



معاونت امور زنان و خانواده
ریاست جمهوری

معاونت بررسیهای راهبردی

زنان کارگر و شغل‌های شکننده

سونیا غفاری *

مشاور: ژاله شادی‌طلب *

سمانه ابراهیم‌پور

دی ماه ۱۳۹۴

فهرست مطالب

۱-۲	۱. مقدمه
	۱.۱. روش‌شناسی
	۱.۲. ساختار گزارش
۲-۱۰	۲. شرایط تحول‌یابنده و اشتغال زنان کارگر
	۲.۱. وضعیت اقتصادی
	۲.۲. سیاست‌های اجتماعی دولت
	۲.۳. اشتغال زنان
	■ زنان کارگر
۱۰-۱۷	۳. کارهای شایسته و شکننده زنان کارگر
	۳.۱. دسته‌بندی کارها
	■ کار استاندارد و غیراستاندارد
	■ کار عادی و غیرعادی
	■ کار خوب و کار بد
	۳.۲. کار شایسته و کار شکننده
۱۸-۲۱	۴. ترجیحات کارفرمایان در بازار کار
	۴.۱. مزایای کارهای شکننده
	■ هزینه کمتر
	■ انعطاف‌پذیری
	■ تکنولوژی
	۴.۲. تأثیر کارهای شکننده بر زنان کارگر
۲۲-۴۲	۵. وضعیت زنان کارگر
	۵.۱. ناهمگنی زنان کارگر
	■ زنان کارگر روستایی
	■ زنان کارگر شهری
	۵.۲. کار شایسته و زنان کارگر
	۵.۳. مسائل زنان کارگر در کارهای شکننده
	■ نابسامانی قراردادها
	■ عدم تکافوی دستمزدها برای هزینه زندگی

- دستمزدهای نابرابر و ساعات طولانی کار
- نبود حمایت‌های قانونی و اجتماعی
- فرزندآوری و خطر از دست دادن شغل
- عدم امکان برخورداری از بیمه بیکاری
- حوادث ناشی از کار
- مصائب بازنشستگی
- تشکل‌های زنان کارگر

۴۲-۴۸

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

۶.۱. پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

- ایجاد صندوق بیمه غیرمزد و حقوق‌بگیران
- پایان دوره معافیت بنگاه‌های اقتصادی کوچک
- ممنوعیت عقد قرارداد موقت برای کار مستمر
- تأمین امکانات و تسهیلات با اولویت کودکان

۴۹-۵۱

۷. منابع

۵۲-۷۰

۸. پیوست‌ها

- پیوست یک. سازمان‌ها و گزارش‌های مورد مراجعه
- پیوست دو. بخش‌هایی از قانون کار
- پیوست سه. تعریف مفاهیم
- پیوست چهار. زنان کارگر در کارگاه‌های صنعتی
- پیوست پنج. دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار

۱. مقدمه

تغییرات وضعیت زنان ناشی از مسئولیت‌های آنان در طول چرخه‌ی زندگی بر چگونگی و میزان مشارکت آنها در بازار کار تأثیرگذار است. برای گروهی از زنان، نوع شغل‌های مناسب دوران جوانی، میانسالی و سالمندی متفاوت است. در جوانی در پی برخورداری از فرصت‌های اشتغال، کسب درآمد و فراتر رفتن از کلیشه‌های جنسیتی در بازار کار هستند و در میانسالی کار پاره‌وقت و ساعات کار انعطاف‌پذیر را در کنار مراقبت از فرزندان ترجیح می‌دهند. گرچه به نظر می‌رسد که انتخاب فردی زنان به دلیل نقش فرزندآوری و تبعیض کارفرمایان به‌همین دلیل، سبب عدم تداوم حضور آنها در بازار کار می‌شود، اما در واقع دشواری بازگشت به بازار کار سبب می‌گردد تا زنان سختی‌های بسیاری را برای همزمانی اشتغال و بچه‌داری متحمل شوند که خود حاکی از عدم حساسیت بازار کار نسبت به مسئولیت‌های زنان و نبود عدالت جنسیتی در جامعه است.

امروزه برقراری تعادل میان کار و زندگی برای زنانی که به مدارج عالی تحصیلی دست یافته‌اند، یک مسئله جدی است، اما تنها مسئله نیست.

مشارکت زنان در بازار کار علاوه بر این‌که تحت تأثیر "انتخاب‌های فردی" و در موارد بسیاری "اجبار" آنها به اشتغال در تمام طول زندگی است، بلکه متأثر از شرایط حاکم بر زندگی آنها نیز هست. مجموعه‌ای از روابط اجتماعی که جنسیتی شده‌اند مانند هنجارها، اعتقادات و ... همراه با روابطی که توسط نهادهای دولت (مقررات، آیین‌نامه‌ها و ...) برای تشویق یا محرومیت آنها از ورود به بازار کار تحمیل می‌شوند، سبب گردیده تا نرخ مشارکت زنان در کشور ما در مقایسه با مردان بسیار کمتر، نوع شغل‌های آنان ناپایدارتر و میزان بیکاری آنها بسیار بیشتر از ارقام مورد انتظار و شایسته‌ی توانایی‌های آنان باشد.

نتیجه آن که چگونگی و میزان مشارکت زنان در زندگی اقتصادی خانواده و جامعه بیش از آنکه تحت تأثیر انتخاب‌های آنها در تطابق با تغییرات چرخه‌ی زندگی قرار گیرد، تحت تأثیر میزان عدالت جنسیتی در جامعه و نابرابری‌هایی است که با هم‌پوشانی با سایر نابرابری‌ها همچون طبقاتی، قومی، جغرافیایی و ... سختی‌های بیشتری را بر زنان شاغل در بازار کار تحمیل می‌نماید.

هدف کلی این گزارش مروری بر وضعیت گروه مهمی از این زنان در بازار کار کشور یعنی "زنان کارگر"، شناخت مسائل آنان و پیشنهاد سیاست‌هایی برای بهبود شرایط کار و زندگی آنان است. با این هدف کلی، سعی می‌شود تا به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود:

- زنان کارگر با چه شرایط اقتصادی و اجتماعی در بازار کار مواجه هستند؟
- کارهای زنان را در این بازار چگونه می‌توان دسته بندی کرد؟
- کارفرمایان از چه ساز و کارهایی در این بازار استفاده می‌کنند؟
- پیامدهای این ساز و کارها بر زنان کارگر چیست؟
- کدام دسته از زنان به کارهای شکننده می‌پردازند؟

- مسائل زنان کارگر در انجام کارهای شکننده چیست؟

۱.۱. روش‌شناسی

روش تدوین این گزارش ترکیبی از روش اسنادی و روش کیفی است. از اطلاعات و گزارش‌های قابل دسترسی در سازمان‌های مختلف استفاده شده و علاوه بر این با مراجعه به تعدادی از کارگاه‌ها و کارخانه‌های شهر تهران با زنان کارگر گفتگو به عمل آمده است.^۱

۱.۲. ساختار گزارش

پس از مقدمه، در بخش دوم گزارش شرایط کلان اقتصادی کشور و سیاست‌هایی که بر اشتغال زنان تأثیرگذار بوده است و تصویری از وضعیت‌های شغلی زنان کارگر بر اساس داده‌های قابل دسترسی ارائه می‌شود. بخش سوم گزارش به دسته بندی کارهای زنان بر اساس معیارهای انتخاب شده (با توجه به شرایط کشور) با عنوان "کارهای شایسته و شکننده" می‌پردازد. در بخش چهارم دلایل تمایل و یا عدم تمایل کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی به استخدام زنان کارگر، و تأثیر انتخاب کارفرمایان بر چگونگی اشتغال زنان کارگر طرح می‌شود. دسته بندی زنان کارگر و مسائلی که در انجام کارهای شکننده و شایسته دارند، محتوی بخش پنجم گزارش را تشکیل می‌دهد. در آخرین بخش با توجه به مسائل زنان کارگر و با هدف بهبود وضعیت آنان، سیاست‌های ممکن و عملی در شرایط کنونی کشور پیشنهاد می‌شود.

۲. شرایط تحول یابنده و اشتغال زنان کارگر

در این قسمت برای شناخت زمینه‌ای که گروهی از زنان به فرصت‌های اشتغال دست می‌یابند و یا فرصت‌های به دست آمده را از دست می‌دهند، وضعیت اقتصادی کشور و برخی از سیاست‌های دولت با جلوه حمایت از زنان و اشتغال آنها در سایه چنین شرایطی اشاره می‌شود.

۲.۱. وضعیت اقتصادی

در یک دهه اخیر (۱۳۹۳-۱۳۸۳) اقتصاد کشور تنگناهای عدیده‌ای را تجربه کرده است. ایجاد فرصت‌های شغلی متناسب با عرضه نیروی کار فزاینده، حتی با افزایش چشمگیر درآمدهای نفتی میسر نگردیده است.

۱. برای اطلاعات بیشتر در مورد سازمان‌های مورد مراجعه و اطلاعات موجود و قابل دسترسی در این سازمان‌ها به پیوست یک رجوع شود.

کشور در نیمه دوم دهه هشتاد به کساد و سپس رکود اقتصادی گرفتار شد و متوسط رشد سرمایه‌گذاری سالانه کمتر از ۱ درصد و واردات سیل آسای محصولات خارجی که غالباً نیز رقیب تولیدات داخلی بودند و ... به بروز رکود تورمی انجامید (کریمی ۱۳۹۴: ۵۴-۵۴).

کاهش نرخ رشد اقتصادی سبب کاهش ظرفیت‌های تولید در بسیاری از بنگاه‌های کوچک، متوسط و بزرگ و از میان رفتن صدها هزار فرصت شغلی گردید. کاهش و در واقع اخراج نیروی کار در صنایعی مانند نساجی، پوشاک و صنایع غذایی رخ داده است که غالباً کارگران زن در این صنایع متمرکزند. بر اساس نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر (۱۳۹۲) مرکز آمار ایران، سهم زنان از کل اشتغال در صنایع پوشاک ۵۸٪، مواد غذایی ۱۰٪، صنایع دخانیات و کاغذ هر یک ۱۵٪، صنایع نساجی و چرم هر یک ۱۳٪ و صنایع چوب ۵٪ می‌باشد.^۲

جدول ۱. کاهش اشتغال در صنایع بزرگ^۳ (درصد)

نوع صنعت	۲۰۰۴	۲۰۰۷
غذایی	-۳/۶	-۱/۸
دخانیات	۰	-۳/۳
نساجی	-۶/۲	-۵/۸
پوشاک	-۱/۲	-۲/۶
چرم	-۳۴/۲	-۳/۳
محصولات چوبی	-۵/۰	-۵/۱
محصولات کاغذی	-۶/۵	-۳/۴
همه صنایع بزرگ	-۳/۴	۰/۱

منبع^۴: Karimi Moughari ۲۰۱۲

به نظر اقتصاددانان از سال ۱۳۹۱، اقتصاد ایران وارد دوره جدیدی شده که مهم‌ترین ویژگی این دوره، افت قابل توجه سطح درآمد سرانه است. این وضعیت تهدیدی جدی برای رفاه خانوارهاست. برآیند رفاه متبلور شده در قدرت خرید متوسط خانوارهای ایرانی نشان می‌دهد که از سال ۱۳۸۶ میانگین درآمد واقعی خانوارهای شهری به‌طور مستمر کاهش پیدا کرده است و در نتیجه اغلب صنایع با کاهش شدید تقاضا مواجه هستند (نیلی ۱۳۹۴: ۵). بدین ترتیب در شرایط بد اقتصادی کشور؛ نبود فرصت‌های شغلی جدید و شغل‌های از دست رفته بر تعداد بیکاران آشکار افزوده و نامیدان از یافتن کار به بیکاران پنهان^۵

۲. برای اطلاعات بیشتر در این مورد به پیوست چهار رجوع شود.

۳. صنایع با بیش از ۵۰ نفر نیروی کار

۴. مأخذ اصلی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران ۱۳۹۰ (۲۰۱۱)

۵. افرادی که در یک هفته منتهی به آمارگیری در جستجوی کار بوده‌اند ولی شغلی پیدا نکرده‌اند، بیکار به حساب می‌آیند ولی افرادی که مدت‌ها به دنبال کار بوده‌اند و از یافتن شغل ناامید شده‌اند، غیرفعال محسوب می‌شوند.

یا جمعیت زنان غیرفعال پیوسته‌اند. در نتیجه زنان که همواره شانس کمتری برای ورود به بازار کار داشتند، بالاجبار به اشتغال‌هایی عموماً شکننده و با عدم امنیت روی می‌آورند.

۲.۲. سیاست‌های اجتماعی دولت

پژوهش‌های معتبر جهانی (OECD ۲۰۰۸) گزارش می‌کنند که با استفاده بهتر از سرمایه انسانی زنان، رشد اقتصادی و بهبود شرایط اجتماعی خانواده و جامعه میسر می‌شود و با دستیابی زنان به فرصت‌های اشتغال:

- رشد اقتصادی در تمام کشورها افزایش می‌یابد.
- تعداد فقرا در تمام کشورها کاهش می‌یابد.
- بازدهی کسب و کار به‌ویژه در اقتصاد دانش بنیان تقویت می‌شود.
- کارایی هزینه‌های سلامتی و برنامه‌های اجتماعی ارتقاء می‌یابد.
- خسارت‌های زیست محیطی کاهش می‌یابد.
- بهره‌وری نیروی کار و سرمایه با دستیابی زنان به تکنولوژی‌های مناسب افزوده می‌شود.
- نرخ بازگشت اقتصادی سرمایه‌گذاری‌ها بر نیروی انسانی ارتقا می‌یابد.

با این وجود در یک دهه گذشته، در شرایطی که کارفرمایان (دولتی و خصوصی) با نیروی کار اضافی در بازار کار مواجه بوده‌اند، تصویب قوانین و مقرراتی که غالباً جلوه حمایت از زنان را داشته است بیشتر به خروج زنان از بازار کار انجامیده است. فراتر از آنچه که در قانون کار در حمایت از زنان کارگر منظور شده، اتخاذ سیاست‌هایی به طور نمونه سیاست افزایش دوره مرخصی زایمان و برخورداری از دستمزد و حقوقی معادل دورانی که مشغول کار بوده‌اند، سبب گردیده که نه تنها کارفرمایان بخش خصوصی، حتی بخش دولتی نیز تمایل و توان اجرای آن را نداشته باشند.

برخی دیگر از سیاست‌های دولت که غالباً در جهت کاهش هزینه‌های دولت صورت گرفته (نمونه‌ای از این سیاست‌ها حذف مهدکودک‌ها و عدم اجبار کارفرمایان به تأمین امکانات لازم برای نگهداری کودکان است) نه تنها به هدف برقراری عدالت اجتماعی کمکی نکرده، بلکه در خلاف جهت آن عمل نموده است. در این زمینه ترکیب طبقه اقتصادی زنان شاغل (فقیر و ثروتمند) و دستیابی به شغل‌های بهتر با حقوق بیشتر موجب شده که گروه کوچکی از زنان، هزینه مهد کودک، پرستار و ... را با حقوق مکفی که دریافت می‌کنند، تأمین نمایند. اما زنان کارگری که با حداقل حقوق کار می‌کنند، نتوانند مشکل نگهداری بچه‌هایشان را حل کنند و بالاجبار یا شغل خود را ترک می‌کنند که از منابع درآمدی خانوار کم درآمد کاسته شده و فقیرتر می‌شوند و یا نگهداری بچه‌ها را به دیگران و حتی تنها ماندن در خانه محول می‌کنند که در هر دو صورت آثار نامطلوبی برای مادر و بچه به بار می‌آورد.

نهایت این‌که سیاست‌های این‌چنینی از سویی موجب عدم تمایل کارفرمایان به استخدام زنان و خروج آنها از بازار کار و از سوی دیگر توان کمتر زنان کارگر در کمک به تأمین هزینه‌های خانوار و تربیت بچه‌ها شده است.

۲.۳. اشتغال زنان

در فاصله سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۲ اقتصاد ایران قادر به ایجاد مشاغل جدید نبوده و کاهش تقاضا برای نیروی کار همزمان با روند افزایشی عرضه آن جامعه را با پدیده "نیروی کار اضافی"^۶ مواجه کرده است.

کاهش نرخ مشارکت زنان از ۱۷ درصد در سال ۱۳۸۴ به ۱۱/۷ درصد در تابستان ۱۳۹۳ نشان‌دهنده افزایش سهم و تعداد زنان غیرفعال به رقمی نزدیک به ۲۵ میلیون نفر در دورانی شده است که دختران جوان تحصیلکرده دانشجویی مشتاق ورود به بازار کار هستند و بسیاری از زنان برای کمک به تأمین بخشی از هزینه‌های زندگی خانوار، برای اولین بار وارد بازار کار شده و یا به امید یافتن شغل دیگری با درآمد بهتر و امنیت بیشتر درصدد جابجایی در بازار کار برآمده‌اند.

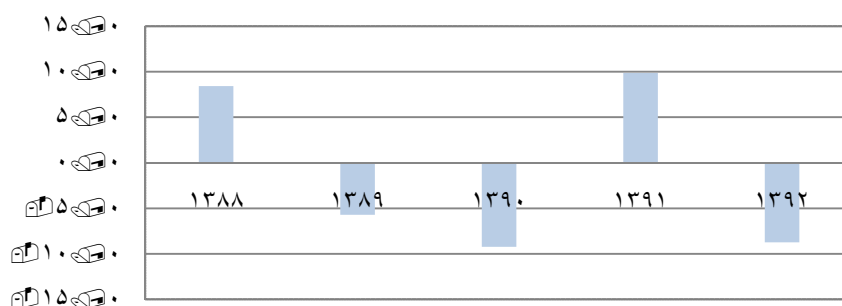
بدین ترتیب در حالی که در سال ۱۳۸۸ نزدیک به ۳/۷ میلیون نفر از زنان، شاغل بوده‌اند در سال ۱۳۹۲ این تعداد به ۳/۱۴۵ میلیون نفر کاهش یافته است. به دلیل نرخ تقریباً دو برابری بیکاری زنان نسبت به مردان، نسبت جنسی اشتغال از ۴۷۳ مرد شاغل به ۵۷۹ افزایش و نسبت جنسی بیکاری از ۲۸۳ به ۲۲۱ مرد بیکار در مقابل ۱۰۰ زن کاهش یافته است. به عبارت دیگر، جذب مردان در بازار کار به دلیل فرهنگی-اجتماعی و سیاست‌های دولت نسبت به زنان همواره بیشتر بوده است.

مقایسه اطلاعات سال‌های ۱۳۸۸ و ۱۳۹۲ در زمینه اشتغال زنان در بخش‌های اقتصادی نشان‌دهنده وضعیت یک اقتصاد در حال گذار و روی آوردن زنان به بخش خدمات و خروج آنان از بخش‌های کشاورزی و صنعت است. از تعداد شاغلان زن در بخش کشاورزی ۳۴ درصد و از بخش صنعت ۱۶ درصد کاسته شده است، به طوری که در شرایط کنونی بیش از نیمی از نیروی کار زنان در بخش خدمات و کمتر از نیمی دیگر در دو بخش کشاورزی و صنعت شاغل هستند. می‌توان استنباط کرد که کاهش تعداد زنان شاغل در بخش صنعت تحت تأثیر رکود و عدم استفاده از ظرفیت‌های این بخش^۷ به‌ویژه در صنایعی که زنان کارگر در آن متمرکز هستند، قرار گرفته است.

۶. Added Workers Effect

۸۱.۷ هزار واحد صنعتی کوچک و متوسط در کشور وجود دارد که در تاریخ شهریور ماه ۱۳۹۴، ۱۴ هزار واحد به‌طور کامل متوقف، ۲۲ هزار واحد با ظرفیت زیر ۵۰ درصد، ۲۴ هزار واحد با ظرفیت زیر ۵۰ درصد، ۲۴ هزار واحد با ظرفیت ۵۰ تا ۷۰ درصد و ۲۱ درصد با ظرفیت بیش از ۷۰ درصد مشغول به فعالیت هستند (روزنامه اعتماد، ۱۸ شهریور ۱۳۹۴).

نمودار ۱. رشد سالانه زنان شاغل در سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۲



منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۷-۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

بر اساس اطلاعات مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۲ حدود ۳۴ درصد از زنان شاغل به کار "پاره وقت" (کمتر از ۳۳ ساعت کار در هفته) مشغول بوده‌اند. این سهم در بخش کشاورزی حدود ۴۱ درصد گزارش شده که با توجه به ماهیت کار در این بخش قابل درک است. در بخش صنعت نیز نزدیک به ۳۰ درصد از زنان کار پاره وقت داشتند که این گروه غالباً کارکنان مستقل و شاغلین خانگی را شامل می‌شود.

علاوه بر اشتغال به کار پاره وقت، عده‌ای از زنان شاغل مجبور به ترک کار و یا تعویض شغل خود شده‌اند. از مجموع زنانی که در ۵ سال گذشته (تا ۱۳۹۲) شغل خود را ترک کرده‌اند، حدود ۲۴ درصد به دلیل پایین بودن درآمد و ۴۰ درصد به خاطر ناپایداری وضعیت شغلی مجبور به این اقدام شده‌اند که به تفکیک ۱۶ درصد موقتی بودن کار، ۸ درصد تعطیلی دائمی محل کار، ۴ درصد فصلی بودن کار و ۱۲ درصد اخراج یا تعدیل نیروی کار را اعلام نموده‌اند.^۸

بنابراین در نتیجه شرایط تحول یابنده وضعیت اقتصادی و سیاست‌های اجتماعی دولت زنان علاوه بر خروج از بازار کار، جابجایی میان بخش‌های اقتصادی، اجبار به ترک یا تفویض شغل، به سوی کارهایی سوق داده شده‌اند که در شرایط بد اقتصادی، بیشترین ریزش و ناپایداری را (مانند کار پاره وقت، قراردادی، موقت و یا اخراج) تجربه می‌کنند.

■ زنان کارگر

اولین و مهمترین مفهوم در این گزارش، تعریف "زن کارگر" است. برای دستیابی به این تعریف می‌توان به قانون کار^۹ مراجعه کرد که "کارگر" را فردی تعریف می‌کند که "به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند." به نظر می‌رسد این تعریف با تأکید بر وجود کارفرما و حق السعی (انواع دستمزد) جامعیت کافی را با وضعیت کاری که گروه بزرگی از زنان انجام می‌دهند یعنی "کارکن فامیلی بدون مزد" یا "کارکن مستقل"

۸. سایر دلایل ترک شغل زنان عبارتند از: مسائل خانوادگی، جابه‌جایی محل کار، تحصیل یا آموزش، مهاجرت، بازنشستگی، کهولت سن، بیماری و سایر.

۹. برای جزئیات بیشتر از مواد قانونی به پیوست دو مراجعه شود.

که کارفرما ندارد (خود کارفرما هستند) و یا مزدی دریافت نمی‌کنند، ندارد. در نتیجه عده‌ای از زنان شاغل و کارگر خارج از دایره این تعریف باقی می‌مانند.

سازمان تأمین اجتماعی که با هدف حمایت از "کار" تأسیس شده است همه افرادی را که تحت پوشش قرار می‌دهد "کارگر" تعریف می‌کند. این عنوان شامل همه کسانی می‌شود که در بنگاه‌های اقتصادی تحت پوشش قانون کار شاغل هستند. گرچه این افراد با درجات مختلف تحصیلی و در مسئولیت‌های گوناگون فعالیت می‌کنند، اما همه "کارگر" نامیده می‌شوند.^{۱۰} علی‌الاصول همه مزد و حقوق بگیران شاغل در بخش خصوصی در این گروه جای می‌گیرند، اما زنان کارگر غیر مزد و حقوق بگیر (مانند آنهایی که در خانه کار می‌کنند) در این مجموعه دیده نمی‌شوند.

مرکز آمار ایران که مسئول تهیه آمارهای مربوط به نیروی کار است، کارگران را به دو دسته ساده و ماهر تفکیک کرده و تعاریف جداگانه‌ای ارائه می‌دهد.^{۱۱} "کارگر ساده" فردی است که برای انجام وظایف شغلی خود نیاز به تعلیم و کسب مهارت و تجربه ندارد و "کارگر ماهر" فردی است که به اعتبار دانش فنی و تجربه‌ای که کسب کرده، توانایی انجام دادن یک یا چند وظیفه را در شغل معین و کارهای فنی دارد. این دو تعریف می‌تواند اطلاعات کافی در مورد کارگران به دست دهد، اما در اطلاعات ارائه شده در طرح آمارگیری نیروی کار ۱۳۹۲ که وضعیت شغلی افراد گزارش شده است، اثری از عنوان "کارگر ماهر" نیست (به جز در بخش کشاورزی). بلکه وضعیت شغلی به تفکیک ۹ گروه عمده شغلی ارائه شده است:

- ۱) قانونگذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران
- ۲) متخصصان
- ۳) تکنسین‌ها و دستیاران
- ۴) کارمندان امور اداری و دفتری
- ۵) کارکنان خدماتی و فروشندگان
- ۶) کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری
- ۷) صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط
- ۸) متصدیان و مونتاژکاران ماشین آلات و دستگاه‌ها و رانندگان وسایل نقلیه
- ۹) کارگران ساده

بدین ترتیب با توجه به محدودیتی که در تعریف و آمارهای ارائه شده توسط مرکز آمار ایران و سایر منابع معتبر وجود دارد، در این گزارش با در نظر داشتن نوع فعالیت‌ها و دسته بندی شغل‌هایی که در ۹ گروه وضعیت شغلی در گزارش "طبقه‌بندی

۱۰. به طور نمونه، یک بیمارستان کارگاهی است که کارگران آن شامل پزشکان متخصص، پرستاران و ... تا رده مسئولین نظافت می‌شود.

۱۱. برای اطلاعات بیشتر به پیوست سه مراجعه شود.

استاندارد بین‌المللی مشاغل ایران (ISCO-۰۸) ارائه شده است، به صورت قراردادی زنان شاغلی را که در گروه‌های ۴ تا ۸ شمارش شده‌اند، جزو کارگران ماهر منظور نموده و گروه ۹، تعداد کارگران ساده را نشان می‌دهد (جدول ۲).

جدول ۲. زنان ۱۰ ساله و بیشتر بر حسب گروه‌های عمده شغلی و وضع شغلی در سال ۱۳۹۲

بخش خصوصی					کل (بخش خصوصی + بخش عمومی)	گروه
کارکن فامیلی بدون مزد	مزد و حقوق بگیر	کارکن مستقل	کارفرما	جمع*		
۱۱۱۹	۱۴۰۱۸۵	۱۸۳۳	۲۳۴	۱۴۳۷۲۵	۲۴۳۹۶۰	۴: کارمندان امور اداری و دفتری
۲۶۳۳۹	۱۱۴۲۸۶	۱۳۹۰۱۶	۶۷۵۲	۲۸۶۳۹۴	۳۰۳۷۸۶	۵: کارکنان خدماتی و فروشنندگان فروشگاه‌ها و بازارها
۴۷۴۳۶۶	۱۴۰۰۰	۱۲۸۵۳۲	۲۶۵۲	۶۱۹۵۹۳	۶۱۹۷۷۸	۶: کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری
۹۱۲۶۳	۱۳۷۴۲۰	۳۹۰۹۱۱	۴۱۵۹	۶۲۴۱۷۳	۶۲۷۱۷۰	۷: صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط
۱۸۸۸	۲۹۰۱۵	۹۲۶۴	۳۴	۴۰۲۰۲	۴۱۱۵۶	۸: متصدیان ماشین‌آلات و دستگاه‌ها، مونتاژکاران و رانندگان وسایل نقلیه
۵۹۴۹۷۵	۴۳۴۹۰۶	۶۶۹۵۵۶	۱۳۸۳۱	۱۷۱۴۰۸۷	۱۸۳۵۸۵۰	کارگران ماهر
%۳۴/۷	%۲۵/۴	%۳۹/۱	%۰/۸	%۱۰۰	-	سهم از کل کارگران ماهر
۶۹۹۸۴	۹۲۲۲۵	۲۱۱۰۳	۰	۱۸۳۳۱۲	۲۰۲۱۷۰	۹: کارگران ساده
%۳۸/۲	%۵۰/۳	%۱۱/۵	۰	%۱۰۰	-	سهم از کل کارگران ساده
۶۶۴۹۵۹	۵۲۷۱۳۱	۶۹۰۶۵۹	۱۳۸۳۱	۱۸۹۷۳۹۹	۲۰۳۸۰۲۰	جمع (کارگران ماهر + ساده)
%۳۵	%۲۷/۸	%۳۶/۴	%۰/۷	%۱۰۰	-	سهم از کل کارگران

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.
* جمع شامل زنان شاغل در بخش‌های خصوصی و تعاونی است.

با توجه به تعداد کم زنان کارگری که برای انجام وظایف خود نیاز به کسب مهارت نداشته‌اند (حدود ۲۰۰ هزار نفر)، کمی بیش از ۹۰ درصد از زنان کارگر به دلیل دارا بودن دانش فنی و تجربه در زمره کارگران ماهر قرار می‌گیرند که ۳۹ درصد آنها کارکن مستقل و ۳۴/۷ درصد کارکن فامیلی بدون مزد هستند.

به نظر می‌رسد که بخش خصوصی فراهم کننده فرصت‌های شغلی برای زنان کارگر بوده، به طوری که ۹۱ درصد از زنان کارگر در بخش خصوصی شغلی را به دست آورده‌اند. بر اساس برآورد و محاسبات صورت گرفته سهم زنان کارگر ساده از کل کارگران ساده کشور حدود ۶ درصد و در گروه کارگران ماهر رقمی نزدیک به ۱۳ درصد است.

با فرض اینکه زنان شاغل در بخش عمومی از حمایت‌های قانونی دولت برخوردار هستند و در میان زنان شاغل در بخش خصوصی زنان کارفرما نیز به دلیل امکانات مالی و اقتصادی توان استفاده از سایر انواع حمایت‌ها را (مانند بیمه حرف و مشاغل آزاد) دارند، میزان تعهد کارفرمایان بخش خصوصی در اجرای مفاد قانون کار و فراهم آوردن حمایت‌های مورد نیاز برای زنان کارگر مزد و حقوق بگیر موضوعی در خور توجه است. اما چگونگی وضعیت برخورداری دو گروه از زنان کارگر از حمایت‌های قانونی و اجتماعی یعنی کارکنان مستقل و کارکنان فامیلی بدون مزد که نزدیک به ۷۱ درصد از کل زنان کارگر و در واقع "خوداشتغالان"^{۱۲} را تشکیل می‌دهند، مسئله‌ای است که می‌بایست مورد بررسی قرار گیرد.

جدول ۳. تعداد و سهم زنان کارگر ماهر و ساده در مجموع کارگران و زنان شاغل در بخش خصوصی در سال ۱۳۹۲

شرح	۱۳۹۲
برآورد تعداد زنان کارگر ماهر در بخش خصوصی	۱۷۱۴۰۸۷
سهم زنان کارگر ماهر بخش خصوصی از کل کارگران ماهر (زن + مرد)	۱۳/۵٪
سهم زنان کارگر ماهر بخش خصوصی از کل زنان شاغل	۵۴/۵٪
تعداد زنان کارگر ساده در بخش خصوصی	۱۸۳۳۱۲
سهم زنان کارگر ساده بخش خصوصی از کل کارگران ساده (زن + مرد)	۵/۹٪
سهم زنان کارگر ساده بخش خصوصی از کل زنان شاغل	۵/۸٪
تعداد کل زنان کارگر ساده و ماهر در بخش خصوصی	۱۸۹۷۳۹۹

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

بر اساس تجربیات و مطالعات جهانی در شرایط بد اقتصادی، کشورها افزایش خوداشتغالی را تجربه می‌کنند و چون کار تمام وقتی وجود ندارد، بالاجبار زنان به کارهای پاره وقت تن می‌دهند و به انواع شغل‌های آسیب پذیر مانند خوداشتغالی، کارکن فامیلی بدون مزد، کارکن مستقل، کارهای موقت، فصلی، کار در خانه (مشاغل خانگی) و ... می‌پردازند (Kabeer ۲۰۱۲: ۲۲). در واقع در شرایط بد اقتصادی برای زنان انتخاب چندان وجود ندارد و مجبورند برای کاهش فقر خانواده و تأمین بخشی از مخارج زندگی، وارد بازار کار شده و در حاشیه نایمن آن باقی بمانند. اما به استناد اطلاعات قابل دسترسی و ارائه شده، به نظر

۱۲. طبق تعریف مرکز آمار ایران خوداشتغال فرد شاغلی است که برای انجام فعالیت شغلی خود مزد و حقوق دریافت نمی‌کند و شامل سه گروه کارفرمایان، کارکنان مستقل و کارکنان فامیلی بدون مزد و حقوق است.

می‌رسد که زنان کارگر کشور ما علاوه بر تجربه شرایط بد اقتصادی، با سیاست‌های اجتماعی برای خروج از بازار کار مواجه بوده‌اند که تجربه متفاوتی را رقم زده است و آن کاهش زنان شاغل در همه وضع‌های شغلی است. انتظار بهبود این وضعیت، در گرو شناخت درست تنیدگی مسائل فرهنگی و اجتماعی با مسائل اقتصادی و پیشنهاد سیاست‌هایی عملی در ظرفیت کنونی کشور است.

جدول ۴. تغییرات تعداد زنان کارگر ماهر و ساده در وضع‌های شغلی بخش خصوصی در سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۲

شرح	جمع	کارفرما	کارکن مستقل	مزد و حقوق بگیر	کارکن فامیلی بدون مزد
تعداد کارگران ماهر	۱۳۸۸	۲۳۱۷۶۵۱	۱۹۴۵۰	۸۲۳۳۴۸	۴۶۹۴۷۸
	۱۳۹۲	۱۷۱۴۰۸۷	۱۳۸۳۱	۶۶۹۵۵۶	۴۳۴۹۰۶
تعداد کارگران ساده	۱۳۸۸	۱۸۲۶۳۵	۲۶۱	۱۲۴۶۰	۱۱۶۰۵۷
	۱۳۹۲	۱۸۳۳۱۲	۰	۲۱۱۰۳	۹۲۲۲۵
تعداد کل کارگران	۱۳۸۸	۲۵۰۰۲۸۶	۱۹۷۱۱	۸۳۵۸۰۸	۵۸۵۵۳۵
	۱۳۹۲	۱۸۹۷۳۹۹	۱۳۸۳۱	۶۹۰۶۵۹	۵۲۷۱۳۱
میزان تغییرات کارگران ماهر	-۶۰۳۵۶۴	-۵۶۱۹	-۱۵۳۷۹۲	-۳۴۵۷۲	-۴۱۰۴۰*
میزان تغییرات کارگران ساده	+۶۷۷	-۲۶۱	+۸۶۴۳	-۲۳۸۳۲	+۱۶۱۲۷
میزان تغییرات کل کارگران	-۶۰۲۸۸۷	-۵۸۸۰	-۱۴۵۱۴۹	-۵۸۴۰۴	-۳۹۴۲۷۳*

منبع: مرکز آمار ایران، سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

* بخشی از رقم ۳۹۴۲۷۳ مربوط به کارکن فامیلی بدون مزد می‌تواند ناشی از اعلام پاسخگویان به عنوان "خانه‌دار" باشد.

۳. کارهای شایسته و شکننده زنان کارگر

در یک قرن گذشته، تلاش فعالین حوزه کارگری کشور، تأمین و پایداری چهار رکن اصلی کار شایسته^{۱۳} یعنی دسترسی به فرصت‌های شغلی^{۱۴}، حقوق^{۱۵}، حمایت‌های^{۱۶} قانونی و وجود تشکل‌ها^{۱۷} برای حمایت‌های اجتماعی بوده است. در نتیجه‌ی

۱۳. Decent Work
 ۱۴. Employment Opportunities
 ۱۵. Rights
 ۱۶. Protection
 ۱۷. Voice

تلاش‌های کارگران و درک بهتر دولت‌ها از وضعیت آنها اولین قانون کار در سال ۱۳۲۵ و آخرین آن در سال ۱۳۶۹ توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام^{۱۸} به تصویب رسید.

بر اساس اسناد موجود اعضاء اتحادیه کارگران کارخانه بافندگی وطن اصفهان در اردیبهشت سال ۱۳۱۰ (برگی از تاریخ، به نقل از <http://iransos.com>) فهرستی از تقاضاهای خود را طرح کرده و پیگیر تحقق آنها بوده‌اند، از جمله:

- ۸ ساعت کار در روز
- پرداخت حقوق برای روزهای جمعه (تعطیل)
- پایان بخشیدن به تنبیه بدنی کارگران
- استفاده از کلمه "کارگر" به جای "فعله"

کارگران زنی که در کارخانه بافندگی وطن و سایر کارخانه‌های ریسندگی اصفهان کار می‌کردند (روزنامه اخگر ۱۳۰۹ به نقل از esfahapeople.persianblog.ir) و "زن کارخانه‌ای" نامیده می‌شدند، از روزهای کاری تعریف می‌کنند که: "دو شیفت بود که هفتگی عوض می‌شد. ساعت شش عصر می‌رفتیم تا شش فردا صبح. هفته بعد عوض می‌شد؛ شش صبح می‌رفتیم تا شش عصر. خیلی بد بود. دوازده ساعت کار می‌کردیم. بعداً شد هشت ساعت. من صبح بچه‌ام را بغل می‌کردم و می‌بردم تحویل شیرخوارگاه می‌دادم. هر سه یا چهار ساعت یک بار هم نوبت شیردهی داشتیم. وقتی ساعت کارمان از دوازده ساعت به هشت ساعت رسید، روزی دو بار نوبت شیردهی داشتیم." بعدها گفتند "زن‌ها دیگر شب کار نباشند" (جزینی ۱۳۹۳: ۲۰-۱۸).

از آن تاریخ قراردادهای کاری بین کارگران و کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی به شکل‌های مختلفی بسته می‌شود. برخی از قراردادهای افراد را به یک سازمان یا بنگاه برای سال‌های طولانی و دوره‌ی زمانی غیرمشخص متصل می‌کنند و تعداد دیگری برای یک دوره‌ی زمانی محدود و یا کار معین نیروی کار را به خدمت می‌گیرند. گروهی از کارگران با یک سازمان قرارداد می‌بندند در حالی که در سازمان و محل دیگری کار می‌کنند.

بدین ترتیب شکل‌های مختلفی از قراردادهای تنظیم می‌شود و فرم‌های جدیدی از استخدام زنان و مردان طرح شده، اما دانسته‌ها و اطلاعات ما راجع به اشکال متعددی از کارها و نقاط قوت و مسائل آنها چندان افزایش نیافته است. در حالی که شناخت آنچه که در عمل اتفاق می‌افتد برای طراحی سیاست‌ها و احتمالاً رفع ناکارآمدی‌ها ضروری است.

در این بخش از گزارش ابتدا مروری می‌کنیم بر مفاهیم و روش‌های مختلفی که در تجربیات جهانی برای دسته بندی انواع کارها، با ویژگی‌های متفاوت طرح و بحث شده است. سپس از مجموعه این مباحث، با توجه به وضعیت فعالیت‌های اقتصادی

۱۸. به دلیل اختلاف نظر شورای نگهبان و مجلس شورای اسلامی، تصویب قانون به مجلس تشخیص مصلحت محول شد. سن قانونی کار یک نمونه از اختلاف نظرها بود. به نظر شورای نگهبان، کودکان در هر سنی می‌توانند با اجازه ولی‌شان به کار گرفته شوند.

زنان کارگر، معیارهایی برای دسته بندی شغل‌های زنان کارگر تنظیم و بر این اساس، شرایط موجود در مسائل زنان کارگر بررسی می‌شود.

۳.۱. دسته بندی کارها

بحث روابط و شرایط کار و معیارهای به کار گرفته شده برای دسته بندی کارها و کارگرانی که این نوع کارها را انجام می‌دهند، موضوع مطالعات بسیاری در سازمان بین‌المللی کار و سایر نهادهای معتبر جهانی بوده است.

■ کار استاندارد و غیراستاندارد

متخصصین دانشگاه علم و تکنولوژی هنگ کنگ در گزارشی که برای سازمان بین‌المللی کار تهیه کرده‌اند، کار و کارگرانی که این نوع کارها را انجام می‌دهند به دو دسته تفکیک کرده‌اند؛ کار استاندارد و غیراستاندارد (George and Chattopadhyay, ۲۰۱۵).

کارگرانی که کار استاندارد انجام می‌دهند، طبق قرارداد نامحدودی، ساعات کار ثابت و معین دارند، در یک مکان ثابت و تحت کنترل و مدیریت مستقیم کارفرما کار می‌کنند. اما کارگرانی که کار غیراستاندارد انجام می‌دهند می‌توانند شامل سه گروه باشند (به نقل از Pfeffer and Boron ۱۹۸۸):

(۱) آنهایی که پیوستگی و وابستگی محدود و موقتی با یک سازمان دارند مانند کارگر پاره وقت^{۱۹}. کار پاره وقت با کار موقتی^{۲۰} که قراردادی با زمان محدود دارد، متفاوت است زیرا کارگران پاره وقت می‌توانند با یک قرارداد نامحدود ولی برای ساعات یا روزهای محدود در هفته کار کنند.

(۲) آنهایی که پیوستگی مکانی محدودی با سازمان دارند، مانند کارگرانی که در خانه کار می‌کنند^{۲۱} و یا آنهایی که از راه دور و یا با استفاده از شبکه‌های مجازی^{۲۲} کار می‌کنند. این گروه ممکن است هرگز با سایر همکاران خود در یک مکان واحد قرار نگیرند

(۳) آنهایی که پیوستگی اداری/ مدیریتی محدود با سازمان دارند، مانند کارگرانی که توسط پیمان‌کاران برای کار در یک سازمان دیگر استخدام می‌شوند (کارگران خدمات برای نظافت ساختمان‌ها و یا شهر). این گروه می‌تواند شامل

۱۹. Part Time Workers

۲۰. Temporary

۲۱. At Home work, Home Based Work

۲۲. Virtual Workers

کارگران قراردادی^{۲۳} باشد که حداقل ارتباطات اداری را با سازمان اصلی دارند. در حالی که با یک پیمان‌کار قرارداد دارند در سازمان دیگری کار می‌کنند.^{۲۴}

عده‌ای از کارکنان مستقل یا افرادی که برای خودشان کار می‌کنند (خویش‌فرما) ولی خدمات خود را با قراردادی به سازمان‌های دیگر ارائه می‌کنند، در این گروه قرار می‌گیرند. مانند تأمین کنندگان غذای یک وزارتخانه که کار خود را در آشپزخانه (های) مستقل انجام می‌دهند.

مشخص است که احتمالاً بسیاری از ساز و کارهای غیر استاندارد دقیقاً در سه گروهی که عنوان شده جای نمی‌گیرند و یا ویژگی‌هایی مانند محدودیت اداری و یا زمانی با هم ترکیب می‌شوند. در هم پیچیدگی عناوین و مفاهیم نتیجه طبیعی این واقعیت است که امروزه شکل‌های متنوعی از کار غیراستاندارد وجود دارد و گاهی کشورها از تعاریف و مفاهیم متفاوت استفاده می‌کنند که در عمل مقایسه میان اطلاعات را دشوار می‌سازد.

یک مسئله اصلی در بحث و تعریف کار غیراستاندارد این نکته است که مفهوم کار غیراستاندارد بار ارزشی را با خود همراه دارد مبنی بر این که کار استاندارد وجود دارد که غیراستاندارد از آن انحراف حاصل کرده است. در نتیجه حتی کارگران واکنش‌های متفاوتی نسبت به کار غیراستاندارد نشان می‌دهند که غالباً نشان‌دهنده عدم پاسخگویی به انتظارات آنان از کار است. در نتیجه استقبال چندانی از این نوع کار نمی‌کنند. بنگاه‌های اقتصادی نیز در این میان با مشکلاتی مواجه می‌شوند زیرا هنوز تجربه و سیستم‌های لازم برای چالش‌های کار غیراستاندارد (مانند دورکاری و ...) را کسب نکرده‌اند.

پاره‌ای از این مشکلات ناشی از جدید بودن کارهای غیراستاندارد در جامعه و تعبیری است که غالباً از این نوع کارها صورت می‌گیرد. در حالی که تعریف و دسته بندی کارهای غیراستاندارد از جامعه‌ای به جامعه دیگر متفاوت و در طول زمان ممکن است تغییر کند. حتی در شرایطی، افراد و بنگاه‌های اقتصادی با تجربه بیشتر و عملیات موفق‌تر، نگرش‌هایشان نسبت به کارهای غیراستاندارد تغییر می‌کند.

تحقیقات و تجربیات نشان می‌دهد که سازوکارهای غیراستاندارد برای این است که افراد از انعطاف بیشتری در کار خود برای سازگاری با امور غیرکاری مانند مراقبت از خانواده داشته باشند، اما فقط به شرطی که افراد با آزادی کامل این نوع کار را انتخاب کرده باشند احساس رضایت از کار خواهند کرد. به عبارت دیگر، انتخاب افراد در پذیرش و انجام کارهای غیراستاندارد بسیار مهم است. کسانی که به ناچار یکی از انواع کارهای غیراستاندارد را انتخاب کرده باشند، کارگران موفق نبوده و برای کار خود ارزشی قائل نخواهند شد. همینطور روشی که بنگاه‌های اقتصادی با تبعیض میان کارگران استاندارد و غیراستاندارد در سرمایه‌گذاری، آموزش و ... به کار می‌گیرند، وفاداری کارگران و حفظ آنها را برای موفقیت بنگاه دشوار می‌سازد. در نتیجه کارگرانی که کار غیراستاندارد انجام می‌دهند نسبت به وظایف اصلی بنگاه حاشیه‌ای تلقی می‌شوند. در واقع به‌گونه‌ای بازار کار

۲۳. Contract Workers

۲۴. در برخی گزارش‌ها از عنوان کار پیمانکاری موقت در چارچوب کلی "اشتغال مثلی" استفاده شده است (غفرانی ۱۳۹۴).

اولیه با دستمزد و پرداخت خوب، ثابت و با امنیت و امکان ارتقاء در مقابل بازار کار ثانویه با دستمزد کم، مهارت کم، با امکان نامشخص برای پیشرفت قرار می‌گیرد. بازار کار ثانویه تقریباً مشابه کارهای غیراستاندارد است.^{۲۵}

■ کار عادی و غیرعادی^{۲۶}

این دسته بندی از کار که در برخی منابع "متعارف و غیرمتعارف" نامیده شده است، بر معیارهایی نظیر وجود مقررات و اسناد خاصی در مورد روش انجام یک کار و نوع مهارت‌های مورد نیاز برای آن به‌ویژه خطرپذیری کارگرانی که آن را انجام می‌دهند، تأکید نموده است. در نتیجه کار غیرعادی را شغل یا وظایفی می‌دانند که ویژگی‌های زیر را داشته باشد:

- به ندرت انجام می‌شوند.
- خارج از وظایف عادی (نرمال) است.
- یک روش مستند و ثبت شده ندارد.
- متفاوت از روال عادی انجام می‌شود.
- قبلاً اجرا نشده است.
- انجام آن خطرپذیری بالایی را می‌طلبد.

این نوع کار یا وظیفه می‌تواند بدون برنامه‌ریزی قبلی و به دلیل شرایط فوری پیش آمده، انجام شود که فرصت کافی برای تحلیل ایمنی^{۲۷} آن وجود نداشته است. بنابراین توانایی حل مشکل، خلاقیت و انعطاف‌پذیری بالایی را می‌طلبد.

کارهای عادی و غیرعادی به دو دسته کار فکری و فیزیکی تفکیک می‌شوند. نمونه کار عادی فکری، کارهایی است که کارکنان اداری و فروشندگان انجام می‌دهند و کار عادی فیزیکی شامل کارگران ساختمانی، مونتاژکاران و مکانیک‌هاست. مثال‌های کار غیرعادی فکری، کار پزشکان و مهندسين و کار فیزیکی غیرعادی را نگهبانی ساختمان‌ها ذکر شده است.^{۲۸}

■ کار خوب و کار بد

دو بخش عمده اقتصادی؛ بخش عمومی و خصوصی (در مواردی شامل تعاونی‌ها)، هر یک مقدمات و پیامدهای متفاوتی در جذب نیروی کار زنان دارند. استخدام در بخش عمومی به دلیل ویژگی‌های بارز آن که مهمترین آنها پایداری و امنیت شغلی و حمایت‌های قانونی و اجتماعی است، بیشترین تحول را در زندگی زنان و توانمندی آنها ایجاد می‌کند. اما استخدام در این

^{۲۵}. Safety Talk: Non-routine works, University of Chicago (Environmental Health and Safety), www.safety.uchicago.edu/files, Last acces at: ۲۱ sep ۲۰۱۵

^{۲۶}. Routine and Non-Routine Work

^{۲۷}. Job Safety Analysis

^{۲۸}. http://www.ilo.org/newyork/voices-at-work/WCMS_۳۶۳۰۳۴/lang--en/index.htm, last access at ۲۱ oct ۲۰۱۵

بخش به تدریج کاهش یافته و با اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری، خصوصی سازی و کوچک کردن بخش عمومی و ... زنان به بخش خصوصی روی آورده‌اند.

به نظر کبیر^{۲۹} (۲۰۱۲) شرایط بد اقتصادی در موارد بسیاری زنان کارگر رسمی را که از مزایای قانون کار بهره‌مند بوده‌اند به بیرون از اقتصاد رسمی سوق داده، در نتیجه فرآیندی از ترکیب‌های مختلف کار در حال وقوع است:

- جایگزین شدن کارگر رسمی با غیررسمی
- کاهش بندها و مواد الزام آور در قراردادها
- عدم تضمین حمایت‌های قانونی حتی با کار در یک بنگاه رسمی
- کنترت‌های دست دوم
- بیکاری و کم‌کاری، کارهای پاره‌وقت و موقتی
- نبود نظم در پرداخت‌ها

بدین ترتیب انواع شغل‌ها و قراردادهای کاری به‌وجود آمده است که کارهای آسیب‌پذیر^{۳۰} در یک سر طیف (کارهای بد) و کارهای پایدار با حمایت‌های قانونی و اجتماعی (کارهای خوب) در سر دیگر این طیف قرار می‌گیرند:

<u>کارهای بد (آسیب‌پذیر)</u>	<u>کارهای خوب (پایدار)</u>
قرارداد محدود	قرارداد رسمی
کار در شرایط نامطلوب	کار در شرایط خوب
پرداخت نامنظم	نظم در پرداخت‌ها
بدون پوشش قانونی	حمایت‌های قانونی و اجتماعی
مزد روزانه	پرداخت در اضافه کار
دستمزد پایین	تأمین مسکن، غذا و ...
متغیر با شرایط فصلی	تشکیل اتحادیه
فشار جسمی - نیاز کمتر به نیروی فکری	سطح مهارت بالاتر
غیردائم	
فشار روانی به دلیل پایگاه اجتماعی پایین‌تر	
مهارت کمتر یا غیرماهر	

۲۹. Kabeer
۳۰. Vulnerable

با این معیارها، زنان کارگری که به کارهایی می‌پردازند که ترکیبی از ویژگی‌های کارهای بد را دارند، در واقع از طریق کارهای آسیب‌پذیر امرار معاش می‌کنند؛ مانند کارگران در کارهای موقت^{۳۱}، فصلی^{۳۲}، کار در خانه^{۳۳}، کارکن مستقل^{۳۴}، خوداشتغالی^{۳۵} و کارکن فامیلی بدون مزد^{۳۶}.

۳.۲. کار شایسته و کار شکننده

در گزارش اشتغال جهانی و چشم‌انداز اجتماعی ۲۰۱۵^{۳۷} سازمان بین‌المللی کار قید شده که زنان همچنان از نرخ بالاتر بیکاری، اشتغال کمتر و اصولاً مشارکت اقتصادی کمتر رنج می‌برند و با ریسک بالاتر به اشتغال‌های آسیب‌پذیر و ناپایدار یعنی خوداشتغالی می‌پردازند (ILO ۲۰۱۵:۲۱). گرچه در بیشتر مناطق جهان تعداد افراد در وضعیت‌های شغلی کارکنان فامیلی بدون مزد و کارکن مستقل کاهش مختصری یافته، به ویژه در مناطق آسیایی و خاورمیانه، اما همچنان نیمی از جمعیت جهان در شرایط آسیب‌پذیر (عمدتاً زنان) کار می‌کنند و در نتیجه از دستیابی به کار شایسته محروم مانده‌اند (ILO ۲۰۱۵:۲۱-۲۱).

زنان کشور ما در دو بخش عمومی و خصوصی شاغل هستند و بخش عمومی مشابه بسیاری از کشورهای در حال توسعه با اجرای سیاست‌های اصلاح ساختاری و ... علاوه بر تنگناهای اقتصادی دهه اخیر، ظرفیت کمتری برای ایجاد فرصت‌های شغلی و جذب زنان در جستجوی کار را دارد. در نتیجه بخش خصوصی که شامل کارفرمایان (۱/۲٪)، کارکن مستقل (۲۳/۵٪)، مزد و حقوق بگیران (۲۷/۶٪) و کارکنان فامیلی بدون مزد (۲۱/۳٪) می‌باشد، برای ۷۴ درصد از زنان متقاضی کار، فرصت شغلی فراهم نموده است^{۳۸}.

با توجه به نبود اطلاعات در مورد تعداد زنان کارگر ماهر^{۳۹}، پنج گروه عمده شغلی زنان شاغل بخش خصوصی به عنوان کارگر ماهر در نظر گرفته شد و با تجمیع آن با تعداد کارگران ساده، تقریباً به عددی حدود ۲ میلیون نفر می‌رسیم (جدول ۳)، که لزوماً همه این زنان با عنوان "کارگر" کار نمی‌کنند.

۳۱. Temporary

۳۲. Seasonal

۳۳. Home- Based work

۳۴. Own- Account

۳۵. Self- Employed

۳۶. Contributing Family Employment

۳۷. World Employment and Social Outlook ۲۰۱۵, ILO

۳۸. مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

۳۹. برای توضیح این موضوع به صفحات ۷ و ۸ گزارش رجوع شود.

ویژگی‌های بازار کار کشور ما با توجه به دو موضوع:

- موانعی که در سطح فردی و ساختاری سبب تمرکز زنان در یک یا چند شغل می‌شود مانند پرستاری و یا اشتغال در صنایع خاصی مانند پوشاک، که ساده‌ترین شاخص برای تشخیص نبود فرصت‌های شغلی و عدالت جنسیتی در بازار کار کشور است.
- در ادبیات مرور شده، اشاره‌ای به کار بدون قرارداد و یا قرارداد سفید امضاء نمی‌شود، و گویا فرض بر وجود حمایت‌های قانونی در هر شکلی از کار و قرارداد است، این امر ما را وادار می‌دارد تا معیارهای کار شایسته را بر اساس حداقل‌های قانون کار و تأمین اجتماعی کشور مشخص کنیم و هر شغلی که یک یا ترکیبی از این معیارها را دارا نیست، "کار شکننده" بنامیم.

البته باید اذعان کنیم که این معیارها می‌تواند حتی شامل حال زنانی شود که در بخش عمومی و یا واحدهای تحت پوشش قانون کار شاغل هستند. اما ما بر مسائل و میزان تطابق این معیارها با وضعیت زنان کارگر کشور تأکید داریم.

<u>کار شایسته</u>	<u>کار شکننده</u>
عقد قرارداد	بدون قرارداد
قراردادهای رسمی (دائم، پاره وقت و ...)	قرارداد موقت برای کار مستمر
پرداخت مشخص	قرارداد نامشخص (سفید امضاء)
پرداخت منظم	کمتر از دستمزد قانونی
ساعات مشخص کار	پرداخت نامنظم
پرداخت برای اضافه کار	ساعات کار بیش از ۸ ساعت
حداقل دستمزد	اضافه کار اجباری
خدمات درمانی (بیمه)	عدم برخورداری از پوشش بیمه‌ای و مزایای آن
بازنشستگی	نبود امنیت شغلی
پرداخت برای تعطیلات	نبود بیمه بیکاری
پرداخت دوران بارداری و زایمان	بدون تشکل و یا عضویت در تشکل
پرداخت دوران بیماری	سن کمتر از قانون کار
امنیت شغلی	
بیمه بیکاری	
تشکل و حق اعتراض	
سن قانونی کار	

۴. ترجیحات کارفرمایان در بازار کار

وضعیت زنان در بازار کار محصول عوامل ساختاری است که در فضای خصوصی و عمومی بر انتخاب زنان متقاضی شغل و کارفرمایان متقاضی نیروی کار تأثیر می‌گذارد. در واقع مناسبات اجتماعی چه در قالب هنجارها و ارزش‌های جنسیتی شده و چه در هنگام تنظیم و اعمال مقررات و قوانین توسط نهادهای گوناگون، زیربنای متغیرهای مشوق و یا محدودکننده مشارکت زنان در بازار کار است. در بسیاری از موارد این متغیرهای ساختارمند به چشم نمی‌آیند ولی از طریق گروه‌های نیرومند در بازار کار یعنی کارفرمایان عمل می‌کنند.

کارفرمایان را شاید بتوان به دو دسته تقسیم کرد^{۴۰}:

- آنهایی که نیروی کار زنان را ترجیح می‌دهند.

- آنهایی که نیروی کار مردان را ارجح بر استفاده از نیروی کار زنان می‌دانند.

گروه اول در توضیح دلایل این ترجیح خود، بر دردسر کمتر زنان در محیط کار و قانع بودن آنها به مزد کمتر تأکید دارند. معتقدند چون زنان غالباً نفر دوم کسب‌کننده درآمد در خانواده هستند و گاهی حتی نیازی به درآمد ندارند، بنابراین استخدام آنها با دستمزد کمتر به صرفه‌تر است. اما در مقابل، گروه دیگری از کارفرمایان بر این باورند که زنان به دلیل مسئولیت‌های متعددی که در چرخه‌ی زندگی دارند نیروی کار مؤثری نمی‌توانند باشند. بر این نظرند که تطبیق شرایط کاری زنان با مسائل خانوادگی همیشه اولویت اول زنان بوده، در نتیجه دلبستگی و وابستگی کمتری به کار و بنگاه اقتصادی دارند و مشکلات خانواده سبب غیبت زیاد زنان و درخواست تسهیلاتی برای رفت و آمد سریعتر و آسانتر و یا نگهداری بچه‌ها می‌شود که برای کارفرمایان هزینه‌بر است.

بدین ترتیب در اقتصاد معطوف به سود، کارفرمایان در بازار کار شانس انتخاب‌های گوناگونی را دارند:

- میان زنان کارگر و مردان کارگر

- میان قشرهای مختلف زنان کارگر

- عدم ارائه مزایای کارهای شایسته یا استفاده از نیروی کار در کارهای شکننده

۴۰. کارفرمایان با زنان کارگر به عنوان کارکنان فامیلی بدون مزد که برای کمک به فعالیت اقتصادی واحد خانوادگی، بخشی از مسئولیت‌ها را به‌عهده می‌گیرند، غالباً مشکلی ندارند.

کارفرمایان در مواردی، به‌ویژه زمانی که بازار کار با نیروی کار اضافی مواجه است، از زنان به عنوان نیروی کار ذخیره برای خارج کردن مردان دردسرساز و کاهش قدرت چانه‌زنی کارگران درباره‌ی دستمزد، شرایط و روابط کار و ... استفاده می‌کنند. در واقع با انتخاب نیروی کاری زنان، اتحاد طبقه‌ی کارگر را تضعیف می‌کنند.

در شرایط دیگری کارفرمایان از میان زنان کارگر قشر خاصی را انتخاب می‌کنند و به شکلی رقابت میان زنان کارگر را دامن می‌زنند. علاوه بر این، تصمیم‌گیری در مورد واگذاری کار شایسته و یا شکننده به کارگران زن و یا به کارگران زن با وضعیت‌های تأهل متفاوت، در حیطه‌ی قدرت و انتخاب کارفرمایان است.

پشت پرده تمامی فرآیندهای بازار کار، انتخاب نیروی کار و پیامدهای آن برای کارگران، غالباً موضوع سود کارفرمایان نهفته است. ملاک واگذاری نوع شغل شایسته و یا شکننده، سودآوری چنین تصمیمی است. شواهد میدانی موجود حاکی از آن است که غالباً کارهای شایسته با هر نوع سرمایه‌گذاری (آموزشی و ...) و استخدام به صورت رسمی، با حمایت‌های قانونی و اجتماعی و ... به مردان واگذار می‌شود و کارهای شکننده که فرم‌های آسیب‌پذیر و ناپایدار اشتغال هستند؛ (موقتی، فصلی، کار در خانه و ...) به زنان محول می‌گردد.

۴.۱. مزایای کارهای شکننده

کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی دلایل سه‌گانه‌ای برای استفاده از نیروی کار در انجام کارهای شکننده دارند:

■ هزینه کمتر

غالب مقالات و یافته‌های پژوهشی درباره‌ی انگیزه کارفرمایان برای استفاده از نیروی کار در فرم‌های شکننده به هزینه‌های کمتر اشاره کرده‌اند. هزینه‌های کارگرانی که به کارهای شکننده اشتغال می‌ورزند (مانند کارگران موقت، فصلی و ...) غالباً کمتر از سایر کارگران است، زیرا مزایایی که به کارگران با مدت طولانی کار و یا دائمی بر اساس مقررات پرداخت می‌شود، به این دسته از کارگران تعلق نمی‌گیرد.

فتح‌الله بیات، رییس اتحادیه کارگران قراردادی و پیمانی (مرداد ۱۳۹۴) می‌گوید:

"پیمان‌کار از طریق مزایده یا مناقصه کار را می‌گیرد. وقتی با حداقل قیمت برنده می‌شوند باید هزینه‌ها را کاهش دهند که سودشان تأمین شود. دستمزد و بیمه کارگران پرداخت نمی‌شود."

همچنین کارگران در کارهای شکننده باعث کاهش برخی از هزینه‌ها برای کارفرمایان می‌شوند، مانند زنان کارگری که در خانه کار می‌کنند که به دلیل عدم پرداخت هزینه اجاره و نگهداری محل، عملاً به کارفرمایان کمک می‌کنند. همچنین است وقتی که یک بنگاه اقتصادی واسطه (اصطلاحاً پیمانکار) با نیروهایی قرارداد منعقد می‌کند که در سازمان‌های دیگری کار خود را

انجام می‌دهند (مانند کارگران بخش خدمات برای نظافت ساختمان‌ها) که از هزینه‌های مدیریت و نظارت کارفرمای اصلی کاسته می‌شود. برون‌سپاری‌ها که به تدریج نیز بسیار متداول می‌شود در واقع روشی برای کاستن هزینه‌های کارفرماست.

در قبال مزایای کاهش هزینه‌ها در کارهای شکننده، محول نمودن این نوع کارها به زنان کارگر به صورت موقتی، پاره وقت و ... کارفرما را از مسئولیت پرداخت حق‌الزحمه دوران زایمان (۶ یا ۹ ماه) و یا تأمین شیرخوارگاه و مهدکودک برای فرزندان زنان کارگر رها می‌کند. به عبارت دیگر مزایایی که مطابق قانون به کارگران زن شاغل در کارهای شایسته تعلق می‌گیرد، در کارهای شکننده تأمین نمی‌شود (علی‌پور و ظریفی ۱۳۹۰).

■ انعطاف‌پذیری

امکان استفاده از تعداد کارگران کم یا زیاد در مقاطع زمانی مختلف و اصولاً تغییر تعداد کارگران برای حل مشکلات بنگاه اقتصادی و در فرصتی بسیار کوتاه، استفاده از نیروها در قالب کارهای شکننده را بسیار به صرفه می‌نماید. در واقع انعطاف‌پذیری در زمان نیاز به نیروی کار (مثلاً فصلی) و امکان استخدام نیروی کارگری برای مدت کوتاه به بنگاه‌های اقتصادی این امکان را می‌دهد که نیروهای خود را به سرعت افزایش و یا کاهش دهند.

بدین ترتیب استفاده از کارگران موقتی، انعطاف در تعداد نیروی کار را میسر می‌کند و استفاده از کارگران قراردادی برای کار معین، انعطاف‌های مالی و مهارتی را برای کارفرمایان فراهم می‌سازد.

■ تکنولوژی

تحولات تکنولوژیک انجام کار در مکان‌های متفاوت و همچنین استفاده از نیروی کار برای مدت زمان کوتاه (پاره وقت و ...) را امکان‌پذیر کرده است. بنگاه‌های اقتصادی که به مهارت‌های تکنولوژیک بیشتری نیاز داشته باشند و یا برای دوره کوتاهی به مهارت خاصی نیاز داشته باشند، از امکان استفاده از کارهای شکننده بیشتر استقبال می‌کنند.

امروزه استفاده از تکنولوژی‌های جدید و برون‌سپاری به یکی از روش‌های رایج در استخدام کارگرانی که کارهای شکننده انجام می‌دهند، تبدیل شده است. در این روش هزینه آموزش نیروها برای بنگاه اقتصادی کمتر شده و نیازی به سرمایه‌گذاری در این زمینه نیست. درباره‌ی رابطه تأثیر تکنولوژی بر گسترش کارهای شکننده هنوز مطالعات چندانی که آن را کاملاً تأیید یا رد کند انجام نشده است. البته برخی مطالعات عدم موفقیت در برون‌سپاری و بازگشت به روش انجام کار در درون بنگاه اقتصادی و در قالب کار شایسته را گزارش کرده‌اند (George and Chattopadhyay ۲۰۱۵: ۸-۹).

همچنین تأکید بر صرفه‌جویی در هزینه‌ها به دلیل کاهش هزینه‌های آموزشی برای کارگرانی که به فرم کارهای شکننده می‌پردازند، موضوعی است که شاید در کوتاه مدت موجب کاهش هزینه‌های کارفرمایان شود ولی در بلندمدت مزایای آن مورد تردید است.

علاوه بر این به نظر می‌رسد که نیروی کاری که به سرعت عوض شده و جایگزین می‌شود، نسبت به سازمان وفاداری کمتری خواهد داشت. در این صورت حفظ و نگهداری کارگر در کار شکننده دشوار خواهد شد. زیرا کارگران برای پیدا کردن شغل بهتر و یا ارتقاء پایگاه اجتماعی خود مرتب در تلاش هستند و فرصت آزمایش نیروی کار، قبل از به‌کارگیری او به صورت تمام وقت فراهم نخواهد بود.

مطالعات (به نقل از ۲۰۱۵ *George and Chattopadhyay*) در مورد دلایل سه‌گانه علاقه کارفرمایان به کاهش هزینه‌ها در نتیجه استفاده از نیروی کار در کارهای شکننده نتایج متفاوتی را گزارش کرده‌اند. گروهی بر این باورند که کارهای شایسته برای یک بنگاه اقتصادی سودآوری بیشتری خواهد داشت. حتی پژوهش‌ها و تجربه‌های علمی در مورد تفاوت هزینه‌ها در میان انواع کارهای شکننده (به‌طور نمونه کارگران موقت در مقایسه با آنهایی که در خانه کار می‌کنند) نتیجه‌گیری‌های متفاوتی را گزارش نموده‌اند.

۴.۲. تأثیر کارهای شکننده بر زنان کارگر

غالباً فرض می‌شود کارگرانی که به کار در فرم‌های شکننده مشغول می‌شوند، به دلیل زمان کوتاه‌تر، کار ناپایدارتر، نوع قرارداد و ... پیوستگی ضعیف‌تری نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنند، خواهند داشت. وفاداری کمتر به سازمان، رضایت شغلی کمتر، احساس هویت ضعیف‌تر با سازمان از نتایج کار شکننده می‌تواند باشد.

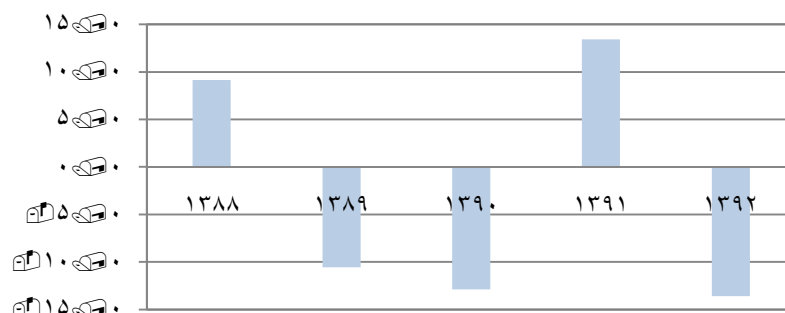
اما روی دیگر این مسئله را هم می‌توان دید که چنین پیامدهایی می‌تواند تحت تأثیر شرایط و نوع کار شکننده متفاوت باشد. اگر کارگران نوع کار شکننده را خود "انتخاب" کرده باشند یعنی به دلایل متفاوتی تصمیم گرفته باشند که ساعات کمتری کار کنند و یا ساعات کارشان انعطاف‌پذیر باشد، شاید رابطه مثبت‌تری با سازمانی برقرار کنند که چنین فرصتی را برای آنها فراهم کرده و به آنها حق انتخاب داده است تا او بتواند پس از دوره کوتاهی مجدداً به کار شایسته بازگردد.

بنابراین اگر هر شکلی از کار شکننده بر اساس انتخاب زنان کارگر و نه با اجبار صورت گیرد، شاید بتوان جنبه‌های مثبتی هم در آن دید. در غیر اینصورت و در صورت اجبار به اشتغال در یکی از اشکال کار شکننده، زنان کارگر خود را در شرایطی نابرابر نسبت به آنهایی که به کار شایسته دست یافته‌اند، خواهند دید. حتی ممکن است در صورت کار در یک فضا و مکان، نگرش و رفتار مثبتی نسبت به سازمان و همکاران خود، نداشته باشند. زیرا دیگران را با ارزش‌تر، با امنیت شغلی بیشتر، با مزایا و دستمزدهای متفاوت، فرصت‌های یادگیری بیشتر و با ارزش کاری بیشتری خواهند دید.

۵. وضعیت زنان کارگر

در سال‌های اخیر مشارکت اقتصادی زنان کارگر کشور با توجه به رخدادهای اجتماعی، اقتصادی و سیاست‌های دولت در مجموع روندی کاهش‌یابنده داشته و میزان اشتغال زنان کارگر ساده نسبت به تعداد کل کارگران به رقمی حدود ۳ درصد و میزان اشتغال زنان کارگر ماهر نسبت به تعداد کل کارگران به رقمی حدود ۱۶ درصد رسیده است که گویای سهم کوچک این گروه از زنان شاغل و تغییرات آن در سال‌های اخیر است.

نمودار ۲. رشد اشتغال زنان کارگر در سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۹۲



منبع: مرکز آمار ایران، سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

۵.۱. ناهمگنی زنان کارگر

تفکیک زنان کارگر بر اساس حوزه جغرافیایی و محل سکونت و زندگی به مناطق شهری و روستایی، علاوه بر نوع شغل‌های متفاوت، چگونگی برخورداری آنها از حمایت‌های قانونی و اجتماعی و ویژگی‌های کار شایسته را نیز می‌تواند نشان دهد.

■ زنان کارگر روستایی

زنان شاغل روستایی ۳۴/۸ درصد از کل زنان شاغل در کشور و ۱۷/۳ درصد از تعداد کل شاغلین روستایی را در سال ۱۳۹۲ تشکیل داده‌اند.^{۴۱}

۴۱. تعداد زنان شاغل ۳/۱۴۵ میلیون نفر، تعداد زنان شاغل روستایی ۱/۰۹ میلیون نفر و تعداد کل شاغلین روستایی ۶/۳۴ میلیون نفر است.

تعداد زنان در بخش کشاورزی در تابستان ۸۹ بیش از یک میلیون و ۷۷ هزار نفر بوده، اما این رقم در تابستان ۹۲ به حدود ۸۵۱ هزار نفر رسیده است. این ارقام بیان‌گر کاهش سهم اشتغال زنان در بخش کشاورزی (۲۹٪) (مهرخانه ۲۷ آبان ۱۳۹۴) به دلیل تحولات فرهنگی-اجتماعی در جامعه روستایی و همچنین مهاجرت‌های روستاییان به شهر، تبدیل روستاها به شهر و مزارع به باغ و ویلاهای مسکونی است.

جدول ۵. وضعیت اشتغال زنان روستایی در بخش کشاورزی

شرح	تعداد	سهم از کل (مرد و زن) روستایی
زنان کارگر شاغل	۶۷۵۶۳۵	۲۱/۳
زنان کارکن ماهر	۵۷۶۲۲۰	۲۱/۶
زنان کارگر ساده	۹۸۸۰۵	۲۱/۶
زنان شاغل در سایر گروه‌های شغلی	۳۹۹۴۰۲	-
زنان کارکن فامیلی بدون مزد	۵۰۷۴۴۰	۶۳/۹
زنان کارکن فامیلی بدون مزد ماهر	۴۴۵۴۹۵	۶۵/۸
زنان کارکن فامیلی بدون مزد ساده	۶۲۵۷۸	۵۱/۸
زنان کارکن فامیلی بدون مزد در سایر گروه‌های شغلی	۵۷۲۹۵	-

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج آمارگیری نیروی کار.

با توجه به پژوهش‌های بسیاری که درباره‌ی نقش زنان در تولیدات بخش کشاورزی صورت گرفته و شناختی که از جامعه روستایی وجود دارد، غالباً کار زنان روستایی حتی توسط خود آنها نادیده گرفته شده و "خانه دار" و یا در بهترین شکل "کارکن فامیلی بدون مزد" شمارش می‌شوند (شادی‌طلب ۱۳۷۵، ۱۳۷۸، ۱۳۸۰). در نتیجه ارقام گزارش شده به دلایل فرهنگی-اجتماعی هرگز گویای تعداد واقعی زنان کارگر روستایی (به‌عنوان انجام‌دهنده کار کشاورزی) نیست.

بر اساس گزارش‌های موجود و اظهار تظرهای کارشناسان، زنان کارگر کشاورزی در حالی که از مزایای کار شایسته، فرصت‌های شغلی بهتر، حمایت‌های قانونی و اجتماعی و ... برخوردار نیستند، ۶۰ درصد فعالیت‌های کشاورزی، ۶۳ درصد فعالیت‌های دامداری و بخش بزرگی از فعالیت‌های باغی و فرآوری تولیدات را به عهده دارند.

صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر^{۴۲ و ۴۳} که با هدف توسعه خدمات بیمه‌های اجتماعی روستاییان شامل از کار افتادگی، فوت و پیری و مستمری بازنشستگان توسط سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۸۴ تأسیس شده است، در طی این سال‌ها از کل زنان شاغل روستایی (بیش از یک میلیون نفر) و از کل زنان کارگر کشاورزی (حدود هفتصد هزار نفر) فقط

۴۲. برخوردارشوندگان از حمایت‌های صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر، از شمول قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی خارج هستند.
 ۴۳. حمایت درمانی روستاییان در قالب بیمه پایه ایرانیان تأمین می‌شود و اعتبار مورد نیاز در بودجه سالانه کشور پیش‌بینی می‌شود (مهرخانه ۶ تیر ماه ۱۳۹۴).

۱۸۹۵۶۱ زن روستایی را تحت پوشش قرار داده است. با فرض اینکه همه بیمه شدگان، در گروه زنان کارگر کشاورز باشند، حدود ۲۵ درصد تحت پوشش قرار گرفته‌اند. البته فرش‌بافان (شهری و روستایی) با عنوان "بافندگان" از نوع خاصی از تأمین اجتماعی برخوردار گردیده و در زمره بیمه‌شدگان اختیاری محسوب شده‌اند که تعداد آنها ۴۲۲۲۰۳ نفر در سال ۱۳۹۲ گزارش شده است.^{۴۴} (سازمان تأمین اجتماعی ۱۳۹۳).

■ زنان کارگر شهری

این گروه از زنان کارگر را می‌توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد:

● زنان کارگر در کارخانه‌ها (با ۱۰ نفر نیروی کار و بیشتر)

با توجه به نوع فعالیت‌ها در تعدادی از این کارخانه‌ها (صنایعی مانند تولید فلزات اساسی، تولید محصولات کانی غیرفلزی و تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری و سایر وسایل حمل و نقل) سهم زنان بسیار کوچک است.^{۴۵} شرایط بد اقتصادی و تصمیم کارفرمایان به محدود کردن تعداد نیروها، سبب شده تا زنان کارگر از صنایعی که در آن متمرکز بوده‌اند (مانند نساجی، پوشاک و ...) نیز رفته رفته کنار گذاشته شوند.^{۴۶} اما همه زنان با اخراج از صنایعی که در بخش رسمی اقتصاد فعال بوده‌اند، به خانه‌های خود بازنگشته‌اند، بلکه غالباً به بخش غیررسمی اقتصاد پیوسته و در کارگاه‌های کوچک و یا بخش خدمات به کار خود ادامه داده‌اند.

زنان کارگر در این واحدها از حمایت‌های قانون کار برخوردار بوده و تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار دارند و از مزایای کار شایسته غالباً بهره‌مند می‌گردند.

● زنان کارگر در کارگاه‌ها (کمتر از ده نفر نیروی کار)

مطابق ماده ۱ قانون کار کلیه کارفرمایان، کارگران و کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند. اما بنا به مصلحت و با هدف حمایت از کارفرمایان در راه‌اندازی بنگاه‌های اقتصادی کوچک معافیت‌هایی برای این گروه منظور شده است. معافیت کارگاه‌ها و مشاغل دارای پنج نفر و کمتر نیروی کار در سال ۱۳۷۸ به تصویب رسید.^{۴۷} و آیین‌نامه معافیت کارگاه‌های کوچک با کمتر از ده نفر کارگر از شمول برخی از مقررات قانون کار در اواخر سال ۱۳۸۱ تصویب و ابلاغ گردید. بدین ترتیب با توجه به این که ۹۱٪ کارگاه‌ها کمتر از ۱۰ نفر کارکن دارند، بخش بزرگی از زنان

۴۴. این اقدام از دی ماه ۱۳۹۳ متوقف شده است (روزنامه آرمان ۳ دی ماه ۱۳۹۴).

۴۵. مطابق گزارش مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۲، از کل کارگران این گروه از صنایع فقط ۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند.

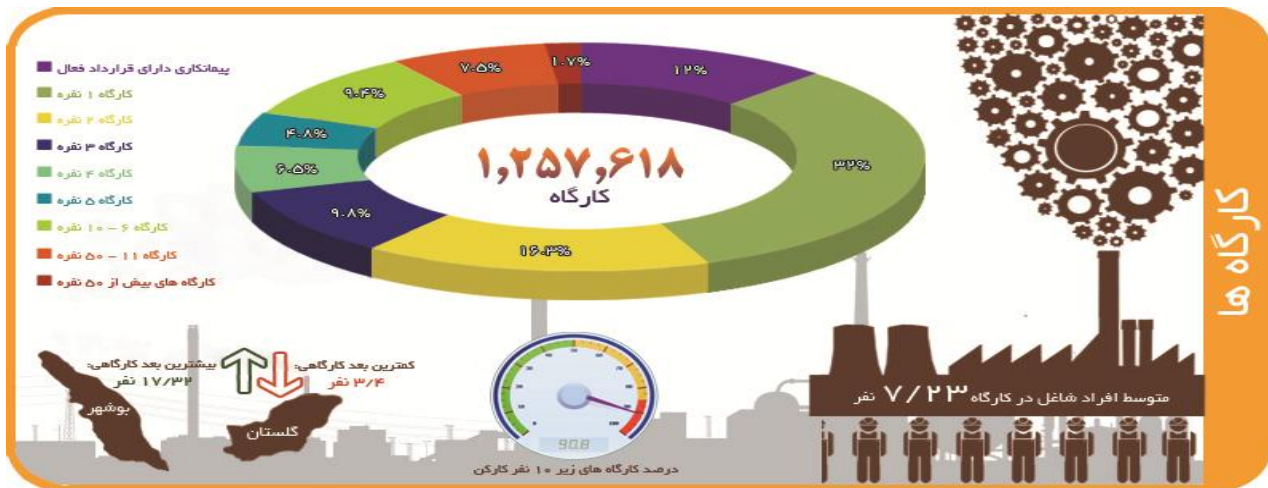
۴۶. برای توضیحات بیشتر به جدول ۱ صفحه ۳ همین گزارش رجوع شود.

۴۷. بر اساس ماده ۱۹۱ قانون کار؛ کارگاه‌های کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود و تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

کارگر که عمدتاً در این کارگاه‌های کوچک شاغل هستند (جلودارزاده ۱۳۹۲: ۲۸) از شمول قانون کار و برخورداری از حمایت‌های قانونی و اجتماعی خارج شدند.

هر چند در مورد اجرای این مصوبات در سال ۱۳۹۴، اطلاعات یکدستی توسط کارشناسان وزارت کار^{۴۸} ارائه نمی‌شود ولی حتی در صورت اتمام مدت اعتبار این مصوبات و لغو معافیت‌ها، با توجه به نیروی کار محدود واحدهای نظارت ادارات کار (فیروز آبادی ۱۳۹۳: ۱۶) امکان نظارت کافی برای اطمینان از رعایت مقررات شرایط و روابط کار در مورد زنان کارگر وجود ندارد.

نمودار ۳. توزیع کارگاه‌ها بر اساس تعداد نیروی کار



منبع: نیکوپور، ۱۳۹۴.

● زنان کارگر در شرکت‌های پیمانکاری

ایجاد و گسترش شرکت‌های پیمانکاری در سال‌های پس از جنگ بیشتر مدنظر قرار گرفته است. در این نوع از روابط کار، رابطه حقوقی کارگران با کارفرمایان واقعی قطع می‌شود. این گروه از زنان کارگر که می‌توانند شاغلین بخش خدمات و یا صنایع محسوب شوند، در واقع با پیمانکاری قرارداد می‌بندند که بخشی از دستمزد آنها را به عنوان کارمزد پیمانکار کسر می‌کند و محل انجام کار آنها سازمان و بنگاه اقتصادی دیگری است.

در بسیاری از مواقع، قرارداد منعقد شده برای کار که بدون نظارت و مدیریت پیمانکار انجام می‌شود، (مانند پیمانکاری برای نظافت ساختمان‌ها) ضمن تأمین سود پیمانکاران، از هزینه پیمانکاران و نظارت کارفرمایان اصلی نیز می‌کاهد.

۴۸. اختلاف نظر بین کارشناسان وزارت کار در گفتگو با پژوهشگر

در این دسته از شرکت‌ها، قراردادهای زنان کارگر مانند سایر قراردادهای کار می‌بایست تحت پوشش قانون کار قرار گرفته و زنان از حمایت‌های قانونی و اجتماعی برخوردار گردند. اما به دلایل گوناگون؛ طول مدت قراردادهای پیمانکاران با کارفرمایان اصلی، تغییر پیمانکاران از مرحله‌ای به مرحله‌ی دیگر و یا از سالی به سال دیگر و یا اتمام کار مورد قرارداد، پیمانکاران غالباً نسبت به عقد قراردادهای موقت و یا مدت معین اقدام می‌کنند که گرچه امکان حمایت‌های قانونی فراهم می‌شود اما برای زنان کارگر شغلی ناپایدار و بدون امنیت شغلی تلقی می‌شود.

● زنان کارگر در خانه (کار خانگی)

این گروه از زنان که در خانه‌های خود کار می‌کنند، غالباً به عنوان شاغل شمارش نمی‌شوند و چون تحت پوشش قانون کار هم نیستند، از مزایا و حمایت‌های قانونی کار رسمی نیز محروم هستند. گرچه در سال‌های اخیر زنان کارگر خانگی در صورت تمایل و کسب درآمد کافی می‌توانند از مزایای بیمه اختیاری برخوردار شوند.

مطابق ماده ۷ قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی، شاغلان کسب و کار خانگی از فروردین سال ۱۳۹۰ مشمول مقررات بیمه صاحبان حرف و مشاغل آزاد^{۴۹} قرار گرفته‌اند که با انتخاب یکی از نرخ‌های ۱۲، ۱۴ و یا ۱۸ درصد^{۵۰} از حمایت قانونی شامل بیمه، بازنشستگی، از کار افتادگی و فوت می‌توانند بهره‌مند شوند.

از نظر ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی فعالیت در حوزه مشاغل خانگی به سه صورت امکان‌پذیر است:

۱. انجام فعالیت به صورت کارمزدی برای کارفرمای خارج از محیط مسکونی (متقاضی تحت پوشش)
۲. انجام فعالیت به صورت مستقل (متقاضی مستقل)
۳. انجام فعالیت به صورت تعاونی و یا مشارکت با بنگاه‌های بالادستی (پشتیبان)

مطابق دستورالعمل وزارت کار، انجام کسب و کار خانگی صرفاً توسط عضو^{۵۱} یا اعضاء خانواده در واحد مسکونی و حداکثر ۴۴ ساعت در هفته می‌تواند باشد.

علاقه‌مندان برای دریافت مجوز کسب و کار خانگی از وزارت کار، حداقل باید بیست سال سن و حداکثر سن برای زنان ۴۵ سال و برای مردان ۵۰ سال است.

۴۹. در صورتی که تحت پوشش مقررات حمایتی خاص دیگری (مانند بافندگان) قرار نداشته باشند.

۵۰. ۱۲ درصد فقط شامل بازنشستگی است، ۱۴ درصد بازنشستگی و فوت و ۱۸٪ بازنشستگی، فوت و از کار افتادگی را نیز شامل می‌شود.

۵۱. بر اساس ماده ۱۸۸ قانون کار؛ اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین و مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود، مشمول مقررات این قانون نخواهند بود.

از جمله مزایای کار خانگی، حذف هزینه‌های مربوط به خرید، رهن و اجاره کارگاه و ایاب و ذهاب، استفاده از نیروی کار سایر اعضای خانواده و ایجاد زمینه‌های کار خانوادگی، امکان انتقال تجارب از طریق آموزش غیررسمی بین اعضای خانواده عنوان شده است.

رشته‌های مشاغل خانگی شامل صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی، فرش دستبافت، تولیدات دامی، شیلات، صنایع دستی، تولیدات گیاهی، تولیدی (صنعت و خدمات) و فعالیت‌های فرهنگی و هنری است.

ستاد ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی در سه سال اخیر با توجه به عرضه نیروی کار فزاینده و عدم توان دولت در فراهم آوردن فرصت‌های اشتغال برای زنان و دختران تحصیلکرده و همچنین سیاست‌های اجتماعی مصوب دولت و امکان استفاده از تکنولوژی‌های جدید، گسترش مشاغل خانگی را بیشتر مورد توجه قرار داده و قانون و مقرراتی برای این حوزه تنظیم و تصویب نموده است.

بر اساس آخرین گزارش‌های قابل دسترسی تعداد کسانی که با مجوز به اشتغال خانگی پرداخته‌اند حدود نیم میلیون نفر هستند که ۸۰ درصد آنان را زنان تشکیل می‌دهند اما میزان برخورداری این زنان کارگر از انواع بیمه‌ها مشخص نیست.

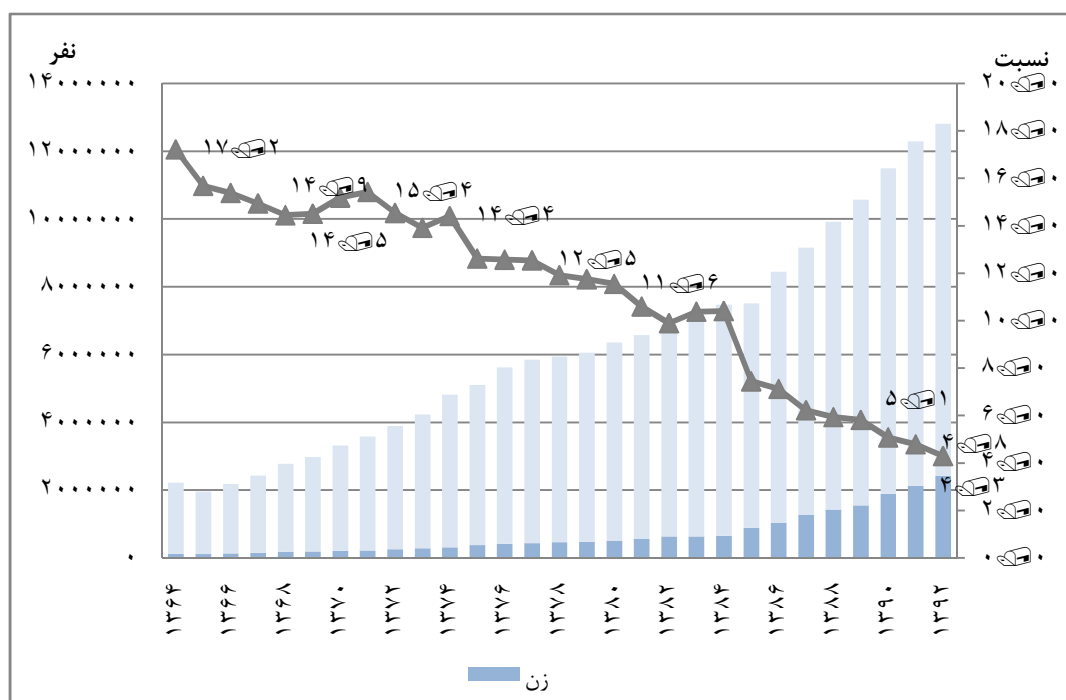
کار خانگی زنان از گذشته‌های دور در کشور ما وجود داشته ولی در فرآیند گسترش صنایع، اشکال جدیدتری از کار در خانه برای زنان رواج یافته است. هزینه‌های کمتر کار خانگی به دلیل سطح پایین دستمزد زنان سبب شده که کارفرمایان ترجیح دهند به جای استخدام کارگر جدید از کار زنان در خانه و حتی با پایین آمدن راندمان کار تا یک چهارم (۱/۴) یا یک پنجم (۱/۵) استفاده کنند. معمولاً دستمزد زنانی که در خانه کار می‌کنند در ازای کار مساوی یک چهارم (۱/۴) و یا یک سوم (۱/۳) دستمزد کسی است که در کارخانه کار می‌کند (محسنی ۱۳۷۷: ۱۲). در این نوع از مشاغل خانگی نیروی کار جایگزین تکنولوژی شده و غالباً کارهای دستی ساده که به نیروی کار بیشتری نیاز دارد با ماشین‌های ساده و قابل حمل و نقل انجام می‌شود. نمونه‌هایی از این نوع کارها: تکمیل قطعات مونتاژی برای کارخانه‌های الکتریکی مانند جانداختن لاستیک در کنتاکت کلید برق، بستن و سفت کردن پیچ‌ها، جانداختن پیچ درون ترمینال برق، جانداختن فنر پشت کلید زنگ، تهیه و تولید جعبه و پاکت، تولید پاکت پلاستیک و زدن برچسب است.

در میان چهار گروه زنان کارگر شهری و روستایی آنهایی که در بخش رسمی اقتصاد (مانند کارخانه‌های با بیش از ۱۰ نفر نیرو) کار می‌کنند، اکثریت از حمایت‌های قانونی و اجتماعی (اصول کار شایسته) برخوردار می‌شوند. هر چند در سال‌های اخیر با کاهش تعداد زنان شاغل، از تعداد زنان کارگر نیز کاسته شده است، اما علی‌رغم این کاهش، روند پوشش تأمین اجتماعی از نوع اجباری، روندی افزایشی بوده و در واقع از فرار بیمه‌ای کاسته شده است.^{۵۲}

۵۲. از تعداد ۱۱۷۴۳۱۷ نفر در سال ۱۳۸۸ به ۱۵۵۵۷۱۰ نفر در سال ۹۲ افزایش یافته است.

برخورداری زنان کارگر از مزایای تأمین اجتماعی، به معنای کار آنها در بنگاه‌های اقتصادی است که تحت پوشش قانون کار هستند و موظف به ارائه حمایت‌های قانونی به کارگران خود (زن و مرد) می‌باشند. بر این اساس ضرایب پوشش بیمه‌ای زنان ۹۱ درصد اعلام شده که حاکی از فرار بیمه‌ای حدود ۹ درصدی در بنگاه‌های اقتصادی بخش رسمی است (سازمان تأمین اجتماعی ۱۳۹۳). اما با توجه به تعداد زنان کارگر در وضع شغلی کارکن مستقل و کارکن فامیلی بدون مزد و گروه بزرگی از زنان شاغل در کارگاه‌های کوچک با ۱۰ نفر نیرو و کمتر و زنان فعال در بخش کشاورزی یا مشاغل خانگی در مقایسه با تعداد کل بیمه شدگان غیراجباری (۸۲۵۷۴۸ نفر) می‌توان نتیجه گرفت که هنوز گروهی از زنان کارگر از حمایت‌های قانونی و اجتماعی برخوردار نیستند.

نمودار ۴- روند نسبت جنسیتی بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی



منبع: نیکوپور، ۱۳۹۴.

۵.۲. کار شایسته و زنان کارگر

زنان کارگری که شانس دستیابی به شغلی در بخش رسمی اقتصاد داشته‌اند و از پوشش تأمین اجتماعی (بیمه اجباری) برخوردار شده‌اند، در واقع به بخش مهمی از ویژگی‌های کار شایسته دست یافته‌اند و این امر سبب می‌شود تا آنها از حمایت‌های قانونی تا اندازه‌ی زیادی برخوردار شوند.

مطابق قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، در مبحث چهارم^{۵۳}، مواد ۷۵ تا ۷۸ به شرایط و روابط کار زنان اختصاص دارد. اما علاوه بر این بخش، مواد دیگری در فصل‌های دیگر قانون کار مانند فصل سوم و هشتم وجود دارد که بر وضعیت زنان کارگر تأثیرگذار است.

ماده ۷۵ زنان را از انجام کارهای سخت و زیان‌آور منع کرده است. ماده ۷۶ و ۷۷ به مرخصی بارداری و زایمان و مکلف نمودن کارفرمایان به اجرای نظرات پزشکان در مورد وضعیت زنان کارگر باردار و امنیت شغلی آنها پس از اتمام مرخصی زایمان اختصاص دارد. همچنین ماده ۷۸ در حمایت از زنان کارگری که فرزند شیرخوار دارند، کارفرمایان را موظف به تأمین شیرخوارگاه، ساعات شیردهی و مهدکودک در محل کار نموده است.

ماده ۷ در فصل دوم مربوط به قرارداد کار است که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد و قرارداد به‌صورت کتبی و یا شفاهی بین کارگر و کارفرما برای مدت موقت یا غیرموقت منعقد می‌گردد.

بر اساس فصل سوم قانون کار (مربوط به شرایط کار)، مزد کارگران (اعم از زن و مرد) می‌بایست در فواصل زمانی مرتب پرداخت شود و دستمزد زنان و مردان برای کار مساوی در شرایط مساوی، یکسان خواهد بود (ماده ۳۸). زنان و مردان کارگر موظف به ۸ ساعت کار روزانه و حداکثر ۴۴ ساعت در هفته هستند و در کارهای سخت و زیان‌آور ساعت کار به ۶ ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته کاهش می‌یابد. تأمین حفاظت، سلامت و بهداشت کارگران به عهده کارفرمایان گذاشته شده است.

آنچه که در فصل هشتم قانون کار با عنوان خدمات رفاهی کارگران قید شده است، مهمترین مسئله الزام کارفرمایان به بیمه نمودن کارگران بر اساس قانون تأمین اجتماعی است. دریافت حقوق یا مستمری ناشی از بیماری، بازنشستگی، تعلیق، از کار افتادگی و ... تابع قانون تأمین اجتماعی می‌باشد (ماده ۲۳). تأمین مسکن یا کمک به تأمین مسکن (به‌ویژه در کارگاه‌های بزرگ)، غذا و امکان رفت و برگشت نیز در صورتی که وسیله نقلیه عمومی پاسخگوی نیاز کارگران نباشد و یا کارگاه در منطقه دوری واقع شده باشد، ذکر گردیده است.

در فصل ششم قانون کار مواد ۱۳۷-۱۳۰ به نحوه شکل‌گیری تشکلهای کارگری پرداخته است. بر اساس این قانون کارگران یک واحد می‌توانند یکی از سه موردشورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

به طور خلاصه به استناد قانون کار موارد زیر به عنوان ویژگی‌های کار شایسته زنان کارگر در کشور ما پذیرفته شده است:

- عقد قرارداد کتبی یا شفاهی

۵۳. به بخش‌هایی از قانون کار در پیوست دو رجوع شود.

- قرارداد دائم یا موقت
- شرایط خاص برای تعلیق قرارداد کار
- ساعات مشخص کار
- دستمزد مساوی در مقابل کار مساوی
- حداقل دستمزد قانونی
- پرداخت مزد در فواصل منظم
- پرداخت اضافه کار در مقابل ساعات کار بیشتر از میزان مقرر
- دریافت مزایای پایان کار
- دریافت بیمه بیکاری
- دریافت حقوق ایام مرخصی زایمان
- برخورداری از بیمه درمان و دریافت حقوق در دوره بیماری
- برخورداری از مرخصی زایمان
- بازگشت به کار پس از پایان دوره بارداری و زایمان
- اختصاص مکان و زمان برای مادران شیرده
- ایجاد شیرخوارگاه و مهدکودک متناسب با تعداد کودکان
- معافیت زنان از انجام کار سخت و زیان‌آور و کار در شب
- عضویت در تشکله‌ها

۵.۳. مسائل زنان کارگر در کارهای شکننده

کار غیراستاندارد، کار آسیب‌پذیر و ... کاری است که به کارفرمایان این فرصت را می‌دهد که با عدم پرداخت مزایایی که به کارگران رسمی و دائمی تعلق می‌گیرد، نسبت به کاهش هزینه‌های خود اقدام کنند. همچنین امکان کاهش یا افزایش تعداد کارگران خود را، بنا به موقعیت‌های پیش آمده داشته باشند. در ادامه مشکلات زنان کارگر در هر یک از موارد مهمی که از ویژگی کار شایسته عدول کرده و آن را مبدل به کار شکننده می‌نماید و چگونگی این امر، بحث می‌شود.

■ نابسامانی قراردادهای

کارفرمایان برای استفاده از نیروی کار ملزم به عقد قرارداد با کارگران هستند. مطابق ماده ۷ قانون کار، قرارداد کار عبارت است از قرارداد کتبی یا شفاهی^{۵۴} که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق‌السعی کاری را برای مدت موقت، یا غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

۵۴. سازمان بین‌المللی کار در گزارش ۲۰۱۳ Labour Force Survey، مفهوم "توافق شفاهی" (*oral agreement*) را به جای "قرارداد شفاهی" عنوان می‌کند.

بر اساس دستورالعمل شماره ۴۱ وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، قراردادهای کتبی بر سه نوع است:

- دائم؛ در این نوع قرارداد کار ماهیت مستمر دارد، مدتی نیز در قرارداد ذکر نشده است و یا تاریخ انقضایی ندارد.
- موقت؛ برای کار غیرمستمر و در دوره مشخصی است و کار ماهیت مستمر ندارد.
- کار معین؛ قراردادی است که کارگر برای انجام کار مشخصی به کار گرفته می‌شود و بعد از اتمام کار، قرارداد نیز خاتمه می‌یابد.

دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار، عقد قرارداد کمتر از یک سال با کارگران در مشاغلی که ماهیت استمراری دارند، ممنوع اعلام کرده است. با توجه به ویژگی‌های قرارداد دائم و موقت، می‌توان نتیجه گرفت که این نوع قراردادها در زمره کار شایسته به حساب می‌آیند، البته در صورتی که قرارداد موقت برای کار غیرمستمر منعقد شده باشد. برخورداری زنان کارگر از مزایای کار شایسته، بستگی به محتوی قرارداد و تمایل کارفرمایان به پرداخت هزینه‌ها برای تأمین حمایت‌های قانونی و اجتماعی دارد. اما با توجه به دلایل اصلی عقد قراردادهای موقت در شرایط کنونی بازار کار، وقوع چنین شرایطی چندان محتمل به نظر نمی‌رسد.

• قرارداد موقت (دوره زمانی محدود)

بر اساس خاطرات کارگران مسن‌تر، آغاز تنظیم قراردادهای موقت به سال‌های نخستین بعد از جنگ باز می‌گردد که شاید در راستای اجرای سیاست‌های تعدیل ساختاری، حمایت از شرکت‌های پیمانکاری و تأمین امنیت سرمایه‌گذاری بوده است. تا نیمه‌های دهه هفتاد بر اساس مقررات، در صورتی که قرارداد موقتی چهار بار تمدید می‌گردید، به عنوان قرارداد دائم محسوب می‌شده و کارگران از مزایای قانونی قرارداد دائم برخوردار می‌شده‌اند.

از نظر اکثر کارگران (زن و مرد)، قرارداد موقت (همچنین قرارداد در مقابل کار معین) بر اساس معیار "امنیت شغلی کارگر" و قدرت چانه‌زنی و احتمال اخراج کارگران توسط کارفرمایان، به نفع کارگران نیست و البته این در صورتی است که واقعاً قرارداد موقت برای کار غیرمستمر تنظیم و امضاء شده باشد.

مطابق تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، حداکثر مدت قرارداد موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار تعیین می‌شود^{۵۵}. گرچه عقد قرارداد موقت برای کارهای مستمر ممنوع اعلام شده است ولی این نوع قراردادها دامن‌گیر اکثریت کارگران حتی پرستاران بیمارستان‌ها که به‌طور کاملاً مشخص کار مستمر انجام می‌دهند نیز شده است.

۵۵. در اجرای تبصره ۱ ماده ۷ قانون کار، دستورالعمل شماره ۴۰ صادر شده که به دلیل اعتراض کارفرمایان دولت عقب نشینی کرد.

کارگران فاصله‌های میان قراردادهای موقت و کوتاه مدت را نوعی "بیکاری" مداوم و مکرر تلقی می‌کنند که کارفرمایان به‌ویژه شرکت‌های پیمانکاری برای کاهش هزینه‌ها و امکان اخراج کارگران منعقد می‌نمایند.

امروزه قراردادهای موقت سه ماهه تا یک ساله در شرایط بد اقتصادی به شدت رواج یافته و طبق نظر کارشناسان بیش از ۹۰ درصد از قراردادها را تشکیل می‌دهند (کار و کارگر ۲۷ مهر ۱۳۹۴). در حال حاضر حدود ۷۰ درصد از زنان کارگر نیز با قراردادهای موقت کار می‌کنند (کار و کارگر ۲۹ مهر ۱۳۹۴). وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی برای پیشگیری از گریز کارفرمایان سرمایه‌گذار، حتی با صدور بخشنامه‌هایی با هدف حذف قراردادهای موقت برای مشاغل مستمر، در عمل از اجرای آن چشم‌پوشی کرده است.

قرارداد موقت با شرکت‌های پیمانکاری علاوه بر بیکاری‌های مکرر، مشکل دیگری را به‌وجود آورده که مربوط به تغییر سالانه پیمانکاران است. پیمانکار برنده یک مزایده در سال جدید لزوماً همانند پیمانکار سال قبل عمل نمی‌کند به‌ویژه آن‌که پیمانکاران در پرداخت حق بیمه کارگران بدون اطلاع آنان کوتاهی کرده و غالباً کارگران در هنگام بازنشستگی متوجه این فاصله‌ها و از دست رفتن ماه‌ها و یا سال‌هایی از خدمت می‌شوند، در نتیجه کارگران درخواست انعقاد قرارداد مستقیم، بین کارفرمای اصلی و نمایندگان کارگران یا به صورت دسته جمعی را دارند.

به‌نظر می‌رسد که در شرایط بد اقتصادی، قراردادهای موقت کارگران راهی برای حفظ و تشویق سرمایه‌گذاران و بنگاه‌های اقتصادی و عبور از رکود اقتصادی دیده شده است (روزنامه کار و کارگر ۲۷ مهر ماه ۱۳۹۴). در حالی‌که اگر هم برای دوره کوتاهی به دلیل شرایط اضطراری قراردادهای موقت به ناچار پذیرفته شده است در بلندمدت باید مصالح عموم و صیانت از حقوق نیروی کار در نظر گرفته شود.

امروزه وجود قراردادهای سفید امضا که کارفرمایان برای گریز از پرداخت مزایا و هزینه‌های بیمه‌ای نسبت به تنظیم و عقد آن اقدام می‌کنند و کارگران به دلیل عرضه نیروی کار فراوان مجبور به پذیرش آن هستند خود به مسئله‌ای تبدیل شده است که فتح‌اله بیات (روزنامه کار و کارگر ۲۲ مهر ۱۳۹۴) می‌گوید بخشنامه شماره ۴۰ روابط کار برای رفع این مشکل، به دلیل قدرت و مخالفت کارفرمایان ۴۸ ساعت بیشتر دوام نیاورده است.

● توافقات شفاهی

قراردادهای موقت با دوره‌ی زمانی محدود (کوتاه مدت) غالباً در شرایطی مطرح می‌شود که کارفرمایی وجود داشته باشد، برای آن گروه از زنانی که در خانه کار می‌کنند چه به صورت مستقل و چه پشتیبان، غالباً قراردادی وجود ندارد بلکه یک توافق شفاهی با کارفرما یا با اعضاء خانواده است. در هم‌تنیدگی کار تولیدی با کار منزل، آنچه را که از نظر قانون‌گذار یک امتیاز کار

خانگی به حساب آمده، به سختی کار این گروه از زنان می‌افزاید. زیرا خانه‌های کوچک بسیاری از این زنان کارگر فشار بیشتری را بر آنان تحمیل می‌کند و آنها باید در همان فضای خانه غالباً با حداقل امکانات رفاهی به کسب و کار نیز بپردازند.

"وقتی شب همه خوابند، تازه ساعت کار من شروع می‌شود. در آرامش و سکوت شب پارچه را برش می‌زنم. روز توی شلوغی خانه برش زدن خطر خراب کردن یک توپ پارچه را دارد. مجبورم شب بیدار بنیشنم تا کار را به موقع تحویل بدهم. اگر کار را به موقع تحویل ندهم، دیگر کار به من نمی‌دهند" (محسنی ۱۳۷۷: ۱۳).

گرفتن سفارش کار توسط زنان کارگری که در خانه کار می‌کنند تا حدود زیادی بستگی به روابط و آشنایی‌ها دارد. تمایل به گرفتن کار از کارخانه‌ها در میان زنان بیشتر است. زیرا هم ثبات بیشتری دارد و هم دستمزد بیشتری پرداخت می‌کنند اما گرفتن چنین سفارش‌هایی (مانند کارخانه‌های الکترونیک) مستلزم داشتن آشنایان و روابطی در کارخانه‌هاست. البته کار خانگی فقط به سفارش کارخانه‌ها انجام نمی‌شود بلکه صاحبان کارگاه‌ها هم انواع کارهای دوزندگی (لباس، تکه دوزی، کیف دوزی و ...) و یا صنایع غذایی (آبلیمو، مربا، ترشی، سبزی خشک و ...) را سفارش می‌دهند. پرداخت حق‌الزحمه به کسانی که برای کار خانگی زنان کاریابی کرده و کار ارجاع می‌کنند، به عنوان "حق دلالی" رایج است.

■ عدم تکافوی دستمزدها برای هزینه‌های زندگی

بر اساس مواد قانونی و از ویژگی‌های کار شایسته، ماده ۳۸ قانون کار پرداخت دستمزد مساوی برای کار مساوی و ماده ۴۱ قانون افزایش سالانه حداقل مزد به میزان تورم رسمی در اندازه سبد معیشت خانوار چهار نفره کارگری را مشخص کرده است.

در راستای حمایت‌های قانونی از کارگران، شورای عالی کار که تنها مرجع تعیین‌کننده حداقل دستمزدها است، با شرکت ۹ نفر عضو به نسبت مساوی میان سه گروه کارگری، کارفرمایی و دولت تشکیل می‌شود و جلسات بررسی دستمزد با حضور این اعضا برگزار می‌شود. از هر یک از سه گروه حداقل دو نفر باید در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داشته باشند که در دوران دولت دهم الزام حضور دو نفر برای کنترل بیشتر دولت بر شورای عالی کار حذف گردید.

بنابر اظهارات دبیر کل کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران کشور (هادی ابوی) کمیته دستمزد کانون در ابتدای هر سال فعال می‌شود تا بر مبنای نرخ تورم، خط فقر و دیگر شاخص‌های موجود بررسی وضعیت کارگران در سراسر کشور را انجام داده و میزان دستمزد درخواستی کارگران را پیشنهاد دهد (روزنامه کار و کارگر ۲۲ مهر ۱۳۹۴).

کارگران (زن و مرد) همواره از کسری درآمد خانوار نسبت به هزینه‌ها ناراضی بوده و معتقدند دستمزدهای فعلی به‌هیچ وجه تأمین‌کننده نیازها و هزینه‌های خانوارهای کارگری نیست (عباسی، روزنامه کار و کارگر، مهر ۱۳۹۴). در نتیجه در دو دهه اخیر فاصله درآمد و هزینه‌ها به بالاترین حد خود رسیده است. در حالی که دریافتی مشمولان قانون کار در سال جاری

(۱۳۹۴) ۱۰ تا ۱۶ میلیون تومان پیش‌بینی شده است، بانک مرکزی متوسط هزینه سال گذشته خانوارها را ۳۲/۸ میلیون تومان اعلام نموده است (تدبیرخبر ۷ مرداد ۱۳۹۴). بنابراین حداقل دستمزد ماهانه مصوب شورای عالی کار ۷۱۲ هزار تومان و متوسط دریافتی کارگران حداکثر ۱/۲۰۰ میلیون تومان، نمی‌تواند کفایت هزینه‌های زندگی آنها را بنماید.

رحمت‌اله پورموسوی (دبیر کل کانون عالی شوراهای اسلامی کل کشور) اعلام می‌کند که بیش از ۷۰ درصد کارگران قراردادی کشور، تنها حداقل دستمزد (۷۱۲ هزار تومان در سال ۱۳۹۴) را دریافت می‌کنند (تدبیرخبر ۷ مرداد ۱۳۹۴) و در بسیاری از موارد، حتی کارفرمایان پرداخت حداقل دستمزد را هم رعایت نمی‌کنند. در نتیجه برخی از کارگران مجبور می‌شوند که روزانه ۱۸ تا ۲۰ ساعت کار می‌کنند و برخی دنبال شیفت‌های دوم و سوم، برخلاف قانون کار هستند. و این در حالی است که مطابق قانون کار، کارگران روزانه فقط ۸ ساعت و در کارهای سخت و زیان‌آور ۶ ساعت باید کار کنند. بدین ترتیب علاوه بر این که کارگران (زن و مرد) به طور مداوم نگران مسائل معیشتی خانواده هستند، بهره‌وری ساعات کار آنها در هیچ‌یک از محل‌های کار، در حد لازم و مورد انتظار نمی‌تواند باشد.

میزان دستمزد دریافتی و کمبود درآمدها در گروه‌هایی از کارگران که مشمول قانون کار هستند، موجب ناخشنودی آنها است و برای افزایش آن از طریق مکانیسم‌های قانونی و تشکل‌ها تلاش می‌کنند. اما وضعیت آن دسته از کارگرانی که در بنگاه‌های اقتصادی خارج از شمول قانون کار شاغل هستند (کمتر از ۵ نفر) معمولاً نامطلوب‌تر است. زیرا کارفرمایان در غیاب نظارت مسئولین ذریبط، الزامی به رعایت حداقل دستمزدها و ساعات کار تعیین شده ندارند و از فراوانی متقاضیان کار برای کاهش هزینه‌ها حداکثر بهره‌برداری را می‌کنند.

چشم‌پوشی وزارت کار حتی در بنگاه‌های اقتصادی مشمول قانون کار از اجرای ماده قانونی حداقل دستمزد و ... بیشتر با هدف کمک به کاهش هزینه‌های واحد اقتصادی برای ادامه فعالیت و از دست رفتن همین فرصت‌های اندک اشتغال عنوان می‌شود. در حالی که اطلاعات قابل دسترسی هزینه‌های نیروی کار را در حد ده درصد از کل هزینه‌های تولید و اولویت کمتر دستمزد کارگران را در ترکیب هزینه‌های بنگاه‌های اقتصادی گزارش می‌کند:

"در مجلس ششم، وزارت اطلاعات گزارشی به ما داد که بر اساس آن، دستمزد جایگاه یازدهم را در هزینه‌های سربار تولید داشت. پس موضوع حقوق و دستمزد کارگران اصلاً نمی‌تواند بهانه خوبی برای کارفرمایان باشد. هزینه‌های بالادستی که به دلیل مدیریت غلط دولت در حوزه پولی و مالی به تولیدکنندگان تحمیل می‌شود، علت اصلی مشکلات و بحران‌های کارگری است" (جلودارزاده ۱۳۹۳: ۲۷).

■ دستمزدهای نابرابر و ساعات طولانی‌تر کار

در پژوهشی برای مطالعه تغییرات اشتغال رسمی و غیررسمی با استفاده از داده‌های درآمد و هزینه خانوار و محاسبه تعداد شاغلینی که کمتر از حداقل دستمزد قانونی دریافت می‌کردند، مشخص گردید که رکود اقتصادی و نرخ بالای بیکاری، نیروی کار را وادار به پذیرش شغل‌هایی با کمتر از حداقل دستمزد مصوب قانون کار نموده است.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در دوره زمانی ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۷، سهم کارگران دریافت‌کننده کمترین دستمزدها افزایش یافته است. در حالی که ۲۸/۸ درصد از زنان کارگر کمتر از حداقل دستمزد در سال ۸۴ دریافت می‌کردند، این رقم به ۲۹/۹ در سال ۱۳۸۷ افزایش یافته که همواره از سهم مردان (از ۱۷/۶ به ۲۳/۵ درصد) در سال‌های مذکور به طور چشمگیری بیشتر بوده است.

بر اساس این اطلاعات، سهم زنان کارگر با دستمزدهای کمتر از حداقل دستمزد قانونی بیشتر از مردان و در دستمزدهای سه و چهار برابر بیش از حداقل دستمزد، کمتر از مردان گزارش شده است. بدین ترتیب یافته‌ها حاکی از آن است که در سال ۱۳۸۷ یک چهارم مردان و نزدیک به یک سوم زنان مجبور به پذیرش شغل‌هایی با کمتر از حداقل دستمزد قانونی شده‌اند.

پژوهشگران برآورد می‌کنند که اگر خوداشتغال‌ها که غالباً درآمد کمی دارند و به احتمال زیاد خارج از پوشش قانون کار هستند اضافه شوند، احتمالاً این سهم به ۵۵ درصد می‌رسد که نشان‌دهنده میزان فقر خانوارهای کارگری است.

جدول ۶. توزیع نمونه‌ها بر اساس جنس و میزان دستمزد*

۲۰۰۸		۲۰۰۵		میزان دستمزد
زنان	مردان	زنان	مردان	
۱۸/۷	۹/۱	۱۲/۳	۶/۰	کمتر از نصف حداقل دستمزد
۱۱/۲	۱۴/۴	۱۳/۵	۱۱/۶	تا نصف حداقل دستمزد
۸/۵	۱۴/۲	۱۵/۳	۲۱/۱	حداقل دستمزد قانونی
۵۸/۴	۵۲/۹	۵۰/۶	۴۵/۳	دو برابر حداقل دستمزد
۲/۶	۸/۶	۳/۹	۱۰/۴	دو تا سه برابر حداقل دستمزد
۰/۳	۰/۷	۰/۴	۲/۰	چهار برابر و بیشتر

منبع: Karimi Moughari ۲۰۱۲^{۵۶}

* با حذف خوداشتغال از نمونه‌ها، زیرا میزان دستمزد از درآمد کل قابل محاسبه نبود.

استفاده از نیروی کار زنان با حقوق و دستمزد کمتر که به قول وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی "اجحاف بزرگی در حق زنان است" (خبر آنلاین ۲۵ شهریور ۱۳۹۴)، علاوه بر کاهش هزینه‌ها مزایای دیگری نیز برای کارفرمایان دارد. به نظر دبیر کل

۵۶. منبع اصلی مرکز آمار ایران، ۲۰۰۵ (۱۳۸۴) و ۲۰۰۸ (۱۳۸۷)

کانون عالی شوراهای اسلامی کار کشور، "زنان در کار خود دقت زیادی دارند، به همین دلیل بهره‌وری آنها بالاست. اما به دلیل نیاز به کار حاضرند هر سختی را تحمل کنند و همین امر موجب سوءاستفاده از آنها می‌شود... از نیروی کار زنان در مشاغل سخت و طاقت فرسا نیز استفاده می‌شود. به این نحو که در محیط‌های کار بسته و به دور از چشم بازرسان کار، با دستگاه‌های سنگین کار می‌کنند... میانگین دستمزد کارگران زن در تمامی رده‌های شغلی از میانگین دستمزد هم‌رده‌ی مردان آنها کمتر است. تفاوت ۲۳ درصدی دستمزد کارگران مرد در تهران به معنی سوءاستفاده از نیروی کار زنان است.

اما تفاوت دستمزد زنان کارگر و مردان فقط در شهر تهران نیست. گزارش‌های مربوط به قیمت محصولات و هزینه خدمات کشاورزی (مرکز آمار ایران) نشان می‌دهد که در بهار سال ۱۳۹۴ متوسط دستمزد کارگر میوه چین مرد ۴۲۵۷۰ تومان بوده است. در حالی که دستمزد کارگران میوه چین زن به طور متوسط ۲۷۹۷۸ تومان اعلام شده که در مقایسه با مدت مشابه سال قبل کاهش ۸/۷ درصدی را نشان می‌دهد ولی کارگران میوه چین مرد افزایش دستمزدی معادل ۹/۱ درصدی را تجربه کرده‌اند. همین تفاوت و تبعیض در پرداخت دستمزدها در میان کارگران و جین کار زن و مرد نیز گزارش شده است (به نقل از اعتماد ۲۱ مرداد ۱۳۹۴). در نتیجه زنان کارگر دستمزد کمتر خود را با کار مضاعف جبران می‌کنند.

تفاوت دستمزد زنان و مردان در بخش صنعت با وجود مهارت‌های مشابه قابل توجه است. اطلاعات مربوط به کارگاه‌های صنعتی دارای ۱۰ نفر کارکن تا ۴۹ نفر در سال ۱۳۹۲ نشان می‌دهد که متوسط مزد دریافتی سالانه‌ی زنان حدود ۶۹ میلیون ریال و مردان ۷۹ میلیون ریال است. همین وضع در کارخانه‌های بزرگ (۵۰ نفر نیروی کار و بیشتر) نیز وجود دارد. به طور کلی زنان کارگر در کارگاه‌های صنعتی ۸۰ درصد متوسط حقوق مردان را دریافت می‌کنند.^{۵۷}

گاهی مزد کمتر زنان در کارهای شکننده (مانند کار در خانه) در جهت تأمین سود بخش رسمی اقتصاد است و دستمزد کمتر آنها امتیازی است برای رقابت و سودآوری شرکت‌های بزرگ. در گفتگوهای به‌عمل آمده^{۵۸} در تولیدی‌های پوشاک و بسته‌بندی لباس، جوراب، دستکش و... که عمدتاً کارگاه‌های کوچک با کمتر از ۵ یا ۱۰ نفر هستند، ساعات کار از ۸ صبح تا ۸ شب و یا ۷:۳۰ صبح تا ۶:۳۰ بعدازظهر است. بنابراین زنان روزانه حدود ۱۰ تا ۱۲ ساعت کار می‌کنند بدون اینکه به تفاوت این میزان از ساعت کار قانونی (۸ ساعت) اضافه کاری تعلق بگیرد. جالب‌تر این که مالکیت محل کارگاه و یا میزان اجاره آن در میزان دستمزد کارگران مؤثر است و در واقع هزینه اجاره مکان کارگاه، از محل دستمزد کارگران تأمین می‌شود. اما به هر حال فشارهای اقتصادی باعث شده که زنان با کمترین دستمزد مجبور به تحمل سخت‌ترین شرایط کاری بشوند.

۵۷. مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۴۹-۱۰ نفر کارکن کشور؛ نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۵۰ نفر کارکن و بیشتر کشور؛ نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر کشور.

۵۸. کارفرماها علاقه‌ای به گفتگوی ما با زنان کارگر نداشتند و در صورت صدور چنین مجوزی هم، خود و یا نماینده‌ای را برای حضور در تمام مدت مصاحبه می‌گماشتند.

تلاش کارفرمایان برای حداکثر استفاده از نیروی کار و وقت زنان کارگر سبب گردیده که زنان کارگر در کارخانه‌ها از آموزش‌های حین خدمت و ارتقاء قابلیت‌های خود محروم شوند. به طوری که وقتی وزارت کار و یا نهاد مرتبطی برگزاری دوره‌ای را اعلام می‌کند کارفرمایان علاقه‌ای به این که به اطلاع کارگران برسانند، ندارند. در صورت اطلاع کارگران و یا فشار وزارت کار برای معرفی کارگران برای شرکت در دوره‌ها، غالباً مردان کارگر معرفی می‌شوند. در نتیجه شرکت در این دوره‌های آموزشی و ارتقاء شغلی همواره به مردان تعلق می‌گیرد. یکی از زنان کارگر می‌گوید: "ما کارگر ساده آمده‌ایم، کارگر ساده هم می‌رویم."

کارفرمایان توجیه دستمزد کمتر زنان را در مسئولیت مردان در تأمین مالی خانواده عنوان می‌کنند. در حالی که در شرایط کنونی کشور، حتی در صورت پذیرش چنین امری، با میزان تورم و قدرت خرید کاهش یافته، خانواده‌ها با یک نفر شاغل قادر به تأمین هزینه‌های خود نیستند (سلطانی ۱۳۹۴).

بدین ترتیب زنان چه در کارهای شایسته که علی‌الاصول می‌بایست از حقوقی برخوردار و حمایت‌های قانونی بر شرایط و روابط کاری آن‌ها اعمال شود و چه در آن گروه بزرگی که به کارهای شکننده می‌پردازند، از نظر میزان دستمزد و ساعات کار مورد اجحاف قرار می‌گیرند.

مشکل کارگران زن فقط پرداخت دستمزد کمتر در مقابل ساعات کار طولانی‌تر نیست. بلکه دریافت منظم دستمزد و حقوق، که طبق ماده ۳۷ قانون کار جزو حقوق قانونی کارگران است، خود به تقاضا و چالشی جدی تبدیل می‌شود. نپرداختن حقوق و دستمزد کارگران، هم می‌تواند نشانه‌ای از وضعیت بد اقتصادی، مدیریت ناکارآمد بنگاه اقتصادی و یا وسیله‌ای برای ایجاد فشار در رسیدن به اهداف کارفرمایان باشد.

جلودارزاده (رئیس اتحادیه زنان کارگر) به نمونه‌هایی اشاره می‌کند که مالک کارخانه خواستار دریافت تسهیلات بوده و کارگران را تحریک کرده تا در مقابل مجلس شورای اسلامی دست به اعتراض بزنند و بگویند حقوق نگرفته‌اند تا او بتواند با این اهرم فشار به تسهیلات درخواستی برسد (۱۳۹۳: ۲۷). اخبار مربوط به اعتراض کارگران برای عدم دریافت حقوق و دستمزد حتی به مدت چندین ماه، تقریباً به موضوعی همیشگی در روزنامه‌های مرتبط با کارگران تبدیل شده^{۵۹} و گاهی این اعتراض‌ها به اخراج کارگران یا نماینده کارگران معترض ختم می‌شود.

■ نبود حمایت‌های قانونی و اجتماعی

۵۹. نمونه‌هایی از اخبار مربوط به تجمع و اعتراض کارگران به دلیل عدم پرداخت و یا تعویق در پرداخت حقوق و دستمزد به شرح زیر است: تأخیر پرداخت حقوق کارگران صابون‌سازی خرمشهر (عصر ایران ۷ اردیبهشت ۱۳۹۳)، تجمع کارگران نساجی کاشان (کار و کارگر ۱۵ مرداد ۱۳۹۳)، اعتراض و اعتصاب کارگران معدن زغال سنگ طرزه البرز شرقی (کار و کارگر ۶ بهمن ۱۳۹۳)، تجمع کارگران سامان کاشی بروجرد (کار و کارگر ۱۰ اردیبهشت ۱۳۹۴)، اعتراض کارگران کارخانه فولاد بویر صنعت یاسوج (کیهان ۲۰ آذر ۱۳۹۴).

منطق تأمین مالی سبب پیدایش دو راهبرد متفاوت مشارکتی و غیرمشارکتی در تأمین اجتماعی شده است. نظام بیمه‌ای کنونی کشور ما، برای مزد و حقوق بگیران طراحی شده است و غیرمزد و حقوق بگیران شامل کارکنان مستقل، کارکنان فامیلی بدون مزد و کارفرمایان می‌توانند از نظام بیمه‌ای (غیرمشارکتی) اختیاری استفاده کنند.

در سال ۱۳۹۲ از کل برخوردارشوندگان از خدمات تأمین اجتماعی و مزد و حقوق بگیرانی (بخش خصوصی و عمومی) که تحت پوشش بیمه اجباری قرار گرفته‌اند، ۱۵۵۵۷۱۰ نفر را زنان تشکیل داده‌اند. بدین ترتیب سهم زنان حدود ۱۷/۵ درصد از کل بیمه‌شدگان اجباری است.

به جز زنان کارگر شاغلی که تحت پوشش حمایت‌های قانونی بیمه اجباری قرار گرفته‌اند، گروه دیگری از زنان کارگر (غیرمزد و حقوق بگیران) می‌توانند از امکانات فراهم شده تحت عنوان "بیمه اختیاری" برخوردار شوند. این گروه شامل کارکنان مستقل (۷۳۷ هزار نفر) و کارکنان فامیلی بدون مزد (۶۶۹ هزار نفر) است که فقط ۳۸۶ هزار نفر^{۶۰} بر اساس توان مالی خود از خدمات بیمه اختیاری برخوردار شده‌اند و این میزان، ۲۷/۵ درصد از کل زنان غیر مزد و حقوق بگیر می‌باشد.

در صورتی که زنان قالیباف از طرح خاص بیمه‌ی بافندگان استفاده کرده باشند (۷۶٪ قالیبافان را زنان تشکیل می‌دهند)، حدود ۴۲۲ هزار نفر و از طریق صندوق بیمه اجتماعی روستاییان و عشایر حدود ۱۹۰ هزار نفر بیمه شده باشند، به اذعان مسئولین، بیمه‌های اجتماعی عملاً نتوانسته است جامعه هدف خود را به طور کامل پوشش دهد. در جمعیت غیرمزد و حقوق بگیر خلاء پوشش بیمه‌ای ۶۰ درصدی وجود دارد است که احتمالاً بخش زیادی از آن را زنان تشکیل می‌دهند (گرجی‌پور، ۱۳۹۴).

■ فرزندآوری و خطر از دست دادن شغل

بر اساس اطلاعات کارشناسان در سال ۱۳۹۰ از کل زنان شاغل ۱/۵۲۴ میلیون نفر متأهل بوده‌اند و حدود ۲/۱۴۹ میلیون نفر در دوره باروری ۱۵-۴۵ سال قرار داشته‌اند. البته تمامی ۱/۵ میلیون زن متأهل شاغل لزوماً در دوره باروری نیستند. بلکه بر اساس برآوردهای کارشناسان حدود ۱۶۰ هزار زن در سال می‌توانند مشمول استفاده از مرخصی سالانه زایمان شوند که در صورتی که قانون جدید ۹ ماه مرخصی برای زایمان اجرایی شود، فقط برای دولت حدود ۳۲۰ میلیارد تومان هزینه خواهد داشت. با توجه به تجربه دو سال اخیر، کارفرمایان در بخش خصوصی نیز نه تمایل و نه توان پرداخت چنین هزینه‌ای را دارند. در نتیجه به دلیل هزینه‌های دوره مرخصی زایمان، از ۱۴۵ هزار زن شاغلی که به مرخصی زایمان ۶ ماهه رفته بودند ۴۷ هزار نفر نتوانستند به کار خود باز گردند (زدا، ۱۳۹۴).

۶۰. شامل بیمه‌شدگان حرف و مشاغل آزاد و اختیاری است.

اما مشکلات فقط به مرخصی این دوره خلاصه نمی‌شود. زنان کارگر از ترس از دست دادن شغل گاهی حتی از مرخصی‌های دوره زایمان ۶ ماهه هم استفاده نمی‌کنند و زودتر به سر کار باز می‌گردند. در چنین شرایطی علاوه بر سلامت جسمی و روحی مادران، موضوع نگهداری کودکان نیز به معضلی بدل می‌شود.

اجرای سیاست تغذیه کودک با شیر مادر که بسیار هم درست و پسندیده است، نیاز به شیرخوارگاه، ساعات شیردهی و سپس مهدکودکی با مربیان آموزش‌دیده دارد. بر اساس ماده ۷۸ قانون کار که مربوط به فرصت شیردهی و ایجاد مهدکودک و محاسبه فرصت‌های شیردهی جزو ساعات کار است، کارفرمایان در کارگاه‌های با بیش از ۱۰ نفر کارگر زن که تعداد فرزندان آن‌ها بیش از ۵ کودک باشد، مکلف شده‌اند؛ شیرخوارگاه، مهدکودک و ... را متناسب با شرایط سنی کودکان ایجاد کنند.

اما کارفرمایان برای کاهش هزینه‌ها از استخدام زنان متأهل پرهیز می‌نمایند و نبود ضمانت اجرایی برای این قانون در شرکت‌های بخش خصوصی و عدم نظارت بر اجرای آن در بخش دولتی باعث شده که زنان شاغل به‌ویژه زنان کارگر که با کمترین دستمزدها کار می‌کنند خود و کودکانشان آسیب ببینند، زیرا از طرفی به درآمد حاصل از کار کارگری برای کمک به هزینه‌های خانواده نیاز دارند و از سوی دیگر قادر به پرداخت هزینه‌های مهدکودک در بخش خصوصی نیستند. بدین ترتیب ایجاد تسهیلات برای زنان شاغل و توازن بین شغل و زندگی زنان به معضلی تبدیل شده است.

■ عدم امکان برخورداری از بیمه بیکاری

بیمه بیکاری به بیمه شده‌ای پرداخت می‌شود که بدون میل و اراده بیکار شده و آماده به کار باشد. غیراداری بودن بیکاری ملاک اصلی استفاده از حمایت‌های قانونی برای بیمه شدگان بیکار است (قانون بیمه بیکاری، ماده ۲).

اما همه کارگرانی که بر خلاف میل خود از کار کنار گذاشته‌اند، از حمایت مالی برخوردار نمی‌شوند. فقط کارگرانی مشمول پرداخت بیمه بیکاری می‌شوند که حداقل ۶ ماه سابقه پرداخت حق بیمه داشته باشند. با قراردادهای موقت برای دوره‌های محدود زمانی (یک ماهه، سه ماهه) و عدم تمایل کارفرمایان به پرداخت بیمه و حتی عقد قرارداد و یا اتمام دوره قرارداد پیمانکار در کمتر از یک سال، اغلب کارگران نمی‌توانند تحت پوشش بیمه‌ای قرار بگیرند.

اصولاً معافیت کارگاه‌های کمتر از ۵ و ۱۰ نفر از الزام به اجرای برخی از مواد قانون کار، و نبود یک سیستم نظارتی سبب می‌شود که شاغلین این کارگاه‌ها (غالباً زنان) مشمول دریافت بیمه بیکاری نشوند. و این در حالی است که حدود ۶۰۰ هزار زن در فاصله سال‌های ۸۸ تا ۹۲ کار خود را از دست داده‌اند، که حتی اگر ۵۰٪ این گروه از زنان به میل خود به خانه‌ها بازگشته باشند، تعداد دریافت‌کنندگان بیمه بیکاری می‌توانست رقمی نزدیک به ۳۰۰ هزار نفر باشد. اما به دلیل عدم پوشش کامل زنان کارگر و دارا نبودن شرایط مقتضی برای دریافت بیمه بیکاری، فقط ۳۷۴۲۰ نفر از زنان کارگر در سال ۱۳۹۲ (سازمان تأمین اجتماعی ۱۳۹۴) از کمک‌های مالی بیمه بیکاری برخوردار شده‌اند.

■ حوادث ناشی از کار

فصل چهارم قانون کار (ماده ۸۵ تا ۱۰۶) چگونگی حفاظت فنی و بهداشت کار را مشخص کرده است و وزارت کار (اداره کل بازرسی) موظف شده که بر اجرای صحیح مقررات قانون کار و دستورالعمل‌های مربوط به حفاظت فنی نظارت کند. اما به‌نظر می‌رسد که پیگیری امور ایمنی و بهداشت، به‌دلیل کمبود نیروی کار میسر نیست (فیروز آبادی ۱۳۹۳: ۱۶). به‌طوری‌که نبود سیستم ایمنی، امداد و نجات و اطفای حریق سبب گردیده تا روزانه ده‌ها حادثه در محیط‌های کاری گوناگون کشور رخ دهد و منجر به از کار افتادگی، نقص عضو، بیماری‌های طولانی مدت و از دست رفتن جان کارگران شود.

خبرگزاری ایلنا، یکشنبه ۱۳۹۲/۱۰/۲۹ گزارش می‌کند که:

"پیش از ظهر امروز دو کارگر زن بر اثر آتش سوزی در یک کارگاه تولیدی پوشاک و سقوط از ساختمان پنج طبقه، کشته و یک کارگر زن نیز مصدوم شد."

سازمان پزشکی قانونی اعلام می‌کند که طی ۱۰ سال گذشته (۸۳ تا ۹۳) حدود ۱۲ هزار نفر در حوادث کار جان خود را از دست داده‌اند و معاون وزیر کار می‌گوید تنها ۱۰ درصد از فوت‌شدگان تحت پوشش تأمین اجتماعی قرار داشتند.

بر اساس گزارش‌های سازمان تأمین اجتماعی در سال ۱۳۹۳، تعداد بیمه‌شدگان حادثه دیده ناشی از کار در این سال، ۱۸۹۱۶ نفر بوده که ۴/۶ درصد (۴۹۹ زن) آن را زنان تشکیل می‌دهند (سازمان تأمین اجتماعی ۱۳۹۴). این داده مربوط به زنان کارگر مزد و حقوق بگیر برخوردار از تأمین اجتماعی و بیمه اجباری است. هیچ اطلاعی از حوادث شغلی زنان کارگری که در خانه کار می‌کنند یا زنان روستایی در کار سخت کشاورزی که موجب از کار افتادگی و پیری زودرس آنها می‌شود، در دسترس نیست.

■ مصائب بازنشستگی

بر اساس ماده ۷۶ قانون تأمین اجتماعی، مردان با حداقل ۶۰ سال و زنان با حداقل ۵۵ سال سن و با دارا بودن ۲۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می‌توانند درخواست بازنشستگی کنند. در حالت دیگری، مردان با حداقل ۵۰ سال سن و زنان با حداقل ۴۵ سال سن ولی با دارا بودن ۳۰ سال سابقه پرداخت حق بیمه می‌توانند بازنشسته شوند. البته در شکل دیگری از بازنشستگی مردان با حداقل ۶۰ سال سن و زنان حداقل با ۵۵ سال سن نیز به شرط برخورداری از حداقل ۲۰ سال سابقه بیمه پردازی می‌توانند بازنشسته شده و به نسبت سنوات پرداخت حق بیمه از مرابای بازنشستگی برخوردار شوند.

در آیین‌نامه‌های قبلی، پرداخت حق بازنشستگی پیش از موعد با ۲۵ سال سابقه‌ی کار بر عهده دولت بود ولی در آیین‌نامه کنونی بر عهده کارفرمایان گذاشته شده است. می‌توان پیش‌بینی کرد که کارفرمایان به دلیل بار مالی تمایلی به انجام آن نخواهند داشت و این موضوع سبب می‌شود تا زنان کارگر که به دلایل کار سخت و مسئولیت‌های متعدد زودتر از دیگران فرسوده می‌شوند از بازنشستگی پیش از موعد صرف‌نظر کنند و به کار خود ادامه دهند.

علاوه بر این بر اساس اطلاعات موجود ۶۰٪ بازنشستگان تأمین اجتماعی^{۶۱} (۱/۶۰۰ میلیون نفر) حداقل دستمزد را دریافت می‌کنند (۷۱۲ هزار تومان در سال ۱۳۹۴). یکی از مسائلی که سبب دستمزد کم بازنشستگان زن تأمین اجتماعی می‌شود، دریافت دستمزد کمتر و عدم کسر حق بیمه از مزایای حقوقی آن‌ها در زمان اشتغال است.

گرچه تعداد زنان کارگر بازنشسته مشخص نیست اما با توجه به شانس کمتر آن‌ها برای ارتقاء شغلی و دریافت دستمزد کمتر از مردان، می‌توان دشواری تأمین حداقل هزینه‌های زندگی برای خانوارهای زنان کارگر را در ایام پیری درک کرد و این در حالی است که زنان شاغل در شغل‌های شکننده بدون حمایت‌های قانونی و اجتماعی از این حداقل‌ها نیز برخوردار نیستند.

■ تشکل‌های زنان کارگر

در قانون کار بر اساس ماده ۱۳۱، تبصره ۴ ایجاد سه نوع تشکل‌های کارگری مستقل از دولت و کارفرما، پیش‌بینی شده است: شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کارگران و یا نماینده کارگران.

در سال ۱۳۸۱ با تصویب اساسنامه "اتحادیه سراسری زنان کارگر" تأسیس گردید و تا سال ۱۳۹۲ (ده سال) ۲۵ اتحادیه زنان کارگر در سطح کشور به‌وجود آمده است. زنان کارگری^{۶۲} که تحت پوشش بیمه سازمان تأمین اجتماعی در بخش خصوصی هستند می‌توانند به عضویت در خانه کارگر و اتحادیه درآمده و از خدمات رفاهی، درمانی، مشاوره‌های حقوقی و ... استفاده کنند.

اهداف اتحادیه زنان کارگر به‌طور خلاصه عبارت است از:

- ایجاد روحیه همکاری بین اعضاء
- ارائه برنامه‌های آموزشی برای ارتقاء آگاهی اعضاء
- آموزش حفاظت ایمنی، فنی و بهداشت حرفه‌ای
- بررسی شکایات زنان کارگر و پیگیری حقوق آن‌ها در مراجع

۶۱. کل بازنشستگان ۲/۷ میلیون نفر هستند.

۶۲. همسران، فرزندان، دختران و مادران کارگران نیز می‌توانند از خدمات خانه کارگر استفاده کنند.

- حفظ و حمایت و احقاق قانونی و منافع حرفه‌ای شامل بیمه، بازنشستگی، از کار افتادگی، دریافت تسهیلات ارزان‌قیمت، عضویت و برخورداری از خدمات شرکت‌های تعاونی مصرف و مسکن

اتحادیه زنان کارگر با سایر اتحادیه‌های کارگری، شورای هماهنگی اتحادیه‌های کارگران و کنفدراسیون عالی کارگران ایران همکاری می‌نماید. اکثریت زنان کارگر علاوه بر عضویت در اتحادیه زنان کارگر، عضو اتحادیه صنایع مرتبط به کار خود نیز هستند. به‌طور نمونه زنان کارگر بخش پوشاک، آرایشگران و پرستاران که انجمن‌های صنفی خود را دارند و شاغلان این بخش‌ها عضو آن هستند.

در بنگاه‌های کوچک اقتصادی معمولاً اتحادیه وجود ندارد و زنان در تشکیلات شورای اسلامی کارخانه عضو می‌شوند و تشکیلات جداگانه‌ای برای زنان به‌وجود نمی‌آورند. جدایی تعداد کمی از زنان از سایرین سبب می‌شود تا نیروی کار آن‌ها در دفاع از حقوق خودشان کمتر و از توسط کارشان کاسته شود (جلودارزاده ۱۳۹۲).

در گذشته‌ها اکثر زنان کارگر مسن‌تر به دلیل بی‌سوادی یا کم‌سوادی، مخالف فعالیت زنان در تشکل‌ها بودند و از تلاش زنان جوان برای ورود به نهادهای کارگری پشتیبانی نمی‌کردند، حتی در انتخابات تعاونی مصرف با نامزد شدن زنان مخالفت می‌کردند (محسنی ۱۳۷۷: ۱۷-۱۵). اما اکنون ذهنیت تقریباً تمامی کارگران با سطح سواد بالاتر و جوان‌تر، نسبت به این موضوع تغییر کرده. زنان نامزد می‌شوند و با رأی بالایی در تصمیم‌گیری‌های کارگاه‌ها مشارکت می‌نمایند.

۶. نتیجه‌گیری و پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

مروری بر ویژگی‌ها و چهار رکن اصلی کار شایسته و مقایسه‌ی آن با شرایط زنان کارگر در بازار کار ایران نشان می‌دهد که در زندگی کاری گروه بسیار بزرگی از زنان کارگر، بخش‌های عمده‌ای از این ارکان کاملاً غایب است.

با وجود قانون کار و مشخص نمودن حق و حقوق کارگران و کارفرمایان و دارا بودن قیده‌های مورد تأکید در کار شایسته، دولت‌ها نتوانسته‌اند آن را در بنگاه‌های اقتصادی ساری و جاری نمایند. حمایت‌های قانونی و اجتماعی از زنان کارگر با عدم اجرای قانون کار توسط کارفرمایان و چشم‌پوشی ناظرین وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با توجیه حفظ حداقل سرمایه‌گذاری‌ها و فرصت‌های اشتغال سبب گردیده که عملاً حتی در بنگاه‌های اقتصادی بزرگ و متوسط با بیش از ۱۰ نفر نیروی کار نیز، زنان کارگر با مشکلاتی مانند نابرابری دستمزدها با سابقه کار، تحصیلات و نوع کار یکسان، نبود فرصت‌های ارتقاء و فراهم نبودن امکانات نگهداری فرزندانشان و ... مواجه شده و احساس بی‌عدالتی^{۶۳} را به وضوح عنوان کنند. اما برای

۶۳. گزارش وزارت کار و امور اجتماعی، "بررسی مشکلات کارگران زن" که در ۱۷ کارخانه دارویی، ۹ الکتریکی، ۴ غذایی و ۲ نساجی که توسط شمس‌السادات میکیلی و زیر نظر پروفیسور رفیع‌پور در سال ۱۳۷۹ انجام شده است این مطلب را تأیید می‌کند.

گروه عظیمی از زنان کارگر که در بنگاه‌های اقتصادی کوچک (کمتر از ۱۰ و ۵ نفر نیروی کار) کار می‌کنند و کارفرما از معافیت‌هایی برخوردار شده و هیچ الزامی در رعایت موازین قانونی نمی‌بینند، شرایط دشوارتر است.

مقاله نامه‌های سازمان بین‌المللی کار که ایران هم جزو اولین کشورهایی است که به عضویت آن درآمد (مقاله نامه ۱۰۰) تأکید دارند که "انکار حقی یا اعطای اولویتی به کسی بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، دیدگاه سیاسی، ملیت و طبقه اجتماعی که احتمالاً ممکن است زمینه تبعیض در استخدام، فرصت‌های پیشرفت و رفتار مساوی را فراهم نماید، ممنوع است". اما سهم اندک زنان در جمعیت فعال اقتصادی کشور و زنان کارگر در جمعیت کارگری به خوبی نشان می‌دهد که زنان با تبعیض در استخدام به دلیل "زن بودن" مواجه هستند، که برای حذف چنین تبعیضی فعلاً قانونی وجود ندارد. علاوه بر این تجمع زنان کارگر در نوع خاصی از صنایع و یا فعالیت‌های اقتصادی نشان‌دهنده نوع دیگری از تبعیض در محدود کردن فرصت‌های شغلی و انتخاب نوع شغل توسط زنان کارگر است.

با توجه به انگیزه قوی کارفرمایان برای کسب سود بیشتر و وضعیت اقتصادی کشور در دهه اخیر نوع دیگری از تبعیض نیز در بازار کشور ما به چشم می‌خورد. موضوع کاهش هزینه‌ها و فراوانی نیروی کار سبب گردیده تا کارفرمایان نه تنها از عقد قرارداد پرهیز کنند و پرداخت مزایای قانونی مانند حداقل دستمزد، ساعات کار، مرخصی و حق بیمه و ... را رعایت نکنند، بلکه برای کاهش بیشتر هزینه‌ها و انعطاف‌پذیری بیشتری در تعداد کارگران، دختران مجرد را جایگزین زنان متأهل نمایند.

زنان کارگر متأهلی که فرزندان کوچک‌تر از ۶ سال دارند و امکان نگهداری آنها در منزل نداشته و یا توان پرداخت هزینه مهدکودک را ندارند، نمی‌توانند در کارگاه‌های فاقد امکانات نگهداری کودک به کار بپردازند، در نتیجه کارفرمایان دختران مجردی را که چنین تقاضایی ندارند و ظاهراً تأمین‌کننده هزینه خانواده نیز نیستند، بر زنان کارگر متأهل ترجیح می‌دهند. حتی چنانچه نیروی کار زنی باردار شد بلافاصله او را به خاطر وضعیت بارداری و دادن مرخصی شش ماهه اخراج می‌کنند. پیش‌بینی شده است که با بخشنامه ۹ ماه مرخصی بارداری برای نیروی کار زنان، ۷۰ درصد نیروی کار زن با خطر اخراج شدن مواجه می‌شوند (پورموسوی ۱۳۹۳).

بدین ترتیب تبعیض میان زنان و مردان و در جمعیت کارگری به چشم می‌خورد، کارفرمایان در بخش خصوصی دختران مجرد را به نیروی کار مردان نیز ترجیح می‌دهند، تنها به این دلیل که بتوانند دستمزد و حقوق کمتری پرداخت کنند. از نظر این دسته کارفرمایان، خانم‌های مجرد در خانه پدری هستند و خرج و مخارج چندانی ندارند و صرفاً برای داشتن پول توجیبی سر کار می‌روند (اصلانی ۱۳۹۳). این افراد دغدغه مسئولیت‌های خانه و خانواده و فرزندان را ندارند و حاضرند ساعات طولانی در محل کار بمانند. این نگاه سبب شده تا پدیده استفاده از نیروی کار دختران مجرد با دستمزد کمتر و بدون حمایت‌های قانونی و اجتماعی روندی افزایشی را نشان دهد.^{۶۴}

۶۴. در صورت استخدام زنان متأهل از آنان تعهد گرفته می‌شود که بچه‌دار نشوند (کوه‌گیلانی ۱۳۸۸: ۴۴).

گروه معدودی از کارفرمایان، به جز دختران مجرد، زنان سرپرست خانوار را نیز استخدام می‌کنند تا علاوه بر کمک به تأمین هزینه‌های زندگی، از این‌که به راه‌های ناصواب کشیده شوند، پیشگیری کنند. کارخانه‌هایی که از نیروی کار زنان سرپرست خانوار استفاده می‌کنند، اثبات "بی‌سرپرست بودن زنان" را به شورای اسلامی کار در کارخانه می‌سپارند.

بنابراین زنانی که شانس اشتغال در بخش خصوصی را به دست می‌آورند از نظر وضع اقتصادی و نیازهای مالی در واقع در دو سر یک طیف قرار دارند. دختران مجردی که برای پول توجیبی کار می‌کنند (ظاهراً بی‌نیازترین) و زنان سرپرست خانواده‌ای که تأمین همه هزینه‌های زندگی را بر عهده دارند (ظاهراً نیازمندترین).

بدین ترتیب از نظر کارفرمایان هر عاملی که به کاهش هزینه‌ها و اختیارات بیشتر آنها در کم یا زیاد کردن نیروی کار کمک کند، بسیار پسندیده است. متغیر "وضعیت تأهل" به عنوان عاملی که زمینه تبعیض در استخدام و برخورداری از حمایت‌های اجتماعی و قانونی زنان شاغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کمتر در ادبیات جهانی مورد توجه قرار گرفته است. اما نتیجه آن که اکثریت زنان کارگر کشور با مشکلاتی مواجه هستند که آنها را به "کارگر کارهای شکننده" بدل می‌کند:

- با کمبود فرصت‌های شغلی مواجه‌اند و کمتر استخدام می‌شوند
- در انتخاب شغل محدودیت دارند
- نرخ بیکاری در میان آنان بیشتر است
- قراردادهای موقت (حتی برای کار مستمر و اگر قراردادی منعقد شود)
- از حداقل دستمزد قانونی بهره‌مند نمی‌شوند
- امکان ارتقاء شغلی چندانی وجود ندارد
- به دلیل دستمزدهای کم و عدم ارتقاء در دوران اشتغال و بازنشستگی، فقیر بودن را تجربه می‌کنند
- از امنیت شغلی کمتری برخوردارند
- ساعات طولانی‌تری (غالباً ۱۲ ساعت در روز) بدون هر گونه پرداخت اضافی کار می‌کنند
- قدرت چانه زنی ندارند
- امکان برخورداری از بیمه بیکاری را کمتر دارند
- بر تبعیض میان زنان و مردان، تبعیض میان زنان کارگر مجرد و متأهل نیز اضافه شده است
- برای گروهی از آنها پایان کار و مزایای پایان کاری وجود ندارد (مانند کار کشاورزی، کار در خانه و ...)
- حقوق قانونی و اجتماعی به رسمیت شناخته شده آنها در مواردی (مثل مرخصی‌های زایمان) به شغل آنها آسیب وارد می‌کند

- اکثریت در کارگاه‌های کوچک که مشمول قانون کار نیستند به کار مشغولند
- کارفرمایان چک و برگه تسویه سفید امضاء برای ساکت کردن آنها در مقابل تضییع حقوق می‌گیرند
- بازرسی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در احقاق حقوق زنان کارگر ناکافی است

۶.۱. پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

در بحث آینده وضعیت زنان کارگر در بازار کشور دو گزینه را می‌توان طرح کرد:

- تداوم رکود نسبی در اقتصاد؛ در چنین شرایطی بازار کار با افزایش نرخ بیکاری زنان همچون مردان مواجه شده و سهم بزرگی از زنان به‌ویژه تحصیلکرده‌ها با ناامیدی از یافتن شغل، به جمعیت زنان غیرفعال خواهند پیوست.
- دستیابی به رشد اقتصادی ۸ درصدی (پیش‌بینی شده در برنامه ششم توسعه)؛ تحقق این امر موجب افزایش فرصت‌های شغلی در بخش‌های اقتصادی به‌ویژه صنعت و خدمات می‌شود. البته لازمی بر خورداری زنان از فرصت‌های شغلی پیش آمده، تغییر نگرش‌های دولتمردان نسبت به اشتغال زنان و درک اهمیت نیروی کار زنان در عینیت یافتن رشد اقتصادی مورد انتظار است.

در صورت وقوع هر یک از دو گزینه، هنوز پرسش مهمی باقی است و آن این‌که برای بهبود وضعیت و خروج از دایره‌ی کارهای شکننده‌ی زنان کارگری که در همین لحظه به کار مشغول هستند چه می‌توان کرد؟

سیاست‌های پیشنهادی بر اساس اهمیت مشکلات زنان کارگر و با هدف برقراری تعادل میان کار و زندگی آنان ارائه می‌شود:

■ ایجاد صندوق بیمه غیرمزد و حقوق بگیران

سیستم بیمه اجتماعی کنونی در کشور ما به سه رکن کارفرما، مزد و کارگاه وابسته است و نبود هر یک از این سه برخوردار از حمایت‌های اجتماعی را غیرممکن می‌سازد. در نتیجه پوشش بیمه‌ای زنان کارگری که فاقد کارفرما هستند مانند کارگران مستقل، کارگران خانگی و کار در خانه، کارکنان فامیلی بدون مزد و ... امکان‌پذیر نیست.

ارائه طرح بیمه خویش‌فرمایی موجود (بیمه اختیاری) یا بیمه حرف و مشاغل آزاد با توجه به میزان درآمد کسب شده توسط زنان کارگر عملاً موفق نبوده و تعداد بسیار کمی از زنان کارگر توانسته‌اند از آن برخوردار شوند.

به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی و ماده ۳ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌گردد تا "صندوق بیمه غیر مزد و حقوق بگیران"^{۶۵} ایجاد شود.

همه زنان کارگر (روستایی و شهری)، کارکن مستقل یا فامیلی بدون مزد یا زنان کارگری که کارفرما به هر دلیل موجه یا ناموجهی نام آنها در لیست بیمه شدگان کارگاه خود گزارش نمی‌کند، می‌توانند از حمایت‌های اجتماعی و قانونی این صندوق با روش "مشارکتی" برخوردار شوند.

- میزان مشارکت زنان کارگر در پرداخت بیمه به دو عامل بستگی خواهد داشت:
 - سطح انتخابی برای بیمه شامل سلامت، بازنشستگی، از کار افتادگی، فوت و ...
 - میزان درآمد سالیانه اعلام شده توسط زنان کارگر (به صورت اختیاری)
- این گروه از زنان کارگر از خدمات پایه سلامت که توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی برای همه افراد جامعه ارائه می‌گردد، برخوردار شده و در سهمی که به صندوق خواهند پرداخت، محاسبه نمی‌شود.
- با ایجاد این صندوق، سایر خدماتی که توسط نهادها، سازمان‌ها، یا صندوق‌های بیمه‌ای (مانند صندوق کشاورزان، روستاییان و عشایر، بیمه حرف و مشاغل آزاد، بیمه‌های خاص برای بافندگان، رانندگان و ...) با تدوین آئین‌نامه‌ای و با صرفه جویی ممکن در این صندوق ادغام می‌شوند.
- زمانی که تحت پوشش نهادهای حمایتی مانند کمیته امداد امام خمینی (ره) و سازمان‌های بهزیستی و ... هستند از پرداخت سهم خود معاف شده و سهم کارفرما توسط نهادهای حمایتی پرداخت خواهد شد.
- به طور یقین آئین‌نامه پوشش بیمه اجتماعی فراگیر برای غیر مزد و حقوق بگیران می‌تواند توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با رعایت همه موازین قانونی، تدوین شود.

■ پایان دوره معافیت بنگاه‌های اقتصادی کوچک

بر اساس قانون کار و مصوبات وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی، برای ایجاد انگیزه در کارفرمایان در دوره‌هایی کارگاه‌های کوچک (کمتر از ۵ تا ۱۰ نفر) از معافیت‌هایی برخوردار شده‌اند. با توجه به نوع کار در کارگاه‌های کوچک (حدود ۹۰ درصد از

۶۵. این ایده اولین بار توسط شادروان دکتر مظفر کریمی، مشاور معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در همایش "زنان در مسیر توسعه‌ی اجتماعی ۱۳۹۴" مطرح شده است.

کل بنگاه‌ها) زنان کارگر بیشتر در این کارگاه‌ها متمرکز شده‌اند. اما معافیت‌های این دسته از کارگاه‌ها سبب شده که زنان کارگر از حمایت‌های اجتماعی و قانونی لازم کار شایسته برخوردار نگردند.

با توجه به اتمام دوره اعتبار این مصوبات، علی‌الاصول می‌بایست این کارگاه‌ها از دایره برخورداری از معافیت‌ها حذف شوند، اما سازمان‌های ذیربط برخلاف قانون، هنوز نسبت به توقف اجرای این مصوبات اقدام ننموده و حقوق زنان کارگر در این میان ضایع می‌شود.

به نظر می‌رسد تصویب دستورالعمل‌های جدید با اصلاح رفع مشکلات اجرایی این گونه معافیت‌ها می‌تواند به امنیت شغلی زنان کارگر و انگیزه کار و بهره‌وری بیشتر کارگران کمک شایان توجهی بنماید.

برای اطمینان از اجرای قوانین ضرورت دارد که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی سیستم نظارتی خود را تقویت کرده و حداقل از طریق همکاری با اتحادیه‌ها و صنوف زنان کارگر از اجرای قانون کار و تأمین حقوق زنان کارگر اطمینان حاصل کند.

■ ممنوعیت عقد قرارداد موقت برای کار مستمر

بر اساس اسناد موجود در تاریخ ۱۳۹۴/۳/۱۹ دستورالعمل شماره ۴۰ روابط کار به شماره ۴۹۲۰۷^{۶۶} به مدیران تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها از طرف معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ابلاغ شده است. هدف این دستورالعمل ساماندهی قراردادهای کار مدت موقت و ممنوع اعلام کردن عقد قراردادهای زیر یک سال در کارهای مستمر است. با این‌که مدیران وزارت کار مکلف به اجرای مفاد این دستورالعمل هستند، متأسفانه به نظر می‌رسد در عمل به دلیل اعتراض کارفرمایان، اجرای آن به تعویق افتاده است.

گرچه شرایط بد اقتصادی همه مردم از جمله کارفرمایان را در شرایط نامطلوبی از نظر سودآوری فعالیتشان قرار داده است، اما بررسی‌ها نشان می‌دهد که عقد قراردادهای موقت برای کارهای مستمر، محدود به چند سال اخیر نبوده و حتی در اوج رونق اقتصادی و درآمدهای نفتی کلان هم کارفرمایان از اجرای تعهدات قانونی خود نسبت به زنان کارگر سرباز زده‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد که اجرای این دستورالعمل با جلب نظر کارگران و کارفرمایان مجدداً مورد تأکید معاونت روابط کار قرار گیرد.

■ تأمین امکانات و تسهیلات با اولویت کودکان

۶۶. برای آگاهی از دستورالعمل شماره ۴۰ به پیوست شماره ۶ این گزارش مراجعه شود.

به استناد همه بررسی‌های انجام شده و نظرات دست‌اندرکاران و زنان کارگر، مهم‌ترین مسئله برای مادران اطمینان از وضعیت کودکان آنهاست. تصور این‌که ماندن زنان در خانه مشکل را رفع خواهد کرد، تصور درستی نیست. چرا که کودکان در هر سنی نیازمند یادگیری و تجربه همراه شدن با سایر کودکان را دارند و این امر در خانه‌ها میسر نمی‌تواند باشد. به‌همین دلیل امروزه حتی مادران به اصطلاح خانه‌دار نیز کودکان خود را به مهدکودک می‌سپارند.

بنابراین وضعیت کودکان در اولویت کاری هر سیاست و برنامه‌ای می‌بایست قرار گیرد. پیشنهاد این بسته سیاستی، انتخاب یک روش "مشارکتی" میان کارگران و کارفرمایان در این زمینه است.

- میزان مشارکت زنان کارگر با سطح حقوق و دستمزد دریافتی می‌تواند تعیین شود. به‌طور نمونه:

سهم کارفرما	سهم کارگر	
۴۰	۶۰	- زنان کارگر برخوردار از دو برابر حداقل دستمزد قانونی
۵۰	۵۰	- زنان کارگر برخوردار از ۱/۵ تا ۲ برابر حداقل دستمزد قانونی
۶۰	۴۰	- زنان کارگر برخوردار از ۱ تا ۱/۵ برابر حداقل دستمزد قانونی
۹۰	۱۰	- زنان کارگر برخوردار کمتر از حداقل دستمزد قانونی

- مبنای محاسبه میزان هزینه‌های مهدکودک بر اساس مصوبات اعلام شده سازمان بهزیستی برای مهدکودک تمام وقت (بعد از ساعت ۱۵:۳۰) و کودکان در سنین مختلف با در نظر داشتن متوسط هزینه‌های مهدکودک یک ستاره در شهرهای بزرگ خواهد بود.

- نزدیکترین مهدکودک به محل کار زنان کارگر ارجحیت خواهد داشت.

۷. منابع

- اصلانی علی (۱۳۹۳)، خبرآنلاین، (۸ اسفند)، www.khabaronline.com
- برگ‌گی از تاریخ، جنبش اول ماه مه کارخانه‌ی وطن اصفهان، اردیبهشت ۱۳۱۰، http://iransos.com/kargary/04.09/bargi_az_tarikh.htm، آخرین مراجعه ۲۸ دی ۱۳۹۴.
- بیات فتح‌الله (۱۳۹۴)، "کارگران قرارداد سفید، امضا نکنند"، کار و کارگر، شماره ۷۰۴۹، کد خبر: ۳۶۹۴۰، (۲۲ مهر ماه).
- پژوهشکده آمار (۱۳۹۲)، "بررسی ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی و سلامت خانوارهای زن سرپرست با تأکید بر سیاست‌ها و برنامه پشتیبانی"، گروه پژوهشی طرح‌های فنی و روش‌های آماری.
- پورموسوی رحمت اله (۱۳۹۴)، تدبیرخبر، (۷ مرداد ماه)، www.tadbirkhabar.com
- جلودارزاده سهیلا (۱۳۹۲)، مهرخانه، کد خبر ۶۵۲۳، (۸ اردیبهشت ماه)
- جلودارزاده سهیلا (۱۳۹۳)، در کارگاه‌های زیر ۵ نفر به زنان ظلم می‌شود" مصاحبه حسین مهرزاد با سهیلا جلودارزاده، زنان امروز، سال اول، شماره ۱، صفحات ۲۸-۲۶ (خرداد ماه).
- حسنی شهربانو (۱۳۷۷)، "تحریک صندوق هم‌یاری"، کتاب نگاه زنان، مجموعه مقالات، نشر توسعه.
- خبرگزاری ایلنا، یکشنبه ۱۰/۲۹/۱۳۹۲، www.ilna.ir
- خبر آنلاین، ۲۵ شهریور ۱۳۹۴، www.khabaronline.ir
- سازمان بین‌المللی کار (۱۳۹۴)، "حمایت اجتماعی، بازیابی اقتصادی، توسعه فراگیر و عدالت اجتماعی"، ترجمه نیکوپور دیلمی حسام و مجید حسن‌زاده اصفهانی، مؤسسه آموزش عالی علمی کاربردی، بهزیستی و تأمین اجتماعی، انتشارات شک.
- سازمان تأمین اجتماعی، معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی (۱۳۹۴)، "گزیده آماری"، دفتر آمار و محاسبات اقتصادی و اجتماعی، (تیر ماه).
- سلطانی احسان (۱۳۹۴)، "نیاز ۸۰ درصد خانوارها به دو شاغل"، روزنامه شرق، شماره ۲۳۳۵، صفحه ۵، (۷ تیر ماه).
- شاکری خسرو (۱۳۵۸)، اسناد تاریخی جنبش کارگری، سوسیال دموکراسی و کمونیستی ایران، جلد ششم، چاپ دوم، انتشارات علم، تهران
- شادی طلب ژاله (۱۳۷۵)، "دیدگاه مردان روستایی نسبت به کار زنان"، نامه علوم اجتماعی، شماره ۸، صفحات ۸۹-۸۱.
- شادی طلب ژاله (۱۳۷۸)، "مشارکت زنان روستایی در تأمین و تجهیز منابع"، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۴، صفحات ۸۱-۵۹.
- شادی طلب ژاله (۱۳۸۰)، "زنان ایران، مطالبات و انتظارات"، نامه علوم اجتماعی، شماره ۱۸، صفحات ۶۲-۱۳.
- شاهرمدی عزیزه و مریم محسنی (۱۳۷۷)، "مشکلات زنان کارگر در کارگاه‌های تولید پوشاک"، مجموعه مقالات نگاه زنان، صفحات ۳۳-۲۵، نشر توسعه.

- رنای محسن، شیرین اربابیان و محمد میرزایی (۱۳۹۰)، "شناخت ساختار اشتغال زنان در بخش غیررسمی کشور"، فصلنامه تحقیقات اقتصادی راه اندیشه، شماره ۱، صفحات ۳۸-۶۲.
- روزنامه آرمان (۱۳۹۴)، "۵ میلیون قالیباف بیکار شده‌اند"، صفحه ۸، (۳ دی ماه).
- روزنامه اعتماد (۱۳۹۴)، شماره ۳۳۳۸ (۱۸ شهریور) و شماره ۳۳۱۴ (۲۱ مرداد)، www.etemaad.ir.
- روزنامه اخگر شماره ۳۱۴، فروردین ۱۳۰۹، چاپ اصفهان، به نقل از esfahapeople.persianblog.ir، آخرین مراجعه ۲۸ دی ۱۳۹۴.
- روزنامه کار و کارگر (۱۳۹۴)، شماره‌های ۶۷۰۹، ۶۸۴۸، ۶۹۱۶، ۷۰۳۵، www.Karvakargar.ir.
- روزنامه عصر ایران شماره ۳۳۴۸۰۶، ۲۰۱۵ sep ۱۹، www.asriran.com, last access: ۱۹ sep ۲۰۱۵.
- زدا محمد حسن (۱۳۹۴)، "اخراج ۴۷ هزار زن، پس از مرخصی زایمان"، خبرگزاری ایسنا، کد خبر ۹۴۰۵۰۹۰۴۴۹۲ (جمعه ۹ مرداد)، ۲۰ Nov ۲۰۱۵، last access: ۲۰ Nov ۲۰۱۵.
- فیروزآبادی ابوالحسن (۱۳۹۳)، "دولت با نبود زنان مجرد در اولویت استخدام مخالف است"، زنان امروز، سال اول، شماره ۱، صفحات ۱۷-۱۴، (خرداد ماه).
- عباسی غلامرضا (۱۳۹۴)، "رئیس کانون عالی انجمن‌های صنفی کارگران خبر داد: افزایش رقم سبده هزینه خانوارهای کارگری در سال جاری"، روزنامه کار و کارگر، شماره ۷۰۳۷، کد خبر: ۳۶۳۳۳ (۸ مهر ماه).
- علی‌پور حمیدرضا و محمد ظریفی (۱۳۹۰)، "اشتغال زنان و هزینه‌های آن از دیدگاه بنگاه اقتصادی و ضرورت کنترل فشارهای ناشی از کار خانگی و اثر اشتغال بر سلامت زنان"، ۲۵ oct ۲۰۱۵، www.fekreno.org, last access: ۲۵ oct ۲۰۱۵.
- غفرانی فهمیه (۱۳۹۴)، "شرکت‌های پیمانکاری تأمین نیروی انسانی"، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، معاونت پژوهش‌های اقتصادی، دفتر مطالعات بخش عمومی.
- کریمی زهرا (۱۳۹۴)، "جایگاه زنان در بازار کار ایران"، ویژه نامه اقتصادی شرق، صفحات ۴۶-۵۴، (تیر ماه).
- کریمی مظفر (۱۳۹۴)، "تأمین اجتماعی برای زنان"، مجموعه سخنرانی‌ها و گزارش‌های همایش زنان در مسیر توسعه‌ی اجتماعی با تأکید بر برنامه ششم توسعه، صفحات ۱۵۴-۱۴۳. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- کوه‌گیلانی آذر (۱۳۸۳)، "زنان کارگر در چرخه‌ی مشکلات زن بودن، کتاب فصل زنان"، صفحات ۴۵-۴۱، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.
- گرجی‌پور اسماعیل (۱۳۹۴)، "۶ میلیون نفر از جمعیت شاغل کشور خارج از گوشه بیمه‌های اجتماعی هستند" روزنامه کار و کارگر، شماره ۷۰۴۶، کد خبر: ۳۶۷۷۴ (۱۹ مهر ماه).
- محسنی مریم (۱۳۷۷)، "کارگران زن خانگی"، صفحات ۱۷-۹، کتاب نگاه زنان، نشر توسعه.
- محسنی مریم (۱۳۷۸)، "وضعیت کارگران زن در ایران"، جنس دوم، شماره ۴، صفحات ۱۳۳-۱۲۶.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۲-۱۳۸۷)، نتایج آمارگیری نیروی کار.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۲)، نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۴۹-۱۰ نفر کارکن کشور.

- مرکز آمار ایران (۱۳۹۲)، نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر کشور.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۲)، نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۵۰ نفر کارکن و بیشتر کشور
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۳)، طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO-۰۸).
- مهرخانه (۱۳۹۴)، "دولت یازدهم برای زنان روستایی چه برنامه‌هایی دارد؟ چند نکته"، کد خبر: ۲۶۳۸، صفحه ۱، (۲۷ آبان ماه)
- مهرخانه (۱۳۹۴)، "شرایط بیمه تأمین اجتماعی شاغلان کسب و کار خانگی"، کد خبر: ۱۹۰۴۴، صفحه ۱، (۶ تیر ماه).
- میروکیلی شمس‌السادات (۱۳۷۹)، "بررسی مشکلات کارگران زن در واحدهای تولیدی-صنعتی-خدماتی"، وزارت کار و امور اجتماعی.
- نیکوپور دیلمی حسام (۱۳۹۴)، سخنرانی در معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری.
- نیلی مسعود (۱۳۹۴)، "سیاست ضدکود دولت مسکنی ضروری"، روزنامه اعتماد، شماره ۳۳۸۱، صفحه ۵ (۱۰ آبان).
- وزارت کار و امور اجتماعی (۱۳۸۹)، "تحولات بازار کار زنان طی سال‌های ۱۳۸۸-۱۳۸۴".
- Chamlou Nadereh (۲۰۰۶), "Gender, Development and the Labour in the Middle East and North Africa", PACE International Labour Review, No. ۱, Vol. xviii. Pp. ۲۲۶-۲۸۷.
- George Elizabeth and Prithvivaj Chattopadhyay (۲۰۱۵), "Non Standard Works and Workers: Organizational Implication", International Labor Office, Conditions of Work and Employment Series No. ۶۱.
- International Labour Organization (۲۰۱۳), "Labour Force Survey ۲۰۱۳".
- International Labor Organization (۲۰۱۵), "World Employment and Social Outlook".
- Hilal Jamil, Saleh Alkafir and Eline Kuttab (۲۰۰۸), "Unprotected Employment in the West Bank and Gaza Strip. A Gender Equality and Workers' Rights Perspective." International Labour Organization, Regional Office for Arab State and CAWTAR.
- Kabeer Niala (۲۰۱۲), "Women's Economic Empowerment and Inclusive Growth: labour markets and Enterprise Development". SOAS University of London, Center for Development Policy and Research. Available at: www.soas.ac.uk/cdpr
- Karimi Moughari Zahra (۲۰۱۲), "Minimum Wage Legislation and Informal Employment Expansion: The Case of Iran", Global Labour Column, <http://column.global-labour-university.org>
- Moghadam Fatemeh (۲۰۰۶), "Iran's Missing Working Women", Hofstra University, Department of Economics, Hofstra University, USA.
- OECD (۲۰۰۸), "Gender and Sustainable Development: Maximizing the Economic, Social and Environmental Role of Women".
- Safety Talk: Non-routine works, University of Chicago (Environmental Health and Safety), www.safety.uchicago.edu/files, Last access at: ۲۱ sep ۲۰۱۵
- http://www.ilo.org/newyork/voices-at-work/WCMS_۳۶۳۰۳۴/lang--en/index.htm, last access at: ۲۱ oct ۲۰۱۵

پیوست یک: سازمان‌ها و گزارش‌های مورد مراجعه

■ مرکز آمار ایران

• طرح آمارگیری نیروی کار

از آنجا که هدف کلی آمارگیری‌های نمونه‌ای نفوس، دستیابی به شاخص‌های نیروی کار نبوده و همچنین با توجه به فاصله زمانی بین اجرای سرشماری‌ها، این منابع قادر به پاسخگویی کامل نیازهای برنامه‌ریزی در زمینه شاخص‌های نیروی کار نبوده‌اند. در سال ۱۳۷۳، طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار با هدف ارائه‌ی اطلاعات آماری در زمینه شاخص‌های نیروی کار، توسط مرکز آمار ایران طراحی و با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی اجرا شد. در سال ۱۳۷۴ و ۱۳۷۵ به دلیل درگیری مرکز آمار ایران در اجرای سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۷۵، طرح مزبور به مرحله اجرا درنیامد. اما با تأکید برنامه‌های توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور مبنی بر ضرورت دستیابی به شاخص‌های نیروی کار، طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار در آبان ماه سال‌های ۱۳۷۶، ۱۳۷۷، ۱۳۷۸ و ۱۳۷۹ با هدف دستیابی به شاخص‌های نیروی کار در کل کشور، نقاط شهری و روستایی و استان‌ها با حجم نمونه‌ای در حدود ۱۱۰ هزار خانوار اجرا شد. پس از آن، با ابراز نیاز برنامه‌ریزان و سیاستگذاران اقتصادی-اجتماعی کشور در خصوص شاخص‌های فصلی نیروی کار، طرح مذکور از سال ۱۳۸۰ با حفظ ویژگی‌های خود در ماه‌های میانی هر فصل، به مرحله اجرا درآمد و تا سال ۱۳۸۲ این روند ادامه یافت. در سال ۱۳۸۳ بر اساس سیاستگذاری‌های مسئولان مرکز آمار ایران، طرح مزبور در فصل بهار با همان ویژگی‌ها و در فصل پاییز با هدف دستیابی به شاخص‌های نیروی کار در سطح کل کشور، نقاط شهری و روستایی با حجم نمونه‌ای در حدود ۱۲ هزار خانوار اجرا شد.

در پی اعلام نیاز بخش برنامه‌ریزی کشور به شاخص‌های فصلی نیروی کار و همزمان با اجرای طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکار به صورت فصلی از سال ۱۳۸۰، پژوهشکده آمار بنا به درخواست مرکز آمار ایران، طرح آمارگیری نیروی کار را به منظور دقت بیشتر در دستیابی به شاخص‌های نیروی کار تهیه نمود. این طرح با هدف دستیابی به شاخص‌های فصلی و سالانه نیروی کار و تغییرات آن در سطح کل کشور و استان‌ها از بهار ۱۳۸۴ اجرا شده است.

نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در قالب نشریه‌های فصلی و سالانه منتشر می‌شود. در نشریه سالانه، علاوه بر شاخص‌های نیروی کار و تغییرات آن، برآورد تعداد نیروی کار نیز ارائه می‌شود و اطلاعات جمع‌آوری شده به صورت تفصیلی‌تر از طریق درگاه ملی آمار^{۶۷}، در اختیار کاربران گذاشته می‌شود.

• طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر

به منظور شناخت ساختار صنعتی کشور و اتخاذ سیاست‌های توسعه صنعتی مناسب، طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی کشور از سال ۱۳۵۱ به عنوان یکی از برنامه‌های مرکز آمار ایران منظور شده و همه ساله (بجز سال‌های ۱۳۵۶ و ۱۳۵۷) اجرا شده است.

آخرین نتایج، مربوط به چهل و یکمین دوره آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر در سال ۱۳۹۳ است که در آن اطلاعات تفصیلی سال ۱۳۹۲ کارگاه‌های مزبور بر حسب فعالیت‌های مختلف صنعتی در کشور مشتمل بر ۴ فصل و ۷۰ جدول طراحی و ارائه شده است و در سایت مرکز آمار ایران قابل دسترسی می‌باشد.

• طرح هزینه-درآمد

بررسی هزینه و درآمد خانوار (بودجه خانوار)، برای اولین بار در سال ۱۳۱۴ توسط بانک ملی ایران انجام شده و هدف اصلی این بررسی، به دست آوردن ضرایب مصرف برای محاسبه شاخص هزینه زندگی بوده است. در سال ۱۳۳۸، اداره بررسی‌های اقتصادی بانک ملی ایران به منظور تجدیدنظر در ضرایب اهمیت شاخص هزینه زندگی، در ۲۳ شهر کشور، با مراجعه به خانوارهای نمونه به تهیه آمار در این زمینه مبادرت نمود. از سال ۱۳۴۴ بانک مرکزی ایران، بررسی‌هایی را در مورد هزینه و درآمد خانوارهای شهری، به‌طور مرتب انجام داده است. از سال ۱۳۴۷، آمارگیری از هزینه خانوارها در نقاط شهری و در مقیاسی گسترده‌تر، توسط مرکز آمار ایران شروع شد. این آمارگیری از سال ۱۳۵۳ علاوه بر هزینه، درآمد خانوارهای شهری را نیز شامل می‌شود و تاکنون به استثنای سال‌های ۱۳۵۵، ۱۳۵۷ و ۱۳۶۰، همه ساله انجام شده و نتایج آن استخراج و منتشر شده است. آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای روستایی، در سال ۱۳۴۲ برای اولین بار توسط اداره کل آمار عمومی سابق انجام شد و سپس با تأسیس مرکز آمار ایران در سال ۱۳۴۴، در مقیاسی وسیع‌تر، ادامه یافت. در حال حاضر، آمار هزینه و درآمد خانوارهای شهری، از طریق دو منبع "مرکز آمار ایران" و "بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران" و آمار هزینه و درآمد خانوارهای روستایی، توسط مرکز آمار ایران منتشر می‌شود.

• سرشماری عمومی کشاورزی^{۶۸}

اولین سرشماری کشاورزی ایران در سال ۱۳۵۲ فقط در نقاط روستایی اجرا شد و پس از آن در سال‌های ۱۳۶۷، ۱۳۷۲ و ۱۳۸۲ سرشماری کشاورزی به صورت عمومی (نقاط شهری و روستایی) به مرحله اجرا درآمد. سرشماری عمومی کشاورزی

۶۸. در این سرشماری اطلاعاتی راجع به نیروی کار بخش روستایی و کشاورزی وجود ندارد.

۱۳۹۳ چهارمین سرشماری عمومی کشاورزی است که نتایج آن در قالب جدول‌های گوناگون از مسیر درگاه ملی آمار در دسترس می‌باشد.

• سالنامه آماری

سالنامه آماری توسط مرکز آمار ایران گردآوری و منتشر می‌شود. این سالنامه فصل‌های مختلفی مانند جمعیت، نیروی انسانی، بهزیستی و تأمین اجتماعی دارد که اطلاعات هر فصل از بخش‌های مختلف جمع آوری شده و در یک فصل تجمیع شده‌اند.

■ سازمان تأمین اجتماعی

• سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی

این سالنامه که توسط سازمان تأمین اجتماعی تهیه و منتشر می‌شود، اطلاعاتی در مورد تعداد بیمه شدگان اصلی، اجباری، اختیاری، حرف و مشاغل آزاد و بافندگان (به تفکیک جنسیت) ارائه می‌کند. علاوه بر این، سالنامه مزبور اطلاعات کاملی در رابطه با بیمه شدگان و فعالیت‌های سازمان به دست می‌دهد.

■ وزارت جهاد کشاورزی

• آمارنامه کشاورزی^{۶۹}

آمارنامه کشاورزی توسط وزارت جهاد کشاورزی در سه جلد تهیه می‌شود. در جلد اول با عنوان آمارنامه محصولات زراعی، سطح زیر کشت، میزان تولید و عملکرد به تفکیک دیمی و آبی مورد توجه قرار می‌گیرد. در جلد دوم با عنوان آمارنامه کشاورزی، مורادی مانند آب و خاک، ماشین‌ها و ادوات کشاورزی، خدمات حمایتی کشاورزی، مبارزه با آفات و بیماری‌های بخش کشاورزی و ... ارائه می‌شوند. در جلد سوم این آمارنامه با عنوان محصولات باغی، اطلاعاتی در مورد سطح غیربارور و بارور، میزان تولید و عملکرد به تفکیک آبی و دیم ارائه می‌شود. در این آمارنامه بیشتر عملکرد بخش کشاورزی مدنظر است و بخش نیروی کار مورد توجه نیست.

۶۹. در این آمارنامه‌ها اطلاعاتی راجع به نیروی کار بخش کشاورزی و یا زنان کارگر در بخش کشاورزی وجود ندارد.

پیوست دو: بخش‌هایی از قانون کار^{۷۰}

فصل اول: تعاریف کلی و اصول

ماده ۱- کلیه کارفرمایان، کارگران، کارگاه‌ها، مؤسسات تولیدی، صنعتی، خدماتی و کشاورزی مکلف به تبعیت از این قانون می‌باشند.

ماده ۲- کارگر از لحاظ این قانون کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق السعی^{۷۱} اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.

ماده ۳- کارفرما شخصی است حقیقی یا حقوقی که کارگر به درخواست و به حساب او در مقابل دریافت حق السعی کار می‌کند. مدیران و مسئولان و به طور عموم کلیه کسانی که عهده‌دار اداره کارگاه هستند نماینده کارفرما محسوب می‌شوند و کارفرما مسئول کلیه تعهداتی است که نمایندگان مذکور در قبال کارگر به عهده می‌گیرند. در صورتی که نماینده کارفرما خارج از اختیارات خود تعهدی بنماید و کارفرما آن را نپذیرد در مقابل کارفرما ضامن است.

فصل دوم: قرارداد کار

مبحث اول: تعریف قرارداد کار و شرایط اساسی انعقاد آن

ماده ۷- قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت، یا مدت غیرموقت برای کارفرما انجام می‌دهد.

تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیرمستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشود، قرارداد دائمی تلقی می‌شود.

تبصره ۳- قراردادهای با بیش از ۳۰ روز باید به صورت کتبی و در فرم مخصوص که توسط وزارت کار و امور اجتماعی در چارچوب قوانین و مقررات تهیه و در اختیار طرفین قرار می‌گیرد، باشد.

تبصره ۴- کارفرمایان موظفند به کارگران با قرارداد موقت به نسبت مدت کارکرد مزایای قانونی پایان کار به مأخذ هر سال یک ماه آخرین مزد پرداخت نمایند.

۷۰. منبع: قانون کار جمهوری اسلامی ایران (مصوب آبان ماه ۱۳۶۹)، ۱۳۹۴، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران.

۷۱. به ماده ۳۴ مراجعه شود.

ماده ۱۱- طرفین می‌توانند با رضایت یکدیگر مدتی را به نام دوره آزمایشی کار تعیین نمایند. در خلال این دوره هر یک از طرفین حق دارد، بدون اخطار قبلی و بی آن که الزام به پرداخت خسارت داشته باشد، رابطه کار را قطع نماید^{۷۲}. در صورتی که قطع رابطه کار از طرف کارفرما باشد وی ملزم به پرداخت حقوق تمام دوره آزمایشی خواهد بود و چنانچه کارگر رابطه را قطع نماید فقط مستحق حقوق مدت انجام کار خواهد بود.

تبصره- مدت دوره آزمایش باید در قرارداد کار مشخص شود. حداکثر این مدت برای کارگران ساده یک ماه و برای کارگران ماهر و دارای تخصص سطح بالا سه ماه خواهد بود.

ماده ۱۲- هر نوع تغییر حقوقی در وضع مالکیت کارگاه، از قبیل فروش یا انتقال به هر شکل، تغییر نوع تولید، ادغام در مؤسسه دیگر، ملی شدن کارگاه، فوت مالک و امثال اینها، در رابطه قراردادی کارگرانی که قراردادشان قطعیت یافته است مؤثر نمی‌باشد و کارفرمای جدید، قائم مقام تعهدات و حقوق کارفرمای سابق خواهد بود.

مبحث دوم: تعلیق قرارداد کار

ماده ۱۸- چنانچه توقیف کارگر به سبب شکایت کارفرما باشد و این توقیف در مراجع حل اختلاف منتهی به حکم محکومیت نگردد، مدت آن جزء سابقه خدمت کارگر محسوب می‌شود و کارفرما مکلف است علاوه بر جبران ضرر و زیان وارده که مطابق حکم دادگاه به کارگر می‌پردازد، مزد و مزایای وی را نیز پرداخت نماید.

مبحث سوم: خاتمه قرارداد کار

ماده ۲۳- کارگر از لحاظ دریافت حقوق یا مستمری‌های ناشی از فوت، بیماری، بازنشستگی، بیکاری، تعلیق، از کار افتادگی کلی و جزئی و یا مقررات حمایتی و شرایط مربوط به آنها تابع قانون تأمین اجتماعی خواهد بود.

ماده ۲۴- در صورت خاتمه قرارداد کار، کار معین یا مدت موقت، کارفرما مکلف است به کارگری که مطابق قرارداد یک سال یا بیشتر به کار اشتغال داشته است، برای هر سال سابقه، اعم از متوالی یا متناوب، بر اساس آخرین حقوق مبلغی معادل یک ماه حقوق به عنوان مزایای پایان کار به وی پرداخت نماید^{۷۳}.

۷۲. به مواد ۳۹۹ و ۴۵۶ قانون مدنی به شرح ذیل مقایسه شود:

ماده ۳۹۹- در عقد بیع ممکن است شرط شود که در مدت معین برای بائع یا مشتری یا هر دو شخص خارجی اختیار فسخ معامله باشد.
ماده ۴۵۶- تمام انواع خیار در جمیع معاملات لازمه ممکن است موجود باشد مگر خیار مجلس و حیوان و تأخیر ثمن که مخصوص بیع است.
۷۳. به تبصره ۴ الحاقی به ماده ۷ قانون کار موضوع بند «الف» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه‌گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

ماده ۲۵- هر گاه قرارداد برای مدت موقت و یا برای انجام کار معین، منعقد شده باشد هیچ یک از طرفین حق فسخ آن را ندارند.^{۷۴}

تبصره- رسیدگی به اختلافات ناشی از این نوع قراردادها در صلاحیت هیأت‌های تشخیص و حل اختلاف^{۷۵} است.

مبحث چهارم: جبران خسارت از هر قبیل و پرداخت مزایای پایان کار

ماده ۲۹- در صورتی که بنا به تشخیص هیأت حل اختلاف کارفرما موجب تعلیق قرارداد از ناحیه کارگر شناخته شود، کارگر استحقاق دریافت خسارت ناشی از تعلیق را خواهد داشت و کارفرما مکلف است کارگر تعلیقی از کار را به کار سابق وی بازگرداند.

ماده ۳۰- چنانچه کارگاه بر اثر قوه قهریه (زلزله، سیل و امثال اینها) و یا حوادث غیرقابل پیش بینی (جنگ و نظایر آن) تعطیل گردد و کارگران آن بیکار شوند، پس از فعالیت مجدد کارگاه کارفرما مکلف است کارگران بیکار شده را در همان واحد بازسازی شده و مشاغلی که در آن بوجود می‌آید به کار اصلی بگمارد.

تبصره: دولت مکلف است با توجه به اصل بیست و نهم قانون اساسی و با استفاده از درآمدهای عمومی و درآمدهای حاصل از مشارکت مردم و نیز از طریق ایجاد صندوق بیمه بیکاری نسبت به تأمین معاش کارگران بیکار شده کارگاههای موضوع ماده ۴ این قانون و با توجه به بند ۲ اصل چهل و سوم قانون اساسی امکانات لازم را برای اشتغال مجدد آنان فراهم نماید.

ماده ۳۱- چنانچه خاتمه قرارداد کار به لحاظ از کارافتادگی کلی و یا بازنشستگی^{۷۶} کارگر باشد، کارفرما باید بر اساس آخرین مزد کارگر به نسبت هر سال سابقه خدمت حقوقی به میزان ۳۰ روز مزد به وی پرداخت نماید.

این وجه علاوه بر مستمری از کارافتادگی و یا بازنشستگی کارگر است که توسط سازمان تأمین اجتماعی پرداخت می‌شود.

ماده ۳۲- اگر خاتمه قرارداد کار در نتیجه کاهش توانایی‌های جسمی و فکری^{۷۷} ناشی از کار کارگر باشد (بنا به تشخیص کمیسیون پزشکی سازمان بهداشت و درمان منطقه با معرفی شورای اسلامی کار و یا نمایندگان قانونی کارگر) کارفرما مکلف است به نسبت هر سال سابقه خدمت، معادل آخرین حقوق به وی پرداخت نماید.

۷۴. به بند «ح» الحاقی به ماده ۱۰ و بند «ز» ۴ الحاقی به ماده ۲۱ قانون کار موضوع بندهای «ب» و «ج» ماده (۸) قانون رفع برخی از موانع تولید و سرمایه گذاری صنعتی مصوب ۱۳۸۷/۸/۲۵ مجمع تشخیص مصلحت نظام در مقررات فصل دوم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۷۵. به مواد ۱۵۸ و ۱۶۰ قانون کار مراجعه شود.

۷۶. به بندهای ب و ج ماده ۲۱ این قانون مراجعه شود.

۷۷. به بندهای ب و ج ماده ۷۰ و ماده ۷۱ قانون تأمین اجتماعی و بندهای ۱۳ و ۱۴ ماده ۲ قانون مزبور در جلد دوم مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی مراجعه شود.

فصل سوم: شرایط کار

مبحث اول: حق‌السعی

ماده ۳۴- کلیه دریافت‌های قانونی که کارگر به اعتبار قرارداد کار اعم از مزد یا حقوق، کمک عائله‌مندی، هزینه‌های مسکن، خواربار، ایاب و ذهاب، مزایای غیر نقدی، پاداش افزایش تولید، سود سالانه و نظایر آنها دریافت می‌نماید را حق‌السعی می‌نامند.

ماده ۳۷- مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیرتعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود:

الف- چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یک بار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

ب- در صورتی که بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه پرداخت مزد به صورت ماهانه باشد، این پرداخت باید در آخر ماه صورت گیرد. در این حالت مزد مذکور، حقوق نامیده می‌شود.

تبصره: در ماههای سی و یک روز مزایا و حقوق باید بر اساس سی و یک روز محاسبه و به کارگر پرداخت شود.

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 بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است.

ماده ۳۹- مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می‌شود.

ماده ۴۸- به منظور جلوگیری از بهره‌کشی از کار دیگری، وزارت کار و امور اجتماعی موظف است نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل را، با استفاده از استاندارد مشاغل و عرف مشاغل کارگری در کشور، تهیه نماید و به مرحله اجراء درآورد.

مبحث دوم: مدت

ماده ۵۱- ساعت کار در این قانون مدت زمانی است که کارگر نیرو یا وقت خود را به منظور انجام کار در اختیار کارفرما قرار می‌دهد. به غیر از مواردی که در این قانون مستثنی شده است ساعات کار کارگران در شبانه روز نباید از ۸ ساعت تجاوز نماید.

تبصره ۱- کارفرما با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان می‌تواند ساعات کار را در بعضی از روزهای هفته کمتر از میزان مقدور و در دیگر روزها اضافه بر این میزان تعیین کند به شرط آنکه مجموع ساعات کار هر هفته از ۴۴ ساعت تجاوز نکند.

تبصره ۲- در کارهای کشاورزی کارفرما می‌تواند با توافق کارگران، نماینده یا نمایندگان قانونی آنان، ساعات کار در شبانه روز با توجه به کار، عرف و فصول مختلف تنظیم نماید.

ماده ۵۲- در کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی، ساعات کار نباید از شش ساعت در روز و ۳۶ ساعت در هفته تجاوز نماید.

تبصره- کارهای سخت و زیان آور و زیرزمینی به موجب آیین نامه ای خواهد بود که توسط شورای عالی حفاظت فنی و بهداشت کار و شورای عالی کار تهیه و به تصویب وزرای کار و امور اجتماعی و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خواهد رسید.

ماده ۵۹- در شرایط عادی ارجاع کار اضافی به کارگر با شرایط ذیل مجاز است:

الف- موافقت کارگر

ب- پرداخت ۴۰٪ اضافه بر مزد هر ساعت کار عادی

تبصره- ساعات کار اضافی ارجاعی به کارگران نباید از ۴ ساعت در روز تجاوز نماید (مگر در موارد استثنایی با توافق طرفین).

مبحث چهارم: شرایط کار زنان

ماده ۷۵- انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی، برای کارگران زن ممنوع است.^{۷۸} دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید.

ماده ۷۶- مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان ۱۴ روز به مدت مرخصی اضافه می‌شود.

تبصره ۱- پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می‌گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می‌شود.

تبصره ۲- حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

ماده ۷۷- در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی کار مناسب تر و سبک تری به او ارجاع می‌نماید.^{۷۹}

۷۸. به ماده ۱۷۶ مراجعه شود.

۷۹. به ماده ۱۷۶ مراجعه شود.

ماده ۷۸- در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد.^{۸۰} این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود و همچنین کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.

تبصره- آیین نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجراء گذاشته می‌شود.

فصل چهارم: حفاظت فنی و بهداشت کار

مبحث اول: کلیات

ماده ۸۹- کارفرمایان مکلفند پیش از بهره برداری از ماشین‌ها، دستگاه‌ها، ابزار و لوازمی که آزمایش آنها مطابق آیین‌نامه‌های مصوب شورای عالی حفاظت فنی ضروری شناخته شده است آزمایش‌های لازم را توسط آزمایشگاه‌ها و مراکز مورد تأیید شورای عالی حفاظت فنی انجام داده^{۸۱} و مدارک مربوطه را حفظ و یک نسخه از آنها را برای اطلاع به وزارت کار و امور اجتماعی ارسال نمایند.

ماده ۹۱- کارفرمایان و مسئولان کلیه واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون مکلفند بر اساس مصوبات شورای عالی حفاظت فنی برای تأمین حفاظت و سلامت و بهداشت کارگران در محیط کار، وسایل و امکانات لازم را تهیه و در اختیار آنان قرار داده و چگونگی کاربرد وسایل فوق‌الذکر را به آنان بیاموزند و در خصوص رعایت مقررات حفاظتی و بهداشتی نظارت نمایند. افراد مذکور نیز ملزم به استفاده و نگهداری از وسایل حفاظتی و بهداشتی فردی و اجرای دستورالعمل‌های مربوط به کارگاه می‌باشند.^{۸۲}

ماده ۹۵- مسئولیت اجرای مقررات و ضوابط فنی و بهداشت کار بر عهده کارفرما یا مسئولین واحدهای مذکور شده در ماده ۸۵ این قانون خواهد بود. هرگاه بر اثر رعایت مقررات مذکور از سوی کارفرما یا مسئولین واحد، حادثه‌ای رخ دهد، شخص کارفرما یا مسئول مذکور از نظر کیفری و حقوقی و نیز مجازات‌های مندرج در این قانون مسئول است.^{۸۳}

۸۰. به ماده ۱۷۵ مراجعه شود.

۸۱. به ماده ۱۷۷ قانون کار مراجعه شود.

۸۲. به ماده ۱۷۶ قانون کار مراجعه شود.

۸۳. به ماده ۱ و ماده ۱۲ قانون مسئولیت مدنی مصوب ۱۳۳۹/۲/۷ مجلس شورای ملی (سابق) مراجعه شود.

تبصره ۱- کارفرما یا مسئولان واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون موظفند کلیه حوادث ناشی از کار را در دفتر ویژه‌ای که فرم آن از طریق وزارت کار و امور اجتماعی اعلام می‌گردد ثبت و مراتب را سریعاً به صورت کتبی به اطلاع اداره کار و امور اجتماعی محل برسانند.

تبصره ۲- چنانچه کارفرما یا مدیران واحدهای موضوع ماده ۸۵ این قانون برای حفاظت فنی و بهداشت کار وسایل و امکانات لازم را در اختیار کارگر قرار داده باشند و کارگر با وجود آموزش‌های لازم و تذکرات قبلی بدون توجه به دستورالعمل و مقررات موجود از آنها استفاده ننمایند کارفرما مسئولیتی نخواهد داشت. در صورت بروز اختلاف، رأی هیأت حل اختلاف^{۸۴} نافذ خواهد بود.

فصل هشتم- خدمات رفاهی کارگران

ماده ۱۴۸- کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند^{۸۵}.

ماده ۱۴۹- کارفرمایان مکلفند با تعاونی‌های مسکن و در صورت عدم وجود این تعاونی‌ها مستقیماً با کارگران فاقد مسکن، جهت تأمین خانه‌های شخصی مناسب همکاری لازم را بنمایند و همچنین کارفرمایان کارگاههای بزرگ مکلف به احداث خانه‌های سازمانی در جوار کارگاه و یا محل مناسب دیگر می‌باشند^{۸۶}.

تبصره ۱- دولت موظف است با استفاده از تسهیلات بانکی و امکانات وزارت مسکن و شهرسازی، شهرداریها و سایر دستگاه‌های زیربسط همکاری لازم را بنماید.

تبصره ۲- نحوه و میزان همکاری و مشارکت کارگران، کارفرمایان و دستگاه‌های دولتی و نوع کارگاه‌های بزرگ مشمول این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط وزارتین کار و امور اجتماعی و مسکن و شهرسازی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید^{۸۷}.

ماده ۱۵۱- در کارگاههایی که برای مدت محدود به انجام کاری معین (راه سازی و مانند آن) دور از مناطق مسکونی ایجاد می‌شوند، کارفرمایان موظفند سه وعده غذای مناسب و ارزان قیمت (صبحانه، ناهار و شام) برای کارگران خود فراهم نمایند،

۸۴. هیأت حل اختلاف مقرر در ماده ۱۶۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران

۸۵. به بند (الف) ماده ۴ قانون تأمین اجتماعی و ماده ۱۸۳ قانون کار و نیز دستورالعمل شماره ۳۷۰۲۳ مورخ ۱۳۸۷/۴/۱۲ اداره کل تنظیم و نظارت روابط کار و امور اجتماعی در مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

۸۶. به ماده ۱۷۳ این قانون مراجعه شود.

۸۷. آیین‌نامه اجرایی تبصره ۲ ماده ۱۴۹ قانون کار در زمینه مسکن کارگران در تاریخ ۱۳۷۰/۷/۲۵ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل هشتم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

که حداقل یک وعده آن باید غذای گرم باشد. در این قبیل کارگاهها به اقتضای فصل، محل و مدت کار، باید خوابگاه مناسب نیز برای کارگران ایجاد شود.

ماده ۱۵۲- در صورت دوری کارگاه و عدم تکافوی وسیله نقلیه عمومی، صاحب کار باید برای رفت و برگشت کارکنان خود وسیله نقلیه مناسب در اختیار قرار دهد.

ماده ۱۵۳- کارفرمایان مکلفند برای ایجاد و اداره امور شرکت‌های تعاونی کارگران خود، تسهیلات لازم را از قبیل محل، وسایل کار و امثال اینها فراهم نمایند.

ماده ۱۵۵- کلیه کارگاهها موظفند بر حسب اعلام وزارت کار و امور اجتماعی و با نظارت این وزارت و سازمانهای مسئول در امر سوادآموزی بزرگسالان، به ایجاد کلاسهای سوادآموزی بپردازند^{۸۸}. ضوابط نحوه اجرای این تکلیف، چگونگی تشکیل کلاس، شرکت کارگران در کلاس، انتخاب آموزشیاران و سایر موارد آن مشترکاً توسط وزارت کار و امور اجتماعی و نهضت سوادآموزی تهیه و به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.

تبصره- شرط ورود کارگران به دوره‌های مراکز کارآموزی، حداقل داشتن گواهینامه نهضت سوادآموزی و یا معادل آن است.

فصل یازدهم: جرائم و مجازاتها

ماده ۱۷۳- متخلفان در هر یک از موارد، علاوه بر رفع تخلف، در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، با توجه به تعداد کارگران و حجم کارگاه، در کارگاه‌های کمتر از ۱۰۰ نفر برای هر بار تخلف به پرداخت جریمه نقدی از هفتاد تا یکصد و پنجاه برابر حداقل مزد رسمی یک کارگر در تاریخ صدور حکم محکوم خواهند شد و به ازای هر صد نفر کارگر اضافی در کارگاه، ۱۰ برابر حداقل مزد به حداکثر جریمه مذکور اضافه خواهد شد.

ماده ۱۷۵- متخلفان برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر و یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

۱- برای ۱۰ نفر، ۳۰ تا ۱۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۲- برای ۱۰ تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۱۰ تا ۳۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۵ تا ۱۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر

در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به ۱/۱ تا ۱/۵ برابر حداکثر جرائم نقدی فوق و یا به حبس از ۹۱ روز تا ۱۲۰ روز محکوم خواهند شد.

ماده ۱۷۶- متخلفان برای هر مورد تخلف حسب مورد علاوه بر رفع تخلف یا تأدیه حقوق کارگر یا هر دو در مهلتی که دادگاه با کسب نظر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی تعیین خواهد کرد، به ازای هر کارگر به ترتیب ذیل محکوم خواهند شد:

- ۱- برای تا ۱۰ نفر، ۲۰۰ تا ۵۰۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 - ۲- برای تا ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰ نفر، ۲۰ تا ۵۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
 - ۳- برای بالاتر از ۱۰۰ نفر نسبت به مازاد ۱۰۰ نفر، ۱۰ تا ۲۰ برابر حداقل مزد روزانه یک کارگر
- در صورت تکرار تخلف، متخلفان مذکور به حبس از ۹۱ روز تا ۱۸۰ روز محکوم خواهند شد.

فصل دوازدهم- مقررات متفرقه

ماده ۱۸۸- اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری یا سایر قوانین مقررات خاص استخدامی و نیز کارگران کارگاه‌های خانوادگی که انجام کار آنها منحصراً توسط صاحب کار و همسر و خویشاوندان نسبی درجه یک از طبقه اول وی انجام می‌شود ریال مشمول این قانون نخواهند بود.

تبصره- حکم این ماده مانع انجام تکالیف دیگری که در فصول مختلف، نسبت به موارد مذکور تصریح شده است نمی‌باشد.

ماده ۱۸۹- در بخش کشاورزی، فعالیت‌های مربوط به پرورش و بهره‌برداری از درختان میوه، انواع نباتات، جنگلها، مراتع، پارکهای جنگلی و نیز دامداری و تولید و پرورش ماکیان و طیور، صنعت نوغان، پرورش آبزیان و زنبور عسل و کاشت، داشت و برداشت و سایر فعالیت‌ها در کشاورزی، به پیشنهاد شورای عالی کار و تصویب هیأت وزیران می‌تواند از شمول قسمتی از این قانون معاف گردند.^{۸۹}

ماده ۱۹۱- کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر را می‌توان بر حسب مصلحت موقتاً از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی نمود. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیأت وزیران خواهد رسید.^{۹۰}

۸۹. آیین‌نامه موضوع ماده ۱۸۹ قانون کار در زمینه معاف شدن فعالیت‌های بخش کشاورزی از شمول قسمتی از مقررات این قانون تاکنون به تصویب نرسیده است.

۹۰. آیین‌نامه معافیت کارگاههای کوچک کمتر از ده نفر از شمول مواردی از قانون کار موضوع ماده ۱۹۱ این قانون در تاریخ ۱۳۸۱/۱۰/۲۹ و نیز آیین‌نامه مستثنی شدن خدام و کارکنان بقاع متبرکه، مساجد، حسینیه‌ها، تکابا، مدارس علوم دینی موقوفه و موقوفات عام غیرتولیدی از شمول مواردی از قانون کار در تاریخ ۱۳۷۳/۱۱/۲۶ به تصویب هیأت وزیران رسیده است. به مقررات فصل دوازدهم قانون کار جمهوری اسلامی ایران در مجموعه قوانین کار و تأمین اجتماعی (جلد اول) مراجعه شود.

پیوست سه: تعریف مفاهیم^{۹۱}

- **اشتغال^{۹۲}**: وضعیت مشارکت فرد در ارتباط با فعالیت‌های اقتصادی است (۱۳۹۱).
- **بیکار^{۹۳}**: فرد در سن کار^{۹۴} که در دوره‌های زمانی مرجع، فاقد کار باشد (دارای اشتغال مزد و حقوق بگیری یا خود اشتغالی نباشد)، آماده برای کار باشد (برای مزد و حقوق بگیری و خوداشتغالی آمادگی داشته باشد) و جویای کار باشد (اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی کار به صورت مزد و حقوق بگیری یا خوداشتغالی انجام داده باشد)^{۹۵} (۱۳۹۱).
- **بیکار قبلاً شاغل**: فرد بیکاری که قبلاً شاغل نبوده ولی در طی دوره زمانی مرجع در جستجوی کار بوده یا تمایل به انجام کار داشته است. (۱۳۷۹).
- **ترک موقت از شغل**: رها کردن موقت شغل در صورتی که پیوند رسمی شغلی برای افراد مزد و حقوق‌بگیر و تداوم کسب و کار برای افراد خوداشتغال در دوره زمانی مذکور وجود دارد. (۱۳۹۱).
- **جمعیت خارج از نیروی کار**: تمامی افراد زیر سن کار است (۱۳۹۱). طبق تعریف مندرج در نتایج آمارگیری نیروی کار- ۱۳۹۲، تمامی افراد ۹-۰ ساله و همچنین افراد ۱۰ ساله و بیش‌تری که در هیچ‌یک از دو گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی‌گیرند، جمعیت خارج از نیروی کار محسوب می‌شوند.
- **جمعیت غیرفعال اقتصادی**: تمامی افراد در سن کار که در هیچ یک از دو گروه شاغل و بیکار قرار نمی‌گیرند^{۹۶} (۱۳۹۱).
- **جمعیت فعال اقتصادی^{۹۷}**: تمامی افراد شاغل و بیکار در سن کار است (۱۳۹۱). تعریف مندرج در نتایج آمارگیری نیروی کار- ۱۳۹۲: تمام افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر (حداقل سن تعریف شده)، که در هفته تقویمی قبل از هفته آمارگیری (هفته مرجع)

۹۱. منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳، تعاریف و مفاهیم استاندارد آماری برای استفاده در طرح‌ها و گزارش‌های آماری؛ ویرایش سوم.

۹۲. Employment

۹۳. Unemployed

۹۴. تمام افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر

۹۵. طبق تعریف مندرج در نتایج آمارگیری نیروی کار- ۱۳۹۲ افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد کار و آماده برای کار بوده‌اند نیز بیکار محسوب می‌شوند.

۹۶. با توجه به تعریف مندرج در نتایج آمارگیری نیروی کار- ۱۳۹۲ تمام افراد ۱۰ ساله و بیش‌تر (حداقل سن تعیین شده)

۹۷. Economically Active Population

طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند (بیکار)، جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شوند.

- **خانه‌دار:** اشخاصی که از نظر اقتصادی فعال نیستند و فقط به انجام امور منزل می‌پردازند. (۱۳۷۹)
- **خود اشتغال^{۹۸}:** فرد شاغلی که برای انجام فعالیت شغلی خود مزد و حقوق دریافت نمی‌کند و شامل سه گروه کارفرمایان، کارکنان مستقل و کارکنان فامیلی بدون مزد و حقوق است. (۱۳۹۱)
- **ساعات اضافه کاری^{۹۹}:** بخشی از ساعات کار واقعی که شاغل طی دوره زمانی مرجع بیش از ساعات کار قراردادی به صورت بامزد یا بدون مزد کار کرده است. برای شاغلانی که ساعت کار قراردادی ندارند معیار ساعات اضافه کاری، ساعت کار معمول است. (۱۳۹۲)
- **ساعات کار پرداختی^{۱۰۰}:** ساعات کاری است که به ازای آن مزد و حقوق بگیران طی دوره زمانی مرجع مزد یا حقوق نقدی یا غیرنقدی دریافت می‌کنند خواه به فعالیت شغلی پرداخته یا ترک موقت از شغل داشته باشند. در مورد خوداشتغالان ساعات کار پرداختی، معادل ساعات کار واقعی است. (۱۳۹۲)
- **ساعات کار قراردادی^{۱۰۱}:** ساعات کاری است که در آن، مزد و حقوق بگیران و گروهی از خوداشتغالان طی دوره زمانی مرجع بر اساس قرارداد شفاهی یا کتبی یا توافقات ضمنی موظف به انجام وظایف شغلی خود می‌باشند. (۱۳۹۲)
- **ساعات کار متعارف^{۱۰۲}:** ساعات کاری است که شاغل طی دوره زمانی مرجع از طریق تعیین میزان ساعات کار بر حسب قوانین و مقررات، توافق‌های دسته جمعی و یا حکم داوری به انجام وظایف شغلی خود می‌پردازد. (۱۳۹۲)
- **ساعت کار:** مدت زمانی که شاغل به انجام فعالیت‌های شغلی خود بر اساس برنامه‌ریزی‌های انجام شده می‌پردازد. (۱۳۹۱)

۹۸. Self-Employed

۹۹. Overtime Hours of Work

۱۰۰. Hours Paid for

۱۰۱. Contractual Hours of Work

۱۰۲. Normal Hours of Work

■ **شاغل^{۱۰۳}**: فرد در سن کار که در طول زمان مرجع حداقل یک ساعت در شغل خود فعالیت داشته و یا بنا به دلایلی ترک موقت از شغل دارد. برای کارکنان فامیلی بدون مزدی که در طول زمان مرجع فعالیت شغلی انجام نداده‌اند، ترک موقت از شغل معنا ندارد. (۱۳۹۲)

طبق تعریف مندرج در نتایج آمارگیری نیروی کار- ۱۳۹۲، شاغلان به‌طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خوداشتغالان می‌شوند. ترک موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی، برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خوداشتغالان، به‌عنوان اشتغال محسوب می‌شود. افراد زیر به لحاظ اهمیتی که در فعالیت اقتصادی کشور دارند، شاغل محسوب می‌شوند:

- افرادی که بدون دریافت مزد برای یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند، کار می‌کنند (کارکنان فامیلی بدون مزد).
- کارآموزانی که در دوره کارآموزی فعالیتی در ارتباط با فعالیت مؤسسه محل کارآموزی انجام دهند، یعنی مستقیماً در تولید کالا یا خدمات سهیم هستند و فعالیت آن‌ها "کار" محسوب می‌شود.
- محصلانی که در هفته مرجع مطابق تعریف، کار کرده‌اند.
- تمام افرادی که در نیروهای مسلح به‌صورت کادر دائم یا موقت خدمت می‌کنند (نیروهای مسلح پرسنل کادر و سربازان، درجه‌داران، افسران و وظیفه نیروهای نظامی و انتظامی).

■ **شغل^{۱۰۴}**: نوع کاری که توسط فرد در طول زمان مرجع انجام می‌شود و یا انجام آن را به‌عهده دارد. (۱۳۹۱)

■ **کار^{۱۰۵}**: هر فعالیت اقتصادی فکری یا بدنی که به‌طور معمول به‌منظور کسب درآمد (نقدی و یا غیرنقدی) صورت پذیرد و هدف آن تولید کالا یا ارائه خدمت است. (۱۳۹۱)

■ **کارفرما**: فرد شاغلی که برای انجام امور شغلی خود حداقل یک مزد و حقوق بگیر در استخدام دارد. (۱۳۹۱)

■ **کارکن فامیلی بدون مزد و حقوق^{۱۰۶}**: فردی که برای یکی از اعضای خانواده خود که با وی نسبت خویشاوندی دارد، کار می‌کند و از این بابت مزد و حقوق دریافت نمی‌کند. (۱۳۸۴)

۱۰۳. Employed

۱۰۴. Job

۱۰۵. Work

۱۰۶. Unpaid Family Worker

■ **کارکن مستقل:** فردی که برای انجام فعالیت شغلی خود مزد و حقوق بگیری را در استخدام ندارد و خود نیز مزد و حقوق دریافت نمی‌کند. (۱۳۹۱)

■ **کارگر ساده:** فردی که برای انجام وظایف شغلی خود نیاز به تعلیم و کسب مهارت و تجربه ندارد. (۱۳۸۴)

■ **کارگر ماهر:** فردی که به اعتبار دانش فنی و تجربه‌ای که کسب کرده، توانایی انجام دادن یک یا چند وظیفه را در شغل معین و کارهای فنی دارد. (۱۳۸۴)

■ **گروه‌های عمده شغلی:** تمامی مشاغل موجود در کشور مطابق با استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO) که در ۱۰ گروه عمده شغلی طبقه‌بندی شده است. (۱۳۹۱)

■ **نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت):** عبارت است از نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۰ ساله و بیش‌تر (یا ۱۵ ساله و بیش‌تر) به جمعیت در سن کار، ۱۰ ساله و بیش‌تر (یا ۱۵ ساله و بیش‌تر)، ضرب در ۱۰۰.

$$\text{نرخ مشارکت اقتصادی} = \frac{\text{جمعیت فعال ۱۰ ساله و بیش‌تر (یا ۱۵ ساله یا بیش‌تر)}}{\text{جمعیت ۱۰ ساله و بیش‌تر (یا ۱۵ ساله یا بیش‌تر)}} \times ۱۰۰$$

■ **وضع شغلی:** وضعیتی که در آن شاغلان بر اساس طبقه‌بندی بین‌المللی وضعیت اشتغال^{۱۰۷} (ICSE) در یکی از بخش‌های خصوصی شامل کارفرما، کارکن مستقل، مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی و کارکن فامیلی بدون مزد و حقوق و بخش عمومی شامل مزد و حقوق بگیر بخش عمومی قرار می‌گیرند. (۱۳۹۱)

■ **هیئت حل اختلاف (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی):** مرجع رسیدگی به اختلاف در روابط کار که متشکل از نمایندگان، کارگران، کارفرمایان و دولت به تعداد هر گروه سه نفره می‌باشد که به دو شکل بدوی یا تجدید نظر (نسبت به آرای صادره از طرف هیئت‌های تشخیص) به اختلاف مربوطه رسیدگی می‌نماید. (۱۳۸۴)

پیوست چهارم. زنان کارگر در کارگاه‌های صنعتی

جدول ۱. زنان کارگر در کارگاه‌های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر

فعالیت	کل شاغلان	تعداد زنان	سهم زنان (درصد)
کل صنعت	۱۲۷۹۵۷۷	۱۲۹۸۸۷	۱۰
تولید پوشاک- عمل آوردن و رنگ کردن پوست خردار	۷۷۵۷	۴۴۹۹	۵۸
بازیافت	۳۵۶	۹۲	۲۶
تولید ماشین‌آلات اداری و حسابگر و محاسباتی	۵۵۶۷	۱۴۰۳	۲۵
تولید ابزار پزشکی و ابزار اپتیکی ابزار دقیق و ساعت‌های مچی و انواع دیگر ساعت	۱۳۷۶۱	۳۴۵۹	۲۵
تولید رادیو و تلویزیون و دستگاه‌ها و وسایل ارتباطی	۷۶۵۱	۱۷۵۴	۲۳
تولید ماشین‌آلات مولد و انتقال برق و دستگاه‌های برقی طبقه بندی نشده در جای دیگر	۴۴۶۲۶	۷۴۲۷	۱۷
صنایع مواد غذایی و آشامیدنی	۲۱۴۶۳۹	۳۲۶۶۲	۱۵
تولید کاغذ و محصولات کاغذی	۲۲۹۳۰	۳۳۷۲	۱۵
تولید محصولات از توتون و تنباکو- سیگار	۷۱۹۲	۹۶۰	۱۳
تولید منسوجات	۸۶۳۳۵	۱۱۰۴۳	۱۳
دباغی و عمل آوردن چرم و ساخت کیف و چمدان و زین و یراق و تولید کفش	۷۴۸۴	۹۸۴	۱۳
تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی	۶۲۳۷۸	۷۸۲۲	۱۳
صنایع تولید مواد و محصولات شیمیایی	۱۳۰۵۴۵	۱۵۸۷۲	۱۲
تولید مبلمان و مصنوعات طبقه بندی نشده در جای دیگر	۱۷۴۵۵	۲۰۷۲	۱۲
انتشار و چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط شده	۸۰۲۱	۷۹۴	۱۰
تولید ماشین‌آلات و تجهیزات طبقه بندی نشده در جای دیگر	۷۶۸۱۱	۵۹۰۷	۸
تولید محصولات فلزی فابریکی بجز ماشین‌آلات و تجهیزات	۷۵۷۱۷	۴۹۸۶	۷
صنایع تولید زغال کک- پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای	۳۰۹۵۶	۱۷۶۸	۶
تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی	۱۷۴۲۶۲	۹۸۳۷	۶
تولید چوب و محصولات چوبی و چوب پنبه- غیر از مبلمان- ساخت کالا از نی و مواد حصیری	۸۸۰۸	۴۱۷	۵
تولید وسایل نقلیه موتوری و تریلر و نیم تریلر	۱۳۱۵۱۲	۷۰۷۷	۵
تولید سایر وسایل حمل و نقل	۱۴۱۹۳	۷۰۳	۵
تولید فلزات اساسی	۱۳۰۶۲۱	۴۹۷۶	۴

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر.

جدول ۲. گروه‌های عمده شغلی زنان شاغل تولیدی در کارگاه‌های صنعتی

فعالیت	جمع	کارگر ساده	کارگر ماهر	تکنسین‌ها	مهندسین
کل صنعت	۷۳۱۷۹	۳۸۰۵۰	۲۱۴۰۸	۳۹۴۴	۹۷۷۸
صنایع مواد غذایی و آشامیدنی	۲۳۰۱۲	۱۴۹۷۰	۵۰۱۶	۶۶۲	۲۳۶۴
تولید محصولات از توتون و تنباکو- سیگار	۸۰۳	۳۷۶	۱۹۹	۵۸	۱۷۰
تولید منسوجات	۸۳۶۳	۴۸۳۰	۲۸۶۱	۱۹۷	۴۷۶
تولید پوشاک- عمل آوردن و رنگ کردن پوست خردار	۴۰۶۹	۱۷۷۹	۲۱۵۰	۷۶	۶۵
دباغی و عمل آوردن چرم و ساخت کیف و چمدان و زین و یراق و تولید کفش	۷۱۳	۴۸۱	۱۹۸	۷	۲۷
تولید چوب و محصولات چوبی و چوب پنبه- غیر از میلمان- ساخت کالا از نی و مواد حصیری	۴۹	۱۸	۳	۶	۲۲
تولید کاغذ و محصولات کاغذی	۲۰۳۸	۱۱۰۸	۷۰۵	۸۴	۱۴۱
انتشار و چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط شده	۳۶۶	۱۷۸	۱۵۴	۲۰	۱۵
صنایع تولید زغال کک- پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای	۳۸۹	۲۵	۱۳۸	۵۱	۱۷۶
صنایع تولید مواد و محصولات شیمیایی	۷۳۸۶	۲۴۶۸	۱۹۹۹	۸۹۴	۲۰۲۵
تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی	۴۳۴۱	۲۲۹۸	۱۴۶۶	۲۰۷	۳۷۰
تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی	۴۹۵۵	۲۹۶۰	۱۱۳۹	۲۹۷	۵۵۹
تولید فلزات اساسی	۸۴۰	۱۳۴	۲۹۱	۱۰۳	۳۱۲
تولید محصولات فلزی فابریکی بجز ماشین‌آلات و تجهیزات	۱۳۰۴	۳۹۵	۳۱۲	۱۹۹	۳۹۸
تولید ماشین‌آلات و تجهیزات طبقه‌بندی نشده در جای دیگر	۱۶۶۱	۶۲۷	۳۹۳	۱۵۶	۴۸۵
تولید ماشین‌آلات اداری و حسابگر و محاسباتی	۷۹۱	۱۹۶	۳۳۶	۶۲	۱۹۷
تولید ماشین‌آلات مولد و انتقال برق و دشتگاه‌های برقی طبقه بندی نشده در جای دیگر	۴۴۷۲	۲۰۹۱	۱۴۳۸	۲۷۶	۶۶۷
تولید رادیو و تلویزیون و دستگاه‌ها و وسایل ارتباطی	۱۱۹۲	۲۵۳	۵۳۳	۱۴۹	۲۵۷
تولید ابزار پزشکی و ابزار اپتیکی ابزار دقیق و ساعت‌های مچی و انواع دیگر ساعت	۲۵۷۲	۱۰۲۸	۱۱۶۰	۱۳۷	۲۴۷
تولید وسایل نقلیه‌ی موتوری و تریلر و نیم تریلر	۲۵۹۸	۱۰۸۲	۶۴۶	۲۵۵	۶۱۵
تولید سایر وسایل حمل و نقل	۲۰۱	۳۲	۱۵	۲۲	۱۳۲
تولید مبلمان و مصنوعات طبقه بندی نشده در جای دیگر	۹۹۲	۶۵۳	۲۵۳	۲۷	۵۹
باز یافت	۷۱	۶۸	۳	۰	۰

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۲، نتایج طرح آمارگیری از کارگاه‌های صنعتی ده نفر کارکن و بیشتر.

پیوست پنج. دستورالعمل شماره (۴۰) روابط کار

شماره: ۴۹۳۰۷
تاریخ:
پیوست: ۱۳۹۴/۰۳/۱۹

بسمتعالی

"دستورالعمل شماره (۴۰) روابط کار"

مدیران کل محترم تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها

سلام علیکم

به منظور ساماندهی قراردادهای کار مدت موقت و برای صیانت از نیروی کار که در نهایت صیانت از بنگاه‌های اقتصادی را نیز در بر دارد، این دستورالعمل برای اجرا ابلاغ می‌گردد؛ مقتضی است دستور فرمایید به طور دقیق مفاد این دستورالعمل رعایت شود.

ماده ۱- از تاریخ ابلاغ این دستورالعمل و به استناد اصل دائمی بودن قرارداد کار در کارهای با ماهیت مستمر، مستنبت از ماده (۷) قانون کار، انعقاد قرارداد کار مدت موقت زیر یک سال در کارهای ماهیتا مستمر مشروط به بقای کارگاه و کار، ممنوع است و کارفرمایان مکلف هستند در صورت انعقاد قرارداد مدت موقت، قرارداد مزبور را حداقل به مدت یک سال منعقد نمایند.

ماده ۲- چنانچه قراردادی کمتر از یک سال منعقد شود، با لحاظ شرایط مذکور در ماده (۱) در حکم قرارداد یک ساله محسوب خواهد شد.

ماده ۳- مدیران کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان‌ها مکلف هستند بر اجرای مفاد این دستورالعمل نظارت نمایند.

سید حسن هوسینی
معاون وزیر