



A Comparative Study of Iran's Social Security Law Regarding Women and the Conventions of the International Labour Organization (ILO)

Fateme Sarreshteh Izadmousa

PhD in International Relations, Faculty of Law and Political Sciences, Islamic Azad University of Tehran, Science and Research Unit, Tehran, Iran.

Email: f.izadmoosa@gmail.com

Abstract

States have consistently considered international norms and instruments and, to the extent possible, incorporated them into domestic laws and policymaking. In this context, the present article examines the rights of employed women under Iran's Social Security Law in comparison with relevant conventions and standards of the International Labour Organization. The central question posed by the study is: To what extent do Iran's laws, particularly the Social Security Law, align with International Labour Organization standards regarding employed women? The findings indicate that, based on Article 20 of the Constitution of the Islamic Republic of Iran, women enjoy all human rights, including the right to social security, on an equal footing with men in accordance with Islamic principles. Furthermore, in public law, such as the Social Security Law, gender plays no role, and the individual is addressed as a human being. Nonetheless, the Social Security Law, influenced by the Constitution and civil laws, is consistent with International Labour Organization standards in some areas, but differs in others.

Keywords: Comparative study, International Labour Organization, Iran's Social Security Law, International Labour Organization conventions, Women



بررسی تطبیقی قانون تأمین اجتماعی ایران در حوزه زنان با اسناد سازمان بین المللی کار

فاطمه سر رشته ایزدموسی

دکترای روابط بین الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

Email: f.izadmoosa@gmail.com

چکیده

دولت‌ها همواره قواعد و اسناد بین‌المللی را مورد توجه داده و در حد امکان در قوانین و سیاست‌گذاری‌های داخلی خود اعمال می‌کنند. در این راستا، مقاله حاضر درصدد است تا حقوق زنان شاغل از منظر قانون تأمین اجتماعی ایران را در مقایسه با اسناد سازمان بین‌المللی کار مورد بررسی قرار دهد. پرسش کلیدی مقاله این است که تا چه میزان قوانین ایران به‌ویژه قانون تأمین اجتماعی در خصوص زنان شاغل با اسناد سازمان بین‌المللی کار مطابقت دارد؟ در پاسخ به این پرسش، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بر طبق اصل بیستم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، زنان از کلیه حقوق انسانی و به‌طور خاص حق بر تأمین اجتماعی به‌صورت برابر با مردان با رعایت موازین اسلامی برخوردار هستند. در حقوق عمومی نیز مانند قانون تأمین اجتماعی، جنسیت نقشی نداشته و فرد به‌عنوان یک انسان موضوع قرار گرفته است. با این وجود، قانون تأمین اجتماعی متأثر از قانون اساسی و قوانین مدنی، در برخی خدمات هم‌سو با اسناد بین‌المللی کار و در برخی موارد متفاوت از اسناد یاد شده است.

کلیدواژه‌ها: مطالعه تطبیقی، سازمان بین‌المللی کار، قانون تأمین اجتماعی ایران، مقوله‌نامه، زنان.

مقدمه

عدم تبعیض یا برابری جنسیتی از اصول بنیادی بین‌المللی تأمین اجتماعی است. این اصل در اسناد بین‌المللی، به‌ویژه اعلامیه جهانی حقوق بشر، منشور ملل متحد و اسناد سازمان بین‌المللی کار مورد تأکید قرار گرفته است. اصل عدم تبعیض جنسیتی در قوانین اکثر کشورها تسری یافته و در ایران نیز در قانون اساسی، قوانین کار و تأمین اجتماعی با قید «رعایت موازین اسلام» لحاظ شده است. اصل تعمیم یا فراگیر بودن تأمین اجتماعی، اصل تضمین دولت و اصل حمایتی بودن مقررات تأمین اجتماعی از دیگر اصول بین‌المللی تأمین اجتماعی است (Millar, 2003, p. 82)؛ که به اصل عدم تبعیض یا برابری جنسیتی توجه ویژه داشته و از این جهت، وضعیت زنان شاغل در ایران را از منظر قانون تأمین اجتماعی مورد توجه قرار می‌دهد. در این مقاله دو متغیر مستقل و وابسته مورد بررسی قرار می‌گیرند؛ که متغیر مستقل، مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی که بر متغیر وابسته قوانین ایران به‌ویژه قانون تأمین اجتماعی تأثیر می‌گذارد.

در این راستا، مقاله حاضر تلاش می‌کند تا حقوق زنان شاغل در ایران را از منظر قانون تأمین اجتماعی در تطبیق با مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار بررسی کند. پرسش کلیدی که مقاله سعی در بررسی آن دارد؛ این است که «تا چه میزان قوانین ایران، به‌ویژه قانون تأمین اجتماعی درخصوص زنان شاغل با اسناد بین‌المللی کار مطابقت دارد؟» در راستای بررسی و پاسخ به این پرسش، مطالب و مباحث مقاله در چهار بخش به شرح زیر مطرح می‌شود.

در بخش نخست، چهارچوب نظری بر مبنای نظریات انتقادی و زن‌محور طراحی شده است. استفاده از نظریه انتقادی بدین جهت است که از منظر این نظریه، فلسفه وجود تأمین اجتماعی، برقراری عدالت اجتماعی، کاهش فاصله طبقات اجتماعی و رهاساختن بشر از ساختارهای ناعادلانه طبقاتی است و از نظریات «زن‌محور»^۱ نیز به خاطر قوانین مرتبط با زنان بهره گرفته شده است.

در بخش دوم، اسناد سازمان بین‌المللی کار مرتبط با اصل برابری جنسیتی تشریح می‌شود. در مورد اصل برابری زن و مرد در اسناد بین‌المللی، به اعلامیه جهانی حقوق بشر و کنوانسیون رفع هرگونه تبعیض از زنان اشاره خواهد شد که هر دو سند یادشده، حق برخورداری از تأمین اجتماعی، به‌ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، ازکارافتادگی و سالمندی، بازنشستگی، حق برخورداری از مرخصی با حقوق و دستمزد،



حق برخورداری از حمایت‌های درمانی و امنیت شغلی ازجمله مراقبت‌های دوره بارداری درخصوص زنان را مورد توجه قرار می‌دهد.

در بخش سوم، قوانین ایران، به‌ویژه اصول ۲۰، ۲۱ و ۲۹ قانون اساسی بررسی می‌شود. در اصول یادشده، زنان از کلیه حقوق انسانی و به‌طور خاص حق بر تأمین اجتماعی، به‌صورت برابر با مردان برخوردار بوده و نباید منعی برای آن‌ها وجود داشته باشد. تنها قیدی که اصل بیستم قانون اساسی بیان می‌دارد؛ رعایت موازین اسلام است. در این بخش تلاش می‌شود تا برخی از اصول قانون اساسی و برخی از مواد قانون تأمین اجتماعی مرتبط با زنان شاغل تحلیل شود.

بخش چهارم به مقایسه قانون تأمین اجتماعی با اسناد سازمان بین‌المللی کار می‌پردازد. در این راستا، اسناد بین‌المللی کار معیارهای حداقلی را اعلام کرده تا دولت‌ها از آن بهره گیرند؛ درحالی‌که نظام تأمین اجتماعی ایران هنوز بر محور بیمه‌های اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی نیز بر محور رابطه کاری و اشتغال استوار است؛ بنابراین از میان معیارهای معرفی شده به‌وسیله مقاوله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار، معیار نخست یعنی اشتغال صرف با وضعیت کنونی تأمین اجتماعی در کشور منطبق‌تر است؛ اما ماده ۶۱ مقاوله‌نامه ۱۰۲ از معیار اشتغال عبور کرده و معیاری فراتر و گسترده‌تر از آن، یعنی معیار سکونت را ملاک قرار داده و طبیعی است که با انتخاب معیار سکونت، افراد بیشتری باید مشمول تأمین اجتماعی قرار گیرند. در این بخش تلاش می‌شود تا با تجزیه و تحلیل قوانین داخلی کشور روشن شود که در کدام موضوع هم‌سو با مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و در کدام موضوع متفاوت هستند.

۱. چهارچوب نظری

تأمین اجتماعی اگرچه ازجمله مباحثی است که به‌صورت مستقیم موضوع بحث نظریات روابط بین‌الملل قرار نگرفته است؛ با این وجود و در حوزه زنان، می‌توان آن را ذیل نظریات انتقادی و زن‌محور مورد بررسی قرار داد. نظریه انتقادی ملهم از روح انتقادی مارکس بر نظام سرمایه‌داری است. نظریه‌پردازان انتقادی بین‌الملل متأثر از دیدگاه‌های مارکس می‌کوشند منابع نابرابری و سلطه را که به روابط قدرت جهانی شکل می‌دهند؛ با هدف امحای آن‌ها، افشا و تحلیل انتقادی کنند. چراکه نظریه انتقادی در پی رهایی بخشی بشر از قیودی است که ساختار روابط بین‌الملل آن‌ها را به ارمغان آورده‌اند. از این جهت، بسیاری از نظریه‌پردازان نظریه انتقادی درصدد بهره‌گیری از دانش برای مقاصد سیاسی هستند تا بدین‌وسیله باعث رهایی انسان از ساختارهای

سرکوب‌کننده سیاست و اقتصاد جهانی شوند که تحت سلطه قدرت‌های سرمایه‌داری است (قوام، ۱۳۹۰: ۱۹۵).

یکی از اهداف مهم مطالعات انتقادی، تغییر هنجارهای تنظیم‌کننده و تشکیل‌دهنده نظام بین‌المللی است؛ به‌نحوی که دولت‌ها از تفکر، تصمیم‌سازی و اقدام براساس الگوهای نظری واقع‌گرایی دست بردارند. از این‌رو، طرفداران نظریه انتقادی، خواهان نظامی هستند که در آن عدالت استقرار یافته و حاشیه‌ها (در برابر متن) مورد توجه قرار گیرند. در مجموع، آنچه نظریه‌پردازان انتقادی در امکان تحول بین‌المللی به آن‌ها توجه می‌کنند عبارت از بازگشت به اخلاق هنجاری در روابط بین‌الملل؛ کاهش نابرابری‌های جهانی؛ برقراری عدالت بین‌المللی؛ احترام به تنوع، تکثر و تفاوت است. موارد اشاره‌شده بیانگر آن است که نظریه‌پردازان انتقادی در حوزه روابط بین‌الملل، تحول در نظام بین‌الملل را لازمه برقراری شرایط عادلانه می‌دانند و در پی رها ساختن بشر از ساختارهای ناعادلانه سیاست و اقتصاد جهانی هستند که تحت کنترل قدرت‌های هژمونیک قرار دارند. آن‌ها در تلاش‌اند نقاب از چهره پوشیده سلطه شمال ثروتمند بر جنوب فقیر بردارند (جکسون، سورنسون، ۱۳۹۱: ۲۹۹). درواقع، در نظریه انتقادی وظیفه این است که از جایی که هستیم آغاز کنیم و اصول و ارزش‌هایی را که به جامعه سیاسی‌مان ساختار می‌بخشد؛ بکاویم و تضادها و تناقض‌های درونی موجود در چگونگی سازمان‌دهی جامعه برای تعقیب ارزش‌های مورد حمایتش را افشا کنیم. علاقه‌رهایی‌بخش نظریه انتقادی با تأمین آزادی از محدودیت‌های تأیید نشده، روابط سلطه و شرایط ارتباطات و فهم تحریف‌شده‌ای که آدمیان را از دستیابی به ظرفیت ساختن آینده از طریق اراده و آگاهی کامل محروم سازد؛ سروکار دارد. نظریه انتقادی متعهد است که سازمان‌دهی عقلانی، عادلانه و مردم‌سالارانه زندگی سیاسی را به فراسوی سطح دولت، یعنی به کل بشریت گسترش دهد تا در پرتو چنین وضعیتی بتواند حقوق همه انسان‌ها اعم از اقلیت‌ها، زنان و حاشیه‌ها را تأمین کند (دیویتاک، ۱۳۹۱: ۲۱۲-۲۱۱).

به‌تبع این نابرابری جهانی، در داخل کشورها نیز، ثروت و قدرت بین طبقات اجتماعی به‌صورت نابرابر توزیع می‌شود. در این راستا، صاحب‌نظران انتقادی، به‌ویژه کاکس به اخلاق مسئولیت دولت‌ها در برابر رفاه و تأمین اجتماعی برای شهروندان معتقد است. از همین‌رو دولت تکلیف حقوقی در برابر رفاه و تأمین اجتماعی تمامی شهروندان خود را دارد. درواقع، مکتب انتقادی رسالت اصلی خود را فراهم ساختن زمینه‌های لازم برای تحقق جامعه‌ای برابر برای شهروندان و تلاش برای جبران نابرابری‌های گسترده و برقراری عدالت می‌داند.



موضوع رفاه، تأمین اجتماعی، برابری، کاهش نابرابری بین‌المللی و حقوق اجتماعی انسان‌ها فقط مورد توجه نظریات انتقادی نبوده است؛ بلکه نظریات زن‌محور روابط بین‌الملل نیز در مباحث خود، موضوعات انتقادی را در زمینه بحث حاضر مطرح می‌کنند که نوشتار حاضر در ابعاد نظری بحث از آن موضوعات بهره‌گیری کرده است. پژوهشگران زن‌محور روابط بین‌الملل نوک حمله را متوجه واقع‌گرایی و مفروضات آن کرده‌اند (قوام، ۱۳۹۰: ۲۰۵). بنابراین از منظر نظریه‌های زن‌محور، مفاهیم اصلی روابط بین‌الملل مانند خشونت، امنیت، قدرت و حاکمیت باید باز تعریف شوند. خشونت تنها یک مسئله بین‌المللی نیست؛ بلکه هم خشونت داخلی و هم خشونت ساختاری علیه زنان وجود دارد و به عبارتی ظلم و ستمی که زنان از ساختارهای سیاسی، حقوقی و اقتصادی می‌بینند؛ آن‌ها را در وضعیت‌های نابرابر قرار می‌دهد. چنین دیدگاهی در مورد خشونت، نیازمند مفهومی از امنیت است که اساساً متفاوت از مفهوم سنتی آن است. نظریه‌های جدیدی مورد نیاز است که سلسله‌مراتب جنسیتی و مسئله حقوق و وضعیت زنان را در مرکز اصلی قرار می‌دهد (جکسون، سورنسون، ۱۳۹۱: ۳۳۷).

به‌طور کلی، فمینیسم لیبرال، فمینیسم مارکسیستی-سوسیالیستی و فمینیسم رادیکال سه رویکرد نظری عمده نسبت به موضوع جنسیت است (جکسون، سورنسون، ۱۳۹۱: ۳۳۵). فمینیست‌های لیبرال معاصر می‌خواهند تا زنان در دنیای سیاست مهم‌تر شوند و دسترسی نابرابر به قدرت و نفوذ مردان و زنان از بین برود و از این‌رو، مردان و زنان در تمام زمینه‌ها به حقوقی مساوی و یکسانی دست یابند. آن‌ها برای زنان و مردان حقوق یکسانی قائل هستند و معتقدند باید زنان به اندازه مردان به فرصت‌های اقتصادی و آموزشی دسترسی داشته باشند. قوانینی وضع شود که مانع از اعمال تبعیض نسبت به زنان باشد و در عرصه اشتغال، حرفه و برنامه‌های کارآموزی به فرصت‌های برابر با مردان دست یابند. علاوه بر آن، فمینیست‌های لیبرال معاصر برای زنان شاغل، امتیازات ویژه دوران بارداری، مرخصی‌های دوره زایمان و خدمات مهدکودک قائل هستند (آلیسون، ۱۳۷۵: ۴۱). فمینیسم مارکسیستی، جایگاه پایین زنان را به ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی نظام سرمایه‌داری نسبت می‌دهد. انگلس معتقد است سرمایه‌داری، اختلافی را بین کار تولیدی در کارخانه و کار نامرئی در بخش خصوصی و در خانه به وجود می‌آورد. زنان در خانه عهده‌دار کار بدون پرداخت و نامرئی هستند. این مسئله زنان را تبدیل به شهروندان درجه دو می‌سازد یا اغلب شغل‌های کم‌درآمد و کم‌اهمیت را به عهده دارند. فمینیسم مارکسیستی-سوسیالیستی بر شیوه‌هایی متمرکز است که در قالب آن سرمایه‌داری و پدرسالاری زنان را در وضعیتی محروم از

حقوق خود قرار می‌دهد. آن‌ها معتقدند تنها راه حل این معضل، براندازی نظام سرمایه‌داری است (جکسون، سورنسون، ۱۳۹۱: ۳۳۶). دغدغه اصلی فمینیست‌های رادیکال، برابری حقوقی مردان و زنان است. آن‌ها می‌خواهند تا تجزیه و تحلیل فمینیستی معتبرتر و مستقل‌تری را به وجود آورند که بتواند کاملاً تابع ساختن جنسیت در مقابل موضوعات سنتی روابط بین‌الملل را از بین ببرد. بنابراین، آن‌ها خواستار تحول ساختاری نسبت به مفاهیم کلیدی روابط بین‌الملل هستند. آن‌ها معتقدند با اصلاحات قوانین داخلی و بین‌المللی و توانمندسازی زنان می‌توان گامی به سوی عدالت برداشت؛ چراکه برای رسیدن به صلح و ثبات جهانی باید نقش گروه‌های در حاشیه از جمله زنان را در جوامع، پیرنگ ساخت (آکرلی و همکاران، ۲۰۰۶: ۱۰۸). از این رو، هر دو نظریه انتقادی و فمینیستی به موضوع مقاله حاضر یعنی زنان توجه داشته و خواستار برقراری عدالت در ساختارهای اجتماعی، سیاسی و حقوقی و فرصت‌های برابر برای زنان هستند. بر مبنای این تمهیدات نظری، در ادامه به مسئله اصلی مقاله پرداخته می‌شود.

۲. اسناد بین‌المللی و اصل برابری جنسیتی در تأمین اجتماعی

اعلامیه جهانی حقوق بشر در ماده ۲۲ و ۲۵، برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی را در زمره حقوق انسانی هرکس (اعم از زن و مرد) می‌داند. منظور از حقوق انسانی، حقوقی است که فرد به صرف این‌که یک انسان است از آن‌ها برخوردار بوده و جنسیت وی در آن اثر ندارد. کنوانسیون حذف هرگونه تبعیض علیه زنان، حق برخورداری از تأمین اجتماعی، به‌ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، از کارافتادگی و سالمندی، بازنشستگی، حق برخورداری از مرخصی با حقوق و دستمزد، حق برخورداری از حمایت‌های درمانی و امنیت شغلی از جمله مراقبت‌های دوره بارداری و غیره را مورد توجه قرار می‌دهد. ماده ۱۱ کنوانسیون یادشده، حق بر تأمین اجتماعی را برای زنان به رسمیت شناخته و دیگر موارد نیز به‌نوعی دربردارنده جنبه‌های مختلفی از تأمین اجتماعی زنان در سطح پیشرفته هستند. بنا بر ماده ۲۴، دولت‌های عضو متعهد می‌شوند؛ تمامی اقدامات لازم در سطح ملی را که هدف از آن تحقق کامل حقوق به رسمیت شناخته‌شده در این کنوانسیون است، به عمل آورند. کنوانسیون حاوی این پیام مهم است که از حیث برخورداری از حقوق، از جمله تأمین اجتماعی نباید بین زنان و مردان تبعیض باشد. مسئله مهم‌تر در تأمین اجتماعی زنان این است که در عین تلاش دولت‌ها برای عدم تبعیض میان زنان و مردان، باید به نیازهای خاص زنان توجه شود. برای مثال سرپرستی خانوار، دوران زایمان، نیازهای بهداشتی و



مراقبتی متفاوت با مردان را به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی کنند که تأمین اجتماعی زنان در همه ابعاد را تأمین کند (سازمان ملل متحد، ۱۳۸۸: ۱۸۹-۱۸۷).

میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به‌موجب ماده ۹ کشورهای عضو را موظف می‌داند که حق برخورداری از تأمین اجتماعی، از جهت بیمه‌های اجتماعی را برای کلیه افراد به رسمیت بشناسند. این میثاق همچنین در بند ۲ ماده ۱۰ مقرر می‌دارد که حمایت شغلی از مادران باید در مدت زمان معقول، قبل و بعد از تولد صورت پذیرد. در طول مدت مرخصی زایمان، باید امنیت شغلی و برخورداری از حقوق و مزایای شغلی زنان نیز تضمین شود.

در مقاله‌نامه شماره ۱۸۹ سازمان بین‌المللی کار در مورد کار کارگران خانگی^۱ (مصوب ۲۰۱۱) بر افزایش فرصت‌های اشتغال و دستمزد کارگران زن و مرد دارای مسئولیت‌های خانوادگی تأکید شده است. همچنین کارفرمایان باید اقدامات مقتضی را به‌منظور تضمین برخورداری کارگران خانگی مهاجر، به‌ویژه زنان از شرایط کاری مناسب و حمایت‌های شغلی مادران به عمل آورند و دولت‌ها، قوانین و مقررات ملی مناسب را در راستای حمایت خاص از مادران شاغل در مشاغل خانگی، به‌ویژه کارگران مهاجر وضع کنند (ILO, 2011, p. 18). با عنایت به اسناد بین‌المللی یادشده، حق برخورداری از تأمین اجتماعی برای همه افراد بدون هیچ‌گونه تبعیض نژادی، مذهبی، جنسیت و غیره مورد تأکید قرار گرفته و دولت‌ها مکلف شده‌اند این حق را با تمام امکانات داخلی و همکاری بین‌المللی برای شهروندان تضمین کنند.

۱-۲. اسناد سازمان بین‌المللی کار و اصل برابری جنسیتی در تأمین اجتماعی

در برخی از اسناد سازمان بین‌المللی کار نیز، بر اصل برابری جنسیتی به‌صراحت تأکید شده است. در این راستا، سازمان بین‌المللی کار در زمینه حقوق تأمین اجتماعی زنان، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ را صادر کرده که موضوع آن «ارتقای اصل برابری در زمینه کار و اشتغال» است. از نظر این مقاله‌نامه، تبعیض شامل هرگونه تمایز، استثنا یا ترجیح مبتنی بر جنسیت است که اثر آن از میان بردن یا تغییر دادن برابری فرصت‌ها یا برابری رفتار در زمینه استخدام و اشتغال باشد (Vielle, 2001, p. 181).

ماده ۵ مقاله‌نامه ۱۱۱، اتخاذ تدابیر ویژه را به‌منظور در نظر گرفتن و برآوردن نیازهای ویژه اشخاصی که به دلایل خاصی از جمله جنسیت یا مدیریت خانواده به

1. Domestic Workers Convention (2011)

حمایت خاص نیاز دارند؛ از شمول تعریف تبعیض خارج می‌کند؛ بنابراین، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ به تشریح نتایج برابری فرصت‌ها و رفتار میان زن و مرد در قلمرو کار و تأمین اجتماعی می‌پردازد. با وجود اهمیت مسئله، سازمان بین‌المللی کار هیچ متن رسمی جامعی در این زمینه تهیه نکرده است. با این وجود، پس از مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ و توصیه‌نامه مربوط به آن، برخی نویسندگان به مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ و توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ از آن جهت که تأمین‌کننده برابری واقعی فرصت‌ها و رفتار برابر میان زن و مرد است، استقبال کرده‌اند (Vielle, 2001, p. 185).

در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار در مورد استاندارد حداقلی، حمایت‌های تأمین اجتماعی «نوع حمایت»^(۱) پیش‌بینی شده است. تمام ساختار این مقاله‌نامه برپایه پیش‌فرض یک خانواده تک درآمدی، یعنی خانواده‌ای که با درآمد شوهر اداره می‌شود؛ بنا نهاده شده است. به‌عنوان مثال، در مواد ۶۵، ۶۶ و ۶۷ این مقاله‌نامه، تعیین حداقل تأمین اجتماعی براساس حقوق و مزایای عائله‌مندی یک «ذی‌نفع استاندارد» مقرر شده است و ذی‌نفع استاندارد از نظر این مقاله‌نامه و سایر مقاله‌نامه‌هایی که پس از آن به تصویب رسیده، همیشه یک کارگر ماهر مرد است که دارای یک همسر و دو فرزند است (Vielle, 2001, p. 211). تنها استثنا در زمینه ذی‌نفع استاندارد مزایای بارداری و زایمان است؛ زیرا ذی‌نفع این مزایا همیشه یک زن است (بدون توجه به تعداد اشخاص تحت تکفل او)؛ در هیچ قسمت از مقاله‌نامه، این مسئله که ممکن است شوهر یا فرزندان بیمه‌شده زن تحت تکفل او باشند؛ پیش‌بینی نشده است. برعکس، بند «ت» ماده ۱، زوجه را به معنای زنی تعریف کرده است که تحت کفالت شوهر خود زندگی می‌کند. بند «ت» ماده ۳۲ در مورد حادثه ناشی از کار، زن بیوه یا کودکانی را که در اثر مرگ نان‌آور خانواده، پشتیبان خود را از دست داده‌اند؛ مستحق مزایای حادثه ناشی از کار می‌داند و ماده ۳۲ درخصوص اشخاص تحت حمایت، نامی از مردان یا کودکان تحت تکفل زن نمی‌برد و تنها به زن یا کودکان تحت تکفل مرد اشاره دارد. ماده ۶۱ در مورد مزایای بازماندگی، تنها زن و فرزندان نان‌آور خانواده را مستحق مزایای بازماندگی می‌داند و مزایای بازماندگی به نفع مرد را پیش‌بینی نکرده است. البته بند خ ماده ۶۹ اضافه می‌کند که بیوه شخص متوفی تا زمانی که همسر دیگری اختیار نکرده، از این مزایا برخوردار است (سپهری و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۲۷-۶۰۱)؛ بنابراین، یکی از مهم‌ترین ایرادات مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ و دیگر مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار آن است که کار زنان، افراد تحت تکفل آنان را پوشش نمی‌دهد. مقاله‌نامه شماره ۱۲۸ (ماده ۲۲ مقاله‌نامه ۱۲۸) سازمان بین‌المللی



کار تحت عنوان «مقاله‌نامه ناظر بر مزایای ازکارافتادگی، سالمندی و بازماندگی» که ۱۵ سال پس از مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ در ۱۹۶۷ به تصویب رسید؛ نیز بر همین اساس وضع شده که در آن ذی‌نفع استاندارد، یک کارگر ماهر مرد است و زن و فرزندان او وابسته به شوهر محسوب می‌شوند؛ اما عکس آن (وابستگی شوهر و فرزند به زن) پیش‌بینی نشده است (بند های ۶ و ۷ ماده ۱، ماده ۲۱ و ماده ۲۲ مقاله‌نامه ۱۲۸). تنها نکته مثبت مقاله‌نامه ۱۲۸ نسبت به مقاله‌نامه ۱۰۲ آن است که دامنه افراد تحت تکفل را به زن و فرزندان بیمه‌شده محدود نکرده و تمام افراد تحت تکفل نان‌آور خانواده را مستحق دریافت مزایا می‌داند (ماده ۲۲، مقاله‌نامه ۱۲۸) (سپهری و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۱۸).

مقاله‌نامه شماره ۱۱۸ سازمان بین‌المللی کار^۱ در مورد فرصت‌های برابر و رفتار مساوی با مردان و زنان در زمینه اشتغال، در سال ۱۹۶۲ به تصویب رسید و از کشورها خواست در مواردی که زنان کم‌تر از مردان از مستمری تأمین اجتماعی برخوردارند؛ برای جبران این وضعیت تدابیری خاص اتخاذ شود. فراهم کردن منابع کافی از طریق ایجاد پوشش تأمین اجتماعی مناسب با نیازهای کارگران زن، لغو هر نوع رفتار نابرابر علیه زنان و تضمین اصل رفتار برابر با زنان و مردان مهم‌ترین تدابیر خاصی بود که از سوی کنفرانس پیشنهاد شد.

سازمان بین‌المللی کار با تصویب توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ درباره زنان سرپرست خانواده در سال ۱۹۶۵، حرکت به سمت برابری فرصت‌ها را در دستور کار قرار داد. اصول کلی مندرج در این توصیه‌نامه بر این پایه استوار است که هریک از کشورهای عضو سازمان باید سیاستی را دنبال کنند که برپایه آن زنانی که در خارج از خانه کار می‌کنند؛ بتوانند مسئولیت‌های خانوادگی خود را به‌خوبی اجرا کنند؛ بدون آنکه در معرض تبعیض قرار گیرند. با این وجود، توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ بر این پیش‌فرض استوار بود که مسئولیت‌های خانوادگی به عهده زنان است؛ اما کنفرانس بین‌المللی کار (۱۹۶۵) بیان داشت که هرگونه تغییر در نقش سنتی زنان باید با تغییر در نقش سنتی مردان همراه باشد؛ به این معنی که مشارکت مردان در انجام وظایف خانوادگی و اداره امور منزل افزایش یابد. از طرف دیگر، اگر مزایای پیش‌بینی‌شده در قانون درخصوص مسئولیت خانوادگی فقط به زنان اختصاص داشته باشد؛ کارفرمایان به هنگام استخدام میان کارگران زن و مرد تبعیض قائل خواهند شد و مردان را به زنان ترجیح خواهند داد؛ زیرا می‌دانند که زنان در موارد زیادی حق ترک کار با حفظ سوابق و مزایای تأمین

1. The Equality of Treatment (Social Security) Convention (1973)

اجتماعی را خواهند داشت. با تصویب این ماده، به‌طور یکسان زنان و مردان، از مزایای مربوط به مسئولیت خانوادگی بهره‌مند می‌شوند و این امر از تبعیض خواهد کاست (عراقی، رنجریان، ۱۳۸۵: ۲۲۸).

در سال ۱۹۸۱ مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ «برابری فرصت‌ها و رفتارها برای کارگران هر دو جنس، کارگران دارای مسئولیت‌های خانوادگی» و همچنین توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ تحت همان عنوان تصویب شد و در سال ۲۰۱۱ مقاله‌نامه شماره ۱۸۹ سازمان بین‌المللی کار حمایت از کارگران مشاغل خانگی به‌عنوان آسیب‌پذیرترین گروه‌های کارگران اشاره می‌کند و تعداد قابل‌توجهی از این کارگران، زنان هستند که سازمان بین‌المللی کار به حمایت از حقوق آنان، ترویج برابری فرصت‌ها، درمان، بهبود شرایط کار و زندگی و تأمین اجتماعی آن‌ها تأکید می‌ورزد (ILO, ۲۰۱۱, p. ۲۴). این اسناد دو هدف اصلی دربر داشت که عبارت‌اند از: (۱) ایجاد برابری رفتار و فرصت میان زنان و مردان دارای مسئولیت‌های خانوادگی از جهت کاری و (۲) ایجاد برابری رفتار و فرصت میان دارندگان مسئولیت‌های خانوادگی (اعم از زن و مرد) از یک‌سو و از سوی دیگر، زنان و مردانی که چنین مسئولیت‌هایی به عهده ندارند (سپهری و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۵). طی این دوران جایگاه زنان و استیفای حقوق اجتماعی آنان به‌طور قابل ملاحظه‌ای در بالاترین سطوح بین‌المللی پیشرفت کرد و این امر موجب پیشرفت اصل برابری حقوق در محدوده تأمین اجتماعی شده است.

۳. جایگاه اصل برابری جنسیتی در قوانین از منظر برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی

در حوزه حقوق خصوصی، ویژگی‌های فردی مانند جنسیت لحاظ می‌شود؛ درحالی‌که در حوزه حقوق عمومی خصوصیات فردی لحاظ نشده و تعامل فرد به‌عنوان یک انسان و شهروند با جامعه و دولت مدنظر قرار دارد. حقوق تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از رشته‌های حقوق عمومی است؛ بنابراین در حقوق عمومی، فرد از این جهت که زن یا مرد است، مورد توجه نیست؛ بلکه از این جهت که یک انسان است موضوع آن قرار می‌گیرد. اما از آنجاکه تأمین اجتماعی بسیاری از کارکردهای نهادهای حقوق خصوصی را عهده‌دار است؛ مانند نفقه، ارث، بیمه‌های بازرگانی^(۳) و ... رعایت اصل برابری زن و مرد در آن، از آثار نامطلوب عدم رعایت تساوی زن و مرد در حوزه خصوصی می‌کاهد و به همین دلیل است که اگر آن را به‌منزله یک فرصت برای رعایت اصل برابری بین زن و مرد در نظام حقوق ایران بدانیم؛ به بیراهه نرفتیم (سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴:



۲۵. البته اگر سازوکارهای لازم برای تحول نظام اقتصادی و اجتماعی در کشوری وجود داشته باشد و برای مثال موانع عرفی و مذهبی در بین نباشد؛ نظام حقوقی آن کشور در حوزه روابط خصوصی به‌منظور رعایت اصل برابری زن و مرد، مسیر کوتاه‌تری را خواهد پیمود و به همین دلیل شاید کارکرد نهادهای تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از رشته‌های حقوق عمومی، در راستای جبران و نواقص نهادهای حقوق خصوصی، چندان مورد توجه نباشد. اما در کشورهایی همچون ایران که با تغییر و تحول در حوزه روابط خصوصی با توجه به لحاظ جنبه‌های شرعی و مذهبی در قوانین و حقوق عمومی و همچنین عرف جامعه با مسائلی روبه‌رو است؛ تأثیر نهادهای تأمین اجتماعی برای کاهش فاصله بین آن‌ها نهادهای حقوق خصوصی وضوح بیشتری خواهد داشت.

۳-۱. نظام حقوقی ایران و اصل برابری جنسیتی در برخورداری از تأمین اجتماعی

در نظام حقوقی ایران در حوزه حقوق خصوصی، ویژگی‌های فرد مانند جنسیت لحاظ می‌شود؛ درحالی‌که در حقوق عمومی خصوصیات فردی لحاظ نشده و تعامل فرد به‌عنوان شهروند با جامعه و دولت مدنظر قرار می‌گیرد. ازاین‌رو، اصل رفتار برابر و عدم تبعیض جنسیتی، هم به‌طور کلی و هم به‌طور خاص در حوزه تأمین اجتماعی پذیرفته شده است؛ زیرا قوانین اساسی و تأمین اجتماعی جزء حقوق عمومی است.

۳-۱-۱. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و اصل برابری جنسیتی در تأمین اجتماعی

اصل بیستم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران در این زمینه به‌صراحت بیان می‌کند: «همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند». اصل ۲۹ قانون اساسی نیز «برخورداری از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و غیره» را حق همگانی می‌داند (منصور، ۱۳۷۹: ۱۸). بنابراین به استناد اصول یادشده قانون اساسی، زنان از کلیه حقوق انسانی و به‌طور خاص حق برخورداری از تأمین اجتماعی، به‌صورت برابر با مردان برخوردار بوده و نباید منعی برای آن‌ها وجود داشته باشد؛ تنها قیدی که اصل بیستم قانون اساسی بیان می‌دارد؛ رعایت موازین اسلام است. همان‌طور که در بالا نیز گفته شد این امر در حوزه حقوق خصوصی اثرگذار

است، ولی در حوزه حقوق عمومی و ازجمله تأمین اجتماعی، به دلیل این که خصوصیت های فردی (مانند جنسیت) نقشی ندارد؛ فاقد اثرگذاری است. برای تکمیل مباحث، ضروری است به اصل ۲۱ قانون اساسی نیز اشاره شود. طبق این اصل، دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین کند. حتی براساس بند ۴ اصل ۲۱ قانون اساسی، ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و بی سرپرست به نوعی حاوی تبعیض مثبت^(۳) به سود زنان است (منصور، ۱۳۷۹: ۲۰). تبعیض مثبت به سود زنان توسط بسیاری مورد استقبال قرار گرفته است و حتی برخی از پژوهشگران اتخاذ این گونه حمایت ها از زنان را نه تنها تبعیض نمی دانند؛ بلکه آن را اقدامی در جهت برابری و مساوات به شمار می آورند؛ زیرا از مواردی است که تبعیض ممنوع نبوده بلکه حمایت از کسانی که در جامعه دچار محرومیت شده اند و احتیاج به حمایت ویژه دارند، مطلوب است.

۳-۱-۲. قانون کار و اصل برابری جنسیتی

ماده ۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران به صراحت بیان می دارد: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند این ها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هرکس حق دارد شغلی را که مایل است و مخالف اسلام و مصالح عمومی و حقوق دیگران نیست، برگزیند». همچنین در ماده ۳۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران تصریح شده: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد؛ باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است» (قشقای، ۱۳۹۴: ۴۸). در اکثر جوامع دنیا، بعضی گروه های اجتماعی در مقایسه با دیگر افراد آن جامعه از لحاظ رشد و توسعه اجتماعی، دچار موانع و محدودیت و از این جهت وضعیت نامساعدی دارند. کنوانسیون های سازمان بین المللی کار تصریح می کند که در این موارد دولت ها، مساعدت ها و امکانات خاصی را برای آن ها فراهم ساخته؛ به نحوی که این قبیل گروه ها بتوانند موانع و محدودیت ها را رفع کرده و خود را به دیگران در آن جامعه برسانند. این گونه مساعدت ها و امتیازات را نباید تبعیض تلقی کرد؛ بلکه برعکس دولت ها باید از این گونه گروه ها حمایت کنند. اصل رفتار برابر و عدم تبعیض جنسیتی در قانون تأمین اجتماعی ایران مصوب سال ۱۳۵۴ و حمایت های این قانون برای زنان در پرتو این پرسش که آیا اصل رفتار برابر و عدم تبعیض جنسیتی در قانون تأمین



اجتماعی رعایت شده است؟ مشخص می‌شود. پاسخ به این پرسش با بررسی شرایط برخورداری از هریک از مزایای تأمین اجتماعی میسر خواهد بود که در این مبحث به برخی از مزایای تأمین اجتماعی اشاره می‌شود.

۳-۱-۳. قانون تأمین اجتماعی و اصل برابری جنسیتی

براساس شاخص‌های بین‌المللی تأمین اجتماعی که در مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار اشاره شده، برخی از این شاخص‌ها را در قانون تأمین اجتماعی ایران، به‌ویژه در حوزه زنان بررسی می‌کنیم.

❖ کمک‌هزینه ازدواج و عائله‌مندی: در قانون تأمین اجتماعی ایران این موضوع لحاظ شده است و زنان و مردان شرایط یکسانی برای برخورداری از کمک ازدواج و عائله‌مندی را دارا هستند. به عبارت دیگر، بدون هیچ تفاوتی می‌توانند در شرایطی از مزایای یادشده برخوردار شوند و زنان و مردان امتیازی بر یکدیگر در این خصوص ندارند؛ بنابراین نابرابری قانونی در مورد کمک‌هزینه ازدواج و عائله‌مندی به چشم نمی‌آید. با این وجود، در عمل وضعیت به گونه‌ای نیست که زنان و مردان بتوانند به نحو یکسان و برابر در موقعیت برخورداری از مزایای کمک ازدواج و عائله‌مندی قرار گیرند؛ چراکه به نظر می‌رسد زنان نسبت به مردان با موانع بیشتری در اشتغال و کسب درآمد مستقل مواجه هستند؛

❖ مستمری بازنشستگی: مستمری بازنشستگی یکی دیگر از مزایای تأمین اجتماعی است. با نگاهی به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و تبصره‌های آن و اصلاحاتی^(۴) که صورت گرفته، به نظر می‌رسد زنان از شرایط مساعد قانونی برای برخورداری از مزایای بازنشستگی بهره‌مند هستند؛ چراکه با سن کمتر از مردان می‌توانند بازنشسته شوند؛

❖ مستمری از کارافتادگی: برای برخورداری از مستمری از کارافتادگی، مردان از حیث قانونی امتیازی ندارند و زنان در صورت از کارافتادگی، می‌توانند از مستمری مربوط به آن همانند مردان استفاده کنند، اما اگر زنان به طور تبعی و غیرمستقیم بخواهند از این مزایا برخوردار شوند؛ تنها یک شرط باید داشته باشد و آن همسر بودن است. درحالی‌که مردان (طبق بند یک تبصره ۱ ماده ۷۲) باید بیش از ۶۰ سال سن داشته یا از کارافتاده کلی باشند و در هر دو حالت به حکم قانون هیچ مستمری دریافت نکرده و معاش او نیز توسط زن تأمین شود. دلیل این اختلاف این است که قانون تأمین اجتماعی و قانون مدنی زن را نفقه‌بگیر می‌داند؛

درحالی‌که مردان نفقه‌ده هستند؛ فقط در موارد استثنا (بند ۲ ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی)^(۵) زن می‌تواند، مرد را تحت تکفل خود قرار دهد.

❖ مزایای درمان تأمین اجتماعی: مزایای درمانی تأمین اجتماعی از مزایای مهم و مؤثر محسوب می‌شود. هرچند برای استفاده از این مزایا با عنوان مستقل بیمه‌شده اصلی، تفاوتی بین زن و مرد نیست؛ ولی وقتی که زن و مرد بخواهند به نحو تبعی از این مزایا برخوردار شوند؛ تفاوت‌ها آشکار می‌شود. زن به‌صرف همسر دائمی بودن از این مزایا برخوردار است، اما مرد باید شرایط بند ۲ ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی را دارا باشد. این بند فرزندان دختر را تا زمانی که شوهر اختیار نکرده‌اند؛ تحت تکفل می‌داند؛ اما با انتخاب همسر، دیگر نمی‌توانند به شکل تبعی از این مزایا استفاده کنند؛ درحالی‌که فرزندان پسر تا سن ۱۸ سالگی فرصت استفاده غیرمستقیم از این مزایا را دارند. مفاد بند ۲ ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی، در مورد مستمری ازکارافتادگی و درمان صادق است و اجرا می‌شود.

❖ مزایای مستمری بازماندگان: در این مستمری شوهر بازمانده و زن بازمانده از شرایط یکسانی برای دریافت مستمری برخوردار نیستند. زن بازمانده به‌شرط ازدواج دائم می‌تواند از مستمری بهره‌مند شود و شوهر بازمانده در صورتی از این مستمری می‌تواند استفاده کند که: ۱. در زمان حیات زن تحت تکفل او بوده و وابستگی مالی به او داشته باشد؛ ۲. ازکارافتاده باشد یا سن او از شصت سال متجاوز باشد و ۳. از هیچ سازمانی مستمری دیگری دریافت ندارد (قانون تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴: ۶۰). این امر حاکی از نوعی تبعیض مثبت برای زنان است.

با نگرشی کلی به قانون تأمین اجتماعی درمی‌یابیم که قانون مذکور در برخی موارد با اصل برابری و عدم تبعیض جنسیتی مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ مغایر است. در ادامه، با مقایسه قوانین داخلی با مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار در حوزه‌های مختلف مستمری، دنبال پاسخ‌گویی به این پرسش فرعی مقاله حاضر هستیم که آیا قوانین و مقررات تأمین اجتماعی درخصوص مستمری‌های بازنشستگی، بازماندگان، از کار افتادگی از مقاوله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان معیارهای جهانی تأمین اجتماعی فاصله دارد و در سطحی پایین‌تر از آن‌ها قرار دارند یا این‌که در وضعیت مطلوبی هستند؟



۴. مقایسه قانون تأمین اجتماعی ایران با اسناد سازمان بین‌المللی کار

۴-۱. مستمری بازماندگان

در موضوع مستمری بازماندگان، ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۴ همانند بند یک ماده ۲۱ مقاوله‌نامه ۱۲۸ و بند یک ماده ۶۰ مقاوله‌نامه ۱۰۲^(۶) مقرر می‌دارد تأمین معاش بازماندگان متوفی و ایجاد سطح مطلوبی از زندگی اجتماعی را به‌عنوان برقراری مستمری بازماندگان پذیرفته است. با این وجود نکته قابل توجه این است که مقررات داخلی تنها همسر (زن بیوه) و فرزندان را مستحق دریافت مستمری ندانسته، بلکه پدر و مادر متوفی در صورت تحت تکفل بودن نیز جزء مستحقان دریافت مستمری بازماندگان قرار داده‌اند و از این‌رو، از مقررات بین‌المللی و معیارهای آن پیشی گرفته است و همچنین، قانون تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۴، مردان را نیز به‌عنوان همسر ذی‌نفع مستمری بازماندگان قرار داده و از این جهت می‌توان گفت پا را فراتر از مقاوله‌نامه‌ها گذاشته است.

در مورد شرایط فرزندان برای برخورداری از مستمری، برخی از مقررات پیشین داخلی مانند مقررات قانون بیمه تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۴ دارای سطحی فراتر از مقاوله‌نامه شماره ۱۲۸ است؛ اما در مورد شرایط همسر (زن بیوه) برای برخورداری از مستمری، مقررات داخلی مانند مقررات بین‌المللی، برخورداری همسر را مشروط کرده‌اند؛ هرچند بیشتر به سمت معیار ناتوانی از تأمین معاش رفته و تنها ازدواج یا عدم آن، به معنای تمکن مالی، ملاک قرار گرفته است.

در مورد قلمرو اجرایی اسناد بین‌المللی کار، باید معیارهای حداقلی معرفی شده به‌وسیله اسناد را مورد توجه قرار داد؛ زیرا نظام تأمین اجتماعی کشور ما هنوز بر محور بیمه‌های اجتماعی استوار است. بیمه‌های اجتماعی نیز بر محور رابطه کاری و اشتغال استوار است؛ بنابراین از میان معیارهای معرفی شده به‌وسیله مقاوله‌نامه ۱۰۲ در زمینه قلمرو اجرایی اسناد، معیار نخست یعنی اشتغال صرف، با وضعیت کنونی تأمین اجتماعی در کشور منطبق‌تر است. به عبارت دیگر، می‌توان گفت که در کشور ما زن و فرزندان شخص متوفی که تعدادشان بیش از ۵۰ درصد کل افراد شاغل نیست؛ می‌توانند تحت پوشش قرار گیرند (بند یک ماده ۶۱ مقاوله‌نامه ۱۰۲). بند دوم و سوم ماده ۶۱ مقاوله‌نامه ۱۰۲ از معیار اشتغال عبور کرده و معیاری فراتر و گسترده‌تر از آن؛ یعنی معیار سکونت را ملاک قرار داده است.^(۷) با انتخاب معیار سکونت، افراد بیشتری مشمول تأمین اجتماعی قرار می‌گیرند؛ اما در کشور ما این فقط براساس اشتغال صرف است و در نتیجه تعداد افراد شمول زن و مرد کاهش می‌یابد.

مقاله نامه ۱۰۲ استانداردهای حداقلی تأمین اجتماعی را ارائه داده است. بنابراین، از نظر این مقاله نامه ضعیف ترین کشورها از نظر اقتصادی و اجتماعی باید بتوانند دست کم ۵۰ درصد کل مزدگیران یا حداقل ۲۰ درصد افراد مقیم (زن و مرد) را تحت پوشش مزایای بازنشستگی قرار دهند (ISSA, 1981, p. 56). بنابراین، با توجه به مقاله نامه های اشاره شده و تطبیق آن با قوانین داخلی می توان به این نتیجه رسید که هرچند اسناد سازمان بین المللی کار، معرف معیارهای جهانی تأمین اجتماعی بوده و همگام بودن کشورها با این اسناد یک امتیاز ویژه محسوب می شود. اما از آنجاکه این اسناد متضمن مطالب کلی بوده و به جزئیات و ارائه راهکار نپرداخته اند؛ مطالعه آنها شاید نتیجه لازم را دربر نداشته باشد. کلی گویی اسناد بین المللی کار به یک دلیل بین المللی بودن این اسناد است. هر سندی که بخواهد در سطح بین المللی مورد تصویب قرار گیرد و با اقبال همگان روبه رو باشد؛ چاره ای جز کلی گویی ندارد و گرنه مایه اختلاف خواهد بود و نه هم گرایی (ISSA, 2012, p. 12). ذکر این نکته ضروری است که کلی گویی اسناد سازمان بین المللی کار در همه موضوعات و مصادیق تأمین اجتماعی یکسان نیست. برای مثال در موضوع کمک های بارداری و زایمان این کلی گویی به حداقل می رسد و حتی سازمان بین المللی کار با ارائه راهکارهای جزئی، کشورها را در مسیر اصلی هدایت می کند. برعکس در موضوع بازنشستگی یا بازنماندگان، این ویژگی اسناد به حد نهایی خود نزدیک می شود و طبیعی است که کلی گویی هرچه بیشتر باشد استفاده قوانین داخلی از اسناد هم کم تر خواهد بود.

۴-۲. کمک بارداری و زایمان

مزایا و کمک های بارداری عبارتند از: مرخصی زایمان، مزایای نقدی، مزایای پزشکی و غیر نقدی و حق داشتن فرصتی برای شیر دادن طفل. در ادامه تلاش می شود که هریک به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گیرد.

۴-۲-۱. مرخصی زایمان

مرخصی زایمان در قوانین ایران در مقایسه با مقاله نامه شماره ۱۰۳ سازمان بین المللی کار، در بسیاری از موارد بیشتر است؛ و از این جهت نسبت به مقاله نامه برتری دارد. انتخاب زمان مرخصی توسط مادر امتیاز دیگری است که قوانین ایران برای زنان باردار قائل شده است. قانون گذار داخلی در مقایسه با مقاله نامه شماره ۱۰۳



با یک ایراد نیز روبه‌رو است؛ بدین نحو که او تنها در صورت زایمان توأمان، افزایش مرخصی زایمان را ممکن دانسته است؛ هرچند این نکته امتیازی برای قانون‌گذار داخلی در مقایسه با مقاوله‌نامه محسوب می‌شود؛ ولی بهتر بود همانند مقاوله‌نامه، در حالت بیماری ناشی از حاملگی یا وضع حمل، امکان افزایش مرخصی زایمان پیش‌بینی می‌شد. از نظر پزشکی احتمال تغییر تاریخ زایمان وجود دارد و این مسئله قطعاً در میزان مرخصی زایمان تأثیرگذار خواهد بود. مقاوله‌نامه این موضوع را مدنظر داشته، درحالی‌که قانون‌گذار اجتماعی ایران بدین مسئله بی‌توجه بوده است. در مقایسه با توصیه‌نامه شماره ۹۵، میزان مرخصی زایمان در ایران در مجموع بیشتر از توصیه‌نامه است و اگر معایب مذکور در موارد بالا رفع شود؛ قانون‌گذار اجتماعی ایران نه تنها به‌خوبی توانسته است توقعات جهانی در زمان تصویب اسناد بالا را برآورده سازد؛ بلکه در برخی موارد از آن‌ها نیز فراتر رفته است.

در مقایسه با مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲، از آنجاکه مرخصی زایمان، به‌طور ضمنی ۱۲ هفته تعیین شده است؛ به نظر می‌رسد قانون ایران در وضعیت مطلوب‌تری باشد. قوانین ایران در میزان مرخصی زایمان از مقاوله‌نامه شماره ۱۸۳ نیز عقب نیست؛ اما همان نواقصی را که در مقایسه با مقاوله‌نامه ۱۰۳ داشت در مقایسه با مقاوله‌نامه ۱۸۳ نیز دارد. توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ میزان مرخصی زایمان را ۱۸ هفته تعیین می‌کند و امکان افزایش آن را هم در زایمان توأمان پیش‌بینی می‌کند؛ هرچند در کشور ما نیز در این مصداق امکان افزایش پیش‌بینی شده است (عراقی، ۱۳۸۶: ۲۱-۱۹)؛ ولی میزان مرخصی زایمان عادی کمتر از توصیه‌نامه است. توصیه‌نامه امکان اعطای مرخصی به پدر کودک را در دو حالت فوت مادر و بستری شدن در بیمارستان پیش‌بینی می‌کند. قانون‌گذار داخلی در قانون اخیر اعطای مرخصی به پدر را پیش‌بینی کرده است که همه افراد را شامل نمی‌شود. به نظر می‌رسد، در این موضوع حقوق داخلی از مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان نه‌تنها عقب نیست؛ بلکه در برخی موارد جلوتر نیز هست. برای رفع ابهامات ذکرشده به‌طور مشخص می‌توان اشاره کرد که در مقاوله‌نامه‌های یادشده سازمان بین‌المللی کار، مواردی وجود دارد که در قانون داخلی لحاظ نشده است:

- مشخص کردن نحوه استفاده از مرخصی زایمان، قبل و بعد از آن؛
- امکان افزایش مرخصی زایمان در حالت بیماری ناشی از حاملگی یا وضع حمل؛
- در نظر گرفتن تغییر احتمالی تاریخ زایمان؛

- پیش‌بینی مرخصی برای پدر به فرض فوت مادر یا بستری او در بیمارستان (سپهری و همکاران، ۱۳۹۲: ۶۴۱).

اما نکته قابل‌ذکر این است که از سال ۱۹۹۴ سازمان بین‌المللی کار اطلاعاتی را در رابطه با قوانین کلی در مورد حمایت از مادران جمع‌آوری کرده که مکمل اطلاعات جزئی در مورد حمایت از مادران و قوانین اشتغال - خانواده در کشورها است و جنبه‌های مهمی از مقاوله‌نامه‌های مرتبط با سازمان بین‌المللی کار را دربرگرفته و شامل مرخصی زایمان، مرخصی والدین، مرخصی پدران، مرخصی در موارد بارداری یا مرتبط با بیماری‌ها یا معضلات زایمان، مزایای مالی که شامل سطح و منبع تأمین مالی آن است، حمایت شغلی و عدم تبعیض، حمایت از سلامت در کار و تسهیلات مربوط به مادران شیرده می‌شود (ILO, 2014, p. 28) و بنابراین مناسب است؛ قوانین کشور با توجه به آن به‌روز شود.

۴-۲-۲. مزایای پزشکی

در مقایسه با مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳^۱ در مورد مزایای پزشکی، به نظر می‌رسد قوانین داخلی تمامی آنچه مدنظر مقاوله‌نامه بوده را برآورده ساخته است. مقاوله‌نامه بر رعایت احترام به حق انتخاب آزادانه پزشک و انتخاب آزادانه مؤسسه درمانی عمومی یا خصوصی تأکید دارد و ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی نیز با پذیرش پرداخت مبلغی به‌جای ارائه کمک‌های پزشکی، به‌طور ضمنی این حق را پذیرفته است.^(۸) تنها نقضی که ماده ۶۸ دارد؛ عدم تصویب آیین‌نامه‌های جامع در این خصوص است؛ چراکه آیین‌نامه سال ۱۳۴۵ بسیار قدیمی است. ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی نتوانسته است؛ انتظارات توصیه‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار را برآورده سازد؛ چراکه از نظر توصیه‌نامه مراقبت‌های مربوط به دندان و همه نیازمندی‌های دارویی جزء مراقبت‌های پزشکی است.^(۹) از نظر توصیه‌نامه، ویزیت بیمار در محل اقامت بیمار، مراقبت‌های ماما در محل اقامت بیمار و مراقبت‌های پرستاران جزء مراقبت‌های پزشکی است. با این حال توصیه‌نامه شماره ۹۵ هدف از ارائه مزایای پزشکی را مطرح می‌سازد و تأکید می‌کند که قانون‌گذاران باید به سمت این هدف پیش روند. این هدف در حقیقت، بازگرداندن و تثبیت سلامتی زن به‌گونه‌ای است که بتواند به‌کار خود ادامه داده و نیازهای شخصی خود را برآورده سازد؛ هدفی که در مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ نیز مورد تأکید واقع شده بود. نکته جالبی که مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ بدان پرداخته، دوره

1. Maternity Protection Convention (Revised) 1952



و زمان ارائه مزایای پزشکی است. مقاوله‌نامه اصرار دارد که این دوره نباید از دوره مرخصی زایمان کم‌تر باشد. متأسفانه قانون داخلی ایران در چگونگی اعطای مرخصی زایمان با ابهام مواجه است و همین ابهام به زمان و دوره اعطای مزایای پزشکی نیز گسترش پیدا می‌کند. مقاوله‌نامه شماره ۱۸۳ مطلب جدیدی نسبت به ماده ۶۸ ندارد و توصیه‌نامه شماره ۱۹۱^(۱۰) هم مطلب جدیدی نسبت به توصیه‌نامه شماره ۹۵ ندارد (امور بین‌الملل سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۱: ۱۹).

۴-۲-۳. مزایای غیر نقدی و نقدی

ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی، مزایای غیر نقدی را در مواردی برای بیمه‌شده زن و همسر بیمه‌شده مرد پیش‌بینی می‌کند.^(۱۱) این کمک‌ها که اعطای شیر خشک مورد نیاز طفل تا سن ۱۸ ماهگی است؛ تنها در صورتی که مادر فوت کند یا به بیماری مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان‌آور باشد؛ به بیمه‌شده پرداخت می‌شود. در قوانین بیمه‌های اجتماعی سابق، لباس نوزاد نیز جزء کمک‌های غیر نقدی بود که در قانون سال ۱۳۵۴ حذف شده است.

مقاوله‌نامه شماره ۱۰۳ این نوع کمک را پیش‌بینی نکرده است؛ ولی توصیه‌نامه شماره ۹۵ بر اعطای مزایای غیر نقدی مانند شیر و لباس نوزاد یا مبلغی به‌جای آن‌ها اصرار دارد (عراقی، ۱۳۸۶: ۲۵). مقاوله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار و شماره ۱۸۳ و نیز توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ در مورد مزایای غیر نقدی سخنی به میان نیاورده‌اند؛ بنابراین در مجموع ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی را باید نکته‌ای مثبت در مقایسه با اسناد اخیر دانست. تنها پیشنهادی که برای رسیدن به اهداف ارائه مزایای غیر نقدی می‌توان مطرح کرد؛ این است که قانون‌گذار بنا بر توصیه‌نامه شماره ۹۵، لباس نوزاد را نیز جزء کمک‌های غیر نقدی قرار دهد.

کمک‌های نقدی، براساس ماده ۶۷^(۱۲) قانون تأمین اجتماعی کمک بارداری به میزان دوسوم آخرین مزد است؛ البته روشن است که قانون تأمین اجتماعی نتوانسته است توقعات و انتظارات توصیه‌نامه شماره ۹۵ را برآورده سازد؛ چراکه براساس آن میزان مزایای نقدی بهتر است به ۱۰۰ درصد درآمد قبلی زن برسد؛ یعنی تمامی مزد و حقوق او پرداخت شود. ولی نکته مهمی که مقاوله‌نامه شماره ۱۸۳ بدان توجه داشته، ولی قانون‌گذار داخلی از آن غفلت ورزیده است؛ بسیاری از زنان جامعه ما شرایط برخورداری از کمک‌های نقدی و غیر نقدی زایمان و بارداری را ندارند. مقاوله‌نامه، نظام اجتماعی کشورهای عضو را موظف می‌کند که از طریق کمک‌های اجتماعی و نه الزاماً

از طریق بیمه های اجتماعی، به این قشر از جامعه کمک کنند که این امر، اصل تعمیم پذیری بیمه ها است که یکی از اصول بنیادین تأمین بین المللی محسوب می شود.

۴-۲-۴. حق داشتن فرصتی برای شیر دادن طفل در حین ساعات کار

این امتیاز از آنجاکه یکی از مسائل کاری محسوب می شود و به طور مستقیم به رابطه کارگر و کارفرما ربط پیدا می کند؛ در قوانین کار بدان پرداخته شده و نمی توان آن را از جمله کمک ها و مزایای تأمین اجتماعی دوران بارداری و زایمان دانست. به همین دلیل هم، مقاوله نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین المللی کار در مورد آن سخن نگفته است و بنابراین قانون تأمین اجتماعی جای طرح آن نیست و باید در قوانین کار به دنبال آن بود. ماده ۷۸ قانون کار مقرر می دارد: «کارگاه هایی که دارای کارگر زن هستند؛ کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آن ها محسوب می شود» (انصاری پور، ۱۳۸۱: ۲۲). مقاوله نامه شماره ۱۰۳ با پذیرش اصل این امتیاز، تعیین چگونگی اعطای آن را در اختیار قانون گذار داخلی قرار داده است؛ ولی توصیه نامه ۹۵، مدت آن را یک ساعت و نیم در طول روز کاری (هشت ساعت) تعیین کرده است. روشن است، قانون کار نتوانسته این مدت را تأمین سازد. توصیه نامه ۹۵، پیش بینی مکان هایی مناسب خارج از محل کار را برای شیر دادن اطفال لازم می داند. قسمت دوم ماده ۷۸ این نیت قانون گذار بین المللی را برآورده ساخته است: «کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن ها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و غیره) را ایجاد نماید» (منصور، ۱۳۸۷: ۲۸).

مقاوله نامه شماره ۱۸۳ سازمان بین المللی کار در بند ۱ و ۲ ماده ۱۰ به حق داشتن فرصتی برای شیر دادن طفل تصریح دارد. البته مدت و چگونگی اعطای آن را در اختیار قانون گذار داخلی قرار داده است. این مقاوله نامه، همانند مقاوله نامه شماره ۱۰۳ تأکید دارد که این مدت در هر حال جزء ساعات کار محسوب شده و همراه با مزد خواهد بود. مقاوله نامه شماره ۱۸۳ همانند مقاوله نامه ۱۰۳ از تدارک مکان هایی برای شیر دادن از جانب کارفرما سخن به میان نمی آورد. توصیه نامه شماره ۱۹۱ به مطلب جالبی اشاره دارد که در قانون کار لحاظ نشده است؛ توصیه نامه مقرر می دارد که تعداد و مدت وقفه ها برای شیر دادن فرزند باید با نیازهای شخصی طفل و مادر هماهنگ باشد. طریقه اجرای نیازهای شخصی مادر و فرزند هم بر طبق گواهی پزشکی یا هر توافق معتبر دیگری تعیین می شود. توصیه نامه شماره ۱۹۱ همانند اسناد قبلی، تدارک محلی



مناسب که از نظر بهداشتی برای مادر و کودک سالم باشد را پیش‌بینی می‌کند. در مورد دوران شیردهی مادران بیمه‌شده، در مقایسه مقاوله‌نامه‌ها با حقوق داخلی، اگر قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مصوب ۱۳۷۴ وجود نداشت؛ می‌توانستیم قائل باشیم که قانون‌گذار اجتماعی ما در چگونگی و کیفیت اعطای این حق و امتیاز بیشتر باید دقت کند ولی تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه، راه را برای همه اعتراض‌ها و ایرادها بسته است. این تبصره مقرر می‌دارد: «مادران شیرده پس از شروع به کار مجدد، در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۰ ماهگی کودک روزانه یک ساعت از مرخصی بدون کسر از مرخصی استحقاقی استفاده کنند». ماده ۹ آیین‌نامه اجرایی این قانون که در تاریخ ۱۳۸۳/۹/۱۰ نیز اصلاح شده نیاز شخصی کودک و مادر را نیز در نظر داشته است و مقرر می‌دارد که مادران شیرده می‌توانند برحسب نیاز کودک مرخصی یادشده را حداکثر در سه نوبت استفاده کنند (منصور، ۱۳۸۷: ۴۹).

آیین‌نامه قانون ترویج تغذیه در ماده ۶ اصلاحی به مطلب جالبی اشاره دارد که نسبت به همه مقاوله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های بررسی‌شده یک امتیاز محسوب می‌شود. در انتهای ماده ۶ مقرر شده: «مدت مرخصی ساعتی برای مادران دارای فرزند دوقلو و بالاتر به میزان ۲ ساعت است» که در این خصوص قوانین داخلی نسبت به اسناد سازمان بین‌المللی کار جلوتر است. نکته‌ای که در انتها باید خاطرنشان کرد این است که قانون کار سال ۱۳۶۹ و قانون ترویج تغذیه و آیین‌نامه اجرایی آن، مکمل یکدیگر محسوب می‌شوند و امتیازات داده‌شده به مادر در قانون اخیر به هیچ وجه نافی حق وی برداشتن فرصتی برای شیر دادن (مذکور در ماده ۷۸ قانون کار) نیست. با توجه به این که هم مقررات کار و هم قانون ترویج تغذیه با شیر مادر مقررات حمایتی محسوب می‌شوند؛ تفسیر آن‌ها نیز همراه با این دید حمایتی است. اگر منظور قانون‌گذار لغو امتیاز مقرر در قانون کار بود؛ حتماً باید تصریح به منع می‌کرد (منصور، ۱۳۸۷: ۵۱).

نتیجه‌گیری

در این مقاله یکی از مهم‌ترین اصول تأمین اجتماعی؛ یعنی اصل برابری جنسیتی و رابطه آن با نظام تأمین اجتماعی در حوزه حقوق خصوصی و حقوق عمومی مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در نظام حقوقی ایران در حوزه حقوق خصوصی، ویژگی‌های فرد مانند جنسیت لحاظ می‌شود؛ درحالی که در حقوق عمومی خصوصیات فردی لحاظ نشده و تعامل فرد به عنوان شهروند با جامعه و دولت مدنظر قرار می‌گیرد. از این رو، اصل رفتار برابر و عدم تبعیض جنسیتی، هم به‌طور کلی

و هم به طور خاص در حوزه تأمین اجتماعی پذیرفته شده است. بر طبق اصل ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، همه افراد ملت ایران اعم از زن و مرد به طور یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند. مطابق اصل ۲۹ قانون اساسی نیز برخورداری از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، ازکارافتادگی، بی سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و غیره، حق همگانی است. علاوه بر این در مواد ۶ و ۳۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز به صراحت برابری افراد اعم از زن و مرد در حقوق کار افراد تضمین شده و هر تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد، قومیت و غیره ممنوع است.

بررسی برخی از شاخص های تأمین اجتماعی همچون کمک هزینه ازدواج و عائله مندی، مستمری بازنشستگی، مستمری ازکارافتادگی، مزایای درمان تأمین اجتماعی، مزایای مستمری بازماندگان و غیره در قانون تأمین اجتماعی ایران در قیاس با اسناد سازمان بین المللی کار نشان می دهد که قانون تأمین اجتماعی ایران اگرچه در برخی موارد با اصل برابری و عدم تبعیض جنسیتی مقابله نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین المللی کار مغایر است؛ اما از جهت مطلوبیت در حد قابل قبولی است. همچنین در ارتباط با مزایا و کمک های بارداری و زایمان که در زمره حقوق تأمین اجتماعی مختص زنان قرار می گیرد؛ شاخصه هایی همچون مرخصی زایمان، مزایای نقدی، مزایای پزشکی و غیر نقدی، حق داشتن فرصت برای شیر دادن نوزاد و غیره در قانون تأمین اجتماعی ایران و اسناد بین المللی سازمان کار مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل از این بررسی تطبیقی نشان می دهد که قانون تأمین اجتماعی ایران در برخی از این حوزه ها همچون مرخصی زایمان و مرخصی شیردهی به نوزاد نسبت به اسناد سازمان کار در وضعیت مطلوب تری قرار دارد؛ اما از جهاتی همچون نحوه استفاده از مرخصی زایمان (قبل و بعد از آن)، امکان افزایش مرخصی زایمان در حالت بیماری ناشی از حاملگی یا وضع حمل، در نظر گرفتن تغییر احتمالی تاریخ زایمان و مواردی از این دست دارای ابهاماتی است که باید زمینه رفع آن فراهم شود. نهایتاً این که سازمان بین المللی کار اطلاعاتی را در رابطه با قوانین کلی در مورد حمایت از مادران جمع آوری کرده که مکمل اطلاعات جزئی در مورد حمایت از مادران و قوانین اشتغال خانواده در کشورها است و جنبه های مهمی از مقابله نامه های مرتبط با سازمان بین المللی کار را دربر گرفته و شامل مرخصی زایمان، مرخصی والدین، مرخصی پدران، مرخصی در موارد بارداری یا مرتبط با بیماری ها یا معضلات زایمان، مزایای مالی و



غیره می‌شود که پیشنهاد می‌شود در اصلاحات و به‌روزرسانی‌های قوانین کشور به این اطلاعات نیز توجه شود.

به‌طور کلی و در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت که در قوانین ایران همچون اصل ۲۰ و ۲۹ قانون اساسی، زنان از کلیه حقوق انسانی و به‌طور خاص حق بر تأمین اجتماعی به‌صورت برابر با مردان با رعایت موازین اسلامی برخوردار هستند. در حقوق عمومی نیز مانند قانون تأمین اجتماعی، جنسیت نقشی نداشته و فرد به‌عنوان یک انسان موضوع قرار گرفته است. باین‌وجود، قانون تأمین اجتماعی متأثر از قانون اساسی و قوانین مدنی، در برخی خدمات هم‌سو با اسناد بین‌المللی کار و در برخی موارد متفاوت از اسناد یادشده است.

پی‌نوشت‌ها

۱. مقاله‌نامه ۱۰۲ استاندارد حداقلی تأمین اجتماعی، به ۹ حمایت اشاره دارد: بازنشستگی، ازکارافتادگی، غرامت ایام بارداری، غرامت ایام بیماری، مقرری بیکاری، درمان، کمک‌هزینه ازدواج، عائله‌مندی، هزینه کفن‌ودفن و غرامت نقص عضو.
۲. در بیمه‌های بازرگانی، به‌عنوان مثال در بیمه شخص ثالث، دیه زن و مرد یکسان است.
۳. منظور از تبعیض مثبت این است که نسبت به برخی گروه‌ها که در گذشته دچار تبعیض بوده‌اند و در حال حاضر از نظر اقتصادی و اجتماعی... در موقعیت ضعیفی قرار دارند، یک رفتار ترجیحی قائل شویم؛ یعنی نسبت به این گروه‌ها، در شرایط مشابه با دیگران حق اولویت قائل شویم.
۴. در ماده ۷۹ قانون تأمین اجتماعی در مورد شرایط انواع بازنشستگی است، در تمامی موارد بازنشستگی زنان ۵ سال زودتر از مردان بازنشسته می‌شوند.
۵. بند دو از ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی: «شوهر بیمه‌شده در صورتی که معاش او توسط بیمه‌شده زن تأمین می‌شود و سن او از شصت سال متجاوز باشد یا طبق نظر کمیسیون پزشکی موضوع ماده ۹۱ این قانون از کارافتاده شناخته شود».
۶. مقاله‌نامه ۱۰۲ در مورد تأمین اجتماعی (استانداردهای حداقل) است.
۷. مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ مقرر می‌دارد که برقراری بیمه‌های تأمین اجتماعی برای شهروندان از دو طریق است: سکونت و اشتغال. دولت‌ها مسئول برقراری تأمین اجتماعی مناسب برای شهروندان ساکن کشور هستند. روش دوم نیز هر فردی که اشتغال به کار داشته باشد باید تحت پوشش بیمه‌های اجتماعی قرار گیرند. در قوانین ایران روش دوم منظور شده است.
۸. ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «بیمه‌شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد در صورتی که در طول مدت یک سال قبل از وضع حمل حق بیمه ۶۰ روز را پرداخته باشد از کمک‌ها و معاینه‌های طبی و معالجات قبل از زایمان و حین زایمان و بعد از وضع حمل استفاده خواهد کرد. سازمان تأمین درمانی بنا به درخواست بیمه‌شده می‌تواند به‌جای کمک‌های مذکور مبلغی وجه نقد به بیمه‌شده پرداخت نماید...»
۹. توصیه‌نامه شماره ۹۵ در مورد حمایت‌های درمانی و بارداری است.
۱۰. توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ در مورد حمایت‌های درمانی و بارداری است.



۱۱. ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «در صورتی که بیمه‌شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد به بیماری‌هایی مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان‌آور باشد یا پس از زایمان فوت شود شیر مورد نیاز تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد».

۱۲. ماده ۶۷ قانون تأمین اجتماعی مقرر می‌دارد: «بیمه‌شده زن یا همسر بیمه‌شده مرد در صورتی که ظرف یک سال قبل از زایمان سابقه پرداخت حق بیمه شصت روز را داشته باشد، می‌تواند به شرط عدم اشتغال به کار از کمک بارداری استفاده نماید. کمک بارداری دوسوم آخرین مزد یا حقوق بیمه‌شده ...» (سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۸۱: ۴۹).

فهرست منابع

- امور بین الملل سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۱)، *حمایت از زنان*، تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
- جکسون، رابرت؛ سورنسون، گئورگ (۱۳۹۱)، *درآمدی بر روابط بین الملل*، ترجمه مهدی ذاکریان و دیگران، چاپ چهارم، تهران: میزان.
- جگر، آلیسون (۱۳۷۵)، «*چهار تلقی از فمینیسم*»، ترجمه س. امیری، زنان، سال چهارم، شماره ۲۸.
- دیوتیاک، ریچارد؛ دردریان، جیمز (۱۳۸۰) *نظریه انتقادی، پست مدرنیسم و نظریه مجازی در روابط بین الملل*، ترجمه حسین سلیمی، تهران: گام نو.
- سپهری، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۲)، *مقاله نامه های بین المللی کار*، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- عراقی، سیدعزت اله (۱۳۸۶)، «*تأثیر معیارهای بین المللی تأمین اجتماعی بر حقوق داخلی*»، تأمین اجتماعی، سال نهم، شماره ۳۰.
- عراقی، سیدعزت اله؛ رنجبریان، امیرحسین (۱۳۸۵)، *تحول حقوق بین المللی کار*، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- قشقایی، محمدحسین (۱۳۹۴)، *مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی با آخرین اصلاحات*، تهران: مذاکره.
- قوام، عبدالعلی (۱۳۹۰)، *روابط بین الملل: نظریه و رویکردها*، تهران: سمت.
- مرکز اطلاعات سازمان ملل متحد در تهران (۱۳۸۸)، *سازمان ملل متحد در دنیای امروز*، ترجمه علی ایثاری کسمایی، تهران: آبارون.
- مشیرزاده، حمیرا (۱۳۸۴)، *تحول در نظریه های روابط بین الملل*، تهران: سمت.
- معاونت حقوقی و امور مجلس (۱۳۹۴)، *تأمین اجتماعی در یک نگاه*، تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
- معاونت حقوقی و امور مجلس (دفتر قوانین و مقررات) سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۴)، *قانون تأمین اجتماعی*، چاپ دوم، تهران: علمی و فرهنگی.
- منصور، جهانگیر (۱۳۷۹)، *مجموعه قوانین اساسی جمهوری اسلامی ایران*، چاپ سوم، تهران: دوران.
- منصور، جهانگیر (۱۳۸۷)، *قانون کار جمهوری اسلامی ایران*، چاپ ششم، تهران: دوران.



References

- Ackerly, B. A. Stern, M. & True, J (Eds), (2006), *Feminist methodologies for international relations*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Addati, L. Cassirer, N. & Gilchrist, K. (2014), *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*, Geneva: International Labour Office.
- Bohong, L. Yongying, Z. & Yani, L. (2009), *Conditions of Work and Employment Programme*.
- Feldstein, M. & Liebman, J. B. (2002), *Social security, Handbook of Public Economics*, (Vol.4).
- ILO (2014), *Social Security*, Geneva: ILO Publisher.
- International Labour Organization (2012), “The Convention and Recommendation”, Available at: <http://www.ilo.org>.
- International Social Security Association (2014), “Prevention strategies for the different branches of social security”, *Social Security Documentation Series*, No.23, Geneva: Publications of the International Social Security Association.
- International Social Security Association, (1983), “Social Security and Disability: Issues in Policy Research”, *Studies and Research No.17, Journal of Social Policy*, Vol.12, Iss.1.
- International Labour Organization (2011), *Conditions of Work and Employment Programme*, Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization (2014), *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the world*, Geneva: International Labour Office.
- Millar, J. (Ed), (2009), *Understanding social security: issues for policy and practice*, UK, University of Bristol: Policy Press.
- Vielle, (2001), *Security Social and Indirect Costs of Responsibilities Familiales a Gender Approach*, Bruxells: Bruylant.