



اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز



بررسی مشکلات زنان با قوانین کار و تامین اجتماعی

گزارش تحلیلی اقتصادی و اجتماعی

گزارش شماره ۲۰- سال ۹۵

تهیه شده در دفتر مطالعات اقتصادی و اجتماعی



گزارش

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰

تاریخ:

موضوع گزارش:

تاریخ ارائه:

تنظیم کننده:

۱. مقدمه

در قرن بیستم دگرگونی‌های چشمگیری از لحاظ موقعیت و شرایط برای زنان در عرصه‌های گوناگون رخ داده است. در دهه‌های اخیر افزایش قابل ملاحظه تعداد زنان دانش آموخته و ارتقای آگاهی و سطح تحصیلات آنان سبب افزایش تقاضا برای ورود به بازار کار شده است. این تحول می‌تواند منشا دگرگونی‌های گسترده اجتماعی- فرهنگی نیز باشد که به طور اجتناب ناپذیری پیش‌رو است. ارتقاء سطح تحصیلات، ورود به عرصه کسب و کار و افزایش مشارکت اجتماعی از جمله تغییراتی است که بخش قابل ملاحظه‌ای از زنان ایرانی طی سالهای اخیر تجربه کرده‌اند. این فرایند برای آنان فرصت‌ها و چالش‌های جدیدی به همراه آورده است. زنان نه تنها به عنوان یک جنسیت، بلکه با جایگاه‌ها و موقعیت‌های متنوع و متفاوت برخاسته از توانمندی‌ها و مهارت‌های علمی- تخصصی و نیز با فرصت‌هایی که جامعه و نظام سیاسی در اختیار آنها قرار می‌دهد، در عرصه توسعه نقش آفرینی می‌کنند. در سالهای اخیر در کشور ما نگرش جدیدی مورد توجه قرار گرفته است. بر مبنای این نگرش زن تنها دریافت کننده نیست، بلکه تولیدکننده، مشارکت کننده و درعین حال برخوردار شونده امکانات به دست آمده در فرآیند توسعه نیز می‌باشد.

دگرگونی‌های یاد شده به همان نسبت که منشأ بهبود کیفیت زندگی و پیشرفت اجتماعی زنان شده، آنها را با چالشها و مشکلات جدیدی رویاروی ساخته است. این وضعیت به خصوص برای زنانی که دغدغه همساز کردن نقش‌های سنتی و مدرن را دارند، با چالش‌های بیشتری همراه است. با توجه به ورود بی سابقه بانوان به عرصه‌های کاری، موضوع کار و بیمه این قشر یکی از دغدغه‌های اساسی نظام‌های اقتصادی و اجتماعی است و توجه به رفاه و کرامت انسانی زنان مدنظر بوده است.

۲. زنان و قانون کار


در مقدمه قانون اساسی که خط مشی حاکم بر قانون کار را نیز مشخص می‌کند در ذیل عنوان زن در قانون اساسی وضعیتی در نظر گرفته است که این وضعیت را می‌توانیم عیناً در قوانین و مقررات کار هم مشاهده کنیم. واقعیت این است که جایگاه اصلی زن طبق قانون اساسی در خانواده و در جهت تعالی اهداف زندگی سالم تبیین شده است. یعنی ضمن تاکید بر لغو نگرش شیئ

انگارانه و یا ابزار کار بودن به زن و در جدال با مصرف‌زدگی جامعه، هویت اجتماعی و انسانی او را در خانواده و به عنوان مادر یا همسر به عنوان یک اصل در نظر گرفته شده است. از طرفی در بند نهم از اصل سوم که طرق نیل به اهداف جمهوری اسلامی ایران را در حوزه‌های مختلف اجتماعی تشریح می‌کند، به رفع تبعیضات ناروا و در نظر گرفتن امکانات عادلانه برای همه افراد تاکید شده است و در اصول بیست و بیست و یک قانون اساسی به تساوی زن و مرد در برابر قانون اشاره شده است. علی‌رغم تاکید بر این ارزش‌ها در قانون اساسی، با یک سری قوانین در قانون مدنی مواجه‌ایم، که به صورت مستقیم بر حقوق زن و غیر مستقیم بر وضعیت اشتغال زنان اثرگذار است که آثار آن به عینه در جامعه مشهود است.

قوانین ناظر بر خانواده از جمله مواد (۱۱۰۶) نفقه زن، (۱۱۹۹) نفقه اولاد و (۱۱۷۹) منع کار زن (در صورت عدم رضایت شوهر) می‌باشد. از آنجا که طبق قانون، ریاست خانواده با شوهر است و خروج از کشور زن منوط به اجازه کتبی شوهر است، مشکلاتی در مسیر کار زنان ایجاد می‌شود. قوانین ناظر بر اشتغال، از جمله قانون اشتغال نیمه وقت زنان، مقررات در زمینه مرخصی زایمان و ماده ۵ مصوبه ۱۳۷۱ شورای عالی انقلاب که محدودکننده حیطه اشتغال زنان است، هیچکدام کمکی به افزایش مشارکت اقتصادی اجتماعی زنان نکرده است. البته زمینه‌های مساعد قانونی را نیز نباید از نظر دور داشت. اصول ۳، ۲۱، ۲۸، ۴۱ برخورداری زنان از حقوق اجتماعی مساوی با مردان را متذکر شده و همچنین طبق ماده ۱۱۱۸ مصوب ۱۳۱۳ زن مستقلاً می‌تواند در دارایی خود هر تصرفی را داشته باشد. تصویب قانون در مورد کنترل جمعیت نیز مطمئناً بی‌تأثیر در مشارکت بیشتر زنان نیست. پر واضح است پیش شرط راه‌اندازی فعالیت‌های کارآفرینانه توسط زنان، شناسایی دقیق عوامل موثر بر فرآیند اشتغال و کارآفرینی است و مطالعات راهبردی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد.

یکی از مشکلات زنان در ایران عدم وجود آمار دقیق و مدون در حیطه‌های مختلف است؛ به طوری که از تعداد زنان، حیطه فعالیت آن‌ها و نابرابری حقوق زنان و مردان و مشکلات این قشر اطلاعات مدون و دسته‌بندی شده‌ای در دست نیست. علاوه بر این علی‌رغم تاکید قانون‌گذار بر برابری دستمزد زنان و مردان در کار مشابه و عدم تبعیض جنسیتی در اعطای حقوق و مزایا، این مسئله توسط بسیاری از کارفرماها رعایت نمی‌شود و زنان با حقوق کمتری نسبت به مردی که کاری مشابه با آن‌ها انجام می‌دهد، به کار گرفته می‌شوند و در صورتی که این موضوع را ابراز کنند، شغلشان را از دست می‌دهند.


از طرفی زنان بیشتر در بخش‌های خدماتی کار می‌کنند و اکثر کسانی که در این بخش‌ها شاغل‌اند خودسرپرست یا سرپرست خانوار هستند که با توجه به شرایط اقتصادی جامعه، بالارفتن نرخ تورم و گرانی‌های فزاینده دائماً در معرض تهدید و خطر تعطیلی مراکز کارشان قرار دارند. اما بزرگ‌ترین مشکلی که وجود دارد بحث مرخصی زایمان و نگرانی و دغدغه مادران

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

شاغل برای نگهداری از کود کانشان حتی پس از اتمام مرخصی زایمان است که باید در خصوص آن تمهیداتی اندیشیده شود. از طرفی دیگر مشکل بیمه زنانی است که در مشاغل پاره‌وقت و غیررسمی کار می‌کنند. این دو موضوع برای زنان شاغل مهم‌ترین دغدغه است.

قانون کار ایران قانون پیشرفته‌ای است که در حال حاضر فقط بخش‌هایی از آن اجرا می‌شود و متأسفانه در رابطه با زنان این عدم اجرای قانون کار بیشتر به چشم می‌خورد. در رابطه با زنان مشکلات عام عدم اجرای قوانین وجود دارد و علاوه بر این به دلیل نیازمندی‌های مادی زنان به خصوص زنان سرپرست خانوار و افزایش بیش از حد تقاضا در بازار اشتغال، مشکلات زنان حادث‌تر است. بخش عظیمی از زنان کارگر در بازار کار غیر رسمی اشتغال دارند و از اقشار بسیار آسیب‌پذیر محسوب می‌شوند و تا زمانی که قراردادهای موقت یک ماهه و سه ماهه در بازار کار رواج دارد و حدود ۵۰ درصد شهرک‌های صنعتی در حال تعطیلی هستند، تلاش برای قانونمند کردن بازار کار کشور به نتیجه مطلوب نخواهد رسید.

در دنیای سرمایه‌داری که هدف کارفرمایان دسترسی بیشتر به سود و کاهش هزینه‌ها است، فوری‌ترین اقدام کارفرما، عدم استخدام زنان است تا از صرف هزینه‌های غیر ضروری معاف شود و از سویی دیگر زنان نیازمند به کسب درآمد را به سوی مشاغل سیاه سوق می‌دهد. خروج زنان از برخی حوزه‌های شغلی و روی آوردن یا جایگزین شدن در حوزه‌های دیگر نکته‌ی قابل توجهی است که بنا به نظر کارشناسان بر اثر نبود موقعیت جذب زنان تحصیل‌کرده در بازارهای رسمی رخ می‌دهد. این شرایط موقعیت جذب بانوان در بازارهای غیررسمی را برای آنان افزایش داده که این خود به شکل یکی از معضله‌ها و آسیب‌های اجتماعی درآمده است. آمار رسمی ۱۵ درصدی سهم اشتغال زنان در بازار کار ایران، شامل افراد بیمه شده است و نرخ اشتغال زنان در کشور بسیار بیشتر از این آمار است اما متأسفانه درصد بیشتری از این افراد، شاغل‌هایی هستند که قراردادهای کاری آنان به نحوی از سوی کارفرما به امضا می‌رسد که شامل بیمه نشوند. در واقع می‌توان گفت از این افراد قراردادی سفید امضا می‌گیرند و بعد کارفرمایان زمان کار را به نوعی پر می‌کنند تا شامل بیمه نشود. این نوع شغل‌ها و این نحوه‌ی اشتغال، یکی از مواردی است که قشر بانوان را آسیب‌پذیر کرده است و متأسفانه هنوز ضمانت‌های لازم در حوزه‌ی بخش خصوصی برای زنان ایجاد نشده که بتواند سلامتی آنها را هم تضمین نماید. برای جبران این نقیصه قانونی پیشنهاد می‌گردد که به کارفرمایان در ازاء استخدام زنان امتیازی از قبیل معافیت از قسمتی از مالیات، یا بهره‌مندی از سهمیه مواد اولیه یا یارانه‌های دولتی تعلق گیرد و بدین نحو هزینه‌ای که کارفرما برای استخدام زنان متحمل می‌شود به شکلی جبران شده و ایجاد انگیزه می‌کند تا از نیروی کار زنان استفاده شود.


کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

۳. زنان و قوانین تامین اجتماعی

امروزه تامین اجتماعی یکی از نیازهای حیاتی و اصلی جوامع بشری است. اعتباراتی که سالیانه در کشور ما به مقوله‌ی تامین اجتماعی و یارانه‌ها تخصیص می‌یابد به طور متوسط بالغ بر ۲۵ هزار میلیارد تومان است، به نحوی که حدود ۵۰ درصد از بودجه کل کشور و ۲۵ درصد از اعتبارات را به خود اختصاص داده است. بر اساس روند چند سال اخیر انتظار می‌رود تعداد زنان با سطح تحصیلات بالا، همچنان در سالهای آتی نیز از نرخ رشد به نسبت بالایی برخوردار باشند و از طرفی نیروی کار با تحصیلات عالی بیش از آنکه متناسب با نیازهای بخش غیر رسمی باشد متناسب با بخش رسمی خواهد بود. علاوه بر این اشتغال در بخش غیر رسمی محدود و ناکارا و دارای مشکلات دیگری مانند عدم تامین اجتماعی است.

اصل ۲۱ قانون اساسی رعایت حقوق زن را در تمام جهات از جمله ایجاد زمینه‌های مساعد برای رشد شخصیت آنان، حمایت از مادران به خصوص در دوران بارداری و ایجاد بیمه خاص بیوگان و زنان سالخورده و بی سرپرست مورد توجه قرار داده و در اصل ۲۹ قانون اساسی برخورداری از تامین اجتماعی را حق همگانی دانسته است. همچنین در ماده ۹۶ قانون برنامه چهارم توسعه دولت مکلف به تامین بیمه خاص برای حمایت از زنان سرپرست خانوار شده است. در همین راستا در ماده ۳ قانون ساختار نظام جامع رفاه و تامین اجتماعی اهداف حوزه بیمه‌ای به شرح گسترش نظام بیمه‌ای و تامین بیمه همگانی و تشکیل صندوقهای بیمه‌ای مورد نیاز از قبیل بیمه خاص زنان سالخورده و خودسرپرست تعریف شده است. در حال حاضر در ماده ۲۷ قانون برنامه پنجم توسعه دولت مجاز به برقراری و استقرار نظام جامع تامین اجتماعی چند لایه می‌باشد و علاوه بر آن در بند ج ماده ۳۹ قانون برنامه پنجم توسعه تامین حق بیمه اجتماعی زنان سرپرست خانوار نیازمند نیز مورد توجه قرار گرفته است.

تورم، پراکندگی و پیچیدگی نابهنجار قوانین و مقررات تامین اجتماعی از مهمترین مشکلات موجود است. به عبارت دیگر، نبود یک نظام جامع تامین اجتماعی، در تشدید فقر در جامعه تاثیر مستقیم می‌گذارد، حال آنکه حمایت کردن از کارگر و کارمند تولید و بهره‌وری را افزایش خواهد داد و با ایجاد ثروت و رفاه برای همه‌ی اقشار، زمینه‌های رشد عدالت اجتماعی را فراهم خواهد کرد. نگاهی به قوانین و مقررات حاکم بر سازمان تامین اجتماعی این نکته را روشن می‌سازد که هر چند قانون تامین اجتماعی مصوب ۱۳۵۴/۴/۳ درصد بوده تا حکم تمام مسائل بیمه‌ای، ساختاری و مالی را با نظمی منطقی بیان کند، اما تغییرات و الحاقات بعدی، یکپارچگی و تمامیت قانون را از بین برده و در حال حاضر تنها حکم پاره‌ای از مسائل را در قانون

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز
تاریخ:		


تأمین اجتماعی می‌توان یافت و برای بسیاری از موضوعات لازم است به قوانین پراکنده‌ی دیگر مانند قانون بیمه‌ی بیکاری، قانون فهرست نهادها و مؤسسات عمومی غیردولتی و دهها قانون دیگر مراجعه کرد.

قراردادهای بیمه با ۳ ماه عدم پرداخت حق بیمه به طور خودکار فسخ شده و نه تنها متقاضی بیمه قادر به استفاده از تسهیلاتی که متقاضی آن بوده است نمی‌باشد بلکه سپرده‌های پیشین متقاضی نیز به وی عودت داده نمی‌شود. ناهمگونی در شرایط ارائه حمایت‌ها و مزایا، ناهمپوشی در برخورداری از مزایای تأمین اجتماعی، کاستی نظام تنقیح قوانین و مقررات، عدم تطبیق شرایط خاص سازمان تأمین اجتماعی با وضعیت زنان، بالا بودن نرخ حق بیمه، مشکلات خاص ناشی از انفرادی بودن قراردادهای مواردی است که زنان را با سازمان تأمین اجتماعی درگیر کرده است.

از طرفی تولید زنان خانه دار در منزل به عنوان نوعی از تولیدات پنهان جامعه، در محاسبات ملی نادیده گرفته می‌شود در صورتی که اگر ارزش ریالی آن را محاسبه نماییم سهم قابل توجهی از تولید ناخالص داخلی را به خود اختصاص خواهند داد. بنابراین مقتضی است دیدگاه‌های برنامه‌ریزان و سیاستگذاران نسبت به این امر تغییر کند. استفاده از خدمات مناسب مستلزم پرداخت حق بیمه بالاتری نیز هست که اغلب زنان خانه دار قادر به پرداخت آن نخواهند بود. بنابراین، در صورتی که قرار باشد بخشی از حق بیمه زنان خانه دار بابت پرداخت به بیمه‌های خصوصی از طریق دولت تأمین شود، راهکارهای قانونی و حقوقی آن نیز باید بررسی گردد.

بیمه‌های اجتماعی موجود، خاص گروه‌های مزد و حقوق بگیر است که کارفرما و محل کار معین دارند و این نوع بیمه‌ها برای افرادی که شغل و درآمد ثابتی نداشته باشند، مناسب نیست. بنابراین، اگر بخواهیم از تجربه‌های موفق سایر کشورها استفاده کنیم، برای بیمه کردن زنان خانه‌دار و همچنین سایر گروه‌هایی که مشمول بیمه‌های اجباری نیستند، باید طرح بیمه اجتماعی خاص این بخش از جمعیت طراحی و ایجاد شود.

با توجه به مستندات قانونی موجود از جمله ماده ۲۷ بند «ه»، ماده ۲۸ و بنده «ج» ماده ۳۹ قانون برنامه پنجم توسعه و همسویی مفاد آنها، چنانچه طرح «بیمه اجتماعی فراگیر (ملی)» با ویژگی‌هایی متفاوت نسبت به بیمه اجتماعی مزد و حقوق بگیران و متناسب با شرایط شغلی و درآمدی اقشار «غیرحقوق‌گیر» در جامعه طراحی شود انتظار می‌رود بتوان دامنه پوشش نظام جامع رفاه و تأمین اجتماعی را توسعه داد و زمینه را برای پوشش بیمه زنان خانه دار، زنان سرپرست خانوار و دیگر اقشار غیر مزد و حقوق بگیر جامعه مهیا کرد.

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		


۴. جمع بندی

اشتغال زنان نیازی است که جامعه و دولت را ملزم می‌سازد با گزینش سیاست‌های مناسب و نگاهی همه‌جانبه، زمینه حضور فعال و مناسب زنان را فراهم سازند، چرا که زنان اندوخته‌ها و توانایی‌هایی دارند که در توسعه نقش دارد. عدم برنامه‌ریزی مناسب در این زمینه به هدر رفتن انرژی، منابع پیشرفت و توسعه می‌انجامد، که با بینش امروز چه در داخل و چه در خارج از ایران نمی‌توان آن را کوچک و بی‌اهمیت شمرد.

باید به دنبال قوانینی باشیم که امنیت زنان را در محیط کار تأمین کند، نه قوانینی که منجر به این شود که کارفرما به دنبال استخدام نیروی کار زن نرود. بین این دو ظرافت‌هایی وجود دارد که باید به آنها دقت شود. گاهی قوانین برای حمایت از زنان نوشته می‌شوند، اما چون اثراتی که این سیاست‌ها می‌تواند بر اشتغال زنان داشته باشد لحاظ نمی‌شود، این سیاست‌ها و این قوانین حضور زنان در بازار کار را تضعیف می‌کنند. با بررسی‌های کارشناسی در حوزه روابط کار و حوزه‌های بیمه‌ای و حمایتی، می‌توانیم به راهکارهایی دست یابیم که ضمن این که زمینه را برای مشارکت و حضور فعال زنان فراهم کنیم، از حق و حقوق آنها نیز دفاع شود.

هنوز هم برخی از امتیازات استخدامی خاص مردان است. فرضاً در پرداخت کمک‌های غیر نقدی یا هزینه عائله مندی و برقراری مستمری برای بازماندگان که مردان شاغل به راحتی از آن برخوردارند، زنان شاغل به دشواری نائل به دسترسی به آن‌ها هستند. فرضاً در برخی از موارد باید ثابت کنند که همسر آنها از کار افتاده و فاقد درآمد، یعنی موجودی بی‌لیاقت است که این امر توهینی است نه تنها به زن، بلکه به مردی که همسر وی در انتظار دریافت چنین مزایایی است و حال آن که در مواردی مشابه مردان کارمند، مکلف به تحمل چنین توهینی نبوده و به طور اتوماتیک از مزایای مقرر استفاده می‌کنند.

جهت استضعاف‌زدایی فرهنگی و اقتصادی و بالابردن قدرت خلاقیت و ابتکار و افزایش میزان کمی و کیفی تولیدات که لازمه توسعه و در نهایت استقلال اقتصادی می‌باشد با بررسی سیستماتیک و علمی می‌توان مسائل و مشکلات زنان را شناسایی نمود تا با شناخت علمی و صحیح موضوع با قدرت و توان افزونتری به میدان عمل آمده و جهت تقلیل و رفع آنان برنامه‌ریزی‌های لازم را به عمل آورد. این واقعیت را باید مد نظر داشت که زنان نیمی از منابع انسانی جامعه را تشکیل می‌دهند و تجهیز و رسیدگی به مشکلات عدیده آنها نه تنها باعث به کارگرفتن صحیح و مطلوب آنها در نیل به اهداف توسعه اقتصادی،

کد مدرک: SCCIM-FR-009-0۰	گزارش	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شیراز 
تاریخ:		

اجتماعی و فرهنگی می‌باشد بلکه باعث ارتقاء سطح فرهنگ، رفاه و آسایش خانواده‌هایشان شده است. در همین راستا نظارت دقیق دولت بر اجرای قانون کار و توسعه تعاونی‌های زنان می‌تواند از جمله راهکارهای خروج از بحران فزاینده در بازار اشتغال نیروی کار باشد.

۵. منابع

جوهری، فاطمه، زهرا داریاپور (۱۳۸۷)، مشکلات شغلی زنان عضو هیات علمی دانشگاه، فصلنامه پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۲، صفحات ۱۰۶-۷۹.

صادقی فسایی، سهیلا، عاطفه خادمی (۱۳۹۴)، فراتحلیل چهار دهه پژوهش در موضوع اشتغال زنان، فصلنامه زن در فرهنگ و هنر، دوره هفتم، شماره ۲، صفحات ۲۵۶-۲۴۳.

قمبرعلی، رضوان، فرحناز رستمی (۱۳۹۴)، شناسایی مشکلات زنان کارآفرین استان کرمانشاه، نشریه کارآفرینی در کشاورزی، جلد دوم، شماره ۱، صفحات ۱۷-۱.

معیدفر، سعید، نفیسه حمیدی (۱۳۸۶)، زنان سرپرست خانوار: ناگفته‌ها و آسیب‌های اجتماعی، نشریه نامه علوم اجتماعی، شماره ۳۲، صفحات ۱۵۸-۱۳۱.

مشفق، زهرا، حسن طایی، تیمور محمدی (۱۳۹۳)، بررسی اثر حداقل دستمزد بر عرضه نیروی کار زنان، فصلنامه علمی-پژوهشی برنامه ریزی و بودجه، سال نوزدهم، شماره ۳، صفحات

نقیبی، ابوالقاسم، مهدیه محمدتقی زاده (۱۳۹۳)، بسترهای تقنینی و اجرای تامین اجتماعی، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده، سال شانزدهم، شماره ۶۴، صفحات ۱۵۷-۱۱۷.

نقش آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای در توانمندسازی زنان سرپرست خانوار به عنوان یک آسیب اجتماعی (۱۳۹۰)، معاونت آموزش، دفتر کاهش آسیب‌های اجتماعی.