



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

زمان چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

حق بر تأمین اجتماعی زنان در پرتو اسناد بین‌المللی حقوق بشر و نظام حقوقی ایران

پریسا احمدزاده^۱، زینب عصمتی^۲، علی حاجی‌وند^۳

کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق، دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، شهر کرج، کشور ایران
استادیار، دکتری حقوق عمومی، هیئت علمی دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ایران
استادیار، دکتری حقوق عمومی، هیئت علمی دانشکده حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ایران

Parisaahmadzadeh۷۲@gmail.com

چکیده

حق برخورداری از تأمین اجتماعی به عنوان محور کلیدی حقوق بشر به خصوص برای زنان در اسناد بین‌المللی حقوق بشر و قوانین اساسی داخلی و خارجی مورد تأکید قرار گرفته است. همه افراد به دلیل حقوق انسانی باید از این حق برخوردار باشند و مورد حمایت قرار گیرند. به همین منظور این پژوهش با هدف بررسی حق برخورداری زنان از تأمین اجتماعی از منظر اسناد بین‌المللی حقوق بشر و نظام حقوقی ایران می‌باشد. این تحقیق از لحاظ گردآوری اطلاعات به روش مطالعه اسنادی و کتابخانه‌ای می‌باشد و از روش توصیفی-تحلیلی استفاده شده است. در این تحقیق، نگارنده در پی پاسخ به این سوال است که جایگاه حق بر تأمین اجتماعی زنان در پرتوی اسناد بین‌المللی حقوق بشر و نظام حقوقی ایران چگونه است؟ نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که ضمن بیان کلیات در مورد مفاهیم به بررسی حق بر تأمین اجتماعی به عنوان یک حق بشری و به عنوان حق همگانی و فراگیر برای زنان به صورت برابر با مردان است که در شکل‌های گوناگونی در قالب کنوانسیون‌ها و مقاله‌نامه‌ها در اسناد مهم بین‌المللی حقوق بشر بیان گردیده پرداخته است و در ایران نیز با رعایت موازین اسلامی و با توجه به قانون اساسی و سایر قوانین مدون مورد توجه و تأکید قرار گرفته است. ولیکن نظام تأمین اجتماعی ایران در برخی موارد متفاوت از اسناد بین‌المللی بوده و از کنوانسیون‌ها و مقاله‌نامه‌های بین‌المللی تبعیت نکرده و یا به آن‌ها ملحق نشده است؛ لذا با طرح وضع موجود و نقد و بررسی قوانین مرتبط با تأمین اجتماعی زنان به کمبودها و کاستی‌ها اشاره شده است. در نهایت براساس نتایج بدست آمده برای رفع مهم‌ترین کاستی‌های موجود در این تحقیق پیشنهادهای لازم ارائه گردیده است تا نظام حقوقی ایران متناسب با الگوهای مطلوب بین‌المللی و مبتنی بر اصول عدم تبعیض میان همه اقشار بیمه‌شده بالاخص زنان جامعه حق برخورداری از تأمین اجتماعی را در قوانین موضوعه تصویب و در سیاست‌گذاری‌های داخلی خود تعبیه نموده و عملیاتی نمایند.

کلمات کلیدی: تأمین اجتماعی، حق زنان، اسناد بین‌المللی حقوق بشر، نظام حقوقی ایران، مقاله‌نامه‌های بین‌المللی.

۱- مقدمه

جایگاه زن و مقام او در طول تاریخ به عنوان یک موضوع چالش برانگیز مطرح بوده است. در جهان نوین توجه فراوان به مسئله زنان شده است. این روند همچنان ادامه دارد و جنبش‌های متعددی به نام زنان و برای زنان در گوشه و کنار جهان فعال



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هستند و اندیشمندان و نهادهای بین‌المللی را نیز در جهت حمایت و بازسازی موقعیت زنان در زندگی اجتماعی برانگیخته است. بازخورد و محصول این توجه، اسناد و تعهدات بین‌المللی در باب زنان می‌باشد که الزاماتی را فراروی دولت‌ها و ملت‌ها قرار داده است (کاظمی زند و مختاری، ۱۳۹۷: ۱۱۳).

«حق بر تأمین اجتماعی» از حقوق اساسی و بنیادین به شمار می‌رود که در اسناد بین‌المللی به ویژه اعلامیه جهانی حقوق بشر در سال ۱۹۴۸ به آن اشاره شده است (ذاکریان امیری و سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۴: ۲). در این راستا، برابری حقوقی می‌باشد که فراتر از ماهیت صرف مدنی اجتماعی مطرح می‌باشند. به طوری که در بسیاری از اسناد این مترقی حقوق بین‌الملل تصریح شده است (شو^۱، ۱۹۹۷: ۳۴۷). 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. در این راستا، کنوانسیون حذف هرگونه تبعیض علیه زنان، حق برخورداری از تأمین اجتماعی، به ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، از کارافتادگی و سالمندی، حق برخورداری از مرخصی با حقوق دستمزد، حق برخورداری از حمایت‌های درمانی و امنیت شغلی از جمله مراقبت‌های دوره بارداری و غیره را مورد توجه قرار می‌دهد. ماده ۱۱ کنوانسیون یاد شده، حق بر تأمین اجتماعی را برای زنان به رسمیت شناخته است. 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 به گونه‌ای برنامه‌ریزی کنند که تأمین اجتماعی زنان در همه ابعاد را تأمین کند (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۳۷).

از طرفی در ایران با شروع مدرنیته، دولت‌ها اهتمام ویژه‌ای به نظام تأمین اجتماعی داشتند (خالق‌پرست و همکاران، ۱۳۹۶: ۹). قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران برخورداری از «تأمین اجتماعی» را حقی همگانی عنوان کرده است. اصل برخورداری هر فرد از «تأمین اجتماعی» در اعلامیه جهانی حقوق بشر در قالب اصل ۲۹ «قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران» به عنوان یک حق مورد تأکید قرار گرفته است و به موجب اصل مزبور «برخورداری از تأمین اجتماعی به لحاظ بازنشستگی، بیکاری، سالخوردگی، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی، درمانی و مراقبت‌های پزشکی به صورت بیمه و غیره، حق همگانی است» (میربد و ستارشمس‌آبادی، ۱۳۹۶: ۷). با این وجود در ایران به مسئله برابری و تساوی در تأمین اجتماعی کمتر به صورت جامع پرداخته شده است. بعضی از گروه‌های اجتماعی نظیر زنان تبعیض و عدم دسترسی به تأمین اجتماعی در مورد آن‌ها جدی می‌باشد و باید مورد توجه بیشتری قرار گیرند. از این‌رو ضرورت دارد که زنان همانند مردان دارای حق تأمین اجتماعی باشند تا در برابر دشواری و مسائل اجتماعی دچار آسیب نشوند. با این حال اغلب، واقعیت‌های زندگی زنان با آنچه که در دین و قانون به آن تأکید شده است، تفاوت فاحش دارد و به طور مساوات از حق تأمین اجتماعی خود برخوردار نمی‌شوند. بنابراین مطالعه تطبیقی با اسناد بین‌المللی حقوق بشر موجب می‌گردد تا با توجه به معیارهای حمایتی در ایران، بتوان باعث نمایان شدن هرچه بیشتر ایرادات و نقاط ضعف ایران در حمایت از تأمین اجتماعی زنان گردد. از این‌رو تمام سعی این پژوهش بر این است که ضمن توصیف موجود نظام تأمین اجتماعی ایران در تحقق حقوق تأمین اجتماعی زنان در کشور و مقایسه وضعیت موجود ایران با استانداردهای پیشنهادی اسناد بین‌المللی حقوق بشر ارزیابی شود.

۲- پیشینه پژوهش

طباطبائی حصری و همکاران در پژوهشی به «مطالعه تطبیقی اسناد ملی و بین‌المللی در زمینه جایگاه اصل برابری در برخورداری زنان از مزایای بیمه‌های اجتماعی» پرداخته‌اند که نتایج پژوهش نشان می‌دهد که اصل برابری در بسیاری از اسناد و کنوانسیون‌های بین‌المللی نشان می‌دهد «برابری در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی» به عنوان یکی از مصادیق بارز

^۱ Shue



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

«برابری میان زنان و مردان» در شرایط کار در اسناد مذکور مورد توجه قرار گرفته و سازمان بین‌المللی کار به عنوان بزرگترین نهاد بین‌المللی در این حوزه در شماری از مقاله‌نامه‌ها و توصیه‌نامه‌های خود به این موضوع توجه ویژه مبذول داشته است. کریگ هانا و تد گلدمن در پژوهشی که با عنوان «زنان و تأمین اجتماعی» انجام داده‌اند، به این نتیجه رسیدند که سیاست-گذارانی که در حال ارزیابی گزینه‌های مختلف برای اصلاح نظام اجتماعی هستند، نه تنها باید به مشکلات مالی آن بپردازند، بلکه باید در نظر داشته باشند که تأمین اجتماعی همچنان منبع بسیار مهمی برای درآمد بازنشستگی زنان است. این اتکا به تأمین اجتماعی نشان می‌دهد که پیشنهادات برای پرداختن مستقیم یا غیر مستقیم به مسائل منحصر به فرد زنان و خانواده-های دارای درآمد دوگانه باید به دقت مورد مطالعه قرار گیرد و برای نشان دادن تأثیر آن بر خانواده‌ها در موقعیت‌های مختلف قبل از پذیرش، الگوبرداری شود.

۳- سوالات تحقیق

سوال اصلی:

جایگاه حق بر تأمین اجتماعی زنان در پرتوی اسناد بین‌المللی حقوق بشر و نظام حقوقی ایران چگونه است؟
سوالات فرعی:

مفهوم حق بر تأمین اجتماعی در نظام حقوقی ایران متمایز از اسناد بین‌المللی حقوق بشر می‌باشد یا خیر؟
حق بر تأمین اجتماعی زنان در پرتوی اسناد بین‌المللی حقوق بشر چیست؟
حق بر تأمین اجتماعی زنان در نظام حقوقی ایران چه جایگاهی دارد؟

۴- مبانی نظری پژوهش

۴-۱- تأمین اجتماعی در سطح بین‌المللی

در تعریفی که مقاله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار از تأمین اجتماعی دارد، آمده است: «تأمین اجتماعی به منزله حمایتی است که جامعه در قبال پریشانی‌های اجتماعی و اقتصادی ناشی از قطع یا کاهش شدید درآمد افراد به علت بیماری، بارداری، حوادث و بیماری ناشی از کار، بیکاری، از کارافتادگی، سالمندی، فوت و همچنین ناشی از افزایش هزینه‌های درمان و نگهداری خانواده به اعضای خود ارائه می‌دهد».

۴-۲- تأمین اجتماعی در نظام حقوقی ایران

در کشور ما تعریف صریحی از تأمین اجتماعی در قانون اساسی و قانون تأمین اجتماعی و قانون ساختار نظام جامع رفاه از تأمین اجتماعی به عمل نیامده است. با این حال، آنچه که در تمامی تعاریف به عمل آمده مشترک است، این می‌باشد که تأمین اجتماعی اتخاذ تدابیر لازم برای «جبران عواقب و نتایج حاصل از بیماری‌ها، حوادث و وقایع اجتماعی» و به طور کلی حمایت از افراد تحت حمایت در مقابل تنگناهای اقتصادی و اجتماعی جهت بهبود و پیشرفت سطح زندگی و تأمین امنیت فکر و خیال آن‌ها می‌باشد (زمانی و آزاددوین، ۱۳۹۶: ۱۲ - ۱۱).

۵- حمایت‌های حقوقی زنان در اسناد بین‌المللی

سازمان ملل متحد به عنوان مهم‌ترین سازمان بین‌المللی با توجه به برخورداری از صلاحیت‌های آن، از زمان تأسیس تاکنون، موضوع حمایت از حقوق زنان را ضمن اصول برابری و منع تبعیض مورد توجه قرار داده است. منشور ملل متحد حقوق مساوی زنان و مردان را تأیید کرد و اعلام نمود که فعالیت سازمان باید بدون تمایز میان جنس، زبان، نژاد و مذهب انجام شود



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

(بحرینی، ۱۴۰۱: ۳۲). مهم‌ترین حمایت‌هایی که به شناسایی حق تأمین اجتماعی در حوزه زنان ایجاد شده‌اند در قالب کنوانسیون، مقاله‌نامه و توصیه‌نامه‌هایی هستند که به شرح ذیل می‌باشد:

۵-۱- کنوانسیون رفع کلیه اشکالات تبعیض علیه زنان

جامع‌ترین سند بین‌المللی که اعمال تبعیضات علیه زنان را به هر شکلی محکوم کرده کنوانسیون رفع کلیه اشکالات تبعیض علیه زنان مصوب سال ۱۹۷۹ سازمان ملل است (عصمتی، ۱۴۰۱: ۳۷) و تاکنون ۱۸۶ کشور به آن ملحق شده‌اند (بحرینی، ۱۴۰۱: ۳۷) و برخی نیز چون ایران از پیوستن به آن اجتناب کرده‌اند (عصمتی، ۱۴۰۱: ۳۸). این کنوانسیون حق برخورداری از تأمین اجتماعی، به ویژه در موارد بازنشستگی، بیکاری، بیماری، از کارافتادگی و سالمندی، 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 (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۳۷-۳۸).

۵-۲- مقاله‌نامه شماره ۱۱۱

به طور کلی در دوره ۸۵-۱۹۷۵ موضوع ارتقای جایگاه زنان در دنیای جدید و استیفای حقوق اجتماعی آنان، نظریه برابری رفتار مردان و زنان در سطح بین‌المللی بیشتر مورد توجه قرار گرفت (عصمتی، ۱۴۰۱: ۵۱). 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 (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۳۹).

۶- تأمین اجتماعی زنان در چارچوب نظام حقوقی ایران

۶-۱- تأمین اجتماعی زنان در قانون اساسی

در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، جایگاه کلی «تأمین اجتماعی» و وظایف و تکالیف دولت با شفافیت و حساسیت خاص به صورت مستقیم و غیرمستقیم تصریح گردیده است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، برخورداری از «تأمین اجتماعی» را حقی همگانی عنوان کرده است (میربد و ستاری شمس‌آبادی، ۱۳۹۶: ۶-۷). اصول ۲۱، ۲۹ و ۲۰ قانون اساسی به تأمین اجتماعی توجه داشته است (نقیبی و محمدتقی‌زاده، ۱۳۹۳: ۱۲۳).

۶-۱-۱- اصل ۲۱ قانون اساسی

در این اصل برای زنان به واسطه زن بودن و بر اساس «اصل برابری» حمایت‌های اجتماعی تعریف شده است (افتاده و واثقی، ۱۳۸۳: ۲۲۹) و افرادی که لزوماً باید از سوی دولت حمایت شوند مورد احصاء قرار گرفته‌اند. افراد مزبور زنان و مادران بی‌کس، بچه‌های بی‌سرپرست، بیوه زنان و زنان سالخورده بی‌کس می‌باشند. علاوه بر آن در شرح بند ۱۲ اصل سوم قانون مزبور نیز ایجاد رفاه و زدودن فقر و رفع هرگونه محرومیت در زمینه‌های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و تعمیم بیمه به نام وظایف دولت ذکر گردیده است (میربد و ستارشمس‌آبادی، ۱۳۹۶: ۷). با وجود آنکه مطابق اصل ۲۱ قانون اساسی، ایجاد بیمه‌ی خاص بیوه-گان، زنان سالخورده و بی‌سرپرست مورد تأکید قرار گرفته، بسیاری از زنان و دختران بی‌سرپرست مطلقه، سالخورده، بیوه و حتی شاغل تحت پوشش هیچ تأمین و حمایت اجتماعی در کشور قرار ندارند و نیز دسترسی چندانی به تأمین اجتماعی ندارند، لازم است در طرح‌های تأمین اجتماعی به آن‌ها توجه بیشتری شود. بنابراین در نظام حقوقی تأمین اجتماعی جمهوری اسلامی ایران، زمینه‌های تحقق اصل فراگیری به طور کامل برآورده نشده و کاستی‌هایی در این راه وجود دارد. همچنین در برخی از این زمینه‌ها، تبعیض و تفاوت در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی مشاهده می‌شود (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۴).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۶-۱-۲- اصل ۲۹ قانون اساسی

در اصل ۲۹ قانون اساسی نگاهی عمومی به یکایک افراد کشور وجود دارد و تکالیف دولت را بر الزام به برخورداری تأمین اجتماعی همگانی به صورت بیمه برشمرده است (افتاده و واثقی، ۱۳۸۳: ۲۶۸). با توجه به اصل مذکور، «تأمین اجتماعی» به عنوان یک حق انسانی است و در هیچ شرایطی از فرد قابل گرفتن نبوده، و غیر قابل عدول است (میربد و ستار شمس آبادی، ۱۳۹۶: ۷).

۶-۱-۳- اصل ۲۰ قانون اساسی

اصل ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز 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». بنابراین به استناد اصول یادشده قانون اساسی، زنان از کلیه حقوق انسانی و به طور خاص حق برخورداری از تأمین اجتماعی، به صورت برابر با مردان برخوردار بوده و نباید منعی برای آن‌ها وجود داشته باشد؛ تنها قیدی که اصل ۲۰ قانون اساسی بیان می‌دارد، رعایت موازین اسلام است (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۴۴).

۷- حمایت‌ها و کمک‌های قانونی تأمین اجتماعی در منابع داخلی و خارجی

۷-۱- حمایت‌ها و تعهدات بلند مدت تأمین اجتماعی نسبت به زنان

مجموعه حمایت‌هایی که از سوی سازمان تأمین اجتماعی در خصوص بیمه‌شدگان در قالب تعهدات بلند مدت صورت می‌گیرد به شرح زیر می‌باشد:

۷-۱-۱: مستمری بازنشستگی

۷-۱-۲: مستمری از کارافتادگی

۷-۱-۳: مستمری بازماندگان

۷-۱-۴: کمک عائله‌مندی و کمک هزینه اولاد

۷-۱-۵: عیدی، مزایای نقدی، غیر نقدی و عیدی مستمری‌بگیران (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۴۸۹-۳۴۷۲).

۷-۱-۱: مستمری بازنشستگی

مستمری بازنشستگی در سنین سالمندی از نتایج مبارزات صورت گرفته جهت برابری حقوق زنان با مردان می‌باشد و از معیارهای مهم در بازنشستگی و پرداخت مستمری بازنشستگی، سن فرد است (امیری و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۵). سن متفاوت در بازنشستگی زنان و مردان (به شکل فزونی سن در مردان) با وجود اینکه در سطح خرد به سود زنان تلقی می‌شود، در سطح کلان می‌تواند به ضرر مجموعه زنان قلمداد گردد (ایزانلو، ۱۳۸۶: ۱۰۳). به همین دلیل، برخی در ایجاد تمایز میان دو مفهوم «سن قانون بازنشستگی»^۱ و «سن ناتوانی نسبی و برخورداری از مستمری»^۲ تأکید ورزیده‌اند (حبیب‌نژاد و تسخیری، ۱۳۹۷: ۹۴) و پیشنهاد «دهه بازنشستگی»^۳ و «سن بازنشستگی انعطاف‌پذیر»^۴ را به منظور حذف نابرابری موجود مطرح کرده‌اند (هموند و موریس، ۱۹۸۶: ۲۸). سن بازنشستگی عادی در قانون تأمین اجتماعی سال‌های ۱۳۳۱ و ۱۳۳۴ برای مردان ۶۵ سال و برای زنان ۶۰ سال تعیین شده بود که در اصلاحات بعد در سال ۱۳۳۹ این سن به ۶۰ سال برای مردان و ۵۵ سال برای

^۱ Retirement Age.

^۲ Pensionable Age.

^۳ Decade of Retirement

^۴ Flexible Retirement

^۵ Hammond & Morris



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زنان تغییر کرد و همچنان به قوت خود باقی است (طبباطبائی حصارى و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۱۵). این امر باعث میشود در کشور ما زنان زودتر از بازار کار خارج شوند و در حاشیه قرار گیرند و از مستمری کمتری نسبت به مردان برخوردار شوند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰: ۶۴). در این راستا کنوانسیون منع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان به برابری جنسیتی در حوزه اشتغال و تامین اجتماعی و لزوم برابری مزد دانسته و بنا بر لزوم برابری میان زنان و مردان در برخورداری از آن، تفاوت سن بازنشستگی زنان و مردان را تبعیض آمیز اعلام نموده اند (تیبادین^۱، ۱۹۸۷: ۲۹۰).

۷-۱-۲- مستمری از کارافتادگی

در ماده ۱۱ مقاله‌نامه‌ی شماره ۱۲۸ شرط برخورداری از مستمری از کارافتادگی غیر ناشی از کار تنها سابقه‌ی پرداخت حق بیمه دانسته شده است، اما در ماده‌ی ۷۵ قانون تأمین اجتماعی ایران، ضابطه‌ی مهم «ابتلاء بیماری» به عنوان مبنای زمان احتساب حداقل سابقه‌ی لازم برای برخورداری از مستمری از کارافتادگی غیر ناشی از کار دانسته شده است و همین امر در عمل مشکلاتی را به وجود آورده است^۲ (نعیمی و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۸). 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 غیر مستقیم بخواهند از این مزایا برخوردار شوند، تنها یک شرط باید داشته باشد و آن همسر بودن است (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۴۶).

۷-۱-۳- مستمری بازماندگان

در موضوع مستمری بازماندگان، ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی سال ۱۳۵۴ همانند بند یک ماده ۲۱ مقاله‌نامه ۱۲۸ و (بند یک ماده ۶۰) مقاله‌نامه ۱۰۲ مقرر می‌دارد تأمین معاش بازماندگان متوفی و ایجاد سطح مطلوبی از زندگی اجتماعی را به عنوان برقراری مستمری بازماندگان پذیرفته است. در مورد شرایط همسر (زن بیوه) برای برخورداری از مستمری، مقررات داخلی مانند مقررات بین‌المللی، برخورداری همسر را مشروط کرده‌اند (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۴۸). زوجه مهم‌ترین شخصی است که از مستمری بازماندگی استفاده می‌کند. قانون تأمین اجتماعی و قانون استخدام کشوری برای برخورداری زوجه از مستمری بازماندگی دو شرط دائمی بودن ازدواج و نداشتن شوهر را در نظر گرفته‌اند (ایزانلو، ۱۳۸۶: ۱۵۴).

۷-۱-۴- کمک عائله‌مندی و کمک هزینه اولاد

کمک عائله‌مندی و اولاد برای همه فراهم نشده یا اگر فراهم شده، مبلغ آن بسیار ناچیز است در حالی که جزء حمایت‌هایی است که در اسناد بین‌المللی بر آن تأکید بسیار شده اما این حق در ایران به آن شکلی که استانداردهای بین‌المللی اقتضا می‌کند، برآورده نشده است (بادینی، ۱۳۹۰: ۱۱۴). براساس ماده ۹ قانون نظام هماهنگ پرداخت که مفاد آن به سازمان تأمین اجتماعی هم گسترش یافته است، کمک اولاد به مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته و مستمری‌بگیر پرداخت می‌شود. اما پرداخت آن به مستخدم زن مشروط به دو شرط زیر است: ۱- مستخدم دارای همسر نباشد. ۲- به تنهایی متکفل مخارج فرزندان باشد (مجموعه قوانین و مقررات تأمین اجتماعی) (عصمتی و کولیوند، ۱۳۹۳: ۶۸). این حکم آشکار، متضمن یک رفتار تبعیض‌آمیز به زبان زنان است؛ چه بسا زنانی که دارای همسرند اما در عین حال متکفل مخارج فرزندان خود هستند همچنین در فرض زن فاقد همسر، تنها بخشی از مخارج فرزندان خود را تأمین می‌کند، محرومیت کامل او از حق اولاد منصفانه نیست (عصمتی و کرمی، ۱۳۹۷: ۵۵-۵۳).

^۱ Tibaudin, Op.Cit, ۲۹.

^۲ دستور اداری مورخ ۱۳۸۴/۸/۱۰ نیز نتوانسته است مشکل پیش آمده را به طور کامل برطرف سازد. به نظر می‌رسد تنها راه چاره اصلاح قانون و تعیین معیاری شفاف و روشن است.



۷-۱-۵- مزایای نقدی و غیرنقدی

کمک‌ها و مزایای نقدی مربوط به دوران بارداری و زایمان می‌شود (عصمتی و کولیوند، ۱۳۹۳: ۶۳). براساس توصیه‌نامه ۱۹۱، زنانی که در مرخصی مربوط به زایمان از کار غیبت می‌کنند باید در حدی از مزایای نقدی برخوردار شوند (هامبلت و سیلوا، ۲۰۰۲: ۳۴). کمک‌های نقدی، بر اساس ماده ۶۷ 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 و قانون‌گذار داخلی نیز از آن غفلت ورزیده است. ماده ۶۹ قانون تأمین اجتماعی، مزایای غیر نقدی را در مواردی برای بیمه شده زن و همسر بیمه شده مرد پیش‌بینی می‌کند. این کمک‌ها که اعطای شیر خشک مورد نیاز طفل تا سن ۱۸ ماهگی است، تنها در صورتی که مادر فوت کند یا به بیماری مبتلا شود که شیر دادن برای طفل او زیان آور باشد، به بیمه شده پرداخت می‌شود (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۵۳-۵۲).

۷-۲- حمایت‌ها و تعهدات کوتاه مدت تأمین اجتماعی نسبت به زنان

براساس مفاد ماده ۳ قانون تأسیس تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴، مجموعه حمایت‌هایی که از سوی سازمان در خصوص بیمه-شدگان در قالب تعهدات کوتاه مدت صورت می‌گیرد به شرح زیر می‌باشد:

۷-۲-۱: حمایت در برابر حوادث، بیماری‌ها و بارداری

۷-۲-۲: غرامت دستمزد ایام بیماری

۷-۲-۳: کمک هزینه کفن و دفن

۷-۲-۴: کمک هزینه ازدواج

۷-۲-۵: مقرری بیمه بیکاری

۷-۲-۶: غرامت دستمزد ایام بارداری (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۴۸۳).

۷-۲-۱- حمایت در برابر حوادث، بیماری‌ها و بارداری

برای حفاظت از سلامت زنان باردار، کارفرمایان باید اقداماتی را برای اطمینان از ارزیابی خطرات محل کار مربوط به ایمنی و سلامت زن باردار یا شیرده و فرزندش انجام دهند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۹: ۱۳۰). در این راستا به ماده ۷۷ قانون کار می‌توان استناد کرد که در صورت خطرناک بودن شغل، کارفرما را ملزم نموده است تا کارهای سبک‌تری برای زنان باردار در نظر بگیرد. همچنین در آیین‌نامه مربوط به حمل بار با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن و نوجوانان مصوب ۱۳۷۰، مطابق ماده ۱۰، «حمل بار و جابه‌جایی آن موضوع مواد ۳ و ۴ این آیین‌نامه برای زنان در هنگام بارداری و ۱۰ هفته پس از زایمان ممنوع می‌باشد» (شادپور و میرکریم‌پور، ۱۴۰۰: ۱۱۴).

۷-۲-۲- غرامت دستمزد ایام بیماری

غرامت دستمزد به وجوهی اطلاق می‌شود که از سوی سازمان به بیمه‌شدگانی که به سبب بیماری، در ایام بارداری و یا آسیب-های ناشی از حادثه، به طور موقت قادر به کار نیستند، پرداخت می‌شود (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۴۸۳). در مورد حمایت‌ها



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

و مزایای درمانی، قانون تأمین اجتماعی ایران، غیر از مواردی مانند ذکر نکردن ویزیت‌های خانوادگی به عنوان خدمات قابل ارائه به بیمه شدگان بیمار، تقریباً منطبق با اسناد سازمان بین‌المللی کار است (عصمتی، ۱۴۰۱: ۲۳۱).

۷-۲-۳- کمک هزینه کفن و دفن

این کمک هزینه تنها در صورت مرگ بیمه شده اصلی (فرد شاغل، بازنشسته و مقرری‌بگیر) تعلق می‌گیرد و بیمه‌شدگان تبعی (مانند زنان خانه‌دار) را دربر نمی‌گیرد، در حالی که در خصوص کارکنان دولت این کمک به هنگام فوت افراد تحت تکفل مستخدم یا بازنشسته هم قابل پرداخت است (عصمتی و کولیوند، ۱۳۹۳: ۸۳).

۷-۲-۴- کمک هزینه ازدواج

طبق ماده ۸۵ قانون تأمین اجتماعی: «به بیمه شده زن یا مرد که برای نخستین بار ازدواج می‌کند با رعایت شرایط زیر کمک هزینه ازدواج پرداخت می‌شود: ۱- در تاریخ ازدواج رابطه استخدامی او با کارفرما قطع نشده باشد. ۲- ظرف ۵ سال قبل از تاریخ ازدواج حداقل حق بیمه ۷۲۰ روز کار را به سازمان پرداخته باشد. ۳- عقد ازدواج دائم بوده و در دفتر رسمی ازدواج به ثبت رسیده باشد» (عصمتی و کولیوند، ۱۳۹۳: ۷۳).

۷-۲-۵- مقرری بیمه بیکاری

مواد ۱۹ تا ۳۴ مقاله‌نامه شماره ۱۰۲ و مقاله‌نامه شماره ۱۶۸ جزو مهمترین اسناد سازمان بین‌المللی کار در ارتباط با بیمه بیکاری است. در حقوق ایران قانونگذار، زنان متأهل را که از کار بیکار می‌شوند، تنها به دلیل تحت تکفل بودن شوهر از دریافت مقرری بیکاری منع نکرده، بلکه مقرر کرده که به چنین بیمه شده‌ای بابت افراد تحت تکفل او (از جمله شوهر) نیز مقرری بیکاری پرداخت شود. تبصره ۴ این ماده هم از آن جهت که برای زوجین حق انتخاب قائل شده، تکمیل‌کننده این برابری است. «در صورت بیکاری زوجین فقط یکی از آنان (زن یا شوهر) مستحق به استفاده از افزایش مقرری به ازای هر یک از فرزندان خواهد بود» (عصمتی و کولیوند، ۱۳۹۳: ۸۰-۷۹).

۷-۲-۶- غرامت دستمزد ایام بارداری

سازمان تأمین اجتماعی علاوه بر ارائه خدمات پزشکی به بیمه‌شدگان زن در ایام بارداری، برای جبران کاهش و یا قطع درآمد در هنگام مرخصی زایمان، کمک هزینه بارداری نیز به آنان پرداخت می‌کند، بانوان بیمه شده مشمول قانون تأمین اجتماعی که واجد شرایط لازم باشند، در دوران استراحت ایام بارداری می‌توانند از سازمان تأمین اجتماعی غرامت دستمزد دریافت کنند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۴۸۶).

۸- قوانین داخلی و خارجی در باب حمایت‌های مادری

مرخصی زایمان در قوانین ایران در مقایسه با شماره ۱۰۳ سازمان بین‌المللی کار، در بسیاری از موارد بیشتر است، اما با یک ایراد نیز روبه‌رو است؛ بدین نحو که او تنها در صورت زایمان، افزایش مرخصی زایمان را ممکن دانسته است و بهتر بود همانند مقاله‌نامه، در حالت بیماری ناشی از حاملگی یا وضع حمل، امکان افزایش مرخصی زایمان پیش‌بینی می‌شد. در مقایسه با مقاله‌نامه شماره ۱۰۲، از آنجا که مرخصی زایمان، به طور ضمنی ۱۲ هفته تعیین شده است، به نظر می‌رسد قانون ایران در وضعیت مطلوب‌تری باشد. قوانین ایران در میزان مرخصی زایمان از مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ نیز عقب نیست، اما همان نواقصی را که در مقایسه با مقاله‌نامه ۱۰۳ داشت در مقایسه با مقاله‌نامه ۱۸۳ نیز دارد. توصیه نامه شماره ۱۹۱ میزان مرخصی زایمان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

را ۱۸ هفته تعیین می‌کند و امکان افزایش آن را هم در زایمان پیش‌بینی می‌کند، هرچند در کشور ما نیز در این مصادیق امکان افزایش پیش‌بینی شده است، ولی میزان مرخصی زایمان عادی کمتر از توصیه‌نامه است (سررشته ایزدموسی، ۱۳۹۸: ۵۲-۵۱).

۹- رویکرد نظام حقوقی ایران به وضعیت زنان

۹-۱- زنان خانه‌دار

در نظام تأمین اجتماعی مورد نظر بوریج، وظیفه اصلی زنان، خانه‌داری و تربیت اولاد بود و آنان فقط به‌طور تبعی (به تبعیت از شوهر خود) از مزایای تأمین اجتماعی بهره‌مند می‌شدند. با توجه به تأکیدی که بر اصل برابری حقوق زن و مرد در نظام بین‌المللی وجود دارد در بسیاری از نظام‌ها این اصل رعایت نگردیده است (حسینی و عصمتی، ۱۴۰۱: ۱۳۷). زن از نظر اقتصادی همواره وابسته به مرد فرض شده و تنها شرط برخورداری او از مزایای تأمین اجتماعی به طبع شوهرش، اثبات رابطه زوجیت (غالباً زوجیت دائم) است. یکی از نتایج این طرز تلقی محرومیت زنان خانه‌دار از پوشش بیمه اجتماعی به عنوان بیمه شده اصلی است. بنابراین، هنوز در کشور ما «خانه‌دار بودن» به عنوان یک شغل به رسمیت شناخته نشده است (عصمتی و بادینی، ۱۳۹۱: ۲۰۷) و نیز در خصوص زنان خانه‌دار یک قانون منسجم وجود ندارد و ناچار رویکرد نظام حقوقی را باید در میان مصوبات پراکنده یافت (رحمتی فر، ۱۳۹۹: ۲۳۷).

۹-۲- تأمین اجتماعی زنان بی‌سرپرست و بدسرپرست

اگرچه در ماده ۹ میثاق بین‌المللی حقوق فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی بر حق تأمین اجتماعی به عنوان حق همگانی همه افراد صرف نظر از نقش و جایگاه آن‌ها در خانواده تأکید شده است، یکی از مهم‌ترین خلأهای قانونی در حوزه تأمین اجتماعی، فقدان مقررات حمایتی مناسب پس از وقوع طلاق است. زندگی مشترک برای همیشه در جریان نیست. «مرگ» و «طلاق» دو سبب اصلی انحلال نکاح‌اند. با مرگ نان‌آور خانواده، همسر او استحقاق دریافت مستمری بازماندگی دارد. هرچند مقررات قانونی در خصوص مستمری بازماندگی از جهات مختلف ممکن است مورد ایراد واقع شود؛ اما اصل وجود مستمری، بی‌تردید حمایت مهمی برای شخص بازمانده محسوب می‌شود. همان ضرورتی که ایجاب می‌کند پس از فوت نان‌آور خانواده، همسر بازمانده تحت تکفل او، باید از حمایت مناسب تأمین اجتماعی برخوردار باشد، بهتر است این حمایت به فرض طلاق هم، تسری یابد. به همین دلیل در بسیاری از کشورها، در فرض طلاق نیز مقررات و راه‌حل مشابهی وجود دارد. در حقوق ایران همسر مطلقه نه به عنوان بیمه شده اصلی و نه به عنوان بیمه شده تبعی از هیچ‌گونه حمایت تأمین اجتماعی برخوردار نیست و این در حالی است که قانون اساسی در اصل (۲۱) به ضرورت حمایت اجتماعی از زنان بیوه تصریح دارد. با این وجود، در حوزه تأمین اجتماعی به معنای خاص، توسط قوانین عادی جامه عمل نپوشیده است و لازم است در این زمینه مقررات ویژه‌ای وضع شود (حسینی و عصمتی، ۱۴۰۱: ۱۴۲-۱۴۰).

۱۰- نتیجه‌گیری

امروزه تأمین اجتماعی به صورت یکی از نیازهای اصلی جوامع بشری درآمده است. وجود تأمین اجتماعی از جمله حقوق ذاتی لازمه شأن بشری است. عموم تلاش‌های حقوق بشری برای بهبود وضع زنان در راستای عدم تبعیض حق آنها با مردان بوده است. انواع کنوانسیون‌های حقوق بشر و اعلامیه‌ها و میثاق‌ها در مورد رعایت برابر حق زنان و مردان تذکره داده‌اند. «برابری در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی» به عنوان یکی از مصادیق بارز «برابری میان زنان و مردان در اسناد مذکور مورد توجه قرار گرفته و سازمان بین‌المللی کار به عنوان بزرگترین نهاد بین‌المللی در این حوزه در شماری از مقاله‌نامه‌های خود به این موضوع توجه ویژه مبذول داشته است. اما کنوانسیون بین‌المللی رفع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان منبع هنجاری مهمی برای



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

حقوق زنان در حوزه بین‌الملل می‌باشد که تأمین اجتماعی زنان را به رسمیت می‌شناسد. اعلامیه حقوق بشر، تنها انسان را فارغ از جنس، نژاد و رنگ و مذهب مد نظر خود قرار داده است. علاوه بر اینکه هیچ‌گونه نگاه جنسیتی در این اعلامیه وجود ندارد؛ بلکه حتی می‌توان اذعان کرد که این منشور نسبت به زنان بیوه (ماده ۲۵ بند یک) و نیز مادران (ماده ۲۵ بند دو) که به سبب از دست دادن همسر و به احتمال زیاد در تنگنای مادی و روانی قرار داشتن یا به دلیل مادر بودن و نگهداری و مراقبت از کودکان، ممکن است آسیب‌پذیرتر از دیگر زنان باشند؛ با نگاه حمایتی‌تری، وضع گردیده است. بر این اساس جایگاه زنان به عنوان یکی از گروه‌های آسیب‌پذیر اجتماع و به واسطه برخورداری از وضعیت خاص جسمی و روحی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به همین علت انتظار می‌رود که زنان در جامعه از شرایط تأمین اجتماعی بهتر و مناسب‌تری نسبت به مردان برخوردار باشند. جلوگیری از آسیب و اجحاف‌های وارده بر زنان به اندازه‌ای از اهمیت برخوردار است که اسناد بین‌المللی حقوق بشر در این باره به کرات تذکر داده و راه‌حلهایی ارائه نموده‌اند؛ ولیکن موضوع تأمین اجتماعی زنان با وجود دلسردی‌ها و عدم نتیجه‌گیری درست، مسیر دشواری را طی کرده است و نقض در حقوق اجتماعی آنان مشهود است. در این راستا نیز مقررات و ساز و کارهای موجود در خصوص تأمین اجتماعی زنان در ایران با توجه به مطالبی که گفته شد، چندان قابل توجه نیست.

در عرصه حقوق داخلی ایران مهم‌ترین منبع، قانون اساسی است که در حقیقت تضمین حقوق بنیادین انسانی است که حق بر تأمین اجتماعی را برای همه افراد جامعه از جمله زنان مورد تأکید قرار داده است. اگرچه قوانینی در نظام حقوقی ایران در خصوص جایگاه تأمین اجتماعی زنان همانند اسناد بین‌المللی وجود دارد، اما به نظر می‌رسد، قوانین و مقررات تأمین اجتماعی ایران در برخی از شاخص‌های تأمین اجتماعی با اسناد بین‌المللی حقوق بشر مغایر است و از کاستی‌های آشکاری برخوردار می‌باشد و دارای ابهاماتی است که باید زمینه رفع آن فراهم شود. به نظر می‌رسد بایستی در تعیین چارچوب مصادیق تأمین اجتماعی با دید وسیع‌تر و عملی‌تری به این مسأله نگریده شود تا زنان به عنوان یک انسان دارای حقوق اجتماعی مستقل و به دور از تبعیض داشته باشند و قانون‌گزاران داخلی قوانین حمایتی ویژه‌ای در این زمینه برای زنان تصویب و قاطعانه رسیدگی و اجرا نمایند تا زنان جامعه بتوانند به دور از هرگونه دغدغه از حداقل استانداردهای زندگی امروزی در قالب حقوق تأمین اجتماعی برخوردار شوند و در بستر هنجارمندی به ادامه زندگی بپردازند. بنابراین به لحاظ کرامت والای انسانی و به صرف انسان بودن، زنان ایرانی نیز باید از حقوق یکسان و برابر با مردان برخوردار باشند. لذا امید است که دولت ایران با اصلاح قوانین در خصوص زنان وضعیت مطلوب‌تری را در اختیار آنها قرار دهد و قوانین داخلی را به معیارهای بین‌المللی نزدیک‌تر گرداند تا از مشکلات بسیاری در جامعه که به علت کمبود برخی از حقوق احساس می‌شود جلوگیری به عمل آمده و ایجاد مسئولیت بین‌المللی احتراز گردد.

در پاسخ به تحلیل‌های سوالاتی که در این تحقیق مطرح گردیده است نگارنده به این نتیجه می‌رسد؛

پاسخ سوال اصلی:

جایگاه حق بر تأمین اجتماعی زنان در اسناد بین‌المللی مانند کنوانسیون حذف هرگونه تبعیض علیه زنان به عنوان حق بشری به رسمیت شناخته شده است و همچنین در نظام حقوقی ایران همچون اصل ۲۰ و ۲۹ قانون اساسی، زنان از کلیه حقوق انسانی و به طور خاص حق بر تأمین اجتماعی به صورت برابر با مردان با رعایت موازین اسلامی برخوردار هستند.

پاسخ سوال ۱:

مفهوم تأمین اجتماعی در نظام حقوقی ایران همانند اسناد بین‌المللی، به طور کلی به حمایت از افراد تحت حمایت در مقابل تنگنایهای اقتصادی و اجتماعی جهت بهبود و پیشرفت سطح زندگی و تأمین امنیت فکر و خیال آنها می‌باشد.

پاسخ سوال ۲:

تأمین اجتماعی زنان در اسناد بین‌المللی حقوق بشر یک حق همگانی و ضروری تلقی شده است زیرا حق اجتماعی را برای همه شهروندان به دور از هرگونه قیدی اعم از «جنس، رنگ، نژاد و مذهب» را لازم می‌داند.

پاسخ سوال ۳:



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

علیرغم تلاش‌های انجام شده و با وجود تأکید اصل ۲۹ قانون اساسی و قانون ساختار جامع رفاه و تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۸۳/۲/۲۱ بر حمایت زنان در مقابل خطرات اجتماعی، وبا تمام تلاش‌های صورت گرفته، تعمیم و توسعه تأمین اجتماعی برای زنان همواره با دشواری‌هایی روبه‌رو بوده است که در نتیجه آن زنان از دستیابی به برخی از مزایای تأمین اجتماعی محروم‌اند.

۱۱- پیشنهادها

۱. برای افزایش رفاه و تأمین اجتماعی زنان در جامعه و جلوگیری از برخی نابرابری‌ها در مستمری‌ها مانند مستمری بازنشستگی جهت برابری حقوق زنان و مردان در مقابل شرایط کاری یکسان لازم است با احترام به حقوق شخصی زنان بیمه شده، باید از نقطه نظر سیر افزایشی سن بازنشستگی زنان و مردان، اقداماتی اتخاذ شود که به نفع ورود زنان به بازار کار باشد و به آن‌ها امکان دهد تا حقوق بازنشستگی خود را بهبود بخشند.

۲. زنانی که به فعالیت‌های مربوط به خانه‌داری می‌پردازند و تحت پوشش هیچ‌گونه حمایت‌های نظام بیمه‌ای (بیمه شده اصلی و تبعی) قرار ندارند. بنابراین لازم است خود تحت پوشش نظام بیمه‌ای باشند. برای حل این مشکل پیشنهاد می‌گردد که سازمان تأمین اجتماعی «خانه‌دار بودن» را به عنوان یک شغل به رسمیت بشناسد و آن دسته از زنان خانه‌داری که تابع نظام بیمه‌ای نیستند، همانند بسیجیان فعال، طلاب و روحانیون، خادمان مساجد و رانندگان درون شهری از طریق نظام بیمه اجباری یا اختیاری مورد حمایت قرار گیرند و دولت خود بخشی از حق بیمه و یا تمام حق بیمه آنان را پرداخت نماید تا آنان نیز از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار شوند.

۳. قانونگذاران ما براساس وظیفه اجتماعی و انسانی خود باید به بند ۶ ماده ۶ مقاله‌نامه شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار (مربوط به مزایای نقدی و غیرنقدی) توجه داشته باشند و در این زمینه تدابیری بیندیشد. اصل تعمیم و برابری که یکی از اصول بنیادین تأمین اجتماعی محسوب می‌شود بر این امر تأکید دارد.

۴. برای زنان سرپرست خانوار، بدسرپرست و یا بی‌سرپرست که تحت پوشش نظام بیمه‌ای نیستند و حتی استطاعت پرداخت حق بیمه اختیاری را ندارند، بایستی قانونگذاران داخلی اقداماتی در جهت تأمین امکانات رفاهی آنان و افراد تحت تکفل‌شان در نظر بگیرند تا حداقل امکان از مزایای تأمین اجتماعی برخوردار شوند و از بار مشکلات و هزینه‌های زندگی این قشر کاسته و در رفاه نسبی قرار گیرند.

۵. با توجه به صلاحیت زنان بیمه شده برای برخورداری از مزایای مربوط به افراد تحت تکفل، لازم است مزایای عائله‌مندی به فردی اختصاص یابد که مسئولیت نگهداری افراد خانواده را برعهده دارد. با پرداخت عائله‌مندی به نحو مساوی میان بیمه شده زن و بیمه شده مرد تقسیم شود.

۶. لازم است دولت در زمینه پیوستن به کنوانسیون بین‌المللی امحای هرگونه تبعیض علیه زنان زمینه‌های لازم را هرچه زودتر فراهم کند و برای رفع قوانین باقیمانده تبعیض‌آمیز نسبت به زنان مقرراتی تدوین کند و دقت بیشتری در جهت حمایت و ارتقای حق تأمین اجتماعی آنان داشته باشند.

در نهایت پیشنهاد می‌شود برای زنانی که قادر به پرداخت حق بیمه نیستند، یک نظام حمایتی عمومی اساسی با تأمین منابع مالی از مالیات، با هدف ارائه خدماتی برای برطرف ساختن نیازهای اساسی آنان در حوزه‌های حقوق مستمری و کمک هزینه خانواده و خدمات اجتماعی و مراقبت‌های لازمه از سوی دولت و سازمان تأمین اجتماعی تدارک دیده شود.

مراجع

۱. افتاده، غلامحسین، واثقی، محمد، بررسی اهداف و کارکردهای تأمین اجتماعی و ارزیابی مقررارت فعلی تأمین اجتماعی در برآورده ساختن آن، نشریه تأمین اجتماعی، سال ۶، شماره ۱۷، ۱۳۸۳.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲. امیری، الهام، هاشمی، سید محمد، رستمی، ولی؛ عباسی، بیژن، مطالعه تطبیقی حمایت‌های حقوقی از زنان در نظام مستمری بازنشستگی در حقوق آمریکا و ایران، فصلنامه تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل، سال ۱۲، شماره ۴۶، ص ۴۶-۲۳، ۱۳۹۸.
۳. ایزانلو، محسن، جنسیت و حقوق تأمین اجتماعی، تهران، مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ص ۱۰۳، ۱۳۸۶.
۴. بادینی، حسن، دشواری‌های مربوط به تضمین حق تأمین اجتماعی در نظام قانونی ایران، مجموعه مقالات دولت و تضمینات حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، مرکز مطالعات حقوق بشر و انجمن علمی دانشجویی حقوق دانشگاه تهران، انتشارات دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۹۰.
۵. بحرینی، احمد، بررسی حقوقی حمایت از حقوق زنان کارگر طبق حقوق بین‌الملل کار، مجله پژوهش‌های معاصر در علوم و تحقیقات، سال چهارم، شماره ۳، ۱۴۰۱.
۶. حبیب‌نژاد، سید احمد؛ تسخیری، محمد صالح، حقوق کار سالمندان در نظام حقوقی ایران و اسناد بین‌المللی، حقوق تطبیقی، بهار و تابستان، شماره ۱۰۹، ص ۹۴، ۱۳۹۷.
۷. حسینی، راحله سادات، جاوید، محمدجواد، حسینی، سید محمد، درویشی، بابک، زنان و حق بر تأمین اجتماعی با تأکید بر قانون اساسی در جمهوری اسلامی ایران، مقاله پژوهشی مطالعات راهبردی زنان، دوره ۲۳ شماره ۹۱، ص ۷۰-۵۱، ۱۴۰۰.
۸. حسینی، سیده لطیفه، عصمتی، زینب، برخورداری گروه‌های خاص از حق تأمین اجتماعی در پرتو معیارهای بین‌المللی و داخلی، فصلنامه پژوهش تطبیقی حقوق اسلام و غرب-مقاله پژوهشی، سال ۹، شماره ۳، ص ۱۳۳-۱۶۸، ۱۴۰۱.
۹. خالق پرست، حسین، راسخ، محمد، نعیمی، عمران، تحلیل حقوق تأمین اجتماعی ایران در پرتو اصول و الگوهای نظام تأمین اجتماعی مطلوب، فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی، شماره ۶۴، ۱۳۹۶.
۱۰. ذاکریان امیری، مهدی، سررشته ایزدموسی، فاطمه، حق بر تأمین اجتماعی در روابط بین‌الملل، فصلنامه مطالعات سیاسی، سال هشتم، شماره ۳۰، ص ۲۴-۱، ۱۳۹۴.
۱۱. رحمتی فر، سمانه، وا کاوی رویکرد نظام حقوقی ایران به وضعیت زنان خانه دار، دو فصلنامه حقوق بشر، سال ۱۶، شماره ۱، پیاپی ۳۱، ص ۲۵۶-۲۳۵، ۱۳۹۹.
۱۲. زمانی، سیدقاسم، آزاددوین، علی، مفهوم و جایگاه حق تأمین اجتماعی در اسناد بین‌المللی، فصلنامه حقوق پزشکی، سال یازدهم، شماره ۴۲، ص ۴۰-۷، ۱۳۹۶.
۱۳. سررشته ایزدموسی، فاطمه، بررسی تطبیقی قانون تأمین اجتماعی ایران در حوزه زنان و اسناد سازمان بین‌المللی کار، فصلنامه سازمان‌های بین‌المللی، سال ۳، شماره ۹، ص ۶۰-۳۱، ۱۳۹۸.
۱۴. شادپور، محمد؛ میرکریم‌پور، سید مهدی، مطالعه مرخصی زایمان در پرتو قوانین و آرای دیوان عدالت اداری، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال ۱۶، ص ۱۲۳-۱۰۷، ۱۴۰۰.
۱۵. طباطبائی حصار، نسرین آذری، هاجر، نادری افوشته، فاطمه زهرا، تحلیل حقوقی تأثیر «جنسیت بیمه شده» در «سن بازنشستگی» در پرتو اسناد بین‌المللی، فصلنامه تحقیقات حقوقی، شماره ۹۱، ۱۳۹۹.
۱۶. عباسی، عبدالله، خیرالله، پروین، سراجی، مصطفی، بررسی حمایت‌های بیمه‌شدگان توسط سازمان تأمین اجتماعی با تأکید بر اصل ۲۹ قانون اساسی، فصلنامه علمی (مقاله علمی-پژوهشی) جامعه‌شناسی سیاسی ایران، سال ۳، شماره ۳ (پیاپی ۱۱)، ص ۳۴۸۹-۳۴۷۲، ۱۳۹۹.
۱۷. عصمتی، زینب، بادینی، حسن، نقدی بر آرای دیوان عدالت اداری در پرتو حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی، نشریه حقوقی دادگستری، شماره ۷۸، ص ۴۰، ۱۳۹۱.
۱۸. عصمتی، زینب، برابری در حقوق تأمین اجتماعی ایران، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۴۰۱.
۱۹. عصمتی، زینب، کرمی، حامد، نقش دیوان عدالت اداری در حمایت از حقوق زنان، دو فصلنامه علمی حقوق بشر و شهروندی، مقاله پژوهشی، سال ۳، شماره ۱، ص ۶۴-۴۳، ۱۳۹۷.
۲۰. عصمتی، زینب؛ کولیوند، حسن، بررسی مزایای کوتاه مدت تأمین اجتماعی در تحقق اصل برابری، فصلنامه تأمین اجتماعی، سال دوازدهم، بهار ۱۳۹۳، شماره ۴۳، ص ۵۷-۸۶، ۱۳۹۳.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲۱. کاظمی زند، علی اصغر؛ مختاری، مهدی، بررسی تطبیقی حقوق زن در قرآن و اعلامیه جهانی حقوق بشر، فصلنامه تحقیقات حقوق خصوصی و کیفری، شماره ۳۶، ص ۱۲۴-۱۱۱، ۱۳۹۷.
۲۲. میرید، لیلا، ستارشمس آبادی، زهره، تأمین اجتماعی در نظام حقوقی ایران، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، ۱۳۹۶.
۲۳. نعیمی، عمران و همکاران، مجموعه کامل قوانین و مقررات تأمین اجتماعی، چاپ اول، انتشارات جنگل، ۱۳۸۹.
۲۴. نقیبه، سید ابوالقاسم، محمدتقی زاده، مهدیه، بسترهای تقنینی و اجرایی تأمین اجتماعی زنان بی‌سرپرست و بدسرپرست، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، سال ۱۶، شماره ۶۴، ص ۱۵۷-۱۱۷، ۱۳۹۳.
۲۵. Hammond E.M., & Morris C.N. (۱۹۸۶). What Price Equality? The Costs of Changing the Age of Retirement. *Fiscal Studies*, ۷(۳), ۲۸.
۲۶. Humblet, M., & Silva, R. (۲۰۰۲). Social Security. *International Labour Office*, (۲), ۳۴.
۲۷. International Labour Organization (۲۰۱۹). Building Social Systems: International standards and human rights instruments. *Geneva: International Labour Office*, (۳), ۱۳۰.
۲۸. Shue, H. (۱۹۹۷). *Basic Rights*. Blackwell publisher.
۲۹. Tibaudin, R.J. (۱۹۸۷). The problem of women's pensions. *International Social Security Association*, ۴۰(۳).