

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فصلنامه اطلاع‌رسانی حقوقی

دوره جدید، سال هفتم، شماره ۲۷، پاییز ۱۳۹۰

صاحب امتیاز: معاونت حقوقی ریاست جمهوری

مدیر مسئول: دکتر سیامک کرم‌زاده

سردبیر: دکتر باقر انصاری

دستیار سردبیر: دکتر محسن قاسمی

مدیر اجرایی: حجت‌الله ایمانی‌زاده

ویراستار: غلامرضا بیات

طراح جلد: محمد علیمحمدی

هیئت تحریریه:

آیت‌الله هاشم هاشم‌زاده هریسی، دکتر سیدحسین صفایی، دکتر عزت‌الله عراقی،
دکتر محمدرضا ضیایی بیگدلی، دکتر ابراهیم بیگ‌زاده، دکتر عباسعلی کدخدایی،
دکتر محمدحسین زارعی، دکتر سیامک کرم‌زاده، دکتر ولی‌الله رستمی، دکتر
محسن نجفی‌خواه، دکتر باقر انصاری، دکتر محسن قاسمی

مندرجات فصلنامه، لزوماً بیان‌کننده دیدگاه معاونت حقوقی نیست.



معاونت تحقیقات،
آموزش و حقوق شهروندی

<http://www.lri.ir>

معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی

شرایط پذیرش مقالات

۱. مقالاتی در این نشریه چاپ می‌شوند که دارای محتوای علمی، محصول تحقیق نویسندگان و متضمن دستاورد علمی جدید باشند.
 ۲. مقاله باید مشتمل بر: چکیده فارسی (حداکثر ۲۵۰ کلمه) و انگلیسی باشد؛ واژه‌های کلیدی (حداکثر ۶ واژه)، مقدمه، متن، مشخصات نویسنده یا نویسندگان (نام و نام خانوادگی، رتبه علمی)، نتیجه، فهرست منابع و در فرمت word باشد.
 ۳. مقالات ارائه شده نباید از ۳۰ صفحه (۷۵۰۰ کلمه) تایپ شده تجاوز نمایند.
 ۴. عنوان مقاله، نام نویسنده یا نویسندگان و یا سازمان وابسته، رتبه علمی به همراه آدرس نویسنده مسئول به همراه تلفن و نشانی پست الکترونیکی در صفحه اول مقاله نوشته شود.
 ۵. ارجاعات باید در پاورقی و به صورت زیر تنظیم شود:
الف) کتاب: نام و نام خانوادگی مؤلف، عنوان اثر، عنوان مترجم (نام و نام خانوادگی)، تعداد جلد، چاپ، محل انتشار، ناشر، سال انتشار، صفحه.
تبصره: در صورت تکرار بدون فاصله از عبارت «پیشین» و در صورت تکرار با فاصله از عبارت «نام خانوادگی، نام، پیشین، صفحه» استفاده شود.
ب) مقاله: نام و نام خانوادگی نویسنده، عنوان مقاله، نام و نام خانوادگی مترجم، عنوان مجموعه، شماره انتشار، سال انتشار، صفحه.
تبصره: در صورت تکرار ارجاع، همانند ذیل بند الف اقدام شود.
 ۶. قلم‌های به کار رفته در مقاله باید به شرح زیر باشد:
مطالب فارسی (متن): 14 Zar 2 و مطالب لاتین (داخل متن): Times New Roman 11 باشد. و در پاورقی‌ها، مطالب فارسی B lotus 11 و مطالب لاتین Times New Roman 9 تایپ شوند
 ۷. در صورت استفاده از اسامی، اصطلاحات و علائم اختصاری خارجی، معادل آن به زبان اصلی در پاورقی عیناً آورده شود.
 ۸. در مورد مقالات ترجمه شده، اصل مقاله به ضمیمه ترجمه ارسال شود.
 ۹. مقاله ارائه شده نباید در نشریه دیگری چاپ و یا همزمان به نشریه دیگری ارسال شده باشد.
 ۱۰. مقالات ارائه شده به هیچ وجه بازگشت داده نمی‌شود.
- نویسندگان می‌توانند مقالات خود را از طریق پست به آدرس دفتر نشریه: تهران، خیابان فلسطین شمالی، بن بست شمشاد، پلاک ۹، طبقه پنجم، معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی، دفتر فصلنامه اطلاع رسانی حقوقی و یا به نشانی پست الکترونیکی نشریه info@lri.ir ارسال نمایند.



معاونت تحقیقات،
آموزش و حقوق شهروندی

<http://www.lri.ir>

معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی

فهرست

تألیف

- ۹ ■ بررسی حقوقی برخورداری بیمه‌شدگان تبعی از مزایای تأمین اجتماعی.....
دکتر سید عزت الله عراقی - دکتر محسن قاسمی
- ۴۷ ■ آزادی اطلاعات: محدودیت‌ها، بایدها و نبایدها.....
دکتر محمدعلی بابائی - زهرا نظری
- ۷۱ ■ حقوق پیشگیری رشدمدار از بزهکاری کودکان و نوجوانان در اسناد بین‌المللی...
دکتر محمود مهدوی
- ۹۳ ■ جرم تکدی‌گری و ضمانت اجرای رسمی و غیررسمی در مبارزه با آن.....
اسماعیل انصاری
- ۱۲۱ ■ مباحثی پیرامون مفهوم، جایگاه، نظارت و اجرای سیاست‌های کلی نظام.....
دکتر فردین مرادخانی
- ۱۴۷ ■ حمایت‌های بین‌المللی از مالکیت صنعتی و جایگاه ایران در این حوزه.....
شوکت شایسته

ترجمه

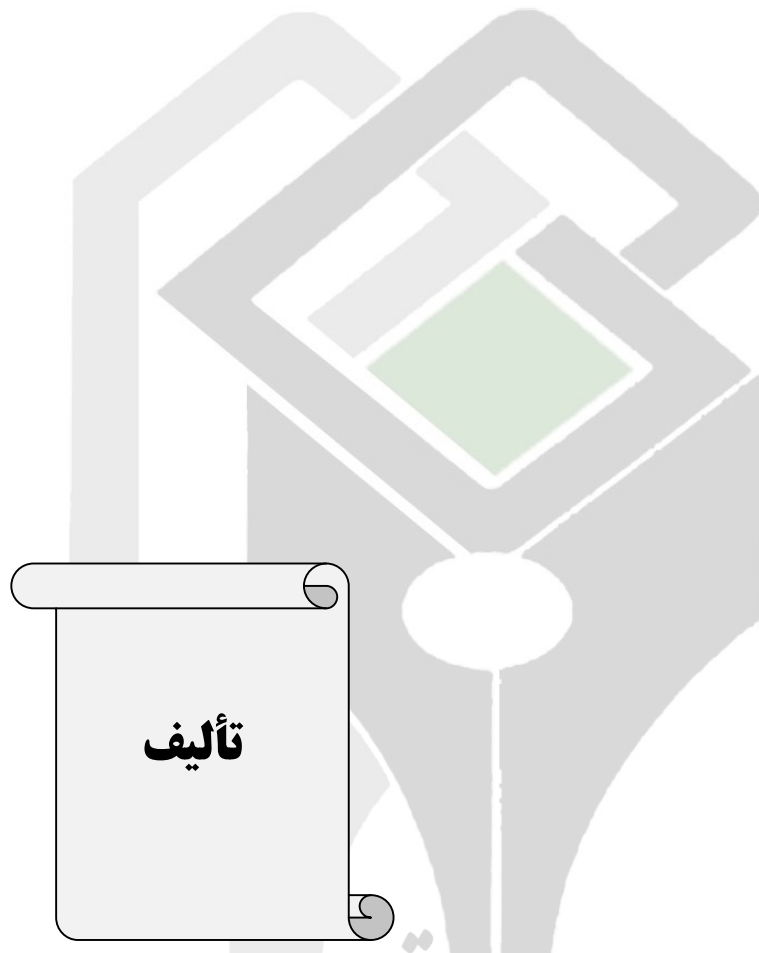
- ۱۷۵ ■ در مسیر شناخت اجتماعی حقوقی «جهانی‌سازی حقوق».....
دکتر رضا فنازاد



معاونت تحقیقات،
آموزش و حقوق شهروندی

<http://www.lri.ir>

معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی



معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی



معاونت تحقیقات،
آموزش و حقوق شهروندی

<http://www.lri.ir>

معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی

بررسی حقوقی برخورداری بیمه‌شدگان تبعی از مزایای تأمین اجتماعی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۲/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۵/۲۲

دکتر سید عزت‌الله عراقی^۱
دکتر محسن قاسمی^۲

چکیده

بیمه‌شدگان تبعی بخش قابل توجهی از جمعیت تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند و برخورداری ایشان از مزایای تأمین اجتماعی، مسائل حقوقی متعدد و گوناگونی را پدید آورده است.

در این مقاله، ضمن تعریف بیمه‌شده تبعی و تبیین ضابطه تشخیص آن و نیز بررسی مبانی حمایت بیمه‌ای از این دسته از افراد، سعی شده است با احصای مصادیق این نوع بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی، ماهیت مزایای ده‌گانه مربوط به این گروه و شرایط و موانع برخورداری از این مزایا در مقایسه با چند صندوق بیمه‌ای دیگر بررسی و تبیین گردد و بدین ترتیب زمینه لازم برای ارائه راهکارهای اصلاحی ناظر به وضع، تغییر، تفسیر و اجرای قوانین و مقررات مربوطه در نظام تأمین اجتماعی ایران فراهم شود.

کلیدواژه‌گان: بیمه‌شدگان تبعی، تأمین اجتماعی، مزایای کوتاه‌مدت، مزایای بلندمدت

۱. استاد دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران
۲. استادیار دانشکده حقوق دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

Email: Mghjur70@yahoo.com

<http://www.lri.ir>

معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی

مقدمه

از آنجا که بیمه شدگان تبعی بخش قابل توجهی از اشخاص تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی هستند، و برخورداری ایشان از مزایای تأمین اجتماعی شرایط و مسائل خاص و متعددی را در بردارد و نیز به سبب تنوع این مزایا اعم از مستقیم و غیرمستقیم، مناسب به نظر آمد با نقد و بررسی قواعد و نهادهای حقوقی مربوط به این گونه بیمه‌شدگان در قانون تأمین اجتماعی و مقایسه آن با برخی صندوق‌های بیمه‌ای دیگر، زمینه لازم برای ارائه راهکارهای اصلاحی برای رفع معضلات موجود فراهم شود و در معرض قضاوت خوانندگان محترم قرار گیرد. بدین منظور نوشتار حاضر در سه بخش زیر تنظیم گردیده است:

بخش اول: مفهوم بیمه‌شده تبعی و ضابطه تشخیص آن

بخش دوم: مبانی برخورداری بیمه‌شدگان تبعی از مزایای تأمین اجتماعی

بخش سوم: احصای بیمه‌شدگان تبعی و شرایط برخورداری آنها از انواع حمایت‌ها

الف) مفهوم بیمه‌شده تبعی و ضابطه تشخیص آن

۱. مفاهیم و تعاریف موجود

در بند ۲ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ قانونگذار به جای پرداختن مستقیم به تعریف بیمه‌شده تبعی، خانواده بیمه‌شده اصلی را بر اساس استفاده از مزایای موضوع این قانون به تبع وی تعریف کرده است: «خانواده بیمه شده، شخص یا اشخاصی هستند که به تبع بیمه‌شده از مزایای موضوع این قانون استفاده می‌کنند». برخی با استفاده از بند فوق، بیمه‌شدگان تبعی را چنین تعریف کرده‌اند: «شخص یا اشخاصی که به تبع بیمه‌شده اصلی، حق برخورداری از مزایای بیمه‌های اجتماعی را به دست می‌آورند».^۱ در بند ۲ ماده ۱ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور، مصوب ۱۳۷۳ نیز نظیر چنین تعریفی دیده می‌شود که البته دقیق‌تر است: «بیمه‌شده تبعی، خانواده شخص یا اشخاصی هستند که به تبع سرپرستی و کفالت بیمه‌شده اصلی از مزایای مقرر در این قانون می‌توانند استفاده نمایند». همانطور که ملاحظه می‌شود در تعریف مزبور، مفهوم سرپرستی و کفالت، عنصر اصلی تبعیت را تشکیل

۱. دکتر سیاوش مریدی، فرهنگ بیمه‌های اجتماعی، چاپ اول، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، تهران، ۱۳۷۸، ص ۸۹.

می‌دهد، چرا که خانواده بیمه شده اصلی از آنجا که تحت سرپرستی و کفالت او هستند، به تبع وی، تحت پوشش بیمه‌ای قرار می‌گیرند. به تعبیر دیگر، بیمه‌شدگان تبعی، اعضای خانواده بیمه‌شده اصلی هستند و این خانواده بر اساس عنصر سرپرستی و کفالت استوار شده است که مفهومی اقتصادی و ناظر به تأمین هزینه زندگی (انفاق) است.

بدین ترتیب خانواده بیمه‌شده اصلی، مفهومی است مبتنی بر وابستگی اقتصادی یک یا چند نفر به وی، در حالی که در حقوق مدنی، خانواده اساساً مبتنی بر رابطه زوجیت و نسب است و به همین دلیل می‌توان گفت در حقوق تأمین اجتماعی، مفهوم خانواده^۱ به مفهوم عائله^۲ تغییر می‌یابد و دامنه اعضا با محوریت شخصی که تأمین هزینه زندگی (معاش) ایشان بر عهده اوست، تعیین می‌گردد،^۳ به طوری که متفاوت از حقوق مدنی - که طبق قواعد و موازین آن (مواد ۱۱۰۶ به بعد قانون مدنی)، نفقه زوجه بر عهده زوج است حتی اگر شوهر ناتوان از آن و برعکس، زن خود ملات و توانایی مالی داشته باشد - ممکن است زوج بواسطه پیری یا از کارافتادگی و عدم دریافت مستمری از سازمان تأمین اجتماعی و در نتیجه، قادر نبودن به تأمین هزینه زندگی خود، عملاً تحت تکفل همسر خود در آید و به تبع وی، از مزایای تأمین اجتماعی بهره‌مند گردد (بند یک ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی). بنابراین می‌توان گفت بیمه‌شدگان تبعی کسانی هستند که به واسطه وابستگی اقتصادی به بیمه‌شده اصلی، در مورد برخورداری از حمایت‌های بیمه‌ای تأمین اجتماعی تابع وی هستند و به طور مستقیم یا غیرمستقیم از این حمایت‌ها بهره‌مند می‌شوند.

۲. تعریف پیشنهادی

برای رسیدن به مفهوم کامل‌تر و دقیق‌تر بیمه‌شدگان تبعی، لازم است مفهوم شخص متبوع یعنی بیمه‌شده اصلی را نیز دریا بیم. قانونگذار در بند یک ماده دو قانون تأمین اجتماعی ۱۳۵۴ بیمه‌شده اصلی را چنین تعریف کرده است: «بیمه‌شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبالغی به عنوان حق بیمه، حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد». با استفاده از مفهوم مخالف این تعریف می‌توان به عناصر دیگری دست یافت که مفهوم بیمه‌شدگان تبعی را برای ما روشن‌تر می‌کند:

1. Famille.

2. Ménage.

3. Jean- Jacques Dupeyroux, Droit de la sécurité sociale, 14 édition, Dalloz, Paris, 2001, n.173, p.137.

در حالی که بیمه‌شده اصلی، رأساً یعنی به طور مستقیم و استقلالی مشمول مقررات تأمین اجتماعی است، بیمه‌شدگان موسوم به تبعی به صورت غیرمستقیم و به واسطه وجود شخص بیمه‌شده اصلی مشمول این مقررات می‌شوند و علاوه بر این، متفاوت از بیمه‌شده اصلی اصولاً بدون پرداخت مبلغی تحت عنوان حق بیمه، حق استفاده از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی را دارند و در واقع همان حق بیمه‌ای که بیمه‌شده اصلی می‌پردازد ایشان را نیز پوشش می‌دهد. با این همه در یک مورد قانونگذار بنا بر ملاحظات و اقتضائات مربوط به سیاست کنترل جمعیت، مقرر کرده است که استفاده فرزندان چهارم به بعد خانواده مشمولان قانون تأمین اجتماعی از مزایای درمانی مربوط به بیمه‌شدگان تبعی، منوط به پرداخت حق بیمه جداگانه برای آنها از سوی بیمه‌شده اصلی است:

«حق بیمه فرزندان (موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴) برای فرزندان چهارم و بعد که پس از یک سال از تصویب این قانون متولد می‌شوند، به صورت جداگانه تعیین و مطابق تعرفه تأمین اجتماعی از بیمه‌شده دریافت می‌گردد» (بند ج ماده یک قانون تنظیم خانواده و جمعیت، مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶).

اما این چنین مقرره‌ای جنبه استثنایی دارد و حق بیمه‌شدگان تبعی در استفاده از مزایای مربوط در قانون تأمین اجتماعی، اصولاً منوط به پرداخت حق بیمه جداگانه نیست.

از سوی دیگر باید توجه داشت که استفاده بیمه‌شدگان تبعی از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم است:

در مواردی همچون خدمات درمانی (موضوع ماده ۵۸ ق ت ا ج)، مستمری بازماندگان و غرامت مقطوع فوت (مواد ۸۳-۸۰ ق ت ا ج)، بیمه‌شدگان تبعی به طور مستقیم از مزایای مقرر استفاده می‌کنند، چرا که خدمات و مبالغ مقرر، به شخص آنها تعلق می‌یابد و به خود ایشان ارائه یا پرداخت می‌شود. اما در موارد دیگر نظیر کمک عائله‌مندی (مواد ۸۷-۸۶ ق ت ا ج)، افزایش غرامت دستمزد (بند ۳ ماده ۶۲ ق ت ا ج) و افزایش مستمری از کارافتادگی (ماده ۷۲ ق ت ا ج)، بهره‌مندی ایشان به صورت غیرمستقیم است، زیرا کمک‌های مزبور به شخص بیمه‌شده اصلی پرداخت می‌شود و بنا به فرض، وی طبق صلاحدید خویش این کمک‌ها را برای اداره زندگی خانواده و تأمین نیازهای گوناگون افراد تحت تکفل خویش بکار می‌برد. بدین ترتیب، بیمه‌شدگان تبعی به طور غیرمستقیم و ناملموس از این نوع مزایا بهره‌مند می‌شوند. در نهایت با توجه به آنچه گفته شد می‌توان واژه

«بیمه‌شده تبعی» را چنین تعریف کرد: «بیمه‌شده تبعی کسی است که به سبب وابستگی اقتصادی به بیمه‌شده اصلی، به تبع وی و بدون نیاز به پرداخت مبلغی تحت عنوان حق بیمه، حق استفاده مستقیم یا غیرمستقیم از مزایای مقرر در قانون تأمین اجتماعی را دارد».

ناگفته نماند، مصادیق بیمه‌شدگان تبعی در قانون تأمین اجتماعی از زوج و زوجه، پدر و مادر بلافصل و فرزندان بلافصل بیمه‌شده اصلی فراتر نمی‌رود و قانونگذار، تکلیف به انفاق مقرر بین خویشان نسبی در خط عمودی اعم از صعودی و نزولی (مواد ۱۱۹۶ به بعد قانون مدنی) را در قانون مزبور به طور کامل لحاظ نکرده است به طوری که اجداد و جدات و فرزندان با واسطه (نوه، نتیجه و ..) جزء بیمه‌شدگان تبعی مشمول قانون تأمین اجتماعی نیستند، حال آنکه در برخی قوانین و مقررات دیگر، همانند قانون استخدام کشوری، نوادگان نیز در شمار بازماندگان مستحق مستمری فوت آمده‌اند (ماده ۸۶) و در قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۶)، علاوه بر نوادگان، برادر و خواهر نیز به عنوان بازمانده مستحق مستمری فوت شناخته شده‌اند (مواد ۱۵۳ و ۱۶۴)، همچنان که خدمات درمانی نیز شامل حال ایشان دانسته شده است (ماده ۱۷۵ قانون ارتش و مواد چهار به بعد اساسنامه سازمان تأمین خدمات درمانی پرسنل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۷۲).

ب) مبانی برخورداری بیمه‌شدگان تبعی از مزایای تأمین اجتماعی

بی‌شک لزوم برخورداری بیمه‌شدگان تبعی از مزایای تأمین اجتماعی به عنوان یک حق، فلسفه وجودی خاص خود را دارد که باید آن را در مجموعه‌ای از واقعیت‌های عینی و برخی نظریه‌ها و اندیشه‌های حقوقی موجود جستجو کرد. بدین منظور، ابتدا دگرگونی‌های رخ داده در ساختار و کارکردهای خانواده را بررسی می‌کنیم و سپس نظریه تأمین اجتماعی به عنوان یکی از مصادیق حقوق بشر را مطالعه خواهیم نمود.

۱. دگرگونی در ساختار و کارکردهای خانواده

در عصر حاضر ساختار خانواده دچار تحولی عمیق شده است، به گونه‌ای که از خانواده گسترده^۱ که در آن بیش از دو نسل از خویشاوندان شامل پدر و مادر، فرزندان مجرد و متأهل، پدربزرگ‌ها و مادربزرگ‌ها، عموها، عمه‌ها، خاله‌ها، دایی‌ها، نوه‌ها و نتیجه‌ها و ...

1. Extended family

با هم زیر یک سقف و در یک خانه زندگی می‌کردند به خانواده هسته‌ای^۱ گذر کرده است که مشکل از پدر و مادر و فرزندان مجرد تا سن معین است.^۲ این پدیده که بر ساختار غالب خانواده‌ها در جوامع صنعتی توسعه یافته و در حال توسعه، به شدت تأثیر گذاشته است، ریشه در عوامل زیر دارد:

۱-۱. تحرک جغرافیایی

جابجایی فیزیکی و مکانی افراد برای به دست آوردن موقعیت‌های بهتر شغلی در جوامع صنعتی، تا حدود زیادی روابط نزدیک و صمیمی اعضای خانواده‌های گسترده را ضعیف کرده و پیوندهای قوی میان ایشان را متزلزل نموده است، به طوری که دیگر از آن جاذبه‌ها و کشش‌های عمیق که موجب گردآمدن آنها در قالب یک خانواده می‌شد، خبری نیست.

۲-۱. تحرک اجتماعی

از آنجا که در جوامع صنعتی، فرصت دستیابی به پایگاه‌های اجتماعی فراتر و ارتقای موقعیت و منزلت فردی در میان جامعه بسیار بیش از جوامع ماقبل صنعتی است، تحرک اجتماعی و انتقال از یک طبقه اجتماعی به طبقه اجتماعی دیگر به سرعت و به آسانی صورت می‌گیرد. چنین پدیده‌ای به نوبه خود، عقاید و باورها و شیوه زندگی اعضای خانواده را متفاوت می‌کند و علایق، تجربیات و باورهای مشترک آنها را که در گذشته موجب همبستگی خانوادگی بود، به شدت کاهش می‌دهد.

۳-۱. فردگرایی (اصالت فرد)

آموزه‌ها، علائق و تمایلات فردی در جوامع صنعتی عصر حاضر جایگاهی برتر و با ارزش‌تر از تعهدات سنتی جمع‌گرایانه یافته است و منافع و مصالح فردی بیشتر از مصالح خویشاوندی در کانون تفکر و عمل فردی واقع شده است.

1. Nuclear family

۲. هایدی روزن باوم، خانواده به منزله ساختاری در مقابل جامعه، ترجمه محمدصادق مهدوی، مرکز نشر دانشگاهی، چ ۱، تهران، ۱۳۶۷، ص ۱۶۱؛ بروس کوئن، درآمدی به جامعه‌شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، ص ۱۲۸.

۱-۴. مزایای خانواده‌های کوچک

در جوامع جدید صنعتی، نه تنها فرزندان دیگر به عنوان سرمایه‌ای که وجود و فعالیت آنها برای خانواده منافع و فواید مالی داشته باشد، محسوب نمی‌شوند و اساساً دیگر چنین کارکردی ندارند، بلکه غالباً موجب تعهدات و هزینه‌های مالی برای والدین به شمار می‌آیند، لذا کوچک نگاه داشتن ابعاد خانواده ترجیح داده می‌شود.

۱-۵. تخصص‌یابی و تقسیم کار اجتماعی به صورت گسترده و دقیق

در جوامع صنعتی امروزی، سازمان‌ها و نهادهای تخصصی گوناگونی به وجود آمده‌اند همانند مدارس، بیمارستان‌ها، بنیادهای رفاهی و خیریه، آسایشگاه‌ها و ... که بخش عمده‌ای از وظایف و مسئولیت‌های خانواده‌های گسترده قدیمی را عهده‌دار شده‌اند و به شکل تخصصی و پیشرفته، آنها را انجام می‌دهند. بنابراین بسیاری از روابط نزدیک خویشاوندی خانواده‌های گسترده که برای انجام این گونه وظایف ضروری بود، امروزه بی‌فایده شده و هدف وجودی خود را از دست داده است.^۱ به دنبال این دگرگونی‌های عمیق در ساختار خانواده، کارکردهای آن نیز کم‌وبیش دچار تحول شده است. در جوامع ماقبل سرمایه‌داری و به طور مشخص در قرون وسطی و دوران فئودالیت، خانواده که ساختاری گسترده داشت، کانون اصلی تولید کالا و خدمات بود و بیشتر منابع مورد نیاز زندگی روزمره اعضایش را تأمین می‌کرد، گروه خانوادگی معمولاً یک واحد تولید یکپارچه بود و همه اعضای خانواده در فرآیند تولید و تأمین هزینه و نیازمندی‌های زندگی یکدیگر همکاری می‌کردند.^۲ به تعبیر دیگر خانواده‌های گسترده ماقبل سرمایه‌داری که عملاً از دهقانان بودند، به عنوان واحدهای تولیدی-مصرفی، مهمترین هیئت اقتصادی-اجتماعی آن عصر به شمار می‌آمدند.^۳ یکی از مهم‌ترین کارکردهای این خانواده‌ها، کارکرد حمایتی آنها بوده است که در همیاری اعضای خانواده در جهت فائق آمدن بر مشکلات و معضلات گوناگون و پشتیبانی یکدیگر در برابر خطرها و تهدیدهای موجود در زندگی، ظاهر می‌شد.

۱. آنتونی گیدنز، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، نشر نی، چ ۲، تهران، ۱۳۷۴، ص ۳۲۰-۳۲۱ و ۴۲۰؛ گی‌روشه، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور وثوقی، تهران، نشر نی، ۱۳۶۶، ص ۲۲۳؛ یان رابرتسون، درآمدی بر جامعه، ترجمه حسین بهروان، آستان قدس، مشهد، ۱۳۷۴، ص ۳۲۱-۳۲۰.
 ۲. آنتونی گیدنز، همان، ص ۴۱۹؛ دکتر عبدالحمید ابوالحمد، حقوق اداری ایران، چاپ دوم، انتشارات توس، تهران، ۱۳۷۶، ش ۲۹۱- پ، ص ۲۷۰.
 ۳. هایدی روزن باوم، همان، ص ۱۲۶.

چنین خانواده‌هایی از یک سو به عنوان بنگاه اقتصادی و در قالب تلاش و کار جمعی متقابل، نیازهای مالی اعضا را که البته چندان وسیع و متنوع نبود، برآورده می‌ساخت و کمتر پیش می‌آمد که فردی از میان آنها برای تأمین نیاز مالی و گذران زندگی خویش به منابع خارج از خانواده محتاج گردد و از سوی دیگر مراقبت از کودکان، سالخورده‌گان، معلولان و بیماران و اقدامات و تدابیر درمانی در مورد ایشان اساساً بر عهده نهاد خانواده بود و کمک‌ها و نیروی مادی و معنوی و فکری لازم برای انجام این امور اصولاً توسط آن فراهم می‌گردید.

بدین ترتیب خانواده‌های جوامع ماقبل سرمایه‌داری دارای نوعی خودبسندگی در مقابل جامعه بودند و بیشتر از آنکه به جامعه وابسته باشند، نوعی وابستگی نسبی به طبیعت داشتند.^۱

وانگهی نباید از نظر دور داشت که در این جوامع، نیازها و مخاطرات زندگی اجتماعی، چه از جهت کمی و چه از جهت کیفی، چنان گسترده و متنوع نبوده است که خانواده‌های گسترده از تأمین یا مقابله با آنها عاجز و درمانده شوند و ناچار گردند به منابع و نیروهای خارج از نهاد خانواده که البته بسیار محدود بود، دست یازند. اما با انقلاب صنعتی، مناسبات فئودالی که مبتنی بر زمین کشاورزی بود، افول کرد و مناسبات جوامع سرمایه‌داری جایگزین آن گردید و در این راستا بود که خانواده گسترده جای خود را به خانواده هسته‌ای داد و این تغییر ساختار، دگرگونی در بخش مهمی از کارکردهای خانواده را در پی داشت. از آنجا که شیوه تولید سرمایه‌داری بر اساس پرداخت دستمزد در برابر کار خارج از خانه استوار است و انسان‌ها مجبورند از راه فروش نیروی کار خود، کسب درآمد نمایند و بخش اعظم کالاها و خدمات مورد نیاز خویش را از منابع خارج از خانواده تأمین کنند، کارکرد تولیدی خانواده هسته‌ای امروزی مضمحل شده و این نهاد اجتماعی از یک بنگاه اقتصادی تولیدی به یک بنگاه مصرفی تبدیل شده است، به طوری که می‌توان گفت یکی از اساسی‌ترین کارکردهای خانواده‌های امروزی، مصرف کردن درآمد خانواده است. در این خانواده‌ها معمولاً شوهر و حداکثر زن و شوهر با هم به کاری خارج از خانه برای کسب درآمد اشتغال دارند و موظف‌اند هزینه‌های گوناگون و گسترده خانواده در جوامع عصر حاضر را به تنهایی تأمین نمایند. علاوه بر این، سایر کارکردهای مرسوم خانواده‌های ماقبل سرمایه‌داری نیز تحول یافته و بخش قابل توجهی از آنها کم‌وبیش به نهادهای خارج از خانواده همانند مدارس، بیمارستان‌ها، مؤسسات خیریه، مراکز نگهداری سالخورده‌گان، معلولین و نوانخانه‌ها واگذار شده است.^۲

۱. هایدی روزن باوم، همان، ص ۱۲۹.

۲. همان، ص ۱۲۸-۱۲۷.

باید توجه داشت که تنوع و گستردگی کمی و کیفی نیازها و مشکلات و خطرهایی که انسانها را در جوامع امروزی تهدید می‌کند نیز عامل مؤثری در کاهش شدید کارایی و توانمندی خانواده در رفع نیازها و مقابله با خطرهای موجود در زندگی اجتماعی به شمار می‌آید.

به عنوان نمونه، درمان بیماری‌ها و آسیب‌های ناشی از کار، بیکاری و هزینه‌های تحصیلی از جمله نیازها یا خطرهایی هستند که در جوامع ماقبل سرمایه‌داری، اساساً موضوعیت نداشته‌اند یا اینکه گستردگی و اهمیت آنها در حد امروزی نبوده است.

بدین گونه است که نه تنها خویشان خارج از خانواده هسته‌ای دیگر نمی‌توانند از حمایت‌های این نهاد بهره‌مند شوند، بلکه خود اعضای این نوع خانواده نیز نمی‌توانند در تأمین نیازها و مقابله با خطرهای زندگی، به توانایی‌ها و امکانات محدود آن دل خوش دارند و به آن اکتفا نمایند، بلکه ناچارند از نهادها، منابع و نیروهای خارج از خانواده یاری بجویند و از همین جاست که ایده حمایت‌های نظام‌مند و جدید اجتماعی مطرح می‌شود و با استقرار دولت‌های رفاه^۱ در سده‌های نوزده و بیست میلادی در کشورهای توسعه‌یافته و سپس دیگر کشورهای در حال توسعه، عملی و اجرا می‌شود.

مصادق بارز این حمایت‌ها را می‌توان در قالب صندوق‌ها یا سازمان‌های تأمین اجتماعی مشاهده کرد که البته در ابتدا عمدتاً محدود به حمایت از شخص بیمه‌شدگان اصلی (کارگران) بود و سپس به تدریج نهادها و قواعد حقوقی مربوط به حمایت از اشخاص تحت تکفل ایشان که امروزه عنوان «بیمه‌شده تبعی» را دارند، پدید آمد و توسعه یافت.

ارتباط تحولات رخ داده در مفهوم، ساختار و کارکردهای خانوادگی با نهاد تأمین اجتماعی امروزی را می‌توان چنین ترسیم کرد: از دیدگاه حقوق حمایت‌های اجتماعی،^۲ خانواده از مفهوم یک گروه مبتنی بر ازدواج و نسب که دارای ثبات و پایداری نسبی در طول زمان است، به مفهوم «عائله» که بر یک واقعیت عینی تحت عنوان «وابستگی اقتصادی موجود بین گروهی از انسانها» استوار است، گذر کرده است و پیدایش و توسعه نظام‌های تأمین اجتماعی با دگرگونی‌های رخ داده در ساختارهای سنتی مربوط به تعاون و همیاری در جوامع بشری ارتباط وثیق دارد. کاهش شمار ازدواج همراه با رشد عائله‌ها (خانوارها)^۳ که

1. Welfare states / Etats-providence.

2. Droit des protections sociales.

3. Ménage.

در آنها اشخاصی به طور عینی و عملی^۱ تحت تکفل درآمده و اداره و تأمین هزینه زندگی آنها بر عهده اشخاص دیگری قرار گرفته است، افزایش سن ازدواج و پدیداری و گسترش وضعیت‌هایی همچون اشخاص تنها،^۲ افراد دارای زندگی مشترک عملی خارج از چارچوب ازدواج قانونی، به تأخیر افتادن استقلال فرزندان از خانواده به سبب عواملی همانند مشکل اشتغال، مسکن و طول کشیدن مدت تحصیل، پذیرفته نشدن اشخاص سالخورده در خانواده‌های هسته‌ای و گسترش خانه‌های مخصوص نگهداری سالمندان، همه از جمله واقعیت‌هایی هستند که پیدایش، رشد و گسترش نظام‌های تأمین اجتماعی را دامن زده‌اند، به طوری که تحولات و دگرگونی‌های مزبور در حمایت‌های اجتماعی لحاظ می‌شوند و در غالب نظام‌های تأمین اجتماعی، خانواده به عنوان یک گروه مشکل از یک فرد سرپرست و افراد تحت تکفل وی^۳ در نظر گرفته می‌شود و در کنار روابط و پیوندهای خانوادگی ناشی از ازدواج و نسب، وضعیت تحت تکفل بودن (وابستگی اقتصادی) نیز لحاظ می‌گردد.

بدین ترتیب خانواده مورد نظر حقوق تأمین اجتماعی، هویتی مستقل و متفاوت از خانواده در حقوق مدنی پیدا کرده است، به طوری که وجود رابطه خانوادگی به مفهوم پذیرفته شده در حقوق مدنی، همیشه شرط کافی یا حتی گاهی شرط لازم برای ترتب آثار مربوط به حقوق تأمین اجتماعی نیست.^۴

۲. نظریه تأمین اجتماعی به عنوان یک حق بشری

امروزه حق بر تأمین اجتماعی به عنوان یکی از مصادیق بارز حقوق بشر نسل دوم^۵ یعنی حقوق اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی پذیرفته شده است، به گونه‌ای که در اسناد مهم بین‌المللی همچون اعلامیه جهانی حقوق بشر، مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ (مواد ۲۲ و ۲۵)، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مصوب ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ (مواد ۹ به بعد) و مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، مصوب ۱۹۵۲ سازمان بین‌المللی کار با عنوان «استانداردهای حداقل تأمین اجتماعی» به صراحت بر آن تأکید شده و موضوع اجماع و اتفاق نظر جهانی

1. De fait/ de facto.

2. Personnes isolées.

3. Personnes à charge.

4. J-J. Dupeyroux, op.cit, n.172-173, pp.137-139.

5. Second Generation of Human Rights.

قرار گرفته است، چنان که در اصل ۲۹ قانون اساسی ایران نیز به عنوان یکی از حقوق آحاد ملت در مقابل دولت، بر آن تصریح شده است.^۱

شناسایی و پذیرش حق برخورداری از تأمین اجتماعی به عنوان مصداقی از حقوق بشر را می‌توان از لوازم اصل بنیادین کرامت و ارزش ذاتی انسان‌ها دانست.

در واقع احترام به کرامت ذاتی انسان‌ها و رعایت شأن آدمیان ایجاب می‌کند تدابیر لازم برای حمایت از تک تک ایشان در مقابل مشکلات اقتصادی و اجتماعی و خطرهای و حوادث گوناگون زندگی اندیشیده شود و وسایل و مقدمات لازم برای تأمین امنیت و آسایش و رفاه آنها فراهم گردد و گرنه تمامیت جسمانی و معنوی و شخصیت و حیثیت ایشان در کوران حوادث و مشکلات و خطرهای بزرگی که پیوسته در کمین است به شدت لطمه خواهد دید و روشن است که چنین چیزی با اصل لزوم احترام به کرامت و ارزش ذاتی آحاد انسانها منافات دارد. از سوی دیگر اگر سطوح ابتدایی و متوسط نیازها و خواسته‌های انسانها در قالب کمک‌ها و حمایت‌های تأمین اجتماعی و نظایر آن برآورده نگردد، اساساً فرصتی برای پرداختن به مراتب بالای این نیازها و خواسته‌ها، همچون آزادی، مشارکت سیاسی و رشد و شکوفایی اندیشه و خرد و خلاقیت فردی باقی نخواهد ماند و اعضای جامعه پیوسته دغدغه تأمین نازل‌ترین مراتب نیازهای خویش را خواهند داشت که در غذا، مسکن، لباس و سلامت و بهداشت خلاصه می‌شود و نوبت به اندیشیدن درباره مراتب بالاتر نیازها و علائق انسانی - که غالباً از نوع سیاسی، مدنی و فرهنگی هستند - و مطالبه آنها به عنوان یک حق، نخواهد رسید. به تعبیر دیگر، ایفاء و استیفای حقوق اقتصادی و اجتماعی که بویژه در قالب حمایت‌های رفاهی تأمین اجتماعی ظاهر می‌شوند، مقدمه و پیش شرط ضروری و لازم برای سوق یافتن انسانها به سوی مطالبه مراتب عالی‌تر حق‌ها و مهیا کردن ایشان در جهت ارتقا به مراتب عالی‌تر حیات معقول بشری است و از این طریق است که نخستین گامهای ضروری برای احترام به شخصیت انسانها و پاسداشت کرامت و ارزش ذاتی ایشان برداشته می‌شود.^۲ از این رو برخی نویسندگان تصریح کرده‌اند که برخورداری از حداقل امکانات لازم برای زندگی، به گونه‌ای تضمین حق‌های مدنی و سیاسی و احترام به

۱. برای مطالعه تفصیلی در این خصوص ر.ک به:

دکتر سیدمحمدحاشمی، حقوق بشر و آزادی‌های اساسی، ج ۱، میزان، تهران، ۱۳۸۴، ش ۴۶۲ به بعد.

2. Eibe Riedel, Social Security as a Human Right, Springer-Verlag, Berlin Heidelberg, 2007, p.17-28.

حیثیت انسانی است و انسانهایی که حداقل امکانات را نداشته باشند، از حیات انسانی متناسب با حیثیت خویش بهره‌مند نخواهند بود.^۱

چنین باوری گرچه با سیر تاریخی پدیداری و تحول نسل‌های سه‌گانه حقوق بشر یعنی حقوق مدنی - سیاسی (نسل اول)، حقوق اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی (نسل دوم) و حقوق همبستگی (حق بر محیط زیست، صلح و توسعه: نسل سوم)، سازگاری ندارد،^۲ اما باید توجه داشت که ترتیب مزبور صرفاً ویژگی زمانی دارد و به هیچ وجه نشانه این نیست که حقوق بشر نسل اول باید پیش از دو نسل دیگر، تأمین گردد یا اینکه تقدم و برتری شأن و منزلت حقوق نسل اول مستلزم مقدم داشتن و اولویت زمانی مطالبه و تأمین آنها نیز باشد. برعکس عقل و تجربه بشری نشان می‌دهد که سوق دادن اعضای جامعه به سوی درک و مطالبه حقوق مدنی - سیاسی و حقوق همبستگی که نسبت به حقوق اقتصادی - اجتماعی، تقدم شأنی و مقامی دارند، احتیاج به یک مقدمه و پیش‌نیاز دارد که عبارت است از تأمین سطوح پایین‌تر نیازها و مطالبات که در تأمین حقوق اقتصادی و اجتماعی نمود می‌یابد. به عبارت دیگر، تأمین حداقل‌های لازم برای زندگی یک انسان یعنی غذا، مسکن، پوشاک و سلامتی و بهداشت گرچه از لحاظ نظری شأن و رتبه فروتری از دو نسل دیگر حقوق بشر دارد، اما در مقام عمل، تأمین آنها باید از لحاظ زمانی مقدم بر تأمین نسل‌های اول و سوم حقوق بشر قرار گیرد تا پیش‌نیاز لازم برای ارتقا به مراتب عالی مطالبات و خواسته‌های انسانی فراهم گردد.

حال این پرسش مطرح می‌شود که اگر برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی در زمره حقوق بشری است که انسانها به صرف انسان بودن و بنا به مقتضای حیثیت و کرامت ذاتی خود دارند، دیگر چه معنا دارد که مفهوم و ضابطه تبعیت در برخورداری از این مزایا مطرح شود، چه لازمه عقلی تلقی مزایای حمایتی تأمین اجتماعی به عنوان مصادیقی از حقوق بشر، برخورداری تک تک انسانها از این مزایا به شکل استقلالی و صرف نظر از عضویت آنها در یک گروه اجتماعی یا یک طبقه شغلی، داشتن رابطه خویشاوندی یا وابستگی اقتصادی به

۱. دکتر سیدمحمد قاری سیدفاطمی، حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر اول، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۸۲، ص ۴۱-۴۰.

۲. در واقع مفهوم حقوق اجتماعی به عنوان یکی از عناصر شهروندی (Citizenship-Citoyenté)، در قرن بیستم و به موازات استقرار نظام‌های رفاهی شکل گرفته است: تونی فیتز پتریک، نظریه رفاه، ترجمه هرمز همایون‌پور، چ ۲، گام نو، تهران، ۱۳۸۳، ص ۱۲۴-۱۲۳.

دیگران است. این باور همانی است که طرفداران ایده تأمین اجتماعی همگانی و عام الشمول^۱ در مقابل ایده‌های شغل محور^۲ مطرح کرده‌اند و در برخی از کشورها نیز عملاً به اجرا درآمده است. نظام تأمین اجتماعی کشور نیوزلند^۳ ظاهراً نخستین نمونه از این دست است که در سال ۱۹۳۸ بنیان نهاده شد. در حالی که در اغلب کشورهای صنعتی، هدف اصلی قوانین و مقررات بیمه‌های اجتماعی، حل و فصل مشکلات کارگران بود، در این کشور نظامی گسترده با هدف ریشه کن کردن فقر و درماندگی^۴ پدید آمد. در این نظام که اساساً روستایی بود، ایده مساعدت اجتماعی^۵ که البته اختیاری بود، همه شهروندان را پوشش می‌داد و امروزه نیز در سطح کلان، بخش‌های گوناگون نظام تأمین اجتماعی نیوزلند مبتنی بر این ایده بنیادین قرار دارد که هر یک از شهروندان، دارای نوعی حق نفقه (طلبی از باب تأمین هزینه زندگی)^۶ بر عهده جامعه است که می‌تواند آن را به هنگام کمتر بودن درآمد خود از یک مقدار معینی (حداقل تعیین شده به عنوان خط فقر) مطالبه نماید.

به تعبیر دیگر، شرط اساسی لازم و کافی برای برخورداری از کمک‌های تأمین اجتماعی، دچار شدن یک فرد به تنگدستی و فقر است که البته حدود و ثغور آن از قبل تعریف و تعیین شده است. بدین ترتیب می‌توان گفت که نظام تأمین اجتماعی نیوزلند، نظامی متشکل از کمک‌ها و مزایایی است که در آن، هر یک از شهروندان به اندازه توان و امکانات خود تلاش می‌کند و به این نظام (در قالب پرداخت مالیات بر درآمد) یاری می‌رساند و به اندازه نیاز خود هم از آن بهره‌مند می‌گردد.^۷ اما در پاسخ به این ایراد می‌توان گفت که ایده تأمین اجتماعی به عنوان مصداقی از حقوق بشر با طرح ضابطه تبعیت و تعیین بخشی از اعضای جامعه به عنوان بیمه‌شدگان تبعی منافاتی ندارد، زیرا: اولاً امروزه بسیاری از طرفداران ایده جهان‌شمولی مفاهیم بین‌المللی حقوق بشر پذیرفته‌اند که گرچه هیچ فرد یا کشوری نباید عناوین حقوقی شناخته شده در اعلامیه جهانی حقوق بشر و دیگر موازین بین‌المللی را نفی کند و آنها را بی اعتبار یا ویژه بخش خاصی از جهان (غرب) تلقی نماید، اما گریزی از بروز برخی استثنائات هر چند محدود در

1. Universalist
2. professionalist
3. Nouvelle zélande/ Newzeland.
4. Etat d'indigence.
5. Aide sociale.
6. Créance alimentaire.
7. UN système de prestations auquel chaque citoyen contribue selon ses moyens et dont il bénéficie selon ses besoins: J-J. Dupeyroux, op.cit, N.43, p.39, N.60, pp.47-48.

مقام تفسیر و اجرای این قواعد جهان‌شمول نیست و اساساً باید قبول کرد که هر یک از کشورها می‌توانند در اجرای عناوین حقوقی مربوط به حقوق بشر، روش‌های اجرایی خاص خود را متناسب با اقتضائات و ویژگی‌های محلی، انتخاب نمایند و تفسیری از قواعد جهان‌شمول حقوق بشر به عمل آورند که از یک سو متناسب با فلسفه حقوق بشر باشد و از سوی دیگر ضرورت‌ها و واقعیت‌های داخلی آن کشورها در آن لحاظ شده باشد.

به تعبیر دیگر نسبی‌گرایی در اجرای حقوق بشر که نتیجه رویکرد واقع‌گرا به مسائل این حوزه و مورد قبول بسیاری از موافقان جهان‌شمولی نیز بوده است، تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای را در شکل تحقق مصادیق حقوق بشر مجاز می‌داند و بر این باور است که عناصر فرهنگی و نیز کم و کیف منابع و امکانات موجود در هر یک از کشورها و محدودیت‌های مالی آنها، وجود تفاوت‌های شکلی و تفسیری در اجرای قواعد مربوط به حقوق بشر را تا حد معینی که با فلسفه و ماهیت حقوق بشر جهان‌شمول در تنافی نباشد، ناگزیر نموده است.^۱ لذا همان‌طور که به عنوان مثال حق مشارکت سیاسی می‌تواند اشکال گوناگونی همچون انتخابات مستقیم و غیرمستقیم (دو مرحله‌ای) داشته و از حیث دفعات، سن رأی‌دهندگان، تعداد نمایندگان و شرایط انتخاب شوندگان و... از کشوری به کشور دیگر متفاوت باشد، برخورداری از حق تأمین اجتماعی نیز می‌تواند شرایط و اشکال خاص خود را بر اساس ملاحظات واقع‌گرایانه هر یک از کشورها داشته باشد. ثانیاً برخی از مصادیق مزایای بیمه‌شدگان تبعی به اقتضای طبع و ماهیت خود، چنان‌اند که تنها به صورت تبعی قابل اعطا و اجرا هستند و بهره‌مندی استقلال از آنها اساساً منتفی و نامعقول است. به عنوان مثال مستمری بازماندگان یا کمک‌هزینه عائله‌مندی مزایایی هستند که تنها در فرض وابستگی اقتصادی یک فرد به فرد دیگر تصور و تحقق می‌یابند.

ج) احصای بیمه‌شدگان تبعی و شرایط برخورداری آنها از انواع حمایت‌ها

۱. در قوانین و مقررات مربوط به سازمان تأمین اجتماعی در قانون تأمین اجتماعی بیمه‌شدگان تبعی، انواع مزایای مربوط به آنها و شرایط برخورداری ایشان از این مزایا برشمرده شده است که به اختصار از این قرارند:

۱. جک دانلی (Jack Donnelly)، «نسبیت‌گرایی فرهنگی و حقوق بشر جهانی»، حقوق بشر، نظریه‌ها و رویه‌ها، تألیف و ترجمه حسین شریفی طراز کوهی، ج ۱، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۰، ص ۱۱۰-۱۰۸- محمدحسین ضیائی فر، «دفاع از جهان‌شمولی یا نسبی‌گرایی مفاهیم حقوق بشر»، مسائل اساسی حقوق بشر در جهان امروز، شرکت سهامی انتشار، ج ۱، ۱۳۸۳، ص ۲۱۷.

۱-۱. کمک‌های مقرر در ماده ۵۴ قانون تأمین اجتماعی: خدمات درمانی در حوادث و بیماری‌ها طبق ماده ۵۸ «ق.ت.ا.ج»، افراد خانواده بیمه‌شده اصلی که به تبع وی از این کمک‌ها استفاده می‌کنند، از این قرارند:

۱-۱-۱. همسر بیمه‌شده اصلی

۲-۱-۱. شوهر بیمه‌شده اصلی در صورت تأمین معاش او توسط بیمه‌شده زن و داشتن بیش از ۶۰ سال سن و یا از کارافتاده بودن
 ۳-۱-۱. فرزندان ذکور بیمه‌شده اصلی با سن کمتر از ۱۸ سال تمام یا اشتغال انحصاری به تحصیل یا از کار افتاده بودن.

لازم است ذکر شود که به موجب ماده واحده قانون «اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌ها در برخورداری از خدمات درمانی» (مصوب ۱۳۸۷/۵/۲۰)، سقف سنی بهره‌مندی فرزندان ذکور از خدمات درمانی به ۲۲ سال تمام افزایش یافته است.

۴-۱. فرزندان اناث به شرط نداشتن شوهر تا بیست سالگی و یا اشتغال انحصاری به تحصیل (عدم اشتغال به کار) و یا از کار افتادگی

۵-۱. پدر و مادر تحت تکفل بیمه‌شده اصلی مشروط بر سن بیش از ۶۰ سال برای پدر و بیش از ۵۵ سال برای مادر و یا از کارافتاده بودن ایشان و در هر حال عدم دریافت مستمری از سازمان.

۲-۱. افزایش میزان غرامت دستمزد (بند ۳ ماده ۶۲ ق.ت.ا.ج)

اگر بیمه‌شده اصلی دارای همسر یا فرزند یا پدر و مادر تحت تکفل باشد، غرامت دستمزد وی به میزان سه‌چهارم آخرین مزد یا حقوق روزانه او پرداخت می‌گردد، در غیر این صورت میزان غرامت دستمزد او معادل دوسوم آخرین مزد یا حقوق روزانه وی خواهد بود. بدین ترتیب افراد مزبور به نوعی از افزایش دستمزد بیمه‌شده اصلی بهره‌مند می‌گردند، گرچه این بهره‌مندی به طور غیرمستقیم است.

۳-۱. کمک بارداری (ماده ۶۷ ق.ت.ا.ج)

همسر بیمه‌شده مرد در صورتی که (شوهر وی) ظرف یک سال قبل از زایمان، سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد، به شرط عدم اشتغال به کار، از کمک بارداری که میزان

آن دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه‌شده اصلی طبق ماده ۶۳ ق‌ت‌اج، حداکثر برای دوازده هفته جمعاً قبل و بعد از زایمان بدون کسر سه روز اول خواهد بود، بهره‌مند خواهد گردید.

۴-۱. کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل، حین و بعد از وضع حمل (ماده ۶۸ ق‌ت‌اج) همسر بیمه‌شده مرد در صورت داشتن شرط مذکور در بند ۳ می‌تواند از این نوع کمک‌ها و یا در صورت درخواست بیمه‌شده (اصلی)، از مبلغی وجه نقد به جای این کمک‌ها طبق مصوبه شورای عالی سازمان تأمین اجتماعی، برخوردار گردد.

۵-۱. شیر مورد نیاز نوزاد (ماده ۶۹ ق‌ت‌اج)

اگر شیردادن مادر به فرزند بیمه‌شده مرد به سبب ابتلای وی به بیماری مضر به حال طفل یا فوت او ممکن نباشد، نوزاد ایشان از شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی بهره‌مند خواهد گردید.

۶-۱. افزایش مستمری از کار افتادگی (کمک مستمری از کار افتادگی کلی، ماده ۷۲ ق‌ت‌اج) اگر بیمه‌شده اصلی که از کار افتاده کلی شده است، دارای همسر یا فرزند یا پدر یا مادر تحت تکفل باشد و مستمری استحقاقی وی کمتر از ۶۰٪ مزد یا حقوق متوسط او باشد، علاوه بر آن، از معادل ۱۰٪ مستمری استحقاقی به عنوان کمک برخوردار می‌شود، مشروط بر آنکه جمع مستمری و کمک مزبور از ۶۰٪ تجاوز ننماید.

بدین ترتیب زوجه، زوج، فرزند و پدر و مادر بیمه‌شده اصلی از کار افتاده کلی با وجود شرایط فوق و در صورت برخورداری از شرایط زیر به طور غیرمستقیم از این نوع کمک بهره‌مند خواهند شد:

۱-۶-۱. شوهر بیمه‌شده اصلی با سن بیش از شصت سال و یا از کارافتاده بودن و عدم دریافت مستمری و تأمین معاش او توسط زوجه.

۲-۶-۱. فرزندان بیمه شده اصلی که حائز شرایط مذکور در بند ۳ ماده ۵۸ ق‌ت‌اج باشند.

۳-۶-۱. پدر بیمه شده اصلی با سن بیش از شصت سال و مادر با سن بیش از پنجاه و پنج

سال یا از کار افتاده بودن و عدم دریافت مستمری به موجب قانون تأمین اجتماعی و تأمین معاش آنها توسط بیمه‌شده اصلی.

۷-۱. مستمری بازماندگان و غرامت مقطوع فوت (مواد ۸۳-۸۰ ق‌ت‌اج)

۱-۷-۱. بازماندگان بیمه‌شده اصلی مرد (ماده ۸۱)

- ۱-۷-۱-۱. زوجه دائم متوفی به شرط عدم ازدواج مجدد یا فوت شوهر دوم
- ۱-۷-۱-۲. فرزندان ذکور متوفی در صورت داشتن سن کمتر از ۱۸ سال تمام یا اشتغال انحصاری به تحصیل یا از کارافتادگی
- ۱-۷-۱-۳. فرزندان اناث به شرط عدم ازدواج و عدم اشتغال (قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراثت کارمندان مصوب ۲۸ آذر ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث، مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲)
- ۱-۷-۱-۴. پدر و مادر متوفی در صورت تحت تکفل وی بودن و داشتن سن بیش از شصت سال (در مورد پدر) و بیش از پنجاه و پنج سال (در مورد مادر) و یا از کار افتادگی و در هر حال عدم دریافت مستمری از سازمان
- ۱-۷-۱-۲. بازماندگان بیمه‌شده اصلی زن (ماده ۸۲):
- ۱-۷-۱-۲-۱. شوهر به شرط تحت تکفل زن بودن و سن بیش از شصت سال یا از کارافتاده بودن و در هر حال عدم دریافت مستمری از سازمان
- ۱-۷-۱-۲-۲. فرزندان ذکور به شرط داشتن کمتر از هجده سال یا اشتغال انحصاری به تحصیل یا از کارافتادگی
- ۱-۷-۱-۳-۲. فرزندان اناث به شرط عدم ازدواج و عدم اشتغال
- لازم است ذکر شود که به موجب ماده واحده «قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌های بازنشستگی» (مصوب ۱۳۸۶/۱۰/۵) شرط مذکور در قسمت الف بند (۲) ماده (۸۲) قانون تأمین اجتماعی منتفی گردیده و همان‌طور که در بخشنامه شماره ۵۰ مستمری‌ها مورخ ۸۶/۱۲/۲۶ نیز آمده است نیازی به رعایت این شرط مبنی بر فقدان پدر یا از کار افتادگی تحت تکفل همسر خود بودن، نیست.
- ۱-۷-۱-۴-۲. پدر و مادر به شرط تحت تکفل دختر خود بودن و داشتن سن بیش از شصت سال (در مورد پدر) و بیش از پنجاه و پنج سال (در مورد مادر) و یا از کارافتادگی و در هر حال عدم دریافت مستمری از سازمان.
- ۱-۸. کمک عائله‌مندی (مواد ۸۶ و ۸۷ ق.ت.ا.ج)
- فرزندان بیمه‌شده اصلی (حداکثر تا دو فرزند) به طور غیرمستقیم از کمک عائله‌مندی که معادل سه برابر حداقل مزد روزانه کارگر ساده در مناطق مختلف برای هر فرزند در هر ماه

است و توسط کارفرما همراه مزد یا حقوق به بیمه‌شده اصلی پرداخت می‌شود، بهره‌مند می‌شوند، مشروط بر اینکه اولاً بیمه‌شده حداقل سابقه پرداخت حق بیمه ۷۲۰ روز کار را داشته باشد، ثانیاً سن فرزندان کمتر از هجده سال باشد یا اینکه اشتغال انحصاری به تحصیل داشته باشند یا اینکه از کارافتاده شناخته شوند.

۹-۱. کمک هزینه تحصیلی

به موجب قانون «تأمین آموزش فرزندان کارگران» (مصوب ۱۳۵۱/۴/۱۱)، آن دسته از فرزندان کارگران که در دوره‌های ابتدایی یا راهنمایی، جزء افراد مستعد و باهوش تشخیص داده می‌شدند یا اینکه به دوره‌های متوسط نظری یا تعلیمات فنی و حرفه‌ای یا دانشگاه‌ها و آموزشگاه‌های عالی راه می‌یافتند، مستحق برخورداری از مبلغی وجه نقد به عنوان کمک هزینه تحصیلی بودند که از سوی صندوقی به نام «صندوق تأمین آموزش فرزندان کارگران» که وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی بود، پرداخت می‌گردید، اما چنین مزایایی در قانون تأمین اجتماعی ۱۳۵۴ لحاظ نگردیده و قانون فوق با اینکه ظاهراً منسوخ نشده، عملاً متروک مانده است.

۱۰-۱. کمک هزینه کفن و دفن

در قانون تأمین اجتماعی، این نوع مزایا خاص فوت بیمه‌شده اصلی است (بند ۱۸ ماده ۲ و ماده ۸۴ ق.ت.ا) و در فرض فوت بیمه‌شدگان تبعی پرداخت نمی‌شود، گرچه طی مصوبه مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۲۰ شورای عالی تأمین اجتماعی، مقرر شده است که این نوع کمک در صورت فوت همسر مستمری‌بگیران بازنشسته و از کارافتاده کلی نیز پرداخت خواهد شد، اما این مقرر خلاف قانون به نظر می‌رسد.

۲. انواع مزایایی که بیمه‌شدگان تبعی می‌توانند از آنها برخوردار شوند

این مزایا را بر حسب نحوه برخورداری بیمه‌شدگان تبعی از آنها می‌توان به مستقیم و غیرمستقیم، کوتاه‌مدت (کمک‌ها) و بلندمدت (مستمری‌ها) و نقدی و غیرنقدی تقسیم کرد.

۱-۲. مزایای مستقیم و غیرمستقیم

مزایای مستقیم به آن دسته از مزایای تأمین اجتماعی گویند که بیمه‌شدگان تبعی به طور مستقیم و شخصاً از آنها بهره‌مند می‌شوند همانند خدمات درمانی، شیر نوزادان، مستمری

بازماندگان و کمک‌ها و معاینات و معالجات مربوط به بارداری. اما مزایای غیرمستقیم آنهایی است که به شخص بیمه‌شده اصلی پرداخت می‌شود و اما از آنجا که وی سرپرستی و تأمین معاش بیمه‌شدگان تبعی را بر عهده دارد و علی‌القاعده باید به نفع آنها هزینه نماید، ایشان از آن مزایا به طور غیر مستقیم بهره‌مند می‌گردند، همانند افزایش مستمری از کارافتادگی کلی، افزایش غرامت دستمزد، کمک عائله‌مندی.

۲-۲. مزایای بلندمدت و کوتاه‌مدت (کمک‌ها)

مزایای بلندمدت، آن دسته از مزایا هستند که دریافت آنها در طول زمانی که نهایت آن قابل تعیین نیست، صورت می‌گیرد، همانند مستمری بازماندگان و افزایش مستمری از کارافتادگی کلی. اما مزایای کوتاه مدت که غالب مزایای بیمه‌شدگان تبعی از این نوع است آنهایی است که در زمان معین و کوتاهی که معمولاً انتهای آن قابل پیش‌بینی است پرداخت می‌شود، همانند کمک بارداری و معاینات و معالجات مربوط به زایمان، غرامت مقطوع مرگ، شیر مورد نیاز نوزادان و بهره‌مندی فرزند ذکور از خدمات درمانی در صورت عدم از کارافتادگی و عدم اشتغال انحصاری به تحصیل.

۲-۳. مزایای نقدی و غیرنقدی

غالب مزایای تأمین اجتماعی از نوع نقدی است و در قالب پرداخت مبلغی وجه نقد ارائه می‌گردد و تنها خدمات درمانی و شیر مورد نیاز نوزادان از نوع غیرنقدی (خدماتی و جنسی) است.

۳. بیمه‌شدگان تبعی و مزایای آنها در قانون استخدام کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت^۱

۳-۱. مستمری بازماندگان

در قانون استخدام کشوری (مصوب ۱۳۴۵ با اصلاحات و الحاقات بعدی) مقرر شده است:
 ۳-۱-۱. هرگاه مستخدم رسمی موضوع ماده ۷۹ این قانون که به علت حادثه‌ای از کار افتاده شده فوت شود، چهار پنجم حقوق وظیفه او با رعایت شرایط قانونی به وراثت وی تعلق می‌گیرد (تبصره ۲ ماده ۷۹).

۱. دکتر عبدالحمید ابوالحمد، همان، ش ۲۰۵-۲۰۴، ص ۱۹۲-۱۹۳ و ش ۲۳۷-۲۳۰، ص ۲۳۱-۲۲۶ و ش ۲۴۰-۲، ص ۲۳۳-۲۳۴ و ش ۴۹۰-۴۸۸، ص ۴۶۱-۴۵۸.

۳-۱-۲. در صورتی که مستخدم رسمی موضوع ماده ۸۰ این قانون که به علت حادثه ناشی از کار یا به سبب انجام وظیفه از کار افتاده شده است، فوت شود، چهار پنجم حقوق وظیفه او با رعایت شرایط قانونی به وراثت قانونی وی تعلق می‌گیرد و اگر فوت وی در اثر همان حادثه باشد، مقررات ماده ۸۳ قانون استخدام کشوری درباره وراثت وی اجرا خواهد شد، یعنی اینکه تمام حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه به وراثت قانونی وی پرداخت می‌گردد (تبصره ماده ۸۰).

۳-۱-۳. هرگاه مستخدم رسمی فوت شود، خواه به حد بازنشستگی رسیده یا نرسیده باشد، در تاریخ فوت بازنشسته محسوب و چهار پنجم حقوق بازنشستگی او به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد (ماده ۸۱).

۳-۱-۴. هرگاه مستخدم رسمی بازنشسته فوت شود، چهار پنجم حقوق بازنشستگی او به عنوان حقوق وظیفه طبق مقررات این قانون به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد شد (ماده ۸۲).

۳-۱-۵. در صورتی که مستخدم رسمی به سبب انجام وظیفه فوت شود، تمام حقوق و تفاوت تطبیق حقوق و فوق‌العاده شغل او به عنوان حقوق وظیفه به وراثت قانونی وی پرداخت خواهد گردید (ماده ۸۳).

چنان که مشاهده می‌شود در قانون استخدام کشوری، از بازماندگان مستخدم رسمی نام برده شده است که همانند بیمه‌شدگان تبعی در تأمین اجتماعی، تحت شرایط خاصی مستحق حقوق وظیفه (مستمری بازماندگان) خواهند بود و از سوی دیگر طبق ماده ۸۶ قانون مزبور (اصلاحی ۱۳۵۱/۱۲/۲۴)، وراثت قانونی که در واقع همان بازماندگان مستحق مستمری هستند، عبارت‌اند از فرزندان و زوج یا زوجه دائمی، مادر و پدری که در کفالت متوفی بوده‌اند و نوادگانی که پدرشان فوت شده و در کفالت مستخدم متوفی بوده‌اند، در صورت دارا بودن شرایط زیر:

یکم- فرزندان و نوادگان ذکور از بیست سال کمتر داشته باشند مگر اینکه به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و در این صورت نیز حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان قطع خواهد شد. (بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶/۷/۸).

دوم- فرزندان و نوادگان اناث تا بیست سالگی به شرط نداشتن شوهر، ولی اگر به موجب مدارک مثبت در یکی از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزشی رسمی عالی مشغول تحصیل باشند و شوهر نداشته باشند، حقوق وظیفه آنان در پایان بیست و پنجمین سال عمر

آنان قطع خواهد شد. لازم است ذکر شود که در بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۷/۸) مقرر شده است که فرزندان اناث مشروط بر آنکه ورثه قانونی باشند، در صورت نداشتن شغل یا شوهر مستحق مستمری بازماندگان خواهند بود. به نظر می‌آید اولاً سقف سنی در مورد این دسته از بازماندگان حذف شده است و ثانیاً داشتن شغل نیز همانند داشتن شوهر مانع استحقاق خواهد بود.

سوم- مادر متوفی به شرط نداشتن شوهر.

چهارم- عیال دایمی متوفی تا زمانی که شوهر اختیار نکرده باشد.

پنجم- شوهر در صورتی که علیل و از کارافتاده و تحت کفالت عیال متوفای خود بوده باشد. ششم- فرزندان و نوادگان علیل یا ناقص العضو مستخدم متوفی که قادر به انجام کار نباشند، مادام‌العمر.

۳-۱-۶. سرانجام باید توجه داشت که طبق ماده ۸۷ قانون مزبور، حقوق وظیفه (مستمری بازماندگان) به تساوی بین وراث قانونی مستخدم تقسیم می‌شود و سهم هر یک از ایشان که قطع گردد به تساوی به سهم بقیه وراث افزوده خواهد شد.

۳-۱-۷. ملاحظات

اولاً باید توجه داشت که به موجب بند (ب) ماده واحده قانون اصلاح تبصره ۲ ماده واحده قانون اجازه پرداخت وظیفه و مستمری وراث کارمندان، مصوب ۲۸ آذر ماه ۱۳۳۸ و برقراری حقوق وظیفه در مورد فرزندان و نوادگان اناث (مصوب ۱۳۶۳/۱۰/۲)، شرط سنی از شرایط استحقاق فرزندان و نوادگان اناث مستخدمین وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و نیز سازمان‌های دولتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، حذف شده است و این گروه از بیمه‌شدگان تبعی، به شرط نداشتن شوهر و شغل بدون محدودیت سنی، مستحق دریافت مستمری بازماندگان خواهند بود.

ثانیاً به موجب تبصره یک بند (ب) مزبور، حقوق وظیفه سهم فرزندان و نوادگان اناث که بر اساس قوانین قبلی به علت رسیدن به سن مقرر قطع شده است، به شرط نداشتن شوهر و شغل، مجدداً برقرار خواهد شد.

ثالثاً بر اساس تبصره یک ماده واحده قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳۸۰/۱/۲۲) مستخدمان زن شاغل یا بازنشسته مشمول قانون مزبور چنانچه از همسر دوم خود طلاق گیرند یا همسر دوم آنان نیز فوت کند، در صورت طلاق،

از مستمری مربوط به همسر فوت‌شده اول خود و در صورت فوت همسر دوم، از مستمری بازنشستگی هر کدام از همسران که بیشتر است، برخوردار خواهند گردید.

رابعاً به موجب ماده ۸۸ قانون استخدام کشوری، دریافت بیش از یک حقوق وظیفه یا مستمری برای ایام واحد خدمت از سازمان‌ها و صندوق‌های مربوط به وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، شهرداری‌ها و مؤسسات تابعه یا وابسته به آنها و نیز مؤسسات غیردولتی که بیش از ۲۵٪ سرمایه یا بودجه سالانه آنها به تشخیص هیأت وزیران از محل درآمد عمومی تأمین می‌شود، ممنوع است. به عبارت دیگر، در صورت دریافت هر گونه وجهی از وجوه عمومی کشور در قبال خدمت مستمر، اخذ حقوق وظیفه ممنوع است، چنان که دریافت همزمان و توأم دو حقوق وظیفه یا حقوق وظیفه و بازنشستگی از مؤسسات دولتی ممنوع است، اما شخصی که مستحق دریافت دو حقوق وظیفه، یک حقوق وظیفه و یک حقوق بازنشستگی باشد، حق دارد برخورداری از یکی از آنها را انتخاب کند (مواد ۸۸ و ۸۹).^۱

خامساً هرگاه بازنشسته مشمول قانون استخدام کشوری به موجب حکم دادگاه صلاحیت‌دار، اصالتاً یا تبعاً به محرومیت از حقوق اجتماعی محکوم شود، گرچه تا زمانی که محرومیت وی ادامه دارد، شخصاً نمی‌تواند حقوق بازنشستگی خود را دریافت کند، اما در صورتی که محکومیت وی مربوط به دوران خدمت باشد، با عائله وی همانند وراث بازنشستگان متوفی رفتار می‌شود و اینان طبق ضوابط مقرر در ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری از حقوق وظیفه (مستمری) استفاده خواهند کرد. اما اگر جرم و محکومیت شخص بازنشسته مربوط به دوره بازنشستگی او باشد، در مدت حیات وی، عائله او تمام حقوق بازنشستگی را دریافت خواهند نمود. (ماده ۹۳ قانون استخدام کشوری)

سادساً، به موجب ماده ۹۵ قانون مزبور، هرگاه مستخدمی که طبق مقررات این قانون از حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه استفاده می‌کند، مفقودالاثراً شود و به مدت یک سال، حقوق (مستمری) خود را مطالبه نماید، وراث قانونی او در صورت استحقاق نسبت به حقوق وظیفه (مستمری فوت) طبق ماده ۸۶ حق خواهند داشت به طور موقتی حقوق وظیفه قانونی خود را درخواست نمایند، حال اگر بعداً معلوم شود که مستخدم مذکور فوت شده است، حقوق وظیفه (مستمری فوت) موقت از تاریخ فوت مستخدم، به طور دائم برقرار

۱. دکتر منوچهر طباطبایی مؤتمنی، حقوق اداری، چاپ اول، سمت، تهران، ۱۳۷۳، ص ۲۲۰. دکتر عبدالحمید ابوالحمد، همان، ش ۲۳۷-۲۳۶، ص ۲۳۱-۲۲۹.

می‌شود و در صورتی که معلوم شود در حال حیات است، وضع حقوق وی به حالت اول بازمی‌گردد.

سابعاً ترک تابعیت موجب قطع حقوق بازنشستگی و حقوق وظیفه (مستمری بازماندگان) خواهد شد. (ماده ۹۷)

ثامناً برخی از حقوق‌دانان بر این باورند که برادر و خواهر تحت تکفل کارمند متوفی که به موجب ماده واحده مصوب فروردین ۱۳۱۰ جزء وراثت قانونی وی محسوب شده‌اند، در شمار بازماندگان مستحق مستمری فوت بوده و قانون جدید استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ این مقرر را نسخ نکرده است.^۱

۲-۳. کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد

بر اساس ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳)، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد مستخدمین مشمول قانون استخدام کشوری و قانون مزبور از این قرار است:

۱-۲-۳. مستخدمین مرد شاغل، بازنشسته و وظیفه‌بگیر که دارای همسر دائم باشند، ماهیانه معادل ۷۰٪ حداقل حقوق مبنای جدول موضوع ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت را به عنوان کمک هزینه عائله‌مندی دریافت خواهند کرد و اگر دارای فرزند تا سن بیست سال باشند به ازای هر یک (حداکثر تا سه فرزند) ماهیانه معادل ۱۴٪ حداقل حقوق مبنای جدول مزبور را مستحق خواهند بود.

۲-۲-۳. در صورتی که مستخدم شاغل یا بازنشسته مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت، زن بوده و به تنهایی متکفل مخارج (هزینه زندگی) فرزندان خود باشد، از کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد برخوردار خواهد گردید. (تبصره یک ماده ۹). باید توجه داشت که به موجب بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۷/۸)، نداشتن شوهر یا معلولیت و از کارافتادگی کلی وی، به شرایط استحقاق چنین زنانی اضافه گردیده است.

۳-۲-۳. همسران (زوجه) وظیفه‌بگیر (دریافت‌کننده مستمری فوت) مستخدمان متوفی نیز مستحق کمک هزینه عائله‌مندی هستند و در صورتی که مجدداً ازدواج نمایند و بر اساس

۱. منوچهر طباطبایی موتمنی، همان، ص ۲۱۹، پاورقی شماره ۲.

حکم دادگاه، حضانت و نفقه فرزندان بر عهده ایشان قرار گرفته باشد، در خصوص فرزندان تحت تکفل خود از کمک هزینه‌های مزبور برخوردار خواهند گردید. (همان تبصره)

۳-۲-۴. ملاحظات

۳-۲-۴-۱. فرزندان مستخدمین متوفی که کمتر از بیست سال سن دارند، نیز مشمول کمک مزبور می‌باشند.

۳-۲-۴-۲. فرزندان ذکور به شرط ادامه تحصیل و عدم اشتغال تا بیست و پنج سالگی و فرزندان اناث مادام که ازدواج نکرده‌اند، مشمول مقرره فوق‌الذکر خواهند بود. (بند ۴ ماده ۶۸ قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶/۷/۸)

۳-۲-۴-۳. هرگاه فرزند مستخدمین شاغل، بازنشسته و یا متوفی، معلول بوده و قادر به کار نباشد، مشمول کمک هزینه اولاد بدون لحاظ شرایط پیش گفته خواهد بود.

مقصود از شرایط مزبور، شرط سنی برای اولاد ذکور است، زیرا فرزند معلول دختر اگر ازدواج نماید، برخوردار از حق نفقه خواهد بود که از سوی شوهر تأمین می‌گردد و در صورت عدم ازدواج نیز، برخوردار می‌وی از کمک هزینه اولاد فاقد شرط سنی است.

۳-۲-۴-۴. آیا اشتغال فرزند دختر مانع استحقاق پدر وی نسبت به کمک هزینه اولاد

است؟

در قانون نظام هماهنگ پرداخت، چیزی در این خصوص دیده نمی‌شود، اما با توسل به قواعد عام موجود در قانون مدنی می‌توان راه‌حل این مسأله را یافت.

در ماده ۱۱۹۷ قانون مزبور آمده است:

«کسی مستحق نفقه است که ندار بوده و نتواند به وسیله اشتغال به شغلی و سائل معیشت

خود را فراهم نماید».

بر اساس این ماده که ناظر به شرایط تکلیف به انفاق در روابط بین خویشاوندان نسبی در خط عمودی اعم از صعودی و نزولی است، شرط کلی استحقاق نفقه، ندار بودن و عجز از تکسب است و از سوی دیگر می‌دانیم که مبنای کمک هزینه اولاد و فلسفه برقراری این نوع حمایت در واقع کفالت فرزندان توسط پدر و تأمین هزینه زندگی و نفقه ایشان از سوی وی است. حال اگر دختر فرد مستخدم، شاغل بوده و قادر به تأمین هزینه زندگی خویش باشد، از تکفل پدر خویش خارج می‌شود و دیگر مستحق نفقه نخواهد بود و چنین وضعیتی در واقع مبنا و فلسفه وجودی کمک هزینه اولاد را نسبت به وی منتفی خواهد ساخت، از این

رو می‌توان گفت که اشتغال فرزند دختر به نحوی که قادر به تأمین هزینه زندگی خویش باشد، مانع استحقاق پدر نسبت به کمک هزینه اولاد در مورد وی خواهد شد. این امر در بند ۲ ماده ۱۱۱ قانون مدیریت خدمات کشوری تصریح شده است.

۳-۲-۴-۵. در صورتی که همسران وظیفه‌بگیر مستخدمان مرد متوفی که ازدواج مجدد کرده‌اند، از همسر دوم خود طلاق بگیرند (یا طلاق داده شوند)، مجدداً مستحق دریافت مستمری بازنشستگی مربوط به همسر فوت شده اول خود خواهند گردید و اگر همسر دوم ایشان نیز فوت نماید و مستخدم مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت بوده باشد، زن بازمانده از مستمری بازنشستگی هر کدام از دو شوهر اول و دوم که میزان آن بیشتر است برخوردار خواهد گردید. (همان تبصره)

۳-۲-۴-۶. فرزندان ذکور مستخدمان مشمول تبصره یک ماده ۹ تا سن بیست سالگی و در صورت ادامه تحصیل تا بیست و پنج سالگی مشمول کمک‌هزینه اولاد خواهند بود و اما در مورد فرزندان اناث شرط سنی وجود ندارد و ایشان مادام که ازدواج نکرده‌اند، مشمول کمک مزبور باقی خواهند ماند.

همچنین اگر فرزند، معلول بوده و قادر به کار نباشد، شمول کمک هزینه اولاد نسبت به وی فاقد شرط سنی خواهد بود (همان تبصره، طبق قانون اصلاح قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، مصوب ۱۳۸۰/۱/۲۲).

۳-۲-۴-۷. مفاد ماده ۹ و تبصره یک آن شامل نیروهای مسلح و اعضای هیأت علمی شاغل و بازنشسته وظیفه‌بگیر کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و مؤسسات پژوهشی نیز می‌باشد (تبصره ۲ ماده ۹، طبق قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت مصوب ۱۳۷۵/۷/۱۵).

۳-۲-۴-۸. بازنشستگان کشوری و لشکری که دارای شصت سال سن یا بیشتر باشند و نیز مستخدمین از کارافتاده (بدون شرط سنی)، علاوه بر میزان مقرری دریافتی مطابق قانون (مستمری بازنشستگی و از کارافتادگی)، معادل ۱۲۰٪ حداقل حقوق مبنای جدول ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت را به عنوان کمک هزینه عائله‌مندی در هر ماه و معادل ۳۵٪ حداقل حقوق مبنای جدول مذکور را به عنوان حق اولاد به ازای هر فرزند (حداکثر تا سه فرزند) دریافت خواهند کرد (تبصره ۳ ماده ۹، در اجرای ماده ۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۰/۱۱/۲۷).

۳-۲-۴-۹. به موجب ماده یک قانون تنظیم خانواده و جمعیت مصوب ۱۳۷۲/۲/۲۶، هیچ یک از امتیازاتی که در قوانین بر اساس تعداد فرزندان یا عائله، پیش بینی و وضع شده است،

در مورد فرزندان چهارم به بعد که پس از یک سال از تصویب قانون مزبور متولد می‌شوند، قابل محاسبه و اعمال نیست و طبق بند (ج) همین ماده، حق بیمه فرزندان (موضوع ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی) برای فرزند چهارم به بعد که پس از یک سال از تصویب قانون فوق‌الذکر متولد می‌شوند، به طور جداگانه تعیین و مطابق تعرفه تأمین اجتماعی از شخص بیمه‌شده دریافت می‌گردد. لازم است ذکر شود که به موجب ماده واحده «قانون اصلاح قانون تنظیم خانواده و جمعیت» (مصوب ۱۳۸۸/۲/۲۲)، چنین مقرر شده است:

ماده واحده - متن زیر به عنوان تبصره (۳) به ماده (۱) قانون تنظیم خانواده و جمعیت - مصوب ۱۳۷۲ - الحاق می‌گردد:

«تبصره ۳ - فرزند چهارم خانواده‌هایی که یکی از سه فرزند آنها از شمول حمایت‌های قانون خارج شده‌اند و همچنین فرزندان چهارم خانواده‌هایی که فرزند مذکور حاصل از دو یا چند قلو بودن زایمان است، از محدودیت‌های مندرج در ماده (۱) این قانون مستثنا می‌باشند و کلیه امتیازات مندرج در قوانین که برای فرزند سوم پیش‌بینی شده است به آنان تسری می‌یابد. مفاد این تبصره در مورد خانواده‌هایی که با دارا بودن حداکثر دو فرزند در زایمان بعدی صاحب فرزندان سه‌قلو و بیشتر می‌گردند، نیز مصداق خواهد داشت».

۳-۳. کمک هزینه ازدواج فرزندان

طبق ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳)، فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته، از کارافتاده و متوفی فقط برای یک‌بار مستحق دریافت کمک هزینه ازدواج دائم خواهند بود و میزان آن معادل بیست برابر حداقل مبنای حقوق طبق قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت می‌باشد (دستورالعمل ماده ۷ قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان، موضوع بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۷۷۷ مورخ ۱۳۷۹/۶/۱۸ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور).

۴-۳. خدمات درمانی

طبق ماده ۵۱ قانون استخدام کشوری، دولت مکلف است به طرق مقتضی، وسایل بهداشت و درمان مستخدمین رسمی و خانواده آنها را فراهم سازد و در ماده ۵ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور مصوب ۱۳۷۳/۸/۳، مقرر شده است که سازمان بیمه خدمات درمانی به منظور تأمین

موجبات و امکانات بیمه خدمات درمانی به کارکنان دولت، افراد نیازمند، روستائیان و سایر گروه‌های اجتماعی تشکیل و به صورت شرکت دولتی اداره می‌شود و وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است.

افرادی که به تبع بیمه‌شده اصلی، مشمول حمایت‌های بیمه‌ای خدمات درمانی هستند، عبارت‌اند از پدر، مادر، همسر، فرزندان و خواهر و برادر تحت تکفل وی. (ماده یک آیین‌نامه اجرایی بند ۵ ماده ۱۳ قانون بیمه همگانی خدمات درمانی کشور، مصوب ۱۳۷۴/۶/۵ هیأت وزیران) و از سهم حق بیمه سرانه خدمات درمانی، ۲۰٪ را بیمه‌شده و ۸۰٪ مابقی را دولت می‌پردازد. همچنین حداکثر تعداد عائله هر خانوار کارکنان دولت که مشمول دریافت مابه‌التفاوت توسط دولت می‌شود، همانند صاحبان حرف و مشاغل آزاد و روستائیان پنج نفر شامل بیمه‌شده اصلی، همسر و سه فرزند وی است (تبصره ۲ دستورالعمل تعیین سهم بیمه خدمات درمانی روستائیان و صاحبان حرف و مشاغل آزاد مصوب ۱۳۷۴/۳/۱۰ هیأت وزیران).

۴. مزایای عائله تحت تکفل کارکنان مشمول قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران ۴-۱. مستمری بازماندگان

۴-۱-۱. طبق ماده ۱۵۳ قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۶۶/۷/۷)، حقوق مستمری عبارت است از جوهری که به عائله تحت تکفل پرسنل شهید یا متوفی برابر مقررات مربوط از صندوق بازنشستگی ارتش به طور ماهانه پرداخت می‌گردد.

۴-۱-۲. بر اساس ماده ۱۶۴ قانون ارتش، مستمری‌بگیران مشمول این قانون این افراد هستند:

۴-۱-۲-۱. همسر دائم در صورت عدم ازدواج مجدد و عدم اشتغال

۴-۱-۲-۲. شوهر در صورت تأمین مخارج وی از سوی زوجه متوفی

۴-۱-۲-۳. فرزندان ذکور غیرشاغل تا سن بیست سال تمام و در صورت اشتغال به

تحصیل تا پایان آن حداکثر تا سن بیست و پنج سال تمام

۴-۱-۲-۴. فرزندان اناث به شرط عدم ازدواج و عدم اشتغال

۴-۱-۲-۵. پدر و مادری که تحت تکفل پرسنل متوفی بوده‌اند

۴-۱-۲-۶. برادر محجور یا بیمار تحت کفالت متوفی و ناتوان از اداره امور خود

۴-۱-۲-۷. برادر صغیری که تحت کفالت متوفی بوده، تا سن نوزده سال تمام و در

صورت اشتغال به تحصیل تا سن بیست و سه سال تمام به شرط عدم اشتغال

۴-۱-۲-۸. خواهری که تحت تکفل متوفی باشد به شرط عدم ازدواج و عدم اشتغال

- ۴-۱-۲-۹. نوه‌هایی که تحت تکفل متوفی بوده‌اند، پسران تا نوزده سال تمام و در صورت اشتغال به تحصیل تا بیست‌وسه سال تمام و دختران به شرط عدم ازدواج و عدم اشتغال
- ۴-۱-۳. مستمری آن دسته از مستمری‌بگیران که به واسطه ابتلا به بیماری غیر قابل علاج یا نقص عضو، توانایی کار کردن و امرار معاش را برای همیشه از دست دهند (از کارافتاده کلی شوند)، مادام‌العمر خواهد بود. (تبصره یک ماده ۱۶۴)
- ۴-۱-۴. دریافت حقوق بازنشستگی، وظیفه و مستمری به صورت توأم و همزمان ممنوع است و تنها مبلغ بیشتر پرداخت می‌شود. (ماده ۱۵۵)
- ۴-۱-۵. فرزندان که یکی از والدین آنها فوت شود، حق دریافت سهمیه مستمری از حقوق وی را خواهند داشت گرچه پدر یا مادری که در حال حیات است، به هر عنوان حقوق یا حقوق بازنشستگی یا وظیفه از دولت دریافت کند. (ماده ۱۵۶)
- ۴-۱-۶. مستمری‌بگیران در طول خدمت دوره ضرورت نیز از حقوق مستمری برخوردار خواهند بود. (تبصره ۲ ماده ۱۶۴)
- ۴-۱-۷. حقوق مستمری به طور مساوی بین مستمری‌بگیران تقسیم می‌شود. (ماده ۱۶۵)
- ۴-۱-۸. در صورت محرومیت هر یک از مستمری‌بگیران از دریافت حقوق مستمری، سهم وی به سهم سایر مستمری‌بگیران افزوده خواهد شد. (ماده ۱۶۶)
- ۴-۱-۹. ترک تابعیت ایرانی سبب قطع حقوق وظیفه یا مستمری شخص ترک‌کننده تابعیت به نفع سایر مستمری‌بگیران خواهد شد. (ماده ۱۷۱).

۴-۲. هزینه کفن و دفن

بر اساس ماده ۱۶۸ قانون ارتش، به وراثت کلیه پرسنل اعم از شاغل، بازنشسته و وظیفه، جانباز و معلول که شهید یا فوت می‌شوند، معادل مبلغ پیش‌بینی شده در «قانون پرداخت پاداش پایان خدمت و بخشی از هزینه‌های ضروری به کارکنان دولت - مصوب ۱۳۷۵/۲/۲۶ با اصلاحات بعدی» هزینه کفن و دفن پرداخت می‌گردد.

۴-۳. خدمات درمانی

۴-۳-۱. بر اساس ماده ۱۷۵ قانون ارتش، عائله تحت تکفل پرسنل شاغل، بازنشسته، وظیفه‌بگیر و مستمری‌بگیران، زیر پوشش سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح می‌باشند.

۲-۳-۴. به طور کلی طبق ماده ۴ قانون اساسنامه سازمان تأمین خدمات درمانی پرسنل نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۷۲/۱۰/۲۹)، عائله تحت تکفل کادر ثابت، پیمانی، اعضای ویژه بسیج، بازنشستگان، وظیفه‌بگیران و مستمری‌بگیران، تحت پوشش تأمین خدمات درمانی پرسنل نیروهای مسلح می‌باشند.

۳-۳-۴. بر اساس ماده ۶ قانون اساسنامه مزبور، عائله تحت تکفل در این اساسنامه عبارت‌اند از همسر، فرزندان و پدر و مادر تحت تکفل که از هیچ نوع خدمات درمانی دیگری بهره‌مند نباشند و بر اساس ماده ۷، فرزندان ذکور غیرشاغل تا سن ۲۰ سال تمام (این سقف سنی به موجب ماده واحده «قانون اصلاح سن فرزندان ذکور مشمولین صندوق‌های بازنشستگی کشوری، لشکری و تأمین اجتماعی و سایر صندوق‌ها در برخورداری از خدمات درمانی، مصوب ۱۳۸۷/۵/۲۰، به بیست و دو سال افزایش یافته است) و در صورت اشتغال به تحصیل تا پایان تحصیل و حداکثر بیست و پنج سال تمام و فرزندان اناث تحت تکفل به شرط عدم ازدواج و اشتغال، زیر پوشش درمانی سازمان مزبور خواهند بود.

۴-۳-۴. بر اساس ماده ۸ اساسنامه مزبور، فرزندان که سن آنان از حد نصاب فوق (ماده ۷) بیشتر باشد اما مبتلا به بیماری لاعلاج یا نقص عضو شده و از کارافتاده دائمی شده باشند، تا پایان عمر تحت تکفل محسوب می‌شوند.

۵-۳-۴. طبق ماده ۹ همان اساسنامه، چنانچه فرزندان کارمند مطلقه (زن) تحت تکفل وی باشند، تحت پوشش خدمات درمانی خواهند بود.

۶-۳-۴. طبق ماده ۱۰ این اساسنامه، همسر پرسنل اناث نیروهای مسلح که فاقد درآمد بوده و فرزندان مشترک و تحت تکفل آنها از هیچ نوع خدمات درمانی دیگر بهره‌مند نباشند، می‌توانند زیر پوشش خدمات درمانی سازمان مزبور قرار گیرند.

۷-۳-۴. طبق ماده ۱۱ اساسنامه مزبور، چنانچه همسر پرسنل اناث به علت بیماری، از کارافتاده تشخیص داده شود، در صورتی که تحت تکفل زوجه خود باشد، می‌تواند از خدمات درمانی سازمان استفاده کند.

۸-۳-۴. طبق تبصره ماده ۱۱، افراد موضوع مواد ۱۰ و ۱۱ اساسنامه مزبور، سایر افراد تحت تکفل موضوع ماده ۱۶۴ قانون ارتش (مصوب ۱۳۶۶) و ماده ۱۸۲ قانون مقررات استخدامی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی (مصوب ۱۳۷۰) به استثنای افراد موضوع مواد ۶، ۷، ۸ و ۹ این اساسنامه، در صورت پرداخت تمام حق بیمه سرانه توسط بیمه شده (اصلی)

مطابق حق بیمه سرانه کارکنان دولت، می‌توانند زیر پوشش خدمات درمانی سازمان تأمین خدمات درمانی پرسنل نیروهای مسلح قرار گیرند.

۹-۳-۴. سرانجام طبق تبصره ماده ۳۳ اساسنامه مزبور، اگر بیماران سرپایی و پاراکلینیکی به پزشکان و دندان‌پزشکان غیر طرف قرارداد سازمان مراجعه نمایند یا در بیمارستان‌ها و مؤسسه‌های درمانی غیر طرف قرارداد بستری شوند، هزینه‌های ایشان طبق تعرفه‌های مصوب پرداخت می‌شود و شرایط پذیرش این گونه هزینه‌ها برابر آیین‌نامه‌ای است که به تصویب هیأت مدیره سازمان تأمین خدمات درمانی نیروهای مسلح می‌رسد.

۴-۴. کمک هزینه عائله‌مندی

طبق ماده ۱۵ قانون «حقوق و مزایای مستمر، پس‌انداز ثابت، حق بیمه و بیمه درمانی مشمولین قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران»، مصوب ۱۳۶۸/۱۰/۲۷ و تبصره‌های آن، کمک هزینه عائله‌مندی تحت تکفل پرسنل شاغل، بازنشسته، جانباز و معلول مشمول قانون ارتش عبارت است از:

۱-۴-۴. بابت هر فرزند تحت تکفل، ماهانه ۲۰۰۰ ریال حداکثر تا سه اولاد

۲-۴-۴. بابت همسر و سایر افراد تحت تکفل، ماهانه جمعاً ۵۰۰۰ ریال

۵-۴. ملاحظات

۱-۵-۴. استفاده‌کنندگان از خانه‌های سازمانی از کمک هزینه عائله‌مندی برخوردار نمی‌شوند.
۲-۵-۴. اگر زوجه پرسنل مشمول قانون ارتش از وزارتخانه‌ها، مؤسسات و شرکت‌های دولتی، بانک‌ها، شهرداری‌ها و مؤسساتی که مشمول قانون نسبت به آنها مستلزم ذکر نام است، نهادهای انقلاب اسلامی و سایر مؤسسات وابسته به دولت که به نحوی از بودجه عمومی یا کمک دولت استفاده می‌کنند، حقوق، دستمزد، اجرت و یا حقوق بازنشستگی، وظیفه یا مستمری دریافت کند، مشمول کمک هزینه عائله‌مندی نخواهد بود.

۳-۵-۴. بازنشستگان از ۵۰٪ کمک هزینه عائله‌مندی برخوردار می‌شوند.

۴-۵-۴. مستمری‌بگیران شهدا نیز از کمک هزینه عائله‌مندی موضوع ماده ۱۵ برخوردار می‌شوند و در این مورد ضوابط بنیاد شهید انقلاب اسلامی ملاک پرداخت و جوه متعلقه خواهد بود.

۵-۵-۴. عائله تحت تکفل همانی است که در مواد ۱۶۴ و ۱۶۵ قانون ارتش تعیین شده است.

۵. مزایای عائله تحت تکفل مشمولین قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۲/۱۲/۷)

۱-۵. کمک هزینه عائله‌مندی

بر اساس ماده ۱۶۱ این قانون، کارکنان مشمول قانون مزبور مستحق کمک هزینه عائله‌مندی طبق ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت (مصوب ۱۳۷۰/۶/۱۳) و اصلاحات بعدی آن هستند و عائله تحت تکفل کارکنان مجرد مشمول این قانون، از مزایای بند یک ماده ۹ قانون فوق‌الذکر بهره‌مند خواهند بود، همچنان که کارکنان زن مشمول قانون استخدام نیروی انتظامی که دارای همسر از کارافتاده بوده و وی را تحت تکفل خود داشته باشند، از کمک هزینه عائله‌مندی موضوع ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت، بهره‌مند خواهند گردید.

۲-۵. مستمری بازماندگان

۱-۲-۵. طبق ماده ۱۷۹ قانون استخدام نیروی انتظامی، حقوق مستمری عبارت است از جوهی که به عائله تحت تکفل کارکنان برابر مقررات مربوط از صندوق بازنشستگی نیروی انتظامی به طور ماهانه پرداخت می‌گردد.

۲-۲-۵. عائله تحت تکفل که به عنوان بازماندگان مستمری بگير شناخته شده‌اند (ماده ۱۹۱ قانون مزبور) همان اشخاص مذکور در ماده ۱۶۴ قانون ارتش و تبصره‌های آن هستند.

۳-۲-۵. طبق تبصره ۴ ماده ۱۷۹ قانون استخدام نیروی انتظامی، هرگاه شخصی که دارای حقوق بازنشستگی یا وظیفه است مفقودالآثر شود و مدت شش ماه حقوق بازنشستگی یا وظیفه خود را مطالبه نماید، وراث ذوی‌الحقوق در صورت استحقاق نسبت به مستمری (بازماندگان)، حق دارند مستمری قانونی خود را مطالبه و به طور موقت از آن بهره‌مند گردند. حال چنانچه بعد معلوم گردد که شخص مفقودالآثر فوت کرده است، مستمری مزبور به طور دائم برقرار خواهد شد و برعکس اگر معلوم گردد که زنده و در حال حیات است، وضعیت حقوق آنان به حال اولیه باز می‌گردد.

۴-۲-۵. دریافت توأم حقوق بازنشستگی، وظیفه و سهمیه مستمری ممنوع است و در فرض مزبور، تنها مبلغی که بیشتر است پرداخت می‌شود. (ماده ۱۸۰)

۵-۲-۵. فرزندان که یکی از والدین آنها فوت شود، حق دریافت مستمری بازماندگان را خواهند داشت، اگرچه پدر یا مادر آنها در حال حیات بوده و به هر عنوان حقوق (اشتغال)، حقوق بازنشستگی یا وظیفه از دولت دریافت نمایند. (ماده ۱۸۱)

۵-۲-۶. عائله تحت تکفل آن دسته از کارکنان نیروی انتظامی که با داشتن حداقل بیست سال سابقه خدمت، اخراج می‌شوند، ماهانه معادل سه پنجم حقوق مندرج در ماده ۱۷۹ قانون استخدام نیروی انتظامی دریافت خواهند داشت. (ماده ۱۹۰)

۵-۲-۷. حقوق مستمری‌بگیران مذکور در ماده ۱۹۱ به طور مساوی بین ایشان تقسیم می‌گردد. (ماده ۱۹۲)

۵-۲-۸. چنانچه هر یک از مستمری‌بگیران فوت شود یا شرایط دریافت مستمری را از دست بدهد، سهم وی به سهم سایر مستمری‌بگیران اضافه خواهد گردید. (ماده ۱۹۳)

۵-۲-۹. ترک تابعیت از سوی کارکنان دریافت‌کننده حقوق بازنشستگی یا حقوق وظیفه در حکم مرگ بوده و موجب می‌شود که با عائله تحت تکفل ایشان همانند مستمری‌بگیران فوت عادی رفتار گردد. (ماده ۱۹۷). اما ترک تابعیت خود مستمری‌بگیران حسب مورد، موجب قطع مستمری ایشان به نفع صندوق بازنشستگی یا صندوق دولت یا سایر مستمری‌بگیران (که ترک تابعیت نکرده‌اند) خواهد شد. (تبصره ماده ۱۹۷).

۵-۳. خدمات درمانی

طبق تبصره یک ماده ۱۹۹ قانون استخدام نیروی انتظامی، علاوه بر از کارافتادگان، بازنشستگان و مستمری‌بگیران، عائله تحت تکفل کارکنان شاغل، بازنشسته و وظیفه‌بگیر نیز زیر پوشش سازمان تأمین خدمات درمانی پرسنل نیروهای مسلح و بیمه‌های مکمل خواهند بود.

نتیجه

مقایسه آنچه تحت عنوان بیمه‌شدگان تبعی و مزایای آنها در قوانین تأمین اجتماعی، قانون استخدام کشوری، نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و قوانین ناظر به نیروهای مسلح (لشکری) وجود دارد، ما را به نتایج زیر رهنمون می‌سازد:

۱- از حیث تنوع مزایا و حمایت‌ها

همان‌طور که دیدیم در قانون تأمین اجتماعی مزایایی که بیمه‌شدگان تبعی می‌توانند از آنها برخوردار شوند به هشت نوع گوناگون می‌رسد، حال آنکه در قانون استخدام کشوری و قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، به چهار نوع (مستمری بازنشستگان، کمک هزینه عائله‌مندی و اولاد، کمک هزینه ازدواج فرزندان و خدمات درمانی) و در قوانین مربوط به

نیروهای مسلح (لشکری) نیز به چهار نوع (مستمری بازماندگان، خدمات درمانی، هزینه کفن و دفن و کمک هزینهٔ عائله‌مندی) محدود شده است و مزایایی همچون کمک بارداری، افزایش غرامت دستمزد، کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل، حین و بعد از وضع حمل، شیر مورد نیاز نوزادان و افزایش مستمری از کارافتادگی، در قوانین مذکور دیده نمی‌شود.

۲- از حیث افراد تحت پوشش خدمات درمانی

در قانون تأمین اجتماعی، زوجهٔ بیمه‌شدهٔ اصلی، فرزندان ذکور وی در صورت داشتن سن کمتر از بیست و دو سال تمام یا اشتغال انحصاری به تحصیل یا از کارافتاده بودن، فرزندان اناث به شرط عدم ازدواج تا بیست سالگی یا اشتغال انحصاری به تحصیل یا از کارافتادگی، پدر و مادر تحت تکفل بیمه‌شدهٔ اصلی به شرط فزونی سن پدر از شصت سال و مادر از پنجاه و پنج سال و یا از کارافتاده بودن ایشان و در هر حال عدم دریافت مستمری از سازمان و در نهایت، شوهر بیمه‌شدهٔ اصلی زن در صورتی که تحت تکفل وی بوده و بیش از شصت سال سن داشته و یا اینکه از کارافتاده باشد، افرادی هستند که به تبع بیمه‌شدهٔ اصلی از خدمات درمانی بهره‌مند می‌گردند. اما در قوانین و مقررات استخدامی کشوری، افرادی که به تبع شخص کارمند دولت از پوشش خدمات درمانی بهره‌مند می‌شوند، علاوه بر پدر و مادر، همسر و فرزندان، خواهر و برادر تحت تکفل وی نیز هستند و در مورد کارکنانی که تحت پوشش سازمان خدمات درمانی نیروهای مسلح هستند، نیز علاوه بر همسر، فرزندان و پدر و مادر و خواهر و برادر تحت تکفل، نوه‌های تحت تکفل نیز تحت شرایط خاصی می‌توانند در زمره افراد تحت پوشش خدمات درمانی قرار گیرند.

۳- از حیث افراد مستحق مستمری بازماندگان

در قانون تأمین اجتماعی، زوج و زوجه دائم، فرزندان ذکور و اناث و پدر و مادر متوفی تحت شرایط خاصی، در عداد بازماندگان مستحق مستمری قرار می‌گیرند، در حالی که در قانون استخدام کشوری، علاوه بر همسر (زوج و زوجه دائمی)، فرزندان و پدر و مادر، نوادگان کارمند متوفی نیز می‌توانند با داشتن شرایط لازم مستحق مستمری بازماندگان شناخته شوند و در قانون ارتش نیز علاوه بر همسر، فرزندان، پدر و مادر و نوه‌ها، برادر و خواهر کارکنان متوفی نیز در صورت برخورداری از شرایط مقرر در عداد بازماندگان مستمری‌بگیر محسوب خواهند شد.

۴- از حیث افراد مشمول کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد

در قانون تأمین اجتماعی، تنها فرزندان بیمه‌شده اصلی (حداکثر تا دو فرزند) مشمول این نوع کمک به شمار آمده‌اند، حال آنکه در قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، علاوه بر فرزندان (حداکثر تا سه فرزند)، همسر دائم مستخدمین مرد نیز مشمول کمک‌هزینه عائله‌مندی است و در قانون «حقوق و مزایای مستمر، پس‌انداز ثابت، حق بیمه و بیمه درمانی مشمولین قانون ارتش جمهوری اسلامی ایران»، علاوه بر فرزندان و همسر، سایر افراد تحت تکفل نیز از این نوع کمک بهره‌مند می‌گردند و در قانون استخدام نیروی انتظامی جمهوری اسلامی نیز به طور کلی عائله تحت تکفل کارکنان مجرد و کارکنان زن که دارای همسر از کارافزاده و تحت تکفل خود باشند، نیز علاوه بر کارکنان متأهل مشمول قانون مزبور، از کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت بهره‌مند خواهند بود. همچنین زوجه و وظیفه‌بگیر (دریافت‌کننده مستمری فوت) مستخدمین متوفی نیز مستحق کمک‌هزینه عائله‌مندی بوده و در صورتی که مجدداً ازدواج نماید و بر اساس حکم دادگاه، حضانت و نفقه فرزندان بر عهده وی باشد، مستحق دریافت کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد خواهد بود (تبصره ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت).

۵- از حیث افراد مشمول کمک‌هزینه ازدواج

در حالی که در قانون تأمین اجتماعی، بیمه‌شدگان تبعی اساساً از کمک‌هزینه ازدواج بهره‌مند نیستند و طبق ماده ۸۵ این قانون، این نوع کمک، خاص بیمه‌شدگان اصلی زن و مرد است، طبق قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان (مصوب ۱۳۷۹/۲/۱۳)، فرزندان مستخدمین شاغل، بازنشسته، از کارافزاده و متوفی (در بخش دولتی)، برای یک‌بار از کمک‌هزینه ازدواج دائم بهره‌مند خواهند بود.

۶- از حیث وضعیت خانواده تحت تکفل کارمندان بازنشسته محکوم به محرومیت از حقوق اجتماعی و غایب مفقودالاثر

در حالی که در قانون استخدام کشوری تصریح شده است که با عائله تحت تکفل کارمندان بازنشسته محکوم به محرومیت از حقوق اجتماعی، در صورت فراهم بودن شرایط مقرر، همانند وراثت بازنشستگان متوفی رفتار می‌شود و ایشان از حقوق وظیفه (مستمری) برخوردار

خواهند بود و نیز وراث قانونی مستخدمین بازنشسته یا مستمری‌بگیر مفقودالاثر در صورت فراهم بودن شرایط مقرر، مستحق دریافت مستمری فوت به طور موقت هستند، در قوانین و مقررات نظام تأمین اجتماعی چنین مواردی پیش‌بینی نشده بود، اما به موجب «قانون الحاق یک تبصره به ماده ۸۰ قانون تأمین اجتماعی» (مصوب ۱۳۸۷/۲/۱۸)، مقرر شده است که هرگاه مستمری‌بگیر بازنشسته یا از کارافتاده، به مدت شش ماه مستمری خود را مطالبه نماید، بازماندگان واجد شرایط وی حق دارند موقتاً مستمری و یا حقوق وظیفه قانونی خود را تقاضا کنند و اما در صورتی که معلوم شود شخص مذکور در حال حیات است، وضع مستمری او به حالت اول اعاده می‌گردد.

۷- از حیث میزان مستمری‌ها و کمک‌ها

از حیث میزان مستمری‌ها و کمک‌هایی که به بیمه‌شدگان تبعی (خانواده تحت تکفل بیمه‌شده اصلی و مستخدمین کشوری و لشکری) اختصاص یافته است، نیز تفاوت‌هایی بین نظام تأمین اجتماعی از یک سو و قوانین و مقررات استخدام کشوری و قوانین و مقررات ناظر به نیروهای مسلح وجود دارد، از جمله اینکه طبق ماده ۸۷ قانون استخدام کشوری، حقوق وظیفه (مستمری بازماندگان) به تساوی بین وراث قانونی مستخدم تقسیم می‌شود و سهم هر یک از ایشان در صورت قطع، به میزان مساوی به سهم مابقی افزوده می‌گردد، حال آنکه در قانون تأمین اجتماعی، سهم هر یک از بازماندگان به میزان متفاوت از یکدیگر پیش‌بینی می‌شود و در صورت خارج شدن هر یک از ایشان از زمره بازماندگان واجد شرایط، سهم بقیه به نسبت سهام مقرر افزایش می‌یابد. (ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی). همچنین در حالی که طبق تبصره ماده ۸۳ قانون تأمین اجتماعی، میزان مستمری بازماندگان همان مستمری استحقاقی بیمه‌شده متوفی در زمان مرگ او بوده و در خصوص بیمه‌شدگان اصلی که بر اثر هر نوع حادثه یا بیماری فوت شوند، مستمری استحقاقی، همان مستمری مقرر برای بیمه‌شده از کارافتاده کلی است (مواد ۷۲ تا ۷۵ و ۷۷ قانون تأمین اجتماعی)، در قانون استخدام کشوری بین پنج حالت تفکیک شده است. (مواد ۷۹-۸۳ قانون استخدام کشوری).

۸- از حیث شرایط استحقاق

از این جهت نیز کم‌وبیش تفاوت‌هایی بین نظام تأمین اجتماعی و قوانین و مقررات استخدامی کشوری و لشکری (نیروهای مسلح) وجود دارد. به عنوان نمونه، در مستمری بازماندگان،

فرزندان ذکور که اشتغال انحصاری به تحصیل ندارند، بر اساس قانون تأمین اجتماعی تا قبل از رسیدن به سن هجده سال تمام مستحق مستمری خواهند بود، در حالی که در قانون استخدام کشوری اولاً این سن، کمتر از بیست سال است و به علاوه در صورت اشتغال به تحصیل، حقوق وظیفه (مستمری) در پایان بیست و پنجمین سال عمر آنان، قطع خواهد گردید. (ماده ۸۶). نیز در حالی که به موجب تبصره یک ماده واحده قانون اصلاح ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت، زوجه مستخدم متوفی که ازدواج مجدد کرده است، در صورت فوت شوهر دوم یا طلاق گرفتن از او، مجدداً مستحق دریافت مستمری بازماندگان خواهد گردید، در تبصره ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی، صرفاً فوت شوهر دوم سبب برقراری مجدد مستمری بازماندگان در حق زوجه دانسته شده است و انحلال رابطه زوجیت با شوهر دوم به واسطه طلاق و فسخ و نیز فوت شوهر سوم به بعد، مانع برقراری مستمری ناشی از فوت شوهر سابق (اول) را از بین نخواهد برد (رأی وحدت رویه شماره ۴۸۶ مورخ ۱۳۸۷/۷/۲۸ هیأت عمومی دیوان عدالت اداری).

منابع

الف) فارسی

- ابوالحمید، عبدالحمید، حقوق اداری ایران، چاپ دوم، توس، تهران، ۱۳۷۶.
- رابرتسون، یان، درآمدی بر جامعه، ترجمه حسین بهروان، آستان قدس رضوی، مشهد، ۱۳۷۴.
- روزن بام، هایدی، خانواده به منزله ساختاری در مقابل جامعه، ترجمه محمد صادق مهدوی، چاپ اول، مرکز نشر دانشگاهی، تهران، ۱۳۶۷.
- ریشه، گئی، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور وثوقی، نشر نی، تهران، ۱۳۶۶.
- سازمان بین‌المللی کار، مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار (۲۰۰۴-۱۹۱۹)، ترجمه محمدرضا سپهری و همکاران، چاپ اول، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران، ۱۳۸۳.
- سید فاطمی، سید محمد قاری، حقوق بشر در جهان معاصر، دفتر اول، چاپ اول، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ۱۳۸۲.
- شریفی طراز کوهی، حسین، حقوق بشر، نظریه‌ها و رویه‌ها، چاپ اول، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۰.

- کوئن، بروس، **در آمدی به جامعه‌شناسی**، ترجمه محسن ثلاثی، چاپ بیست‌وسوم، انتشارات توتیا، تهران، ۱۳۹۱.
- دانلی، جک، **نسبیت گرایی فرهنگی و حقوق بشر جهانی**، در کتاب «حقوق بشر، نظریه‌ها و رویه‌ها»، تألیف و ترجمه حسین شریفی طراز کوهی، چاپ اول، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، ۱۳۸۰.
- گیدنز، آنتونی، **جامعه‌شناسی**، ترجمه منوچهر صبوری، چاپ دوم، نشر نی، تهران، ۱۳۷۴.
- فیتز پتریک، تونی، **نظریه رفاه**، ترجمه هرمز همایون‌پور، چاپ دوم، گام نو، تهران، ۱۳۸۳.
- جمعی از نویسندگان، **مسائل اساسی حقوق بشر در جهان امروز**، چاپ اول، شرکت سهامی انتشار، تهران، ۱۳۸۳.
- طباطبایی مومنی، منوچهر، **حقوق اداری**، چاپ اول، سمت، تهران، ۱۳۷۳.
- مریدی، سیاوش، **فرهنگ بیمه‌های اجتماعی**، چاپ اول، موسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، تهران، ۱۳۷۸.

(ب) لاتین

- Code de la sécurité sociale, Dalloz, Paris, 1999.
- Cornu, Gérard, Vocabulaire juridique, 8e éd, puf, Paris, 2007.
- Dupeyroux, Jean – Jacques, Droit de la sécurité sociale, 14 éd, Dalloz, Paris, 2001.
- Riedel, Eibe, Social Security as a Human Right, springer- verlag, Berlin Heidelberg, 2007.

معاونت تحقیقات،
آموزش و حقوق شهروندی



معاونت تحقیقات،
آموزش و حقوق شهروندی

<http://www.lri.ir>

معاونت تحقیقات، آموزش و حقوق شهروندی