

تأملی بر حمایت‌های تقنینی نظام حقوقی جمهوری اسلامی ایران و ایالات متحدۀ آمریکا از زنان کارگر در حیطة دستمزد برابر و تأمین اجتماعی

حامد عالی^۱، ولی رستمی^۲، محمدجواد شفق^۳

چکیده

هدف: زن به‌عنوان انسانی کامل، با قدمت وجودی همسان با مرد و ارزش مساوی با او و به‌عنوان تشکیل‌دهندهٔ نیمی از جمعیت بشری حاضر در کرهٔ خاکی متأسفانه در طول تاریخ و جوامع مختلف، در معرض آسیب، بی‌عدالتی، تبعیض و ناملایمتی‌هایی بوده و هست. یکی از زمینه‌های تبعیضات مذکور که با گذشت زمان، مهم‌تر جلوه می‌کند، حقوق شغلی و کاری زنان به‌خصوص در مورد زنان کارگر است. آسیب‌شناسی حوزهٔ کاری و تأمین اجتماعی بانوان کمک شایانی به ارتقاء حقوق حمایتی از ایشان می‌کند. در این میان دو حیطة پراهمیت دستمزد برابر و تأمین اجتماعی از جمله موضوعاتی‌اند که از گستردگی لازم و جزئیات فراوان برخوردار هستند، مورد مناقشه و چالش‌اند و جهت کار تطبیقی مناسب به نظر می‌رسند. با مطالعهٔ تطبیقی قوانین موجود این دو کشور، عملکرد ایالات متحده در شناسایی برخی حقوق کار بانوان ارزیابی و عملکرد کشورمان تا حدی روشن می‌شود. این واکاوی وضعیت فعلی‌مان را نشان خواهد داد و کمک خواهد کرد تا با نگاهی آسیب‌شناسانه برای بهبود وضع موجود اقداماتی پیشنهاد گردد.

روش: حق دریافت دستمزد برابر در مقابل کار برابر، هم در نظام حقوقی جمهوری اسلامی و هم در ایالات متحدهٔ آمریکا به رسمیت شناخته‌شده و با شباهت‌های زیادی در قوانین تجلی پیدا کرده است؛ اما مسئلهٔ تأمین اجتماعی، به‌ویژه بازنشستگی بانوان کارگر در این دو کشور با قدری تفاوت دیده می‌شود؛ چراکه سن بازنشستگی بانوان در ایران با مردان متفاوت است. در صورتی که در آمریکا از این حیث تفاوتی میان مردان و زنان وجود ندارد. در واقع، خدمات حمایتی از بانوان بازنشسته در ایران قابل‌توجه‌تر ارزیابی گردید.

واژگان کلیدی: بانوان کارگر، بازنشستگی، تأمین اجتماعی، حقوق کار بانوان، دستمزد برابر

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه تهران (نویسندهٔ مسئول) hamedaali@ut.ac.ir

۲. استاد حقوق عمومی دانشکدهٔ حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد حقوق عمومی، دانشگاه تهران

از زمینه‌های بحث برانگیز تساوی حقوق زنان حق کار و اشتغال و از زیرشاخه‌های آن حق دریافت دستمزد برابر و تأمین اجتماعی مربوط به بازنشستگی بانوان کارگر است. در این نوشتار دو حق مورد بررسی خواهد گرفت. برابری دستمزد زنان و مردان و مسئله بازنشستگی بانوان از عمده مسائل اختلافی و چالش برانگیزی است که دولت‌ها در مواجهه با آن رفتارهای مختلف نشان می‌دهند و عملکرد هم‌سویی ندارند. گستردگی بیش از حد این دو حق و جزئیات فراوان آنها نیز نگارنده را واداشته تا با تدقیق در این مسائل به واکاوی قوانین موجود در نظام حقوقی ایران و ایالات متحده بپردازد. انتخاب آمریکا نیز بدان دلیل است که این کشور پیشرفت‌های خوبی در تدوین و اجرای نظام حقوقی منسجم (در سطح فدرال) داشته است. از این رو باید دید تا چه اندازه این دو حق را در نظام حقوقی خود وارد کرده و به آنها توجه نموده است.

سؤال اصلی تحقیق آن است که عملکرد نظام حقوقی ایران در حمایت از حقوق خاصه دستمزد برابر و بازنشستگی بانوان چگونه بوده و این حمایت در مقایسه با ایالات متحده در چه وضعیتی قرار گرفته است. این مقایسه علاوه بر خودسنجی و نمایان ساختن اوضاع کشورمان جایگاه آمریکا را نیز به‌عنوان مدعی توجه به حقوق زنان تا حدودی آشکار می‌کند.

البته لازم به ذکر است که صرف تصریح حقوق در قوانین به معنای عملکرد قابل قبول و بی‌نقص دولت‌ها نیست؛ چراکه هر اعطای حقی به شهروندان مستلزم اجرای آن از سوی دولت و استیفای آن از سوی شهروندان یا هر ذی‌حق دیگری است و این دو محقق نخواهد شد مگر با وضع ضمانت اجرای قوی و عملکرد قابل قبول قوه قضائیه در نظارت پسینی بر این موضوع.

راجع به پیشینه پژوهش باید ذکر کرد که مقالات متعددی در این زمینه نگاشته شده است؛ مانند «بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان در کشورهای ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان و ایران» نوشته سید فضل‌الله موسوی و کتابون رهروی، «کار شایسته: حق شهروندی زنان کارگر» نوشته مزده شادی‌طلب و همکاران، «مزایای تأمین اجتماعی برای همسران و اعضای خانواده بیمه‌شدگان در نظام تأمین اجتماعی آمریکا و مقایسه اجمالی با نظام تأمین اجتماعی ایران» نوشته محمدرضا جوان جعفری؛ اما علاوه بر قدیمی‌بودن آنها، آثار پژوهشی‌ای که نزدیکی به‌عنوان این مقاله داشته باشد کمیاب است و با جست‌وجویی که انجام شد، می‌توان به مقاله «مطالعه تطبیقی حمایت‌های حقوقی از زنان در نظام مستمری بازنشستگی در حقوق آمریکا» نوشته الهام امیری، سید محمد هاشمی، ولی رستمی و بیژن عباسی اشاره کرد که با تمرکز بر مستمری بازنشستگی و کمک‌هزینه‌ها نگاشته شده است؛ در صورتی که کار پیش‌رو، تطبیق حق دریافت دستمزد برابر و تأمین اجتماعی

با تأکید بر بازنشستگی بانوان ایران و آمریکا است که با روش توصیفی- تحلیلی و با گردآوری منابع کتابخانه‌ای فارسی و لاتین و همچنین، با تمرکز بر قوانین اساسی و عادی دو کشور و اسناد بین‌المللی انجام شده است.

نگارنده بحث را در سه قسمت ارائه خواهد داد. قسم اول مربوط به موضوع زنان و نابرابری جنسیتی به‌عنوان یکی از مبادی نظری بحث، قسم دوم حق دریافت دستمزد برابر در مقابل کار برابر و قسم سوم، تأمین اجتماعی بانوان کارگر با تمرکز بر بازنشستگی است.

۲. زنان و نابرابری جنسیتی

یکی از پرمناقشه‌ترین مباحث در زمان حاضر، بحث حقوق زنان است که مهم‌ترین زمینه این مناقشات بحث در مورد تفاوت یا تساوی حقوق زن و مرد است. دو رویکرد متمایز در مورد عدالت در حقوق زنان وجود دارد: رویکردی که عدالت حقوقی را به تساوی حقوق زن و مرد برمی‌گرداند و تفاوت‌ها را ظالمانه می‌خواند؛ این رویکرد معروف به عدالت مساواتی است. رویکرد دیگر، بر رعایت استحقاق‌ها برای تحقق عدالت حقوقی تأکید می‌کند و برابری مطلق حقوقی را ناعادلانه می‌شمارد که این رویکرد معروف به عدالت استحقاقی است (هدایت‌نیا، ۱۳۹۳: ۴۰). به‌لحاظ تاریخی، نخستین گام‌هایی که برای حمایت از کارگران برداشته شد، پیش‌بینی برخی مقررات در زمینه کار کودکان و زنان بود. در حال حاضر، هرچند مقررات کار شامل همه کارگران اعم از زن و مرد و نوجوان و بزرگسالان می‌شود و گرایش کلی آن است که در شرایط مشابه این افراد از حقوق مساوی برخوردار شوند، اما هنوز هم زنان و کودکان و نوجوانان نیاز بیشتری به حمایت‌های قانونی دارند و ضرورت دارد برخی ویژگی‌های این گروه‌ها در تنظیم مقررات کار در نظر گرفته شود (عراقی، ۱۳۹۵: ۹۱-۹۲). بیان این نکته ضروری به نظر می‌رسد که حمایت از زنان و دختران به‌خاطر توان بدنی کمتر و ظرافت جسمی و عاطفی است و به‌هیچ‌وجه حمایتی ناعادلانه و غیرمنصفانه نیست. البته اینکه می‌گوییم حقوق زنان و مردان باید به‌صورت کامل رعایت شود، به‌معنای تساوی حقوق آنها نیست و منطقی به نظر می‌رسد که هر کدام بر اساس ویژگی‌هایی که دارند از حقوق خاص نیز برخوردار گردند و در واقع، خصوصیات آنها نیز مدنظر باشد. متأسفانه مسئله نابرابری جنسیتی در ملت‌های مختلف پدیده‌ای است که تا حدودی مشهود است و همواره زنان در جوامع بشری از شأن و حقوق خود دور مانده‌اند و حتی منزلت انسانی آنها مورد تردید قرار گرفته است. (رئیس، ۱۳۸۲: ۴۵). با توجه به برخی قوانین، به‌خصوص قوانین مدنی که مرد را در خانواده رئیس می‌داند و نیز ساختار هرمی خانواده و همچنین، نظر به اینکه در عالم واقعیت زنان از لحاظ جایگاه و نفوذ سیاسی، یعنی توزیع منابع قدرت و همچنین منابع اقتصادی، متأسفانه در مرتبه پایین هستند، به‌طور طبیعی در عرصه عملی نیز علی‌رغم وجود قوانین عادلانه شاهد برابری

نیستیم. بر همین اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۱۸ ابراز می‌دارد که زنان در بخش زیادی از کشورهای جهان بیشتر از مردان شغل خود را از دست می‌دهند (خان و همکاران، ۲۰۱۸: ۷).^۱ این امر در گزارش سال‌های بعد بدتر هم شده است (گمز و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۰).^۲ علاوه بر آن، وضعیت مصیبت‌بار سال گذشته میلادی با پیدایش کووید ۱۹، هم مزید بر علت شد و در این بین، آمارها وضعیت زنان را خسارت‌بارتر نشان می‌دهد (گزارش دستمزد، ۲۱-۲۰۲۰: ۱).^۳ این امر نمایانگر این واقعیت است که در بحران‌های جهانی این‌چنینی، زنان از طریق تشدید نابرابری‌ها بیشتر در معرض خطر و ضرر هستند.

۳. دستمزد برابر بانوان

این توجیه که مردها به دلیل توانایی بدنی بیشتر و سرپرست خانواده بودن و همچنین، بر عهده داشتن وظایف اقتصادی باید حقوق و دستمزد بیشتری بگیرند تا بتوانند مخارج آماده‌سازی مسکن، نفقه همسر، حق اولاد و... را بپردازند، در شرایط روزگار کنونی و با توجه به اینکه حتی خیلی از زنان خودشان سرپرست خانوار هستند، قابل‌پذیرش به نظر نمی‌رسد و بیشتر بر اساس شاخصه‌های دوران کهن است. جهان امروز از حالت سنتی به سمت‌وسوی جامعه مدرن پیش می‌رود و به تبعیت از این تحول ساختار خانواده دگرگون شده و می‌شود. لذا به نظر می‌رسد دیگر مرد آن جایگاه سابق را ندارد. واقعیت چنین است که در شرایط فعلی چه بخواهیم و چه نخواهیم زن‌ها در بازار کار هستند، هم در بخش دولتی و ارگان‌های رسمی به‌عنوان کارمند و هم بیشتر در بخش‌های خصوصی به‌عنوان کارگر. همچنین، با افزایش روزمره آمار تلخ طلاق، شاهد افزایش خانواده‌هایی هستیم که زنان در آنها نقش اصلی را ایفا کرده است و گرداننده امور اقتصادی خود و اهل منزل هستند. در عصر حاضر که تکنولوژی حرف اول را می‌زند و بخش اعظم اقتصاد دیجیتالی و الکترونیکی شده است، این انتظار کاملاً به‌جاست که زنان بیشتر از پیش وارد عرصه بازار کار شوند و نقش پررنگ‌تری از قبل بازی کنند و دوشادوش مردان در پیشرفت اقتصاد اثر بگذارند؛ لذا توجیه اشاره‌شده در ابتدای این بخش غیرمنطقی و نامتناسب با عصر جدید است. در ادامه، دستمزد برابر در نظام حقوقی بین‌المللی و سپس در نظام حقوقی و قوانین مختلف دو کشور مورد بحث، بررسی می‌گردد.

۳-۱. دستمزد برابر بانوان در نظام حقوقی بین‌المللی

موضوع برابری دستمزد زنان و مردان و حق دریافت دستمزد برابر در مقابل کار مساوی در اسناد بین‌المللی مورد توجه ویژه قرار گرفته است. ماده ۳ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و

1. Kuhn, S, Milasi, S, & Yoon
2. Gomis, R, Kapsos, S, & Kuhn, S
3. Global Wage Report by ILO

فرهنگی به صورت کلی موضوع تعهد دولت‌های عضو مبنی بر تأمین تساوی حقوق مردان و زنان در استفاده از کلیه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مقرر در میثاق را عنوان می‌کند؛ اما ماده ۷ این میثاق با چاشنی دقت بیشتر این مسئله را جزء جزء کرده است و این گونه بیان می‌کند: «کشورهای طرف این میثاق حق هر کس را به تمتع عادلانه و مساعد کار که به‌ویژه متضمن مراتب زیر باشد، به رسمیت می‌شناسند: الف. اجرتی که لااقل امور ذیل را برای کلیه کارگران تأمین نماید: ۱. مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار باارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز، به‌ویژه اینکه زنان تضمین داشته باشند که شرایط کار آنان پایین‌تر از شرایط مورد استفاده مردان نباشد و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت دارند. ۲. مزایای کافی برای آنان و خانواده‌شان طبق مقررات این میثاق...». همچنین، در قسمت (د) ماده ۱۱ کنوانسیون محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان ۱۹۷۹ آمده است: «دول عضو کلیه اقدامات مقتضی را به عمل خواهند آورد تا هرگونه تبعیض علیه زنان در اشتغال از بین برود و بر اساس اصل تساوی زنان و مردان، حقوق مشابه برای آنها تضمین شود، به‌ویژه در موارد زیر: د - حق دریافت دستمزد برابر و نیز استفاده از مزایا و حق برخورداری از رفتار یکسان در مشاغلی که دارای ارزش برابر است و همچنین، قضاوت یکسان در ارزیابی کیفیت کار مشابه». این ماده و بند «د»، از این حیث که بحث منع تبعیض در اشتغال زنان و دریافت دستمزد برابر را پیش می‌کشد، جای تقدیر دارد، اما از این جهت که با عباراتی مانند «حقوق مشابه» و «رفتار یکسان» زن و مرد را کاملاً به یک چشم دیده است و ویژگی‌های خاص هر جنس را نادیده می‌گیرد، مورد انتقاد است.

۳-۲. دستمزد برابر بانوان در قوانین آمریکا

حقوق زنان در آمریکا فرازوفرودهای زیادی داشته است. در مریلند در سال ۱۶۶۴ اعلام شده بود که هر زنی که به ازدواج برده‌ای دربیاید، برده‌ی صاحب شوهرش محسوب می‌شود (بازرد و همکاران، ۲۰۱۶: ۸۱۱)^۱، اما این نگاه باقی نماند و نظام حقوقی آمریکا رفته‌رفته به سمت شناسایی حقوق زنان پیش رفت. در استان پنسیلوانیا (ایالت کنونی) در سال ۱۷۱۸ به زنان اجازه مالکیت تحت نام خودشان را دادند. (خان، ۲۰۰۵: ۱۰۶)^۲ در ایالت می‌سی‌سی‌پی نیز قانون مربوط به اموال زنان متأهل در سال ۱۸۳۹ تصویب شد و به ایشان اجازه داده شد که تحت نام خودشان مالک شوند (تنها مالکیت و نه کنترل اموال و دارایی) (بازل، ۲۰۰۰: ۹۲).^۳ ایالت‌های مختلف بعد از آن به صورت پراکنده این حق را به رسمیت شناختند؛ البته همه آنها در میزان شناسایی حقوق مربوطه یکسان نبودند.

عنوان ۲۹ از قوانین فدرال به حقوق کار در آمریکا اختصاص یافته که بخش دوم آن در ماده ۱۱ تا

1. Buzzard, L., LePan, D., Ruddock, N., & Stuart, A
2. Khan, B. Z
3. Boswell, A

۱۶ به دفتر امور زنان به‌عنوان بخشی فعال از وزارت کار اشاره کرده است و مدیر آن یک زن منتخب از سوی رئیس‌جمهور است. ماده ۱۳ وظایف این نهاد را بنانهادن استانداردها و سیاست‌هایی در جهت ارتقاء رفاه، دستمزد، شرایط کاری زنان، افزایش کارایی و جذب فرصت‌های شغلی برشمرده است. همچنین، مدیر مجموعه باید به‌صورت منظم گزارش بازرسی از کارگاه‌ها و مجموعه‌های صنعتی در مورد زنان به وزیر کار ارائه دهد (29 U.S. Code § 11-16). در آمریکا قوانین کار در هر ایالت می‌تواند متفاوت باشد و برخی قوانین ایالتی نسبت به قوانین فدرال حمایت‌های بیشتری از کارگران کرده‌اند. مطابق اعلام سازمان کار آمریکا، کارفرما مکلف است خودش را با هر دو قانون فدرال و ایالتی تطبیق دهد و در اصطلاح بین آن دو جمع قائل شود و یکی را بر دیگری ترجیح ندهد.

ماده ۷۰۳ از قانون حقوق مدنی آمریکا تبعیض میان کارگران بر اساس رنگ، نژاد، مذهب، جنسیت یا ریشه ملی را ممنوع می‌داند. بند ۱ این ماده ابراز می‌دارد که جلوگیری از استخدام یا اخراج افراد به‌خاطر نژاد، رنگ، مذهب، جنسیت یا ریشه ملی از سوی کارفرما غیرقانونی است. بند ۲ نیز بیان می‌کند که اعمال هر نوع محدودیت یا طبقه‌بندی کارگران یا متقاضیان کار بر اساس موارد بالا به‌منظور محرومیت از فرصت‌های شغلی یا تأثیرگذاری منفی برای وضعیت ایشان از سوی کارفرما ممنوع است. این قانون به‌صورت عمومی هرگونه تبعیض بر اساس جنسیت را غیرقانونی اعلام کرده است که شامل تبعیض در پرداخت دستمزد و ساعات کاری میان زنان و مردان می‌شود؛ اما قوانین خاصی در این زمینه نیز وجود دارد (2(a) §2000e-2, 42 USC §703(a)(1), CRA 1964). قانون استانداردهای کار منصفانه در سال ۱۹۳۸ تصویب شد؛ اما این قانون تقاضای زنان برای دریافت حقوق برابر را برآورده نساخته است تا آنکه قانون تساوی مزد در سال ۱۹۶۳ آن را اصلاح کرد. در واقع قانون تساوی مزد بخشی از قانون استانداردهای منصفانه کار محسوب می‌گردد که ماده ۲۰۶ آن ذیل قسمت بند ۴ تبعیض جنسیتی در دستمزد را ممنوع کرده است. بند ۱ این بخش بیان می‌کند: «هیچ کارفرمایی نباید میان کارمندان خود بر اساس جنسیت تبعیض قائل شود و برای کار برابر که تحقق آن بستگی به مهارت، تلاش و مسئولیت برابر دارد دستمزدی کمتر به زنان دهد». البته این بند استثنائاتی را برای تساوی دستمزد می‌پذیرد از جمله تفاوت حقوق بر اساس رعایت نظام شایستگی در پرداخت‌ها یا تفاوت بر اساس رتبه‌بندی و سابقه افراد و یا هر شاخصه دیگری غیر از جنسیت که از سوی کارفرما مطابق با قوانین اعلام شده است. بند ۳ این ماده یکی از ضمانت‌اجراهای قانون را بیان می‌کند که در صورت عدم پرداخت کامل دستمزد از سوی کارفرما به دلیل تبعیض جنسیتی مقدار پرداخت نشده باید تحت عنوان حداقل دستمزد یا اضافه‌کاری مصوبه پرداخت نشده جبران گردد (Equal Pay Act, 29 U. . Code § 206).

پس از گذشت زمان زیادی از تصویب قانون منع تبعیض در دستمزد میان زن و مرد و نام‌گذاری ۲۸ آگوست از سوی کنگره به نام روز تساوی زنان، هنوز بانوان ۲۳ سنت در هر دلار کمتر از آقایان دستمزد دریافت می‌کنند؛ اما این آمار در مورد زنان لاتین تبار و سیاه‌پوست بدتر است (چو و کرامر، ۲۰۱۳: ۱).^۱ از همین رو گزارش منتشره سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۰ نشان می‌دهد که هرچند به‌طور کلی حقوق کارگران در آمریکا بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹ مقداری افزایش داشته، اما کمکی به نابرابری دستمزد میان سیاه‌پوستان از جمله زنان سیاه‌پوست و سفیدپوستان نکرده است. (گومز و همکاران، ۲۰۲۰: ۴۵). این وضعیت نامطلوب در مورد دستمزد زنان، نه‌تنها در مورد کارگران، بلکه در مورد کارمندان و مدیران نیز به چشم می‌خورد.^۲

۱-۲-۳. دیوان عالی آمریکا و قضیه شکایت خانم پاریش از هتل وست کوست

دیوان عالی کشور آمریکا نقش مهمی را در رأس سلسله‌مراتب قضایی ایالات متحده بازی می‌کند و صلاحیت لغو قوانین یا دستورات اجرایی خلاف قانون اساسی از سوی رئیس‌جمهور را دارا است. همچنین می‌تواند دربارهٔ مطابقت قوانین فدرال و ایالت‌ها با قانون اساسی تصمیم‌گیری کند (عباسی، ۱۳۹۷: ۱۴۹). این دیوان سهم مؤثری در استیفای حقوق کارگران داشته و آراء متعددی در این زمینه صادر کرده که با توجه به اهمیت زیاد آرا و تأثیر آن بر سیاست‌گذاری و قانون‌گذاری در آمریکا بسیار موردتوجه است. از جمله در این زمینه می‌توان به رأی دیوان در رابطه با تبعیض جنسیتی در پرداخت دستمزد در قضیه شکایت خانم پاریش از هتل وست کوست اشاره کرد.^۳ در این شکایت خانم پاریش که از مستخدمین هتل در واشنگتن بود که در مورد دستمزد کم خود در مقایسه با حداقل دستمزد مصوب در آن ایالت به دادگاه شکایت می‌کند. نهایتاً دادگاه عالی واشنگتن به نفع او رأی می‌دهد؛ ولی با تقاضای تجدیدنظر از سوی هتل پرونده در دیوان عالی آمریکا مطرح می‌شود و در آخر دیوان با تأیید قانون حداقل میزان حقوق دریافتی مصوب آن ایالت، رأی را به نفع خانم پاریش صادر می‌کند.

1. Cho, R. & Kramer

۲. در ایالات متحده گزارش ۲۰۱۰ از دفتر پاسخ‌گویی دولت نشان می‌دهد که زنان مدیر ۱۹ درصد کمتر از مردان مدیر خود درآمد دارند. در سال ۲۰۰۷ با ۲۱ درصد کمتر در سال ۲۰۰۰ تفاوت چندانی نداشته است.

(Andrew Sherrill, Women in Management: Female Managers' Representation, Characteristics, and Pay, United States Government Accountability Office, 2010)

گزارش دیگر نشان داد که در سال ۲۰۱۰ فاصله ۲۶ درصدی متوسط درآمد هفتگی برای زنان در مشاغل مدیریت تمام‌وقت، حرفه‌ای و مرتبط وجود دارد.

برای مدیران ارشد، شکاف حقوق و دستمزد جنسیتی گزارش شده در سال ۲۰۱۱، ۳۱ درصد، برای مدیران مالی ۳۴ درصد و برای مدیران فروش و بازار ۳۲ درصد بود.

(Catalyst, Women's Earnings and Income, 2011)

US Bureau of Labor Statistics, Highlights of Women's Earnings in 2011, <http://www.bls.gov/cps/cpswom2011.pdf>

3. West Coast Hotel Co. v. Parrish

اهمیت این رأی از آن جهت دوچندان می‌شود که تا دهه‌ها پیش از این دادگاه‌ها بر اساس حقوق و آزادی قرارداد مندرج در اصل ۱۴ قانون اساسی آمریکا چنین آرای به نفع کارگر صادر نمی‌کردند؛ اما پس از این رأی، رویه دادگاه‌ها عوض شد.

۳-۳. دستمزد برابر بانوان در قوانین ایران

در این خصوص می‌توان به اصل نوزدهم قانون اساسی تمسک جست که بیان می‌دارد: «مردم ایران از هر قوم و قبیله که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ، نژاد، زبان و مانند اینها سبب امتیاز نخواهد بود.» شاید ایراد بر این استناد وارد آید و گفته شود مدنظر این اصل، منع تبعیضات قومی و زبانی ... است؛ لکن پاسخ می‌دهیم که قیود مذکور تمثیلی بوده و با عبارت «مانند اینها» می‌توان نتیجه گرفت که حصر در کار نیست و جنسیت را هم می‌توان داخل بحث نمود. اصل ۲۰ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران همه افراد ملت اعم از زن و مرد را یکسان در حمایت قانون قرار می‌دهد و بیان می‌دارد که همه افراد از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند.

این اصل، از آن جهت که به وضوح زن را در کنار مرد قرار می‌دهد و از حقوق اقتصادی نیز سخن می‌گوید، بیشتر از اصل نوزدهم به دستمزد برابر ارتباط پیدا می‌کند. روشن است که یکی از مصادیق حقوق اقتصادی بحث دستمزد برابر در برابر کار برابر است. بند ۹ اصل ۳ قانون اساسی نیز در عین حال که بحثی کلی را مطرح می‌کند و سخن از رفع تبعیض ناروا به میان می‌آورد، می‌تواند مورد استناد قرار گیرد. همچنین، در انتهای بند، قید تمام زمینه‌های مادی و معنوی به کار رفته است که شامل مزد برابر نیز می‌شود. «دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد: ۹ - رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی.»

قانون کار جمهوری اسلامی ایران نیز در این مورد ماده‌ای دارد که مزد مساوی را عنوان می‌کند؛ ماده ۳۸ این قانون بیان می‌دارد: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.» گفته شده است که دایره شمول این ماده محدود است و قانون‌گذار صرفاً کار در کارگاه را بیان نموده و کارخانجات، تولیدی‌ها و برخی اماکن دیگر را ذکر نکرده است. در پاسخ، به ماده ۴ قانون کار استناد می‌جوئیم که به نوعی کارگاه را تعریف کرده و آن را محلی دانسته است که کارگر به درخواست کارفرما یا نماینده او در آنجا کار می‌کند، از قبیل مؤسسات صنعتی، کشاورزی، معدنی، ساختمانی، ترابری، مسافری، خدماتی، تجاری، تولیدی، اماکن عمومی و امثال آنها. در واقع می‌توان گفت وجود کارگاه به معنای خاص آن،

فرع بر وجود کارگر و کارفرماست و کارگاه به کار برده شده در ماده ۳۸ با معنای عامیانه و عرفی آن متفاوت است. ضمن اینکه در ادامه ماده ۴ تأسیساتی که به اقتضای کار متعلق به کارگاه‌اند، از قبیل نمازخانه، ناهارخوری، تعاونی‌ها، شیرخوارگاه، مهدکودک، درمانگاه، حمام، آموزشگاه حرفه‌ای، قرائت‌خانه، کلاس‌های سوادآموزی و سایر مراکز آموزشی و اماکن مربوط به شورا و انجمن اسلامی و بسیج کارگران، ورزشگاه و وسایل ایاب‌وذهاب و نظایر آنها جزء کارگاه هستند. ماده دیگری که به برابری دستمزد زن و مرد پرداخت، ماده ۱۰۴ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۸۳ است که به‌درستی و با استفاده از الفاظ صحیح و روشن، این‌گونه بیان کرده است: «حق برخورداری از مزد و مزایای برابر در شرایط کار مساوی با مردان و سایر زنان»

شایان توجه است که مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ (برابری مزد کارگر مرد و زن در قبال کار هم‌ارزش) که دولت ایران هم در سال ۱۳۵۱ به آن ملحق شده است بر این اصل کلی استوار است که دولت‌هایی که بدان ملحق می‌شوند باید اجرای اصل پرداخت اجرت مساوی را تشویق و کوشش کنند که این اصل درباره همه کارگران اجرا شود. مقاله‌نامه از واژه اجرت استفاده کرده است و آن را نه تنها شامل حداقل مزد، مزد پایه و مبنا بلکه شامل همه مزایای دیگری می‌داند که (مستقیم یا غیرمستقیم به‌صورت نقدی یا غیر نقدی از سوی کارفرما به کارگر) به مناسبت کار پرداخت می‌شود. از سوی دیگر در مقاله‌نامه، مفهوم «اجرت مساوی در برابر کار با ارزش مساوی» به کار رفته است که با مفهوم «کار مساوی» اندکی متفاوت و از آن وسیع‌تر است و منظور آن است که نتوان با عنوان کردن این امر که دو کار «مساوی» نیستند، اصل برابری اجرت را زیر پا نهاد زیرا ممکن است دو کار مشابه و به تعبیر دیگر در ظاهر مساوی نباشند ولی با ارزیابی عینی آن دو مشخص شود که ارزش مساوی دارند (عراقی، ۱۳۹۵: ۱۱۲). البته نکته مهمی که می‌توان ذکر نمود این است که ارزیابی ارزش کار، صرفاً بر اساس عمل انجام‌شده صورت می‌گیرد یا اینکه شخص انجام‌دهنده را نیز باید در نظر گرفت؟ برای مثال، کاری که نوعاً در حد توانایی مردان است را چنانچه زنی به همان میزان انجام دهد، کار هم‌ارزش انجام داده است یا اگر قدری کمتر هم انجام دهد، مشمول اجرت مساوی قرار می‌گیرد؟ موضع قانون کار ایران در این مورد مشخص نیست؛ چراکه در ماده ۷۵ ممنوعیت کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی را بدون کسر از حقوق، برای کارگران زن ممنوع کرده و چنین ممنوعیتی را برای مردان در نظر نگرفته است؛ اما ماده ۳۸ اصلاً سخنی از کار هم‌ارزش نمی‌زند و کار مساوی در شرایط مساوی در یک کارگاه را به کار می‌برد. برابر این ماده، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین مزد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. اما انکار نمی‌توان کرد که اجرای دقیق مقاله‌نامه مذکور نیز خالی از اشکال نیست، به‌ویژه ارزیابی (کار با ارزش مساوی) چندان آسان نیست. برای مثال در مورد

کارهایی که فقط زنان به آن اشتغال دارند چگونه مشخص می‌شود که این نوع کار با کدام دسته از کارهای مردان دارای «ارزش مساوی» است و در نتیجه آیا تساوی اجرت واقعیت دارد یا نه؟ (عراقی، ۱۳۹۵: ۱۱۳). از سوی دیگر، هرچند گزارش منتشره سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۰، ایران را در زمره کشورهای قرار داده است که دستمزدها کمی بالاتر از سطح متوسط است (گومز و همکاران، ۲۰۲۰: ۸۱)، اما به سختی می‌توان این امر را در راستای بهبود نابرابری در کشورمان دانست. چنانچه جدیدترین گزارش سازمان مذکور نیز همین امر را در کشورهای مشابه وضعیت کشورمان پیش‌بینی کرده است (گزارش دستمزد، ۲۱-۲۰۲۰: ۴).

۴-۳. تطبیق عملکرد تقنینی دو کشور در حیطه دستمزد برابر بانوان

همان‌طور که ملاحظه شد، قوانین عادی در ایران و آمریکا از حیث عدم اشتغال بر کار با ارزش برابر و صرفاً با تأکید بر دستمزد برابر برای کار برابر، نسبت به اسناد بین‌المللی در این زمینه، ضعیف‌تر ظاهر شده است و تکمیل و متمیم آن به جهت دستیابی هرچه بیشتر به عدالت اجتماعی مفید خواهد بود؛ البته چنانچه پیش از این مطرح گردید، همگن و هماهنگ‌سازی قوانین داخلی با اسناد بین‌المللی نیاز به تهیه لوازم آن و توجه به فضای حقوقی داخلی و در نظر گرفتن متغیرهای مختلفی از جمله مسائل فرهنگی است. در این رابطه پیشنهاد می‌شود تا قانون و مقررات گذاران با وارد کردن عبارت «کار با ارزش مساوی» در ادبیات حقوقی و قوانین و مقررات مربوطه به جهت مستحکم ساختن تعهدات بین‌المللی و نیز بومی‌سازی آن اقدام کنند و از سوی دیگر، وزارت کار با تشکیل کارگروهی از متخصصان در مورد تعیین مشاغل و رسته‌های با ارزش کار برابر به بخشی از این هدف جامه عمل بپوشاند.

همچنین، به نظر می‌رسد اگرچه قوانین ایالت متحده کمی جزئی‌تر به برابری دستمزد پرداخته‌اند و نیز دیوان عالی آن آرای قابل توجهی صادر نموده است، اما عملکرد تقنینی دولت ایران در شناسایی حق دریافت دستمزد برابر بانوان در مقابل کار برابر، نسبت به ایالات متحده، دقیق‌تر و واضح‌تر بوده است. برای تأیید این مدعا می‌توان به ماده ۳۸ قانون کار و ماده ۱۰۴ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران اشاره نمود.

قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز در اصول مختلف این مهم را بیان و در موارد متعدد به رفع تبعیض پرداخته است؛ در حالی که چنین امری در قانون اساسی ایالات متحده مشاهده نمی‌شود و تنها به ذکر موارد بسیار کلی اکتفا شده است. البته از آنجا که نظام حقوقی کامن‌لا در ایالات متحده حکم‌فرما است، کمبود و نقص قوانین در بسیاری از موارد از طریق ارائه تفاسیر موسع قضایی قانون‌ساز و موجد رویه جبران گردیده و حقوق بانوان کارگر هم از این قاعده مستثنی نبوده است؛ چنان‌که نمونه آن گذشت. با این‌همه به نظر می‌رسد قدرت زیاد تفاسیر قضایی در یک نظام فدرال همچون ایالات متحده

(و اتخاذ قوانین و رویه‌های متفاوت در ایالات مختلف) با وجود همه محاسن و در راستای جبران کمبود قوانین در مقایسه با نظام متمرکز اداری همچون ایران در کنار بهره‌مندی از قوانین نسبتاً کارا از قابلیت و ظرفیت کمتری برخوردار است و به‌تنهایی نمی‌تواند جبران‌کننده نقایص باشد.

۴. تأمین اجتماعی و بازنشستگی بانوان

امروزه تأمین اجتماعی به‌صورت یکی از نیازهای حیاتی و اصلی جوامع بشری درآمده است. کمتر فردی است که در طول زندگی دست‌کم یک‌بار حق خود مبنی بر استفاده از مزایای تأمین اجتماعی را اعمال نکرده باشد. کارفرمایان زیادی نیز ملزم به پرداخت حق‌بیمه تأمین اجتماعی هستند. تنها منبع درآمد شمار زیادی از خانواده‌ها نظام تأمین اجتماعی است و عده‌ای هم برای گذران زندگی به آن وابستگی دارند (بادینی، ۱۳۸۷: ۵۸). متأسفانه مانند مسئله دستمزد، در این حیطه نیز شاهد نابرابری‌ها و تفاوت‌های رفتاری بین زنان و مردان هستیم. چنانچه سازمان بین‌المللی کار این نابرابری را حتی در برخی کشورهای پیشرفته به‌دلیل اتخاذ ریاضت‌های اقتصادی گزارش می‌دهد (گزارش سازمان بین‌المللی کار در مورد زنان، ۲۰۱۸: ۱۲).^۱ این تفاوت‌ها و تبعیضات در حوزه تأمین اجتماعی به دو گروه نابرابری‌های قانونی و نابرابری‌های برآمده از نظام اقتصادی و اجتماعی قابل تقسیم‌اند (سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۷۵: ۳).

قسم نخست که بیشتر مربوط به بحث این مقاله است، به قانون‌گذار بازمی‌گردد؛ چراکه گاه با توجه به جنس زن و مرد احکام و شرایط متفاوتی را برای دریافت مزایا پیش‌بینی می‌نماید. مصادیقی از تبعیض غیرمستقیم بر مبنای جنسیت در حوزه حقوق تأمین اجتماعی استفاده از معیارهای ذیل است: اعطای مزایای ویژه یا مکمل به مرد با استدلال‌هایی چون رئیس و نان‌آور خانواده بودن و همچنین، تفاوت میان کارگر پاره‌وقت و تمام‌وقت، پیش‌بینی شرط حداقل سابقه مستمر برای برخورداری از برخی از مزایا و نیز شرایط جسمی ویژه نظیر حداقل قد یا موفقیت در آزمون‌های جسمی خاص به‌منظور استخدام در برخی از مشاغل. پیش‌بینی چنین ملاک‌هایی در بسیاری از موارد، زیان‌دیدگی زنان را در پی دارد؛ زیرا تعداد زنان نان‌آور خانواده به‌مراتب کمتر از مردان نان‌آور است و یا زنانی که به کار پاره‌وقت اشتغال دارند، به‌مراتب بیش از مردانی هستند که دارای کار پاره‌وقت‌اند (بادینی، عصمتی، ۱۳۹۱: ۳۹). از همان‌رو گزارش سازمان بین‌المللی کار مواردی چون سطح پایین مشارکت نیروی کار زنان در مقایسه با مردان، شکاف قابل توجه جنسیتی در حقوق و دستمزد، برخورداری از شغل کوتاه‌تر و اشتغال بیش از حد زنان در کارهای غیررسمی و آسیب‌پذیر را دلیل پایین‌آمدن نرخ بازنشستگی زنان و در نهایت، میزان بالاتر فقر در پیری نسبت به مردان می‌داند (گزارش سازمان بین‌المللی کار در

1. Trends for women by ILO

مورد زنان، ۲۰۱۸: ۱۲). هرچند در صورت بهره‌مندی از بازنشستگی و حمایت‌های اجتماعی، همین مقدار هم اغلب در سطح مطلوبی قرار ندارد (گزارش جهانی تأمین اجتماعی، ۱۹-۲۰۱۷: ۴).^۱

طبق قانون ساختار نظام جامع رفاه، نظام جامع تأمین اجتماعی شامل سه حوزه بیمه‌ای، حمایتی - توان‌بخشی و امدادی است. حوزه بیمه‌ای شامل بخش بیمه‌های اجتماعی از جمله بازنشستگی، بیکاری، حوادث و سوانح، از کارافتادگی و بازماندگان و بخش بیمه‌های درمانی (بهداشت و درمان) است (بند الف ماده ۲). حوزه حمایتی توان‌بخشی شامل ارائه خدمات حمایتی و توان‌بخشی و اعطای یارانه و کمک‌های مالی به خانواده‌های نیازمندی می‌شود که به دلایل گوناگون قادر به کار نیستند و یا درآمد آنها کفاف حداقل زندگی آنان را نمی‌کند (بند ب ماده ۲). حوزه امدادی مشتمل بر امداد و نجات در حوادث غیرمترقبه می‌شود (بند ج ماده ۲) (محمد تقی‌زاده، ۱۳۹۳: ۱۲۸-۱۳۰). بحث مرتبط با کار پژوهشی ما همان حوزه اول، یعنی بیمه‌ای است که بازنشستگی یکی از انواع آن است. در ادامه، تأمین اجتماعی و بازنشستگی بانوان در نظام حقوقی بین‌المللی و سپس در نظام حقوقی و قوانین مختلف دو کشور بررسی می‌گردد.

۱-۴. تأمین اجتماعی و بازنشستگی بانوان در نظام حقوقی بین‌المللی

ماده ۱۱ کنوانسیون محو کلیه اشکال تبعیض علیه زنان ۱۹۷۹ از حق استفاده زنان از بیمه‌های اجتماعی، به‌ویژه در دوران بازنشستگی، دوران بیکاری، هنگام بیماری و ناتوانی و دوران پیری و در سایر موارد از کارافتادگی و نیز حق استفاده از مرخصی استحقاقی سخن می‌گوید. نظام تأمین اجتماعی وفق مقاله‌نامه ۱۰۲ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۵۲)، به‌منزله حمایتی است که جامعه را در قبال آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی متعهد می‌نماید تا به‌واسطه قطع یا کاهش شدید درآمد افراد به علت بیماری، بارداری، حوادث و بیماری‌های ناشی از کار، بیکاری، از کارافتادگی، سالمندی و فوت و نیز افزایش هزینه‌های درمان و نگهداری؛ به اعضای خود ارائه دهد (راسخ، ۱۳۹۶: ۹).

۲-۴. تأمین اجتماعی و بازنشستگی بانوان در آمریکا

قانون تأمین اجتماعی ۱۹۷۲^۲ در رابطه با تأمین اجتماعی از جمله بازنشستگی است که در مهر و موم‌های مختلف اصلاحیه‌هایی به آن ملحق شد. همچنین، برنامه بیمه افراد ناتوان و معلول ذیل قانون تأمین اجتماعی آمریکا که در سال ۱۹۵۶ و ۱۹۶۰ اصلاح شد، اجرا گردید. همچنین، اصلاحات سال ۱۹۶۰ در این قانون موجب شد که مزایای بیشتری برای افراد از کارافتاده جوان فراهم گردد، اما هنوز بخش زیادی از افراد ناتوان را افراد مسن تشکیل می‌دهند (الیری و همکاران، ۲۰۱۵: ۲-۶).^۳

1. World Social Protection Report

2. Social Security Act 1935 (social assistance) 1972

3. O'Leary, P. Walker, E. & Roessel, E

سن بازنشستگی در آمریکا ۶۶ سال است که البته پس از سال ۲۰۲۷ به سن ۶۷ سال افزایش می‌یابد و حداکثر میزان حقوق بازنشستگی ۲۸۶۱ دلار است (برنامه تأمین اجتماعی جهانی، ۲۰۱۹: ۲۶۴).

از این‌رو تفاوتی میان زن و مرد در مورد سن بازنشستگی وجود ندارد. همچنین، میزان پرداخت مستمری در آمریکا بر اساس حق‌بیمه‌ای است که پیش از آن پرداخت شده، به همین دلیل سنوات پرداخت تعیین‌کننده است؛ اما در ایران سن بازنشستگی زنان کمتر از مردان در نظر گرفته شده که برخی دلیل آن را کاهش سریع‌تر تمایل زنان به کار هم‌زمان با کم‌شدن قدرت بدن ایشان، مطرح کرده‌اند. (مجتهدی، ۱۳۹۱: ۱۵۳) همچنین، در میزان حقوق و مزایای دوران بازنشستگی میان زن و مرد تفاوتی ندارد، مگر آنکه در زمان پرداخت حق‌بیمه و اشتغال زنان حقوق کمتری دریافت می‌کرده‌اند که در این صورت در محاسبه مستمری بازنشستگی مؤثر است. البته با وجود قوانینی همچون قانون دستمزد برابر که پیش‌تر اشاره شد، زمینه چنین امری کمتر پیش می‌آید.

مستمری همسر فرد بازنشسته اعم از جنس موافق یا مخالف در آمریکا معادل ۵۰ درصد مستمری بازنشسته است و تا زمانی ادامه خواهد داشت که خودش هم مزایای خویش را دریافت می‌کند. از جمله شرایط زنان برای دریافتی مستمری دارا بودن ۶۲ سال سن است در صورتی که حداقل یک سال از ازدواجشان گذشته باشد. همچنین اگر زن، طلاق گرفته بایستی ۱۰ سال زندگی مشترک با فرد تحت پوشش داشته باشد (جوان جعفری، ۱۳۸۶: ۶۶ و ۶۷ / برنامه تأمین اجتماعی جهانی، ۲۰۱۹: ۲۶۳) از دیگر موارد آن، همسر در هر سنی است، البته در صورتی که از فرزند کمتر از ۱۶ سال مراقبت و نگهداری کند؛ اما در صورتی که فرزند مستحق دریافت مستمری معلولیت باشد، این محدودیت سنی هم وجود نخواهد داشت (الیری و همکاران، ۲۰۱۵: ۳). فرزندان کمتر از ۱۸ سال نیز در صورتی که ازدواج نکرده باشند مشمول دریافت مستمری هستند؛ اما مزایای فرزند ناتنی به محض طلاق پایان می‌یابد (برنامه تأمین اجتماعی جهانی، ۲۰۱۹: ۲۶۳).

در صورت فوت فرد تحت پوشش نیز همسر او مستحق دریافت مستمری خواهد بود. همسر در صورتی که ۶۰ سال سن یا بیشتر داشته باشد و حداقل ۹ ماه از ازدواج ایشان گذشته باشد و یا در هر سنی در صورت نگهداری از فرزند معلول یا فرزند زیر ۱۶ سال، ۵۰ درصد حقوق را دریافت می‌کند (برنامه تأمین اجتماعی جهانی، ۲۰۱۹: ۲۶۳).

هرچند گزارش سازمان بین‌المللی کار، وضعیت آمریکا را در بخش حمایت از نیروی کار سالمند در سال‌های اخیر روندی رو به بهبود می‌داند (گزارش جهانی تأمین اجتماعی، ۱۹-۲۰۱۷: ۵)، اما برنامه تأمین اجتماعی آمریکا به‌گونه‌ای است که هر از چندگاهی به‌صورت دوره‌ای پرونده افراد تحت پوشش

بررسی مجدد می‌شود. از دهه ۱۹۸۰ برنامه‌ای تدوین شد که طی آن هر سه سال یک‌بار این بررسی از سوی اداره تأمین اجتماعی صورت می‌گیرد (چاند ۲۰۱۹: ۳۹۷).^۱ این طرح ممکن است موجب قطع مستمری نشود، اما به‌رحال امکان دارد که حقوق و مزایای افراد طی آن کاهش یابد و چنین امری در دشوارتر شدن شرایط زنان و افراد آسیب‌پذیر مؤثر خواهد بود، بر خلاف ایران که روندی افزایشی دارد (امیری، الهام و دیگران، ۱۳۹۸: ۴۳).

۴-۳. تأمین اجتماعی و بازنشستگی بانوان در ایران

اصل ۲۹ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران برخورداری از تأمین اجتماعی از نظر بازنشستگی، بیکاری، پیری، از کارافتادگی، بی‌سرپرستی، در راه‌ماندگی، حوادث و سوانح و نیاز به خدمات بهداشتی و درمانی و مراقبت‌های پزشکی به‌صورت بیمه و غیره را حقی همگانی ذکر می‌کند و دولت را مکلف می‌داند که طبق قوانین از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یکایک افراد کشور تأمین کند.

ماده ۱۰۷ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران مصوب ۸۳، حق برخورداری از تسهیلات و ضوابط و قوانین متناسب با مسئولیت‌های خانوادگی (همسری - مادری) زنان در جذب، به‌کارگیری، ارتقاء و بازنشستگی آنان در زمان اشتغال را به رسمیت می‌شناسد. ماده ۱۰۸ این منشور نیز حق برخورداری از تأمین اجتماعی و تسهیلات اقتصادی را برای بانوان مورد شناسایی قرار می‌دهد.

نکته بسیار مهم در حوزه عملکرد تقنینی جمهوری اسلامی ایران کمتر بودن سن بازنشستگی زنان نسبت به مردان است. ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی برای دریافت مستمری بازنشستگی شروطی را مطرح می‌سازد که شرط دوم آن رسیدن مرد به ۶۰ سال تمام و زن به ۵۵ سال تمام است. ضمن اینکه موارد استثنائی بازنشستگی را نیز باید مدنظر قرارداد. به‌موجب تبصره‌های ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و اصلاحات و الحاقات مربوط، روش‌هایی به‌عنوان مستثنیات بندهای ۱ و ۲ مذکور جهت احراز بازنشستگی تدوین شده که به‌شرح ذیل است: ۱- کسانی که ۳۰ سال کار کرده و حق بیمه داده باشند، در صورتی که سن مرد ۵۰ سال و سن زن ۴۵ سال باشد، برای بازنشستگی کافی است و می‌توانند بازنشسته گردند... ۴- کسانی که ۲۰ سال متوالی یا ۲۵ سال متناوب در مناطق بدآب‌وهوا کار کرده و حق بیمه مدت کارکردن پرداخت کرده باشند، با شرط سنی ۵۰ سال برای مرد و ۴۵ سال برای زن امکان بازنشستگی با تقاضای آنان فراهم است... ۶- زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به‌شرط پرداخت حق بیمه با ۲۰ روز حقوق می‌توانند بازنشسته شوند.

1. Chand, D. E

در واقع حقوق تأمین اجتماعی در کنار حقوق کار یکی از حوزه‌هایی است که دولت در آن تبعیض مثبتی به نفع زنان در نظر می‌گیرد. همان‌گونه که سخن رفت، سن و شرایط بازنشستگی در خصوص بازنشستگی بانوان، عموماً از شرایط مناسب‌تری نسبت به بازنشستگی مردان برخوردار است. در واقع دولت می‌تواند برخی کاستی‌های قوانین و مقررات حوزه حقوق کیفری و مدنی را که تغییر آن به دلایل مختلف آسان نیست، با برقراری تبعیض مثبت در حقوق کار و تأمین اجتماعی جبران نماید (راسخ، ۱۳۹۶: ۲۰). این امر در حوزه‌های کلان حقوق عمومی قابل بررسی و واکاوی است؛ چنان‌که گزارش سازمان بین‌المللی کار به جهت رفع نابرابری جنسیتی در زمینه حمایت‌های اجتماعی به اموری چون قانون‌گذاری صحیح در این رابطه از طریق تدوین سیاست‌های استاندارد بودجه و جذب سرمایه‌گذاری در این بخش اشاره دارد (گزارش برابری جنسیتی، ۲۰۱۹: ۱۳).

نتیجه طبیعی کم‌تر بودن سن بازنشستگی بانوان نسبت به مردان کم‌تر شدن شرط حداقل سن برای بانوانی است که قصد بازنشسته شدن پیش از موعد را دارند. بر اساس قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی، بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مشمول قانون کار و قانون کار کشاورزی در صورت داشتن حداقل ۵۵ سال تمام سن و سابقه پرداخت ۲۰ سال یا بیشتر حق بیمه می‌توانند با اطلاع کتبی به کارفرما درخواست بازنشستگی خود را به سازمان تأمین اجتماعی حوزه محل کار خود تسلیم کنند تا طبق مقررات این قانون مستمری بازنشستگی جهت آنان برقرار گردد. مطابق تبصره ۲ حداقل سن موضوع این قانون برای زنان ۱۰ سال کمتر است. سؤالی که به ذهن می‌رسد این است که با فرض اینکه حداقل سن بانوان برای بازنشستگی پیش از موعد، از ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی الهام گرفته باشد، به چه دلیل در ماده مذکور زنان می‌توانند حداکثر پنج سال زودتر از مردان از مستمری بازنشستگی استفاده کنند؛ اما در مورد بازنشستگی پیش از موعد، ۱۰ سال زودتر حق اعمال دارند؟ شاید با پاک کردن صورت مسئله بتوان پاسخ داد که قانون بازنشستگی پیش از موعد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی مشمول قانون کار و قانون کار کشاورزی، اصلاً بدون نگاه به ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی وضع گردیده است. یا با قبول فرض فوق‌الذکر می‌توان گفت الهام گرفتن از ماده‌ای قانونی که بحث حمایت از قشری خاص را دنبال می‌کند، به معنای وفاداری تمام و کمال به آن ماده نیست؛ بلکه می‌توان حمایت بیشتری از قشر مدنظر را در ماده الهام گرفته آورد؛ چراکه منظور اصلی قانون‌گذار در کل، حمایت از زنان کارگر بوده است و این حمایت هرچه بیشتر باشد، بهتر است.

۱۰۷ ضمن اینکه تبعیت ماده واحد بازنشستگی پیش از موعد از قانون تأمین اجتماعی تبعیتی کلی است و اصل حمایت مدنظر بوده و صرفاً کپی برداری از شرایط دقیق سنی نبوده است. با نگاه به مصوبه بازنشستگی پیش از موعد زنان در سال ۱۳۹۱ در دولت دهم می‌توان دریافت که در مورد پرسش و پاسخ

اخیر حق با فرضیهٔ دوم است. این مصوبه بیان می‌کند زنانی که درخواست بازنشستگی پیش از موعد دهند، در صورت پذیرفته شدن به تعداد فرزندان‌شان به سنوات آنها اضافه می‌شود. همچنین، بر اساس مصوبهٔ شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۹۲، مادرانی که سه فرزند و بیشتر دارند، با هر میزان سابقهٔ کاری که دارند می‌توانند درخواست بازنشستگی پیش از موعد دهند و به ازای هر فرزند یک سال به سنوات خدمتی آنها افزوده می‌شود (مؤمنی راد، ۱۳۹۶: ۴۱). حمایت تقنینی و مقرراتی حداکثری از بانوان کارگر را می‌توان در قسمت اخیر سخن پیشین دید، آن‌هم اینکه زنان دارای سه فرزند، با هر میزان سابقهٔ کاری، می‌توانند بازنشستهٔ پیش از موعد شوند.

اما علی‌رغم مطالب فوق و اهمیت مقام مادری و تربیت نسل در دیدگاه اسلامی و بیان آن در سیاست‌های اشتغال زنان، متأسفانه در حوزهٔ قانون‌گذاری برای حمایت از مادران شاغل اقدام جدی صورت نگرفته و یا در صورت لحاظ تسهیلاتی چون مرخصی‌های زایمان و شیردهی که گاهی زمان‌های اندکی را برای این امر اختصاص داده‌اند، هیچ ضمانت اجرای قانونی برای آنها در نظر گرفته نشده است. این امر سبب اجرانشدن و نادیده گرفتن این قوانین و مقررات از سوی کارفرمایان شده است (تاج مزینانی، ۳۹۲: ۵۱).

۴-۴. تطبیق عملکرد تقنینی دو کشور در حیطهٔ تأمین اجتماعی و بازنشستگی بانوان

با مقایسهٔ عملکرد تقنینی ایالات متحدهٔ آمریکا و جمهوری اسلامی ایران در حوزهٔ شرایط و چگونگی بازنشستگی بانوان کارگر می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت‌های ظاهری و باطنی زنان با مردان بیشتر در قوانین عادی کشورمان نمود پیدا کرده است. برای نمونه می‌توان به شرایط سنی متفاوت بانوان برای بازنشستگی در ایران اشاره کرد. به‌طور کلی رویکرد حمایتی قانون‌گذار از نهاد خانواده از طریق تقلیل مدت خدمت بانوان و تسهیل امکان بازنشستگی و سایر مزایای پیش‌بینی شده همچون طرح‌های توانمندسازی زنان در این راستا در حقوق کشورمان به‌خوبی مشهود است که تحت عنوان تبعیض مثبت به‌نفع زنان امری لازم و مهم ارزیابی می‌شود. همچنین، هرچند معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری در ایران به‌طور کلی پیگیر امور مختلف مربوط به زنان است؛ اما به نظر می‌رسد الگوی دفتر امور زنان در ایالات متحده که زیرمجموعهٔ وزارت کار قرار دارد بتواند جهت تأسیس یک نهاد کاملاً تخصصی در امور زنان کارگر ایران که با در دست داشتن ابرازهای قانونی و بهره‌مندی از امکانات متعدد ذیل وزارت کار و با پشتوانه و هماهنگی معاونت فوق به پیگیری دغدغه‌های ایشان بپردازد، راهنمای خوبی باشد. همان‌طور که بیان شد، در مورد دریافت مستمری بازنشستگی از سوی همسر فرد تحت پوشش در ایالات متحده، همسر می‌تواند از جنس موافق هم باشد. این امر اخیراً در پی اصلاحات قانونی مربوط به ازدواج هم‌جنس‌گرایان محقق شده و البته با وجود مخالفت ادیان از جمله کلیسای کاتولیک شکل و صورت قانونی یافته است که بر پایهٔ آزادی‌های فردی توجیه می‌گردد

که با ارزش‌نهادن به بنیان خانواده تنافی جدی دارد و بدیهی است در نظام حقوقی ایران که مبتنی بر حقوق و فرهنگ اسلامی است، پذیرفته نخواهد بود.

۵. نتیجه

طبق آنچه بیان شد و با مقایسه و مطالعه تطبیقی نظام حقوقی و قوانین ایالات متحده و جمهوری اسلامی ایران در حیطه حق دریافت مزد برابر بانوان کارگر در مقابل کار برابر، مشخص می‌گردد که عملکرد تقنینی دولت ایران در شناسایی این حق نسبت به ایالات متحده دقیق‌تر و واضح‌تر بوده است. برای تأیید این ادعا می‌توان به ماده ۳۸ قانون کار و ماده ۱۰۴ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران اشاره نمود. اگرچه پیشنهاد می‌گردد در این راستا به اسناد بین‌المللی، به‌خصوص مقاوله‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار توجه بیشتری شود تا «کار با ارزش برابر» که در قوانین هر دو نظام حقوقی مسکوت واقع شده است داخلی‌سازی شود.

بحث تساوی مزد در قوانین اکثر کشورها نمود پیدا کرده و از حیث شناسایی در اسناد موضوعه و موضع‌گیری‌های شعارگونه رقابتی میان دولت‌ها ظهور داشته است و همه سعی در ربودن گوی برتری از یکدیگر دارند؛ اما واقعیت آن است که چنین تساوی‌ای عمدتاً به دلایل فرهنگی، در عمل سخت دیده می‌شود و علی‌رغم ورود به قوانین در مقام اجرا باز می‌ماند. آمارها نشان می‌دهد که حقوق و دستمزد دریافتی زنان به نسبت میزان کاری که انجام دادند، عادلانه نیست. همچنین، گزارش منتشره سازمان بین‌المللی کار در سال ۲۰۲۰ نشان می‌دهد که افزایش حقوق کارگران در آمریکا بین سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹ کمکی به نابرابری دستمزد میان سیاه‌پوستان از جمله زنان سیاه‌پوست و سفیدپوستان نکرده است. چنین امری در مورد کشور ایران نیز وجود دارد. توجه به این گزارش‌ها و پیاده‌سازی مطلوبات مذکور در قوانین در مقام اجرا چنانچه طی فرایندی مستمر و عادلانه اتفاق افتد، می‌تواند گام بزرگی در جهت احقاق حقوق زن در جامعه باشد.

در مورد مسئله بازنشستگی، در حوزه عملکرد تقنینی جمهوری اسلامی ایران، کمتر بودن سن بازنشستگی زنان نسبت به مردان دیده می‌شود. آن‌گونه که قانون تأمین اجتماعی برای دریافت مستمری بازنشستگی رسیدن مرد به سن ۶۰ سال تمام و زن به ۵۵ سال تمام را شرط می‌داند. البته موارد استثنائی بازنشستگی در ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی و اصلاحات و الحاقات آن را نیز باید مدنظر قرارداد. برای مثال، بازنشستگی زنان کارگر با داشتن ۲۰ سال سابقه کار و ۴۲ سال سن به‌شرط پرداخت حق‌بیمه با ۲۰ روز حقوق یا اینکه بر اساس مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۹۲، مادرانی که ۳ فرزند و بیشتر دارند، با هر میزان سابقه کاری که دارند می‌توانند درخواست بازنشستگی پیش از موعد دهند و به‌ازای هر فرزند یک سال به سنوات خدمتی آنها افزوده می‌شود.

با مقایسه عملکرد تقنینی ایالات متحده آمریکا و جمهوری اسلامی ایران در حوزه شرایط و چگونگی بازنشستگی بانوان کارگر می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت‌های زنان با مردان بیشتر از آمریکا در قوانین عادی کشورمان نمود پیدا کرده است و از این جهت، حمایت بیشتر نظام حقوقی کشورمان از زنان و توجه به موقعیت جسمانی ایشان و نیز اهتمام به بنیان اصیل خانواده در مقایسه با نظام حقوقی آمریکا محرز است. در این رابطه چنان‌که بیان شد، پیشنهاد تأسیس نهادی تخصصی در امور زنان کارگر کشورمان امری قابل تأمل و پیگیری است.

- آقایی، سید داود و رضا براتی (۱۳۸۹) «تأملی بر سیاست خارجی حقوق بشری آمریکا (با نگاهی به سیاست آمریکا در قبال ایران)»، *فصلنامه سیاست*، دوره ۴۰، شماره ۱، صص ۲۳-۳۷.
- امیری، الهام، سید محمد هاشمی، ولی رستمی و بیژن عباسی (۱۳۹۸) «مطالعه تطبیقی حمایت‌های حقوقی از زنان در نظام مستمری بازنشستگی در حقوق آمریکا و ایران»، *تحقیقات حقوقی تطبیقی ایران و بین‌الملل*، ۱۲ (۴۶)، ۲۳-۴۶.
- بادینی، حسین (۱۳۸۷) «جستاری نقادانه در نظام حقوقی تأمین اجتماعی ایران»، *فصلنامه حقوق مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، دوره ۳۸، شماره ۴، صص ۵۷-۸۸.
- بادینی، حسین و زینب عصمتی (۱۳۹۱) «نقدی بر آرای دیوان عدالت اداری در پرتو اصول حاکم بر حقوق تأمین اجتماعی»، *مجله حقوقی دادگستری*، شماره ۷۸، صص ۹-۴۶.
- تاج مزینانی، علی‌اکبر و زینب یاسری (۱۳۹۲) «بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران»، *مطالعات راهبردی زنان*، سال پانزدهم، شماره ۵۹، صص ۷-۵۸.
- جلالی، محمود، محمدعلی بصیری و صفورا بنی‌نجاریان (۱۳۸۵) «ضرورت الحاق ایران به کنوانسیون ۱۹۷۹ منع کلیه اشکال تبعیض علیه زنان»، *نامه حقوقی*، صص ۱۷-۱۰۲.
- جوان جعفری، محمدرضا (۱۳۸۶) «مزایای تأمین اجتماعی برای همسران و اعضای خانواده بیمه‌شدگان در نظام تأمین اجتماعی آمریکا و مقایسه اجمالی با نظام تأمین»، *فصلنامه داخلی قوانین و مقررات تأمین اجتماعی*، شماره هشتم، خالق‌پرست، حسین، محمد راسخ و عمران نعیمی (۱۳۹۶) «تحلیل حقوقی تأمین اجتماعی ایران در پرتو اصول و الگوهای نظام تأمین اجتماعی مطلوب»، *فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال هفدهم، شماره ۶۴، صص ۹-۳۷.
- رئیس‌ی. م. (۱۳۸۲) «الحاق یا عدم الحاق به کنوانسیون رفع تبعیض از زنان»، *نمای صادق*، سال هشتم، ش ۲۹، صص ۴۴-۸۲.
- عباسی، بیژن (۱۳۹۷) *حقوق اساسی تطبیقی*، تهران، نشر دادگستر.
- عراقی، سید عزت‌الله (۱۳۹۵) *حقوق کار*، جلد دوم، تهران، نشر سمت، چاپ چهارم.
- مجتهدی، محمدرضا (۱۳۹۱) *حقوق تأمین اجتماعی*، تبریز، انتشارات آیدین.
- مرکز آمار ایران، (۱۳۹۴-۱۳۸۸) *نتایج طرح آمارگیری نیروی کار*، تهران: مرکز آمار ایران.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۳ ب) *نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر کشور*، تهران: مرکز آمار ایران.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۳ ج) *نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰-۴۹ نفر کارکن کشور*، تهران: مرکز آمار ایران.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۳ د) *نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۵۰ نفر کارکن و بیشتر کشور*، تهران: مرکز آمار ایران.
- موسوی، سید فضل‌الله و کتابین رهروی (۱۳۸۳) «بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان در کشورهای ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان و ایران»، *مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی*، شماره ۶۴، صص ۱۸۷-۲۱۷.
- مؤمنی راد، احمد و ساناز بهبودی کلهری (۱۳۹۶) «بررسی تأثیر تبعیض مثبت بر اشتغال زنان در حقوق ایران»، *فصلنامه جستارهای حقوق عمومی*، سال اول، شماره سوم، صص ۱۲-۴۳.
- نقیبی، سید ابوالقاسم و مهدیه محمدتقی‌زاده (۱۳۹۳) «بسترهای تقنینی و اجرایی تأمین اجتماعی زنان بی‌سرپرست و بدسرپرست»، *فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده*، سال شانزدهم، شماره ۶۴، صص ۱۱۷-۱۵۷.
- هدایت‌نیا، فرج‌الله (۱۳۹۳) «مبانی نظریه عدالت استحقاقی در حقوق زنان»، *حقوق اسلامی*، سال یازدهم، شماره ۴۲.

- A Quantum Leap for Gender Equality 2019: For a Better Future of Work for All [Executive Summary], Available at: https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/WCMS_672977/lang--en/index.htm
- Boswell, A. (2000) Married Women's Property Rights and the Challenge to the Patriarchal Order: Colorado County, Texas. *Negotiating Boundaries of Southern Womanhood: Dealing With The Powers That Be*, 89-109.
- Buzzard, L. LePan, D. Ruddock, N. & Stuart, A. (Eds). (2016). *The Broadview Anthology of Expository Prose*. Broadview Press
- Chand, D. E. (2019) Protecting Agency Judges in an Age of Politicization: Evaluating Judicial Independence and Decisional Confidence in Administrative Adjudications. *The American Review of Public Administration*, 49(4), 395-410. P 397
- Cho, R. & Kramer, A. (2013) Everything You Need to Know about the Equal Pay Act. Re: Gender.
- Economic development, 1790-1920. Cambridge University Press.
- Gomis, R., Kapsos, S., & Kuhn, S. (2020) *World Employment and Social Outlook: Trends 2020*.
- Global Wage Report, 2020-21, by International Labour Organization, Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--en/index.htm
- Khan, B. Z. (2005) *The Democratization of Invention: Patents and Copyrights in American*
- Kuhn, S., Milasi, S., & Yoon, S. (2018) *World Employment Social Outlook: Trends 2018*. Geneva: ILO.
- Kintzel, D. (2017) *Social Security Retirement Benefits and Private Annuities: A Comparative Analysis*. Issue Paper, (2017), 01.
- O'Leary, P. Walker, E. & Roessel, E. (2015) *Social Security Disability Insurance at Age 60: Does It Still Reflect Congress' Original Intent?* Issue paper, (2015-01).
- SSPTW: The Americas, 2019, *Social Security Programs Throughout the World* Available at: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdsc/ssptw/2018-2019/americas/united-states.pdf>
- United States Women's Bureau (WB) Available at: <http://www.dol.gov/wb>
- *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2018 Global Snapshot*, International Labour Office. (2018). Available at: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/lang--en/index.htm>
- *World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals* [Executive summary], by International Labour Organization, Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_605078/lang--en/index.htm
- *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, 300 U.S. 379 (1937)- *West Coast Hotel Company v. Elsie Parrish, et ux*. Available at: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/300/379/>