



گفت وگویی «ایران» با رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور در خصوص ضرورت ایجاد تشکل ویژه بانوان کارگر

بسجج کارگران زن برای ایجاد تشکل ویژه

زنان ۲۰ تا ۲۵ درصد از جامعه کارگری کشور را تشکیل می دهند

گزارش

محدثه جعفری خبرنگار

گزارش مرکز آمار ایران نشان می دهد که از بین جمعیت شاغل، سهم زنان حدود ۳۰۵ میلیون نفر است. طبق بررسی های صورت گرفته و آمار موجود بیش از ۹۰ درصد زنان کارگر در بخش خصوصی شاغل هستند، بنابراین میزان تعهد کارفرمایان خصوصی به قانون کار و حمایت از زنان کارگر بسیار حائز اهمیت است. طبق ماده ۱۹۱ قانون کار که در سال ۷۸ تصویب شده است، کارگاه های کمتر از ۱۰ نفر از شمول برخی مقررات قانون کار مستثنی شده اند و به این ترتیب بخش بزرگی از زنان شاغل که اکثراً زنان سرپرست خانوار هستند از حمایت های قانونی بی بهره هستند. نکته قابل تأمل اینجاست که زنان کارگر در شهرها اغلب در کارگاه های زیر ۱۰ یا ۵ نفر کار می کنند که این کارگاه ها بیش از ۹۰ درصد کارگاه ها را تشکیل می دهند؛ حال تکلیف زنانی که در کارگاه های کوچک مشغول کارند چیست؟

سمیه گلپور رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور و رئیس کمیته بانوان کانون عالی انجمن های صنفی کارگران در

گفت وگویی «ایران» از نبود تشکل ویژه برای پیگیری مشکلات بانوان کارگر می گوید: جامعه آماری رسمی کشور بین ۲۰ تا ۲۵ درصد اعلام شده است اما می دانیم که تعداد فعالین بانوان کارگر با احتساب بخش های غیر دولتی بیشتر از این آمارهایی است که منتشر شده. کارگران زن در بخش های غیر رسمی از خدماتی همچون بیمه ساعات کاری مشخص، مرخصی زایمان، اضافه کاری، بازنشستگی، درمان و... که توسط قانون کار برای همه کارگران اعم از زن و مرد شده است، محروم هستند.

وی ادامه می دهد: بیشتر در کارگاه هایی که دور از چشم بازرسان کار است «هم به لحاظ مکانی هم زمانی» ظلم بزرگی به این بانوان صورت می گیرد. عدم وجود تشکلی ویژه بانوان کارگر و در جهت پیگیری مطالبات و مشکلاتشان عملاً خلاصی از این ظلم را غیرممکن ساخته است. بیشتر زنانی که در بخش کارگری و خدماتی کشور مشغول کار هستند بانوان سرپرست خانوارند و برای کسب روزی زندگی شان حاضر به کار هستند که باید بتوانند از حقوق و مزایای قانونی یک کارگر همچون مردان بهره مند شوند و در دوران سالمندی دیگر دغدغه نان نداشته باشند.

رئیس کانون عالی انجمن های صنفی کارگران کشور با اشاره به ضرورت ایجاد تشکلی ویژه بانوان برای انقضای محروم بپایان می کند: یکی از دلایل مهمی که تشکل کارگری در حوزه بانوان وجود ندارد عدم آگاهی و صنفی است که کارگران زن با آن روبرو هستند و به همین خاطر به دنبال ایجاد تشکل برای پیگیری مشکلاتشان اقدام نمی کنند. گلپور با بیان آنکه منع قانونی برای ایجاد تشکل کارگری برای بانوان وجود ندارد، می گوید: آنچه که سبب شده است بعد از گذشت سال ها همچنان تشکل کارگری ویژه بانوان تشکیل نشود اول عدم آگاهی و در مرحله بعد محدودیت هایی است که در اشتغال بانوان از سوی کارفرمایان ایجاد می شود و به خاطر عدم امنیت شغلی بانوان نمی توانند برای پیگیری مطالبات شان و حق خوری هایی که صورت می گیرد، اقدام کنند. در واحد ها، کارخانه ها و کارگاه های تولیدی بزرگ که امکان بازرسی توسط بازرسان وزارت کار وجود دارد و به صورت جدی تری مطالبات کلی کارگران اعم از زن و مرد پیگیری می شود، مشکلات بانوان کمتر است؛ اما این در حالی است که در همین کارخانه های بزرگ هم در حق بانوان شاغل که عمدتاً زنان سرپرست خانوار هستند یا به عبارتی نان آوار خانواده اجحاف می شود. به عنوان

نظر گرفته است. در قانون کار آمده است که اگر تعداد کارکنان شاغل در کارگاهی کمتر از ۱۰ نفر باشد، این کارگاه ها از شمول برخی مواد قانون کار مستثنی است. به عنوان مثال مرخصی استحقاقی سالانه کارگران این کارگاه ها با استفاده از حق العسی ۲۱ روز کاری تعیین شده است و این عده از کارگران تنها می توانند ۵ روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره کنند، در حالی که بر اساس قانون کار سقف ذخیره مرخصی سالانه کارگران ۹ روز در هر سال است و این در حالی است که کارگر زن بیمه باشد، بماند که در کارگاه های کوچک حقوقی که به کارگران خانم پرداخت می شود به نسبت حقوق قانون کار پایین است و هیچ پیگیری و نظارتی هم صورت نمی گیرد.

این استاد دانشگاه با اشاره به جمعیت میلیونی زنان شاغل در بخش های غیررسمی و غیر دولتی می گوید: زنان کارگر در بیشتر موارد با حقوق کم و بعضاً بدون بیمه کار می کنند و آن خودباری و آگاهی را که باید نسبت به حقوق شان داشته باشند، ندارند. این امر دست به دست هم داده است تا شرایط به همین روند ادامه پیدا کند. در تشکل هایی که به عنوان تشکل های بزرگ کارگری فعال هستند عضوگیری از زنان کارگر با نسبت های بسیار پایین است و حضور زنان هم به نسبت جمعیت شاغلینش کم است چرا که راغب نیستند در این فضا فعالیت کنند. گلپور با بیان آنکه مطالبات زنان کارگر فراتر از نگاه های جنسیتی است، می گوید: موضوع قابل بررسی آن است که چرا تشکل های موجود در مورد پیگیری مطالبات کارگری در حوزه زنان و پیگیری مطالبات شان کم رنگ عمل می کنند. این سؤال ایجاد می شود چرا تشکل هایی که با اکثریت مردان کارگر ایجاد شده مطالبات بانوان کارگر را پیگیری

نمی کنند؟ این در حالی است که بخش بسیار فعال جامعه صنفی و کارگری کشور را زنان تشکیل می دهند. وی با اشاره به نهادهای تصمیم گیری در حوزه زنان بیان می کند: حمایت از کارگران زن باید از فرآیند قانونی در مجلس شورای اسلامی، فرآیند کارگری، معاونت امور زنان و خانواده یا شورای فرهنگی، اجتماعی زنان و خانواده که ذیل شورای عالی انقلاب فرهنگی فعالیت می کند، مشاور امور بانوان که در دستگاه های دولتی فعالیت می کنند و... آغاز شود. انتظار زنان کارگران است که این افراد ضرورت ایجاد تشکل ویژه بانوان که مطالبات زنان را در حوزه اشتغال این افراد باشد.

این استاد دانشگاه در پایان صحبت هایش می افزاید: موضوع بعدی که در حوزه اشتغال زنان مغفول مانده جایگاه شغلی است. بانوان علی رغم توانمندی و تحصیلات بالا، جایگاه شغلی مناسبی ندارند. طی سال های گذشته بانوان با ارتقای سطح سواد به تحصیلات عالی رسیدند اما شغل هایی که در آن قرار دارند مطابق سطح تحصیلات شان نیست یا هیچ ارتقای شغلی در محل های شغل شان وجود ندارد. گفتن این نکته حائز اهمیت است که در بسیاری از محیط های کاری زنان همچون قالیبافی، بهداشت و ایمنی کار رعایت نمی شود و به مرور بانوان دچار بیماری های مفصلی، استخوانی و دیسک کمر و گردن می شوند و تشکلی حقوقی وجود ندارد که کارفرما را مجبور کند شرایط محیطی کار را برای کارگران خانم در این کارگاه ها ایمن سازی کند. این امور سبب شده است ضرورت ایجاد تشکل بانوان را بیش برای بانوان به چشم آید و باید افرادی پیگیر و آگاه وارد این عرصه شوند.

بش

نظارت بر کارگاه های کوچک بسیار ضعیف است چرا که ۹۰ درصد کارگاه های تولیدی مان کوچک هستند و قانون برای حمایت از این کسب و کارهای کوچک معافیت هایی در نظر گرفته است. در قانون کار آمده است که اگر تعداد کارکنان شاغل در کارگاهی کمتر از ۱۰ نفر باشد، این کارگاه ها از شمول برخی مواد قانون کار مستثنی است. به عنوان مثال مرخصی استحقاقی سالانه کارگران این کارگاه ها با استفاده از حق العسی ۲۱ روز کار تعیین شده است و این عده از کارگران تنها می توانند ۵ روز از مرخصی استحقاقی سالانه خود را ذخیره کنند. در حالی که بر اساس قانون کار سقف ذخیره مرخصی سالانه کارگران ۹ روز در هر سال است و این در حالی است که کارگران زن بیمه باشد، بماند که در کارگاه های کوچک حقوقی که به کارگران خانم پرداخت می شود به نسبت حقوق قانون کار پایین است و هیچ پیگیری و نظارتی هم صورت نمی گیرد.



هد فمند موضوعات مطرحه شورای مشورتی را با دولت ایجاد کردیم .

استادزهایی می افزاید: کمیسوین بانوان اتاق تعاون ایران با حضور تمامی نمایندگان دستگاه های دولتی در حوزه بانوان شورای مشورتی را تشکیل داد. این شورا با حضور انسیه خزعلی معاون رئیس جمهور در امور زنان و خانواده و زینب اختر می مدیرکل امور زنان و خانواده وزارت کشور برگزار

رئیس کمیسیون زنان اتاق تعاون ایران به «ایران» خبر داد تشکیل شورای مشورتی با دولت در حوزه زنان کارگر

بشیم بیمه نشده و کارگر نامحسوس داریم. این کارگران نامحسوس از بیمه، ساعت کار معین، قرارداد و بسیاری از تسهیلاتی که قانون کار برای کارگر بیمه شده در نظر گرفته است، محروم هستند. متأسفانه با توجه به شرایط اقتصادی و درآمدی که از سوی کارگاه ها روز به روز به تعداد این نوع از کارگران افزوده می شود چرا که می توانند از حداقل های زندگی حال شان را تأمین کنند ولی آینده ای ندارند.

استادزهایی با اشاره به شرایط خاص بانوان در محیط های کاری می گوید: رخ می دهد که عملاً در این بازه زمانی یک ماه ۱۰ روز، شرعاً تغییرات هورمونی دچار فرسایش عملکرد می شود حتی اگر زن خانه دار باشد. تصور کنید این زن ۵ صبح باید از خانه خارج شود و پای دستگاه کار کند. بعد از کار هم

به آقایان بیشتر است و همین طور سوی کارفرمایان به نسبت مردان بیشتر است. به عنوان مثال اگر مردی یک ساعت یا سی ساعت اضافه کاری کند همه حقوق و مزایایش را تا ریل آخر دریافت می کند و برای یک ربع آن هم می چنکد تا حشش را دریافت کند این درحالی است که بسیاری از بانوان کارگر نمی توانند حق و حقوق شان را دریافت کنند و در حوزه دفاع از مطالبات دچار نقص جدی هستند. رئیس کمیسیون بانوان اتاق تعاون ایران با اشاره به تعداد بالای کارگران زن بیمه نشده که به آنها کارگر نامحسوس هم گفته می شود، بیان می کند: آمار می که از تعداد زنان کارگر ارائه می شود برای آن دسته از افرادی است که بیمه هستند اما همان طور که می دانید بیشتر از آنکه بیمه شده زن کارگر داشته

خاطره استادزهایی رئیس کمیسیون بانوان اتاق تعاون در گفت وگویی «ایران» از بررسی مشکلات زنان کارگر و ایجاد راهکارهای مناسب برای حل شان می گوید: در گزارش گیری ها به طور جدی به زنان کارگر شاغل در کارخانه ها و کارگاه های تولیدی پرداخته نشده است. از بیمه، حق اولاد، اضافه کار، ساعات کاری معین و حق مسکن گرفته تا مواردی که در پازل پرداخت حقوق قرار می گیرد، تفکیکی در حوزه زنان در بخش تصمیم گیری صورت نگرفته است. در نتیجه در پرداخت ها و فضای کار و بهره برداری از نیروی کار به زنان اجحاف بیشتری می شود. وی ادامه می دهد: با بررسی محیطی نیروی زن کارگر در کارخانه های حومه تهران درمی یابید حجم ساعات کار زنان در بسیاری از موارد به دلیل پایین بودن حقوق و دستمزد نسبت

یادداشت

فاطمه محمدیان

عضو هیات مدیره کانون عالی انجمن صنفی کارگران کشور

مشاغل کاذب و آسیب جدی برای زنان

زنان کارگر به عنوان یکی از قشرهای مورد حمایت اجتماعی، در معرض آسیب های گوناگونی قرار دارند. یکی از آسیب هایی که اشتغال زنان به همراه دارد، می تواند بیکاری و کمی درآمد مردان باشد. از آن روی که مردان در خانواده مسئول اقتصادی به شمار می آیند، لازم است ابزارهای تأمین این مسئولیت برای ایشان مهیا شود. جامعه ای که مردان به راحتی توانمند شغل مورد انتظار خود را بیابند، زمینه ساز خانواده هایی با بضاعت مالی پایین می شوند.

لذا زنان از آن روی که کمتر لب به اعتراض و شکوه باز می کنند و از جهتی دیگر نیاز کمتری به خدمات ارائه نمندی، بیمه و... دارند، کارگری ارزان تر از مردان به شمار می آیند. به همین دلیل صاحبان حرفه و کار بیشتر در پی آن هستند که از زنان برای انجام کارهای خود بهره بگیرند تا مردان. همین سبب شده است زنان به راحتی جذب و استخدام مراکز شوند.

از طرفی وقتی یک بنگاه اقتصادی دچار مشکلات مالی می شود، بانوان با وجود آنکه غالباً حتی سرپرست خانوار هستند بیشتر در معرض اخراج قرار می گیرند و به دلیل اینکه همیشه جزو اولویت های اخراج در محیط های کاری و تعدیل هستند، تصمیم گرفتند برای خودشان اشتغالزایی کنند. امروزه شاهد افزایش مشاغل هیستیم که ممکن است به دلایل فراوان باعث به وجود آمدن آسیب های اجتماعی شود که بنیان خانواده را تهدید می کند. به عنوان مثال تحقیقات و پژوهش ها روی دستفروشان زن نشان می دهد شمار زیادی از زنان دستفروش در سنین جوانی قرار داشته و متأهل هستند، چراکه بار فشار اقتصادی خانواده ها تا حد زیادی به عهده زنان نهاده شده است.

از کی سو درصد بالایی از افراد مورد مطالعه دارای تحصیلات دانشگاهی هستند و آنها برای روی معاش زندگی و از روی ناچار بی دستفروشی روی آورده اند. مثلاً دستفروشی در مترو ممکن است برای زنان به دلیل دسترسی بودن مسافران به عنوان مشتری، نپرداختن مالیات، در امان بودن از نگاه های آزردهنده مردها و امنیت موجود در واکن های قطار و درآمد مناسب، جذابیت هایی داشته باشد ولی از سوی دیگر این شغل برای آنها به عنوان کار غیررسمی به حساب می آید و مزایای کمتری دارد. بدین معنی که زنان به صورت گذرا به دست کارفرماها به کار گرفته می شوند. به بیانی دیگر، آنها تا زمانی نزد کارفرما می مانند که موازنه سود و زیان کارفرما را برهم نزنند. به باور من دستفروشی زنان سرپرست خانوار و دختران نه تنها ممکن است آنها را به سمت و سوی آسیب های اجتماعی سوق دهد، بلکه به طور مستقیم و غیرمستقیم فضای اجتماعی را منصر می کند و همچنین این پرسش مطرح می شود که کدام نهاد و سازمان مردنهاد از زنان سرپرست خانوار خوداشتغال حمایت می کند و آیا بودجه تخصیص یافته به امر حمایت از این قشر به درستی مصرف می شود؟

کدام دستگاه ها متولی و مسئول مراقبت از زنان دستفروش هستند و بیمه و بازنشستگی این زنان به چه صورت خواهد بود؟

برای حل این مسأله بهترین راه پرهیز از سطحی نگری و جزیره ای عمل کردن دستگاه های حمایتی است و با برنامه ریزی در اجرا و نظارت می توان به طور اثربخش از زنان حمایت کرد. باید از سوی نهادهای فرهنگی، اجتماعی و علمی، مطالبه گری به وجود بیاید که مسئولیت حمایت و مراقبت از زنان در فضاهای مختلف کاری با کیست؛ همچنین زنان حتی در مشاغلی چون دستفروشی نیز باید بدانند نیاز به کسب چه آموزش ها و مهارت هایی دارند و دارای چه حقوق اجتماعی و شهروندی هستند.

آیا تشکلی ویژه زنان وجود دارد که در خصوص معیشت زنان کارگر و در راستای احقاق حق آنها فعالیت کند و با رصد دقیق مشکلات و معضلات پیرامون این گروه هدف و بررسی راه های حل معضلات موجود و رایزنی با سیاست گذاران و اندیشمندان از یک سو و مراجع اجرائی قوانین از سوی دیگر خلأ موجود را مرتفع نماید و خلأ های قانونی و ضعف نظارت بر اجرای قوانین حمایتی در حوزه اشتغال زنان را بررسی نموده باشد تا زنان کارگر نیز دلگرم از وجود تشکلی فراگیر و تخصصی در حوزه اشتغال آنان با کمترین ترس از عدم امنیت شغلی، به بیان مسائل و مشکلات شان مبادرت ورزند و امید به حل آن را با وجود هویت مستقل ایجاد شده در دل بپروراند؟

فراموش نکنیم برای حل هر مشکل اجتماعی ابتدا لازم است حوزه فرهنگ اجتماعی را در جامعه به رسمیت بشناسیم و تخصص ها را بپذیریم. حوزه مسائل بانوان تخصصی است که باید به صورت نظام مند مدیریت و راهبری شود.



بیشتر

زنانی که

در بخش

کارگری و

خدماتی

کشور

مشغول

کار هستند

بانوان

سرپرست

خانوارند و

برای کسب

روزی زندگی

شان حاضر

به کار

هستند که

باید بتوانند

از حقوق

و مزایای

قانونی

یک کارگر

همچون

مردان

بهره مند

شوند و

در دوران

سالمندی

دیگر

دغدغه نان

نداشته

باشند



از بررسی

محیطی نیروی

زن کارگر در

کارخانه های

حومه تهران

درمی یابید

حجم ساعات

کار زنان در

بسیاری از موارد

به دلیل پایین

بودن حقوق و

دستمزد نسبت

به آقایان

بیشتر است و

همین طوعدم

پرداخت حقوق

و مزایایشان

از سوی

کارفرمایان به

نسبت مردان

بیشتر است



خانم هایی که بیمه نبودند را به اتاق دیگری فرستادند تا از مأمور بیمه پنهان بمانند. آنجا بود که فهمیدم به عنوان یک کارگر خانم، بدون بیمه کار کردن هیچ فایده ای ندارد و چه خطراتی هم در کمین امثال من است، پس دریافتم بدون بیمه کار نکنم.

کارفرما شکایت کرده اما چون بیمه نبوده است باید حضورش در محل را اثبات کند. به همین خاطر با بازرس بیمه و نماینده شورای کارخانه دربارگی به کارخانه آمده تا همکارانش شهادت دهند که پای دستگاه این کارخانه دچار آسیب شده است. در زمان حضور بازرس ها،

به آن اتاق بروید و من هم اشاره کرد و همراه دیگر خانم ها وارد اتاق شدیم. بعد از حدود یک ساعت که بیرون آمدیم، جویای علت این کار شدم. میان صحبت هایشان دریافتم چند ماه پیش خانم جوانی پای دستگاه کار می کرده و دچار آسیب و نقص عضو شده و از

بعد از ظهر مشغول کار است که ساعت ۱۶ تا ۱۷ اضافه کاری محاسبه می شود. سر راه ماندن حقوقش را به صورت دستی از حسابدار کارخانه دریافت می کند. برایم از روزی می گوید که تلنگری در ذهنش خورد: دو ماه است که مشغول کار شدم. سرکارگر گفت، شما چند نفر باید

از هنرستان فارغ التحصیل شده و سواد کار دارد. برای شروع، کسب تجربه کاری و دور شدن از محیط خانه، در یکی از شهرهای نزدیک محل زندگی اش (شهرک عباس آباد) به عنوان کارگر مونتاژ مشغول کار می شود. بدون بیمه و مزایا از ساعت ۷ صبح تا ۱۷

شاهد عینی: زنان بدون بیمه، نیروی کار ارزان