

## مطالعه تطبیقی اسناد ملی و بین‌المللی در زمینه جایگاه اصل برابری در برخورداری زنان از مزایای بیمه‌های اجتماعی


**مقدمه:** اسناد بین‌المللی متعددی به برابری میان زنان و مردان در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی اشاره کرده‌اند. در حقوق ایران نیز با وجود تأکید قانون اساسی و با تمام تلاشهای صورت گرفته، همچنان شاهد نابرابریهایی میان زنان و مردان در برخورداری از مزایای مذکور به دو صورت آشکار و پنهان هستیم که ضرورت بررسی جایگاه اصل برابری در برخورداری زنان از مزایای بیمه‌های اجتماعی در نظام حقوقی ایران و شناسایی دلایلی که سبب ظهور این نابرابریها شده را مطرح می‌کند.


**روش:** این تحقیق با روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای و با نگاهی تطبیقی و تحلیلی به اسناد بین‌المللی و مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار و قوانین داخلی در بخش بیمه‌های اجتماعی پرداخته است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها حاکی از آن است که عدم انعکاس مناسب تغییرات اجتماعی در خصوص تفاوت نقشهای اجتماعی و اقتصادی زنان و مردان در قوانین این حوزه به ظهور نابرابریهایی انجامیده که ناشی از عدم توجه به تفاوت «مفهوم کفالت در حقوق تأمین اجتماعی» با «تکلیف انفاق در حقوق خانواده» از یک سو و نفوذ دیدگاههای سنتی مبتنی بر الگوی مرد نان‌آور از سوی دیگر است.

**بحث:** درحالی‌که با توجه به فلسفه نظام تأمین اجتماعی، تبعیت از رویکرد قانون مدنی در تعریف نقش اقتصادی زنان و مردان در خانواده الزامی نبوده، اما توجه به تغییرات نقشهای اجتماعی و اقتصادی زنان و مردان در جامعه کنونی در این خصوص ضروری به نظر می‌رسد.

۱. **نسرين طباطبائی حصارى**   
دکتر حقوق خصوصی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه تهران، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)  
<nasrintaba@ut.ac.ir>

۲. **هاجر آذرى**   
دکتر حقوق جزا و جرم‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳. **فاطمه زهرا نادری افوشته**   
دانشجوی دکتری مطالعات زنان، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

واژه‌های کلیدی:

برابری جنسیتی، بیمه‌شده اصلی، بیمه‌شده تبعی، حقوق تأمین اجتماعی

تاریخ دریافت:

تاریخ پذیرش:

## A Comparative Study of the Principle of Equality in the Enjoyment of Social Security Benefits for Women

### ▶ 1- Nasrin Tabatabai Hesari

Ph.D. in private law,  
Faculty of Law and Political Science, University of Tehran, Tehran, Iran, (corresponding author)  
<nasrintaba@ut.ac.ir>

### ▶ 2- Hajar Azari

Ph.D in Criminal Law and Criminology, Faculty of Humanities, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran

### ▶ 3- Fatemeh Zahra Naderi Afoushteh

PhD student in Women's Studies, Faculty of Humanities, Tarbiat Modarres University, Tehran, Iran

#### KeyWords:

Dependent insured member, Gender equality, Major insured member, Social security rights

#### Received:

#### Accepted:

### Abstract

**Introduction:** Numerous international documents have indicated equality between men and women as regards the entitlement of the social security benefits. In Iranian law, despite the constitutional emphasis and despite all efforts made to achieve equality in this area, we still see inequalities between men and women in reaching the benefits of social security in both clear and hidden forms which necessitates an examination of the principle of equality on the part of women. Iranian law discusses the benefits of social insurance in the Iranian legal system and identifies the reasons that led to these inequalities.

**Method:** A qualitative research method was used in this study. Documentary and library study together with a comparative and analytical look at international documents and ILO regulations and domestic laws in the field of social insurance were also used.

**Findings:** The results suggest that these inequalities are due to the lack of attention to the distinction between the concept of social security entitlements and the charity family benefits on the one hand, and the influence of traditional views based on the breadwinner model on the other.

**Discussion:** According to the philosophy of the social security system, it is not necessary to adhere to the civil law approach in defining the economic role of men and women in the family; however, the changing social and economic roles of men and women in the current society in this regard should be taken into account.

## **Extended Abstract**

**Introduction:** International organizations and institutions related to the field of labor and social security, inspired by the basic principles outlined in international public documents, have addressed the “principle of equality” in numerous documents. The principle of equality is one of the underlying principles of social security rights alongside the principles of universality, comprehensiveness and competence, which emphasize the equal entitlement of all citizens of society to the benefits of social security, irrespective of one’s ethnicity, citizenship, race, religion or gender. In the meantime, the effect of gender on the benefits of social security is considerable. The major challenge in this area is mainly due to two different views on the “legal bases” of enjoying (un) equal social security benefits. The formal equality-based approach that emerges in unionist ideas emphasizes the need for equal laws and equality between men and women to enjoy these benefits, but only because of the absolute equality between men and women. Considering their needs and situations will lead to the intensification of existing discrimination because of the unequal position of men and women in society, legal systems with respect to differences and justice-centered agendas sometimes provide only some support for one of the two sexes and for equality of opportunity and opportunity and effort. It is about justice.

**Method:** The present study, by analyzing international documents and protocols and reviewing domestic regulations, seeks to answer the question of how far Iranian social security regulations have been able to achieve gender equality in the benefits of social insurance in line with the inter-system Internationalization.

To this end, it first deals with the legal position of this principle in the international system and then seeks to identify the legal gaps in the field by examining domestic law.

**Findings:** The analysis of the principle of equality in many international documents and conventions shows that “equality in the enjoyment of social security benefits” is considered as one of the prominent examples of “equality between men and women” in working conditions in these documents and the organization between the International Labor Organization (ILO), as the largest international

body in this field, has given special attention to this issue in a number of its Conventions and Recommendations.

A review of the benefits sought in the social insurance sector shows that, despite all the efforts made to achieve the principle of equality in the Iranian social security system and the frequent reform of existing laws, there are numerous instances of gender inequality in the benefits of social insurance. It sometimes appears to be explicitly stated by the legislature in legal texts, and sometimes in a context of social inequality that arises out of a lack of attention to the distinction between the concept of 'social security rights' and 'charitable giving'. Family "on the one hand and influence" traditional views on women's economic roles and civil rights "to" social security rights "by others. According to this interpretation, a woman's economic dependence on her husband is by default considered a principle, and the legislator accordingly has advocated for the benefits of the dependent. Therefore, in most cases the family members did not consider the insured woman under her care. While the inadequacy of family law rules as one of the instruments of private law in the establishment of economic justice has prompted the attention of legal systems to the instruments of public law, one of these is the use of social security systems based on the concepts, such as vesting. The territory and its meaning are quite different from the charitable duty of family law.

**Discussion:** Nowadays, with the increasing growth of employed women, the generalization of being subordinate to all women in the family is incorrect, and it is not possible to document the above interpretations of the deprivation of family members of a working woman who paid equally while working for a premium. In line with this same conceptual distinction between public law and private law charitable giving, which despite the wife's non-charitable obligation to marry completely under the private law, the insured spouse is entitled to a survivor's pension. His wife is based on the concept of custody in the context of public law. Therefore, since social security rights are designed primarily to address the functional deficiencies of civil rights and to protect today's nuclear family members who have previously enjoyed broad family protection, and with a view to social

security rights, Humanity and Human Dignity, Human beings, regardless of their gender, can exploit the wide range of public law capabilities to reduce the inequalities resulting from the outdated social-economic system.

Finally, given the present status of women in society and the labor market, the transformation of the family structure and the evolution of women's role in the institution, and also with regard to the interpretation of Article 26 of the Covenant on Civil and Political Rights and Article 9 of the Social and Cultural Economic Covenant, as well as the Protocol 111 Regarding non-discrimination in the employment, employment and accession of Iran to these conventions and the necessity of harmonizing domestic laws and regulations in the field with the aforementioned documents, revision and amendment of relevant laws containing gender inequalities appear to be necessary and recommended. In cases where the difference between men and women in the benefits to women is related to their gender (Physical and physiology of women (such as the benefits of pregnancy), positive discrimination should be considered, and in cases where discrimination based on women's gender and lack of consideration for the existential philosophy benefits from the benefits of social security and its separation of concepts from concepts. It is the rights of the family (such as not having a spouse who is receiving benefits as a major insured member) to achieve full equality.

### **Ethical considerations**

#### **Contribution of authors**

All authors have contributed to the paper.

#### **Financial Resources**

There is no direct financial support from any entity or organization for the publication of this article.

#### **Conflict of interest**

This article does not overlap with other published works by the authors.

#### **Following the principles of research ethics**

In this article all rights related to research ethics are respected.

## مقدمه

سازمانها و نهادهای بین‌المللی مرتبط با حوزه کار و تأمین اجتماعی با الهام از اصول اساسی مطروحه در اسناد عام بین‌المللی، «اصل برابری»<sup>۱</sup> را در اسناد متعددی مورد توجه قرار داده‌اند. امروزه این اصل نیز به‌عنوان یکی از مبانی مهم برخورداری زنان از حقوق و مزایای برابر در تأمین اجتماعی با رویکردهای رفتار برابر در سطح بین‌المللی، منطقه‌ای، ملی و قانون‌گذاری مورد نظر سیاست‌گذاران در کشورهای مختلف است (بروکس<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰).

اصل برابری یکی از اصول زیربنایی حقوق تأمین اجتماعی در کنار اصول فراگیری یا عمومیت<sup>۳</sup>، جامعیت<sup>۴</sup> و کفایت<sup>۵</sup> است که بر برخورداری یکسان تمامی شهروندان جامعه از مزایای تأمین اجتماعی صرف‌نظر از قومیت، تابعیت، نژاد، مذهب و جنسیت فرد تأکید دارد. در این میان اثر جنسیت در برخورداری از مزایای بیمه اجتماعی به دلیل ماهیت بحث‌برانگیز آن و به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شقوق اصل برابری، بیشتر مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است (بادینی، ۲۰۰۸).

در سطح حقوق بین‌الملل، اصل برابری در تأمین اجتماعی<sup>۶</sup> به‌عنوان اصلی پذیرفته شده ناظر به عدم تبعیض به علل جنسیتی، نژادی و... بین برخوردارشوندگان از مزایای تأمین اجتماعی مورد پذیرش قرار گرفته است (شهبازی، ۲۰۰۷)؛ در حقوق داخلی ایران نیز قانون اساسی - به‌عنوان قانون مادر- در اصل بیست به این اصل تأکید کرده و در سطح قانون عادی، بند ک ماده یک قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی، کاهش نابرابری را یکی از اهداف اصلی نظام تأمین اجتماعی ایران دانسته است.

پژوهش حاضر با تحلیل اسناد و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی و با مروری بر مقررات داخلی، به دنبال پاسخ به این مسئله است که مقررات بیمه اجتماعی ایران تا چه حد توانسته است

1. equality Principle  
3. universality principle  
5. sufficiency principle

2. Brocas  
4. comprehensiveness Principle  
6. equal treatment in social security

برابری جنسیتی را در برخورداری از مزایای بیمه اجتماعی همسو با نظام بین‌المللی برقرار کنند؟ به همین منظور ابتدا به جایگاه اصل مزبور در نظام بین‌المللی پرداخته و سپس با بررسی مقررات حقوق داخلی به شناسایی خلأهای حقوقی این حوزه اقدام خواهد شد.

## مبانی نظری

در خصوص مبانی ارائه مزایای بیمه‌های اجتماعی به زنان نظرات متعددی وجود دارد و چالش اساسی مربوط به این حوزه عمدتاً ناشی از دو نگاه متفاوت در برابری یا تفاوت میان دو جنس است. رویکرد مبتنی بر برابری صوری میان زنان و مردان که در اندیشه‌های وحدت‌طلب ظهور می‌یابد، بر لزوم تقنین قوانین برابر، میان زنان و مردان در برخورداری از این مزایا تأکید کرده و به لزوم برابری زنان و مردان توسط بسط حقوق شهروندی کامل به زنان در دنیای مدرن امروزی می‌پردازد (پیتمن و شانلی، ۱۹۹۱)

اگرچه این رویکرد با انتقاد از عدم ارائه کامل حقوق شهروندی به زنان تحت‌تأثیر ساختار قدرت مردسالار در جامعه، برآنست که برابری از این منظر به معنای این است که زنان شبیه مردان شوند و از این حیث ارزشمند تلقی کردن ویژگیها و فعالیتهای خاص آنان ناممکن می‌شود، لذا ارائه حقوق برابر، نیازمند دگرگونی بنیادی در ساختار جامعه است (پیتمن، ۱۹۸۹) و سیاستهای رفاهی به‌ظاهر مفید برای زنان، مانند ایجاد مهدکودک و تسهیلات مشابه، صرفاً ابزاری برای تأمین نیازهای بازار سرمایه‌داری قلمداد می‌شود که دولت رفاه در امتداد بازتولید شکل خاصی از خانواده و به هدف انتفاع از ایفای نقشهای دوگانه توسط زنان دنبال می‌کند. (مک‌اینتاش، ۱۹۷۸) به همین دلیل، صرف اعمال تساوی مطلق بین زنان و مردان بدون در نظر گرفتن نیازها و موقعیتهای آنان در جامعه نه تنها مانع از اعمال تبعیض نخواهد

1. Pateman and Shanley
2. Pateman
3. McIntosh

بود بلکه می‌تواند آن را تشدید کند (بنت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

لذا برخی از نظریه‌پردازان با اتخاذ رویکرد تفاوت‌طلب و عدالت‌محور، با تأکید بر تفاوت‌های زیستی و بنیادی میان زن و مرد معتقدند برابری واقعی تنها در صورت توجه به تفاوت‌های زیستی و اجتماعی میان زن و مرد رخ می‌دهد و بسترهای نابرابری تاریخی میان آنها در توسعه برابری همچون الگوهای نابرابر کار مردانه و مبتنی بر «الگوی مرد نان‌آور» باید مدنظر قرار گیرد (جرینا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

به همین دلیل در قوانین این حوزه، در مواردی تقنین با توجه به رفتار نابرابر به نفع زنان در راستای ایجاد برابری واقعی موردنظر واقع شده (ایزانلو، ۲۰۰۷) و به دلیل وجود موقعیتهای نابرابر زنان و مردان در جامعه، نظامهای حقوقی گاه ارائه برخی حمایتها را فقط برای یکی از دو جنس پیش‌بینی کرده‌اند (نعیمی و پرتو، ۲۰۱۴).

## ۱- «اصل برابری زنان و مردان در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی» در

### اسناد بین‌المللی

اصل تساوی و برابری به‌عنوان یکی از اصول پایه‌ای حقوق بشر، تقریباً در تمامی اسناد حقوق بشر مورد تأکید قرار گرفته است (ملکی، ۲۰۰۵)؛ متعاقباً این اصل به اشکال مختلف در حقوق داخلی کشورها و در حوزه‌های مختلف از جمله اصل منع تبعیض در برخورداری از مزایا و حمایت‌های تأمین اجتماعی منعکس شده است. (عراقی، ۲۰۰۷)؛ که درک دقیق مفهوم این اصل و جایگاه آن در عرصه بین‌الملل نیازمند بررسی اسناد بین‌المللی است.

### ۱-۱- اسناد بین‌المللی عام

میثاق جامعه ملل با طرح برابری میان زنان و مردان در اشتغال برای اولین بار دولتهای

---

1. Bennett  
2. Guerrina



عضو را ملزم به ایجاد شرایط منصفانه برای کار زنان و مردان و اطفال در محدوده کشورشان کرد.<sup>۱</sup> مقدمه اعلامیه جهانی حقوق بشر<sup>۲</sup> مصوب ۱۹۴۸ به مفهوم برابری در کنار سایر اصول حقوق بشری از جمله عدالت، کرامت انسانی، عدالت و صلح اشاره کرده است. هم‌چنین مواد ۲۲ و ۲۵ این اعلامیه به تضمین حق افراد بر تأمین اجتماعی و برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی صرف‌نظر از جنسیت آنان اشاره کرده است. بنابراین روح حاکم بر اعلامیه و اهداف مصرح آن، و تأکید بر مسئولیت دولتها در اتخاذ سازوکارهای داخلی و تصویب قوانین داخلی مرتبط، دلالت بر حاکمیت اصل برابری در همه حوزه‌های حقوقی فارغ از جنسیت دارد. (عراقی و همکاران، ۲۰۰۷)

بند یک ماده ۲ میثاق حقوق مدنی و سیاسی<sup>۳</sup> مصوب ۱۹۶۶ به منع تبعیض و برابری افراد درباره حقوق مندرج در این کنوانسیون و ماده ۳ و ماده ۲۶ برابری حقوق مردان و زنان در بهره‌مندی از تمام حقوق سیاسی و مدنی در این میثاق فارغ از جنسیت را مورد تأکید قرار می‌دهند. اگرچه در متن ماده ۲۶ صراحتاً به برخورداری برابر زنان و مردان از حمایتها و بیمه‌های اجتماعی اشاره نشده است اما همان‌گونه که واندن‌هول<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) معتقد است این اصل، یک اصل مستقل بوده و ناظر به برخورداری برابر در تمامی زمینه‌ها، از جمله برابری در شرایط کار و حمایت‌های شغلی و مزایای تأمین اجتماعی است. بنابراین این ماده می‌تواند به‌عنوان یکی از مستندات مهم موضوع برابری زنان و مردان در بهره‌مندی از مزایای مذکور مطرح شود.

برابری زنان و مردان در ماده ۳ میثاق حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی<sup>۵</sup> (که ماهیتاً

1. art 23 of, Covenant of the League of Nations, 28 April 1919, available at: <https://www.refworld.org/docid/3dd8b9854.html> [accessed 28 January 2020]

2. universal declaration of human rights

3. international covenant on civil and political rights

4. Vandenhole

5. international covenant on economic, social and cultural rights

ناظر به حقوق برابر اقتصادی برای آحاد بشر بوده و اهمیت بیشتری در این خصوص دارد) مورد نظر قرار گرفته است. بدین ترتیب در بند ۱ ماده ۷ موضوع لزوم دستمزد برابر و در بند ۲ آن حق برخورداری برابر از مزایای اشتغال میان زنان و مردان مطرح شده است. همچنین بند ۱ ماده ۱۱ این میثاق به حداقل مزایای تأمین اجتماعی که لازمه حق زندگی است توجه داشته و بند ۲ ماده ۱۰ در خصوص حمایت‌های بارداری و زایمان به‌عنوان یکی از مزایای تأمین اجتماعی، سخن گفته است. این میثاق به‌طور ویژه در ماده ۹ به‌حق برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی به‌عنوان یکی از مصادیق حقوق بشر اشاره کرده و بیان می‌دارد که کشورهای طرف میثاق باید بهره‌مندی افراد از بیمه‌های اجتماعی را به رسمیت بشناسد.<sup>۱</sup> اگرچه تأکید این ماده بر بیمه‌های اجتماعی به‌عنوان تنها مصداق ذکر شده از حقوق تأمین اجتماعی، حصری نبوده و زمینه جهت توسعه سایر مصادیق تأمین اجتماعی همچنان مهیاست. (زمانی و آزادوین، ۲۰۱۷)

کمیته حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی در تفسیر عمومی شماره ۲۱۹ به رفع برخی زمینه‌های تبعیض میان زنان و مردان در برخورداری از بیمه‌های اجتماعی منظور نظر این ماده اشاره کرده و ضمن ذکر برخی مصادیق از جمله ارائه برخی مستمریها و مزایای خاص برای زنان و تضمین مرخصی پدران علاوه بر مادران، تصریح می‌کند که دولتها جهت برخورداری برابر زنان از تأمین اجتماعی نیازمند اتخاذ اقدامات جایگزین و جبرانی در برابر تفاوتها و تبعیضهایی که (به‌عنوان مثال) طبیعت بر زنان تحمیل می‌کند، هستند. در برخی موارد نیز قوانین داخلی به نفع برقراری مشارکت برابر اصلاح می‌شوند، به‌عنوان مثال امروزه تفاوت سن بازنشستگی میان زنان و مردان مورد انتقاد واقع شده و منجر به اصلاحات در نظامهای

1. Art9: The States Parties to the present Covenant recognize the right of everyone to social security, including social insurance.  
2. "The right to social security" (article 9), General comment No19, Committee on Economic, social and Cultural Rights, E/C.12/GC/19, 4 February 2008

مستمری و یکسان‌سازی سن بازنشستگی زنان و مردان شده است. (فولز و استنهیلبز، ۲۰۰۳)

## ۱-۲- اسناد بین‌المللی خاص

علاوه بر اسناد بین‌المللی مذکور که به‌طور عام بر اعمال اصل برابری و به تبع آن، رفع تبعیض در بین زنان و مردان در برخورداری از حقوق تأمین اجتماعی تأکید کرده، برخی از اسناد، اختصاصاً به برابری زنان و مردان در حوزه تأمین اجتماعی پرداخته‌اند. از جمله می‌توان به اعلامیه مصوب کنفرانس بین‌المللی کار در سال ۱۹۷۵ با عنوان اعلامیه تساوی فرصتها و رفتار برابر با کارگران زن<sup>۲</sup> به‌عنوان بخشی از این اسناد در حوزه نظام تأمین اجتماعی مشارکتی (بیمه‌ای) اشاره کرد.<sup>۳</sup> بند ۱۱ اعلامیه مزبور مقرر می‌دارد در رابطه با تأمین اجتماعی و مقررات مربوط به بازنشستگی و پرداخت مستمری، نباید تبعیض علیه زنان وجود داشته و هرگونه تمایز رفتاری بین زنان و مردان باید از بین برود.

همچنین هم‌زمان با سومین کنفرانس جهانی زن در نایروبی<sup>۴</sup> و در هفتاد و یکمین کنفرانس سازمان بین‌المللی کار<sup>۵</sup>، قطعنامه‌ای با عنوان فرصتهای برابر و رفتار مساوی با مردان و زنان در زمینه اشتغال تصویب شد.<sup>۶</sup> (سازمان بین‌المللی کار<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸) تعدادی از مقاله‌نامه‌های سازمان بین‌المللی کار نیز اختصاصاً به موضوع برابری در زمینه اشتغال میان زنان و مردان و تعدادی به مقوله مزایای بیمه‌های اجتماعی پرداخته‌اند که از این میان تعدادی از مقاله‌نامه‌ها

1. Fultz and Steinhilber

2. Declaration of Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers

3. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms\\_105088.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_105088.pdf)

4. Third World Conference on Women (Nairobi)

5. ILC 71st Session resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment

6. Resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment, adopted by the international conference at its seventy-first session. 1985: Geneva, Switzerland

7. ILO (International Labour Organization)

به شرایط خاص زنان در حوزه کار و مسائل خاص آنان از جمله بارداری و زایمان اشاره کرده‌اند.

مقاله‌نامه ۱۱۱ با عنوان تبعیض در امور استخدام و اشتغال و با هدف ارتقاء اصل برابری در این زمینه از مهم‌ترین این اسناد است که در ماده ۱ خود به تعریف تبعیض پرداخته و تبعیض جنسیتی را یکی از شاخه‌های تبعیض قلمداد کرده که می‌تواند منجر به نابرابری در دستیابی به فرصتهای برابر میان زنان و مردان در زمینه استخدام باشد. ماده ۲ توصیه‌نامه مربوط به آن<sup>۲</sup>، برابری جنسیتی در تأمین اجتماعی را از مصادیق برابری در اشتغال بر شمرده است.

مقاله‌نامه شماره ۱۰۲<sup>۳</sup> نیز که به جهت ارائه نظام جامعی از تأمین اجتماعی تحت عنوان «تأمین اجتماعی و استانداردهای حداقلی» مورد توجه خاص است خطرات تحت پوشش را در قالب ۹ شاخه مراقبتهای پزشکی، مزایای بیماری، مزایای بیکاری، مزایای سالمندی، مزایای آسیب‌دیدگی ضمن کار، مزایای عائله‌مندی، مزایای زایمان، مزایای نقص عضو، مزایای بازماندگان پیش‌بینی کرده است. (عراقی و رنجبریان، ۲۰۰۶) رویکرد این مقاله‌نامه بر مبنای مفروض ارائه مزایا مبتنی بر «الگوی سنتی مرد نان‌آور» و ناظر به تعریف کارگر مرد دارای همسر و فرزند به‌عنوان ذینفع استاندارد، مورد انتقاد واقع شده است (ایزانلو، ۲۰۰۷) ملاک برخورداری از مزایا توسط زوجه (مطابق تعریف مندرج در این مقاله‌نامه و مقاله‌نامه ۱۲۸)، تبعیت اقتصادی وی در خانواده بوده و زنان صرفاً در جایگاه تبعی و زوجه مرد کارگر، از مزایا برخوردار خواهند شد، ضابطه‌ای که می‌توان مشابه آن را در تعریف مفهوم کفالت و تبعیت اقتصادی زنان در خانواده در قوانین داخلی مشاهده کرد که در بخشهای بعدی بدان می‌پردازیم.

1. C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)
2. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R111)
3. R111- Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
4. C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

توصیه‌نامه شماره ۱۲۳ با عنوان «استخدام زنان دارای مسئولیت خانوادگی» به مسئله جایگاه و نقش زنان در کار خانگی اشاره کرده و مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ با عنوان «برابری فرصتها و رفتارها برای کارگران زن و مرد و کارگران دارای مسئولیت خانوادگی» و توصیه‌نامه ۱۶۵ تحت‌عنوان «برابری فرصتها و رفتارها برای کارگران هردوجنس و کارگران دارای مسئولیت خانوادگی» با تأکید بر تغییر نقشهای سنتی زنان و مردان در اجتماع، دولت‌ها را جهت برنامه‌ریزی بهتر به منظور فراهم کردن شرایط اشتغال همراه با مسئولیتهای خانوادگی موظف کرده است. همچنین سازمان به دلیل اهمیت مسئله بارداری و زایمان، با تصویب مقاله‌نامه شماره ۳؛ درباره زنان باردار و ۱۰۳ با عنوان «مقاله‌نامه مربوط به اشتغال زنان، قبل و بعد از زایمان» و ۱۸۳ با عنوان حمایت‌های مادری<sup>۵</sup> به اصلاح شرایط کار زنان باردار اهتمام ورزیده و در مقاله‌نامه شماره ۱۷۵ با عنوان کار پاره‌وقت و مقاله ۱۷۷ خود به اصل برابری توجه داشته است.<sup>۷</sup>

در کنار اسناد مذکور، حقوق زنان و رفع تبعیض از آنان پس از تشکیل سازمان ملل موردتوجه بیشتری قرار گرفته که تصویب کنوانسیون محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان در سال ۱۹۷۹ از مصادیق بارز آن است. ماده ۱۱ کنوانسیون به‌طورکلی به رفع تبعیض در زمینه کار و اشتغال میان زنان و مردان اشاره کرده و پس از برشمردن برخی موارد از جمله ممنوعیت

1. R123 - Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965 (No. 123)
2. C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)
3. R165 - Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165)
4. C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)
5. C183 - Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)
6. C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)

۷. گزارش سازمان بین‌المللی کار با عنوان

Gender Equality and Decent Work, selected ILO Convention and Recommendation that promote Gender Equality

منتشر شده در

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_088023.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088023.pdf)

اخراج زنان به دلیل حاملگی بر داشتن امکانات و ضوابط شغلی یکسان و برخورداری برابر در مزایا و امتیازات شغلی تأکید کرده در بند «ه» همین ماده به حق برخورداری از تأمین اجتماعی به‌ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، دوران ناتوانی و پیری و سایر موارد از کارافتادگی و حق استفاده از مرخصی استحقاقی (با دریافت حقوق) تصریح می‌کند.

مروری بر اسناد بین‌المللی نشان می‌دهد که اصل برابری جنسیتی حاکم بر اسناد بین‌المللی در مواردی که تفاوت‌های زنان و مردان ناشی از تفاوت‌های بیولوژیکی و فیزیکی است، حاکمیت خود را از دست می‌دهد و اصل تبعیض مثبت حاکم می‌شود. در واقع نظام حقوق بین‌الملل تلاش کرده است میان نظرات متعدد حقوقدانان در حاکمیت محض اصل برابری و حاکمیت محض اصل تبعیض مثبت، تعادلی برقرار کرده و با پذیرش اصل کلی برابری، تبعیض مثبت را نه صرفاً به‌عنوان استثنایی بر اصل برابری که به‌عنوان «اصلی مستقل»، به رسمیت شناسد و در کنوانسیون‌های متعددی نظیر کنوانسیون منع تبعیض به‌صراحت آن را عملیاتی می‌کند. بررسیها نشان می‌دهد که مقاله‌نامه ۱۱۱ در خصوص عدم تبعیض در اشتغال و کار از جمله معدود مقاله‌نامه‌های مرتبط با حوزه زنان است که ایران به آن ملحق شده است. در نتیجه این الحاق کمیته استانداردهای کنفرانس بین‌المللی کار (به‌عنوان عالی‌ترین نهاد سازمان بین‌المللی کار) در نشستهای اخیر این سازمان در مورد پرونده ایران، بر لزوم اتخاذ اقدامات عاجل، جهت رفع تبعیض جنسیتی در قانون و رویه و مبارزه با دیدگاهها و رویکردهای کلیشه‌ای حاصل رویه‌های تبعیض‌آمیز در قوانین داخلی، تصریح کرده است. (ای ال او، ۲۰۱۳) با توجه به اشاره خاص این کمیته به لزوم تغییر مقررات تبعیض‌آمیز تأمین اجتماعی که در موضوع عایله‌مندی و افراد تحت تکفل به نفع شوهر وضع شده‌اند به‌عنوان مصادیقی از نابرابری در شرایط اشتغال زنان (کانون عالی انجمنهای صنفی کارفرمایی ایران، ۲۰۱۳)، ضرورت بررسی قوانین داخلی و تدقیق جایگاه اصل برابری در حقوق تأمین اجتماعی و شناسایی ابهامات و خللهای احتمالی در این خصوص آشکار می‌شود.

## ۲- «اصل برابری زنان و مردان در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی» در

### حقوق داخلی

اصل بیست قانون اساسی ایران بر برابری تمامی شهروندان در مقابل قانون تأکید کرده و صریحاً درباره مقوله برابری جنسیتی سخن گفته است. لذا برخی حقوقدانان برآنند که در پرتو این اصل مبنایی، می‌توان کلیه زیرشاخه‌های اصل برابری از جمله اصل برابری در تأمین اجتماعی و به تبع آن، برابری زن و مرد در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی را دارای ارزش قانونی دانست (ویژه، ۲۰۰۴). در کنار اصول ۳ و ۲۱ قانون اساسی که به‌طور ضمنی به مفهوم برابری پرداختند، اصل ۲۹ به بیان یکی از مهم‌ترین مصادیق حقوق انسانی یعنی حق برخورداری از تأمین اجتماعی پرداخته و بر تکلیف دولت در پاسخگویی به این حق همگانی در برابر یک‌یک افراد کشور اعم از زنان و مردان تأکید کرده است. همچنین «منشور حقوق و مسئولیتهای زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران» به‌عنوان یکی از اسناد بالادستی در بند ۱۰۸ خود، حق برخورداری زنان از تأمین اجتماعی را به رسمیت شناخته و در بند ۱۰۲ اختصاصاً به حق برخورداری از مزایای برابر زنان و مردان در حوزه اشتغال اشاره کرده است. قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی نیز به‌عنوان مهم‌ترین سند بالادستی در حوزه رفاه و تأمین اجتماعی، با توجه ویژه به اصل برابری در بند ک ماده ۱ کاهش نابرابری را از اهداف اصلی نظام تأمین اجتماعی و در بند واو همین ماده ایجاد بیمه خاص زنان بیوه و سالخورده و خودسرپرست را یکی از اهداف حوزه بیمه‌ای نظام تأمین اجتماعی دانسته و در بند ز نیز حمایت از مادران به‌خصوص در دوران بارداری و حضانت مورد تأکید واقع شده است.

در امتداد واکاوی برخورداری زنان از مزایای بیمه‌های اجتماعی در حقوق داخلی و در بررسی مهم‌ترین سند قانونی در این حوزه که قانون تأمین اجتماعی است با دو دسته از مزایا روبرو هستیم. مزایای منحصر به زنان (مانند کمک بارداری و زایمان) و مزایای مشترک میان

زنان و مردان که در برخورداری از قسم اخیر در عمل و اجرا با نابرابریهایی مواجهیم که مبنای و مصادیق آنها را ذیلا در دو بخش آشکار و پنهان بررسی می‌کنیم.

## ۲-۱- نابرابریهای آشکار قانونی

این نابرابریها ناظر به بخشی از تفاوت‌های موجود میان زنان و مردان در برخورداری از مزایای بیمه‌های اجتماعی است که می‌تواند مصادیق عدول از اصل برابری قلمداد گشته و غالبا ناشی از نگاه جنسیتی قانون‌گذار و با توجه به نقش، جایگاه و موقعیت زنان و مردان در جامعه و خانواده تدوین شده است. برخی این نابرابریها را در دامنه تعریف تبعیض مستقیم<sup>۱</sup> و ناظر به تعلق فرد به یک گروه خاص (زنان) قرار داده‌اند (وندن هول، ۲۰۰۵) و برخی از این نابرابری از آنجاکه به قانون‌گذار و مقررات او در ایجاد شرایط و احکام متفاوت برای دریافت مزایا در زنان و مردان برمی‌گردند به نابرابری قانونی تعبیر کرده‌اند. (عراقی و همکاران، ۲۰۰۷)

افراد برخوردار از مزایای تأمین اجتماعی به دو گروه اصلی تقسیم می‌شوند، دسته اول کسانی که با پرداخت حق بیمه به‌عنوان بیمه‌شده اصلی از مزایای مذکور استفاده می‌کنند (بیمه‌شده اصلی) و دسته دوم کسانی که به‌عنوان افراد وابسته به شخص بیمه‌گذار بوده و به‌تبع او از این مزایا استفاده می‌کنند (بیمه‌شده تبعی). بررسی مقررات تأمین اجتماعی ایران نشان می‌دهد که در برخورداری زنان از مزایای تأمین اجتماعی چه به‌عنوان بیمه‌شده اصلی و چه به‌عنوان بیمه‌شده تبعی تبعیض و نابرابریهایی وجود دارد که در این تحقیق صرفا به بررسی نابرابریها در سطح بیمه‌شده اصلی خواهیم پرداخت که غالبا مبتنی بر تعریف خانواده در حقوق تأمین اجتماعی و مفهوم کفالت در آن است.

---

1. direct discrimination



## ۲-۱-۱- مفهوم و ماهیت حقوقی کفالت در حقوق تأمین اجتماعی

ارائه مزایا در حقوق تأمین اجتماعی اساساً مبتنی بر نحوه تفسیر افراد تحت تکفل در خانواده و ناظر به تعریف خانواده در این حقوق است. از آنجاکه در نظام حقوقی ایران، حقوق تأمین اجتماعی تحت تأثیر حقوق مدنی بوده و در راستای نظام‌مند شدن خود از مفاهیم، نهادها و قواعد حقوق مدنی بهره برده است (شهابی، ۲۰۰۸) به‌طور پیش‌فرض از تعریف خانواده سنتی در حقوق مدنی مبتنی بر «الگوی مرد نان‌آور» و وابستگی اقتصادی زنان در خانواده تبعیت کرده است درحالی‌که در حقوق بین‌الملل کنونی خانواده بیمه‌شده افرادی هستند که از نظر اقتصادی به وی وابسته هستند و جنسیت بیمه‌شده تأثیری در تعریف دامنه افراد تحت تکفلش ندارد. (ایسا، ۲۰۱۷) قانون تأمین اجتماعی در بند ۲ ماده ۲، کلیه افرادی را که به‌تبع بیمه‌شده از مزایا استفاده می‌کنند و قانون بیمه همگانی خدمات درمانی، در بند ۲ ماده ۱، کلیه اشخاصی که تحت سرپرستی و کفالت بیمه‌شده اصلی قرار دارند را خانواده وی معرفی کرده است (عراقی و قاسمی، ۲۰۱۱) و گفته می‌شود که خانواده در این حقوق مفهومی اقتصادی دارد و به افراد تحت تکفلی گفته می‌شود که باهم زندگی می‌کنند و معاش آنان توسط سرپرست خانواده تأمین می‌شود لذا در این حقوق مفهوم خانواده به‌عائله تبدیل شده است (بادینی، ۲۰۰۷) لکن ظهور برخی نابرابریها میان زنان و مردان در برخورداری از مزایا به جهت عدم برابری در دامنه افراد تحت تکفل، نشان از غلبه رویکرد سنتی در تعریف خانواده و مبتنی بر تبعیت اقتصادی زنان و وظیفه انفاق مردان دارد.

## ۲-۱-۲- افراد تحت تکفل در حقوق تأمین اجتماعی

تعیین گستره اعضای خانواده با محوریت فردی که تأمین معاش خانواده با اوست انجام می‌پذیرد (درویدیان و نجفی خواه ۲۰۱۲) اگرچه رویکرد امروزی قوانین داخلی درباره

1. ISSA: International Social Security Association

مبنای تعریف افراد تحت تکفل شخص، مبتنی بر وابستگی اقتصادی به بیمه‌شده منطبق با رویکرد سابق سازمان بین‌المللی کار در تعریف ذینفع شایسته بهره‌مندی از مزایا (کارگر مرد نان‌آور خانواده) و افراد تحت تکفلش (همسر و فرزندان وی) است لکن این سازمان در پی اصلاحات برآمده از اجرای اصل برابری، ذینفع فوق‌الذکر را زن یا مرد شاغلی می‌داند که حق بیمه پرداخته و می‌تواند افراد خانواده‌اش را تحت تکفل داشته باشد (ایسا، ۲۰۱۷) بر همین اساس افراد خانواده بیمه‌شده زن و مرد می‌توانند در صورت وابستگی اقتصادی به بیمه‌شده، تحت تکفل او قرار بگیرند. اتخاذ این رویکرد به دلیل رشد روزافزون اشتغال زنان قابل توجه است. چراکه در نظام حقوقی کنونی، زنان در صورت تحت تکفل داشتن افراد خانواده برای بهره‌مندی از مزایا، نیازمند ارائه مستندات هستند و بدین ترتیب دسترسی اکثر آنان به برخی مزایا با محدودیت مواجه می‌شود. لذا در این بخش با مقایسه افراد تحت تکفل بیمه‌شدگان اصلی زن و مرد و در جهت شناخت مصادیق نابرابری در دسترسی مزایا، به بررسی این دو گروه می‌پردازیم.

#### الف) همسر فرد بیمه‌شده

مهم‌ترین بخش نابرابریها مربوط به شمول همسر بیمه‌شده در افراد تحت تکفل بیمه‌شده است که در مفهوم کلی ناظر به دو عنوان است: شوهر بیمه‌شده زن و زن (زوجه) بیمه‌شده مرد. با توجه به مبنای حقوقی مفهوم کفالت در نظام حقوقی ایران، «زن از نظر اقتصادی همواره وابسته به مرد فرض شده و خلافتش را نمی‌توان اثبات کرد، لذا تنها شرط لازم برای برخورداری وی از مزایا وجود رابطه زوجیت است» (بادینی، ۲۰۰۸) درحالی‌که شوهر بیمه‌شده زن تنها در شرایط خاص و با اثبات وابستگی مالی به زن، تحت تکفل وی محسوب می‌شود.

به‌عنوان مثال قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ در ماده ۵۸ در مورد مشمولین خدمات

درمانی، میان بیمه‌شده زن و بیمه‌شده مرد تفاوت قایل شده و شوهر بیمه‌شده زن را تنها در صورتی که معاش او توسط زن تأمین شود و سن او بیش از ۶۰ سال باشد یا از کارافتاده باشد (طبق نظر کمیسیون پزشکی) به‌عنوان فرد مورد حمایت تلقی کرده در حالی که این قید درباره زوجه بیمه‌شده مرد وجود ندارد. به‌طور مشابه در تبصره ۱ ماده ۷۲ قانون تأمین اجتماعی بهره‌مندی بیمه‌شده زن از ۱۰ درصد استحقاقی در مستمری از کارافتادگی و در ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی دریافت مستمری بازماندگی زن بیمه‌شده منوط به داشتن شرایطی مشابه شده است.

به‌طور مشابه در مورد ارائه مزایای عایله‌مندی به بیمه‌شده زن، ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی که ارائه این کمک را تنها به‌واسطه داشتن فرزندان برای بیمه‌شده پیش‌بینی کرده بود، توسط ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰، اصلاح شده و زمینه برخورداری تبعی زوجه بیمه‌شده مرد فراهم شد، اما زن بیمه‌شده اصلی همچنان از برخورداری از این مزایا محروم است. به تعبیر دیگر زن متاهل بیمه‌شده، حتی در فرض داشتن شوهر از کارافتاده، مستحق دریافت کمک عائله‌مندی نیست ولی این کمک به بیمه‌شده مرد بدون توجه به اینکه زوجه او شاغل، متمکن و یا از کار افتاده است، داده خواهد شد.

در این میان، رویکرد متفاوت قانون درباره شمول شوهر بیمه‌شده زن در دامنه افراد تحت تکفل بیمه‌شده در مستمری بیکاری قابل توجه است. قانون بیمه بیکاری در تبصره ۲ ماده ۷ با ذکر واژه «همسر» هیچ‌گونه تفاوتی بین بیمه‌شده زن و مرد قایل نشده و در ادامه در تبصره ۴ این ماده نیز با ذکر واژه بی‌طرفانه «زوجین» در تفویض حق انتخاب مساوی به هر یک از زوجین به تکمیل این رویکرد همت گماره و در حالی هیچ شرطی مبنی بر تحت تکفل بودن شوهر ذکر نکرده که بی‌طرفی خود را کامل کرده در سایر موارد اصل بر عدم گسترش دامنه افراد تحت تکفل به شوهر زن بیمه‌شده، مگر در موارد استثنا است لذا ظاهراً شوهر در این قانون همواره (در صورتی که مشغول به کار نبوده و از محل دیگری مستمری دریافت

نکند) تحت تکفل زن دانسته شده است و نیازی به اثبات این امر وجود ندارد. (ایزانلو، ۲۰۰۷)

در مجموع به نظر می‌رسد زوجه مرد بیمه شده به‌طور پیش فرض تحت تکفل شوهر است ولی شوهر بیمه شده زن تنها در شرایط خاص در شمول افراد تحت تکفل قرار می‌گیرد درحالی‌که مطابق قانون مدنی زن در هیچ حالتی حتی در حالت نیازمندی مرد و دارا بودن زن، ملزم به پرداخت نفقه به شوهر نبوده و وظیفه انفاق از شوهر سلب نخواهد شد و این امر نشانگر این است که حقوق تأمین اجتماعی اگرچه توانسته در جهت برابری زن و مرد گام بردارد لکن نتوانسته خود را از تمام ریشه‌های حقوق مدنی رهایی بخشد. (شهابی، ۲۰۰۸)

درحالی‌که این تفاوت ناشی از تمایز مفهومی کفالت در تأمین اجتماعی و انفاق در قانون مدنی است می‌توان آن را مبتنی بر تفاوت در مبنای حمایت‌های قانون تأمین اجتماعی و مبنای انفاق در خانواده تفسیر کرد، چنانکه مبنای حمایتها در نظامهای تأمین اجتماعی حفظ تعادل اقتصادی فرد بیمه شده در مواجهه با ریسکها و خطرهای اجتماعی و جبران خسارتهای ناشی از این خطرات و آثار آن در تأمین معاش اقتصادی وی است (استوارسنگری، ۲۰۱۶)

درحالی‌که موضوع انفاق در خانواده امری تکلیفی بوده و با این مبنا تفاوت ماهوی دارد. چالش دیگر در این حوزه، در خصوص قلمرو مفهومی ازدواج و همسر است. با وجود طرح مباحثی در خصوص گسترش قلمرو افراد تحت تکفل و تعلق مزایا به همسر و فرزندان خارج از ازدواج در برخی از اسناد بین‌المللی و قوانین برخی از کشورها، در قوانین داخلی و منطبق با نظم عمومی، صرفاً همسر بیمه شده (غالباً همسر دائم) در شمار افراد تحت تکفل وی محسوب گردیده و به همین جهت بررسی وضعیت زوجه موقت حائز اهمیت است.

برخی معتقدند در ازدواج موقت تعهد نفقه وجود ندارد و این نوع ازدواج می‌تواند در مدت کوتاهی منعقد شود و مفهوم خانواده تأمین اجتماعی در این ازدواج شکل نگرفته است (شهابی، ۲۰۰۸) و از آنجاکه مستمریها غالباً به جهت تأمین معاش فرد پرداخت می‌شوند در نتیجه از این

حیث مشابه نفقه بوده و مطابق با مواد ۱۱۳۰ و ۹۴۰ قانون مدنی که زوجه موقت را مستحق دریافت نفقه و ارث نمی‌داند پس وی به‌طریق اولی مستحق برخورداری از این مزایا نیز نیست (ایزانلو، ۲۰۰۷). قانون‌گذار نیز در مواد ۸۱ و ۸۳ قانون تأمین اجتماعی در خصوص مستمری بازمانگان و ماده ۸۵ در خصوص دریافت کمک ازدواج با ذکر واژه «دائم» همین مبنا را برگزیده است، درحالی‌که مبنای انفاق در قانون مدنی با مبنای کفالت در تأمین اجتماعی تفاوت دارد و تبعیت از قانون مدنی در تفسیر قوانین تأمین اجتماعی الزامی نیست. علاوه بر این با استناد به اینکه زوجه موقت از تمام حقوق و تکالیف زوجه دائم جز آنچه صریحا در قانون از آن منع شده است برخوردار است، می‌توان گفت چنانچه که معاش زوجه موقت توسط زوج تأمین می‌شده وی مستحق دریافت مزایا است. (درویدیان و نجفی خواه، ۲۰۱۲) همچنین در خصوص مواردی که قانون از عبارت «همسر بیمه‌شده» استفاده کرده، مانند مواد ۵۸، ۶۲، ۶۷ تا ۶۹، ۷۲ از قانون تأمین اجتماعی، می‌توان با اطلاق واژه، معنای آن را مطلق و اعم از دائم و موقت دانست چراکه اگر قانون‌گذار مایل بود همانند ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی که از واژه «دائم» نام برده، در سایر موارد نیز این قید را به‌صراحت ذکر می‌کرد. بنابراین در مواردی که قید «دائم» ذکر نشده است، عنوان «همسر» به معنای عام و ناظر به همسر دائم و موقت است (نعیمی و همکاران: ۲۰۱۳) و به همین جهت زوجه موقت نیز مشابه زوجه دائم می‌تواند از مزایای مذکور استفاده نماید و بهتر است قانون‌گذار می‌تواند با حذف واژه «دائم» و با توجه به این مبانی، مسیر برخورداری زوجه موقت را از این مزایا هموار سازد.

چالش دیگر مربوط به تغییر قلمرو کفالت، قطع یا تعلیق مزایا در صورت ازدواج مجدد زوجه است. در برخی از موارد، شرط «نداشتن شوهر» برای برخورداری از مزایا توسط زوجه بیمه‌شده مرد ذکر شده است، ازجمله در ماده ۸۱ قانون تأمین اجتماعی با ذکر این شرط، زوجه بیمه‌شده مرد را مادامی‌که ازدواج نکرده مشمول مستمری بازمانگان دانسته و ازدواج مجدد او منجر به محرومیت وی خواهد بود. همین حکم قانونی، موجب ابهامات

حقوقی فراوانی در صورت ازدواج مجدد زوجه و تأثیر انحلال این ازدواج در اثر طلاق یا فوت در برخورداری از مزایای اجتماعی زوجه به‌عنوان بیمه‌شده تبعی بود که با تصویب ماده ۴۸ قانون حمایت خانواده بسیاری از این ابهامات پایان یافت. ماده مزبور اساساً ازدواج مجدد زوجه را مانع برخورداری وی از مستمری ندانسته و مطابق با آن مستمری زوجه در صورت ازدواج مجدد قطع نخواهد گشت. همین حکم نشان‌دهنده تغییر نگرش قانون‌گذار ایران نسبت به مفهوم کفالت در حوزه حقوق تأمین اجتماعی و فاصله گرفتن آن از مفهوم تکلیف انفاق در حقوق خانواده است.

#### ب) فرزندان فرد بیمه‌شده

در میان افراد تحت تکفل، مسئله فرزندان از دو جهت قابل توجه است. اول تفاوت‌های جنسیتی میان دختران و پسران بیمه‌شده که می‌تواند برخورداری تبعی زنان در جایگاه دختر بیمه‌شده را تحت تأثیر قرار دهد و دوم تفاوت‌های جنسیتی میان بیمه‌شدگان در تحت تکفل داشتن فرزندان که در این پژوهش صرفاً به بررسی قسم اخیر می‌پردازیم و تحلیل علت نابرابری جنسیتی میان فرزندان بیمه‌شده را که غالباً در دختران به نداشتن شوهر و شغل و در پسر اشتغال به تحصیل و صغر سنی است به پژوهش دیگری موکول می‌کنیم.

به دنبال تفسیر مذکور از کفالت، فرزندان بیمه‌شده مرد تحت تکفل او محسوب می‌گردند درحالی‌که بیمه‌شده زن نیازمند ارائه مستندات جهت تحت تکفل داشتن فرزندان خود است و فرزندان وی جز در موارد استثنایی تحت تکفل وی محسوب نمی‌شوند، به‌عنوان مثال طبق بند ۲ ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی فرزندان بیمه‌شده زن باید برای بهره‌مندی از مستمری والد مادر خود شرایطی بیشتر از فرزندان بیمه‌شده مرد داشته باشند، پدر آنها در قید حیات نباشد یا واجد شرایط بند اول همین ماده (تحت تکفل زوجه بوده باشد، سن او از ۶۰ سال متجاوز یا از کارافتاده باشد و مستمری دریافت نکند) باشد درحالی‌که این شرایط برای فرزندان بیمه‌شده مرد وجود ندارد.

به نظر می‌رسد قانون تأمین اجتماعی در خصوص قلمرو شمول افراد تحت تکفل بیمه‌شده زن به فرزندان وی، دچار نوعی ابهام و دوگانگی است چراکه در برخی از مزایا جهت برخورداری فرزندان تفاوتی میان فرزندان بیمه‌شده زن و بیمه‌شده مرد قائل نشده و در برخی از مزایا برخورداری تبعی فرزندان بیمه‌شده زن را مشروط به تحقق شروط خاصی داشته است که مبتنی بر وظیفه انفاق به فرزندان در قانون مدنی است. به‌عنوان مثال طبق ماده ۵۸ قانون تأمین اجتماعی فرزندان بیمه‌شده زن، بدون داشتن شرط متفاوتی با فرزندان بیمه‌شده مرد می‌توانند از خدمات درمانی و پزشکی برخوردار شوند اما طبق ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی نیازمند تحصیل شرایط خاصی جهت برخورداری از مستمری بازماندگان مادر خود می‌باشند. قابل ذکر است در برخی از نابرابریهای مذکور، قانون‌گذار با تصویب مقررات تکمیلی در جهت ایجاد برابری گام برداشته است. به‌عنوان مثال برخورداری فرزندان بیمه‌شده زن، از مستمری بازماندگی موضوع ماده ۸۲ قانون تأمین اجتماعی توسط ماده‌واحد قانون پرداخت مستمری به فرزندان زنان متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی و سایر صندوقهای بازنشستگی مصوب ۱۳۸۶ اصلاح شده و طبق آن حقوق و وظیفه مادران متوفی مشمول قانون تأمین اجتماعی نیز مشابه مردان مشمول در خصوص فرزندانشان برقرار شده است.

در برخی از موارد نیز سیر تحولات و اصلاحات قانونی موجب ابهام در شمول فرزندان بیمه‌شده زن به افراد تحت تکفل وی شده است که مثال بارز آن ارائه کمک عائله‌مندی به بیمه‌شدگان زن است. طبق ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ در ارائه کمک عائله‌مندی به جهت فرزندان، تفاوتی میان بیمه‌شدگان زن و مرد مشاهده نمی‌شود لکن طبق ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۷۰ ارائه این مزایا به فرزندان بیمه‌شده زن، موکول به دو شرط نداشتن همسر و به عهده داشتن تکفل فرزندان شده و با وجود اصلاحات چندمرحله‌ای این ماده (اضافه شدن شرط داشتن همسر معلول و ازکارافتاده در سال ۱۳۷۵ و حذف کلی شرط داشتن همسر از آن و باقی ماندن شرط تحت تکفل بودن

فرزندان در سال ۱۳۸۰) همچنان تفاوت مشهودی میان زن بیمه‌شده و مرد بیمه‌شده در برخورداری از این کمک وجود دارد و در صورتی که زن و مرد هر دو شاغل باشند این کمک صرفاً به مرد تعلق خواهد گرفت.

برخی معتقدند از آنجا که نفقه اولاد بر عهده پدر است و تنها در صورت نبودن پدر و اجداد پدری یا عدم قدرت انفاق در آنان نفقه به عهده مادر قرار خواهد گرفت، در صورت اشتغال زوجین و وجود پدر، نفقه فرزندان به عهده پدر بوده و به همین دلیل طبق ماده واحده مذکور، تنها در صورتی که مادر به تنهایی کفالت فرزندان را به عهده داشته باشد صلاحیت دریافت کمک عایله‌مندی را دارد (درودیان و نجفی‌خواه، ۲۰۱۲) در حالی که طبق چنین تفسیری، در صورت فوت پدر، نفقه فرزندان با مادر است و فرزندان بیمه‌شده مرد نیز در فرض فوت پدر تا زمان زنده‌بودن مادر نباید مستحق دریافت مستمری پدر خود باشند (ایزانلو، ۲۰۰۷). لذا بهتر است با توجه به اصل برابری که از اصول زیربنایی تأمین اجتماعی است اقدام به تفسیر ماده ۸۶ قانون تأمین اجتماعی مبنی بر عدم وجود تفاوت میان بیمه‌شده زن و مرد (همان‌گونه که در متن ماده لفظ «بیمه‌شده» به صورت کلی بیان شده و این تمایز منظور نشده است) کرده و پرداخت کمک عایله به فرزندان را برای زن و مرد شاغل به طور یکسان مقرر کنیم؛ چراکه در این ماده قانون گذار در مقام بیان شرایط لازم جهت برخورداری بیمه‌شدگان از کمک‌هزینه عایله‌مندی بوده است و در این مقام تصریحی به شرط تحت تکفل بودن فرزندان توسط مادر نکرده است و اگر این شرط مدنظر قانون گذار بود در همین ماده مشابه ذکر سایر شروط «تحت تکفل بودن فرزندان» را جهت بیمه‌شده زن قید می‌کرد؛ حال اینکه قانون‌گذار این قید را بیان نکرده است. (نعیمی و همکاران، ۲۰۱۳)

مرور مطالب فوق نشان می‌دهد که وجود چنین نابرابریهای آشکاری میان زنان و مردان در برخورداری از مزایا، نه تنها منطبق با اصل برابری به‌عنوان یکی از اصول اولیه و زیربنایی نظامهای تأمین اجتماعی و یکی از اهداف جامعه جهانی در حمایت یکسان از تمامی افراد



نیست، بلکه برخی اندیشمندان آن را مخالف اصول قانون اساسی دانسته‌اند چراکه اصل بیستم قانون اساسی در حمایت قانونی یکسان از زنان و مردان و برخورداری یکسان آنان از حقوق انسانی تأکید کرده و در خصوص قید «رعایت موازین اسلامی» مذکور در این اصل، با عنایت به دشواری تغییر قوانین تبعیض‌آمیز میان زنان و مردان (ناشی از فقه اسلامی)، می‌توان با توجه به موضوعیت داشتن انسان به‌عنوان فرد (فارغ از خصائص فردی نظیر جنسیت) نقش موازین اسلامی را به‌عنوان مانع کمرنگ و حتی صفر دانست (موسوی بجنوردی، ۲۰۰۰). مضافاً دیدگاه‌هایی مبنی بر عدم وجود منعی در برخورداری مساوی زنان و مردان از تأمین اجتماعی به‌عنوان مصادیقی از حقوق انسانی مندرج در اصل ۲۹ هم قانون اساسی نیز وجود دارد (عراقی و همکاران، ۲۰۰۷).

## ۲-۲- نابرابری پنهان

در بررسی اصل برابری در برخورداری از مزایا با دسته دیگری از نابرابریها با عنوان نابرابریهای پنهان مواجهیم که ناظر به تأثیرات و پیامد حاصل از اجرای قوانین بر افراد است. به‌عنوان مثال می‌توان به تأثیر نوع نظام مستمری در میزان برخورداری مستمری بازنشستگی زنان اشاره کرد که زنان از آنجا غالباً در مشاغل پاره‌وقت مشغول به کارند در معرض نابرابریهای بیشتری قرار خواهند داشت. (استنلبرگ<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۵).

برخی این نابرابریها را در شمار تبعیض غیرمستقیم قرار می‌دهند و آنرا ناظر به زمانی می‌دانند که متن ماده قانونی حاوی محدودیت مبنی بر جنسیت نبوده و در اعمال شرایط نیز بی‌طرف است اما در نتیجه به ضرر بخش بزرگی از زنان یا مردان انجامیده است و گویی قانون‌گذار به اشخاص در موقعیتهای نابرابر نگاه برابر داشته و در حق همه آنها قاعده یکسانی را برقرار می‌کند از همین منظر در تشخیص آن باید به نتیجه و پیامد حاصل از قانون و تعداد

1. Stanlberg

افرادى که زیان دیده‌اند توجه کرد (وندن هول، ۲۰۰۵).

کمیته کنوانسیون اقتصادی اجتماعى فرهنگى در تفسیر عمومى شماره ۱۶ خود مقایسه زنان در شرایط نامساعد با مردان در بهره‌مندی از یک فرصت خاص یا منفعت خاص به دلیل نابرابریهای از قبل موجود را از مصادیق این نابرابریها دانسته و از همین منظر اعمال قوانین بی‌طرفانه جنسیتی را عامل تشدید نابرابریهای موجود قلمداد می‌کند.<sup>۱</sup>

تفاوت برخورد بین کارگر تمام‌وقت و پاره‌وقت و یا قرار دادن شرط حداقل سابقه در بهره‌مندی از برخی مزایا اگرچه در ظاهر مربوط به زنان و مردان و برابری میان آنان نیست اما از آنجاکه زنان غالباً به جهت نگهداری و تربیت فرزندان مدتی دچار محدودیت در کار گشته و سابقه کار کمتری خواهند داشت به‌طور غیرمستقیم متضرر می‌شوند همچنین زنان بیشتر از مردان به کار پاره‌وقت می‌پردازند و عملاً ایجاد تفاوت در حمایتها و ارائه مزایا بین شاغلان پاره‌وقت و تمام‌وقت به ضرر زنان خواهد بود. (لوکهاوس، ۲۰۰۰)

در تبیین این نابرابریها که عموماً به دلیل شرایط خاص جامعه و عدم برابری زنان و مردان در موقعیتهای اجتماعى و دسترسی به مزایا رخ می‌دهد توجه به مفهوم خانواده و تغییرات ساختاری آن لازم به نظر می‌رسد تغییراتی که در پی دگرگونی جوامع امروزی و افزایش نرخ حضور زنان در اجتماع رخ داده است و منجر به توجه ویژه نهادهای بین‌المللی و اروپایی و کشورهای پیشرو در جهت حذف این نابرابری شده است. (ایسا، ۲۰۱۷).

## ۲-۲-۱- مفهوم مسئولیت خانوادگی و ساختار خانواده

بخش بزرگی از نابرابریهای پنهان میان زنان و مردان در بهره‌مندی از مزایای بیمه‌های اجتماعى ناظر به تقسیم نقش سنتی در خانواده در انجام مسئولیتهای خانوادگی و نگهداری و

1. Committee on Economic, social And Cultural Right, General Comment No 16:: The Equal Right of Men and Women to the Enjoyment of All Economic, Social and Cultural Rights (Art. 3 of the Covenant) E/C.12/2005/4,2005

2. Luckhous

تربیت فرزندان، میان زنان و مردان و متناظر با مفهوم نان‌آور خانواده و رئیس خانواده است. (استنهیلبِر، ۲۰۰۵)

امروزه با مشارکت فزاینده زنان در عرصه‌های عمومی جامعه و ورود آنان به بازار کار و اهمیت یافتن درآمد زنان در تأمین معاش خانواده و کمرنگ شدن ارزشهای مرتبط با نگرشهای عرفی مبتنی بر کلیشه‌های جنسیتی، شاهد تغییر در الگوی روابط خانوادگی و تغییر نقشهای سنتی زنان و مردان در خانواده هستیم و این امر لزوم توجه ویژه به مسئله دگرگونی نقشها در خانواده را ایجاب می‌کند. (ایسا، ۲۰۱۷)

در کشور ما نیز با توجه به وجود موانع عرفی و مذهبی موجود در نظام حقوق سنتی به نظر می‌رسد بتوان از نهادهای حقوق تأمین اجتماعی برای جبران ضعف کارکردهای نهادهای حقوق مدنی بهره جست (عراقی و همکاران، ۲۰۰۷) همچنین توجه به مفهوم مسئولیتهای خانوادگی و نگهداری و تربیت فرزندان زنان شاغل نقش بسزایی در ایجاد برابری واقعی میان زنان و مردان خواهد داشت چرا ممکن است با وجود رفع نابرابریهای آشکار و تحقق برابری میان زن و مرد، زنان پس از اشتغال به دلیل داشتن چنین مسئولیتهایی و درحالی‌که عرفاً وظیفه تربیت و نگهداری از کودکان را نیز به عهده دارند، ناچاراً مجبور به ترک کار شوند و یا در احراز شرایط به‌ظاهر برابر برخوردار از مزایای تأمین اجتماعی (مانند احراز حداقل سابقه) دچار مشکل شوند.

به همین دلیل کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان یکی از عوامل ایجاد نابرابری بین زن و مرد در حوزه اشتغال و تأمین اجتماعی را در نظر نگرفتن مسئولیتهای خانوادگی (خصوصاً نگهداری و تربیت فرزندان) برای زنان می‌داند که منجر به حضور کمتر آنان در زندگی اجتماعی خواهد شد و در مقدمه خود بیان می‌دارد که با در نظر گرفتن اهمیت اجتماعی جنبه مادری زن و نقش والدین در خانواده و پرورش کودکان، نقش زنان در تولیدمثل و تربیت فرزندان نباید عاملی

#### 1. Steinhilber

جهت تبعیض و نابرابری میان زن و مرد قلمداد شود. همچنین این ملاحظات به همراه تغییر ساختارها و کلیشه‌های جنسیتی در جامعه بین‌المللی منجر به تصویب مقاله‌نامه‌هایی از سوی سازمان بین‌المللی کار و با هدف ایجاد برابری رفتار و فرصت میان زنان دارای مسئولیتهای خانوادگی با مردان مشابه و برابری این گروه از زنان و مردان با سایرین شد که مقاله‌نامه شماره ۱۵۶ و توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ از این جمله است (ای ال او، ۲۰۱۲).

مسئولیتهای خانوادگی طبق تعریف سازمان بین‌المللی کار به وظایفی گفته می‌شود که در امکانات فرد جهت آمادگی و ورود در فعالیت اقتصادی و انجام مشارکت و یا پیشرفت در آن برای زنان و مردان کارگر ایجاد محدودیت کند. این مسئولیتهای صرفاً ناظر به فرزندان نبوده و سایر افراد خانواده را نیز در بر می‌گیرد.

سازمان بین‌المللی کار با تأکید بر حمایت از مسئولیتهای خانوادگی زنان و مردان در تلاش جهت فراهم کردن زیرساختهای لازم به منظور رفع نیازهای شاغلان همواره به این مهم توجه داشته است که مسئولیت خانوادگی نباید باعث قطع رابطه زنان از محیط کار شود و زنان دارای چنین مسئولیتی پس از مدتی ترک کار (که در راستای این مسئولیت رخ خواهد داد)، باید بتوانند با حفظ حقوق خود دوباره مشغول به کار شوند البته اعطای مزایای مربوطه می‌بایست ناظر به دو گروه زنان و مردان و در جهت ایجاد تغییر در نقش سنتی مردان به معنای افزایش مشارکت آنان در مسئولیتهای خانگی است زیرا اعطای مزایای مرتبط با مسئولیتهای خانوادگی به زنان منجر به ترجیح عملی مردان توسط کارفرمایان هنگام استخدام، به جهت اطلاع از مزایای خاص زنان می‌شود و این امر نابرابری پنهان میان زنان و مردان را بازتولید می‌کند (عصمتی و کولیوند، ۲۰۱۴) به همین جهت اصل مسئولیت مشترک زوجین برای رفاه خانواده و مراقبت از فرزندان آنها در سال ۱۹۸۱ در کنوانسیون ۱۵۶ سازمان بین‌المللی کار در مورد رفتار برابر برای کارگران با مسئولیت خانواده گنجانیده شده و در توصیه‌نامه شماره ۱۶۵ با تأکید بر ضرورت تغییر نقش سنتی مردان و زنان، اتخاذ تدابیر لازم

برای تجمیع وظایف دوگانه اشتغال و مسئولیت خانوادگی را لازم دانسته و در همین جهت راهکارهایی را ارائه داده است. (بروکس، ۱۹۹۸)

برخی حقوق‌دانان برآنند، اگرچه طبق اصل بیست و یکم قانون اساسی مبنی بر توجه خاص به زنان در دوران بارداری و حضانت، مسئله نگهداری از فرزندان و حمایت‌های ویژه از مادران در دوران مربوط به نگهداری و تربیت فرزندان حائز اهمیت قلمداد گشته و حتی بر لزوم ایجاد تبعیضات مثبت برای زنان تأکید شده، به نظر می‌رسد قوانین مربوطه در حوزه مزایای تأمین اجتماعی به مقوله مسئولیت‌های خانوادگی توجه کافی مبذول نداشته و با وجود اینکه قانون مدنی در ماده ۱۱۷۴ خود مسئولیت حضانت فرزندان را به زن و مرد واگذار کرده است، با وجود اعطای کمک‌های نقدی در دوران بارداری و زایمان و اعطای مرخصی زایمان لکن همچنان نیازمند اصلاحاتی در زمینه حمایت از زنان و مردان دارای مسئولیت‌های خانوادگی علی‌الخصوص در زمینه نگهداری و تربیت فرزندان است (ایزنلو، ۲۰۰۷). همانطور که برخی این دوران را به‌نوعی از خطرات اجتماعی تحت پوشش تأمین اجتماعی دانسته‌اند و نه تنها حمایت از زنان را در این دوران مدنظر قرار داده‌اند بلکه با گسترش چتر حمایتی از شاغلین مرد دارای مسئولیت خانوادگی ارائه مزایا را برای مردان در این زمینه (مانند اعطای مرخصی و حمایت‌های مربوطه جهت پدر در زمان بارداری همسر و یا بیماری فرزندان یا سایر افراد تحت تکفل) را نیز فراهم کرده‌اند. (عراقی، ۲۰۰۷).

## ۲-۲-۲- قراردادن شرایط خاص برای برخورداری از مزایا

در برخی موارد اگرچه متن قانون خالی از بار تبعیض و یا تفاوت مبتنی بر جنسیت است اما پیامد اجرای قانون منجر به ایجاد شکاف میان زنان و مردان و نابرابری پنهان جنسیتی در برخورداری از مزایا خواهد شد. (لوکهاوس، ۲۰۰۰) بارزترین بخش این نابرابری در شروطی است که قانون‌گذار برای برخورداری از برخی مزایا در نظر می‌گیرد که اگرچه نابرابری به‌طور

آشکار در متن قانون ظاهر نمی‌شود لکن در عمل تحقق این شرایط برای بسیاری از زنان امکان‌پذیر نیست. به‌عنوان نمونه می‌توان به شرایط مندرج در مزایای کمک ازدواج اشاره کرد اگرچه در قانون ظاهراً برای اعطای این کمک شرایط یکسانی برای زنان و مردان در نظر گرفته شده و مطابق ماده ۸۵ قانون تأمین اجتماعی بیمه‌شده زن یا مرد که برای اولین بار ازدواج می‌کند تحت شرایطی از مبلغ معادل یک ماه متوسط مزد یا حقوق به‌عنوان کمک ازدواج بهره‌مند می‌شود که ظاهراً خالی از هر نوع نابرابری به نظر می‌رسد. اما به‌واقع باید دید با توجه به نابرابری بازار کار برای زنان و مردان چند درصد از زنان و دختران شاغل موردنظر در این ماده دارای چنین شرایطی هستند مضافاً اینکه زنان و دختران همچنان تحت‌الگوی سنتی خانواده هستند که منجر به فرصت اشتغال کمتر زنان به شکل رسمی می‌شود می‌باشند. (عصمتی و کولیوند، ۲۰۱۴).

### نتیجه‌گیری

تحلیل اصل برابری در بسیاری از اسناد و کنوانسیون‌های بین‌المللی نشان می‌دهد «برابری در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی» به‌عنوان یکی از مصادیق بارز «برابری میان زنان و مردان» در شرایط کار در اسناد مذکور موردتوجه قرار گرفته و سازمان بین‌المللی کار به‌عنوان بزرگ‌ترین نهاد بین‌المللی در این حوزه در شماری از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود به این موضوع توجه ویژه مبذول داشته است. با مروری بر مزایای موردنظر در بخش بیمه‌های اجتماعی، مشاهده می‌شود با وجود تمامی تلاش‌های صورت گرفته برای تحقق اصل برابری در نظام تأمین اجتماعی ایران و اصلاحات مکرر قوانین موجود در این حوزه، موارد متعددی از نابرابری جنسیتی در برخورداری از مزایای بیمه‌های اجتماعی به چشم می‌خورد که گاه به شکل آشکار توسط مقنن در متون قانونی تصریح شده و گاه به‌صورت پنهان و در بستر نابرابریهای اجتماعی رخ می‌دهد که ناشی از عدم توجه به تفاوت «مفهوم کفالت در حقوق تأمین اجتماعی» با

«تکلیف انفاق در حقوق خانواده» از یک‌سو و نفوذ «دیدگاه‌های سنتی راجع به نقش‌های اقتصادی زنان و مردان در خانواده از حقوق مدنی» به «حقوق تأمین اجتماعی» از سوی دیگر است. مطابق این تفسیر، وابستگی اقتصادی زن به شوهر به‌طور پیش‌فرض یک اصل تلقی شده و قانون‌گذار منطبق با آن به تقنین در مورد برخورداری از مزایای افراد تحت تکفل پرداخته است. لذا در غالب موارد افراد خانواده زن بیمه‌شده را تحت تکفل وی ندانسته است. درحالی‌که نارسایی قواعد حقوق خانواده به‌عنوان یکی از ابزارهای حقوق خصوصی در برقراری عدالت اقتصادی سبب توجه نظام‌های حقوقی به ابزارهای حقوق عمومی شده است که یکی از این ابزارها استفاده از نظام‌های تأمین اجتماعی است که مبتنی بر مفاهیمی از جمله کفالت بوده که قلمرو و مفهوم آن کاملاً متفاوت از تکلیف انفاق در حقوق خانواده است؛ لذا با توجه به رویکرد حقوق تأمین اجتماعی در توجه به انسانیت و کرامت انسانی انسان فارغ از جنسیت وی، می‌توان از قابلیت‌های گسترده حقوق عمومی در کاستن نابرابری‌های حاصل از کهنه بودن نظام اجتماعی اقتصادی استفاده کرد.

امروزه با رشد روزافزون زنان شاغل، تعمیم تحت تکفل بودن به تمامی زنان در خانواده تعبیر درستی نیست و نمی‌توان مستند به تفاسیر فوق حکم به محرومیت اعضای خانواده زن شاغلی که عیناً و مشابه مرد در طول اشتغال حق بیمه پرداخته است، داد. در راستای توجه به همین تفاوت مفهومی کفالت در حوزه حقوق عمومی و تکلیف به انفاق در حوزه حقوق خصوصی است که با وجود عدم وظیفه انفاق به زوج توسط زوج به‌طور مطلق در چهارچوب حقوق خصوصی، شوهر بیمه‌شده زن، در شرایطی مستحق دریافت مستمری بازماندگی همسر خود بر مبنای مفهوم کفالت در چهارچوب حقوق عمومی است.

درنهایت با توجه به جایگاه امروزی زنان در جامعه و بازار کار و تغییر ساختار خانواده و تحول در نقش زنان در این نهاد و همچنین با عنایت به تفسیر ماده ۲۶ از میثاق حقوق مدنی و سیاسی و ماده ۹ از میثاق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی و همچنین مقاله‌نامه ۱۱۱

در خصوص عدم تبعیض در اشتغال و کار و الحاق کشور ایران به این کنوانسیونها و لزوم هماهنگی قوانین و مقررات داخلی در این حوزه با اسناد مذکور، بازنگری و تغییر قوانین مربوطه که حاوی نابرابریهای جنسیتی است ضروری به نظر می‌رسد و پیشنهاد می‌شود در مواردی که نابرابری میان زنان و مردان در بهره‌مندی زنان از مزایا، مرتبط با جنس آنان (فیزیولوژی جسمانی و فیزیکی زنان) است (مانند مزایای بارداری)، تبعیضهای مثبت لحاظ شوند و در مواردی که نابرابریها مبتنی بر جنسیت زنان و ناظر به عدم توجه به فلسفه وجودی بهره‌مندی از مزایای تأمین اجتماعی است (مانند عدم بهره‌مندی شوهر زن بیمه‌شده اصلی از برخی از مزایا در جایگاه بیمه‌شده تبعی) رویکرد برابری اتخاذ شود.

### ملاحظات اخلاقی

#### مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان در این مقاله نقش داشته‌اند.

#### منابع مالی

برای انتشار این مقاله هیچ پشتیبانی مالی مستقیم از طرف نهادها یا سازمانها وجود ندارد.

#### تضاد منافع

این مقاله با سایر آثار منتشرشده از نویسندگان همپوشانی ندارد.

#### پیروی از اصول اخلاق تحقیق

در این مقاله کلیه حقوق مربوط به اخلاق تحقیق رعایت می‌شود.



- Araghi, E. (2007). The effect of international social security measures on domestic law. *Social Security Quarterly*, 30, 13-38. (in Persian)
- Araghi, E. Et al. (2007). *An Introduction to Social Security Law*. Tehran: Publications of Higher Social Security Research Institute. (in Persian)
- Araghi, E., & Qassem M. (2011). Legal review of Subordinate insureds social security benefits. *Legal Information Quarterly*, 27, 9-46. (in Persian)
- Araghi, E., & Ranjbarian, A. (2006). *International Labor Law Transformation*, Tehran Institute of Labor and Social Security. (in Persian)
- Badini, H. (2007). Social Security Law in the Legal System. *Social Security Quarterly*, 9(30), 123-150. (in Persian)
- Badini, H. (2008). A Critical Look at Iran's Social Security Legal System. *Law Journal of the Faculty of Law and Political Science*, 38(4), 55-88. (in Persian)
- Bennett, F. (2002). Gender Implications of Current Social Security Reforms. *Institute for Fiscal Studies*, 23(4), 559-584.
- Brocas, A. M. (1998). Equal treatment of men and women in social security: An overview, *International Social Security Review*, 41(3), 231-249.
- Brocas, A. M., Cailloux, A. M., & Oget, V. (1990). *Women and social security: Progress towards equality of treatment*. International Labour Organization.
- Doroodian, H., & Najafikhah, M. (2012). The relationship between Social Security Law and Civil Law. *Quarterly Journal of Management and Development Process*, 25(2), 77-103. (in Persian)
- Esmati, Z., & Collivand, H. (2014). Exploring the short-term benefits of Social Security in achieving the Principle of Equality. *Journal of Social Security*, 12(43), 57-86. (in Persian)
- Fultz, E., & Steinhilber, S. (2003). *The Gender Dimensions of Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Studies of the Czech Republic*, Hungary and Poland, Geneva, International Labour Office
- Guerrina, R. (2010). Equality, difference and motherhood: the case for a feminist analysis of equal rights and maternity legislation. *Journal of Gender Studies*, 10(1), 33-42.
- International Labour Organization (ILO) (2008). *Women's empowerment: 90 years of ILO action*, Geneva, Gender Equality at the Heart of Decent Work.

- International Labour Organization (ILO) (2012). *Gender Equality and Decent Work*. Selected ILO Convention and Recommendation that promote Gender Equality, Geneva, Bureau for Gender Equality and International Labour Standards Department.
- International Labour Organization (ILO) (2013). *102nd International Labour Conference*. Full text of the Conclusions of the Committee on the Applications of Standards, PART 12, IRAN, ISLAMIC REPUBLIC, CONVENTION 111. DISCRIMINATION.
- International Social Security Association (ISSA) (2017). *MEGA-TRENDS AND SOCIAL SECURITY Family and gender*. Geneva.
- Iran Association of Excellence in Trade Union (2013). Report of the 102nd International Labor Conference in 2013. Available on: <http://www.icea.ir/wp-content/uploads/2013/09/PDF.pdf>. (in Persian)
- Izanloo, M. (2007). A Critical Investigation of Survivors' Pension in Iranian Case Law. *Social Security Quarterly*, 9(30), 151-182. (in Persian)
- Izanloo, M. (2007). *Gender and Social Security* (Comparative Study). Tehran: Social Security Organization Research Institute Publications. (in Persian)
- Luckhaus, L. (2000). Equal treatment, social protection and income security for women. *International labour review*, 139, 149.
- McIntosh, M. (1978). *The state and the oppression of women*. In A. Kuhn & A. Wolpe (Eds.), *Feminism and Materialism* Routledge, London.
- Melki, R. (2005). Social Security Right as a Human Right. *Journal of Fundamental Rights*, 5, 143-166. (in Persian)
- Mousavi Bojnourdi, S. M. (2000). The Critrion of Women's and Men's Right. *Journal of Criticism*, 17, 8-23. (in Persian)
- Naimi, O. Et al., (2013). *Social Security Law in the Current Legal Order*. Tehran: Jungle Publications. (in Persian)
- Naimi, O., & Parto, H. (2014). *Social Security Law with Emphasis on Insurance*. Tehran: Samt Publications. (in Persian)
- Ostovarsangari, K. (2016). *Social Security Law*. Tehran: Mizan Legal Foundation. (in Persian)
- Pateman, C. (1989). *The patriarchal welfare state: women and democracy*. Minda de Gunzburg Center for European Studies.
- Pateman, C., & Shanley, M. L. (1991). *Feminist interpretations and*

*political theory*, Penn State Press.

- Shahabi, M. (2008). *The Interaction of Public Law and Private Law with an Emphasis on the Relationship between Civil Law and Social Security Law*. Unpublished Thesis, University of Tehran, Tehran. (in Persian)

- Shahbazi Nia, M. (2007). The Right to Social Security; The features, Content and Principles. *Social Security Quarterly*, 9(30), 39-64. (in Persian)

- Ståhlberg, A. C., Kruse, A., & Sundén, A. (2005). Pension design and gender: Analyses of developed and developing countries. *Gender Issues*, 22(3), 6-45.

- Steinhilber, S. (2005). *The Gender Implications of Pension Reforms. General Remarks and Evidence from Selected Countries*. UNRISD report 'Gender Equality: Striving for Justice in an Unequal World', ILO.

- Vandenhoe, W. (2005). *Non-discrimination and equality in the view of the UN human rights treaty bodies*. Intersentia nv.

- Vizheh, M. (2004). The Concept of the Principle of Equality in Modern Public Law. *Journal of Fundamental Rights*, 2(2), 213-252. (in Persian)

- Zamani, S. A., & Azadvin A. (2017). The meaning and place of Social Security Right in International documents. *Journal of Medical Law*, 42, 7-40. (in Persian)

-

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی