

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

فاطمه سررشته ایزدموسی*

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 و مذاقه علمی قرار دهد. پرسش کلیدی مقاله این است که تا چه میزان قوانین ایران به‌ویژه قانون تأمین اجتماعی درخصوص 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 یادشده می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مطالعه تطبیقی، سازمان بین‌المللی کار، قانون تأمین اجتماعی ایران،

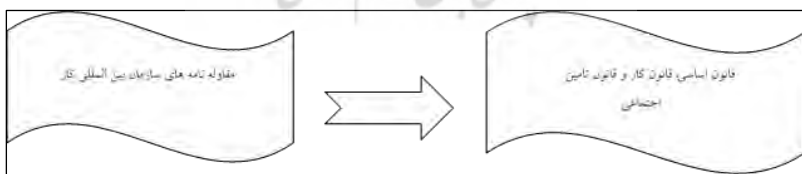
مقاله‌نامه، زنان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* دکترای روابط بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران: واحد علوم و تحقیقات
f.izadmoosa@gmail.com

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: 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، مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار 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 مقاله‌نامه‌های 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، چارچوب 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 امنیت‌شغلی از جمله 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 بهره‌گیرند، درحالی که 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 به وسیله مقاله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار، معیار نخست یعنی اشتغال صرف با وضعیت کنونی تأمین اجتماعی در کشور منطبق‌تر است، اما ماده ۶۱ مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و در کدام موضوع متفاوت هستند.

۱. چارچوب نظری

تأمین اجتماعی اگرچه از جمله مباحثی است که به صورت مستقیم موضوع بحث نظریات روابط بین‌الملل قرار نگرفته است. با این وجود و در حوزه زنان، می‌توان آن را ذیل نظریات انتقادی و زن‌محور (فمینیستی) 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 در صدد بهره‌گیری از دانش برای مقاصد سیاسی هستند تا بدین وسیله 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، به نحوی که دولت‌ها از تفکر، تصمیم‌سازی و اقدام بر اساس الگوهای نظری واقع‌گرایانه دست بردارند. از این رو، 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 ره‌ساختن بشر از ساختارهای ناعادلانه سیاست و اقتصاد جهانی هستند که تحت کنترل قدرت‌های هژمونیک قرار دارند. آن‌ها در تلاشند نقاب از چهره پوشیده سلطه شمال ثروتمند بر جنوب فقیر بردارند (جکسون و سورنسون، ۱۳۹۱: ۲۹۹). در واقع، در نظریه انتقادی وظیفه این است که از جایی که هستیم آغاز کنیم و اصول و ارزش‌هایی را که به جامعه سیاسی مان ساختار می‌بخشند، 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 تأییدنشده، 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 به‌کل 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. بر این اساس دولت تکلیف حقوقی در برابر رفاه و تأمین اجتماعی تمامی شهروندان خود دارد. در واقع، مکتب انتقادی رسالت اصلی خود را فراهم‌ساختن 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 بازتعریف 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 و سورنسون، ۱۳۹۱: ۳۳۷).

به‌طور کلی، فمینیسم لیبرال، فمینیسم مارکسیستی - سوسیالیستی و فمینیسم رادیکال سه رویکرد نظری عمده نسبت به موضوع جنسیت است (جکسون و 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 راه‌حل این معضل، براندازی نظام سرمایه‌داری است (جکسون و 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 درحاشیه از جمله زنان را در جوامع، پررنگ ساخت (آکرلی و دیگران، 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 هر کس (اعم از زن و مرد) می‌داند. منظور از حقوق انسانی، حقوقی است که فرد به‌صرف 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، ازکارافتادگی 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 می‌باشند. 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 مدت‌زمان 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: 18).

1. Domestic Workers Convention (2011)

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.

۲-۱. 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 میان‌بردن یا تغییردادن برابری فرصت‌ها یا برابری رفتار در زمینه استخدام و اشتغال باشد (Vielle, 2001: 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 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: 185).

در مقاله‌نامه شماره ۲۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار در مورد استاندارد حداقلی، حمایت‌های تأمین اجتماعی «نوع حمایت»^(۱) پیش‌بینی شده است. تمام ساختار این مقاله‌نامه بر پایه پیش‌فرض یک خانواده تک‌درآمدی، یعنی خانواده‌ای که با درآمد

-
1. Workers with Family Responsibilities Convention (1981)
 2. Social Security (Minimum Standards) Convention (1952)

شوهر اداره می‌شود، بنا نهاده شده است. به‌عنوان‌مثال، در مواد ۶۵، ۶۶ و ۶۷ این مقاله‌نامه، تعیین حداقل تأمین اجتماعی بر اساس 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: 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 (بندهای ۶ و ۷ ماده ۱، ماده ۲۱ و ماده ۲۲ مقاله‌نامه

۱۲۸). تنها نکته مثبت مقوله‌نامه ۱۲۸ نسبت به مقوله‌نامه ۱۰۲ آن است که دامنه افراد تحت تکفل را به زن و فرزندان بیمه‌شده مرد محدود نکرده و تمام افراد تحت تکفل نان‌آور خانواده را مستحق دریافت مزایا می‌داند (ماده ۲۲، مقوله‌نامه ۱۲۸) (سپهری و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۱۸).

مقوله‌نامه 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 دستورکار 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 بر پایه 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 در خصوص 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 و رنجبریان، 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, 2011: 24). این اسناد دو هدف اصلی دربر داشت که عبارتند از:

الف) ایجاد برابری رفتار و فرصت میان زنان و مردان دارای مسئولیت‌های خانوادگی از جهت کاری؛

ب) 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: ۱۰۰۵).

طی این دوران جایگاه زنان و استیفای حقوق اجتماعی آنان به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای 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 آنجا که تأمین اجتماعی بسیاری از کارکردهای نهادهای حقوق خصوصی را عهده‌دار است، مانند نفقه، ارث، بیمه‌های بازرگانی^(۳) و غیره، 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.

۱-۳. 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. از این‌رو، 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 به صراحت 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، ازکارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه‌ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و ...» را حقی 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 از جمله تأمین اجتماعی، به دلیل اینکه خصوصیت‌های 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 بر اساس بند ۴ اصل ۲۱ قانون اساسی، ایجاد بیمه خاص بیوگان، زنان سالخورده و بی‌سرپرست به‌نوعی 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 این‌گونه حمایت‌ها از زنان را نه‌تنها تبعیض نمی‌دانند، بلکه آن را اقدامی در جهت برابری و مساوات به شمار می‌آورند؛ زیرا از مواردی است که تبعیض ممنوع نبوده بلکه حمایت از کسانی که در جامعه دچار محرومیت شده‌اند 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 می‌دارد: «...مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند

این‌ها سبب امتیاز نخواهند بود و همه افراد اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و هر کس 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 می‌گیرد، باید به زن و مرد، مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است» (قشقایی، ۱۳۹۴: ۴۸).

در اکثر جوامع دنیا، بعضی گروه‌های 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. کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار تصریح می‌کند که در این موارد دولت‌ها، مساعدت‌ها و امکانات خاصی را برای آن‌ها فراهم ساخته؛ به نحوی که این قبیل گروه‌ها بتوانند موانع و محدودیت‌ها را رفع کرده و خود را به دیگران در آن جامعه برسانند. این گونه مساعدت‌ها و امتیازات را نباید تبعیض تلقی کرد، بلکه برعکس دولت‌ها باید از این گونه گروه‌ها حمایت کنند.

اصل رفتار برابر و عدم تبعیض جنسیتی در قانون تأمین اجتماعی ایران مصوب سال ۱۳۵۴ و حمایت‌های 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 هر یک 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

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

الف) 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.

ب) **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.

پ) **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 نفقه‌دهنده هستند، فقط در موارد استثنا (بند ۲ ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی)^(۵) زن می‌تواند، مرد را تحت تکفل خود قرار دهد.

ت) **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 به صرف

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 از کارافتادگی و درمان صادق است و اجرا می‌شود.

ث) **مزایای مستمری بازماندگان:** در این مستمری شوهر بازمانده و زن بازمانده از شرایط یکسانی برای دریافت مستمری برخوردار نیستند. زن بازمانده به شرط 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) از کارافتاده 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 در می‌یابیم که قانون مذکور در برخی موارد با اصل برابری و عدم تبعیض جنسیتی مقابله‌نامه شماره ۱۰۲ مغایر است. در ادامه، با مقایسه قوانین داخلی با مقابله‌نامه‌های 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 کارافتادگی از مقابله‌نامه‌های 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 مقابله‌نامه ۱۲۸ و (بند یک ماده ۶۰) مقابله‌نامه 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 مقاله‌نامه‌ها 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 مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه ۱۰۲ در زمینه قلمرو اجرایی اسناد، معیار نخست یعنی اشتغال صرف، با وضعیت کنونی تأمین اجتماعی در کشور منطبق‌تر است. به‌عبارت‌دیگر، 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 مقاله‌نامه ۱۰۲). بند دوم و سوم ماده ۶۱ مقاله‌نامه 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 بر اساس اشتغال صرف است و در نتیجه تعداد

افراد شمول زن و مرد کاهش می‌یابد.

مقاله‌نامه ۱۰۲ استانداردهای حداقلی تأمین اجتماعی را ارائه داده است. بنابراین، از نظر این مقاله‌نامه ضعیف‌ترین 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: 56). بنابراین، با توجه به مقاله‌نامه‌های اشاره‌شده و تطبیق آن با قوانین داخلی می‌توان به این نتیجه رسید که هرچند اسناد سازمان بین‌المللی کار، معرف معیارهای جهانی تأمین اجتماعی بوده و همگام بودن کشورها با این اسناد یک امتیاز ویژه محسوب می‌شود. اما از آنجاکه این اسناد متضمن مطالب کلی بوده و به جزئیات و ارائه راهکار نپرداخته‌اند، مطالعه آن‌ها شاید نتیجه لازم را دربر نداشته باشد. کلی‌گویی اسناد بین‌المللی کار به یک دلیل بین‌المللی بودن این اسناد است. هر سندی که بخواهد در سطح بین‌المللی مورد تصویب قرار گیرد و با اقبال همگان روبه‌رو باشد، چاره‌ای جز کلی‌گویی ندارد و گرنه مایه اختلاف خواهد بود و نه همگرایی (ISSA, 2012: 12).

ذکر این نکته ضروری است که کلی‌گویی اسناد سازمان بین‌المللی کار در همه موضوعات و مصادیق تأمین اجتماعی یکسان نیست. برای مثال در موضوع کمک‌های بارداری و زایمان این کلی‌گویی به حداقل می‌رسد و حتی سازمان بین‌المللی کار با ارائه راهکارهای جزئی، کشورها را در مسیر اصلی هدایت می‌کند. برعکس در موضوع بازنشستگی یا بازماندگان، این ویژگی اسناد به حد نهایی خود نزدیک می‌شود و طبیعی است که کلی‌گویی هرچه بیشتر باشد استفاده قوانین داخلی از اسناد هم کمتر خواهد بود.

۴-۲. کمک بارداری و زایمان

مزایا و کمک‌های بارداری عبارتند از: مرخصی زایمان، مزایای نقدی، مزایای پزشکی و غیرنقدی، حق داشتن فرصتی برای شیردادن طفل. در ادامه تلاش می‌شود که هریک به صورت جداگانه مورد بررسی قرار گیرد.

۴-۲-۱. مرخصی زایمان

مرخصی زایمان در قوانین ایران در مقایسه با مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ سازمان بین‌المللی کار، در بسیاری از موارد بیشتر است، و از این جهت نسبت به مقاله‌نامه برتری دارد. انتخاب زمان مرخصی توسط مادر امتیاز دیگری است که قوانین ایران برای زنان باردار قائل شده است. قانون‌گذار داخلی در مقایسه با مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه محسوب می‌شود، ولی بهتر بود همانند مقاله‌نامه، 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. مقاله‌نامه 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 مقاله‌نامه شماره ۱۰۲، از آنجا که 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 مقاله‌نامه شماره ۲۱۸۳ نیز عقب نیست، اما همان نواقصی را که در مقایسه با مقاله‌نامه ۱۰۳ داشت در مقایسه با مقاله‌نامه 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

-
1. Maternity Protection Convention (Revised).(1952)
 2. Maternity Protection Convention 2000

(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 مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های سازمان نه تنها عقب نیست، بلکه در برخی موارد جلوتر نیز هست. برای رفع ابهامات ذکر شده به‌طور مشخص می‌توان اشاره کرد که در مقاله‌نامه‌های یادشده سازمان بین‌المللی کار، مواردی وجود دارد که در قانون داخلی لحاظ نشده است:

۱. مشخص کردن نحوه استفاده از مرخصی زایمان، قبل و بعد از آن؛
۲. امکان افزایش مرخصی زایمان در حالت بیماری ناشی از حاملگی یا وضع حمل؛

۳. در نظر گرفتن تغییر احتمالی تاریخ زایمان؛

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

اما نکته قابل ذکر 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 مقاله‌نامه‌های 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: 28) و لذا مناسب است، قوانین کشور باتوجه به آن به‌روز شود.

۲-۲-۴. مزایای پزشکی

در مقایسه با مقاله‌نامه شماره ۱۰۳^۱ در مورد مزایای پزشکی، به نظر می‌رسد

قوانین داخلی تمامی آنچه مدنظر مقاله‌نامه بوده را برآورده ساخته است. مقاله‌نامه 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 نقصی که ماده ۶۸ دارد، عدم تصویب آیین‌نامه‌های جامع در این خصوص است؛ چرا که آیین‌نامه سال ۱۳۴۵ بسیار قدیمی است. ماده ۶۸ قانون تأمین اجتماعی نتوانسته است، انتظارات توصیه‌نامه شماره ۹۵ سازمان بین‌المللی کار را برآورده سازد؛ چرا که 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 به کار خود ادامه داده و نیازهای شخصی خود را برآورده سازد؛ هدفی که در مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ نیز مورد تأکید واقع شده بود. نکته جالبی که مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ بدان پرداخته، دوره و زمان ارائه مزایای پزشکی است. مقاله‌نامه 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. مقاله‌نامه 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 غیرنقدی و نقدی

ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی، مزایای غیرنقدی را در مواردی برای بیمه‌شده زن و همسر بیمه‌شده مرد پیش‌بینی می‌کند.^(۱۱) این کمک‌ها که اعطای شیرخشک مورد نیاز طفل تا سن ۱۸ ماهگی است، تنها در صورتی که مادر فوت کند یا به بیماری

مبتلا شود که شیردادن برای طفل او زیان‌آور باشد، به بیمه‌شده پرداخت می‌شود. در قوانین بیمه‌های اجتماعی سابق، لباس نوزاد نیز جزء کمک‌های غیرنقدی بود که در قانون سال ۱۳۵۴ حذف شده است. مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ این نوع کمک را پیش‌بینی نکرده است، ولی توصیه‌نامه شماره ۹۵ بر اعطای مزایای غیرنقدی مانند شیر و لباس نوزاد یا مبلغی به‌جای آن‌ها اصرار دارد (عراقی، ۱۳۸۶: ۲۵). مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار و شماره ۱۸۳ و نیز توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ در مورد مزایای غیرنقدی 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 غیرنقدی می‌توان مطرح کرد، این است که قانون‌گذار بنا بر توصیه‌نامه شماره ۹۵، لباس نوزاد را نیز جزء کمک‌های غیرنقدی قرار دهد.

کمک‌های نقدی، بر اساس ماده ۶۷^(۲) 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 بر اساس 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 مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ بدان توجه داشته، ولی قانون‌گذار داخلی از آن غفلت ورزیده است؛ بسیاری از زنان جامعه ما شرایط برخورداری از کمک‌های نقدی و غیرنقدی زایمان و بارداری را ندارند. مقاله‌نامه، نظام اجتماعی کشورهای عضو را موظف می‌کند که از طریق کمک‌های اجتماعی و نه الزاماً از طریق بیمه‌های اجتماعی، به این قشر از جامعه کمک کنند که این امر، اصل تعمیم‌پذیری بیمه‌ها است که یکی از اصول بنیادین تأمین بین‌المللی محسوب می‌شود.

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

این امتیاز از آنجاکه یکی از مسائل کاری محسوب می‌شود و به‌طور مستقیم به رابطه کارگر و کارفرما ربط پیدا می‌کند، در قوانین کار بدان پرداخته شده و نمی‌توان آن را از جمله کمک‌ها و مزایای تأمین اجتماعی دوران بارداری و زایمان

دانست. به همین دلیل هم، مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار در مورد آن سخن نگفته است و لذا قانون تأمین اجتماعی جای طرح آن نیست و باید در قوانین کار به دنبال آن بود. ماده ۷۸ قانون کار مقرر می‌دارد: «کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد. این فرصت جزء ساعات کار آن‌ها محسوب می‌شود...» (انصاری‌پور، ۱۳۸۱: ۲۲). مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ با پذیرش اصل این امتیاز، تعیین چگونگی اعطای آن را در اختیار قانون‌گذار داخلی قرار داده است ولی توصیه‌نامه 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. توصیه‌نامه ۹۵، پیش‌بینی مکان‌هایی مناسب خارج از محل کار را برای شیردادن اطفال لازم می‌داند. قسمت دوم ماده ۷۸ این نیت قانون‌گذار بین‌المللی را برآورده ساخته است: «کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آن‌ها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید» (منصور، ۱۳۸۷: ۲۸).

مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار در بند ۱ و ۲ ماده ۱۰ به حق داشتن فرصتی برای شیردادن طفل تصریح دارد. البته مدت و چگونگی اعطای آن را در اختیار قانون‌گذار داخلی قرار داده است. این مقاله‌نامه، همانند مقاله‌نامه شماره ۱۰۳ تأکید دارد که این مدت در هر حال جزء ساعات کار محسوب شده و همراه با مزد خواهد بود. مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ همانند مقاله‌نامه ۱۰۳ از تدارک مکان‌هایی برای شیردادن از جانب کارفرما سخن به میان نمی‌آورد. توصیه‌نامه شماره ۱۹۱ به مطلب جالبی اشاره دارد که در قانون کار لحاظ نشده است؛ توصیه‌نامه مقرر می‌دارد که تعداد و مدت وقفه‌ها برای شیردادن 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 می‌شود. توصیه‌نامه 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 مقاله‌نامه‌ها 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 مقاله‌نامه‌ها 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 هیچ‌وجه نافی حق وی برداشتن فرصتی برای شیردادن (مذکور در ماده ۷۸ قانون کار) نیست. با توجه به اینکه 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؛ درحالی‌که در حقوق عمومی خصوصیات فردی لحاظ نشده و تعامل فرد به‌عنوان شهروند با جامعه و دولت مدنظر قرار می‌گیرد. از این‌رو، اصل رفتار برابر و عدم تبعیض جنسیتی، هم به‌طور کلی و هم به‌طور 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 به‌طور 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، بی‌سرپرستی، در راه‌ماندگی، حوادث و سوانح، نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و ... حقی 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 بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و غیره ممنوع است.

بررسی برخی از شاخص‌های تأمین اجتماعی همچون کمک‌هزینه ازدواج و عائله‌مندی، مستمری بازنشستگی، مستمری ازکارافتادگی، مزایای درمان تأمین اجتماعی، مزایای مستمری بازمندگان و غیره در قانون تأمین اجتماعی ایران در قیاس با اسناد سازمان بین‌المللی کار نشان می‌دهد که قانون تأمین اجتماعی ایران اگرچه در برخی موارد با اصل برابری و عدم تبعیض جنسیتی مقابله‌نامه شماره ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار مغایر است، اما از جهت مطلوبیت در حد قابل قبولی می‌باشد. همچنین در ارتباط با مزایا و کمک‌های بارداری و زایمان که در زمره حقوق تأمین اجتماعی مختص زنان قرار می‌گیرد، شاخصه‌هایی همچون مرخصی زایمان، مزایای نقدی، مزایای پزشکی و غیرنقدی، حق داشتن فرصت برای شیردادن نوزاد و غیره در قانون تأمین اجتماعی ایران و اسناد بین‌المللی سازمان کار مورد بررسی و مقایسه قرار گرفت. نتایج حاصل از این بررسی تطبیقی نشان می‌دهد که قانون تأمین اجتماعی ایران در برخی از این حوزه‌ها همچون مرخصی

زایمان، مرخصی شیردهی به نوزاد نسبت به اسناد سازمان کار در وضعیت مطلوب‌تری 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 اینکه 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 مقاله‌نامه‌های مرتبط با سازمان بین‌المللی کار را دربر گرفته و شامل مرخصی زایمان، مرخصی والدین، مرخصی پدران، مرخصی در موارد بارداری یا مرتبط با بیماری‌ها یا معضلات زایمان، مزایای مالی و غیره می‌شود که پیشنهاد می‌شود در اصلاحات و بروزرسانی‌های قوانین کشور به این اطلاعات نیز توجه شود.

به طور 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. 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 یادشده می‌باشد.

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 کفن و دفن 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 ازکارافتاده 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 شیردادن 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).

منابع

- امور بین‌الملل سازمان تأمین اجتماعی (۱۳۹۱)، *حمایت از زنان*، تهران: سازمان تأمین اجتماعی.
- جکسون، رابرت و گئورگ سورنسون (۱۳۹۱)، *درآمدی بر روابط بین‌الملل*، 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 و جیمز دردریان (۱۳۸۰) *نظریه انتقادی، پست‌مدرنیسم و نظریه مجازی در روابط بین‌الملل*، ترجمه حسین سلیمی، تهران: گام نو.
- سپهری، محمدرضا و همکاران (۱۳۹۲)، *مقاله‌نامه‌های بین‌المللی کار*، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- عراقی، سیدعزت‌اله (۱۳۸۶)، «تأثیر معیارهای بین‌المللی تأمین اجتماعی بر حقوق داخلی»، *تأمین اجتماعی*، سال نهم، شماره ۳۰.
- عراقی، سیدعزت‌اله و امیرحسین رنجبریان (۱۳۸۵)، *تحول حقوق بین‌المللی کار*، تهران: موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- قشقایی، محمدحسین (۱۳۹۴)، *مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی با آخرین اصلاحات*، تهران: مذاکره.
- قوام، عبدالعلی (۱۳۹۰)، *روابط بین‌الملل: 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 نظریه‌های روابط بین‌الملل*، 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.
- 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*, Brussels: Bruylant.