

مسائل جنسیتی در تأمین و حمایت اجتماعی^(۱)

ترجمه : رویا رحمانزاده^۱

چکیده

طی چهل سال اخیر تأمین اجتماعی گسترش یافته تا حدی که چارچوب حمایت اجتماعی را دربر میگیرد. الگوی سنتی تأمین اجتماعی رفته رفته ارزش خود را از دست داده است. برنامه تأمین اجتماعی در کشورهایی که پایگاه واقعی زنان متحول شده بطور فزاینده ای مورد سؤال قرار گرفته است. موضوع برابری در تأمین اجتماعی رفع دو نوع تبعیض را مد نظر دارد: تبعیض مستقیم که علیه زنان اعمال می شود مانند تفاوت در نرخ های حق بیمه تبعیض غیر مستقیم که اعتبار قانونی ندارند بلکه جنبه های عملی آنهاست که مد نظر قرار گیرند. مانند عدم پوشش بیمه های زنان در بخش غیررسمی و یا خانه داری. بنابراین حق شخصی یک زن بعنوان یک فرد در برخورداری از مزایای اجتماعی به نام خودش و حقوق تبعی بدلیل وابستگی به یک زوج دو موضوع جداگانه است. رویکرد جدید در تأمین اجتماعی بدنبال راه حلهایی است که کارگران بدون توجه به جنسیت قادر به استفاده از حمایت اصی باشند که تضمین کننده برابری با سایر کارگران است.

کلید واژه: تأمین اجتماعی، حمایت اجتماعی، زنان

مقدمه

هدف های بخش تأمین اجتماعی در سازمان بین المللی کار^۱ (ILO) به قرار زیر است:
الف) توسعه مؤثر و کارآی نظام های حمایت از درآمد و افزایش آن، مراقبت های درمانی دولت های عضو و نظام هایی که با شرایط اقتصادی و اجتماعی موجود، متناسب بوده و با استانداردهای تأمین اجتماعی سازمان بین المللی کار منطبق هستند.

ب) تقویت و تحکیم مدیریت و نظارت بر نهادهای تأمین اجتماعی و ساختارهای حمایت اجتماعی.

ج) گسترش تدریجی پوشش حمایت اجتماعی بر تمامی جمعیت.

د) ارتقای برابری در تأمین اجتماعی بین افراد ملی و خارجی، زنان و مردان و کارگران مهاجر و خانواده های آنان از طریق اصلاح و گسترش قوانین ملی و ابزارهای قانونگذاری دوجانبه و چندجانبه مناسب.

تأمین اجتماعی^۲ در اصطلاح، حمایتی تعریف شده است که جامعه برای اعضای خود با یک سری اقدامات عمومی در برابر فشارهای اقتصادی و اجتماعی فراهم می آورد. فشارهایی که به دلیل قطع یا کاهش قابل توجه درآمد به علت بیماری، زایمان، آسیب های شغلی، بیکاری، ازکارافتادگی، پیری و مرگ بوجود می آیند. تأمین اجتماعی به معنای تدارک مراقبت های پزشکی و یارانه هایی برای خانواده های دارای فرزند نیز تلقی می شود.

کنونسیون ۱۰۲ سازمان بین المللی کار با عنوان تأمین اجتماعی (با حداقل استانداردها) در سال ۱۹۵۲ زمینه اصلی آن را مشخص می کند که همه آنها احتمالات و خطراتی اساسی را که در زندگی برای کارگران و خانواده آنها پیش می آید، تحت پوشش قرار می دهند و این شاخه ها عبارتند از مراقبت های درمانی، بیمه های بیماری، بیکاری، سالمندی، حوادث، زایمان، ازکارافتادگی، خانواده و بیمه بازماندگان. در صورتی که دولت های عضو سازمان بین المللی کار قادر به ارائه این خدمات باشند، می توانند همه مفاد این مقاوله نامه را به تصویب برسانند. با این حال این مقاوله نامه در مقام اجرا انعطاف پذیر است بطوری که هر دولتی اختیار دارد برطبق نیازها و سطح توسعه خود، بخشهایی از آن را بپذیرد.

مفهوم تأمین اجتماعی طی ۳۰ تا ۴۰ سال اخیر، گسترش یافته تا حدی که چارچوب حمایت اجتماعی^۳ را دربرمی گیرد. یعنی هدف، پیش بینی یک حمایت اجتماعی اساسی و جامع برای همه شهروندان، بدون در نظر گرفتن عواملی مانند سابقه کار و پرداخت حق بیمه است. اگرچه این عوامل در تعیین سطح حداقل بعضی از بیمه های نه گانه مذکور اهمیت دارند ولی براساس این دیدگاه، دولت های عضو سازمان توانسته اند حمایت های درآمدی را بیشتر براساس نیازهای افراد گسترش دهند تا برطبق حقوق اکتسابی آنها علاوه بر آن، کل جمعیت نیز از مقررات خدمات درمانی بهره مند شوند.

1. International Labour Organization
2. Social Security

1. Social Protection

۱. مسائل کلیدی مربوط به جنسیت در تأمین و حمایت اجتماعی

تأمین اجتماعی در ابتدا در حوزه ای معین و به مفهوم سنتی آن انعکاس یافته، به گونه ای که در آن زنان به یک زوج پایدار دائم و با ازدواج شرعی تعلق داشتند و به عنوان همسر وابسته شناخته شده اند. اگر آنها درآمدی نیز از فعالیتها بدست می آورند، درآمد مکمل خانواده محسوب می شد. به این ترتیب زنان متأهل از حمایتی که شوهرانشان به عنوان سرپرست خانواده برخوردار بودند، بهره مند می شدند. این مفاهیم در بسیاری از کشورها که پایگاه واقعی زنان و نگرش آنها نسبت به ساختار و نقش های خانوادگی انطباق چندانی با الگوهای سنتی نداشت، بطور فزاینده ای مورد پرسش قرار گرفت.

در حقیقت الگوی سنتی تأمین اجتماعی رفته رفته ارزش خود را ازدست داده است، زیرا این الگو در کشورهای صنعتی، افزایش قابل توجه تعداد زنان حقوق بگیر تمام وقت و نیمه وقت را در نظر نمی گیرد. زنانی که برای تحت پوشش قرار گرفتن تأمین اجتماعی در خصوص بیشتر احتمالات^۵ حقوق مستقلی را کسب کرده اند. مانند حقوق بازنشستگی، پوشش خدمات درمانی، حق جبران خسارت بیکاری و حمایت در برابر حوادث شغلی. با وجود این، نرخ دستمزد و درآمد برای زنان کمتر از مردان است و شرایط اشتغال برای آنها جذابیت کمتر و اکثراً خطرات بیشتری را به همراه دارد. دسترسی به شغل، بویژه مشاغل خوب و انتخاب شغل برای زنان، بسیار محدودتر است. بعلاوه زنان هنوز هم نسبت به مردان مسئولیتهای خانواده را در سطح وسیع تری برعهده دارند. در حالیکه اشتغال آنان بیشتر ضرورت ترکیب کار با مسئولیت های خانواده را به حساب نمی آورد. همچنین در قوانین بسیاری از کشورها حقوق مالکیت پس از مرگ همسر یا فروپاشی ازدواج بیشتر علیه زنان است. بنابراین، تبعیض اساسی فراوانی علیه زنان وجود دارد. زنانی که به تدریج از حق بازنشستگی کمتری بهره مند می شوند. از سوی دیگر ساختار خانواده، به شدت در حال تغییر است. در برخی از کشورهای توسعه یافته، خانواده هسته ای به ساختارهای خانوادگی دیگری تبدیل شده است. مثلاً خانواده های یک نفره (که به علت ازدواج دیرتر، بچه کمتر و بیش از همه به علت طلاق، بوجود آمده اند)، خانواده هایی با یک پدر و مادر (که تقریباً همواره توسط مادر سرپرستی می شوند) و همچنین از تعداد خانواده های سه نسلی و افراد بازنشسته و سالخورده ای که جدا از فرزندان خود زندگی می کنند، کاسته شده است. چنین تغییراتی فراتر از سایر پیامدها، نه تنها بر نیاز شدید زنان به حقوق مستقل تأمین اجتماعی تأکید دارد، بلکه نیاز مبرم به شکل های گوناگون حمایت اجتماعی (حمایت از سالمندان و کودکان) را نمایان ساخته است.

در کشورهای در حال توسعه که طرح های تأمین اجتماعی براساس نظام اولیه اروپایی تنظیم و فقط بر مبنای مشاغل مشمول پرداخت حق بیمه، اجرا می شوند، پوشش تأمین اجتماعی به نفع کارکنان

^۵ Contingencies

حقوق بگیر محدود است. گرچه در این کشورها حتی پوشش همگانی برای کل کارکنان زن و مرد، محدودیت دارد و فقط بخشی از کارکنان مورد حمایت قرار می گیرند. در دهه های اخیر با وجود افزایش مشارکت زنان در نیروی کار کشورهای در حال توسعه، سطح اشتغال زنان هنوز بسیار پایین تر از کشورهای توسعه یافته است. به علاوه وظایف خانه، تنها توسط زنان انجام می شود. در نتیجه زنان شاغل، ساعت های کار طولانی تری نسبت به مردان دارند.

بحران های اقتصادی طولانی مدت و اجرای برنامه های تعدیل ساختاری، بر کاهش شغل در بخش رسمی تأثیر داشته است و سبب شده زنان بیشتر و بیشتر فعالیتهایی غیررسمی را برعهده بگیرند که غالباً توسط تأمین اجتماعی حمایت نمی شوند. افزایش قابل توجه خانوادهمایی با سرپرست زن که به طور معمول درآمدهای پایین تری نسبت به خانوادهمایی با سرپرست مرد دارند، اختلافات جنسیتی دستمزد را به زیان زنان شدت بخشیده است.

سرانجام در اکثر این گونه کشورها به علت درصد بالای مهاجرت به مراکز شهری و یا انتقال نیروی کار مردان به بخش های صنعتی و خدماتی، زنان، بیشتر عهده دار کار کشاورزی می شوند که پیش از این مسئولیت مردان بوده است. در بیشتر موارد آنها نه تنها درآمد بسیار کمی دارند، بلکه بوسیله طرح های تأمین اجتماعی تحت پوشش قرار نمی گیرند.

در کشورهایی با اقتصاد در حال گذار، آزادسازی اقتصادی، نظام قبلی حمایت اجتماعی را که در آن زنان در مواردی ویژه مانند دوره زایمان و نگهداری فرزند از نگهداری فرزند برخوردار بودند، تضعیف می کند و در عین حال زمانی که بیکاری گسترش می یابد زنان، نخستین کسانی هستند که در سازماندهی دوباره کارخانه ها و بخش خدمات عمومی اخراج می شوند.

۲. تبعیض مستقیم^۶ و غیرمستقیم^۷

تعدادی از کشورها به منظور سازگار نمودن قوانین اجتماعی با این تغییرات، قدم هایی را برداشته اند. با وجود تلاشهایی که برای نیل به برابری، انجام گرفته شکاف های اساسی و حوزه های بارز نابرابری هنوز باقی مانده است. هدف آن است که تأمین و حمایت اجتماعی باید تغییرات موجود در خانواده و موقعیت های اجتماعی را در نظر بگیرد و حقوق حمایت اجتماعی مساوی برای مرد و زن را تضمین نماید. بهر حال موضوع برابری در تأمین اجتماعی دو نوع تبعیض را دربرمی گیرد که بسیار پیچیده اند.

۲-۱ تبعیض مستقیم

در قوانین تأمین اجتماعی، تبعیض مستقیم علیه زنان. آن نوع تبعیضی است که بطور مستقیم از قوانین ملی یا اجزای آن نشأت گیرد. چنین تبعیض هایی منتهی می شود به:

^۶ . Direct Discrimination

^۷ . Indirect Discrimination

▪ تفاوت در نرخ های حق بیمه و مزایا که بجای توزیع برابر میان همه بیمه شدگان محاسبات بیمه ای جداگانه ای برای زنان و مردان با در نظر گرفتن عواملی چون امید به زندگی، از کارافتادگی و الگوهای کار پیش بینی شده، صورت می گیرد.

▪ تفاوت برخورد تأمین اجتماعی با زنان متأهلی که از نظراً اقتصادی مستقل از همسرانشان فعال هستند. براساس این فکر که زنان تحت پوشش شوهرانشان هستند، حقوق فردی آنها به عنوان کارگر مدنظر قرار نمی گیرد. حقوقی که زنان متأهل بدلیل اشتغال خود باید داشته باشند به خاطر حمایتی که تصور می شود به عنوان یک شخص وابسته از همسرشان دریافت می کنند، موردانکار قرار می گیرد. در برخی از برنامه های تأمین اجتماعی، زنان متأهل باوجود داشتن شغل، ممکن است فرصت دریافت مزایایی که در موارد خاص و معین درآمدشان را جبران کند، نداشته باشند. در سایر موارد ممکن است مزایای بیمه بیکاری فقط برای زنان مجرد و یا زنان سرپرست خانواده پرداخت شود و میزان مزایای پرداخت شده به آنها نسبت به مردان متأهل در شرایط یکسان، پایین تر است.

▪ دوام تفکری که مرد را حتماً نان آور خانواده می شناسد و عدم شناخت زن به عنوان فرد شاغلی که مسئولیت های خانوادگی را هم داراست. بنابراین زنان نمی توانند مثل مردان برای اعضای خانواده خود حقوق یکسانی را بدست بیاورند. در بسیاری از طرحها قبل از اینکه افراد تحت تکفل زن بتوانند مدعی هرگونه حقوقی از صندوق بیمه او بشوند، او هنوز مجبور است ثابت کند که نان آور خانه است. برای مثال پیش از اینکه او بتواند کمک عائله مندی فرزند را دریافت کند، باید ثابت کند که نان آور خانه است. بسیار بی انصافی است که اعضای خانواده به علت زن بودن فرد شاغل در خانواده باید از حمایت محروم شوند و یا در مورد شرایط دقیق صلاحیت او برای برخورداری از برنامه تأمین اجتماعی سخت گیری شود.

۲-۲ تبعیض غیرمستقیم

این تبعیض گرچه بیشتر بدون توجه به ویژگی جنسیتی تعریف می شود ولی در عمل بر مردان و زنان به علت ماهیت فعالیت شغلی و وضعیت تأهل و موقعیت خانوادگی آنها بطور متفاوت، تأثیر می گذارد.

▪ تمام خدماتی که به خودی خود تبعیض آمیز هستند، اعتبار قانونی و مقرراتی یا قراردادی ندارند بلکه جنبه های عملی و کاربردی این خدمات و وضعیت موجود آنهاست که باید مدنظر قرار گیرند. کارگران زن اکثراً در بخشهایی که بیشتر تحت پوشش تأمین اجتماعی نیست مشغول به کارند. مانند خانه داری، کار پاره وقت یا موقت و یا کار در بخش های غیررسمی. زنان مطلقه، زنان جدا شده یا ترک شده و یا بستگان عرفی نیز ممکن است برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی شخص بیمه شده ای که به او وابسته بوده اند را از دست بدهند.

▪ در قانون تأمین اجتماعی ممکن است شرایط معینی برای احقاق حقوق زنان وجود داشته باشد ولی در عمل بدون اشاره ویژه ای به جنسیت برای زنان مانع تراشی می شود. برای مقاله لازمه برخورداری

از مزایای بلندمدت مثل بازنشستگی یا بیمه از کارافتادگی اغلب پرداخت بلندمدت حق بیمه برای تمام طول حیات کاری فرد است. اما زنان نسبت به مردان به علت مراقبت از فرزندان و سایر مسئولیت های خانوادگی بیشتر تمایل دارند که کارهای کوتاهتر و دوره کاری کمتر مشغول به کار شوند. در حالی که زنان نسبت به مردان، بیشتر با موانع کاری مواجه هستند، ولی آنان ممکن است صلاحیت برخوردار از مزایای از کارافتادگی را به دلیل تأخیر در شروع کار نداشته باشند. از این نقطه نظر، موضوعات کلیدی مربوط به برابری برخوردار از تأمین و حمایت اجتماعی که قرار است مطرح شوند عبارتند از:

- نیاز به در نظر گرفتن خصوصیات ویژه زنان در اشتغال که از کشوری به کشور دیگر متفاوت است. در کشورهای صنعتی حمایت اجتماعی، پیشرفت فراوانی کرده ولی این پیشرفت در برابر رشد شکل های بی قاعده و نامنظم اشتغال است. مانند اشتغال زنان به صورت پاره وقت، مشاغل درآمدزای غیرمستمر^۸ و یا اشتغال در کارگاه های خانگی.

در کشورهای در حال توسعه، پیشرفت محدودتر بوده است. بطوری که طرحهای تأمین اجتماعی موجود فقط برای تحت پوشش قراردادن کارگران بخش رسمی، طراحی می شوند، بخشی که زنان، سهم کوچکی از آن دارند. چنین وضعیتی در بسیاری از این کشورها در اثر اجرای برنامه های تعدیل ساختاری وخیم تر شده و به افزایش فقر به ویژه در میان زنان منجر شده است. در اقتصادهای در حال گذار، خطر پس روی وجود دارد که با اثرات تعدیل اقتصادی براشتغال و طرحهای تأمین اجتماعی پیوند خورده است به ویژه زمینه هایی که بیشتر با تسهیلات مربوط به پرورش فرزندان زنان شاغل، مراقبت های بهداشتی و مستمری سالمندی مرتبط هستند.

تجزیه و تحلیل مقایسه ای با دامنه و شمول پوشش تأمین اجتماعی زنان و مردان در شرایط شغلی مشابه برحسب:

- حقوقی^۹ که یک زن بیمه شده بایستی بطور مستقل باید داشته باشد.
- مزایا و خدمات مکملی که به خاطر افراد تحت تکفل به شخص بیمه شده ارائه می شود.
- آگاهی از این حقیقت که زندگی حرفه ای زنان بطور گسترده با حضور فرزندان در خانواده تعیین می گردد. مثلاً بارداری، زایمان، بزرگ کردن فرزندان که سایر ابعاد زندگی اجتماعی زنان را تشکیل می دهند و زنان را در موقعیتی قرار می دهند که در کوتاه مدت نمی توانند مشاغل با دستمزد و با حمایت اجتماعی بدست آورند. بنابراین پیشرفت بسوی برابری برخوردار، بایستی اقداماتی را برای کمک به زنان به خاطر طفلی که به دنیا می آورند، در نظر بگیرد این اقدامات عبارتند از:
- مراقبت های بهداشتی زنان و مادران باردار.
- مزایای نقدی و مرخصی زایمان.

^۸ Intermittent wage – earning jobs

^۹ Rights

- طراحی و گسترش ترتیباتی به منظور سازگاری بهتر خانواده و مسئولیت های شغلی با شرایط پدران برای ایفای نقش مشخص در تربیت و بزرگ کردن فرزندان.
- چنین ترتیباتی باید مرخصی تحصیلی و مرخصی برای والدین را در نظر بگیرد. این کار به زنان امکان می دهد که دوباره سرکار برگردند و آینده خود را بهبود بخشند.
- انواع دیگر مسئولیت های جمعی مانند کمک هزینه خانواده، ترتیبات مالیاتی و نظام مراقبت از کودک.

بسیاری از زنان قسمت اعظم زندگی خود را بدون درآمد کاری سپری می کنند و از نظر اقتصادی به همسران خود وابسته اند. در نظام های تأمین اجتماعی مبتنی بر اشتغال مفید، این وابستگی اقتصادی (مالی) به معنی وابستگی در حمایت تأمین اجتماعی نیز هست. این موضوع حقوق تبعی و حقوق شخصی را بوجود می آورد.

حق شخصی^{۱۰} (اصلی)

حق شخصی مفهومی است که برای توصیف حق یک فرد از مزایای اجتماعی به نام خودش بکار برده می شود. این حق ممکن است از فعالیت حرفه ای خود شخص و یا در نتیجه اقامت او در یک کشور معین نشأت گرفته باشد. این حق، مستقل و جدای از وضعیت تأهل و یا موقعیت خانوادگی زن است، به جز در مواردی که عائله هایی وجود داشته باشد که باعث افزایش احتمالی مزایا گردد. وجود چنین حقی با به رسمیت شناختن اجتماعی زنان مرتبط است. اگرچه پیشرفت در این زمینه، محدود است ولی در کشورها برخی از قوانین ملی، حقوقی غیرمستمر را برای زنان در نظر می گیرد که توسط جامعه تأمین مالی می شوند. براساس این حقوق، زنان می توانند کارشان را نه تنها به منظور زایمان بلکه به منظور مراقبت از اعضای خانواده متوقف سازند.

حق تبعی^{۱۱}

حق تبعی حقی است که هر فرد به واسطه وابستگی اش به شخص تحت پوشش بیمه اجتماعی برای دریافت مزایای اجتماعی دارد. این حق معمولاً با وضعیت تأهل فرد پیوند دارد که بیشتر دلیل وجود یا عدم وجود چنین وابستگی است.

حقوق تبعی اجازه می دهد که یک زوج وابسته از حمایت درمانی (انواع بیمه ها) و مستمری سالمندی تحت عنوان بیمه بازماندگان بهره مند شود. مسائل مربوط به این موضوع عبارتند از:

- ۱) سازگاری حقوق تبعی با تغییرات ساختار خانوادگی مثل واحدهای عرفی، طلاق، جدایی.
- ۲) تغییر در مفهوم حمایت اجتماعی که برخورد برابری با زنان و مردان بیوه را دربرمی گیرد.
- ۳) گسترش مزایای ویژه بازماندگان برای والدین تنها و اقداماتی به نفع آنها.

^{۱۰} Personal Right

^{۱۱} Desired Right

موضوع حقوق تبعی بعنوان نقطه مقابل حقوق شخصی در تأمین اجتماعی مسئله ای مهم و پیچیده است که راه حل آن بین کشورها متفاوت است. این گوناگونی ناشی از تفاوت های نسلی در مشارکت در بازار کار بین زنان، الگوهای تغییر یابنده جدایی و طلاق و تفاوت های فرهنگی و اقتصادی است.

۳. خلاصه ای از پیشرفت ها و دستاوردها در برخورد با این مسائل

مفهوم سنتی حمایت از زنان که بطور گسترده تقریباً بر پایه مراقبت های بهداشتی طی زایمان استوار بود بعدها بر تضمین برابری برخورد با زنان و مردان در مورد اشتغال گسترش یافت. این توسعه در مقاله نامه های شماره ۳ و ۱۰۳ بین المللی کار مربوط به حمایت از زایمان منعکس شده است. توصیه نامه های شماره ۹۰ و ۱۱۱ که تکمیل کننده مقاله نامه های شماره ۱۰۰ و ۱۰۱ هستند مربوط به برابری رفتار با زنان و مردان در حوزه پاداش و اشتغال است.

در اواسط دهه ۱۹۷۰ نیاز مبرم به مفهوم جدید و بلندپروازانه جهانی را با هدف برابری فرصت ها بین زن و مرد در تمام زمینه ها مطرح بود. این مفهوم در بحث ها و مقاله های ارایه شده در ششمین کنفرانس بین المللی کار که در سال ۱۹۷۵ برگزار شد، تجلی پیدا کرد. بعدها حذف همه شکل های تبعیض علیه زنان از مقاله نامه، بوسیله مجمع عمومی سازمان ملل متحد در سال ۱۹۷۹ پذیرفته شد.

قبول اینکه مردان مانند زنان دارای مسئولیت های خانوادگی هستند و کارکنان مرد و زن با چنین مسئولیت هایی باید از حمایت ویژه ای برخوردار باشند که رفتار برابر با آنها را در مقابل کسانی که این مسئولیت ها را ندارند، تضمین کند از دستاوردهای ویژه آن بود. در چنین موقعیتی بود که مقاله نامه ۱۵۶ و توصیه نامه ۱۶۵ مربوط به کارگران با مسئولیت خانوادگی به سال ۱۹۸۱ مورد پذیرش قرار گرفتند. به علاوه در سال ۱۹۸۵ در اواخر دهه "ملل متحد برای زنان"، کنفرانس بین المللی کار، راه حل برابری فرصت ها و برخورد را در حوزه اشتغال پذیرفت. این راه حل، مقرر می کند که اقداماتی برای بهبود موقعیت هایی اتخاذ شود که زنان در آن انواع مزایای تأمین اجتماعی با مردان از مزایای برابر برخوردار نیستند.

اوایل دهه ۱۹۸۰ تعدادی از کشورها در اصلاح قانونگذاری خود و تجربه روزانه آن پیشرفتی واقعی کردند. رشد اقتصادی با جریان وسیع ورود زنان به بازار کار مفید، همراه شد. تحولات قابل توجهی در قوانین تأمین اجتماعی بوجود آمد که این پیشرفت را تأیید می کرد و هدف آن اطمینان دادن به زنان بود که با آنان همانند مردان رفتار خواهد شد. با این حال بدلیل مشکلات اقتصادی که اکثر مناطق جهان را در ۱۵ سال اخیر تحت تأثیر قرار داده و عدم پایداری همراه با تغییرات اجتماعی، پیشرفت را بطور قابل توجهی کند کرده است.

۴. پیشنهادها و راهکارهای عملی برای ادغام رویکرد جنسیتی در تأمین اجتماعی

مشکلات بوجود آمده توسط طرح های تأمین اجتماعی که به تغییر تدریجی موقعیت زنان بستگی داشته و به برخورد نابرابر بین زنان و مردان منتهی شده، نیازمند یکسری مطالعات و تحقیقاتی است که می تواند نیازهای زنان در مقوله های متعدد و تأثیری را که ترتیبات تأمین اجتماعی بر آنها دارد ارزیابی کند. نتیجه این تحقیقات باید در طراحی خط مشی هایی بکار آید که در جهت ارایه قوانین مناسب عمل می کند. قوانینی که برابری حقوق برای همه افراد در شرایط یکسان را بدون در نظر گرفتن جنسیت آنان تضمین نماید. پژوهش، سیاست و عمل در حوزه تأمین اجتماعی مترقی برای زنان باید موارد زیر را در نظر بگیرد:

۱. بررسی امکان حذف همه مقررات با تبعیض مستقیم در قانون تأمین اجتماعی بدون ایجاد مانع برای زنان با در نظر گرفتن شرایط واقعی آنها بر حسب کار و موقعیت اجتماعی.

▪ 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.

▪ باتوجه به صلاحیت زنان بیمه شده برای برخورداری از مزایای مربوط به افراد تحت تکفل، لازم است مزایای عائله مندی به فردی اختصاص یابد که مسئولیت نگهداری افراد خانواده را برعهده دارد.

۲. تلاشها برای یافتن راه حل هایی متناسب با شرایط هر کشور در رابطه با موضوع سازگاری اشتغال مفید و مسئولیت های خانوادگی صورت گیرد. اصل مورد نظر، این است که کارکنان با مسئولیت های خانوادگی بدون توجه به جنسیت شان باید قادر به استفاده از حمایتی ویژه باشند که تضمین کننده برابری با سایر کارکنان باشد. به هر حال هنگام وضع چنین تسهیلاتی کشورها باید اطمینان یابند که آنها بیش از اینکه خانواده و همبستگی اجتماعی را تضعیف و یا تغییر دهند، آن را تقویت می کنند. چنین تقویتی را می توان از طریق گسترش همزمان ساختار خدمات حمایتی برای نگهداری کودک، فرصت مرخصی با حقوق برای پدر یا مادر، مراقبت های بهداشتی خانواده و یا اهداف آموزشی، پرداخت کمک هزینه خانواده انجام داد که اقدامات اصلی در جهت رفتار برابر با زن و مرد می باشد. این امر به پدرها اجازه خواهد داد تا نقش مشخص و پذیرفته شده ای را در تربیت فرزندان که تا به حال جزء مسئولیت های مادر بوده است، ایفا نمایند. با این وجود چنین اقداماتی باید از تله ای که بواسطه تقویت بخش سنتی کارکردها بین زنان و مردان برای ارتقای غیرمستقیم تلفیق سازگاری حیات خانوادگی با فعالیت های شغلی ایجاد می شود، پرهیز نماید.

۳. طراحی و تدوین راهکارهایی برای تحت پوشش قراردادن زنان کم درآمد (کمک گسترده به فقیرترین فقرا) از طریق ترتیبات غیرمستمری مثل مالیات که تأمین مالی می شوند. بهر حال این فرآیند بیش از آنکه طرحهای تأمین اجتماعی سنتی را تغییر دهد، تکمیل کننده آن است. به جز در مورد زنانی که با وجود داشتن حقوق و در مواجهه به هزینه های کامل خدمات تربیتی کودک، دارای مشکلاتی هستند. برای این گروه باید اقداماتی در جهت تأمین امکانات تربیت کودک و همکاری در بکارگیری کمک خانواده در نظر گرفته شود.

۴. اگرچه مطلوب است که برای هر یک از اعضای جامعه (اعضایی از قبیل زنان بدون دستمزد، زنانی که مجبورند کار خود را به منظور تربیت کودک متوقف کنند) حقوق مشخص تأمین اجتماعی تعریف شود، ولی این که شرایط مالی و اقتصادی، مواجه شدن با این چنین برنامه ای را در طول سالهای آینده امکان پذیر سازد خیلی باورکردنی نیست. بنابراین تغییری باید انجام گیرد. اکثر نسل های متفاوت زنان، فرصت های برابر برای دسترسی به کار را نداشته اند در عین حال در این حوزه دو جزء باید در نظر گرفته شود.

- برای آنهایی که قادر به پرداخت سهم مشارکت بیمه نیستند، یک نظام حمایتی عمومی اساسی با تأمین منابع مالی از مالیات، با هدف ارایه خدماتی برای برطرف ساختن نیازهای اساسی در حوزه های حقوق مستمری و کمک هزینه خانواده و خدمات اجتماعی و مراقبت های لازم تدارک شود.
- طراحی عنصر حق بیمه "مزایای تکمیلی بازماندگان" برای جبران خسارت کاهش سطح زندگی زنان به علت درآمدهای پایین و صرف وقت برای مراقبت از اعضای خانواده. چنین طرحی که برابری رفتار با زنان و مردان را به تنهایی در نظر دارد باید نابرابری های اقتصادی نشأت گرفته از نظام تأمین اجتماعی موجود را جبران کند. نابرابری هایی که فقط نسل های آینده قادر به حل آنها خواهند بود.
- ۵. در کشورهای درحال توسعه باید به امکان تأسیس نظام های محلی با مقیاس کوچک و با رسمیت کمتر توجه خاصی شود. نظام هایی که براساس شبکه های همبستگی موجود برای زنان پایه ریزی شده اند این نوع حمایت غالباً می تواند بسیار مؤثر و با سهولت بیشتری با شرایط ملی منطبق شود. اقدامات یادشده نیازمند دسترسی به اطلاعات متمرکز جنسیت هستند چنین اطلاعاتی باید شامل موارد

زیر باشند:

- کل جمعیت
- کل جمعیت تحت حمایت: شهری، روستایی
- جمعیت تحت حمایت شاخه های مختلف تأمین اجتماعی: شهری و روستایی
- درصد جمعیت حمایت شده در مقایسه با جمعیت فعال از نظر اقتصادی
- جمعیت موجود در بخش های غیررسمی و روستایی
- درصد جمعیت بخش های حمایت شده غیر رسمی و روستایی

پی نوشت

(۱) آدرس تماس و منابع مطالعاتی بیشتر

Contact Address and Further Reading International Labour Organization Social Security Department Route des Morillons 1211 Geneva 22. Switzerland Email: secsoc@ilo.org or Ms. Carment Solorio, the gender focal point

www:<http://www.ILO.Org/public/english/protection/socsecindex.Htm>

Brocas A.M., Cailloux A.M., Oger V.: Women and Social securit: progress Towards Equality of Treatment. Geneva, 1990.

Greunz H.: Survivors “Pensions and Death Benefits: Current issuos and Future Perspectives. International Social Security Review, No. 44(1-2). Geneva, 1991.

Folbre, N.: Women and Social Security in Latin America, the Caribbean and sub Saharan Africa. Working Paper. ILO Interdepartmental project on Equality for Women in emplyment, Geneva, 1992.

Getubig, I. P.: Non Conventinal Forms of Social Security Protection for the poor in Asia. In Getubig, I. P. and S. Schmidt (eds.) Rethinking Social Security Reaching out to the Poor.Kuala Lumpur, APDC and GTZ, 1992.

ILO: Homeworkers of Southeast Asia Silent NO More, Bangkok: ILO ROAP, 1993.

ILO: Social Security and Social Protection: Equality of Treatment between Men and Women. Report to the Tripartite Meeting of Experts on social Security ans Social Protection:

Epuality of Treatment between Men and Women. Geneva. 1994.

Moghadam, V.M.: Socail Protection and Women Workers in Asia World Institure for Development Economics Research (WIDER), Helsinki, Finland, 1993.

- (1) Sources of information: ILO Year Book of Labour Statistics, UN World Survey on the sitotation of Women, National Statistical Year Books of the National Social Security Institution, Population Census, etc.

Updated by EM Approved by J. Z. Last updated: 7 July 1999.