



طبقه کارگر ایران جوان است، این به معنی جوان بودن جمعیت کارگران در ایران نیست. به این معنی است که دیرزمانی نیست که صنعت در ایران متولد شده است و به همراه خویش ظهور طبقه ای جدید و موثر را رقم زده است: کارگر.

به دنبال اصلاحات ارضی که در زمان حاکمیت آن زمان انقلاب سفید شاه و مردم نام گرفت، نظام ارباب رعیتی منحل شد و زمینه برای حرکت سیل کشاورزانی که راهی شهرها برای کار شدند، گشوده شد. این کشاورزان و رعیت‌های سابق جذب کارخانه‌هایی شدند که به سرعت با پول تزییقی نفت و نیز سرمایه‌گذاری از خارج در حال رشد و تاسیس بودند.

در واقع انقلاب سفید به هدف اصلی خود رسیده بود. قبل از آن کارخانجات کارگر کافی نداشتند و حتی در دوره ای طولانی حکومت وقت مجبور به جذب کارگر از کشورهای آسیای شرقی شده بود. با انحلال نظام فئودالی به شکل دولتی راه برای تولد طبقه کارگر به طور وسیع و نیز قدرتمند شدن شهر در مقابل روستا باز شد. این همان اتفاقی بود که بعدها زمینه ساز انقلاب ۵۷ شد. این کارگران صنعت نفت بودند که با بستن لوله‌های نفت صادراتی گلوی حکومت شاه را که بسیار وابسته به درآمدهای نفتی بود فشردند و با ورشکستگی ماشین دولت، انقلاب را پیروز کردند.

(نا) و صنعت به علاوه

برخلاف طبقه کارگر در اروپا که سابقه ای سیصد ساله دارد، طبقه کارگر ایران عملاً بعد از انقلاب سفید متولد شده است. اما در همین مدت کوتاه تولدش قدرت و تاثیر خود را نشان داده است. چرا که اگر قبول کنیم اساس حیات جامعه تولید است، کارگر تنها طبقه ای است که نبض تولید را به عنوان ابزار قدرت در دست خویش دارد

نقد و به روز خوانی پرونده‌ی کارگران در ایران

محمد مهدی بخارایی

m_m_bokhar@yahoo.com



طرح: علی مفیدی، نگاه تازه

این طبقه، طبقه‌ای جوان است، برخلاف طبقه کارگر در اروپا که سابقه‌ای سیصد ساله دارد، طبقه کارگر ایران عملاً بعد از انقلاب سفید متولد شده است. اما در همین مدت کوتاه تولدش قدرت و تاثیر خود را نشان داده است. چرا که اگر قبول کنیم اساس حیات جامعه تولید است، کارگر تنها طبقه‌ای است که نبض تولید را به عنوان ابزار قدرت در دست خویش دارد. بررسی وضعیت فعلی طبقه کارگر و خواسته‌هایش می‌تواند شناختی از روند‌های اجتماعی آینده ایران به ما دهد. در این مقاله وضعیت طبقه کارگر را به دو بخش رفاهی و اجتماعی تقسیم می‌کنیم.

وضعیت قراردادهای کار:

یکی از این عرصه‌هایی که بیش از سایر موارد به زندگی کارگران آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی وارد کرده عرصه‌ی اشتغال و امنیت شغلی کارگران است که خود را در قالب قراردادهای موقت کار به منصفی ظهور رسانده است. البته قراردادهای موقت کار مقوله‌ی تازه‌ای نیست و قدمت آن به قدمت خود نظام کارمندی است، اما چیزی که نسبتاً تازه است گسترش ابعاد آن و تبدیلیش به یک اصل جهت به کارگیری کارگران در یک بعد وسیع و جا انداختن این نوع قرارداد کار در مکاتیم اقتصادی کشور است.

به طوری که امروزه در بسیاری از کارخانه‌ها و مراکز صنعتی بزرگ نیز که کار آنها جنبه‌ی مستمر دارد به صورت قراردادهای موقت و برگه‌های سفید امضا کار اعمال می‌شود.

اخیراً بحث تغییراتی کلی و اساسی تر در قانون کار در مجلس هفتم مراحل بررسی و نهایتاً تصویب را می‌گذراند. در اصلاحیه جدید ماده ۲۷ این فصل که در طول سالیان گذشته مورد انتقاد کارفرمایان بوده به گونه‌ای اصلاح شده است که اگر کارگر در انجام وظایف محوله کوتاهی کند و آئین نامه انضباطی کارگاه را رعایت نکند کارفرما می‌تواند با حداقل دوبار تذکر کتبی در فاصله کمتر از ۱۵ روز قرارداد ادامه همکاری را لغو کند و عملاً کارفرما حق دارد همزمان کارگر جدیدی را جایگزین کارگر قبلی کند و با کارگر قبلی تسویه حساب کند.

در قانون کار موافقت شورای اسلامی کار برای فسخ قرارداد با کارگر الزامی است اما در پیش نویس تهیه شده از سوی وزارت کار، کارفرما فقط باید تصمیم خود را به اطلاع شورای اسلامی کار یا شکل کارگری موجود در کارگاه برساند.

در پیش نویس اصلاح قانون همچنین کارگر می‌تواند ظرف ده روز به مراجع حل اختلاف مراجعه و شکایت کند و در صورتی که کارگر مقصر تشخیص داده نشود هیات حل اختلاف می‌تواند علاوه بر مبالغ تعیین شده در قانون برای هر سال سابقه کار ۱۵ روز خسارت نیز تعیین کند مشروط بر این که این مبلغ از جمع دستمزد دو سال کارگر بیشتر نباشد.

در صورت بروز چنین وضعیتی کارفرما می‌تواند یا خسارت را پرداخت کند و یا کارگر را به سر کار قبلی بازگرداند.

الف - وضعیت رفاهی کارگران:

دستمزد:

چندی پیش بانک مرکزی خط فقر را در آمد زیر ۳۰۰ هزار تومان در ماه اعلام کرده بود. مجید یارمند مدیر کل وقت دفتر سلامت و رفاه اجتماعی سازمان مدیریت و برنامه ریزی می‌گوید: در مورد فقر نسبی مطالعه دقیق نداریم. یکی از روشها برای تعیین رقم درآمدی فقر نسبی گرفتن یک دوم میانه جمعیتی است. پلئین تر از این رقم را فقر نسبی می‌گوییم که ۱۵۰ هزار تومان است.

وی در خصوص درصد جمعیتی زیر فقر نسبی با بیان اینکه این رقم در کشور مطرح نمی‌شود و نظر رسمی در مورد آن وجود ندارد می‌افزاید: «درصد را نمی‌توانم بگویم... برای تعیین فقر مطلق ۴ عامل تعیین کننده هستند: خوراک در حدود ۲۱۰۰ تا ۲۴۰۰ کالری در روز، مسکن به تناسب این خوراک، بهداشت معادل خوراک تعیین شده و آموزش معادل خوراک تعیین شده (۱) اینها حداقل های مورد نیاز برای فقر مطلق است.» با این تعریف، یارمند درصد افراد زیر خط فقر مطلق را ۱۵ درصد اعلام کرد. در سال ۱۳۸۵ دستمزد ۱۵۰ هزار تومان اعلام شده که زیر خط فقر است.

سالهاست که در ایران دستمزد به صورت پخشنامه‌ای دولتی اعلام می‌شود. اما واقعیت این است که در اقتصاد سرمایه داری، دستمزد نیز به مانند قیمت هر کالا با عرضه و تقاضا مشخص می‌شود و عملاً این نیز در جامعه ایران تحقق یافته است.

حضور جمعیت بسیار بیکارانی که منتظر کار هستند و عرضه کننده کار محسوب می‌شوند، دست کارفرما را برای تعیین کارگر و اخراج ناراضیان از دستمزد باز گذاشته است. از این رو اگر کارگرانی که قرارداد موقت نیز دارند نخواهند به دستمزد تعیین شده بوسیله نظام موجود عرضه و تقاضا تن دهند، جایگزینانی در صف هزاران بیکار دارند نرخ بیکاری در ایران بین ۲۰٪ تا ۳۰٪ افراد آماده به کار می‌باشد که مبین لشکری از بیکاران منتظر کار می‌باشد که با برتری عرضه از تقاضای نیروی کار سطح دستمزد و قدرت چانه زنی کارگر را پایین آورده است. وضعیت قرارداد موقت و نیز کمبود تشکلهای کلاسیک کارگری نظیر سندیکا به ناامنی موجود برای کارگران و تحمیل دستمزد به آنان کمک کرده است.

بهداشتی :

طولانی بودن ساعات کار، آلودگی و غیر بهداشتی بودن محیط کار و عدم وجود حداقل وسائل امنیتی هر روز از میان کارگران قربانی می‌گیرد.

علیرضا محجوب، نماینده مجلس شورای اسلامی در همایش دبیران اجرایی خانه کارگر گفته است: حوادث حین کار، وحشتناکترین حوادث در کشور است که آمار آن ۳ برابر بیشتر از سایر حوادث است.

وی با بیان اینکه بیشترین حوادث منتهی به فوت در حین کار برای کارگران بی سواد و کم سواد، اتفاق می‌افتد، افزود: این افراد به علت عدم اطلاع از مسائل ایمنی مربوط به حرفه خود و عدم آموزش از طرف کارفرما، دچار چنین حوادثی می‌شوند.

در طی چند ماهه ابتدایی سال ۸۵، ۴ کارگر در اثر رها شدن واگن قطار در مسیر راه آهن شازند- نورآباد در استان مرکزی جان خود را از دست دادند و چندین نفر مجروح شدند. همچنین ۶ کارگر در یک کارگاه سنگ کوبی استان همدان به خاطر کار با مواد کشنده شیمیایی در محیط کار، جان خود را از دست دادند. مورد دیگر مرگ وحشتناک ۳ کارگر پتروشیمی "شهید تندگویان" در داخل مخزن اسید است که بر اثر خفگی جان خود را از دست دادند.

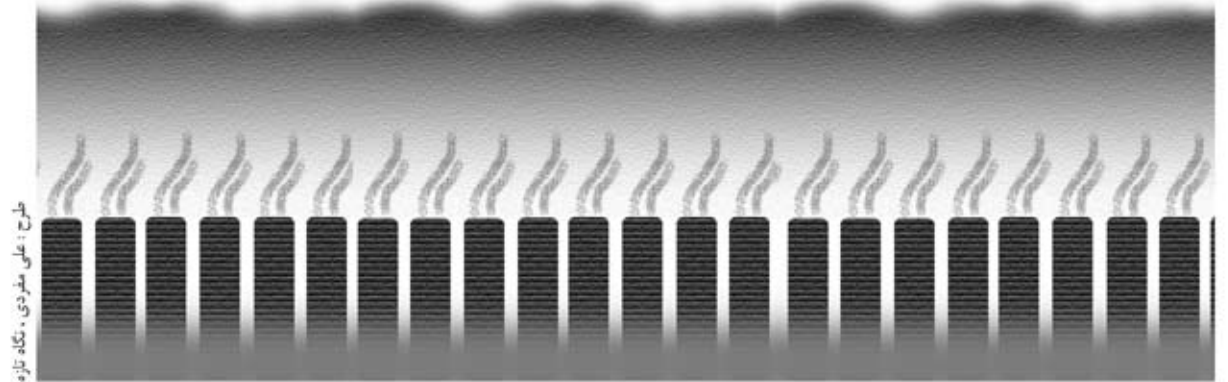
اینها نمونه‌هایی چند از دهها حادثه مرگباری می‌باشند که هر روزه قربانیان جدیدی از میان کارگران می‌گیرند و به نوبه خویش از وضعیت وخیم بهداشت و امنیت جانی کارگران در واحد‌های تولیدی بزرگ و کوچک ایران خبر می‌دهند. موقعیت کارگران در بخشهای حاشیه‌ای، و در واحد‌های همچون کارگاههای قالی بافی، کوره پزخانه‌ها و غیره، از این هم وخیم‌تر می‌باشد. بطوری که دامنه وقوع حوادث دهشتناکی نظیر قطع دست، قطع انگشتان دست و پا، سوختگی و سایر آسیب‌های فیزیکی در اثر کار با ماشین‌آلات غیراستاندارد و فرسوده و غیر ایمن غیر قابل توصیف

است.

علاوه بر فرسودگی ابزار کار و عدم تامین شرایط امنیتی در محیط کار، از ساعات طولانی کار و اوقات کم استراحت نیز باید نام برد که می‌تواند به عنوان یک عامل جدی که باعث فرسایش جسم و روح کارگران، از دست رفتن سلامت آنان، خستگی مفرط و در نتیجه افزایش شمار سوانح کاری مرگبار شود. در همین رابطه باید به نقش دستمزدهای نازل کارگران در تشدید سوانح کاری نیز اشاره کرد. دستمزدهای کارگران - تازه اگر به موقع پرداخت گردند- با توجه به حجم تورم بسیار پائین است و این خود عاملی است که کارگر را وادار می‌کند تا برای دریافت حقوق بیشتر بدون توجه به قدرت بدنی دست به اضافه کاری بزند و بدین طریق ساعات کار روزانه از آنچه که باید بیشتر می‌شود، امری که درصد وقوع حوادث مرگبار در هنگام کار را افزایش می‌دهد. از سوی دیگر، کارفرمایان به هیچ وجهی نگران از دست دادن کارگران خود نیستند چرا که به علت گسترش سرسام آور صفوف ارتش ذخیره کار در ایران، هزاران کارگر بیکار پشت درهای کارخانه‌ها در انتظار کار صفت هستند و تک تک آنان مجبورند برای تامین زندگی خانواده‌هایشان به هر کاری تن در دهند.

طبق ماده ۱۴۷ قانون کار دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد و نیز ماده ۱۴۸ می‌گوید: کارفرمایان کارگاههای مشمول این قانون مکلف اند براساس قانون تامین اجتماعی، نسبت به بیمه نمودن کارگران واحد خود اقدام نمایند. این در حالی است که اکنون بسیاری از کارگران مخصوصا کارگران فصلی نظیر کارگران ساختمانی و کارگران روزمزد از کوچکترین امکانات و حقوقی نظیر بیمه محرومند و شرایط نا امن شغلی و احتمال اخراج مجال هر گونه چانه زنی با کارفرما را مسدود نموده است.

حضور جمعیت بسیار بیکارانی که منتظر کار هستند و عرضه کننده کار محسوب می‌شوند، دست کارفرما را برای تعیین کارگر و اخراج ناراضیان از دستمزد بازگذاشته است. از این رو اگر کارگرانی که قرارداد موقت نیز دارند نخواهند به دستمزد تعیین شده بوسیله نظام موجود عرضه و تقاضا تن دهند، جایگزینی در صف هزاران بیکار دارند



تولید : نگاه تازه

کارگر در مسائل صنفی نظیر رفاهی و دستمزد طرف مقابل کارفرما است و باید با او به مذاکره بپردازد. در دیگر کشورها سندیکا به طور کلاسیک این وظیفه را برای کارگران برعهده دارد و دولت تأثیری در حل اختلاف کاری ندارد. اما در ایران به علت اینکه اساساً سندیکا طبق قانون کار بدون تعریف است در ماده ۱۵۷ قانون کار در مورد اختلافات بین کارگر و کارفرما آمده است: هرگونه اختلاف فردی بین کارفرما و کارگر یا کارآموز که ناشی از اجرای این قانون و سایر مقررات کار، قرارداد کارآموزی، موافقت نامه های کارگاهی یا پیمانهای دسته جمعی کار باشد، در مرحله اول از طریق سازش مستقیم بین کارفرما و کارگر یا کارآموز و یا نمایندگان آنها در شورای اسلامی کار و در صورتیکه شورای اسلامی کار در واحدی نباشد، از طریق انجمن صنفی کارگران و یا نماینده قانونی کارگران و کارفرما حل و فصل خواهد شد و در صورت عدم سازش از طریق هیاتهای تشخیص و حل اختلاف به ترتیب آتی رسیدگی و حل و فصل خواهد شد. در تبصره چهارم همین ماده آمده است: کارگران یک واحد، فقط می توانند یکی از سه مورد شورای اسلامی کار، انجمن صنفی یا نماینده کارگران را داشته باشند.

در ماده ۱۵۸ در باره تعیین تکلیف اختلافات کارگری چنین آمده است: هیات تشخیص مذکور در این قانون از افراد ذیل تشکیل می شود: ۱- یک نفر نماینده وزارت کار و امور اجتماعی ۲- یک نفر نماینده کارگران به انتخاب کانون همبستگی شورای اسلامی کار استان. ۳- یک نفر نماینده مدیران صنایع به انتخاب کانون انجمنهای صنفی کارفرمایان استان، در صورت لزوم و باتوجه به میزان کار هیاتها، وزارت کار و امور اجتماعی می تواند نسبت به تشکیل چند هیات تشخیص در سطح هر استان اقدام نماید.

در اختلافاتی که تاکنون بر سر اخراج کارگران توسط کارفرما صورت گرفته است و به هیات تشخیص مذکور ارجاع شده است، طبق آمار رسمی روزنامه دولتی «کار و کارگر»، هشتاد درصد این پرونده های حل اختلاف به اخراج کارگران منتهی شده است.

پیش نویس «قانون جدید کار» در مورد کارگاه هایی که پنج نفر یا کمتر از پنج نفر کارگر دارند، از سوی «کانون عالی انجمن های صنفی کارفرمایان ایران» با مشارکت «تشکل های کارگری و کارفرمایی» تحت نظر کمیته ای از معاونت حقوقی ریاست جمهوری، تهیه و پس از بررسی وزارت کار و امور اجتماعی تقدیم هیئت وزیران شد (دوران ما، چهارشنبه ۳ اسفند ۱۳۷۹). بدین ترتیب لایحه حذف کارگاه هایی که پنج نفر یا کمتر از پنج نفر کارگر دارند، از «قوانین اشتغال نیروی انسانی» و تأمین اجتماعی مصوبه ۸ اسفند ۱۳۷۸ مجلس پنجم، ملغایم می گردد. به سخن دیگر، این کارگاه ها نیز همانند سایر کارخانه ها از «مزایای» سایر کارگران برخوردار شده و مشمول «قانون کار جمهوری اسلامی» می شوند (مانند بهره گیری کارگران از بیمه بیکاری مصوب شهریور ۱۳۶۹ مجلس).

در پیش نویس جدید فصل ششم قانون کار که به تشکل های کارگری و کارفرمایی اختصاص دارد تغییراتی داده شده است و از مجموع هشت ماده این فصل شش ماده حذف شده و به جای آن یک ماده جایگزین شده است. مواد ۱۳۰، ۱۳۱، ۱۳۲، ۱۳۵، ۱۳۶ و ۱۳۷ حذف شده به جای همه آنها یک ماده گذاشته شده است. این ماده جدید بخشی از مباحث مواد حذف شده را در بر می گیرد اما در باره بخش های دیگر نظیر تشکیل تعاونی های مسکن از سوی کارگران که در قانون فعلی یک ماده به آن اختصاص دارد، سکوت کرده است. نکته اصلاح شده دیگر، کم رنگ شدن نقش انجمن های اسلامی کارگری است که در قانون فعلی یک ماده به آن اختصاص دارد اما در پیش نویس تهیه شده از سوی وزارت کار تأسیس انجمن اسلامی، تشکیل شورا های اسلامی کار و انجمن های صنفی و انتخاب نماینده کارگران هم سطح در نظر گرفته شده است. با این تغییر داشتن فقط یکی از سه تشکل شورا های اسلامی کار، انجمن صنفی و نماینده کارگران در یک واحد تولیدی حذف شده است.

علاوه بر فرسودگی ابزار کار و عدم تأمین شرایط امنیتی در محیط کار، از ساعات طولانی کار و اوقات کم استراحت نیز باید نام برد که می تواند به عنوان یک عامل جدی باعث فرسایش جسم و روح کارگران، از دست رفتن سلامت آنان، خستگی مفرط و در نتیجه افزایش شمار سوانح کاری مرکب شود.

در قانون کار هیچ اشاره ای به تشکلهای کارگری سندیکا که سابقه ای برابر با تولد صنعت نفت در ایران داشتند نشد و تشکل های کارگری تنها به انجمن های اسلامی و انجمنهای صنفی محدود شدند

ب- وضع اجتماعی کارگران:

تشکل های کارگری در ایران:

در ایران با ایجاد صنعت و زایش طبقه کارگر تشکلهای کارگری بلافاصله قدم به عرصه حیات نهادند. اولین جرعه های ایجاد تشکل باز هم در صنعت نفت بود. در سال ۱۳۰۸ برای اولین بار اعتصاب بزرگی بوسیله کارگران مناطق نفتی شکل گرفت که با شکست روبرو شد و ۵۴ تن از فعالان کارگری دستگیر و زندانی شدند.

در ابتدای انقلاب ۵۷ محیط فضای کارخانه ها نیز مانند جامعه سیاسی بود و انواع و اقسام تفکرات و احزاب به عضو گیری و تحرک مشغول بودند. پس از حوادث سال ۶۰ انجمن اسلامی و شوراهای اسلامی داخل کارخانه ها به عنوان تنها تشکل های موجود قانونی به رسمیت شناخته شدند. در ماده ۱۳۰ قانون کار مصوب ۱۳۶۸ آمده است: به منظور تبلیغ و گسترش فرهنگ اسلامی و دفاع از دستاوردهای انقلاب اسلامی و در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران کارگران واحدهای تولیدی، صنعتی، کشاورزی، خدماتی و صنفی می توانند نسبت به تأسیس انجمنهای اسلامی اقدام نمایند.

در قانون کار هیچ اشاره ای به تشکلهای کارگری سندیکا که سابقه ای برابر با تولد صنعت نفت در ایران داشتند نشد و تشکل های کارگری تنها به انجمن های اسلامی و انجمنهای صنفی محدود شدند. به همین علت عملاً سندیکا ها از ابتدای دهه شصت به تدریج کم رنگ و نهایتاً محو شدند اندک تلاش هایی نظیر تأسیس مجدد بعضی از سندیکاها نظیر سندیکای کارگران واحد نیز نافرجام بود چرا که قانون سندیکارا به رسمیت نمی شناخت. در ماده ۱۳۱ قانون کار آمده است: در اجرای اصل بیست و ششم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و به منظور حفظ حقوق و منافع مشروع و قانونی و بهبود وضع اقتصادی کارگران و کارفرمایان، که خود متضمن حفظ منافع جامعه باشد، کارگران مشمول قانون کار و کارفرمایان یک حرفه یا صنعت می توانند مبادرت به تشکیل انجمنهای صنفی نمایند.

به این ترتیب، کارگران یک واحد تولیدی می‌توانند به صورت همزمان هر سه تشکل را در کارگاه تولیدی خود داشته باشند مگر این که در آئین نامه های اجرایی که بعداً به تصویب دولت می‌رسد محدودیت هایی برای آن در نظر گرفته شود. نکته دیگری که در اصلاحیه قانون کار اضافه شده این است که تشکل های صنفی کارگری باید در وزارت کار به ثبت برسند و ثبت این تشکل ها در دیگر مراجع قانونی نظیر وزارت کشور دلیلی بر عدم ثبت آنها در وزارت کار نیست.

کار کودکان :

کودکان کار، خود به دو دسته تقسیم می‌شوند : دسته اول کودکان کارگری که به کار تولیدی یا خدماتی مشغول هستند و دسته دوم کودکان خیابانی می‌باشند .
کودکان خیابانی عمدتاً مشکلات بیشتری دارند و مورد سوء استفاده بیشتری قرار گرفته و خطر بیشتری آنها را تهدید می‌کند .

گرایش به مصرف سیگار و مواد مخدر، بهره کشی از آنان به صورت فروش یا اجاره، مشارکت در ارتکاب جرایم از جمله قتل، سرقت و توزیع مواد مخدر، فروش اعضای بدن، قرار گرفتن در باندهای فساد و قاچاق به سایر کشورها از پیامدهای حضور در خیابان است.

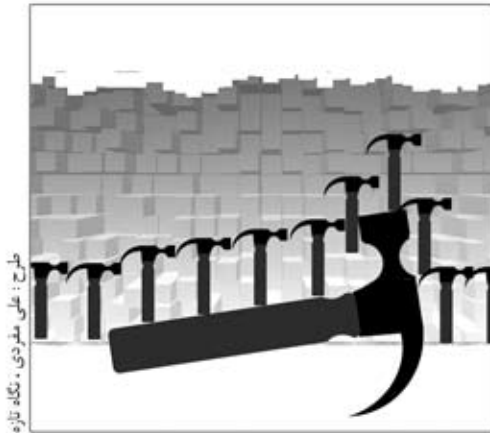
از نظر کارشناسان اقتصادی بررسی علل پدیده کار کودکان، علت هایی عمده و زیربنایی دارد که از آن جمله می‌توان به فقر، عدم تعادل اقتصادی و رشد ناکافی اقتصادی، اشاره کرد؛ واقعیت این است که بدون توزیع درآمد عادلانه و دست یابی افراد به کار و شغل مطلوب در شرایط رونق اقتصادی، این مشکل هم چنان به قوت خود باقی خواهد ماند.

البته وجود فقر تنها دلیل به وجود آمدن معضل کودکان کار نیست و علل مختلفی از جمله نقایص موجود در آموزش و پرورش، قوانین و مقررات ناکافی برای مقابله با کار کودکان و فقدان آگاهی عمومی، از عوامل موثر در بروز پدیده ای چون کار کودکان به شمار می‌آید.

کارشناسان اقتصادی به این باورند که پیدایش کار کودکان از منظرهای به منطقه دیگر کاملاً متفاوت است. در حالی که در کشورهای در حال توسعه، رکود اقتصادی، بیکاری، مهاجرت وسیع روستاییان به شهرها، فقر گسترش یافته و افزایش هزینه‌های زندگی از عوامل موثر پیدایش و گسترش کودکان کار است، در کشورهای صنعتی، رکود اقتصادی و بیکاری رو به گسترش باعث پیدایش دوباره نوعی از کار کودکان شده است.

در ایران ساماندهی کودکان کار و خیابان برعهده سازمان بهزیستی است . طبق آمار سازمان بهزیستی کشور آمار کودکان کار تحت پوشش این سازمان در سال ۱۳۸۴، ۷۸۴ هزار نفر بوده است. تفاوت فاحش میان آمار کودکان کاری که تحت پوشش بهزیستی قرار می‌گیرند با آمار تخمین زده شده توسط کارشناسان، نشانگر مخفی ماندن تعداد قابل توجهی از این کودکان است. براساس یک سرشماری که ۱۰ سال قبل در کشور انجام شد، حدود ۱۲ درصد از جمعیت ۱۰ تا ۱۹ ساله کشورمان فعالیت اقتصادی دارند. طبق آمار رسمی ۱/۵ درصد از کل شاغلان کشور را کودکان کار تشکیل می‌دهند اما آمار واقعی کودکان کار بسیار بیش از آمار رسمی می‌باشد. با وجود حدود ۲۴ میلیون جمعیت زیر ۱۸ سال در کشور ، ۱۸ میلیون از این افراد مشغول به تحصیل می‌باشند و احتمالاً بقیه ۶ میلیون به سر کار می‌روند. کار کودکان به علت دستمزد پایین آنان برای کارفرمایان سود زیادی دارد . ضمن اینکه به علت غیر قانونی بودن کار کودکان از مزایایی نظیر بیمه و بهداشت حین کار هم محروم می‌باشند . سود کار کودکان برای اقتصاد جهانی حدود ۷۶۰ میلیارد دلار می‌باشد که از گستردگی استفاده از کودکان برای کار خبر می‌دهد . به طوری که اکنون حدود ۲۰۰ میلیون کودک در سراسر جهان به کار مشغول اند . در ماده ۷۹ قانون کار ایران آمده است : به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است . و در ماده ۸۰ به تعریف کارگر نوجوان اشاره شد

است . ماده ۸۰ قانون کار ایران می‌گوید: کارگری که سنش بین ۱۵ تا ۱۸ سال تمام باشد، کارگر نوجوان نامیده می‌شود و در بدو استخدام باید توسط سازمان تامین اجتماعی مورد آزمایشهای پزشکی قرار گیرد . این در حالی است که ماده ۲ از مقاله نامه ۱۸۲ سازمان بین المللی کار اصطلاح «کودک» را برای تمام اشخاص کمتر از ۱۸ سال مورد استفاده قرار می‌دهد. همچنین کنوانسیون جهانی حقوق کودک که دولت جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۳۷۳ به آن پیوسته نیز ، تمامی افراد کمتر از ۱۸ سال را در زمره کودکان به شمار می‌آورد. این نکته قابل ذکر است که یکی دیگر از مقاله نامه های سازمان بین المللی کار، مقاله نامه ۱۳۸ بوده که به «مقاله نامه حداقل سن کار» موسوم است و با هدف برچیدن کامل کار کودک تهیه شده و تاکید داشته که برای اشتغال به کارهایی با احتمال وجود خطری از بابت تهدید بهداشت، ایمنی یا اخلاق کودک، اشتغال افراد کمتر از ۱۸ سال ممنوع است. دولت ایران هنوز به این مقاله نامه نپیوسته است .



تولید : مرکز ملی پژوهش‌های اجتماعی - نگاه تازه

آمار واقعی کودکان کار بسیار بیش از آمار رسمی می‌باشد . با وجود حدود ۲۴ میلیون جمعیت زیر ۱۸ سال در کشور ، ۱۸ میلیون از این افراد مشغول به تحصیل می‌باشند و احتمالاً ۶ میلیون نفر دیگر به سر کار می‌روند

یکی از مقاله نامه های سازمان بین المللی کار، مقاله نامه ۱۳۸ بوده که به «مقاله نامه حداقل سن کار» موسوم است و با هدف برچیدن کامل کار کودک تهیه شده و تاکید داشته که برای اشتغال به کارهایی با احتمال وجود خطری از بابت تهدید بهداشت ، ایمنی یا اخلاق کودک ، اشتغال افراد کمتر از ۱۸ سال ممنوع است . دولت ایران هنوز به این مقاله نامه نپیوسته است

کار زنان :

در هر حال دستمزد پایین برای زنان هر دلیلی که داشته باشد ، تن دادن زنان به دستمزد پایین اثرات زیادی در تعیین سطح دستمزد در ایران گذاشت ، به طوری که مردان می دیدند که باید به دستمزدی پایین تر تن دهند و الا در عرصه کار زنانه هستند که نیروی کار خود را ارزان تر از اینان عرضه کنند.

در حال حاضر ۶۸/۶ درصد زنان دارای آموزش عالی در بخش آموزش و ۱۲/۶ درصد نیز در بخش بهداشت، مددکاری اجتماعی و فقط ۱/۸ درصد در سایر بخش‌ها به کار اشتغال دارند. این در حالی است که ۳۴/۵ درصد از مردان دارای تحصیلات عالی، در بخش آموزش، ۵/۹ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی و ۵۹/۷ درصد در سایر بخش‌ها فعالیت می‌کنند.

بخش‌های عمده فعالیت زنان در جوامع شهری و روستایی ، شامل کشاورزی ، تولید منسوجات (بیشتر قالی‌بافی)، آموزش، بهداشت و مددکاری اجتماعی است. آمارهای موجود حاکی است که ۲۸/۳ درصد زنان شاغل در بخش تولید منسوجات، ۲۶ درصد در بخش آموزش، ۱۶/۶ درصد در بخش کشاورزی و ۶/۷ درصد نیز در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی به کار مشغول هستند. در حالی که فقط ۲/۳ درصد از زنان در سایر بخش‌ها فعالیت دارند، مردان ۱۶ درصد مشاغل گروه‌های مذکور را اشتغال کرده و ۸۴ درصد باقی مانده، در سایر بخش‌ها فعالیت می‌کنند.

۷۹ درصد کل زنان شاغل دیپلمه به بالا در بخش‌های عمده اشتغال دارند اما در پنج سال اخیر این نسبت برای زنان دیپلمه به ۷۰ درصد رسیده است که گویای کاهش جذب زنان تحصیلکرده به وسیله بخش عمومی است؛ اگر چه این بخش هنوز عمده‌ترین متقاضی نیروی کار زنان تحصیلکرده است. همچنین ۴۰/۲ درصد از کل فرصت‌های شغلی ایجاد شده برای افراد دارای تحصیلات عالی و ۳۶ درصد از فرصت‌های شغلی ایجاد شده برای افراد دارای تحصیلات ابتدایی و پائین، به زنان تعلق گرفته است.

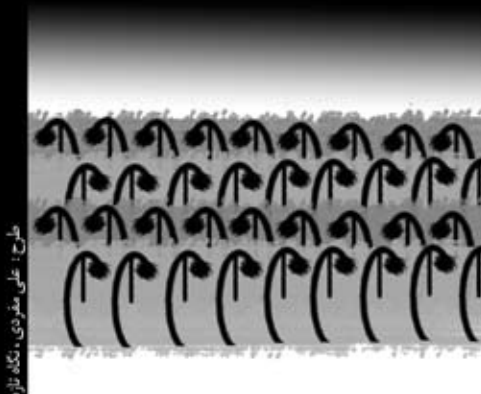
این مسأله نیز نشان دهنده بازار دوگانه کار زنان در ایران و کمبود فرصت‌های شغلی برای زنان دارای تحصیلات میانی است. همچنین نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات متوسطه و عالی در جامعه روستایی، برابر ۴۳/۲ درصد و نرخ بیکاری بقیه زنان ۵/۳ درصد است. در جامعه شهری نیز نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات متوسطه به بالا ۳۱/۵ درصد و نرخ بیکاری بقیه زنان ۱۸/۱ درصد است که باز هم مشکل عمده در بخش شهری و روستایی، متعلق به زنان تحصیلکرده است که در سال‌های آینده شدت خواهد یافت.

نرخ بیکاری زنان تقریباً بیشتر از مردان است. نرخ بیکاری زنان در ایران تا سال ۱۳۵۵ کمتر از نرخ بیکاری مردان بوده است ولی بعد از آن نرخ بیکاری مردان از زنان کمتر شده اما در سال‌های اخیر این فاصله زیاد شده است.

در حال حاضر با افزایش نرخ بیکاری زنان تحصیلکرده در جامعه روبه‌رو هستیم. بررسی آمارهای نسبتاً جدیدی که در سال ۸۰ از سوی مرکز آمار ایران درباره توزیع کل زنان بیکار دارای تحصیلات عالی و متوسطه در جوامع شهری و روستایی منتشر شده است، از سهم ۸۸/۷ درصدی این نرخ در شهرها و نیز سهم ۵۹/۴ درصدی در روستاها خبر می‌دهد که این امر بیانگر حضور بخش بزرگی از جمعیت بیکار دارای تحصیلات متوسطه و عالی در شهرها و روستاهاست.

در این مقاله تنها مجال پرداختن ایزکتیو و محدود به مسائل کارگران فراهم شد. بررسی دقیق مسأله کارگران از جمله بررسی جنبش‌های اجتماعی کارگران و تأثیری که تا کنون بر فضای سیاسی و اجتماعی کشورمان در طی تاریخ گذاشته است مجال دیگری می‌طلبد به هر حال آنچه از میان همین بررسی موجود می‌توان دریافت این است که یکی از شرط‌های تحلیل اجتماعی در ایران بررسی دقیق وضعیت کارگران به عنوان طبقه‌ای تعیین‌کننده و مهم است .

در دهه های اخیر در ایران کار زنان متناسب با رشد سرمایه داری ضرورت یافت و به همین خاطر موانع پیش پای آن برداشته شد . با رشد صنعت و تولید در ایران دیگر تعداد کارگران مرد کفاف تولید را نمی دادند . از این رو حضور زنان و وارد شدنشان به بازار کار الزام سرمایه داری نوپای ایران بود . این امر با فراهم شدن امکانات مساوی تحصیل برای زنان و نیز تغییر قوانین کار تسریع شد . در ماده ۷۷ قانون کار ایران آمده است : در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دوسالگی کودک پس از هر سه ساعت نیم ساعت فرصت شیردادن بدهد . این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود 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 . در تبصره ۲ ماده ۷۶ نیز آمده است : حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد . به نظر می رسد نظر قانون گذار فراهم کردن شرایط برای کار زنان بوده است از طرف دیگر زنان نیز مانند کودکان به علت دستمزد



فلاح : علی مغربی، نگاره تازه

دستمزد پایین برای زنان هر دلیلی که داشته باشد ، تن دادن زنان به دستمزد پایین اثرات زیادی در تعیین سطح دستمزد در ایران گذاشت

پایینی که دریافت می کردند می توانستند بسیاری از مشاغل را تصاحب کنند. گروهی از فمینیست های موج اول، از مهارت‌های مادری به عنوان محدود کننده‌ی شانس زنان جهت استقلال و برابری اقتصادی با مردان در حوزه‌ی عمومی یاد می‌کردند و براین باور بودند که کار بدون دستمزد در خانه و وظیفه مادری، زمینه‌ساز نابرابری دستمزد آنان گشته است .