



An analysis of Social Security Organization's circular 4240/99/1000 in the light of the principles and standards of public law

Ali Hajipour kondroud ¹, Morteza Ali Jafari Gharicheh ²

Received Date:1403/09/11

Accept Date:1404/04/02

Abstract

The most important and prominent manifestation of inequality is in equal distribution of incomes, and inequality among people at the same level is the most annoying of them. Especially when two people perform a specific action in the same way, but the return of the result is different for them, and its effects are unbearable in the medium and long term. A clear example of this issue is the customization carried out by the Social Security Organization in 2019, in which the contribution of pensioners to the social fund was not taken into account, and as there was no exact proportionality between the contributions of individuals and the first determined pension, in the implementation of customization, the same the procedure is repeated again. Therefore, writing the article with the belief that the implemented method does not correspond much with general legal principles and the basis of performance is not based on facts but in the direction of ease and simplification. The next steps are to consider the principle of equal pay for equal work.

Keywords: customization, principles of public law, justice, retirement pension, factorization

¹ . Assistant Professor, Department of Law, Urmia branch, Islamic Azad university, Urmia, Iran (**Corresponding Author**)
Hajipour62@yahoo.com

² . PhD student in Public Law, Department of Law, Tabriz branch, Islamic Azad university, Tabriz, Iran

Extended Abstract

Introduction:

In 2019, the Social Security Organization, based on the obligation of paragraph "b" of Article 12 of the Law of the Sixth Economic, Social and Cultural Development Program of the Islamic Republic of Iran regarding the proportionality of pensioners' rights and Resolution No. 604/99/1100 of the Board of Directors of the Social Security Organization, set the minimum payment for all retired pensioners whose pensions had been established by the end of 2019, through Circular No. 76, based on the proportionality amount, incentive coefficient, and adjustment difference based on years of payment.

What the calculation methods show is that the designers based the proportionality on the period of insurance premium payment and did not pay attention to the amounts paid by the pensioner to the Social Security Fund, which is the motivation for writing this article to answer the question of the extent to which the correct distribution of resources is consistent with fairness and compensation for the reduction of injustices made when determining the first pension amount for retirees. The context for applying proportionality is a necessity that must be done due to the lack of coverage of the annual increase in pensions with the value of goods and living expenses, which if not done correctly will definitely exacerbate inequalities.

Problem statement

Therefore, the Social Security Organization was obliged to act with utmost delicacy and precision in this regard, and even if it intended to discriminate, it should have aimed at helping people who had a lower pension. If their criterion was to pay attention to the amount of individuals' contributions to the organization's fund, it would have been obliged to match the proportionality with the payments of individuals during the entire period of insurance premium payment and the Central Bank index on the date of payment, rather than considering the pension at the time of implementation and the first pension received by the individual as the basis.

The analysis of the circular is mainly aimed at ensuring that the circular issued and implemented by the Social Security Organization complies with Article 9, Section 2, Article 23, Section 2, of the Universal Declaration of Human Rights, and Section 12, Section 1 of the Sixth Schedule Law, and the principles of public law, including public interest, public service, and equality. On the other hand, the following assumptions have been made regarding the inconsistency of the circular with the articles of the law:

- a) When the system for maintaining information on insured persons was changed from manual to mechanized in the 1980s, it seems that the previous payments of insured persons were not taken into account.
- b) In the last years of their service (approximately the last 2 years), social security employees often face double salary increases in addition to their annual salary increases due to the retirement of colleagues and their transfer to higher positions. Therefore, the main assumption is that the above circular was in conflict with legal articles and principles of public law. In order to adapt the implementation of the circular and the lack of access to information on individuals, the premium payments of four groups of pensioners and their receipts at the time of retirement are presented in the relevant tables using a simulation method to show the discrepancy in determining their first pension under the same conditions.

Conclusion

The results indicate that the probability of inequality at the same time and equal payments is very high, and it is even possible that people with lower payments have a higher pension than their peers, and by placing the first pension as the criterion in the executive formulas for calculating equalization, the circular cannot be fair and in accordance with the rule of fairness.

Innovation and novelty

Therefore, it is suggested that in order to properly implement equalization, it is better for each person's contributions at the time of paying the premium to be adjusted with the Central Bank index in the same year and considered as the individual's points, and the total costs paid as equalization to be divided by the total points, and the amount due to each person should be paid based on the points he or she has received.



فصلنامه دستاوردهای نوین در حقوق عمومی، سال چهارم، شماره پانزدهم، پائیز ۱۴۰۴

تحلیلی بر بخشنامه ۱۰۰۰/۹۹/۴۲۴۰ سازمان تأمین اجتماعی در پرتو اصول و معیارهای حقوق عمومی

علی حاجی پور کندرود^۱، مرتضی علی جعفری قریچه^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۴/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۱۱

چکیده

مستمری و نحوه توزیع و پرداخت آن از مسائل پیچیده در ارتباط با نقش سازمان تأمین اجتماعی و ارتباط با مستمری بگیران است. یکی از این پیچیدگی‌ها زمانی رخ می‌دهد که دو فرد عمل مشخصی را بصورت یکنواخت و یکسان جهت کسب نتیجه مساوی انجام دهد ولی نتیجه برای آنها متفاوت بوده و اثرات آن در میان مدت و بلندمدت انحراف زیادتری را بروز دهد و قانونگذار بجهت کاهش فاصله در وضعیت حاصله، سازمان تأمین اجتماعی ملزم به اجرای همسان‌سازی در برنامه ششم نمود ولی در طراحی فرمول‌های محاسباتی این موضوع، سازمان از میان معیارهای میزان مشارکت و مدت مشارکت، فقط به یکی اکتفا نموده که نتایجاً حدفصل قبلی را عمیق‌تر نمود. لذا نگارش مقاله با این باور که روش اجرا شده تطابق چندانی با اصول حقوق عمومی نداشته و صرفاً در جهت آسان‌سازی و ساده‌سازی بوده و ضرورت دارد که با بازنگری در بخشنامه از نابرابری‌های موجود کاسته شود.

واژگان کلیدی: متناسب‌سازی، اصول حقوق عمومی، عدالت، مستمری بازنشستگی، ضریب متناسب‌سازی

^۱. گروه حقوق، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)

Hajipour62@yahoo.com

^۲. گروه حقوق، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

۱- مقدمه

سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۹ بر اساس تکلیف بند «ب» ماده ۱۲ قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران در ارتباط با متناسب سازی حقوق مستمری بگیران و مصوبه شماره ۱۱۰۰/۹۹/۶۰۴ هیئت مدیره سازمان تأمین اجتماعی برای کلیه مستمری بگیران بازنشسته که مستمری آنان تا پایان سال ۱۳۹۸ برقرار شده بود، بخشنامه شماره ۷۶ مستمری ها را صادر و عامل های پرداخت آن را بر پایه مبلغ متناسب سازی، ضریب ترغیب و تفاوت تطبیق قرار داد. به این ترتیب که:

$$\text{مبلغ پایه} \times \left(1 + \frac{\text{مبلغ مستمری در زمان اجرای متناسب سازی}}{\text{مستمری قابل پرداخت در زمان برقراری}} - \frac{\text{مستمری قابل پرداخت در زمان برقراری}}{\text{حداقل مستمری در زمان برقراری}} \right) = \text{مبلغ متناسب سازی}$$

- مبلغ پایه: بر اساس سابقه پرداخت حق بیمه از ۱,۵۰۰,۰۰۰ ریال تا ۴,۶۵۰,۰۰۰ ریال بر اساس جدول مربوطه متغیر می باشد.

ضریب متناسب سازی میزان سابقه $\times$ حداقل دستمزد سال اجرای متناسب سازی = ضریب ترغیب

- ضریب متناسب با میزان سابقه به آن دسته از مستمری بگیران تعلق گرفته که سنوات پرداخت حق بیمه آنان از ۲۵ سال بالاتر بوده و از عدد ۱ تا ۸ متغیر می باشد.

- مبلغ تفاوت تطبیقی بر اساس سوابق پرداخت حق بیمه ۳۰ تا ۳۵ سال و بالاتر از آن می باشد.

آنچه که از روش های محاسباتی استنباط می شود، این است که سازمان تأمین اجتماعی ملاک محاسبه را مدت پرداخت حق بیمه و دریافتی مستمری بگیران را در دو مقطع زمانی (زمان بازنشستگی و زمان اجرای متناسب سازی) قرار داده است. با این حال آنچه که انگیزه پژوهش حاضر می باشد، پاسخ به این سوال است که متناسب سازی انجام گرفته تا چه اندازه بر اساس اصول و معیارهای حقوق عمومی بوده و قادر به توزیع صحیح منابع در میان اعضای صندوق و کاهش سهم دریافت کنندگان غیر متعارف گردیده و با ایجاد رویه مناسب بهره مندی مستمری بگیران را طبق قاعده عدالت و به تناسب میزان مشارکت آنها فراهم نموده است.

فرضیه نگارش مقاله بر این مبنا است که عامل های مورد استفاده در فرمول های محاسباتی قادر به جوابگویی متناسب بین اعضای بازنشسته صندوق تأمین اجتماعی (که دارای مالکیت مشاعی در دارایی های صندوق هستند) نبوده و رعایت عدالت در آنها انجام نگرفته و افرادی (که دریافتی آنها بنام مستمری غیر متعارف معروف است) با پرداخت حق بیمه کمتر در درازمدت افزایش بیشتری نسبت به سایرین داشته اند و ضمناً چنانچه رعایت اعتدال در فرمول های محاسباتی بعمل می آمد، نیازی به برآورد سنوات پرداخت نمی بود. لذا نمی توان این بخشنامه را با معیارها و اصول حقوق عمومی منطبق دانست.

فلذا بر اساس اهمیت ارائه تعهدات بیمه ای صندوق ها در قبال افراد عضو، بر اساس قاعده عدالت و میزان مشارکت، نوشتار حاضر با مفروض انگاشتن این موضوع که وجوه و اموال صندوق تأمین اجتماعی متعلق به همه ی نسل های تحت

پوشش می‌باشد، در صدد بررسی نحوه محاسبه و پرداخت متناسب‌سازی بر آمده است و در پاسخ به سوال تحقیق با استفاده از روش تحقیق توصیفی - تحلیلی ابتدا عملکرد مورد اجرا بررسی و با ارائه جداول شبیه‌سازی شده با آن تنظیم و با تجزیه تحلیل نقاط قوت و ضعف آن (مورد اختلاف تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی و بند «ط» ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی) راه‌حل مناسب با اصول و مقررات حقوق عمومی بیان خواهد شد. لازم به توضیح است که بر اساس بررسی‌های بعمل آمده پیشینه‌چندانی در این ارتباط وجود ندارد و این پژوهش تا حدودی می‌تواند اصلاحاتی در جهت به اعتدال رساندن پرداختی‌های سازمان بعمل آورد.

۲- ضرورت متناسب‌سازی حقوق مستمری‌بگیران

در جامعه ما در جمع شاغلین مشاغل مختلف افرادی هستند که فاقد ثروت و سرمایه بوده و قریب به اتفاق آنان در زمان اشتغال از طریق کار یدی و انجام کار برای دیگری ارتزاق نموده و قسمتی از دسترنج خود را چه بصورت اجباری یا اختیاری به صندوق‌های بازنشستگی واریز می‌کنند تا در مواعید مقرر بعنوان مستمری از آن استفاده نمایند. (از جمله مستمری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی). ارتباط این افراد بعد از رسیدن به مرحله بازنشستگی از محل خدمت خود قطع و مستمری و سایر امورات آنها به صندوق‌های بازنشستگی مربوطه واگذار می‌شود. به این ترتیب که در اول هر سال درصدی به حقوق آنان افزوده شده و تا آخر همان سال بصورت یکنواخت و به همان میزان پرداخت می‌شود.

در ارتباط با موضوع مستمری بازنشستگان در سازمان تأمین اجتماعی بایستی به دو نکته اساسی و مهم توجه نمود:

اولاً برابر تبصره ماده ۷۷ قانون تأمین اجتماعی تعیین اولین مستمری بر اساس معدل ۲۴ ماه آخرین حقوق دریافتی مستمری‌بگیران در زمان حق بیمه صورت می‌گیرد و اینگونه عملکرد در اکثر موارد شاخص ارزیابی بازنشسته^۱ (فصلنامه علمی - پژوهشی رفاه اجتماعی، ۱۳۹۹: ۲۶۳) را به کمتر از عدد ۱ کاهش می‌دهد بطوریکه اولین دریافتی مستمری‌بگیر از سازمان تأمین اجتماعی کمتر از آخرین حقوق وی در زمان اشتغال خواهد بود. مضافاً اینکه این شاخص برای بازنشستگان در یک سال معین در فصول مختلف سال نیز متفاوت خواهد بود. بطور مثال فرض می‌شود که فرد A و B در سال ۱۴۰۱ بازنشسته می‌شوند و حقوق آنها در سال ۱۳۹۹ بطور مساوی برابر یکصد واحد پولی است و نرخ افزایش دستمزد برای سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ معادل ۱۵٪ خواهد بود. با این تفاوت که A در آخر اردیبهشت‌ماه ۱۴۰۱ و B در آخر بهمن‌ماه ۱۴۰۱ بازنشسته می‌شوند. به این ترتیب که:

حقوق A و B در سال ۱۴۰۰: واحد $100 \times 1/15 = 115$

حقوق A و B در سال ۱۴۰۱: واحد $115 \times 1/15 = 132/25$

معدل حقوق فرد A در ۲۴ ماه آخر: $[(132/25 \times 2) + (115 \times 12) + (100 \times 10)] \div 24 = 110/19$

^۱- به نسبت اولین مستمری به آخرین حقوق زمان اشتغال، شاخص رفاه بازنشسته گفته می‌شود.

$$[(132/25 \times 11) + (115 \times 12) + (100 \times 2)] \div 24 = 126/5$$

معدل حقوق فرد B در ۲۴ ماه آخر:

$$110/19 \div 132/25 = 0/833$$

شاخص رفاه بازنشسته A:

$$126/5 \div 132/25 = 0/957$$

شاخص رفاه بازنشسته B:

به این ترتیب که ملاحظه می‌شود:

۱- اولین مستمری فرد A کمتر از میزان دستمزد وی در سال ماقبل بازنشستگی می‌باشد.

۲- اولین مستمری فرد B کمتر از میزان دستمزد وی در سال جاری است.

۳- مبلغ افزایش مستمری برای فرد B در سال آتی بیشتر از فرد A خواهد بود و این مابه‌التفاوت مستمری سال به سال بیشتر خواهد شد. یعنی اینکه مطلوبیت نهایی در آمد برای فرد B قطعاً بیشتر خواهد شد بطوریکه اگر افزایش مستمری سال ۱۴۰۲ نسبت به سال ۱۴۰۱ به میزان ۱۰٪ باشد، مابه‌التفاوت مستمری ۱۶ واحدی فرد A و B در سال ۱۴۰۲ به ۱۸ واحد خواهد رسید^۱ و در ده سال آینده به ۴۶ واحد افزایش خواهد یافت.

ثانیاً عدم توانایی مقابله افزایش مستمری‌ها نسبت به نوسانات قیمت‌ها و نرخ تورم عامل دیگری است که کاهش قدرت خرید مستمری‌گیران را در پی داشته و تأثیرگذاری آن خیلی بیشتر از مورد قبلی است. بصورتیکه مستمری اول شخصی که در سال ۱۳۸۸ معادل ۷۲۰,۰۰۰ تومان بوده، بعد از سپری شدن ۱۰ سال (در سال ۱۳۹۸) به ۳,۲۰۰,۰۰۰ تومان افزایش می‌یابد (حدود ۴/۵ برابر). درحالیکه شاخص تورم در مدت مشابه معادل ۷ برابر بوده است.

از آنجائیکه درآمد مستمری این قشر اصولاً برای تأمین نیازهای ضروری زندگی است و در بیشتر موارد تنها وسیله و منبع اصلی بوده و عدم تناسب درآمد فرد با نرخ تورم سبب محرومیت اجتماعی می‌گردد، تشدید این امر، بزرگترین خطر برای امنیت انسان بشمار می‌آید و ناهنجاری‌های اجتماعی گوناگون را بدنبال خواهد داشت. همچنین این امر در میان مدت و بلندمدت خط سیر جایگاه اقتصادی فرد را متمایل به زیر خط فقر نموده و شخص فقیر را فقیرتر خواهد ساخت.

مشکل کاهش درآمد تنها محدود به امر تغذیه و حداقل‌های قاعده مثلث مازلو^۲ نخواهد بود. بلکه اجازه بروز قابلیت‌ها را به فرد نخواهد داد. چون با طولانی شدن فاصله دهک اول و دهم و حذف بعضی دهک‌های میانی برای انجام و دستیابی به عملکرد اجتماعی، درآمد بیشتری مورد نیاز است. مثلاً جهت موفقیت در کنکور پزشکی صرف کل درآمد یک خانوار کم درآمد شاید نتواند هزینه‌های آموزشگاه خارج از مدرسه را پوشش دهد. یعنی در موارد زیادی ناکافی بودن درآمد فرصت و قدرت انتخاب را از افراد سلب می‌نماید و این تبعیض و اختلاف خارج از اختیارات فردی است که زمانی رنج و زحمت بهره‌وری در جامعه بر دوش او بوده است و این تبعیضی است که بر او تحمیل می‌شود و او را در تبدیل امکانات اولیه به قابلیت‌های مربوطه در راستای اهداف و مقاصد خود باز خواهد داشت.

^۱- این موارد افرادی را که مستمری‌های آنها به میزان حداقل دستمزد می‌باشد، شامل نمی‌شود.

^۲- آبراهام مازلو، نیازهای اساسی انسان را به پنج طبقه تقسیم و آنها را در یک هرم پنج سطحی قرار داد که سطح زیرین آن نیازهای فیزیولوژیکی و سطح بالایی آنرا (نوک هرم) نیاز به خود شکوفایی قرار داد.

علاوه بر آن کاهش درآمد امروزه همانند گذشته سبب ایجاد جغرافیای طبقاتی نیز گردیده است و از ظاهر و نمای واحد مسکونی و محله‌ها می‌توان وضعیت مالی ساکنین آنرا حدس زد.

باتوجه به مراتب ذکر شده جهت جلوگیری از آسیب‌پذیری قشر عظیمی از جمعیت کشور (که تحت پوشش بزرگترین تشکیلات بیمه‌ای ایران بوده و در حال حاضر یا جزء مستمری‌بگیران هستند و یا در آینده به جمع آنها خواهند پیوست) ضرورت دارد که سازمان تأمین اجتماعی بر اساس تکلیف قانونی خود (ذیلاً به بعضی موارد آنها اشاره می‌شود) در کنار افزایش مستمری‌های سالانه که به تبعیت از افزایش سالانه دستمزدها صورت می‌گیرد اقدامات لازم را در جهت متناسب‌سازی دریافتی مستمری‌بگیران با نرخ تورم انجام دهد.

طبق ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی مکلف است میزان کلیه مستمری‌های بازنشستگی، از کار افتادگی و مجموع مستمری بازماندگان را در فواصل زمانی که حداکثر از سالی یکبار کمتر نباشد باتوجه به افزایش هزینه زندگی با تصویب هیئت وزیران به همان نسبت افزایش دهد (قانون تأمین اجتماعی، ماده ۹۶).

طبق بند «ط» ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه، ارائه تعهدات بیمه‌ای صندوق‌ها در قبال افراد عضو و تحت پوشش بر اساس قاعده عدالت و به تناسب میزان مشارکت (سنوات و میزان حق بیمه) و با تنظیم ورودی‌ها و خروجی‌ها طبق محاسبات بیمه‌ای صورت می‌پذیرد (قانون ساختار نظام جامع رفاه، بند «ط»، ماده ۹).

طبق ماده ۲۵ اعلامیه جهانی حقوق بشر هرکسی حق دارد که سطح زندگی او، سلامتی و رفاه خود و خانواده‌اش را از حیث خوراک و مسکن و مراقبت‌های طبی و خدمات لازم اجتماعی تأمین کند (اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ۲۵).

طبق ماده ۲۳ قانون تأمین اجتماعی هرکسیکه کار می‌کند سزاوار دریافت حق منصفانه و مطلوب برای تأمین خویش و خانواده خویش موافق با حیثیت و کرامت انسانی بوده و نیز می‌بایست در صورت لزوم از حمایت‌های اجتماعی تکمیلی برخوردار گردد (همان، ماده ۲۳).

طبق ماده ۲۳ قانون تأمین اجتماعی همه حق دارند که بدون هیچ تبعیضی در مقابل کار مساوی، اجرت مساوی دریافت دارند (همان، ماده ۲۳).

طبق اصل ۳ قانون اساسی، دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است با پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه طبق ضوابط اسلامی جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و برطرف ساختن هر نوع محرومیت در زمینه‌های تغذیه و مسکن و کار و بهداشت و تعمیم بیمه همه امکانات خود را بکار برد (قانون اساسی، اصل ۳).

در ادامه عملکرد سازمان تأمین اجتماعی در زمینه متناسب‌سازی و در ارتباط با مواد قانونی ذکر شده و اصول و معیارهای حقوقی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳- ارزیابی بخشنامه در پرتو اصول و معیارهای حقوق عمومی

ارزیابی هر عملکرد معمولاً بر اساس نتایج حاصله و تحقق اهداف پیش‌بینی شده از تصمیمات اولیه و مطابقت آنها بر اساس معیارهای مدنظر انجام می‌گیرد. بعنوان نمونه می‌توان از تعداد قبولی‌های کنکور و رشته‌های تحصیلی قبولی دانش‌آموزان و دانشگاه‌های پذیرنده آنها نسبت به کارکرد یک دبیرستان اظهارنظر نمود. بر این اساس باتوجه به اینکه اکثر قریب به اتفاق مستیری‌بگیران سازمان تأمین اجتماعی در زمان اشتغال مشمول قانون کار بوده و کلیه آنها بعد از بازنشستگی مشمول قانونی تأمین اجتماعی هستند. لذا نتایج بخشنامه صادره در مطابقت با اصول و معیارهای حقوق عمومی و شاخه‌های حقوق عمومی بخصوص حقوق کار و تأمین اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. ابتدا قبل از ورود به اصل بحث مفاهیم مزد، مستمیری و حق بیمه بر اساس قوانین مربوطه بررسی می‌شود.

طبق ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، مزد یا حقوق یا کارمزد در این قانون شامل هرگونه وجوه و مزایای نقدی یا غیرنقدی مستمر است که در مقابل کار به بیمه‌شده داده می‌شود (قانون تأمین اجتماعی، ماده ۲).

طبق ماده ۳۵ قانون کار، مزد عبارت است از وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود (قانون کار، ماده ۳۵).

طبق ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی، مستمیری عبارت از وجهی است که طبق شرایط مقرر در این قانون به منظور جبران قطع تمام یا قسمتی از درآمد به بیمه‌شده و در صورت فوت او، برای تأمین معیشت بازماندگان وی به آنان پرداخت می‌شود (قانون تأمین اجتماعی، ماده ۲).

طبق ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی حق بیمه عبارت از وجهی است که به حکم این قانون و برای استفاده از مزایای موضوع آن به سازمان پرداخت می‌گردد (همان، ماده ۲).

طبق ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی مشمولین این قانون عبارتند از: افرادی که به هر عنوان در مقابل مزد یا حقوق کار می‌کنند و دریافت کنندگان مستمیری‌های بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت (قانون تأمین اجتماعی، ماده ۴).

طبق ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی بیمه‌شده شخصی است که رأساً مشمول مقررات تأمین اجتماعی بوده و با پرداخت مبلغی بعنوان حق بیمه، حق استفاده از مزایای مقرر در این قانون را دارد (همان، ماده ۲).

از مجموع مواد قانونی فوق‌الاشاره می‌توان استنباط نمود که مزد عبارت است از وجهی که در مقابل کار به شخص پرداخت و قسمتی از آن بعنوان حق بیمه به سازمان پرداخت می‌شود و سازمان در زمان قطع مزد، مستمیری را جایگزین آن می‌نماید و شخص چه در زمان اشتغال و چه بعد از آن مشمول قانون تأمین اجتماعی بوده‌است و منشا اثر مزد و مستمیری {کار} می‌باشد. البته کاری که در ارتباط و تبعیت نسبت به دیگری است و بطور کلی مزد و مستمیری ارتباط کامل و مستقیم با یکدیگر دارند.

اصل منفعت عمومی: در ارتباط با اصل منفعت عمومی بنظر می‌رسد تمایل محتوی بخشنامه در توزیع کل همسان- سازی به سمت و سوی فایده‌گرایی بوده‌است. به این ترتیب که مجموع کل پرداخت‌های سازمان نسبت به گذشته بیشتر باشد (البته فقط از بابت عددی) و بر اساس تکلیف قانونی مبلغی به حقوق مستمیری‌بگیران افزوده شود و اصلاً توجهی به تناسب میزان مشارکت مستمیری‌بگیر در گذشته و ماهیت تعهدی صندوق‌های بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی نشده‌است و

روند توزیع نابرابر که در زمان برقراری مستمری انجام گرفته ملاک و معیار پایه همسان سازی قرار گرفته است. آنچه که سبب دریافتی کمتر برای فرد بخصوص بوده مجدداً تکرار و تضییع حق وی را مضاعف نموده است. در حالی که ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی تکالیف سازمان ها و صندوق بیمه ای را مشخص نموده است.

البته ممکن است طبق اصل منفعت عمومی احتمال زیر سوال رفتن اصل برابری و جایگزینی اصل تبعیض رخ دهد. به این ترتیب که شرایط به نفع عمومی سبب بروز رفتاری متفاوت با اشخاص یکسان گردد (عباسی لاهیجی، ۱۴۰۲: ۱۹) که در این رابطه تبعیض آمیز بایستی بر اساس کارایی^۱ [نظامی که به بهترین وجه ممکن (بر اساس امکانات موجود) رجحان های افراد جامعه را تأمین کند.] عمل شود آنهم به ترتیبی که نابرابری ها، بیشترین سود را برای محروم ترین اعضای جامعه داشته باشد (اصل تفاوت در نظریه جان رالز تحت عنوان عدالت به مثابه انصاف) (وزیری، ۱۳۹۶: ۸۴ و ۹۹) و اگر بحث بر سر برابرخواهی مطرح شود به این معنی نیست که طراحی فرمول بر اساس توزیع برابر انجام گیرد. بلکه در موقعیت و فضایی خاص و تنها در ارتباط به میزان مشارکت واقعی اشخاص و با در نظر گرفتن مقاطع زمانی برابر توزیع برابر صورت گیرد و اگر نیاز به برقراری تبعیض باشد، شامل طبقات زیرین گردد تا انحراف معیار توزیع نیز کمتر شود و تبعیض اجرا شده بایستی از نوع مثبت باشد.

اصل خدمت عمومی: در بررسی خدمت عمومی گفته می شود که نسبت به خدمت عمومی دو نگرش وجود دارد که اولی چهره ای ایدئولوژیک بوده و مشروعیت یک دولت وابسته به ارائه و انجام خدمات عمومی است. در چهره حقوقی این اصل به جهت گذر دولتها از دولت حداقلی یا ژاندارم و رویکرد به دولت رفاهی، مبنای تأسیس حقوق عمومی گردیده است (گرچی ازندریان، ۱۳۹۴: ۱۱۰). مبنای تشکیل وزارتخانه ها، ادارات و شرکتهای دولتی برآورده نمودن نیازهای عام المنفعه مردم و خدمات عمومی می باشد و بطور کلی منظور از وجود سازمان های اداری، انجام خدمات عمومی و حفظ نظم عمومی می باشد (عباسی لاهیجی، ۱۴۰۲: ۲۰۷). خدمات عمومی از چندین اصل پیروی می نماید که در مطابقت با بخشنامه همسان سازی عمده تاً اصول سازگاری یا انطباق، برابری و اصل بی طرفی در قبال خدمت عمومی مهم و چشمگیر بنظر می رسد.

خدمات عمومی جزو اموری است که تابع زمان و مکان بوده و بطور کلی نمی توان ذاتاً آنرا عمومی نامید. بلکه در ردیف امور اجتماعی قرار می گیرد و یکی از دلایل ورود قانون گذار و الزام سازمان تأمین اجتماعی به همسان سازی بعلت عدم مطابقت افزایش سالانه مستمری ها با نرخ تورم بوده است. البته طبق ماده ۹۶ قانون تأمین اجتماعی، سازمان مکلف به اجرای آن بوده و گمان می رود گنجاندن این امر در قانون برنامه توسعه ششم بیشتر از باب تأکید انجام گرفته است و مضافاً اینکه هزینه های اجرای آن نیز مستلزم استفاده از بودجه عمومی نیست.

در رابطه با اصل انطباق و اینکه توقع داشته باشیم که پرداخت همسان سازی دقیقاً معادل با نرخ تورم بوده باشد، امری آرمانی و غیرممکن است چون اولاً پیش بینی دقیق تورم آتی برای اقتصاد دانان بزرگ و سازمان های اقتصادی هم مقدور نیست. ثانیاً تصمیم گیری در تغییرات پرداختی در حالت ایستا و با نگرش به وقایع و نوسانات گذشته بوده درحالی که

^۱- اگر مزیت های تمام افراد افزایش یابند (یا مزیت دسته کم یک نفر افزایش یابد بدون اینکه از مزیت های دیگران کسر گردد) آنگاه آشکارا کارایی افزایش می یابد.

تحولات اقتصادی بصورت پویا و دستخوش تغییر و تحول هستند. ثالثاً) امکانات و منابع مالی سازمان تأمین اجتماعی و درآمدهای آن محدود بوده و هرگونه تغییرات در پرداخت مستلزم سنجش دقیق هزینه‌ها و درآمدها می‌باشد. در مطابقت اصل سازگاری با بخشنامه و با استنباط از متن، دو موضوع قابل توجه و تأمل است. یکی آنکه سازمان، کل آورده خود را در پرداخت‌ها بصورت رقم دقیق بیان نداشته و دیگر اینکه مبنای سیاست‌گذاری در تقسیم آن، بین مستمری‌بگیران را مشخص نموده‌است. از طرف دیگر ادغام آن بصورت دائم به حقوق مستمری‌بگیران استمرار بخشیدن به ناعدالتی و ادامه بهره‌مندی افراد خاص نسبت به کل مستمری‌بگیران در آینده خواهد بود. چون اگر هدف و قصد از اجرای همسان‌سازی مقابله با فشار تورم و نوسانات هزینه‌ها به اعضای صندوق بوده، بایستی افزایش بصورت مساوی در میان آنان توزیع می‌گردید و اگر سیاست از اجرای آن بر اساس میزان مشارکت در صندوق بوده‌باشد، لزوماً در فرمول‌های محاسباتی میزان مشارکت مدنظر قرار گرفته و اعمال می‌گردید.

برابری از زیباترین واژه‌های تاریخ بشری و بی‌گمان در کنار عدالت یکی از آرمان‌های دیرین انسان بوده‌است (ویژه، ۱۳۸۳: ۲۱۵). اهمیت برابری غالباً با اهمیت آزادی در تقابل قرار می‌گیرد. چون دو نفر که امکانات اولیه مساوی در اختیار دارند ممکن است از آزادی‌های بسیار متفاوتی جهت پیگیری آنچه هریک از [امر خوب] می‌فهمند برخوردار باشند (سن، ۱۳۹۵: ۱۲ و ۳۱) از میان سه آرمان آزادی، برابری و برادری، برابری از همه به جوهر نظری دموکراسی نزدیک‌تر است. اگر نفی برابری کمتر محسوس، کمتر آشکار و شاید کمتر از نفی آزادی دردناک باشد، برای دموکراسی زیان عمیق‌تری دارد. پس شاید با برابری است که می‌توان باور داشت دموکراسی تحقق یافته‌است (ویژه، ۱۳۸۳: ۲۱۵). با توجه به اینکه برابری در یک سوی طیفی از عدالت جای گرفته که سوی دیگر آن آزادی است (راسخ، ۱۳۸۱: ۱۱). پس لازم است مطالب مختصری در ارتباط با عدالت و ابتکار جان رالز در زمان معاصر به بحث گذاشته‌شود.

مفهوم اجمالی عدالت یکی است اما تأویل و تفسیر یا تئوری عدالت بسیارند. بنابراین وقتی پای بر عرصه تئوری عدالت می‌نهم، باید خود را برای روبرو شدن با ادعاهای متنوعی آماده کنیم (راسخ، ۱۳۸۱: ۱۲). افلاطون عدالت را به معنای هماهنگی در کل تعریف می‌کند. ارسطو مفهوم [برابری متناسب] بکار می‌برد. تعریف هابز عبارت است از اجرای قراردادهای منعقد. آدام اسمیت واژه عدالت را در عنصر تناسب، برابری، توانایی و نیاز افراد ترکیب داده‌است. جان استوارت میل عدالت را در [رعایت قانونی که باید باشد] مطرح می‌نماید. کارل مارکس گفته‌ی پیترو کروپوتکین را که می‌گوید گرفتن از هر کس به اندازه توانایی و توزیع آن بر اساس نیازها را تکرار کرده‌است. جان رالز نظریه [عدالت به مقتضای انصاف] مبحث عدالت اجتماعی را در مرکز موضوعات فلسفه سیاسی قرار داد (حاجی‌حیدر، ۱۳۸۸: ۴۷-۳۲).

قرارداد اجتماعی قبل از انتشار کتاب جان رالز بی‌اعتبار شده بود و بعنوان یک بیان صرفاً نظری برای وجود حکومت، توسط اکثریت کنار گذاشته‌شده تصور می‌شد. در نظریه رالز زندگی یک بازوی مبتنی بر شانس است که طبیعت، ویژگی‌ها و موقعیت‌های اجتماعی را به شکل تصادفی و اتفاق توزیع می‌کند. در حال حاضر، این توزیع طبیعی، ویژگی‌ها و تعیین شانس موقعیت اجتماعی نه عادلانه و نه غیرعادلانه است و مجموعه‌ای از نهادهای عادلانه، تنها چیزی است که اثرات شانس در موقعیت‌های افراد در ساختار جامعه را کاهش می‌دهد. رالز دو اصل را بعنوان اساس قرارداد اجتماعی عادلانه استدلال می‌کند، به این ترتیب که همه‌ی ارزش‌های اجتماعی (آزادی فرصت، درآمد و ثروت و زمینه‌های عزت

نفس) بطور برابر توزیع می‌شوند مگر اینکه یک توزیع نابرابر از هر یا همه‌ی این ارزش‌ها به نفع همه باشد. رالز دومین اصل خود را اصل تفاوت نامیده است و آن این است که رفاه بدترین افراد قبل از همه حداکثر می‌شود. اصل تفاوت بطور دقیق در ارتباط با استراتژی حداکثر کردن حداقل‌ها در نظریه تصمیم‌گیری است (سی‌مولر، ۱۳۹۵: ۱۳۲۶-۱۰۳۲).

باتوجه به اینکه هر نظریه خاصی در مورد برابری در هر فضایی مستلزم دفاع است، ولی ذات و ضروریات سوال [چرا برابری] تنها در ارتباط با پرسش محوری [برابری چه چیز] قابل بررسی و درک می‌باشد. به این ترتیب که اگر بخواهیم به برابری در درآمدها دست یابیم، پافشاری در فایده‌ها یا حقوق یا آزادی‌ها قابل حصول نیست و برای ارزیابی برابری در یک فضای همگن، روش‌های متفاوتی موجود است که از طریق شاخص‌های نابرابری استفاده می‌شود که در یک فضای مفروض مانند ضریب گوناگونی، ضریب جینی، انحراف استاندارد لگاریتم‌ها و مقیاس‌های بی‌نظمی می‌توان استفاده کرد. لازم به توضیح است که علی‌رغم اتکا به اینها بنابه دلایلی قابل قبول هستند ولی بازهم باهم در تعارض می‌باشند (سین، ۱۳۹۵: ۲۰۴-۲۰۱).

در رابطه با تطابق بخشنامه با اصل برابری نیز می‌توان مدعی شد که فرمول‌بندی روش محاسبه علی‌رغم محدودیت در یک فضای زمانی و مکانی و پاسخ به سوالات چرا برابری و برابری برای چه چیز با انحراف معیار کامل نتایج (که در تیتز بعدی گفته خواهد شد)، نه تنها قادر به اجرای عدالت توزیعی نبوده، بلکه اثرات شانس در موقعیت افراد در ساختار مجموعه را افزایش داده است و در موضوع بی‌طرفی مشخص نیست که چرا کفه ترازو به نفع افرادی است که بصورت شانس و یا با لطایف‌الحیل و یا توسط کارفرمایان آنها، پرداختی حق بیمه آنها در دو سال آخر با افزایش محسوسی انجام گرفته است.

سلسله‌مراتب قواعد حقوقی: در هر نظام حقوقی سلسله‌مراتبی بصورت طولی در میان قوانین و مقررات وجود دارد. به این ترتیب که قانون اساسی در رأس و قوانین عادی در امتداد طولی آن قرار گرفته و مقررات دولتی (آئین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌ها و...) بعد از قوانین عادی قرار می‌گیرند. یعنی قوانین قوه مقننه برتر از تصویب‌نامه‌ها و آئین‌نامه‌های قوه مجریه هستند و به این ترتیب بخشنامه‌ها و آئین‌نامه‌ها نبایستی ناقض قوانین مصوب مجلس باشند. لذا باتوجه به اینکه طراحان بخشنامه در محاسبه فرمول مبنا را تبصره ماده ۷۷ قرار داده‌اند در صورتی که ماده ۹ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی تکلیف تعهدات بیمه‌ای صندوق‌ها را در قبال افراد معین نموده و ماده ۱۹ همان قانون، آن قسمت از قوانین امور بیمه‌های اجتماعی را که مغایر با قانون فوق باشند، ملغی اثر اعلام کرده است.

قانونگذار در بند «ب» ماده ۱۲ قانون برنامه ششم به صراحت تکلیف سازمان تأمین اجتماعی را در ارتباط با متناسب‌سازی مستمری‌ها با قید عبارت [مطابق قوانین مربوطه] مشخص نموده است. یعنی اینکه طراحان بایستی با الهام از قوانین موجود، برنامه‌ریزی کرده و ایرادات و نابرابری‌ها و کاستی‌های قبلی را جبران می‌نمودند و مبنا را قوانین مصوب قانونگذار قرار می‌دادند. چون سازمان دارای اختیار مطلق نیست و همان‌طوری که مجلس شورای اسلامی در تصویب قوانین مقید به رعایت اصول قانون اساسی و احکام شرعی می‌باشد، سازمان نیز ملزم به رعایت قوانین عادی می‌باشد. چون قانون عادی ذاتاً بالاتر و برتر از مقاصد و نیت سازمان‌های قوه مجریه است.

نکته مهم و اساسی در این رابطه این است که متناسب سازی موضوعی است که به آینده نظر دارد. بنابراین نایستی در طراحی مبنا را روند قبلی قرار داد. چون روال قبلی نتوانسته جواب گوی حل مشکل مرور زمان بوده و پاسخگوی نیاز مجموعه باشد و تعیین نفع عمومی کاربردی نداشته است. بنابراین در تدوین بخشنامه لازم بود که از آخرین نظرات قانون گذار که در بیان آن دقت گردیده و همراه با متغیر سنوات میزان رقم مشارکت را نیز دخیل داده است. حتی به نظر می رسد زمان پرداخت حق بیمه نیز در فرمول ها جایگذاری می گردید. چون ارزش هر واحد پولی امروزی با ارزش آن در ۲ یا چند سال قبل متفاوت است.

در این رابطه دو احتمال وجود دارد.

الف) در دهه هشتاد در زمان تبدیل سیستم دستی به سیستم مکانیزه، مبالغ و زمان های پرداختی بیمه شدگان منظور نگردیده است.

ب) در سازمان تأمین اجتماعی، اخراج و تسویه حساب کارکنان قبل از ۳۰ سال خیلی به ندرت اتفاق می افتد. در نتیجه به جهت بازنشستگی افراد و نقل و انتقال از رده های شغلی پائین به بالا و تغییر احکام حقوقی پرسنل سازمان تأمین اجتماعی در سمت های بالا، این روش مفید فایده در حق آنان خواهد بود. چون علاوه بر افزایش سالانه حقوق، تغییرات احکام و گروه شغلی افزایش دستمزد آنها را مضاعف می نماید.

قدرت عمومی: قدرت عمومی می تواند بنابه مقتضیات منافع عمومی در اداره امور عمومی از نیروی زور و فشار برخوردار باشد. البته این امر در صورتی محقق می شود که دولت (اداره) در موضع حاکمیتی قرار گرفته باشد و عملکرد خود را بر اساس مأموریت خود در حفظ حقوق جامعه و مصلحت عمومی و نیازهای عمومی تنظیم نماید و نتایج آن شامل عموم اجتماع شود. همانند وضع مالیات و اعزام به خدمت سربازی اجباری. در این راستا می تواند بطور یک جانبه به وضع مقررات اقدام نماید و بطور کلی عمل اقتداری آن عملی است که شهروندان در چارچوب قرارداد اجتماعی اعمال انحصاری آنرا بقای حکومت پیش بینی کرده اند.

تنظیم و اجرای همسان سازی خارج از موضوع حاکمیتی است و تقریباً می تواند آنرا عمل تصدی گری نامید. به این ترتیب که مدیریت و اداره آن بر اساس رعایت قاعده انصاف و به تناسب میزان مشارکت به سازمان واگذار گردیده و هرگونه تصمیم گیری در مورد آن، دخالت در سهم مالکیت افراد عضو بوده که مهارت و دقت خاصی را می طلبد. درحالی که بخشنامه بدون توجه به چارچوب های قانونی و غفلت از حدود اختیارات خود، حاکمیت را جایگزین مدیریت نموده و با برخورد متفاوت با افراد یکسان، بی نظمی قبلی را تشدید نموده است و با استفاده از اقتدار اعطایی، عملکردی مغایر با قاعده انصاف را انجام داده است.

نظم عمومی: نظم عمومی حاصل و نتیجه ی حقوق، علی الخصوص قانون اساسی است و تقریباً به مجموع شرایط عمومی و کلی گفته می شود که برای ایجاد امنیت، آرامش، آسایش و بهداشت عمومی و حفظ اخلاق حسنه در جامعه ضروری بوده و قواعد آن ریشه در قانون، عرف، فرهنگ، اخلاق حسنه، ارزش های اجتماعی و موازین دینی هر کشور را دارد و هیچ شخصی اعم از خصوصی یا عمومی، حق نقض یا تخطی از آنرا ندارد (عباسی لاهیجی، ۱۴۰۲: ۲۰۲) و

مفهومی نوعی است و سلطه و نظارت آن شامل تمامی حوزه‌های حقوقی بوده و مبتنی بر توزیع عادلانه آزادی‌ها است و در نگرش اجتماعی ایجادکننده صلح درونی در یک جامعه سیاسی است و در مقوله پلیس اداری دارای جایگاهی بسیار مهم است. از یک سو نظم عمومی قلمرو و مداخلات مقامات را محدود می‌کند و از سوی دیگر تحدید و مخدوش نمودن آن بیانگر عملکرد پلیس اداری است. بدین ترتیب که اقدام پلیس اداری زمانی قانونی می‌باشد که ضرورت اقدام را توجیه نماید و یکی از شرایط قانونی بودن آن تناسب بین عمل با درجه اهمیت و فوریت عوامل تهدیدکننده یا مخدوش‌گر است (گرگی ازندریان، ۱۳۹۴: ۱۰۹-۱۰۵).

تعریف دقیق و مشخص از مفهوم نظم عمومی بین دانشمندان علم حقوق وجود ندارد ولی رابطه آن با عرف و منافع عموم مردم فصل مشترک تعاریف است. یعنی اینکه نظم عمومی حافظ منافع عمومی و عرف مردم است و دلیل حاکمیت آن بر اراده فرد، تقدم اراده جمعی بر اراده فرد می‌باشد و از آنجا که منافع از مفاهیم نسبی است و مفهوم آن تابعی از زمان و مکان است، ماهیت نظم عمومی نیز امری متغیر و نسبی است که با ملاحظه همه‌ی عوامل اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی یک جامعه تعیین خواهد شد. البته این موضوع دلیل بر تعدد مفاهیم نظم عمومی نیست. در کلیه مواردی که به نظم عمومی استناد می‌شود، هدف ممانعت از اجرای عموم متعارض با منافع و مصالح عمومی است. بطوریکه افراد قادر به برهم زدن آن نظم حتی با تراضی نیز نیستند (طالب‌زاده، ۱۴۰۰: ۲۰۱-۱۹۹).

مطالب گفته‌شده بیشتر در ارتباط با تفسیر موسع نظم عمومی بوده است. درحالی‌که اگر بخواهیم نظم عمومی را بصورت مضیق تعریف نمائیم، می‌توانیم آنرا جزوی از مصلحت عمومی قرار دهیم. البته مشروط بر اینکه رابطه آنها را عموم و خصوص مطلق در نظر بگیریم. یعنی اینکه جایگاه مصلحت عمومی وسیع‌تر از نظم عمومی است که در اینصورت تأمین رفاه حداقلی جامعه از اهداف هر دو اصل است و کمبود آن فرد را به حاشیه رانده و هیچ تعهدی به زندگی اجتماعی و قرارداد اجتماعی نخواهد داشت و ادامه آن میزان محرومیت و تعداد محرومین را افزایش خواهد داد.

واژه نظم عمومی در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، در اصل ۱۶۵ صریحاً مورد اشاره قرار گرفته است و در ارتباط موضوع مقاله (متناسب‌سازی) اینگونه گفته می‌شود که عدم رعایت اصول صحیح در طراحی و اجرای آن در تعیین مستمری و سایر پرداخت‌ها از جمله هماهنگی و مطابقت پرداخت‌ها با نرخ تورم، تضییع حق دریافت مزد مساوی برای کار مساوی است و صرف بکارگیری مورد‌های مستمری تعیین شده و سنوات قطعاً بیمه‌گذار را به سمت و سوی انحراف سوق داده و طریقه مشارکت صحیح و داوطلبانه را به بیراهه رهنمون خواهد کرد و احتمالاً بین عملکرد سازمان و رسالت آن، شکاف عمیقی ایجاد شود.

اصل صلاحیت‌ها: در حقوق عمومی صلاحیت عبارت است از اختیار انجام عمل معینی توسط مأمور دولت که طبق قانون به وی واگذار گردیده و در این حوزه رعایت صلاحیت‌ها از اصول آن می‌باشد و اهمیت آن در حدی است که قانون اساسی در موضوع حاکمیتی، صلاحیت مقامات، قوانین عادی، صلاحیت اعضای قوه مجریه، آئین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها، حدود صلاحیت ادارات و کارمندان دولت را معین نموده است. البته صلاحیت حق طلقی نمی‌شود بلکه وظیفه‌ای است که استثنائاً به مأمور یا اداره از طریق قانون واگذار شده است. عملکرد ناقص و یا عدم انجام قوائد صلاحیت قانون-شکنی نسبت به نظم عمومی است و همچنین عملکرد مرجع غیر صالح با تأیید بعدی مرجع صالح نیز نمی‌تواند جنبه قانونی پیدا کند (عباس لاهیجی، ۱۴۰۲: ۲۴۲).

در ارتباط با آئین‌نامه متناسب‌سازی، باتوجه به تحت پوشش قرار گرفتن جمعیت کثیری از کشور زیر چتر سازمان تأمین اجتماعی و نحوه محاسبه، نوع و میزان افزایش به جهت تخصصی بودن امر و تأثیرگذاری آن به نظر می‌رسد موضوع حداقل در سطح وزارت خانه انجام می‌گرفت.

۴- روش اجرا شده و نتایج حاصل از متناسب‌سازی

در موضوع متناسب‌سازی سازمان تأمین اجتماعی و در ارتباط با مبلغ آن سنوات و نسبت مستمری به حداقل دستمزد، در ضریب ترغیب و تفاوت تطبیق نیز، سنوات پرداخت در نظر گرفته شده‌است. درحالی‌که موضوع اصلی (میزان مشارکت) کنار گذاشته شده‌است و مطلبی که مهم و عجیب به نظر می‌رسد این است که در پرونده مستمری‌بگیران و جوه واریزی به سازمان از بابت حق بیمه وجود نداشته و یا امکان دسترسی به آنها مقدور نیست. ضمناً هیئت نظارت که یکی از ارکان اصلی سازمان می‌باشد نیز برای دسترسی به اطلاعات لازم ملزم هستند به مدیرعامل سازمان مراجعه نماید (قانون تأمین اجتماعی، ماده ۱۶). لذا جهت سهولت در بیان مسئله با شبیه‌سازی و تنظیم جداول زیر، در ارتباط با نحوه تعیین مستمری و در ادامه آن، نحوه محاسبه مبلغ متناسب‌سازی با مفروضات مندرجه اقدام می‌شود.

= شروع بکار افراد A، B، C، D و E از اول سال ۱۳۶۰ بوده و همزمان نسبت به پرداخت حق بیمه اقدام می‌نمایند.

= جهت ساده‌سازی در محاسبات، میزان افزایش ریالی دستمزدها، ۱۵٪ برای هر سال در نظر گرفته شده‌است.

= شاخص کل بهای کالاها و خدمات مصرفی بانک مرکزی در مناطق شهری ایران، مورد استفاده قرار گرفته و سال ۱۳۶۰ بعنوان سال پایه در نظر گرفته شده‌است.

= فرد A با پرداخت اولیه ۱۰۰ واحد حق بیمه بصورت مرتب و یکنواخت در طول ۳۰ سال اقدام می‌نماید.

= فرد B از اول سال ۱۳۶۰ با پرداخت اولیه ۲۰۰ واحد بمدت ۲۶ سال حق بیمه را پرداخت ولی از اول سال ۱۳۸۷، بجهت تعطیلی محل کار، با ضریب ۷۰٪ آخرین حقوق از بیمه بیکاری استفاده می‌کند.

= فرد C از اول سال ۱۳۶۰ با حق بیمه ۸۰ واحد شروع بکار و در سال ۱۳۸۷ از بیمه بیکاری استفاده کرده و از ابتدای سال ۱۳۸۸، با پرداخت ۴۰۰۰ واحد مجدداً شروع بکار نموده و در آخر سال ۱۳۸۹ بازنشسته می‌شود.

= فرد D مدت ۲۷ سال در محل‌های مختلف و با دستمزدهای متفاوت اقدام به پرداخت حق بیمه اجباری کرده و سه سال آخر را بصورت بیمه اختیاری و با پرداخت حداقل دستمزد سنوات خود را حفظ می‌نماید.

= فرد E در موسسه‌ای اشتغال داشته که دارای طرح طبقه‌بندی مشاغل بوده و در سالهای ۱۳۸۱ و ۱۳۸۶ با تغییر در شغل سازمانی و افزایش دستمزد ارتقای وضعیت پیدا می‌کند.

جدول شماره ۱

ردیف	سال	شاخص بانک مرکزی	نسبت شاخص به سال ۶۰	A		B		C		D		E	
				حق بیمه به ریال	پرداخت به نسبت سال ۶۰	حق بیمه به ریال	پرداخت به نسبت سال ۶۰	حق بیمه به ریال	پرداخت به نسبت سال ۶۰	حق بیمه به ریال	پرداخت به نسبت سال ۶۰	حق بیمه به ریال	پرداخت به نسبت سال ۶۰
۱	۶۰	۰/۲۴۳	۱	۱۰۰	۱۰۰	۲۰۰	۲۰۰	۸۰	۸۰	۸۰	۸۰	۷۰	۷۰
۲	۶۱	۰/۳۷۸	۱/۱۸۸	۱۱۵	۹۶/۸	۲۳۰	۱۹۳/۶	۹۲	۷۷/۴	۹۲	۷۷/۴	۸۰/۵	۶۷/۸
۳	۶۲	۰/۳۱۹	۱/۳۶۳	۱۳۲/۲۵	۹۷	۲۶۴/۵	۱۹۴/۱	۱۰۵/۸	۷۷/۶	۱۲۵	۹۱/۷	۲۲/۶	۶۷/۹
۴	۶۳	۰/۳۵۵	۱/۵۱۷	۱۵۲/۰۸۶	۱۰۰/۳	۳۰۴/۲	۲۰۰/۵	۱۲۱/۷	۸۰/۲	۱۴۳/۷	۹۴/۷	۱۰۶/۵	۷۰/۲
۵	۶۴	۰/۳۷۹	۱/۶۲۰	۱۷۴/۹	۱۰۸	۳۴۹/۸	۲۱۵/۹	۱۳۹/۹	۸۶/۴	۱۶۵/۳	۱۰۲	۱۲۲/۴	۷۵/۶
۶	۶۵	۰/۴۶۸	۲	۲۰۱/۱۳۶	۱۰۰/۵	۴۰۲/۳	۲۰۱/۲	۱۶۰/۹	۸۰/۵	۱۴۰	۷۰	۱۴۰/۸	۷۰/۴
۷	۶۶	۰/۵۹۷	۲/۵۵۱	۲۳۱/۳۰۶	۹۰/۷	۴۶۲/۶	۱۸۱/۳	۱۸۵	۷۲/۵	۱۶۱	۶۳/۱	۱۶۱/۹	۶۳/۵
۸	۶۷	۰/۷۷	۳/۲۹	۲۶۶	۸۰/۹	۵۳۲	۱۶۱/۷	۲۱۲/۸	۶۴/۹	۱۸۵/۲	۵۶/۳	۱۸۶/۲	۵۶/۶
۹	۶۸	۰/۹۰۳	۳/۸۵۹	۳۰۵/۹	۷۹/۳	۶۱۱/۸	۱۵۸/۵	۲۴۴/۷	۶۳/۴	۲۱۲/۹	۵۵/۲	۲۱۴/۱	۵۵/۵
۱۰	۶۹	۰/۹۸۴	۴/۲۰۵	۳۵۱/۸	۸۳/۷	۷۰۳/۶	۱۶۷/۳	۲۸۱/۴	۶۶/۹	۲۹۰	۶۹	۲۴۶/۲	۵۸/۵
۱۱	۷۰	۱/۱۸۹	۵/۰۸۱	۴۰۴/۶	۷۹/۶	۸۰۹/۱	۱۵۹/۲	۳۲۳/۶	۶۳/۷	۳۳۳/۵	۶۵/۶	۲۸۳/۱	۵۵/۷
۱۲	۷۱	۱/۴۸	۶/۳۲۵	۴۶۵/۲	۷۳/۵	۹۳۰/۵	۱۴۷/۱	۳۷۲/۲	۵۸/۸	۴۵۰	۷۱/۱	۳۲۵/۷	۵۱/۵
۱۳	۷۲	۱/۸۱۴	۷/۷۵۲	۵۳۵	۶۹	۱۰۷۰/۱	۱۳۸	۴۲۸	۵۵/۲	۵۱۷/۵	۶۶/۸	۳۷۴/۵	۴۸/۳
۱۴	۷۳	۲/۴۵۶	۱۰/۴۹۶	۶۱۵/۳	۵۸/۶	۱۲۳۰/۶	۱۱۷/۲	۴۹۲/۲	۴۶/۹	۵۹۵/۱	۵۶/۷	۴۳/۷	۴۱
۱۵	۷۴	۳/۶۶۵	۱۵/۵۶۲	۷۰۷/۶	۴۵/۲	۱۴۱۵/۱	۹۰/۴	۵۶۶	۳۶/۱	۶۸۴/۴	۴۳/۷	۴۹۵/۳	۳۱/۶
۱۶	۷۵	۴/۵۲	۱۹/۳۱۶	۸۱۳/۷	۴۲/۱	۱۶۲۷/۴	۸۴/۳	۶۵۱	۳۳/۷	۹۰۰	۴۶/۶	۵۶۹/۶	۲۹/۵
۱۷	۷۶	۵/۲۹۸	۲۲/۶۴۱	۹۳۵/۸	۴۱/۳	۱۸۷۱/۵	۸۲/۷	۷۴۸/۶	۳۳/۱	۱۰۳۵	۴۵/۷	۶۵۵	۲۸/۹
۱۸	۷۷	۶/۲۵۸	۲۶/۷۰۹	۱۰۷۶/۱	۴۰/۳	۲۱۵۲/۳	۸۰/۶	۸۶۰/۹	۳۲/۲	۱۱۹۰	۴۴/۶	۷۵۳	۲۸/۲
۱۹	۷۸	۷/۵۱۶	۳۲/۱۲	۱۲۳۷/۵	۳۸/۵	۲۴۷۵/۱	۷۷/۱	۹۹۰	۳۰/۸	۱۳۶۸/۵	۴۲/۶	۸۶۶/۲	۲۷
۲۰	۷۹	۸/۴۶۳	۳۶/۱۶۷	۱۴۲۳/۲	۳۹/۳	۲۸۴۶/۴	۷۸/۷	۱۱۳۸/۸	۳۱/۵	۱۵۷۳/۸	۴۳/۵	۹۹۶/۲	۲۷/۵
۲۱	۸۰	۹/۴۲۷	۴۰/۲۸۶	۱۶۳۶/۷	۴۰/۶	۳۲۷۳/۳	۸۱/۳	۱۳۰۹/۳	۳۲/۵	۱۸۰۹/۸	۴۴/۹	۱۵۰۰	۳۷/۲
۲۲	۸۱	۱۰/۹۱۵	۴۶/۶۴۵	۱۸۸۲/۲	۴۰/۶	۳۷۶۴/۳	۸۰/۷	۱۵۰۵/۷	۳۲/۳	۲۰۸۱/۳	۴۴/۶	۱۷۲۵	۳۷
۲۳	۸۲	۱۲/۶۲۴	۵۳/۹۴۸	۲۱۶۴/۵	۴۰/۱	۴۳۲۸/۹	۸۰/۲	۱۷۳۱/۶	۳۲/۱	۲۷۰۰	۵۰/۱	۱۹۸۳/۸	۳۶/۸
۲۴	۸۳	۱۴/۵۴۴	۶۲/۱۵۴	۲۴۸۹/۱	۴۰	۴۹۷۸/۳	۸۰	۱۹۹۱/۳	۳۲	۳۱۰۵	۵۰	۲۲۸۱/۳	۳۶/۷
۲۵	۸۴	۱۶/۰۴۸	۶۸/۵۸۱	۲۸۶۲/۵	۴۱/۷	۵۷۲۵	۸۳/۵	۲۲۹۰	۳۳/۴	۳۵۷۰/۷	۵۲/۱	۲۶۲۳/۵	۸/۳
۲۶	۸۵	۱۷/۹۵۵	۷۶/۷۳۱	۳۲۹۱/۹	۴۲/۹	۶۵۸۳/۸	۸۵/۸	۲۶۳۳/۵	۳۴/۳	۴۱۰۶/۴	۵۳/۵	۳۱۰۰	۴۰/۴
۲۷	۸۶	۲۱/۲۶۵	۹۰/۸۷۶	۳۷۸۵/۷	۴۱/۷	۴۶۰۸/۷°					۵۲	۳۵۶۵	۳۹/۲
۲۸	۸۷	۲۶/۶۶	۱۱۳/۹۳۲	۴۳۵۳/۵	۳۸/۲	۴۶۰۸/۷°					۹/۱	۴۰۹۹/۸	۳۶
۲۹	۸۸	۲۹/۵۲۷	۱۲۶/۱۸۴	۵۰۰۶/۶	۳۹/۷	۴۶۰۸/۷°					۱۰	۴۷۱۴/۷	۳۷/۴
۳۰	۸۹	۳۳/۱۸۸	۱۴۱/۸۲۰	۵۷۵۷/۵	۴۰/۶	۴۶۰۸/۷°					۱۰/۶	۵۴۲۱/۹	۳۸/۲
جمع حق بیمه پرداختی به ریال				۴۳۴۷۴	-	۴۹۱۴۲/۵	-	۳۳۵۴۷	-	۳۶۱۳۰	-	۳۸۱۸۵/۵	-
جمع حق بیمه پرداختی به نسبت سال ۶۰				-	۱۸۷۰/۷	-	۳۴۲۰/۹	-	۱۴۷۷۳	-	۱۶۱۳/۳	-	۱۴۰۲/۴
مستمری تعیین شده در اول سال ۹۰				۵۳۸۲	۳۱/۲	۴۶۰۸/۷	۲۶/۵	۴۹۴۵	۲۸/۷	۱۸۰۰	۱۰/۴	۵۰۶۸/۳	۲۹/۴
نسبت مستمری اولیه به کل پرداخت حق بیمه				٪ ۱۲/۴	٪ ۱/۷	٪ ۹/۴	٪ ۰/۸	٪ ۱۵	٪ ۱/۹	٪ ۵	٪ ۰/۶	٪ ۱۳/۳	٪ ۲

آنچه که از جمع‌بندی جدول فوق عاید می‌شود، این است که ضریب همبستگی^۱ ریالی بین وجوه پرداختی افراد به صندوق سازمان و اولین مستمری دریافتی آنان از سازمان عدد $0/0545-$ و ضریب همبستگی بر اساس شاخص 1360 برابر با $0/18-$ می‌باشد. یعنی ارتباط بین واریزی این افراد به سازمان و اولین دریافتی آنان (که مبنای دریافتی‌های بعدی نیز می‌باشد) بصورت منفی و در حد [عدم وجود ارتباط] است. بالاترین پرداختی حق بیمه توسط فرد B و کمترین آن توسط فرد C بوده است (از نظر ریالی در ۳۰ سال). در صورتی که بیشترین مستمری شامل فرد A گردیده است و از نظر تطابق با شاخص سال 1360 رتبه اول به B و رتبه آخر به فرد E تعلق داشته ولی بالاترین مستمری شامل فرد A و کمترین آن به فرد B تعیین شده است. این رابطه دو سویه (واریز حق بیمه - دریافت مستمری) از حالت تعادل خارج گردیده است.

اگر عملکرد بیمه‌شده در دوران پرداخت حق بیمه در حکم [کار] و پرداختی سازمان تأمین اجتماعی را بعنوان [مزد] تلقی کنیم، در این صورت اجرای آن، قانون [مزد مساوی برای کار مساوی قانون کار، ماده ۳۸] که مورد تأیید قوانین داخلی و بین‌المللی است، زیر سوال می‌رود. البته ممکن است در پاسخ گفته شود که این امر قانونی است و بر اساس ماده قانونی عمل می‌شود. درحالی‌که بدلیل نوسانات نرخ‌ها در همه موارد و تورم افسارگسیخته، تبصره ماده ۷۷ ضرورتاً در مدت ۳۲ سال بروزرسانی می‌گردید. مضافاً اینکه در قوانین بعدی از جمله قانونی ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، روش‌های دیگری که تأثیرگذاری بیشتری به تناسب مستمری با حق بیمه پرداختی را داشته باشند، بطور کلی بیان شده است. نکته حائز اهمیت که بایستی به آن اشاره شود، تعیین مستمری بر اساس معدل ۲۴ ماه گذشته، سبب گردیده تعداد کثیری از بیمه‌شدگان در دهه‌های اول و دوم و سنواتی از دهه سوم مدت پرداخت حق بیمه، با ارقام پائین‌تری نسبت به واریز اقدام می‌نمایند و در چند سال آخر مبالغ پرداختی را افزایش می‌دهند که این امر تأثیر قابل توجهی در صندوق سازمان ایجاد می‌نماید و لازم است با تغییر روش در تعیین مستمری با آن مقابله کرد. زیرا بیش از نصف جمعیت کشور تحت پوشش سازمان قرار داشته و ادامه روند فعلی تأثیر مستقیمی در کاهش درآمد سازمان داشته که در میان مدت فاجعه‌بار خواهد بود. پرسش‌های اصلی در ادامه بحث این است که در شرایط مساوی، بهره‌مندی صندوق‌های بیمه‌های اجتماعی و درمانی از محل منابع عمومی و تساوی درصد مشارکت و سهم پرداختی کارفرما نسبت به مأخذ کسر حق بیمه و یکسان بودن درصد مشارکت بیمه‌شده، چرا روش تعیین مستمری یکسان نیست. از طرف دیگر، در صورت تأخیر در پرداخت هرگونه تعهد به صندوق تأمین اجتماعی، دریافت معوقات حق بیمه بروز بوده ولی در پرداخت اولین مستمری، ۲۴ ماه گذشته دخیل است. حال در ادامه جدول شماره ۱ در مرحله مستمری‌بگیر بودن افراد فوق با همان شرایط افزایش ۱۵٪ سالانه و با حداقل دستمزد برای سال ۱۳۹۰ برابر ۱۸۰۰ واحد و برای سال ۱۳۹۹ معادل ۹۰۰۰ واحد منظور و در جدول شماره ۲ همراه با ضریب متناسب‌سازی جایگذاری می‌شود.

۱- یکی از انواع ارتباط بین دو متغیر است که می‌تواند مستقیم مثبت، مستقیم منفی و یا اصلاً همبستگی وجود نداشته باشد. مانند ارتباط بین قد و وزن دانش‌آموزان یک مدرسه. لازم به ذکر است که بیشترین ضریب همبستگی مستقیم عدد ۱+ و بیشترین ضریب همبستگی معکوس، ۱- است و زمانی که همبستگی بین دو متغیر وجود نداشته باشد، حول صفر قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۲

E		D		C		B		A		نسبت شاخص به سال ۶۰	شاخص بانک مرکزی	سال	ردیف
مستمری به نسبت سال ۶۰	مستمری به ریال	مستمری به نسبت سال ۶۰	مستمری به ریال	مستمری به نسبت سال ۶۰	مستمری به ریال	مستمری به نسبت سال ۶۰	مستمری به ریال	مستمری به نسبت سال ۶۰	مستمری به ریال				
۲۹/۴	۵۰۶۸	۱۰/۴	۱۸۰۰	۲۸/۷	۴۹۴۵	۲۶/۵	۴۶۰۸/۷	۳۱/۲	۵۳۸۲	۱۷۲/۳	۴۰/۳۲۱	۹۰	۱
۲۵/۹	۵۸۲۸/۲		حداقل	۲۵/۹	۵۶۸۶/۸	۲۳/۶	۵۳۰۰	۲۷/۵	۶۱۸۹/۳	۲۲۴/۹	۵۲/۶۳۵	۹۱	۲
۲۲/۱	۶۷۰۲/۴		حداقل	۲۱/۶	۶۵۳۹/۸	۲۰/۱	۶۰۹۵	۲۳/۵	۷۱۱۷/۷	۳۰۳	۷۰/۹۱۶	۹۲	۳
۲۲	۷۷۰۷/۸		حداقل	۲۱/۵	۷۵۲۰/۷	۲۰	۷۰۰۹/۱	۲۳/۴	۸۱۸۵	۳۵۰/۲	۸۱/۹۴۸	۹۳	۴
۲۲/۶	۸۸۶۴		حداقل	۲۲/۱	۸۶۴۸/۸	۲۰/۶	۸۰۶۰/۶	۲۴	۹۴۱۳	۳۹۱/۹	۹۱/۷۱۴	۹۴	۵
۲۳/۹	۱۰۱۹۴		حداقل	۲۳/۳	۹۹۴۶/۲	۲۱/۷	۹۲۶۹/۷	۲۵/۴	۱۰۸۲۵/۱	۴۲۷/۴	۱۰۰	۹۵	۶
۲۵	۱۱۷۲۲/۶		حداقل	۲۴/۴	۱۱۴۳۸/۱	۲۲/۷	۱۰۶۶۰/۲	۲۶/۶	۱۲۴۴۸/۹	۴۶۸/۶	۱۰۹/۵۰	۹۶	۷
۲۱/۹	۱۳۴۸۱		حداقل	۲۱/۴	۱۳۱۵۳/۸	۱۹/۹	۱۲۲۵۹/۲	۲۳/۳	۱۴۳۱۶/۲	۶۱۴/۷	۱۴۳/۸۴۲	۹۷	۸
۱۷/۹	۱۵۵۰۳/۱		حداقل	۱۷/۴	۱۵۱۲۶/۹	۱۶/۲	۱۴۰۹۸/۱/	۱۹	۱۶۴۶۳/۷	۸۶۸/۲	۲۰۳/۱۵۰	۹۸	۹
۱۴	۱۷۸۲۸/۶	۷	۹۰۰۰	۱۳/۶	۱۷۳۹۵/۹	۱۲/۷	۱۶۲۱۲/۸	۱۴/۸	۱۸۹۳۳/۳	۱۲۷۷/۲	۲۹۸/۸۵۸	۹۹	۱۰
	۱/۹۸		۱		۱/۹۳		۱/۸		۲/۱	ضریب مستمری در زمان اجرای متناسب سازی			
	۲/۸۱		۱		۲/۷۵		۲/۵۶		۲/۹۹	ضریب مستمری در زمان برقراری مستمری			
	۰/۱۷		۱		۰/۱۸		۰/۲۴		۰/۱۱	ضریب متناسب سازی			

ارقام جدول از ابتدای سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۹ بیانگر ادامه روند تعیین مستمری با ضریب ثابت بوده و تنها تغییرات در فرد D ملاحظه می شود که آنهم به جهت حداقل دستمزد وی می باشد. در ادامه جهت نتیجه گیری از دو جدول فوق رابطه همبستگی ضرایب متناسب سازی با مستمری های سال ۱۳۹۹ و رابطه همبستگی ضرایب متناسب سازی با جمع پرداختی افراد به صندوق تأمین اجتماعی مقایسه می شود.

جدول شماره ۳

ردیف	شرح	A	B	C	D	E
۱	پرداختی حق بیمه به ریال	۴۳۴۷۴	۴۹۱۴۲	۳۳۵۴۷	۳۶۱۳۰	۳۸۱۸۵
۲	ضریب متناسب سازی	۰/۱۱	۰/۲۴	۰/۱۸	۱	۰/۱۷
۳	مستمری دریافتی افراد در سال ۱۳۹۹	۱۸۹۳۳	۱۶۲۱۲	۱۷۳۹۵	۹۰۰۰	۱۷۸۲۸

نتایج حاصل از جدول شماره ۳:

(الف) ضریب همبستگی بین ضرایب متناسب سازی با مستمری افراد در سال ۱۳۹۹ معادل ۰/۹۹- است.

(ب) ضریب همبستگی بین ضرایب متناسب سازی و پرداختی حق بیمه افراد در مدت ۳۰ سال معادل ۰/۳۲- می باشد.

- متناسب سازی رابطه مستقیم قطعی با مستمری افراد دارد.

- رابطه متناسب سازی با میزان حق بیمه افراد در مدت ۳۰ سال، در حد ضعیفی قرار گرفته است.

بطور کلی بخشنامه متناسب سازی قادر نبوده که میزان مشارکت افراد را پوشش داده و بصورت نظام‌وار، نابرابری بوجود آمده در زمان تعیین مستمری را تشدید نموده بطوریکه میان آنها نسبت علت و معلولی بوجود آید و این نابرابری حاصل ناشی از ثروت و مالکیت نبوده و عامل اصلی آن [اداره امور عمومی] می‌باشد.

۵- پیشنهاد شیوه مناسب با اصول و معیارهای حقوق عمومی

قدرت عمومی نوعاً به صورت مختلف در اقتصاد علی‌الخصوص در اقتصاد عمومی دخالت می‌کند که یکی از اصول این مداخله اصل برنامه‌ریزی است که دارای دو جنبه سیاسی - ایدئولوژیک و فنی است. از نظر سیاسی قانون اساسی در بند ۱۲ اصل ۳ که پی‌ریزی اقتصاد صحیح و عادلانه را بر اساس ضوابط اسلامی در جهت ایجاد رفاه و رفع فقر و از بین بردن هرگونه محرومیت قرار داده است و در اصل ۲۹ برخورداری از تأمین اجتماعی را حق همگانی دانسته است و هر کسی را مالک کسب و کار مشروع خود در اصل ۴۶ قرار داده است. ماده ۱۷ اعلامیه جهانی حقوق بشر گفته: «هر کس منفرداً یا بطور دسته‌جمعی حق مالکیت دارد - احدی را نمی‌توان خود سرانه از حقوق مالکیت محروم کرد». همچنین این اعلامیه همه افراد را در پیشگاه قانون یکسان می‌داند و همه افراد را در قبال هر تبعیضی مورد حمایت قرار می‌دهد (اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ۱۷) و به هر کسی در مقابل مساوی بدون هیچگونه رعایت امتیاز، حق دستمزد مساوی را داده است (اعلامیه جهانی حقوق بشر، ماده ۲۳)

در حالت کلی قوه موسس به قوه مقننه اجازه نداده است که هیچ قانونی را بر خلاف قانون اساسی و موازین اسلامی تصویب نماید (قانون اساسی، اصول ۳ و ۷۴) و شورای نگهبان را ناظر بر این قضیه قرار داده است. (قانون اساسی، اصل ۹۶) پس قدرت عمومی در کلیه موارد بخصوص در زمینه‌های اقتصادی نیز نایستی از مقررات، اصول اسلامی و شرع تخلفی نماید. از لحاظ فنی نیز قانونگذار نظارت در ایجاد تعادل بین منابع و مصارف صندوق‌ها را علم محاسبات بیمه‌ای قرار داده است. (قانون ساختار جامع رفاه، ماده ۳) وجوه، اموال و دارایی‌های صندوق‌های بیمه اجتماعی و درمانی (از جمله صندوق تأمین اجتماعی) را در حکم اموال عمومی قرار داده و مالکیت آنها را بصورت مشاعی در طی نسل‌ها متعلق به همه‌ی افراد دانسته است (قانون ساختار جامع رفاه، ماده ۷).

پس باتوجه به موارد ذکر شده و توضیحات تیرهای قبلی، آنچه که از عملکرد سازمان در موضوع متناسب سازی حاصل شده، به نظر می‌رسد اصرار طراحان بر روی آشناترین و ساده‌ترین راه حل بوده است و تفکری جامع و سیستمی صورت نگرفته بلکه بصورت خطی موارد مشخصی را بعنوان ثقل مسئله (سنوات، مستمری تعیین شده، حداقل دستمزد) مدنظر قرار داده است. چون ساده‌ترین راه دسترسی به اطلاعات مستمری‌بگیران بوده است و نیازی به دسترسی به اطلاعات تک تک افراد در مدت متوسط ۳۰ سال نیست. درحالیکه بی‌توجهی به ارزش‌های ذاتی گزینه اصلی و ارزش و وزن قائل شدن به عوامل دیگر، نه تنها چیزی را حاصل نخواهند نمود، بلکه مشکلات با شدت بیشتری به سراغ خواهند آمد و شاید فرصت مناسبی برای حل آنها دیگر در اختیار نباشد.

قانونگذار در رابطه با دارایی‌های سازمان تأمین اجتماعی، دو اصطلاح [اموال عمومی] و [مالکیت مشاعی] بکار برده است که اگر به ماهیت آنها توجه می‌شد شاید شیوه متناسب‌سازی به نحو بهترین انجام می‌گرفت. قانون مدنی اموال عمومی را بعنوان اموال فاقد مالک تعریف نموده و آنها را غیر قابل تملک دانسته و قانون اساسی در اصل ۴۵ اصطلاح [اموال عمومی] را بکار برده و در اصل ۱۳۸ صلح دعاوی راجع به [اموال عمومی] و یا ارجاع آن به داوری را در هر مورد موکول به تصویب هیأت وزیران و با اطلاع مجلس دانسته و در اصل ۵۰ حفاظت از محیط زیست را بعنوان [وظیفه عمومی] تلقی کرده است (به جهت استفاده نسل قبلی و نسل‌های بعدی)، در ارتباط با مالکیت تشکیلاتی همچون سازمان تأمین اجتماعی می‌توان آن را در قالب [حاکمیت ملی] توجیه کرد. به این ترتیب که قدرت یکپارچه و متحد مجموعه افراد بر سر نوشت آنها موثر است نه مجموعه افراد (جمع جبری آنها). بطوریکه اصل [کل، چیزی جدا از جمع جبری اجزا است] عینیت می‌یابد و شاید تفاوت بیمه‌های اجتماعی و تأمین اجتماعی از این موضوع نشأت گرفته باشد. بطور کلی ملی توان چنین بیان کرد که دارائی‌های سازمان تأمین اجتماعی به کل ملت تعلق داشته و نگهداری و حفاظت از آن جزو وظایف عمومی بوده و تصمیم‌گیری در آن بایستی توسط منتخبین مردم انجام گیرد مگر اینکه به یک واحد اداری واگذار شود.

روش پیشنهادی جهت اجرای متناسب‌سازی: از نظر مالی وقتی صحبت از هزینه می‌شود در کنار آن بایستی به درآمد هم توجه نمود. وقتی مقرر گردیده که به یک مجموعه پرداختی صورت گیرد قبل از هر اقدامی لازم است که ابتدا میزان کل آن مشخص و سپس متناسب با وضع موجود تقسیم صورت گیرد. به این ترتیب در آغاز بایستی کل وجه قابل توزیع در بخشنامه قید و تعداد واجدین شرایط در آن ذکر می‌گردد و پس از آن به تسهیم آن اقدام می‌گردید و در ادامه:

- آورده‌های هر مستمری‌بگیر بر اساس هر سال مشخص گردیده
- پرداخت حق بیمه هر سال بر شاخص بانک مرکزی تقسیم و عدد حاصل بعنوان امتیاز آن سال در نظر گرفته شده است.
- جمع امتیازهای کل مدت پرداخت حق بیمه بعنوان کل امتیاز یک فرد بدست آمده است.
- کلیه امتیازات افراد جمع زده شده تا مجموع آنها بدست آید.
- مجموع امتیازات به کل مبلغ قابل توزیع تقسیم و حاصل آن بعنوان مبلغ متعلق به هر امتیاز در نظر گرفته شده است.
- عدد حاصل در امتیاز هر فرد ضرب و از طریق آن وجه متعلق به هر فرد بدست می‌آید.

$$A = \text{شاخص بانک مرکزی در همان سال} : (\text{پرداخت حق بیمه هر سال}) = \sum_{1}^n \text{امتیاز هر فرد}$$

$$\text{کل امتیاز مستمری بگیران} = \sum A_1 + A_2 + A_3 + \dots + A_n = B$$

$$B = C : \text{کل مبلغ قابل توزیع} = \text{مبلغ متعلق به هر امتیاز}$$

$$A \times C = \text{مبلغ متعلق به هر مستمری بگیر}$$

۶- نتیجه گیری

سازمان تأمین اجتماعی موظف است که حداقل سالی یکبار کلیه مستمری‌ها را بر اساس افزایش هزینه زندگی با تصویب هیأت وزیران افزایش دهد. هزینه‌ها بسیار ناچیز بوده و قانونگذار ملزم به تکلیف افزایش علی‌هدهای بر افزایش سالانه بنام متناسب‌سازی در طول برنامه توسعه نموده‌است که سازمان تأمین اجتماعی بر اساس ساده‌ترین و آسان‌ترین روش‌های قابل حصول اقدام نموده‌است که این اقدام خارج از آورده‌های مستمری‌بگیران نزد صندوق تأمین اجتماعی بوده‌است. درحالی‌که هرگونه پرداخت بایستی در قبال عملکرد قبلی انجام گیرد و مستمری تعیین شده که در متناسب‌سازی نیز ملاک طراحی بوده متناسب با پرداخت‌های حق بیمه به صندوق بوده‌است. لذا در تطابق روش بکار گرفته‌شده با اصول حقوق عمومی نتایج حاصله عبارت بود از: در اصل منفعت عمومی توزیع گرایش به سمت فایده‌گرایی، در اصل خدمت عمومی مبنای سیاست‌گذاری نامشخص بوده و در مقام تطبیق با اصل عدالت، برابری و بی‌طرفی نتیجه حاصله کمتر به سمت افراد ضعیف تمایل داشته‌است. در رابطه با اصل قدرت عمومی گرایش به حاکمیت بجای مدیریت و تصدی‌گری صورت گرفته‌است و در ارتباط با نظم عمومی عملکرد سازمان تمایل به تضییع حق [مزد مساوی برای کار مساوی] داشته و بر اساس اصل صلاحیت‌ها و به نظر می‌رسد تصمیم‌گیری در همسان‌سازی بدلیل تحت پوشش قرار گرفتن جمعیت کثیری از مردم، طراحی و تصمیم‌گیری آن، مسئله در یک مرجع بالاتر از سطح سازمان انجام می‌گرفت.

جهت تبیین بیشتر و دقیق موضوع، پنج مورد از شرایط وجود آمده برای افراد که سبب مغایرت نسبت مستمری به پرداختی آنها گردیده در جدول تنظیمی (مشابه با وضعیت اجرا شده) تجزیه و تحلیل گردیده و در نهایت مشخص گردید که ضریب متناسب‌سازی مطابقت بیشتری به مستمری تعیین شده اولیه داشته تا آورده افراد به صندوق تأمین اجتماعی. در انتها روشی که در صورت اجرا می‌توانست نسبت به روش فعلی مناسب و قریب به واقعیت بوده ارائه گردیده که ارزش پرداختی حق بیمه هر مستمری‌بگیر به نرخ واقعی در آن لحاظ شده‌است.

منابع

- بخشنامه شماره ۱۰۰۰/۹۹/۴۲۴۰ مورخ ۱۳۹۹/۰۵/۱۵ سازمان تأمین اجتماعی
- چلبی، آزاده. (۱۳۹۶). **فساد و مقبولیت قانون**. تهران، نی
- حاجی حیدر، حمید. (۱۳۸۸). تحول تاریخی مفهوم عدالت. **علوم سیاسی**، ۴۵
- راسخ، محمد. (۱۳۸۵). مفهوم عدالت. **مجلس و پژوهش**، ۳۸
- سن، آمارتیا. (۱۳۹۵). **برابری و آزادی**. حسن فشارکی، تهران، شیرازه کتاب ما
- سی مولر، دنیس. (۱۳۹۵). **انتخاب عمومی**. جمعی، تهران، نور علم
- طالبزاده، حمید. (۱۴۰۰). دیالکتیک عدالت و نظم عمومی و سنتز حقوق شهروندی. **پژوهش‌های اخلاقی**، ۲
- عباسی لاهیجی، بیژن. (۱۴۰۲). **مبانی حقوق عمومی**. تهران، دادگستر
- قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴
- قانون ساختار جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳
- قانون کار
- گرجی ازندیانی، علی اکبر. (۱۳۹۱). **مبانی حقوق عمومی**. تهران، جنگل
- ویژه، محمدرضا. (۱۳۸۳). مفهوم اصل برابری در حقوق عمومی نوین. **نشریه حقوق اساسی**، ۲