



# Women's Right to Equal Pay in the Mirror of Gender Justice with Emphasis on Iran's Legal System and International Documents

Elahe Marandi<sup>1</sup>  | Zahra Sadat Hejazi<sup>2</sup> 

1. Corresponding Author, Assistant Professor of the Department of Law, Faculty of Social Sciences and Economics, Alzahra University, Tehran, Iran. Email: [e.marandi@alzahra.ac.ir](mailto:e.marandi@alzahra.ac.ir)  
 2. Master Student, Department of Public and International Law, Faculty of Law and Political Sciences, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: [zahrasadat\\_hejazi@atu.ac.ir](mailto:zahrasadat_hejazi@atu.ac.ir)

### Article Info

### ABSTRACT

#### Article type:

Research Article

#### Article history:

Received in revised form

Accepted

Published

**Keywords:** *Equal Pay, Gender Justice, International Law & Iran's Legal System, Labour Law, Women's Pay.*

Considerable advancements have been achieved on an international level with regard to the promotion of women's rights and their equitable engagement in economic activities and the labour market.

However, despite the widespread endorsement of equal pay for men and women by international authorities, its practical application has proven to be challenging. The United Nations has reported that an estimation places the global gender wage disparity at 20%. In addition to being a concern within the realm of gender justice, wage inequality has far-reaching implications for societies and their economies.

Addressing this issue is a top priority for both the international community and developing nations. Given the significance of examining the status of the right to equal pay in both Iran and the international legal system, this study investigates the following question: "Are there suitable criteria for the right to equal pay in Iran's domestic law and the international legal system?" In providing an answer, legal documents and texts were consulted.

The research findings suggest that the international legal system has made some progress in recognizing the right and establishing norms in this area; however, effective practical measures are necessary to achieve this equality. This right has been acknowledged in Iranian legislation through labor contract regulations and employment laws, and in certain instances, a guarantee of proper implementation has been established; however, deficiencies persist in this domain. Consequently, further endeavors appear imperative to advance the complete realization of this right.

Cite this article: DOI: <http://doi.org/>



© The Authors **Publisher:** University of Tehran Press.  
DOI: <http://doi.org/>



## زن در توسعه و سیاست

### حق زنان بر برابری دستمزد در آینه عدالت جنسیتی با تأکید بر نظام حقوقی ایران و اسناد بین‌المللی

الهه مرندی<sup>۱</sup> | زهرا سادات حجازی<sup>۲</sup>

۱. نویسنده مسئول، استادیار گروه حقوق، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران، رایانامه: [e.marandi@alzahra.ac.ir](mailto:e.marandi@alzahra.ac.ir)

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه حقوق عمومی و بین‌الملل، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، رایانامه: [zahrasadat\\_hejazi@atu.ac.ir](mailto:zahrasadat_hejazi@atu.ac.ir)

اطلاعات مقاله	چکیده
<p><b>نوع مقاله:</b> مقاله پژوهشی</p> <p><b>تاریخ دریافت:</b></p> <p><b>تاریخ بازنگری:</b></p> <p><b>تاریخ پذیرش:</b></p> <p><b>تاریخ انتشار:</b></p>	<p>در عرصه جهانی، پیشرفت‌های قابل توجهی در پیشبرد حقوق زنان و مشارکت برابر آن‌ها در بازار کار و فعالیت‌های اقتصادی صورت گرفته است. با این حال، در حالی که دستمزد برابر مردان و زنان به‌طور گسترده از سوی مراجع بین‌المللی تأیید شده، اجرای آن در عمل دشوار بوده است. طبق اعلان سازمان ملل، شکاف جنسیتی دستمزد در سطح جهانی حدود ۲۰ درصد برآورد شده است. نابرابری دستمزد صرفاً موضوع مطرحی در حوزه عدالت جنسیتی نیست، بلکه موضوعی است که پیامدهای گسترده‌ای برای جوامع و اقتصاد آن‌ها دارد و از جمله اولویت‌های نظام بین‌الملل و کشورها برای تحقق توسعه است. با توجه به اهمیت پرداختن به جایگاه حق برابری بر دستمزد در نظام حقوقی بین‌الملل و ایران، در این پژوهش با تکیه بر اسناد و متون حقوقی، به این پرسش پاسخ داده می‌شود که آیا در نظام حقوقی بین‌الملل و حقوق داخلی ایران، در خصوص حق برابری دستمزد، ضوابط مناسبی پیش‌بینی شده است. برآیند پژوهش حاکی از عملکرد نسبتاً مترقی نظام حقوقی بین‌الملل در به رسمیت شناختن حق و قاعده‌گذاری در این زمینه است، اما تحقق این برابری نیازمند اقدامات عملی مؤثر است. در حقوق ایران، این حق به موجب قوانین استخدامی و مقررات حاکم بر قراردادهای کار به رسمیت شناخته شده و بعضاً ضمانت اجرای مناسب تمهید شده است. با این حال هنوز خلأهایی در این زمینه وجود دارد؛ بنابراین ضروری است برای پیشرفت در تحقق کامل این حق، کوشش‌های بیشتری شود.</p>
<p><b>کلیدواژه‌ها:</b> حقوق کار، دستمزد برابر، دستمزد زنان، عدالت جنسیتی، نظام حقوق ایران و حقوق بین‌الملل.</p>	

استناد:

DOI: <http://doi.org/>



DOI:

## ۱. مقدمه

دستمزد از مفاهیم حقوق کار است که ایجاد رابطه حقوقی بین مزددهنده و مزدگیرنده را متبادر می‌کند و تبعیت حقوقی کارگر از کارفرما (و به تعبیری برعکس) را در پی دارد. از جمله موضوعات مطرح، دستمزد برابر در مقابل کار برابر است و ذیل مفهوم منع تبعیض در اشتغال و در حمایت از کارگران زن مطرح می‌شود. دستمزد برابر به این معنی است که زنان و مردان حق دارند برای کار با ارزش برابر، دستمزد برابر دریافت کنند. این بدان معناست که زنان و مردانی که در مشاغل یکسان یا مشابه کار می‌کنند، دستمزد یکسانی دریافت کنند. همچنین به این معنی است که زنان و مردان زمانی که کارهایی را انجام می‌دهند که کاملاً متفاوت است، اما می‌توانند ارزش یکسانی داشته باشند، زمانی که براساس معیارهای عینی ارزیابی شوند، باید دستمزد برابر دریافت کنند. این معیارهای عینی عواملی مانند مهارت‌ها، صلاحیت‌ها، شرایط کاری، سطح مسئولیت و تلاش مورد نیاز شغل است. تا مدت‌ها پس از انقلاب صنعتی، قانونی که تساوی دستمزد را بیان کند، وجود نداشت و اغلب کارفرمایان ضعف جسمی زنان را بهانه می‌کردند و به آن‌ها مزد کمتری پرداخت می‌کردند (Araqi, 1977). در گزارش سازمان بین‌المللی کار<sup>۱</sup> (ILO) آمده است که زنان ساعات طولانی‌تری کار می‌کنند و به‌طور متوسط ۲۵ درصد کمتر از مردان دستمزد می‌گیرند. فعالیت‌های اقتصادی زنان به‌شدت در شکل‌های شغلی با دستمزد اندک، بهره‌وری کم و پرمخاطره متمرکز است (Lim, 1996).

اغلب زنان به‌طور متوسط حدود سه‌چهارم دستمزد مردان را برای همان کار، خارج از بخش کشاورزی، در کشورهای توسعه‌یافته و درحال توسعه دریافت می‌کنند. در کشورهای توسعه‌یافته، زنان حداقل دو ساعت در هفته بیشتر از مردان و اغلب پنج تا ده ساعت بیشتر در هفته کار می‌کنند (Lim, 1996). در شرایط رکود اقتصادی، برابری حقوق زنان در مقابل حقوق مردان، شدیداً ناپایدار و زودشکن می‌شود. حال آنکه دستمزد کمتر برای کار زنان، هیچ‌گونه منطق ذاتی‌ای ندارد (Message of UNESCO, 1975: 14 & 17). اهمیت موضوع از آن جهت است که حق بر اشتغال و آزادی انتخاب شغل با حفظ کرامت، امنیت و عدالت، جزء لاینفک رفاه انسان است. تضمین دسترسی زنان به این حق، به‌خودی‌خود یک هدف مهم است. از منظر اقتصادی، کاهش شکاف جنسیتی در مشارکت نیروی کار می‌تواند تولید ناخالص داخلی جهانی را به میزان زیادی افزایش دهد (International Labor Organization, 2022). شکاف دستمزد زن و مرد، یکی از مهم‌ترین تبعیض‌هایی است که علیه زنان رخ می‌دهد و آسیبی جدی در تمام کشورهای جهان محسوب می‌شود. این مسئله خاص کشورهای درحال توسعه نیست و معضلی فراگیر در اکثر قریب به اتفاق کشورها است (Mousavi & Rahouri, 2014: 193). رفع این تبعیض، با نظر به تلاش‌های جهانی در بهبود وضعیت زنان و ایجاد شرایط برابر برای آن‌ها جهت تحقق عدالت اجتماعی، نیازمند حمایت قانون‌گذار از حق بر دستمزد برابر است. عوامل مختلفی موجبات این شکاف را فراهم می‌آورد که پژوهشگران در آثار مختلف به بررسی عوامل مذکور پرداخته‌اند؛ بنابراین هدف این پژوهش، شناسایی عوامل ایجاد شکاف جنسیتی دستمزد نیست، بلکه با برشمردن عوامل مورد اشاره، به بررسی حق بر دستمزد برابر در قوانین و مقررات داخلی و اسناد پرداخته می‌شود و سیاست‌ها و حمایت‌های پیش‌بینی‌شده از سوی قانون‌گذار داخلی و مراجع بین‌المللی در رفع یا به حداقل رساندن عوامل مذکور مورد بررسی قرار می‌گیرد.

## ۲. پیشینه پژوهش

موضوع شکاف جنسیتی دستمزد و مؤلفه‌ها و عوامل ایجاد این شکاف در پژوهش‌های مختلف بررسی شده است. فهیمه ملک‌زاده در کتاب تأثیر جنسیت بر اشتغال زنان (۱۳۹۲) چالش‌های زنان را در عرصه اشتغال بیان کرد و به موضوع حقوق و دستمزد به شکل اجمالی پرداخت. زینب آزمند در پایان‌نامه خود با عنوان «آزادی کار و حق اشتغال زنان در نظام حقوقی ایران و بازتاب آن در برنامه‌های توسعه» (۱۳۹۴) به مقررات حمایتی از اشتغال زنان و نفی نگرش مردسالارانه و بازتاب آن در برنامه‌های توسعه پرداخت، اما به موضوع تبعیض در

حقوق و دستمزد اشاره نکرده است. چنان که ملاحظه می‌شود، تاکنون پژوهش‌های جامعی به بررسی جایگاه حق بر دستمزد و حمایت‌های قانونی در رفع شکاف جنسیتی دستمزد در حقوق ایران و اسناد بین‌المللی نپرداخته است.

### ۳. روش‌شناسی پژوهش

اطلاعات با استفاده از منابع کتابخانه‌ای جمع‌آوری شد و سپس با تحلیل محتوا، به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده شد.

### ۴. یافته‌های پژوهش

در حالی که برابری دستمزد مردان و زنان به‌طور گسترده از سوی مراجع بین‌المللی تأیید شده، پیشرفت در کاهش شکاف دستمزد جنسیتی کند و اعمال آن در عمل از سوی کشورها دشوار بوده است. دستیابی به دستمزد برابر، نقطه عطف مهمی برای حقوق بشر و عدالت جنسیتی است و این به تلاش کل جامعه جهانی نیاز دارد. در این پژوهش، جایگاه حق بر دستمزد و حمایت‌های قانون‌گذار داخلی و مراجع بین‌المللی بررسی می‌شود. برآیند پژوهش حاکی از آن است که گرچه زنان در سال‌های اخیر، درصد زیادی از شاغلان جامعه را تشکیل داده‌اند، کم‌تر بودن دستمزد زنان نقش مهمی در افزایش فقر و نابرابری در جامعه داشته است. عوامل فرهنگی و اجتماعی، سطح تحصیلات، تفاوت مشاغل، تفاوت در زمان کاری و نقش همسری و مادری زنان را می‌توان از مؤلفه‌های مؤثر در شکاف جنسیتی دستمزد برشمرد.

با عنایت به آنکه درآمد زنان از کار، بر احتمال حضور آن‌ها در بازار کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد و موقعیت نابرابر زنان در کار نابرابری را در بخش‌های دیگر زندگی‌شان تقویت می‌کند، ایجاد برابری دستمزد آنان، بدو منوط به تعهد جامعه برای دستیابی به عدالت جنسیتی است. شناسایی حق بر دستمزد برابر زنان در اسناد بین‌المللی مغفول نمانده و از جمله مقاله‌نامه‌های شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار، برخی اعلامیه‌ها و کنوانسیون‌های بین‌المللی (نظیر اعلامیه جهانی حقوق بشر، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان، اعلامیه تهران و اعلامیه اسلامی حقوق بشر)، هر کدام به نحوی بر اجرت مساوی در مقابل کار مساوی زن و مرد تأکید کرده‌اند. این اسناد، علی‌رغم اشارات مستقیم به موضوع به‌دلیل فقدان ضمانت اجرایی و اقدام عملی مناسب، به منصفه ظهور و اثبات قابل توجهی نرسیده‌اند.

از منظر حقوق داخلی، برابری دستمزد صراحتاً در قوانین موجود نیست و صرفاً در خصوص پرداخت فوق‌العاده عائله‌مندی و اولاد، جنسیت مطرح شده است. قوانین مترقی در حمایت از زنان (در حوزه تأمین اجتماعی، مرخصی زایمان، شیردهی، سن استخدام و تشویق به مشارکت مردان در پذیرش مسئولیت فرزندان و امور خانه) به تصویب رسیده است. با وجود این، قوانین ایران به موضوع حق بر دستمزد زنان، از منظر متفاوت نگریسته است. مسلم است برابری جزء ذات نظام حقوقی مورد نظر اسلام است، اما تفاوت‌هایی در رفتار وجود دارد که براساس عدالت بنا شده است. این امر، اصل برابری حقوقی را خدشه‌دار نمی‌کند، بلکه تمایزاتی است که با ظرفیت‌های انسانی هماهنگ است.

گرچه قانون اساسی اصل صریحی دال بر حمایت از دستمزد ندارد، از روح برخی اصول (مانند اصول سوم، چهل و سوم، نوزدهم، بیستم، بیست و یکم، بیست و هشتم) این موضوع قابل استنباط است. همچنین با توجه به اینکه قوه مقننه، اجازه الحاق به مقاله‌نامه‌های پیش‌گفته را صادر کرده و کشور ما انصراف خود را نسبت به آن‌ها اعلام نکرده، متعهد است مفاد آن را اجرا کند و از این لحاظ مقررات مقاله‌نامه‌ها، بخشی از نظام حقوقی ایران محسوب می‌شود.

افزون بر این، در قانون مدیریت خدمات کشوری، پرداخت حقوق براساس معیارها و ضوابط فنی و غیرجنسیتی تعیین شده است (البته در تعیین فوق‌العاده‌ها، صرفاً در پرداخت فوق‌العاده حق عائله‌مندی و اولاد، موضوع جنسیت مطرح است. با وجود این، به‌موجب قانون، حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست، سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون عاملی برای دریافت مزایای حمایتی حق اولاد است). در قانون کار بر برابری دستمزد تصریح و ضمانت اجرایی نیز پیش‌بینی شده است. به‌علاوه در قانون مذکور، جنسیت در پرداخت

حق عائله‌مندی مطرح نمی‌شود. قانون تأمین اجتماعی نیز فارغ از جنسیت، کمک‌هزینه عائله‌مندی را مبلغی می‌داند که طبق شرایط خاص، در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه‌شده پرداخت می‌شود. علاوه بر موارد یادشده، حمایت‌های قانونی در از میان بردن شکاف دستمزد جنسیتی در نظام حقوقی ایران ملاحظه می‌شود که برخی از این حمایت‌ها، حمایت‌های قانونی به دلیل نقش همسری و مادری زنان در استخدام و طول مدت اشتغال به کار، حمایت‌های قانونی در کاستن شکاف دستمزد در بازنشستگی و در آخر، حمایت‌های قانونی در کاستن شکاف دستمزد ناشی از تحصیل و دسترسی به فرصت‌های شغلی است. البته نحوه اعمال این حمایت‌ها از انتقاد مصون نمانده است.

به هرروی، علی‌رغم موقعیت ممتاز زنان، هنوز سهم زنان ایران از میدان مدیریت در حوزه‌های گوناگون به حد شایسته خود نرسیده است. گرچه در قوانین ایران ممنوعیتی در خصوص انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی نظام وجود ندارد، نگاهی به آمار کنونی مدیران زن در ایران نشان می‌دهد سهم آن‌ها از پست‌های مدیریتی بسیار ناچیز است و این افزایش در سطح مدیران پایه اتفاق افتاده است. براساس آمار انتشار یافته، مردان و زنان دسترسی نابرابری به مشاغل مدیریتی دارند که دارای تفاوت زیادی در دریافت مزد هستند. رفع بخشی از این نابرابری، از طریق تدابیر قانونی ممکن می‌شود (به عنوان مثال، براساس مصوبه شماره ۸۰۷۴۶/ت ۵۹۵۴۰ هـ هیئت وزیران مورخ ۱۴۰۱/۰۵/۱۲، دستگاه‌های اجرایی مکلف‌اند به پیشنهاد معاونت رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده، یکی از پست‌های سازمانی مشاور هم‌ردیف مدیران کل یا معاونان خود را به مشاور امور زنان و خانواده تغییر عنوان دهند). بخش دیگر این نابرابری به نگاه فرهنگی جامعه به توانمندی زنان در تصدی پست‌های مدیریتی برمی‌گردد که نیازمند اصلاح است.

## ۵. بحث

### ۵-۱. چارچوب مفهومی

#### ۵-۱-۱. مفهوم دستمزد

برای پرداخت‌هایی که به کارگر در ازای انجام کار تابع صورت می‌پذیرد، از کلماتی چون اجرت، مزد، دستمزد، حق‌السعی، حقوق و... استفاده می‌شود. اجرت، تعبیری مصطلح و مشتمل بر حقوق و مزایای نقدی و غیرنقدی است (Jafari, 2014: 52). قانون کار ایران (مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ مجمع تشخیص مصلحت نظام)، عبارت حق‌السعی را به کار برده و در تعریف آن مقرر کرده است: «کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک‌عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیرنقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آن‌ها دریافت می‌کند را حق‌السعی می‌نامند» در تعریف دستمزد نسبت به مفهوم حق‌السعی می‌توان گفت دستمزد، اخص از حق‌السعی است و عبارت است از مبالغ خالصی که به صورت وجوه نقدی، غیرنقدی یا مجموع آن‌ها به کارگر در مقابل ساعت کاری، روز کاری، تکه کاری یا میزان مشخصی از کار پرداخت می‌شود (Alvani & Kazemi, 2001). در واقع مقدار جبران خدمات نیروی کار که کارفرما موظف به پرداخت آن طی دوره معین قرارداد است و حداقل استاندارد آن براساس توافق یا نظر طرفین تغییر نمی‌یابد، دستمزد نام دارد (Azizkhani, 2023: 7). این مقدار که عمدتاً به صورت مالی است و در ازای کار کارگران به آن‌ها پرداخت می‌شود، با حقوق پرداختی به کارمندان تفاوت دارد. مبنای محاسبه، مهم‌ترین تفاوت میان حقوق و دستمزد است که در حقوق، ماهانه و در دستمزد، ساعت است. شایان ذکر است دستمزد در معنای اعم خود می‌تواند مشتمل بر تأمین اجتماعی نیز باشد (Vazifekhah, 2014: 21).

#### ۵-۱-۲. مفهوم عدالت جنسیتی

برخلاف مفهوم برابری جنسیتی (که حقوق و مسئولیت‌های مساوی برای زنان و مردان در نظر می‌گیرد و در آن، تمایز جنسی نیز نباید حقوق، هنجارها و نقش‌های متمایز را موجب شود)، عدالت جنسیتی، تناسب زنان و مردان را در دسترسی به امکانات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی، بیان می‌دارد (Azarbaijani, 2008: 81). براین اساس، تعادل و توازن با توجه به ویژگی‌های زنان و مردان مورد عنایت است و

هر تبعیضی میان زنان و مردانه ستم تلقی نمی‌شود؛ چرا که در نظرگیری تفاوت‌های طبیعی زن و مرد، حقوق مضاعفی برای زنان را گوشزد می‌کند که عموماً مغفول مانده است (Javid et al., 2014: 186).

### ۵-۱-۳. مفهوم تبعیض

متضاد عدالت، تبعیض است. تبعیض ممکن است در خود قانون باشد یا در عمل جریان داشته باشد. اولی را تبعیض قانونی یا مستقیم و دومی را تبعیض عملی یا غیرمستقیم می‌نامند (Coron, 2020: 5). وقتی قانون کار برای زنان نسبت به مردان حقوق کمتری لحاظ داشته، تبعیض قانونی است، اما وقتی در عمل به زنان دستمزد کمتری پرداخت شود، تبعیض عملی است. تبعیض غیرمستقیم زمانی اتفاق می‌افتد که قواعد و رویه‌هایی که به ظاهر از لحاظ جنسیتی بی‌طرف هستند، در عمل به زیان افراد یک جنس باشند؛ مثلاً مقرره‌ای که از تمام کارکنان می‌خواهد تمام وقت کار کنند، بیشتر به ضرر زنان است تا مردان؛ چون زنان مسئولیت بیشتری در خصوص انجام امور منزل و نگهداری از کودکان دارند. این مقرره در ظاهر امر، قصدی برای زیان‌رساندن به زنان به دلیل زن بودن آن‌ها ندارد، اما اثر جانبی آن برای زنان مشقتی ایجاد می‌کند (Salehi, 2020: 334-335)؛ زیرا از لحاظ جسمانی زن ظریف‌تر از مرد است و مثلاً تحمیل کار سنگین بر زنان، ظلم به آنان است (Statements of the supreme leader in the gathering of Urmia women, 18 September 1996). بر این اساس، تعبیر «تبعیض مثبت»، «تبعیض معکوس» یا «تبعیض روا» نمایان می‌شود. در تعریف تبعیض مثبت آمده است: «تبعیض مثبت به معنای درپیش گرفتن سیاست و روشی برای اصلاح رویه‌های تبعیض‌آمیز در برابر اقلیت‌های نژادی، زنان و سایر گروه‌هایی است که در طول تاریخ، از برخی یا بسیاری از مزیت‌های اجتماعی بی‌بهره مانده‌اند (Hensen, 2013: 28). شاید بتوان تبعیض مثبت را درمانی برای تبعیض‌ها (Gorji Azandriani, 2011: 331) و جبران نامالایمات قبلی دانست. در این رابطه، بند نهم از اصل سوم قانون اساسی، دولت ایران را برای نیل به اهدافش، موظف دانسته است تا امکانات خود را در جهت «رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه، در تمام زمینه‌های مادی و معنوی» به کار برد.

### ۵-۱-۴. حق بر دستمزد برابر زنان

دستمزد برابر به این معنی است که زنان و مردان حق دارند برای کار با ارزش برابر، دستمزد برابر دریافت کنند. این بدان معناست که زنان و مردانی که در مشاغل یکسان یا مشابه کار می‌کنند، دستمزد یکسانی دریافت می‌کنند (Onsori, 2005: 25). همچنین به این معنی است که زنان و مردان زمانی که کارهایی را انجام می‌دهند که کاملاً متفاوت است، اما ارزش یکسان دارد، زمانی که براساس معیارهای عینی ارزیابی شوند، باید دستمزد برابر دریافت کنند. این معیارهای عینی عواملی مانند مهارت‌ها، صلاحیت‌ها، شرایط کاری، سطح مسئولیت و تلاش مورد نیاز شغل را شامل می‌شوند. نابرابری دستمزد زن و مرد تحت عنوان شکاف جنسیتی دستمزد مطرح می‌شود که عوامل مختلفی موجب آن می‌شود. بررسی‌ها نشان می‌دهد شاغلان بخش خصوصی (در مقایسه با بخش دولتی) به نحو بارزی مورد تبعیض در دستمزد قرار می‌گیرند (Bidarbakhtnia & Jorjorzadeh, 2013: 300). اولین اقدامی که لازم است مراجع بین‌المللی و دولت‌ها برای برابری دستمزد انجام دهند، به رسمیت شناختن این حق است.

### ۵-۲. عوامل و مؤلفه‌های شکاف جنسیتی دستمزد

عوامل مختلفی موجب ایجاد شکاف دستمزد جنسیتی می‌شود و تلاش دولت‌ها در اتخاذ سیاست‌هایی در جهت برطرف کردن این عوامل می‌تواند شکاف را کم کند.

### ۵-۲-۱. عامل فرهنگی و اجتماعی

عامل فرهنگی نخستین عامل در ایجاد شکاف دستمزد جنسیتی است. کم‌ارزش دانستن کار زن نسبت به مرد در فرهنگ جوامع مختلف موجب اختصاص دستمزد کمتر به زنان از سوی کارفرمایان می‌شود. نگاه منفی فرهنگی به مهاجران و رنگین‌پوستان نیز از دیگر عوامل

این شکاف است. زندگی در شهر یا روستا از جمله عوامل شکاف دستمزد است. توضیح آنکه حساسیت زنان روستایی به مزد کمتر از زنان شهری است. به بیان دیگر زنان روستایی به تغییرات دستمزد، واکنش ضعیف‌تری نشان می‌دهند (Moshfeq et al., 2015: 42-43).

### ۵-۲-۲. تحصیل

تحصیل عامل دیگری در تفاوت دستمزد زن و مرد است. در جوامعی که شکاف تحصیلی بین زنان و مردان وجود دارد، شکاف جنسیتی دستمزد در آن‌ها چشمگیر است. در سطح تحصیلات برابر، همچنان زنان با تبعیض در پرداخت دستمزدها مواجه هستند که البته بخش قابل توجهی از این شکاف، به‌واسطهٔ تحصیلات بالاتر زنان نسبت به مردان جبران شده است.

### ۵-۲-۳. تفاوت مشاغل

تفاوت در شغل، عامل دیگر شکاف جنسیتی دستمزد است. برخی از مشاغل، جنسیتی است. برخی از مشاغل، اصطلاحاً «کار مردانه» و برخی دیگر «کار زنانه» هستند<sup>۱</sup> (Message of UNESCO, 1975: 14). توزیع زنان و مردان در مشاغل یکسان نیست و این تفکیک حرفه‌ای است. مشاغلی تحت اشغال زنان اغلب دستمزد کمتری نسبت به مشاغل تحت اشغال مردان دریافت می‌کنند (Bergmann et al., 2019). مردان اغلب شانس بیشتری برای استخدام در بخش تولید که سطح درآمد آن بالاتر است، دارند و زنان نیز معمولاً بیش از مردان در بخش آموزش که درآمد آن بسیار کمتر از بخش تولید است، استخدام می‌شوند (Tyson, 2019). نبود فرصت‌های شغلی مناسب می‌تواند به باورهای عامه بازگردد؛ به‌عنوان مثال، برخی معتقدند مشاغلی مانند مشاغل مدیریتی و سیاست‌گذاری از مشاغلی هستند که اغلب اقبال جامعه برای تصدی آن‌ها توسط زنان، کم است. منشأ تبعیض در این‌گونه موارد، در دریافت مزد زنانی است که با شایستگی‌های برابر با مردان، به‌ناچار در رده‌های شغلی پایین‌تر از مردان قرار گرفته‌اند و از انجام کار متناسب با شأنشان و به‌تبع آن، دریافت مزد همان مشاغل محروم شده‌اند. رفع این تبعیض نیازمند رفع موانع ساختاری، اجتماعی و فرهنگی (مانند ایجاد دسترسی به تحصیلات متناسب و مهارت‌های لازم برای تصدی برخی مشاغل) است.<sup>۲</sup>

### ۵-۲-۴. زمان کاری

عامل دیگر شکاف دستمزد مربوط به تمام‌وقت یا پاره‌وقت بودن مشاغلی است که زنان و مردان به آن‌ها می‌پردازند. بنا بر اعلام سازمان بین‌المللی کار زنان، بیش از ۵۰ درصد از کارکنان پاره‌وقت در کل دنیا را زنان تشکیل می‌دهند که با توجه به اینکه دستمزد کاره پاره‌وقت در مقایسه با کار تمام‌وقت از نوع مشابه کمتر است، اشتغال زنان به این نوع از مشاغل، شکاف دستمزد جنسیتی را نمایان می‌کند.

### ۵-۲-۵. نقش همسری و مادری زنان

ازدواج و مادرشدن از دیگر عواملی است که باید بدان پرداخته شود. زنان پس از ازدواج و مادرشدن، به‌دلیل آنکه باید وقتی را برای خانواده و فرزندان اختصاص دهند، به مشاغل پاره‌وقت روی می‌آورند یا امکان اضافه‌کاری ندارند و امکان ارتقا و نیز تصدی پست‌های مدیریتی را

۱. مثلاً در صنعت جوشکاری، زنان به‌طور متوسط ۷۹ درصد حقوق جوشکار مرد را دریافت می‌کنند. در مشاغل دیگر (که حضور زنان در آن بیشتر است) مانند پرستاری و تدریس، نیز چنین نابرابری‌ای در دریافت دستمزد وجود دارد (International Labor Organization, 2005: 51).

۲. گرچه به تعبیر برنامهٔ توسعهٔ سازمان ملل «برای نمایندهٔ مجلس بودن، به هیچ نوع آموزش جنسیتی‌ای نیاز نیست. قدرت سخنرانی عمومی، توانایی بیان عقاید رأی‌دهندگان و هنر کسب اعتماد عمومی، هیچ‌کدام ویژگی مردانه نیست، اما سیاست همچنان به‌عنوان مانعی برای زنان باقی مانده است» (United Nations Development Programme, 1995: 83).

ندارند یا به همین دلایل، دارای امکان استخدام کمتر، دستمزد کمتر و امنیت شغلی کمتر هستند یا برای پست مدیریتی انتخاب نمی شوند. ازدواج برای مردان عامل افزایش دستمزد و برای زنان، عامل کاهش آن است.<sup>۱</sup>

### ۵-۳. شناسایی حق بر دستمزد برابر زنان در اسناد بین‌المللی

به‌رسمیت‌شناختن حق برابری دستمزد اولین اقدام برای حذف شکاف جنسیتی دستمزد به‌موجب قوانین است. این موضوع در اسناد مختلف بین‌المللی مورد تصریح قرار گرفته است. در این بخش از پژوهش به معرفی این اسناد پرداخته می‌شود.

### ۵-۳-۱. مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ و ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار

به‌منظور جلوگیری از بهره‌کشی نیروی انسانی با تأکید بر حمایت از مزد زنان، مقاله‌نامه‌های بین‌المللی متعددی تصویب شده‌اند. مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار درباره حقوق برابر، مصوب ۱۹۵۱ اولین سند بین‌المللی در زمینه دستمزد برابر بود. براساس بند ۱ ماده ۲، هریک از دولت‌های عضو موظف است متناسب با روش‌های تعیین مزد در کشور خود، اجرای اصل مزد مساوی در برابر کار با ارزش مساوی را درباره همه کارگران اعم از زن و مرد تأمین، و آن را تشویق و حمایت کند. بند ب ماده ۱ مقاله‌نامه مذکور، مزد مساوی برای کار هم‌ارزش را به‌مثابه مزدی تعریف می‌کند که بدون تبعیض براساس جنسیت تعیین شده باشد. اجرای این اصل با وضع قوانین داخلی و با انعقاد پیمان‌های دسته‌جمعی بین کارفرمایان و کارگران صورت می‌پذیرد. اتخاذ تصمیم درباره شیوه ارزیابی تعیین میزان اجرت مساوی، با مقامات صلاحیت‌دار است و در مواردی که میزان اجرت به‌موجب قراردادهای دسته‌جمعی تعیین شده باشد، با طرفین عاقد قراردادها است. البته اختلاف بین میزان اجرت مساوی، در صورتی که بدون ملاحظه جنسیت باشد، مخالف اصل «تساوی اجرت زن و مرد در قبال کار هم‌ارزش» محسوب نمی‌شود (Artidar, 2003).

مقاله‌نامه دیگر، مقاله‌نامه شماره ۱۱۱ در مورد منع تبعیض در اشتغال و حرفه (مصوب ۲۵ ژوئن ۱۹۵۸ کنفرانس عمومی سازمان بین‌المللی کار) است. به‌موجب مواد ۱ و ۲ این مقاله‌نامه، کشورهای متعهد موظف‌اند برابری در استخدام و اشتغال را رعایت و هرگونه تبعیض براساس جنسیت، نژاد، رنگ، مذهب، عقیده سیاسی، ملیت یا ریشه‌های اجتماعی یا هرگونه تبعیض دیگری را ملغی کنند. این برابری رفتار در زمینه دستمزد نیز باید رعایت شود.

### ۵-۳-۲. اعلامیه‌ها و کنوانسیون‌های بین‌المللی

بند ۲ ماده ۲۳ اعلامیه جهانی حقوق بشر (مصوب ۱۰ دسامبر ۱۹۴۸ انجمن عمومی سازمان ملل متحد) به حق همگان بر دریافت اجرت مساوی در مقابل کار مساوی تصریح می‌کند.

مورد دیگر، جزء ۱ بند الف ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (مصوب ۱۶ دسامبر ۱۹۶۶ مجمع عمومی سازمان ملل متحد) است که کشورهای عضو به رسمیت می‌شناسند، مزد منصفانه و اجرت مساوی برای کار با ارزش مساوی بدون هیچ نوع تمایز است؛ به‌ویژه اینکه زنان تضمین داشته باشند که شرایط کار آنان پایین‌تر از شرایط مردان نباشد و برای کار مساوی مزد مساوی با مردان دریافت کنند.

از دیگر اسناد بین‌المللی در این زمینه، کنوانسیون رفع کلیه تبعیضات علیه زنان (مصوب ۱۸ دسامبر ۱۹۷۹ مجمع عمومی سازمان ملل متحد) است که به CEDAW<sup>۳</sup> مشهور است.<sup>۴</sup> براساس این کنوانسیون، دولت‌های عضو متعهد می‌شوند تا تمهیدات لازم را برای زنان در

۱. البته وضعیت حقوق ایران از حیث عدم وظیفه زن در سرپرستی خانواده و وظیفه مرد در تأمین هزینه و نفقه اولاد و زوجه مورد توجه است. این امر می‌تواند مورد استدلال توجیه‌کنندگان تبعیض‌های دستمزدی (نظیر حق اولاد) باشد.  
۲. ایران در تاریخ ۱۳۴۳/۰۲/۱۷ به این سند ملحق شده است.

3. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women

۴. ایران به این عهدنامه نپیوسته است.



زمینه دریافت دستمزد برابر و همچنین استفاده از مزایا و برخورداری از رفتار یکسان در مشاغل دارای ارزش برابر، به علاوه پذیرش و اعمال قضاوت یکسان درباره کار آنان با کار مشابه مردان فراهم آورد.

اعلامیه تهران (مصوب ۱۳۴۷/۰۲/۲۳ کنفرانس بین‌المللی حقوق بشر) و اعلامیه اسلامی حقوق بشر (مصوب ۵ اوت ۱۹۹۰ سازمان کنفرانس کشورهای اسلامی) از دیگر اسناد بین‌المللی است که بر اجرت مساوی در مقابل کار مساوی زن و مرد تأکید کرده‌اند (Saqaqi, 2001; Ameri, 1991; Bastenegar, 2001).

#### ۵-۴. حق بر دستمزد زنان در قوانین ایران

نظام حقوقی ایران، ریشه در موازین اسلامی دارد. برابری جزء ذات نظام حقوقی مورد نظر اسلام است، اما تفاوت‌هایی در رفتار وجود دارد که براساس عدالت بنا شده است. این امر، اصل برابری حقوقی را خدشه‌دار نمی‌کند، بلکه براساس تمایزاتی است که با ظرفیت‌های افراد انسانی هماهنگ است. چه بسا در نظر نگرفتن ظرفیت جسمی و روحی زنان در انجام کار، به ظلم و بی‌عدالتی در قبال آنان منجر شود (Ahmadinejad & Amin al-Raaya, 2019: 424-425).

قانون اساسی اصل صریحی دال بر حمایت از دستمزد ندارد، اما از روح برخی از اصول، این موضوع قابل استنباط است. بندهای ۹ و ۱۲ اصل سوم، از رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه در تمام زمینه‌های مادی و معنوی سخن می‌گوید. همچنین بند ۱ اصل چهارم و سوم بر تأمین نیازمندی‌های اساسی برای همه و بند ۴ اصل مذکور، بر جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری تصریح می‌کند. اصول نوزدهم، بیستم و بیست‌وهشتم، جنبه‌هایی از منع تبعیض را بیان می‌کنند. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود، در بندهای ۱ و ۲ اصل بیست‌ویکم نیز دولت موظف به ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او و حمایت مادران، به‌خصوص در دوران بارداری و حضانت فرزند، و حمایت از کودکان بی‌سرپرست شده است.

با توجه به اینکه قوه مقننه، اجازه الحاق به مقاوله‌نامه‌های پیش‌گفته را صادر کرده و با عنایت به اینکه کشور ما انصراف خود را نسبت به این مقاوله‌نامه‌ها اعلام نکرده است، متعهد است مفاد آن را اجرا کند و از این لحاظ، مقررات مقاوله‌نامه‌ها بخشی از نظام حقوقی ایران محسوب می‌شود.

در نظام حقوقی ایران، دو قانون مدیریت خدمات کشوری (مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه مدیریت خدمات کشوری مجلس شورای اسلامی)<sup>۱</sup> و قانون کار قوانین اصلی استخدام و به‌کارگیری افراد در حوزه دولتی و غیردولتی است. بررسی رویکرد این دو قانون به حق بر برابری دستمزد به‌گونه‌ای بیانگر رویکرد نظام حقوقی ایران تلقی می‌شود.<sup>۲</sup>

در قانون مدیریت خدمات کشوری، پرداخت حقوق براساس معیارها و ضوابط فنی و غیرجنسیتی تعیین شده است. در ماده ۶۴ این قانون، نظام پرداخت کارمندان دستگاه‌های اجرایی براساس ارزشیابی عوامل شغل و شاغل و سایر ویژگی‌های مذکور در مواد آتی قانون تعیین شده است. امتیاز حاصل از نتایج ارزشیابی عوامل مذکور در فصل دهم قانون ضرب در ضریب ریالی، مبنای تعیین حقوق و مزایای کارمندان قرار می‌گیرد و برای بازنشستگان و موظفان یا مستمری‌بگیران نیز به همین میزان تعیین می‌شود. به‌موجب ماده ۶۵ نیز کلیه مشاغل مشمول این قانون براساس عوامل نظیر اهمیت و پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، سطح تخصص و مهارت‌های مورد نیاز، به یکی از طبقات جدول یا جدول‌های حق شغل اختصاص می‌یابند و کلیه عناوین مدیریت و سرپرستی متناسب با پیچیدگی وظایف و مسئولیت‌ها، حیطة سرپرستی و نظارت و حساسیت‌های شغلی و سایر عوامل مربوط در یکی از طبقات جدول فوق‌العاده مدیریت قرار می‌گیرند. بر مبنای ماده ۶۶ نیز کلیه شاغلان مشمول این قانون براساس عوامل نظیر تحصیلات، دوره‌های آموزشی و مهارت (علاوه بر

۱. به جای عبارت «مجلس شورای اسلامی» در ادامه مقاله از عبارت اختصاری م.ش.ا استفاده می‌شود.

۲. منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران از دیگر اسناد داخلی است که به حق برخورداری از مزد و مزایای برابر، در شرایط کار مساوی با مردان و سایر زنان تصریح دارد.

حداقل شرایط مذکور در اولین طبقه شغل مربوط، سنوات خدمت و تجربه از امتیاز حق شاغل بهره‌مند می‌شوند. بنا بر شرایط مذکور مشخص است مبنای پرداخت حقوق در بخش دولتی مهارت، تخصص و ارزشیابی است که عواملی غیرجنسیتی است. در تعیین فوق‌العاده‌ها، چنان‌که ملاحظه می‌شود، صرفاً در پرداخت فوق‌العاده حق عائله‌مندی و اولاد، موضوع جنسیت مطرح است. به‌موجب بند ۴ ماده ۶۸ قانون مذکور، کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر هستند تعلق می‌گیرد و کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول این قانون که دارای همسر نیستند یا همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی است یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، از مزایای کمک‌هزینه عائله‌مندی موضوع این بند بهره‌مند می‌شوند. به‌موجب قانون، تفسیر بند ۴ ماده ۶۸ قانون نیز پرداخت مزایای کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان زن شاغل و بازنشسته و وظیفه‌بگیر مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری که دارای همسر نیستند یا همسر آنان معلول یا از کارافتاده کلی است یا خود به‌تنهایی متکفل مخارج فرزندان هستند، تجویز شده است. در این خصوص شایان توجه است که زنی که نفقه یا مستمری فرزندان را دریافت می‌کند، نمی‌تواند از مزایای کمک‌عائله‌مندی برخوردار شود.<sup>۱</sup>

به‌موجب ماده ۲۱ قانون حمایت از کودکان و نوجوانان بی‌سرپرست و بدسرپرست (مصوب ۱۳۹۲/۰۶/۳۱ م.ش.ا) سرپرستی افراد تحت حمایت این قانون، عاملی برای دریافت مزایای حمایتی حق اولاد است.

چنان‌که از احکام مذکور مشخص است، اصل در پرداخت حق عائله‌مندی و اولاد، پرداخت به مردان است و به زنان صرفاً تحت شرایطی این فوق‌العاده پرداخت می‌شود؛ بنابراین در این خصوص تبعیض جنسیتی در پرداخت ملاحظه می‌شود.

در قانون کار بر برابری دستمزد تصریح شده و ضمانت اجرا نیز پیش‌بینی شده است. در ماده ۳۸، 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 براساس سن، جنسیت، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. متخلفان، با عدول از این ماده به حکم ماده ۱۷۴ به تأدیة حقوق کارگر محکوم می‌شوند. این ماده با توجه به حکم بند ۲ ماده ۴۱ قانون مذکور که مقرر می‌دارد حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی‌های کار محول‌شده را مورد توجه قرار دهد، باید به اندازه‌ای باشد تا زندگی یک خانواده ... را تأمین کند، باید رعایت شود. از نخستین اقدامات برای دسترسی به دستمزد برابر، تعیین حداقل دستمزد است که این موضوع در قانون ایران مورد توجه قرار گرفته و هر ساله حداقل دستمزد از سوی شورای عالی کار تعیین می‌شود و کارفرمایان ملزم به رعایت آن هستند.

همچنین جهت نیل به اصل مزد مساوی برای کار مساوی، قانون کارفرمایان را مکلف می‌کند که طرح طبقه‌بندی مشاغل را در کارگاه‌های خود به‌موقع اجرا کنند. هدف از طبقه‌بندی مشاغل آن است که مشاغل موجود در یک کارگاه یا سازمان از لحاظ نوع وظایف و مسئولیت‌ها و لزوم میزان معلومات و کاردانی و تجربه و مهارت و ... طبقه‌بندی شوند تا بدین‌وسیله به هر طبقه، یک گروه از فهرست مزدها تخصیص داده شود و اصل عدالت در پرداخت‌ها رعایت شود (Tabatabai Motameni, 1996: 166). بدین‌منظور، ماده ۴۹ قانون کار، برای استقرار مناسبات صحیح کارگاه یا بازار کار در زمینه مزد و مشخص‌بودن شرح وظایف و دامنه مسئولیت مشاغل مختلف در کارگاه، کارفرمایان را موظف به تهیه طرح طبقه‌بندی مشاغل و اجرای آن کرده است.

در خصوص تخصیص حق عائله‌مندی و حق اولاد<sup>۲</sup> باید گفت به‌موجب ماده ۳۴ قانون کار، کلیه دریافت‌های قانونی را که کارگر به اعتبار قرارداد کار دریافت می‌کند که از جمله آن حق عائله‌مندی است، حق‌السعی می‌نامند. چنان‌که ملاحظه می‌شود، در قانون مذکور بحث جنسیت در پرداخت حق عائله‌مندی مطرح نمی‌شود.

بند ۱۲ ماده ۲ قانون تأمین اجتماعی (مصوب ۱۳۵۴/۰۴/۰۳ مجلس شورای ملی، با آخرین اصلاحات ۱۳۷۶/۰۷/۲۷) نیز فارغ از جنسیت، کمک‌هزینه عائله‌مندی را مبلغی دانسته که طبق شرایط خاص، در مقابل عائله‌مندی توسط کارفرما به بیمه‌شده پرداخت می‌شود. در ماده ۸۶ قانون مذکور نیز پرداخت کمک عائله‌مندی بیمه‌شده صرف‌نظر از جنسیت تحت شرایطی پیش‌بینی شده است.

۱. نظر شماره ۱۶۷۴/۷ مورخ ۱۳۷۱/۰۴/۰۷ اداره حقوقی قوه قضاییه

۲. شایان ذکر است در قانون کار و قانون مدیریت خدمات کشوری، تبعیض جنسیتی در خصوص اضافه کار وجود ندارد.

### ۵-۵. حمایت‌های قانونی در از میان بردن شکاف دستمزد جنسیتی

همان‌گونه که بیان شد، صرف‌نظر از میزان حمایت حقوقی از دستمزد برابر، باید دانست عوامل متعددی بر شکاف دستمزد تأثیر می‌گذارد. قانون‌گذار ایران در راستای حذف یا کاستن این شکاف تدابیری اتخاذ کرده است که در این بخش از مقاله به این موضوع می‌پردازیم.

#### ۵-۵-۱. حمایت‌های قانونی به‌دلیل نقش همسری و مادری زنان در استخدام و طول مدت اشتغال به کار

زنان به‌دلیل مسئولیت امور خانه، بارداری، زایمان و نگهداری فرزندان، در مقایسه با مردان در دسترسی بالقوه به فرصت‌های شغلی محدودیت دارند و موارد مذکور امکان اشتغال در کارهای تمام‌وقت و نیز وقفه‌های مکرر و طولانی‌مدت در استخدام و اشتغال به‌کار دارند. همین عوامل موجبات ایجاد شکاف در دستمزد را فراهم می‌کند و نیازمند حمایت از زنان در استخدام و اشتغال در کارهای تمام‌وقت و حمایت در طول دوران اشتغال است.

بارداری و زایمان از ویژگی‌های فطری و طبیعی است که خداوند آن را مختص زنان قرار داده است و آنان در راستای انجام این مسئولیت خطیر نیازمند همبازی ویژه و برخورداری از حقوق خاص هستند؛ بنابراین استثنایها و تبعیض‌های مثبت جهت حمایت از زنان به‌دلیل بارداری، زایمان و شیردهی پذیرفته شده است (Burri & Prechal, 2008: 14). باید اذعان کرد بارداری و زایمان زندگی زن را دچار دگرگونی می‌کند؛ به‌طوری‌که اشتغال به‌کار مانند مواقع عادی، برای وی غیرممکن می‌شود. در نتیجه زنان باردار ناچارند مدتی از کارکردن دست بکشند و اگر در این مدت مرخصی قانونی نداشته باشند، چه‌بسا از روی اضطرار به کار خود ادامه دهند یا اینکه با ترک کار و غیبت خود، بهانه‌ای به کارفرما برای اخراج بدهند که در هر دو صورت به زیان مادر و نوزاد خواهد بود؛ بنابراین اگرچه در دوران بارداری و زایمان، کارگر زن نمی‌تواند کار کند و طبعاً مزدی هم دریافت نمی‌کند، چون نیازهای زندگی او و خانواده‌اش به قوت خود باقی است و علاوه بر آن، بارداری و زایمان (مانند بیماری) سبب می‌شود مخارج اضافی برای خانواده کارگر به‌وجود آید، حمایت از زنان باردار ضروری است. در نتیجه، از مقررات حمایتی برای زنان شاغل، اعطای مرخصی دوران بارداری، زایمان و نگهداری کودک در ماه‌های اولیه بعد از زایمان (که نیاز اساسی به شیر مادر دارد) است. این مسئله از دید اسناد بین‌المللی و قانون‌گذار ایران مغفول نمانده و در قوانین مختلف مورد حمایت قرار گرفته است.

در مقاله‌نامه شماره ۱۰۰ سازمان بین‌المللی کار معیارهایی در خصوص پرداخت مستمری دوران بارداری و زایمان به زنان وضع شده است. براین اساس، در دوران مرخصی زایمان (دوازده هفته)، کارگر زن باید از مستمری نقدی به میزانی برخوردار شود که برای اداره زندگی خود و فرزندانشان کافی باشد و با آن بتواند در شرایط بهداشتی مساعد و به‌صورتی مناسب زندگی کند. این مستمری باید از طریق بیمه اجتماعی یا از محل درآمدهای عمومی تأمین شود. مقاله‌نامه از اینکه هزینه این مستمری برعهده کارفرما (به‌تنهایی) قرار گیرد پرهیز دارد و آن را ممنوع می‌داند. این ممنوعیت بدان سبب در نظر گرفته شده که هزینه‌های مذکور موجب نشود کارفرمایان از استخدام زنان به‌ویژه زنان باردار خودداری کنند (Safavi, 1999: 122).

به‌موجب میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی حمایت از مادران شاغل پیش از زایمان و پس از آن و بهره‌مندی مادران کارگر در این مدت‌ها از مرخصی با حقوق و دیگر مزایای تأمین اجتماعی از دیگر تعهدات کشورهای عضو است. در رابطه با حق بر تأمین اجتماعی، بند ۲ ماده ۱۰ این میثاق مقرر کرده مادران در مدت معقولی پیش از زایمان و پس از آن باید از حمایت خاص برخوردار شوند. در آن مدت مادران کارگر باید از مرخصی با استفاده از حقوق یا مرخصی با مزایای تأمین اجتماعی کافی برخوردار شوند. کنوانسیون شماره ۱۸۳ سازمان بین‌المللی کار حداقل دوره مرخصی زایمان را ۱۴ هفته تعیین می‌کند که مرخصی زایمان را از ۱۲ هفته تعیین شده در کنوانسیون‌های قبلی حمایت از زایمان طولانی‌تر می‌سازد. توصیه شماره ۱۹۱ فراتر می‌رود و پیشنهاد می‌کند که کشورهای عضو، دوره مرخصی زایمان را به حداقل ۱۸ هفته افزایش دهند.

مرخصی زایمان به مدت کافی و حمایت از زنان شاغل در ایام بارداری و زنان دارای فرزند خردسال، در قوانین ایران نیز پیش‌بینی شده است. بندهای الف، پ و ت ماده ۱۷ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (مصوب ۱۴۰۰/۰۷/۲۴) کمیسیون مشترک طرح جوانی

جمعیت و حمایت از خانواده م.ش.ا)، احکام یکسانی برای همه مستخدمان و کارکنان در کلیه بخش‌های دولتی و غیردولتی در خصوص مرخصی زایمان در نظر گرفت و مدت مرخصی زایمان با پرداخت تمام حقوق و فوق‌العاده‌های مرتبط را به نه ماه تمام افزایش داد. در صورت درخواست مادر، تا دو ماه از این مرخصی در ماه‌های پایانی بارداری قابل استفاده است. مرخصی مزبور برای تولد دوقلو و بیشتر، دوازده ماه است. در مواردی که مرخصی زایمان موجب اخلال در کار بخش خصوصی شود، پس از تأیید وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، هزینه تحمیل شده توسط دولت جبران خواهد شد. اعطای دورکاری نیز به درخواست مادران باردار، حداقل به مدت چهار ماه در دوران بارداری در مشاغلی که امکان دورکاری در آن‌ها فراهم است، الزامی است. تصویب قانون مذکور با توجه به مدت مرخصی برای شاغلان بخش دولتی و خصوصی، اقدام مهمی در راستای کاهش شکاف جنسیتی دستمزد محسوب می‌شود.

در حالی که مرخصی زایمان برای محافظت از زنان شاغل در دوران بارداری و دوران نقاهت پس از زایمان طراحی شده است، انواع مرخصی مرتبط نیز وجود دارد که از جمله آن مرخصی زایمان برای مردان است. این مدت در بخش دولتی سه روز و در بخش خصوصی چهارده روز است.

حمایت قانونی از زنان شاغل ایجاب می‌کند که فرزندان خردسال آنان هم از حمایت ویژه‌ای برخوردار شوند و به مادر اجازه داده شود به کودک خود شیر دهد. در این راستا، ماده ۱۹ قانون کار مصوب ۱۳۳۷ مقرر کرد: «کارفرما مکلف است به مادران شیرده پس از هر سه ساعت کار، نیم ساعت فرجه شیردادن به طفل خود بدهد. این فرجه جزو ساعات کار محسوب خواهد شد.» مفاد این ماده، در ماده ۷۸ قانون کار مصوب ۱۳۶۹/۰۸/۲۹ با اضافه قید «تا پایان دوسالگی کودک» تکرار شده و تبصره ۱ ماده ۳ قانون ترویج تغذیه با شیر مادر و حمایت از مادران در دوران شیردهی نیز بدین شرح آن را تأیید کرده است: «مادران شیرده بعد از شروع به کار مجدد، در صورت ادامه شیردهی می‌توانند حداکثر تا ۲۴ ماهگی کودک، روزانه یک ساعت از مرخصی (بدون کسر از مرخصی استحقاقی) استفاده کنند.» ضمانت اجرای مناسبی نیز برای اجرای حکم مذکور در قانون کار پیش‌بینی شده است.

قانون مربوط به خدمت نیمه‌وقت بانوان (مصوب ۱۳۶۲/۰۹/۱۰ م.ش.ا) یکی دیگر از قوانین حمایتی زنان در عرصه کار است. این در راستای حمایت از اشتغال و ادامه به کار زنانی است که امکان اشتغال تمام‌وقت را ندارند. این قانون به زنان امکان می‌دهد که به جای استعفا یا کناره‌گیری از کار، به صورت نیمه‌وقت به کار خود ادامه دهند تا شرایط ادامه کار تمام‌وقت فراهم شود. به موجب ماده ۱ قانون، بانوان کارمند رسمی و ثابت وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و نیروهای مسلح و مؤسساتی که شمول قانون بر آن‌ها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند در صورت موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع خود از خدمت نیمه‌وقت استفاده کنند. البته به موجب تبصره این ماده، رعایت شرط رسمی و ثابت بودن در مورد بانوان کارمندی که فرزند معلول با درجه معلولیت شدید و خیلی شدید دارند که به تشخیص سازمان بهزیستی کشور رسیده باشد، الزامی نیست. کارمندی که از خدمت نیمه‌وقت استفاده می‌کنند، نصف حقوق گروه و پایه یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل یا مزایای شغل یا عناوین مشابه دیگر و فوق‌العاده‌ها و مزایایی که به طور مستمر پرداخت می‌شود، به آنان تعلق خواهد گرفت. مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه‌وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه‌وقت خواهند بود. این قانون در خصوص جزئیات دیگر نظام پرداخت کارمندان خدمت نیمه‌وقت (احتساب سنوات کامل بازنشستگی تا سه سال، پرداخت اضافه‌کار ساعتی و روزانه و...) نیز تعیین تکلیف کرده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، کارمندان پیمانی و غیرثابت دستگاه‌های اجرایی، مشمول این قانون نیستند و استفاده مستخدمان رسمی و ثابت از این قانون، موکول به پایان یافتن خدمت آزمایشی یا مشابه آن خواهد بود. حال آنکه با توجه به افزایش کارکنان پیمانی، لزوم بازنگری در قانون احساس می‌شود. از دیگر سو، این قانون شامل بخش غیردولتی نمی‌شود. در خصوص کار نیمه‌وقت، در قانون کار به شکل کلی گفته شده است که مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه‌وقت یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند، به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود. چنان‌که ملاحظه می‌شود، قوانین در خصوص اشتغال نیمه‌وقت زنان نیاز به تقویت و حمایت از کارکنان غیررسمی دستگاه‌های اجرایی و بخش خصوصی دارد.

قانون حمایتی دیگر، قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص (مصوب ۱۳۹۵/۰۶/۰۲ م.ش.ا) است. به موجب ماده واحده این قانون، «ساعات کار هفتگی بانوان شاغل اعم از رسمی، پیمانی و قراردادی که موظف به ۴۴ ساعت کار در هفته هستند، اما

دارای معلولیت شدید یا فرزند زیر شش سال تمام یا همسر یا فرزند معلول شدید یا مبتلا به بیماری صعب‌العلاج می‌باشند و یا زنان سرپرست خانوار ... و بخش غیردولتی اعم از مشمولان قانون کار و قانون تأمین اجتماعی بنا به درخواست متقاضی از دستگاه اجرایی مستخدم و تأیید سازمان بهزیستی کشور یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی یا دادگستری، ۳۶ ساعت در هفته با دریافت حقوق و مزایای ۴۴ ساعت تعیین می‌شود.» ایراد قانون قبلی در خصوص کارمندان پیمانی و نیز قراردادی و همچنین مشمولان قانون کار، در این قانون مرتفع شده است. حتی از این جهت که کارفرمایان بخش غیردولتی از اعمال تخفیف پلکانی یا تأمین بخشی از حق بیمه سهم کارفرما برخوردار می‌شوند نیز متریقی است. نقطه قوت دیگر این قانون آن است که به‌منظور تأمین امنیت شغلی مشمولان این قانون در دوران استفاده از مزایای آن، دستگاه‌های اجرایی و کارفرمایان بخش غیردولتی مشمول این قانون نمی‌توانند به‌صرف استفاده بانوان از مزایای کاهش ساعات کار، آنان را اخراج کنند یا محل جغرافیایی خدمت آن‌ها را تغییر دهند. هرگونه اخراج، جابه‌جایی و استخدام جایگزین آنان ممنوع است؛ هرچند شایسته‌تر بود مجازات متخلفان را نیز پیش‌بینی کند. این قانون به‌طور کامل از نقد مصون نمانده است. از جمله آنکه اعمال احکام این قانون برای آن دسته از کارکنانی که پیش از تصویب این قانون در بخش غیردولتی به‌کار گرفته شده‌اند، منوط به تأمین نظر کارفرما توسط دولت است. مقیدکردن نفع قشر کارگر به نظر دولت (درحالی‌که چنین شرطی برای کارکنان بخش دولتی نیامده است)، اعمال تبعیض ناروا به ضرر قشر کارگر است؛ چرا که براساس این تبصره، دولت باید بسنجد که آیا می‌تواند هزینه‌های مالی ناشی از اجرای قانون را برای کارگران زن تأمین کند یا خیر (مشروح مذاکرات شورای نگهبان، قابل‌ملاحظه در B2n.ir/q14484).

از جمله حمایت‌های قانون‌گذار در استخدام زنان دارای همسر و فرزند، افزایش سقف محدوده سنی استخدام گروه مذکور است. این حمایت موجب می‌شود زنانی که به‌دلیل تاهل یا داشتن همسر با وقفه به بازار کار وارد می‌شوند، مورد حمایت قرار گیرند و از اشتغال محروم نشوند. به‌موجب بند الف ماده ۱۵ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، کلیه دستگاه‌های مذکور در ماده ۲۹ قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران مکلف‌اند در به‌کارگیری، جذب و استخدام نیروی جدید به ازای تاهل و نیز داشتن هر فرزند، یک سال تا حداکثر پنج سال به سقف محدوده سنی اضافه کنند. این حکم فارغ از جنسیت مطرح شده، اما انتقاداتی به آن وارد است: نخست آنکه شمول این بند درمورد دستگاه‌هایی که قواعد استخدامی خاص خود را دارند، منوط به عدم تعارض با ضوابط آن دستگاه‌ها است. درحالی‌که ترجیح بر آن بود تا چنین استثنایی وضع نشود. دوم آنکه ماده ۲۹ قانون مذکور، تصریحی به بخش‌های غیردولتی ندارد و لازم است قانون‌گذار در خصوص اشتغال گروه مذکور در بخش غیردولتی نیز تمهیداتی در نظر گیرد. شایان ذکر است ماده ۱۵ قانون، ترقیاتی نیز به دنبال داشته و آن هم اینکه اجازه تعدیل یا اعلام عدم نیاز مستخدمان دارای حداقل سه فرزند، مادران باردار و دارای فرزند شیرخوار (به‌جز در اجرای قانون رسیدگی به تخلفات اداری و آرای قطعی قضایی) را از دستگاه‌های مذکور سلب کرده است.

از جمله احکام حمایتی برای تسهیل اشتغال زنان دارای فرزند، تکلیف دستگاه‌های مذکور در ماده ۲۹ قانون برنامه ششم توسعه به طراحی، احداث و تجهیز تمامی ساختمان‌ها و اماکن عمومی، خدماتی و آموزشی و رفاهی تحت اختیار یا نظارت به فضای مناسب جهت رفع نیازهای نوزادان، کودکان و مادران باردار برای استراحت، شیردهی و نگهداری کودکان به‌موجب ماده ۲۲ قانون مذکور است. همچنین حکم حمایتی مندرج در بند ب ماده ۱۷ قانون یادشده در رابطه با اختیاری بودن نوبت کاری شب برای مادران شاغل باردار و همچنین مادران دارای فرزند شیرخوار تا دو سال و پدران تا یک‌ماهگی نوزاد، در مشاغل و فعالیت‌هایی که نیازمند نوبت کاری شب هستند. شایان ذکر است این بند شامل بخش خصوصی مشمول قانون کار نمی‌شود و لازم است در این خصوص نیز حمایت‌های قانونی صورت پذیرد.

## ۵-۵-۲. حمایت‌های قانونی در کاستن شکاف دستمزد در بازنشستگی

محدودیت زنان در دسترسی به فرصت‌های شغلی و اشتغال تمام‌وقت موجب می‌شود شکاف دستمزد زنان تا بازنشستگی ادامه یابد. در نتیجه درآمد کمتر، آن‌ها از تأمین اجتماعی و مستمری کمتری بهره‌مند می‌شوند. برای کاستن این شکاف راه‌حلهایی چون پیش‌بینی

نظام تأمین اجتماعی مناسب در پرداخت مستمری بازنشستگی، اجرای مرخصی کافی والدین و با حقوق که می‌تواند نتایج شغلی آن‌ها را بهبود بخشد، سن بازنشستگی کمتر برای زنان که تعداد سال‌های کار زنان و در نتیجه مزایای بازنشستگی آن‌ها را کاهش می‌دهد و ممکن است فرصت‌های آموزشی زنان، رشد شغلی و دسترسی برابر به موقعیت‌های بالاتر با دستمزد بهتر را مختل کند و نیز الزامات حداقلی طولانی‌مدت برای واجد شرایط بودن برای بازنشستگی می‌تواند راهگشا باشد. در ادامه به بررسی این راه‌حل‌ها در نظام حقوقی ایران می‌پردازیم.

در نظام حقوقی ایران، برخورداری از تأمین اجتماعی مطمح نظر قانون‌گذار بوده است. اصل بیست‌ونهم قانون اساسی پیش‌بینی کرده است: «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 مراقبت پزشکی به صورت بیمه و... حقی است همگانی.» دولت مکلف شده است «طبق قوانین، از محل درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم، خدمات و حمایت‌های مالی فوق را برای یک‌یک افراد کشور تأمین کند.» بند ۱۰۸ منشور حقوق و مسئولیت‌های زنان در نظام جمهوری اسلامی ایران (مصوب ۱۳۸۳/۰۶/۳۱ شورای عالی انقلاب فرهنگی) به حق برخورداری از تأمین اجتماعی زنان اشاره می‌کند.

به موجب قانون تأمین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴ مجلس شورای ملی و اصلاحات بعدی، مشمولان قانون مذکور در صورت حائز بودن شرایط، حق استفاده از مستمری بازنشستگی را خواهند داشت. شروط عبارت است از اینکه سن مرد به ۶۰ سال تمام و سن زن به ۵۵ سال تمام رسیده باشد. کسانی که ۳۰ سال تمام کار کرده و در هر مورد حق بیمه مدت مزبور را به سازمان پرداخته باشند، در صورتی که سن مردان ۵۰ سال و سن زنان ۴۵ سال تمام باشد می‌توانند تقاضای مستمری بازنشستگی کنند.

به موجب قانون مدیریت خدمات کشوری نیز به موجب ماده ۱۰۳ شرایط بازنشستگی اختیاری و اجباری مشخص شده است. دستگاه اجرایی در صورت دارا بودن مستخدم از حداقل سی سال سابقه خدمت برای مشاغل غیر تخصصی و سی و پنج سال برای مشاغل تخصصی با تحصیلات دانشگاهی کارشناسی ارشد و بالاتر با درخواست کارمند برای سنوات بالاتر از ۳۰ سال یا داشتن حداقل ۶۰ سال سن و حداقل ۲۵ سال سابقه خدمت با ۲۵ روز حقوق می‌تواند کارمند خود را بازنشسته کند. شایان ذکر است به موجب تبصره ۱ ماده مذکور شرط سنی برای زنان منظور نمی‌شود.

در خصوص بازنشستگی اجباری، شرط سنی و میزان سنوات خدمت برای زنان و مردان به صورت یکسان پیش‌بینی شده است. چنان‌که ملاحظه می‌شود، در قوانین ایران شرایط بازنشستگی به گونه‌ای پیش‌بینی شده است که سن کمتر زنان برای بازنشستگی موجب کاهش مزایای بازنشستگی آنان نشود؛ هرچند این به دلیل قراردادن حداقل میزان سنوات خدمت است که باید در این خصوص نیز حمایت‌هایی صورت پذیرد.

در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت نیز حکم حمایتی درباره کاهش سن بازنشستگی مقرر شده است و مادران شاغلی که از زمان لازم‌الاجرا شدن این قانون فرزند یا فرزندان به دنیا بیاورند، به ازای هر فرزند، می‌توانند از یک سال کاهش در سن بازنشستگی برخوردار شوند و برای فرزند سوم و بیشتر میزان کاهش یک و نیم سال به ازای هر فرزند خواهد بود. حداقل سن بازنشستگی مشمولان این بند، برای مادران دارای یک فرزند ۴۲ سال، دارای دو فرزند ۴۱ سال و دارای سه فرزند و بیشتر ۴۰ سال و حداقل با بیست سال سابقه بیمه است. برقراری مستمری یا حقوق بازنشستگی متناسب با سنوات پرداخت حق بیمه در زمان اشتغال است.

### ۵-۳-۵. حمایت‌های قانونی در کاستن شکاف دستمزد ناشی از تحصیل و دسترسی به فرصت‌های شغلی

بخشی از دریافت کمتر زنان بر اثر دسترسی کمتر آنان به تصدی مشاغل تخصصی و پست‌های مدیریتی است که می‌تواند ناشی از ممنوعیت قانونی اشتغال و انتصاب زنان باشد یا ناشی از کم‌بودن تحصیلات و تخصص زنان به نسبت مردان در اشتغال مشاغل تخصصی و مدیریتی یا فرهنگ جوامع نسبت به منفی بودن انتصاب زنان به پست‌های مدیریتی. چنان‌که ملاحظه می‌شود، در ماده ۷۰ قانون مدیریت خدمات کشوری، شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه‌ها و به موجب ماده ۷۱ سمت‌های مدیریتی سیاسی مشخص شده‌اند که بیانگر آن است که پست مدیریتی از جمله عوامل افزایش حقوق است.

در حال حاضر زنان ایران جایگاه ویژه‌ای در عرصه تحصیلات عالی دارند. سهم پذیرش زنان در تمامی مقاطع تحصیلی آموزش عالی به بیش از ۶۰ درصد داوطلبان افزایش داشته و سالانه بیش از ۴۵۰۰ نفر از زنان به مقطع تحصیلی دکتری تخصصی راه می‌یابند، اما به‌رغم این موقعیت ممتاز، هنوز سهم زنان ایران از میدان مدیریت در حوزه‌های گوناگون به جایگاه مناسب خود نرسیده و گرچه در سال‌های اخیر پیشرفت‌هایی در این زمینه صورت گرفته، همچنان چالش‌هایی برای حضور زنان در موقعیت‌های مدیریتی وجود دارد. طبق اعلام معاون امور زنان و خانواده رئیس‌جمهور، در حال حاضر ۲۵ درصد از مدیران کشور، زن هستند (Zali, 2023). در قوانین ایران ممنوعیتی در خصوص انتصاب زنان در پست‌های مدیریتی نظام وجود ندارد.<sup>۱</sup> نگاهی به آمار کنونی مدیران زن در ایران نشان می‌دهد سهم آن‌ها از پست‌های مدیریتی بسیار ناچیز است و این افزایش در سطح مدیران پایه اتفاق افتاده است (Vaziri, 2023).

آمار بیان‌شده نشانگر آن است که مردان و زنان دسترسی نابرابری به مشاغل مدیریتی (که تفاوت فراوان در دریافت مزد دارند) در کشور دارند. بخشی از این نابرابری از طریق تدابیر قانونی برطرف می‌شود. مصوبه شماره ۸۰۷۴۶/ت ۵۹۵۴۰ هـ هیئت‌وزیران مورخ ۱۴۰۱/۰۵/۱۲ مبنی بر اینکه دستگاه‌های اجرایی مکلف‌اند به پیشنهاد معاونت رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده یکی از پست‌های سازمانی مشاور هم‌ردیف مدیران کل یا معاونان خود را به مشاور امور زنان و خانواده تغییر عنوان دهند، اقدام مناسبی در راستای اختصاص پست مدیریتی به زنان است. بخش دیگر این نابرابری به نگاه فرهنگی جامعه به توانمندی زنان در تصدی پست‌های مدیریتی برمی‌گردد که نیازمند اصلاح است.

## ۶. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

برابری دستمزد یکی از موضوعات حقوق بشری است که پیامدهای گسترده‌ای برای جامعه و اقتصاد دارد. کم‌تر بودن دستمزد زنان نقش مهمی در افزایش فقر و نابرابری در جامعه دارد؛ به‌ویژه اینکه زنان در سال‌های اخیر، درصد زیادی از شاغلان جامعه را تشکیل داده‌اند. درآمد زنان از کار، بر احتمال حضور آن‌ها در بازار کار تأثیر تعیین‌کننده‌ای دارد. موقعیت نابرابر زنان در کار، نابرابری را در بخش‌های دیگر زندگی‌شان تقویت می‌کند. ایجاد برابری دستمزد آنان بدو منوط به تعهد جامعه برای دستیابی به عدالت جنسیتی است؛ چرا که دستمزد نابرابر، به دلسردی زنان از انجام فعالیت اقتصادی و بنابراین محرومیت کشور از توانمندی این قشر منجر می‌شود. اسناد بین‌المللی علی‌رغم اشارات مستقیم به موضوع، به دلیل فقدان ضمانت اجرایی و اقدام عملی مناسب، به منصفه ظهور و اثبات قابل توجهی نرسیده‌اند و طبق اعلان سازمان ملل متحد، ۲۵۳ سال طول می‌کشد تا بتوان شکاف جنسیتی ناشی از دستمزد را در سطح جهانی از میان برداشت. از منظر حقوق داخلی، قانون اساسی همه افراد ملت را اعم از زن و مرد به‌طور یکسان در حمایت قانون قرار داده است. در قوانین مرتبط، برابری دستمزد تصریح شده است؛ بنابراین در قوانین، تبعیضی از لحاظ برابری دستمزد صراحتاً موجود نیست و صرفاً در خصوص پرداخت فوق‌العاده عائله‌مندی و اولاد جنسیت مطرح شده است. در سال‌های اخیر، قوانین مترقی در حمایت از زنان در حوزه تأمین اجتماعی، مرخصی زایمان، شیردهی، سن استخدام و تشویق به مشارکت مردان در پذیرش مسئولیت فرزندان و امور خانه به تصویب رسیده است. علی‌رغم تصویب قوانین مورد اشاره در عمل به‌ویژه در مشاغل غیردولتی، تبعیض‌هایی ملاحظه می‌شود و باید تدابیری قانونی پیش‌بینی شود که در صورت احراز چنین تبعیضی، کارفرما با برخورد قانونی مواجه شود. فراهم کردن دسترسی زنان به مشاغل با درآمد مناسب و تمام‌وقت، تأثیر قابل توجهی در کاهش شکاف دستمزد جنسیتی خواهد داشت و لازم است در سیاست‌های قانونی مربوط به بازار کار ایران به آن توجه شود. البته نمی‌توان منکر ریشه‌دار بودن نابرابری دستمزد در مسائل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی بود و جز اصلاح قوانین، اتخاذ سیاست‌ها، تدابیر و تمهیدات مناسب در زمینه‌های برشمرده می‌تواند مؤثر واقع افتد. در اتخاذ سیاست‌ها و اتخاذ تدابیر لازم است به این نکته توجه شود که حمایت‌های قانونی از زنان با الزام کارفرمایان به انجام تعهدات نباید به‌گونه‌ای باشد که اساساً کارفرمایان را به دلیل تعهداتی که برایشان ایجاد می‌شود، به سمت اولویت‌دادن به به‌کارگیری مردان سوق دهد و در عمل به زیان زنان تمام شود.

۱. در خصوص امکان زن‌بودن رهبری نظام و رئیس‌جمهور، مباحث فقهی مطرح است که خارج از حیطه این مقاله است.

در نهایت می‌توان امیدوار بود با نظر به اهداف والای جمهوری اسلامی ایران در دستیابی به شاخصه‌های مورد نظر در سطح منطقه و در عرصه جهانی، حق بر دستمزد برابر زنان با عنایت به شأن و منزلت زن مسلمان ضمن ارائه الگوی مناسب برای حضور اقتصادی بانوان در عرصه سازندگی کشور، بیش از پیش در نظر گرفته شود.

در این پژوهش، نگاه نظام حقوقی بین‌المللی و داخلی به موضوع دستمزد برابر و استخراج اصولی از آن بررسی شد. در راستای تکمیل این مطالعه، موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. حمایت از کارفرمایان در ازای استخدام کارگران زن با دادن امتیازی از قبیل معافیت از قسمتی از مالیات یا بهره‌مندی از سهمیه مواد اولیه یا یارانه‌های دولتی (بدین نحو هزینه‌ای که کارفرما برای استخدام زنان کارگر متحمل می‌شود، به نحوی جبران می‌شود و ایجاد انگیزه می‌کند تا از نیروی کار زنان استفاده شود)<sup>۱</sup>؛
۲. ایجاد تشکل‌های کارگری مختص زنان جهت افزایش قدرت چانه‌زنی این قشر در تعیین دستمزد؛
۳. گسترش و تقویت شفافیت نظام پرداخت به‌ویژه در بخش خصوصی؛
۴. اتخاذ سیاست‌های قانونی شغلی در بالابردن امکان اشتغال به کار و احراز مشاغل زنان تحت شرایط مساوی؛
۵. تصویب قوانین حمایتی دستمزد برابر مانند وضع ضمانت اجرای سنگین برای تخلف از رعایت دستمزد برابر برای کار برابر به همراه بازرسی منظم و فراگیر؛
۶. ایجاد حمایت‌های دولتی از طریق نظام تأمین اجتماعی برای جبران کسری حقوق زنان (اعم از کارمندان زن و کارگران زن) در شرایط خاص (در ایامی نظیر کسری ساعات کار در دوران شیردهی و مرخصی زایمان)، به نحوی که حقوق زنان در این ایام با دوره اشتغال تفاوتی نداشته باشد و غرامت دستمزد کامل (مشابه دستمزد سایر شاغلان) پرداخت شود؛
۷. فرهنگ‌سازی دستمزد برابر با تعریف موقعیت اقتصادی زنان ضمن توجه به میزان بهره‌وری و کارایی آن‌ها به دور از باورهای رایج ذهنی.

## ۷. تعارض منافع

در این مقاله، هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.

۱. البته این پیشنهاد ارتباط مسیتقیمی با برابری دستمزد ندارد و به اصل اشتغال ارتباط دارد، اما راهکار غیرمستقیم و به‌نوعی زمینه‌ساز برابری دستمزد است.



## References

1. Ahmadinejad, M., & Amin al-Raaya, Y. (2019). Women's right to equal recognition with men, from the perspective of the international human rights system and Islam. *Studies in Comparative Law*, 11(22), 405-430. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.1735496.1399.11.2.1.7> (In Persian)
2. Alvani, S. M., & Kazemi, H. (2001). *Payroll systems*. Tehran: Hamid Kazemi Publications. (In Persian)
3. Araqi, S. E. (1977). *Labor law course. The first volume (general: individual labor relations)*. Tehran: National University of Iran Press. (In Persian)
4. Artidar, T. (2003). *Special laws and regulations for women in the Islamic Republic*. Tehran: Zeytoon. (In Persian)
5. Azarbaijani, M. (2008). Gender justice and women's employment. *Women's Strategic Studies*, 12(46), 81-116. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20082827.1388.12.0.4.0> (In Persian)
6. Azizkhani, F. (2023). *Pathology of determining the minimum wage in Iran (1): Examining the decision-making structure of wage determination*. Tehran: Office of Economic Studies of the Research Center of the Islamic Council, serial number: 19242. Retrieved from: [b2n.ir/x71665](http://b2n.ir/x71665) (In Persian)
7. Bastenegar, M. (2001). *Human rights from the perspective of thinkers*. Tehran: Publishing company. (In Persian)
8. Bergmann, N., Scheele, A., & Sorger, C. (2019). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization*, 26(5), 668-687.
9. Bidarbakhtnia, N., & Jorjorzadeh, A. (2019). Investigating factors affecting gender wage discrimination in Iran. *Economic Research*, 54(2), 285-301. <https://doi.org/10.22059/jte.2019.71285> (In Persian)
10. Burri, S., & Prechal, S. (2008). *EU Gender Equality Law*. European Commission.
11. Coron, C. (2020). Equal pay index for men and women: The performative power of quantification conventions. *Gender, Work & Organization*, 27(6), 1418-1437.
12. Gorji Azandriani, A. A. (2011). Positive discrimination: fair discrimination or treatment of the effects of discrimination. *Journal of Legal Research*, 55, 331-363. (In Persian)
13. Hensen, J. (2013). *Makeup, fashion and exploitation of women* (3<sup>rd</sup> Ed.). Translated by: A. Maqsoodi. Tehran: Gol Azin. (In Persian)
14. International Labor Organization (2005). Global trends of women's employment. *Work and Society*, 67-68, 43-53. (In Persian)
15. Jafari, A. (2014). Determining the minimum wage. *Work and Society Monthly*, 173, 48-55. (In Persian)
16. Javid, M. J., Ashrafi, A., & Shahmoradi, E. (2014). Positive discrimination in favor of women with emphasis on citizenship rights. *Women's Strategic Studies Quarterly*, 17(66), 157-193. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20082827.1393.17.66.6.9> (In Persian)
17. [khamenei.ir](http://khamenei.ir)
18. Lim, L. (1996). *Women Swell Ranks of Working Poor, says ILO*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008066](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008066)
19. Message of UNESCO (1975). *Equal pay for equal work*. *Payam UNESCO*, No. 67. (In Persian)
20. Mobasheri, A. (1978). *Human rights*. Tehran: Farhang Islamic Publishing House. (In Persian)
21. Moshfeq, Z., Tai, H., & Mohammadi, T. (2015). Examining the effect of minimum wage on women's labor supply. *Journal of Planning and Budgeting*, 126, 23-45. <http://dorl.net/dor/20.1001.1.22519092.1393.19.3.7.5> (In Persian)
22. Mousavi, S. F., & Rahouri, K. (2014). Comparative study of working conditions of women and teenagers in Japan, South Korea, India, Egypt, England and Iran. *Journal of Faculty of Law and Political Science*, 64, 187-217. (In Persian)
23. [nazarat.shora-rc.ir](http://nazarat.shora-rc.ir)
24. Onsoni, L. (2005). Equal pay for equal work. *Women's Law Journal*, 25, 40-42. (In Persian)
25. Rezaei, A. (2016). In the way of promoting women's rights and applying legal discrimination, a look at the law on reducing the working hours of working women with special conditions. *Research Journal of Human Rights*, 6, 103-132. (In Persian)

26. Safavi, M. (1999). *Salaries and benefits during pregnancy and childbirth for female workers. From the collection of articles of the second genre*. Edited by: N. Ahmadi Khorasani. Vol. 4. Tehran: Development publication. (In Persian)
27. Salehi, A. (2020). The concept, form and dignity of equality in the international literature of women's rights. *Public Law Research Quarterly*, 22(68), 325-360. <https://doi.org/10.22054/qjpl.2020.39048.2070> (In Persian)
28. Saqafi Ameri, N. (1991). *The United Nations and the responsibility of maintaining international peace and security*. Tehran: Bureau of Political and International Studies. (In Persian)
29. Statements of the supreme leader in the gathering of Urmia women, 18 September 1996. Retrieved from: <https://farsi.khamenei.ir/speech-content?id=2812> (In Persian)
30. Tabatabai Motameni, M. (1996). *Public freedoms and human rights*. Tehran: University of Tehran. (In Persian)
31. The gender gap in employment: What's holding women back? (2022). <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap>
32. Tyson, L. (2019). An economist explains why women are paid less. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/an-economist-explains-why-women-get-paid-less/>
33. United Nations Development Programme (1995). *Human Development Report 1995*. New York: Oxford University Press.
34. Vaziri, M. (2023). Looking at the position of women in managerial and political positions. News report, Tarhishnameh news. Retrieved from: [b2n.ir/x71665](https://b2n.ir/x71665) (In Persian)
35. Vazifekhah, A. (2014). *Social security system in Iran. Master's thesis*. Tehran: Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Faculty of Law and Political Sciences. (In Persian)
36. Zali, M. (2023). *How many of Iran's management positions are held by women?*. news report, Iran Students News Agency (ISNA). Retrieved from: [b2n.ir/q56211](https://b2n.ir/q56211) (In Persian)