اطلس ملی ایران

کار و نیروی انسانی

جلد ۱۳

جمهوری اسلامی ایران
سازمان برنامه و بودجه
سازمان نقشه برداری کشور

بسم الله الرحمن الرحیم

اطلس ملّی ایران

"کار و نیروی انسانی"

دست‌اندرکاران تهیه اطلس ملی ایران « کار و نیروی انسانی »

مجری طرح: دکتر محمد مدد

مدیر پروژه: مهندس بهداد غضنفری

نظارت کارتوگرافی:

مهندس بابک شمعی

مهندس بهداد غضنفری

کارشناسان مسئول آمار و اطلاعات:

ابوالفضل بلندیان

مهران مقصودی

طراحی و اجرای کارتوگرافی:

مهندسین مشاور گستره نگار ترسیم

گزارش ها و اطلاعات تخصصی:

اداره کل آمار نیروی انسانی و خدمات ماشینی وزارت کارواموراجتماعی

ویراستار:

فرشته حق شناس

عکس ها:

وزارت کار و امور اجتماعی

آرشیو سازمان نقشه‌برداری

علی متین

طراحی و اجرای جلد:

مهندس بابک شمعی

ناشر: سازمان نقشه‌برداری کشور

چاپ: چاپخانه سازمان نقشه‌برداری کشور

چاپ اول: ۱۳۷۹

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

شابک: ۹۶۴-۶۹۲۲-۰۶-۶ *ISBN:* 964-6922-06-6

بأسمه تعالی

امروزه نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه هر جامعه مورد توجه است زیرا کیفیت و سطح آموزش نیروی انسانی، توانمندی هر کشور را جهت نیل به‌توسعه مشخص می کند. از اینرو داشتن آگاهی از تمام ویژگی ها و توانایی های نیروی انسانی جوامع، یکی از عوامل اساسی مهم در برنامه‌ریزی های کوتاه‌مدت و بلندمدت یک کشور محسوب می‌شود.

باتوجه به نقش اطلس ملی در برنامه‌ریزیهای کلان و با عنایت به اهمیت نیروی انسانی و ضرورت توجه به ابعاد مختلف آن، یکی از عناوین جلدهای ۲۰ گانه اطلس ملی که این سازمان متولی تهیه آن است تحت عنوان «اطلس کار و نیروی انسانی» انتخاب گردید. به‌منظور تهیه این اطلس با همکاری وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۷۸ کمیته‌ای تخصصی تشکیل و پس از جلسات متعدد کارشناسی، سرفصل‌ها و چارچوب اطلس فوق آماده و بر اساس فصل‌بندی های انجام شده، آمار و اطلاعات، گزارشها و عکس های موردنظر تهیه گردید. لازم به‌ذکر است که در طرح اولیه این اطلس وجوه اشتراک زیادی با اطلس جمعیت مشاهده شد که با نظر کارشناسان وزارت کار و امور اجتماعی، در طراحی نهایی بسیاری از موارد مشترک حذف گردید.

اطلس کار و نیروی انسانی از پنج فصل تشکیل شده است که هر یک از فصول یکی از ویژگی های کار و نیروی انسانی را مورد توجه قرار می‌دهد. فصل اول تحت عنوان نیروی انسانی، ویژگی های جمعیتی نیروی انسانی مانند جمعیت فعال (ترکیب سنی و جنسی جمعیت فعال و توزیع جمعیت فعال شهری و روستایی)، جمعیت شاغل و بیکار و جمعیت شاغل در بخش های مختلف اقتصادی و ... را به‌نمایش گذاشته است. مزد و حقوق‌بگیران و توزیع آن در سطح کشور برحسب فعالیت های عمده اقتصادی، جنس، سواد و دیگر ویژگی های آن در فصل دوم مورد توجه قرار گرفته است. در فصل سوم به موضوع مزد و بهره‌وری به‌عنوان یکی از مهمترین مباحث اقتصادی مربوط به نیروی کار توجه شده است. در این فصل سعی شده تا مهمترین شاخص های مربوط به مزد و بهره‌وری به بهترین شکل به‌صورت نقشه، نمودار و جدول به‌نمایش گذاشته شود ضمن اینکه مانند سایر فصول، گزارش ها، کمک شایان توجهی به گویاشدن اطلاعات می نماید. مسائل مربوط به خدمات اجتماعی و امور رفاهی نیروی کار در فصل چهارم مورد توجه قرار گرفته و مسائلی چون ورزش کارگری، بیمه بیکاری، واگذاری سهام و بن کارگری در سطح کشور به‌نمایش گذاشته شده است. همانگونه که اطلاع داریم آموزش های فنی و حرفه‌ای یکی از فعالیت های با ارزش در سطح کشور محسوب می‌شود که وظیفه آموزش نیروی انسانی را برای اهدافی خاص به‌عهده دارد. اطلاعات مربوط به این فعالیت‌ها در فصل پنجم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و به نمایش گذاشته شده است. عملکرد مراکز فنی و حرفه‌ای، توزیع مراکز فنی و حرفه‌ای، ظرفیت آموزش مراکز و ... از جمله اطلاعاتی است که به‌صورت نقشه گویا شده است. در فصل ششم نیز ایمنی و بهداشت کار در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها بررسی، و آمار حوادث ناشی از کار به شکل نمودار و نقشه به نمایش درآمده است.

شایسته است در پایان از تمام کارشناسان و افرادی که به‌نحوی در تدوین این اطلس چه در وزارت کار و امور اجتماعی و چه در این سازمان همکاری داشته‌اند سپاسگزاری نموده و آرزو نمایم این اطلس بتواند برای برنامه‌ریزان، سیاستگزاران، پژوهشگران و کلیه استفاده کنندگان آن مفید واقع گردد.

محمد مدد
معاون سازمان برنامه و بودجه
و
رئیس سازمان نقشه‌برداری کشور

دیباچه

امروزه، در روند رو به رشد و تکامل هر جامعه و ملتی، فراهم بودن «اطلاعات» در زمینه‌های گوناگون حیات آن جامعه، هم یک «نیاز» درجه اول و هم یک «الزام» میهنی به‌شمار می‌آید.

تجزیه و تحلیل روشمندانه داده‌ها و اطلاعات گسترده و بی‌شمار و نتیجه‌گیری صحیح از آن سیستمهای مختلف اطلاع‌رسانی در چند دهه اخیر، در سطح جهان، رشد بی‌سابقه‌ای را نشان داده و توجه برنامه‌ریزان، مدیران و مجریان امور را به این سیستمها، قویاً جلب کرده است. تاآنجا که ـ در حال حاضر ـ یکی از شاخصهای توسعه و رشد در جوامع پیشرفته، حجم سرمایه‌گذاریهای مالی و انسانی در تأسیس و تکامل سیستمهای اطلاعاتی (عمومی ـ فنی ـ تخصصی) آنهاست. در این فرایند، انواع نقشه‌ها در خانواده‌های مختلف تخصصی، به‌سبب نحوه ارائه اطلاعات دقیق کمی و کیفی محیط فیزیکی، در شمار عناصر و ابزار مقدم و پایه قرار می‌گیرند و طبعاً مقام و اهمیت ویژه‌ای نیز در کلیه سیستمهای اطلاع‌رسانی کوچک و بزرگ، از سطوح شهری و روستایی گرفته تا سطوح منطقه‌ای و ملی، دارند.

اطلس های ملی

در فرهنگ علوم نقشه (کارتوگرافی) و نیز در جوامع بین‌المللی که با تهیه انواع نقشه سروکار دارند، اطلسها مجموعه‌های مدون و مجلدی از نقشه‌ها، نمودارها، تصویرها و گزارشهای مربوط به یک یا چند موضوع هستند که با نظمی خاص و با دقیقترین و جدیدترین روشها تهیه می‌شود. اطلسها بخوبی قادرند جایگزین دهها جلد کتاب و هزاران برگ گزارش فنی شوند و رئوس برنامه‌ها و تصمیم‌گیریها را روشن‌تر از هر واسطه اطلاعاتی دیگر، عیان و بیان کنند . در میان انواع اطلسها، اطلسهای ملی هر کشور جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارند.

عواملی چون دقت در اطلاعات، حجم اطلاعات در واحد سطح، کیفیت هنری نمایش پدیده‌ها و پیوند و روابط آنها، اطلسها را از دو جهت در اعتبارات ملی هر کشور صاحب سهم کرده است. نخست، محتوای اطلاعاتی اطلسها ـ که نمایانگر پیشرفت، توسعه و تکامل هر کشور است ـ و دیگر، نفس کار و ساختارهای فنی خود اطلسها که بیانگر درجه تعالی آن کشور در تولید نقشه های بسیار دقیق و، در عین‌حال، زیباست تا سریعترین رابطه را با بیننده و استفاده‌کننده برقرار کنند. این دو علت، وظیفه تهیه‌کنندگان اطلس را در بخش دولتی هر کشور بسیار سنگین و حساس می‌کند و، به‌همین سبب، ممکن است این مسأله برای موسسات بخش خصوصی تهیه نقشه و اطلس، با همه تعهد و وظیفه‌ای که در قبال فرهنگ ملی دارند، در درجه اول اهمیت قرار نداشته باشد.

ویژگی‌ها و بهره‌های محوری و جانبی اطلسهای ملی

۱ ـ ازآنجا که نقشه های مندرج در اطلس ملی در برگیرندهٔ بخش وسیعی از مسائل اطلاعاتی مربوط به جامعه و کشور است، امکان اخذ سریع اطلاعات ر برای هر گروه استفاده‌کننده ـ از دانشجویان گرفته تا مدیران و برنامه‌ریزان و سیاستگذاران ـ را فراهم می‌سازد.

۲ ـ در بسیاری موارد، اطلس ملی کلاسیک می‌تواند همانند یک سیستم زنده و فعال GIS (سیستم اطلاعات جغرافیایی)، با روش قیاسی (و بدون استفاده از کامپیوتر) عمل کند و لایه های اطلاعات مرتبط قابل مقایسه را ارائه نماید.

۳ ـ برنامه‌ریزیهای استانی، منطقه‌ای و کشوری، بدون مراجعه و بهره‌گیری از اطلس ملی، جامع و کامل نخواهند بود.

۴ ـ اطلس ملی روشنگر و گزارش‌دهنده‌ای دقیق از پیشرفتهای برنامه‌ریزی شده و کاستیهای موجود در هریک از بخشهای اقتصادی، منابع و ثروتهای جایگزین شونده یا پایان‌پذیر است و هشدارهای لازم را به مسوُولان ذیربط خواهد داد.

۵ ـ اطلس ملی یک واسطه و رسانه اطلاعاتی مهم کشور است؛ این واسطه و رسانه انتقال‌پذیر است و دسترس همه مراکز تحقیقاتی، اجرایی و آموزشی قرار می‌گیرد. بنابراین، زبان واحد فنی محاوره‌ای را بین تخصص‌ها و بخشهای گوناگون و همچنین در میان آحاد جامعه و مسوُولان فراهم می‌کند.

۶ ـ اطلس ملی نه‌تنها جایگاه هر کشور را از نظر شاخصهای توسعه در خانواده ملل تعیین و معرفی می‌کند بلکه ویژگیهای خاص اقتصاد، فرهنگ و ... هر کشور را ـ که در هیچیک از مراجع دیگر قابل درج و انعکاس نیست ـ به‌صورتی ساده، فشرده و دقیق عرضه می‌دارد.

اطلس های تهیه شده در ایران و آغاز طرح اطلس ملی

در کشور ما تلاشهائی در زمینه تهیه چندین اطلس موضوعی صورت گرفته است. اطلسها موضوعی قابل ذکری که در سطح بین‌المللی در ایران تهیه شده‌اند، عبارتند از :

اطلس اقلیمی ایران، اطلس تاریخی ایران، اطلسهای شیب و مقاطع (موسسه جغرافیای دانشگاه تهران)، اطلس فرهنگی شهر تهران (شورای فرهنگ و هنر)، اطلس هیدرولوژی (وزارت نیرو)، اطلسهای بهداشتی و کشاورزی (سازمان نقشه‌برداری کشور)، و چندین اطلس از سوی بخش خصوصی. به‌رغم این تلاشها، چه قبل و چه بعد از انقلاب شکوهمند اسلامی، کمبود اطلس ملی ایران از سالها قبل محسوس بود، و در این زمینه، پیشنهادها و بحثها به سوی سازمان نقشه‌برداری کشور متوجه و احاله می‌گردید. تااینکه، سرانجام، با پایان‌گرفتن جنگ تحمیلی و همزمان با آغاز برنامه های نوسازی کشور، ضرورت تهیه «اطلس ملی ایران» محسوس‌تر شد و در خردادماه ۱۳۷۰، بنابه تصویب هیأت محترم وزیران، این وظیفه سنگین به سازمان نقشه‌برداری کشور واگذار گردید.

فرآیند اجرای طرح تهیه اطلس ملی به دو مرحله کلی تقسیم‌بندی گردید:

در مرحله اول طرح، که از سال ۱۳۷۲ آغاز شد، هدف تهیه یک جلد اطلس عمومی بود؛ که این جلد مشتمل بر چهار فصل سیاسی، طبیعی، جمعیتی و اقتصادی بود که در سال ۱۳۷۴ به‌چاپ رسید.

مرحله دوم، با هدف تهیه حدود بیست جلد اطلس تخصصی در زمینه های مختلف، از سال ۱۳۷۴ آغاز گردید و جلد حاضر نیز یکی از جلدهای تخصصی همین مرحله است. برای تهیه این جلد، ابتدا اطلاعات و آمار مختلف در زمینه **کار و نیروی انسانی** گردآوری شد و، پس از پردازش، آمار و اطلاعات موردنیاز ـ باتوجه به فصل‌بندی انجام شده ـ استخراج گردید. سپس، با استفاده از رایانه و نرم‌افزارهای پیشرفته، تمام مراحل تهیه اطلس به شکل کاملاً رقومی انجام شد. این اطلس، بعد از اطلسهای جمعیت، زمین‌شناسی، بهداشت، انرژی، کشاورزی، حمل‌ونقل، آموزش‌عمومی و آموزش‌عالی، صنایع، دامپروری، بازرگانی و ارتباطات سیزدهمین جلد از مجموعه اطلسهای تخصصی می‌باشد که توسط سازمان نقشه‌برداری کشور تهیه گردیده است.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۱
تاریخ کار در ایران	۱
فصل اول: نیروی انسانی	۳
جمعیّت و گروه‌های عمده سنی	۳
جمعیّت فعّال و میزان فعّالیت	۴
جمعیّت شاغل و وضع شغلی	۴
تحوّلات جمعیّت فعال	۵
فصل دوم: مزد و حقوق‌بگیران	۹
مقررات استخدامی	۱۱
مزد و حقوق‌بگیران مشمول قانون کار	۱۴
کارگاهها و کارکنان آنها	۱۴
نظارت بر حسن اجرای قانون کار	۱۹
تشکلات کارگری و کارفرمایی	۲۰
حمایت از اشتغال	۲۱
صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی	۲۱
فصل سوم: مزد و بهره‌وری	۲۴
تعریف مزد و اهمیت آن	۲۴
اهمیت مزد از دیدگاههای مختلف	۲۴
طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل	۲۴
علل پیدایش و اهمیت ارزشیابی مشاغل	۲۴
ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل در ایران	۲۵
بهره‌وری نیروی کار	۲۵
اهمیت بهره‌وری	۲۵
تعریف بهره‌وری	۲۵
بهره‌وری در ایران	۲۵
فصل چهارم: خدمات اجتماعی و امور رفاهی	۲۶
ورزش کارگری	۲۶
بیمه بیکاری	۲۶
واگذاری سهام	۲۷
یارانه کارگری	۲۷
فصل پنجم: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای	۲۸
آشنایی با فعالیت‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور	۲۸
پژوهش	۲۸
آموزش	۲۸
بخش صنایع	۳۲
آزمون (تعیین مهارت و صلاحیت فنی)	۳۲
برنامه‌ریزی (طرح توسعه و احداث مراکز جدید)	۳۲
درجات مهارت	۳۲
رشته‌های آموزشی	۳۲
گزارش عملکرد	۳۴
فصل ششم: ایمنی و بهداشت کار	۳۵
استانداردسازی و تعیین معیارهای ایمنی‌وبهداشت کار	۳۵
کنترل و نظارت (بازرسی کار)	۳۵
بررسی حوادث ناشی از کار	۳۵
توزیع حوادث ناشی از کار برحسب نوع حادثه در سال ۱۳۷۷	۳۶
توزیع حوادث ناشی از کار برحسب عضو حادثه دیده درسال ۱۳۷۷	۳۶
کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار	۳۶

مقدمه

تمدن بشری حاصل « کار » است و تاریخ، محصول کار انسانی در مراحل تکوین فرهنگ و تمّدن اوست. کار جسمی و ذهنی با تأثیرات متقابل بر روی دست و مغز، انسان را قادر ساخت تا ابتدا خود را از آسیب‌ها و مخاطراتی که حیات وی را تهدید می‌کرد مصون سازد و کم‌کم با ساخت و توسعه ابزارها و تجهیزات مورد نیاز به توسعه و گسترش حیطه و قلمرو زندگی خود بپردازد و نیروهای طبیعی را شناسایی نموده و به اختیار خود درآورد و از محدودیت‌های آن بکاهد و ناممکن‌ها را ممکن سازد.

بنابراین کار قدمتی طولانی و برابر با تاریخ پیدایش بشر بر روی کره زمین دارد، اما نقش کار، فقط در جهت توسعهٔ حیات و معیشت انسان محدود نمی‌شود، کار انسانی، در گذر زمان، جزئی از وجود وی گردیده است. انسان بدون کار بخشی از پیکرهٔ خود را از دست می‌دهد و ناقص می‌شود. گرچه ممکن است کار،

در هر دوره‌ای از زندگی بشر به شکل و هیأتی و در قالب روابط و تعاریفی متفاوت با ادوار دیگر تجلّی یافته باشد ، امّا « کار » کار است و انسان بدون کار مصداق تعریف‌های شناخته شده از انسان نخواهد بود.

بی‌تردید یکی از مهّمترین ویژگی‌های «کار انسانی» نقشی است که در معیشت و زندگی اقتصادی او بازی می‌کند. این نقش ویژه نه تنها در زندگی آحاد انسان‌ها، که به معنایی گسترده‌تر در زندگی جمعی وی نیز اهمیّت می‌یابد. در اقتصاد کلان نقش عامل انسانی کار، مهّمترین و کلیدی‌ترین نقش در حیات اقتصادی و توسعه یک جامعه به حساب می‌آید . بنابراین برای هرگونه برنامه‌ریزی و اتّخاذ تصمیم، شناخت عامل انسانی و ویژگی‌های آن اهمیّتی بی‌نیاز از توصیف دارد .

اگر چه شناخت همه ویژگی‌های نیروی کار و شرایط و خصوصیات محیط وی در یک جامعهٔ معیّن به مجموعه‌ای از کتب حاوی جداول و اطّلاعات و آمار نیاز دارد، اما امروزه یکی از راه‌های ایجاد شناخت کلّی، تهیّه و عرضهٔ نقشه‌هایی است که با کمک تجهیزات اطّلاعاتی و نرم‌افزارهای نگارنده ، داده‌های خشک آماری را ، در شکل قابل توجهی ارایه می‌دهند و خواننده به راحتی امکان سنجش و مقایسه داده‌ها را با یکدیگر خواهد داشت .

اطلس ملی کار به منظور معرفی سیمای عمومی « کار » در تصمیم‌گیریهای کلّی طراحی گردیده است و هدف آن به تصویر کشیدن وضعیت عمومی کار در ایران است .

امید است این اطلس بتواند با توجه به اهدافی که برای تهیّه و ارایه آن منظور گردیده است، در خدمت کارشناسان و برنامه‌ریزان قرار گیرد و آنان را با چهره عمومی «کار» در کشور آشنا سازد .

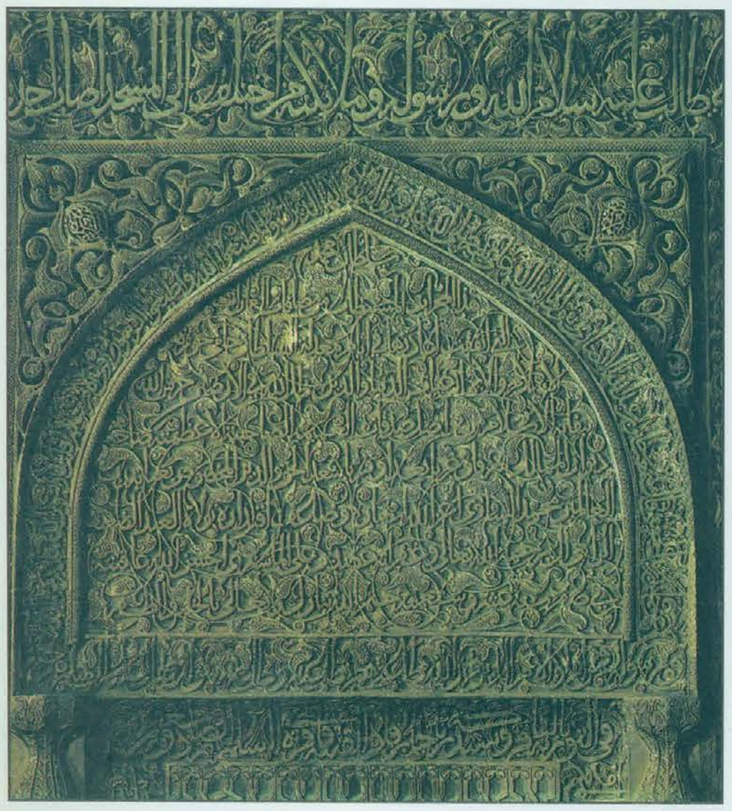
تاریخ کار در ایران

فلات ایران که قلمرو فرمانروایی اولین دولت قبایل ایرانی شناخته شده است، منطقه وسیعی بود که از شمال به دریای خزر، از جنوب به خلیج فارس، از غرب به کوههای زاگرس و از شرق به رودخانه سند محدود می‌شد. کاوشهای باستان‌شناسی نشان می‌دهد که در آغاز هزاره دوم قبل از میلاد ، کشت با کلنگ و پرورش دام و فلزکاری به شکل ابتدایی در این سرزمین مرسوم بوده است. هزار سال قبل از میلاد مسیح مادها که قومی از نژاد هند و اروپایی بودند با کار روی طلا، مس، برنز، آهن و سنگ تراشی، سفال‌سازی و بافندگی زندگی می گذراندند و در پرورش اسب و ساختن ارابه شهرت داشتند. دریانوردی، کشتی سازی، تجارت و صدور اجناس ایرانی به سرزمین‌های دیگر نیز سایر مشاغل آنها را تشکیل می‌داد. در دوران هخامنشیان معیشت مردم از راه بازرگانی و جنگاوری می گذشت. امور حمل و نقل توسعه یافت و ساخت راههای ارتباطی و پل‌سازی بسیار رواج داشت. هخامنشیان در هنر معماری ذوق و ابتکار فراوان داشتند. در زمان سلوکیان و اشکانیان، تنوع و وفور مواد اولیه باعث شد تا صنعت ایران در رشته‌هایی نظیر نساجی، قالی‌بافی و قلمزنی توسعه یابد. به کارگیری فنون عالی در کشاورزی و تقسیم و توزیع زمین در وضعیت روستاییان تعدیلاتی ایجاد کرد و روستاییان وابسته به زمین تدریجاً آزاد شدند. در جامعه اشکانی فعّالیت‌های تجاری و به تبع آن گسترش و توسعه امور مربوط به دامداری بیش از هر فعّالیت دیگر مورد توّجه قرار داشت . در فلات ایران، زراعت فقط به مدد آبیاری مصنوعی مقدور بود. در آنجا شیوه حفر کاریز به کار می‌رفته است. ساسانیان از قرن سوم میلادی تا اواسط قرن هفتم در ایران حکومت کردند که تشکیلات مرکزی قومی، قشون کارآمد و منظم و سازمان دقیق داخلی قدرتی برای آنان فراهم کرد که همپای امپراطوری روم گشت. در این دوران نیز اقتصاد مبتنی بر کشاورزی بود. املاک به صورت مؤسسات محدودی درآمدند که به اجاره واگذار می‌شدند.

کارخانه‌های سازنده کالا فعال بودند. حجاری، مجسمه‌سازی و نقاشی به سطحی عالی رسید. برای زیباسازی شهرها، ایجاد قنوات، ساختن سدها و انتقال آب کوشش فراوان بعمل آمد و وجوه هنگفتی صرف امور فرهنگی، ساختمان مدارس و مراکز علمی شد. پس از شکست ساسانیان از اعراب و روی

کار آمدن حکومت بنی‌امیه، از آنجا که فعّالیت‌های مولد تجارت و بازرگانی مورد توّجه اسلام بود، فعّالیت‌های بازرگانی رونق گرفت. صنعت و کشت و زرع از یک جهت و تجارت از جهت دیگر با هم آمیخته شدند. با شدت گرفتن ظلم و جور عمال بنی‌امیه در اخذ مالیات از کشاورزان، به بیگاری گرفتن روزافزون بردگان، بسیاری از کشاورزان دست از کار کشیدند و مزارع زیادی رو به ویرانی رفت . از ربع اوّل قرن نهم میلادی، به تدریج مقدمات سقوط سیاسی خلافت عرب فراهم شد و حکومت آنان در بیشتر نقاط ایران برچیده شد.

در دوران سلاجقه و خوارزمشاهیان در زمینه شهرسازی، ساختن مصنوعات فلزی، قالی‌بافی، پارچه بافی، ساختن ظروف سفالی پیشرفتهایی وجود داشته است. حمله مغول در اوایل قرن هفتم هجری، بلا و بدبختی عظیمی بود که نه تنها ویرانیهای آن موجبات کاهش شدید نیروهای تولید را فراهم آورد بلکه بهره‌کشی‌های وحشیانه سران آن نیز به انحطاط نیروهای مزبور دامن زد. دوران سلطه مغول یکی از دشوارترین ادوار تاریخ زندگانی مردم ایران بود. در آن دوران صدها هزار نفوس این کشور معدوم شدند ، جمعّیت سخت تقلیل یافت. دامها



از میان رفتند و شهرها و روستاها ویران گردید. این عوامل همه در وضع کشاورزی ایران اثرات ناخوشایند داشت. در اوایل قرن دهم هـ. ق. با تشکیل دولت صفوی، ایران با برخی از کشورهای اروپایی روابط تجاری و سیاسی برقرار کرد و امنیّت راههای تجاری را تأمین نمود و کاروانسراها و جاده‌های جدید احداث کرد . در قرن دهم هنوز در کارگاههای ابریشم‌بافی شاهی از کنیزان استفاده می‌کردند ولی از قرن یازدهم دیگر جز پیشه‌وران آزاد که مزد معیّنی می‌گرفتند کسی در کارگاهها کار نمی‌کرد.

جهانگردان این قرن از کارهای بزرگی که در ایران در زمینه آبیاری به عمل آمده بود سخن می‌گویند و معتقدند که هیچ قومی در جهان وجود ندارد که مانند ایرانیان با چنین مهارتی نقب بزند و مجاری آبیاری تحت‌الارضی احداث کند. صنعت نساجی مقام اوّل را داشت و به گفته مورخان، اکثریت پیشه‌وران ایرانی را نساجان و رنگرزان تشکیل می‌دادند. به کشورهای اروپای غربی، ابریشم خام، منسوجات ابریشمی، چرم، پشم شتر و گوسفند، قاب و ظروف بدل چینی و مصنوعاتی از طلا و نقره و سنگهای قیمتی و به خصوص فیروزه صادر می‌شد. با آنکه در این قرن واردات کالاهای غربی و به خصوص منسوجات دارای اهمیّت بود ولی این واردات هنوز به مقداری نبود که از آن خطری جدی متوّجه صنعت

ایران گردد و بیشتر کالاهایی وارد کشور می‌شد که در ایران تولید نمی‌گردید.

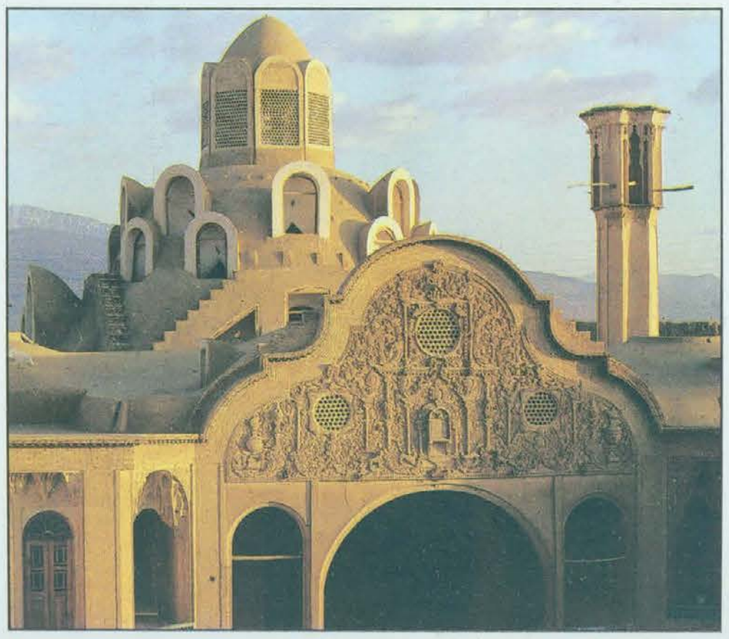
با روی کار آمدن پادشاهان بعدی این سلسله که عموماً بی‌کفایت و ضعیف بودند وضعیّت اقتصادی و شرایط مناسب کار در ایران سیر نزولی خود را طی کرد. سیاست مالیاتی برای روستاییان و شهریان غیر قابل تحمّل شد. تولیدات کالایی و حجم تجارت تقلیل یافت و روابط اقتصادی میان بخش‌های مختلف دچار سستی شد. مورخین تنزل کیفیت در صنعت قالی‌بافی، معماری و نقّاشی را به دلیل نبودن محیط مساعد و عدم حمایت از هنرمندان این رشته‌ها ذکر نموده‌اند. مطالعه تاریخ دوران افشاریه نشان می‌دهد در این دوران بی‌ثباتی و تزلزل بر نیروهای تولید کشور حاکم بوده است. گنج‌هایی که نادر از فتح هند به دست آورد، قسمتی برای احتیاجات نظامی صرف شد و بقیه در خزانه محفوظ بود و برای احیای نیروهای تولیدی ایران مورد استفاده قرار نمی‌گرفت. در دوران زندیه، کریم‌خان کوشید تا صنایع و حرف را احیا کند. از اقدامات مهّمی که وی برای اعتلای نیروهای تولیدی کشور و توسعه کشاورزی به عمل آورد، کاهش میزان مالیّات روستایی و محدود ساختن دایرهٔ خودکامگی و تجاوز مالکان نسبت به رعایا و احیای شبکه‌های آبیاری کشور بود. تجارت خارجی نیز برقرار شد. در سال ۱۲۱۰ هـ.ق. (برابر ۱۱۷۴ هـ.ش.) آقا محمّدخان قاجار سلسلهٔ قاجاریه را پایه‌گذاری کرد. در دوران سلطنت قاجاریه، ایران علی‌رغم فرهنگ کهنسال و درخشان دیرین خود در شرایط یک جامعه قرون وسطایی زندگی می‌کرد. حدود ۹۷ درصد مردم بیسواد بودند. جامعهٔ روستایی که با احتساب جمّعیت ایلات و عشایر در حدود ۷۰ درصد سکنه کشور را تشکیل می‌داد در شرایط ناگوار رژیم ارباب و رعیتی زندگی می‌کردند .

در بارهٔ صنایع این عصر به طور خلاصه می‌توان گفت که تولیدات صنعتی مانند محصولات کشاورزی تقریباً تمام نیازمندیهای زندگی ساده و محقر اکثریت جامعه ایران را تأمین می‌کرد و جز در مواردی معدود نیازی به کالاهای بیگانه نبود. کارگران صنایع بومی و ساده در هر حرفه و رشته، از سن ۷ سالگی به بالا وارد کار شاگردی می‌شدند و با مزد بسیار کم کار می‌کردند و استاد به تناسب سنین خدمت و درجه کارآموزی و مهارت شاگردان خود بر مزد روزانهٔ آنان می‌افزود. صنایع این دوره شامل بافندگی، چرمسازی و پوست‌دوزی، صنایع فلزی ساده، صنایع مربوط به چوب، صنایع ظریفه، صنایع معدنی، صنایع روستایی و صنایع غذایی و دارویی می‌شد.

در دوران مؤخر سلطنت قاجار، نتایج شوم عهدنامه‌های گلستان و ترکمن‌چای و عوارض جنگهای ممتد دورهٔ فتحعلی‌شاه در ایران آشکار شد. توسعه تجارت با خارج، تولید و صدور مواد اولیّه کشاورزی و واردات کالاهای ساخته شده به ورشکستگی پیشه‌وران انجامید و با تشدید استثمار دهقانان و افزایش ستم بر آنها همراه شد .

صنایع نظامی از زمان عباس‌میرزا و قائم‌مقام فراهانی پایه‌گذاری شد. امیرکبیر، صنایع نساجی، بلورسازی، چینی‌سازی، قندسازی، کاغذسازی، چدن‌ریزی ، فلزکاری و دیگر صنایع کوچک را در ایران تأسیس کرد. استخراج معادن، استخدام استادان فنی از انگلیس و پروس، فرستادن صنعتکاران به روسیه، حمایت از محصولات داخلی و تشویق اهل صنعت و حرفه گوشه‌هایی دیگر از نقشه امیرکبیر در بنای صنعت ملی ایران بود که با مرگ وی بی‌سرانجام ماند.

تا قبل از کودتای ۱۲۹۹ و روی کارآمدن حکومت پهلوی، ایران هنوز در شمار کشورهای فلاحتی و دامدار محسوب می‌گشت و درصد قابل توجهی از جمعیت آنرا عشایر کوچ رو تشکیل می‌داد. روستاها مراکز عمده جمعیت و فعالیت عمده، کشاورزی و آن هم بر اساس روابط ارباب و رعیتی بود. شهرها با جمعیت اندک خود بیشتر مراکز اداری و ندرتاً خدماتی و تجاری بودند. با توسعه و تکامل سرمایه‌داری در غرب و تلاش برای به‌دست آوردن بازارهای تازه برای صدور کالا و محصولات کارخانجات غربی و همچنین بسط و گسترش روابط بین‌المللی، به تدریج علائم پیدایش روابط پیش‌سرمایه‌ای در کشور آغاز شد و با اکتشاف و بهره‌برداری از ذخایر نفت سرعت گرفت. با سقوط پادشاهی قاجار و ظهور رضا شاه به عنوان مظهر غلبه سرمایه‌داری غرب، بورژوازی ایران که به دلیل ضعف تاریخی نتوانسته بود وظایف اساسی خود را جامهٔ عمل بپوشاند جانی یافت و دولت رضاشاه خود پرچمداری توسعه و پیشبرد روابط سرمایه‌داری در کشور را عهده‌دار شد. تحولات اقتصادی این دوره متوجه شهرها بود و روستاهای کشور همچنان دست نخورده باقی ماند. تقیدات اقتصادی و غیر اقتصادی نظام



فئودالی روستائیان را پایبند به زمین می‌ساخت و روستاها مکان عمده تولید و استقرار اکثریت جمعیّت بود، قریب هشتاد درصد از تولید ناخالص ملی در بخش کشاورزی به وجود می‌آمد و مازاد کشاورزی نیروی محرکه شهرها بود.

صنایع استخراج نفت را بایستی از اولین صنایع جدید کشور به حساب آورد که از اوایل قرن بیستم میلادی موجبات اشتغال مزد و حقوق‌بگیران شهری را فراهم می‌کرد و زنجیره‌ای از مشاغل خدمات جنبی را در مناطق نفت‌خیز کشور ایجاد می‌نمود، لیکن بیشتر شاغلان این صنعت را عمدتاً نیروهای ساده و بدون مهارت تشکیل می‌دادند و مشاغل فنی و تخصصی این بخش ویژه کارشناسان و تکنسین‌های خارجی بود.

تحوّلات دوره پهلوی در زمینه ایجاد زیرساختهای اقتصاد سرمایه‌داری، از جمله احداث راه آهن، ایجاد راههای آسفالته و شوسه، تأسیس حدود دویست کارخانه، تأسیس دانشگاه تهران و دانشسراها، ایجاد مدارس دولتی، توسعه نسبی بهداشت و درمان عمومی، سبب اشتغال دهها هزار کارگر در بخش صنایع و خدمات تازه تأسیس و به وجود آمدن تحولات نسبتاً عمیقی در ساختار اشتغال کشور شد، لیکن هنوز کشاورزی محور اصلی بود و مزد و حقوق‌بگیران شهری درصد ناچیزی از شاغلین کشور را تشکیل می‌دادند.

برای احداث کارخانجات جدید شرایط محلی و زیر ساختهایی مدنظر بوده است، به طوری‌که فارغ از تأسیسات استخراج (و سپس پالایش نفت) که در مناطق نفت‌خیز ایجاد می‌شدند، سایر صنایع عمدتاً در استان‌های مرکزی (تهران)، اصفهان، آذربایجان شرقی، خوزستان و تا حدودی نیز مازندران که دارای زمینه یا سوابق مساعدتری بودند به وجود آمدند.

شروع جنگ جهانی دوم و وقایع حد فاصل شهریور ۱۳۲۰ تا کودتای آمریکایی ۱۳۳۲، عامل توقّف و رکود اقتصاد کشور و از آن پس نیز دوره اتکا به درآمدهای نسبتاً سرشار حاصل از صادرات نفت‌خام بود. شهرها با سرعت فزاینده‌ای به مراکز تجارت و تمرکز مازاد اقتصادی و فعالیت‌های جدید و سودآور بدل شدند و به تدریج از نقش و ارزش کشاورزی در اقتصاد ملی کاسته شد. با رونق یافتن زندگی شهری و براثر سرمایه‌گذاری‌های به عمل آمده درجهت تولیدات و مصنوعات صنعتی در شهرها، زمینه‌های اشتغال نسبتاً فراوانی در بخش غیر کشاورزی به مرور فراهم گشت. روند کاهش جمعّیت روستایی و پایین آمدن نقش کشاورزی دراقتصاد ملی تا پایان دوره سلطنت خاندان پهلوی با فراز و نشیبی مختصر ادامه داشت به‌طوری‌که حتی در مقاطعی از تاریخ (سالهای ۱۳۵۶ـ۱۳۵۴) کمبود نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر باعث شد تا دولت وقت برای اشتغال در بخش‌های تولیدی و صنعتی مبادرت به صدور اجازه کار برای اتباع کشورهای خارجی از جمله کره‌جنوبی، فیلیپین، پاکستان، بنگلادش، هند، سری‌لانکا و ... نماید.

فصل اول: نیروی انسانی

جمعّیت و گروه‌های عمده سنی

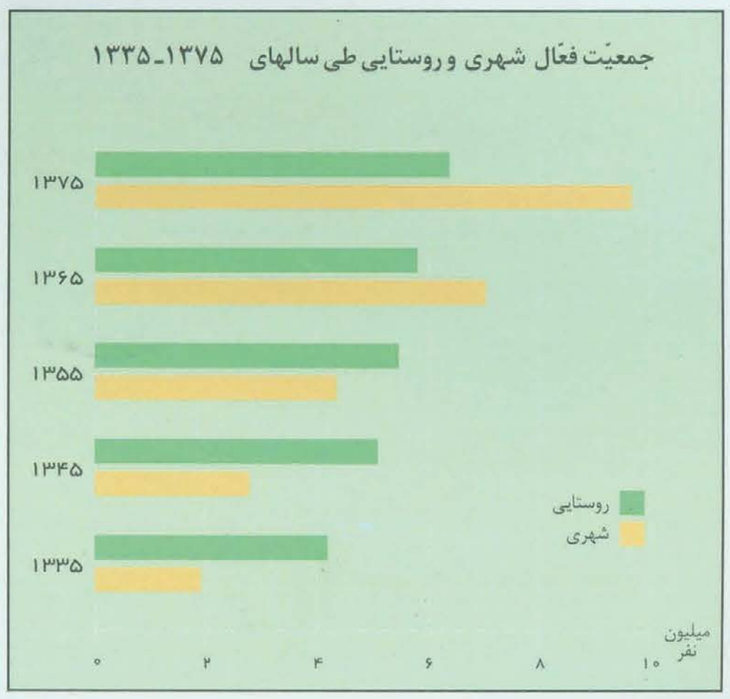
در اقتصاد قرن بیستم به جمعیّت و نیروی انسانی به عنوان یک نیروی بوجود آورنده و تغییردهنده ارزش‌ها نگریسته می‌شود و نیروی کار ارزانترین کالای موجود در بازار نیست.

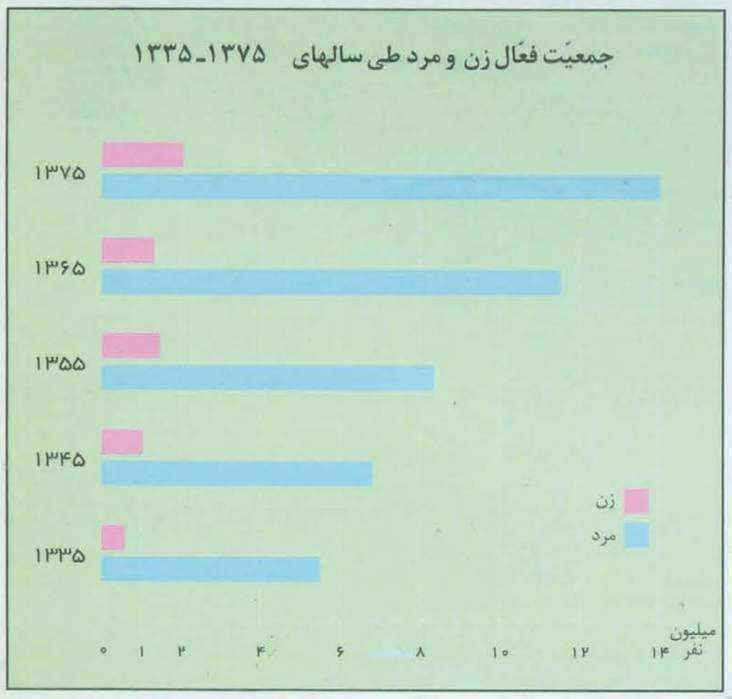
در تقسیم‌بندی‌های به عمل آمده از طرف سازمان بین‌المللی کار (ILO)، جمعّیت ۶۴ ـ ۱۵ ساله به عنوان جمعیّت در سن کار، پذیرفته شده است و جمعیّت ۱۴ ـ ۰ و ۶۵ ساله به بالا از دید اقتصاد کار، به عنوان جمعیّت سربار شناخته شده و بالا بودن میزان جمعیّت ۶۴ ـ ۱۵ ساله در جمعیّت یک کشور نشانه پایین بودن بار تکفّل برای شاغلان آن کشور است.

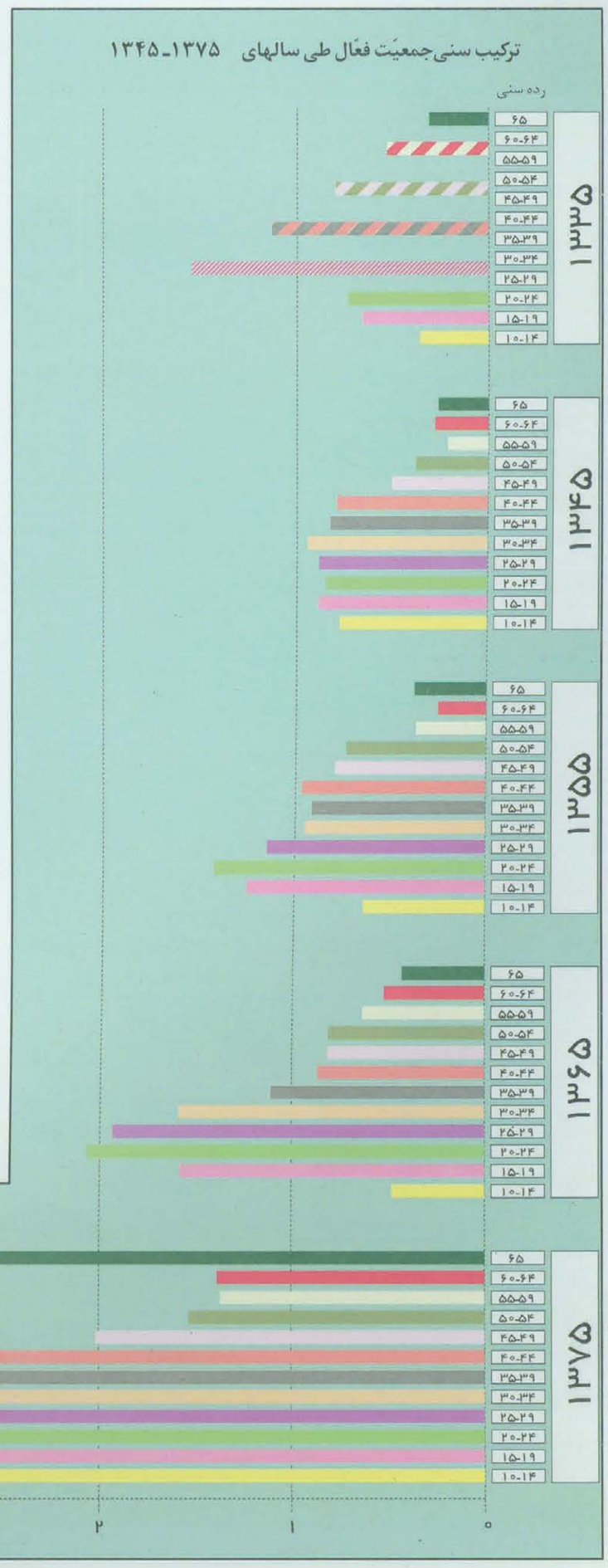
جوان یا پیر بودن جمعیّت یک کشور، بستگی به توسعهٔ فرهنگی و اجتماعی آن دارد. جمعیّت ۳۹/۵ درصدی ۱۴ ـ ۰ ساله در کل جمعیّت سال ۱۹۹۶ کشورمان در کشورهای ژاپن و هنگ‌کنگ به ترتیب ۱۵/۴۲ و ۱۸/۲۵ درصد در سال ۱۹۹۷ بوده است.

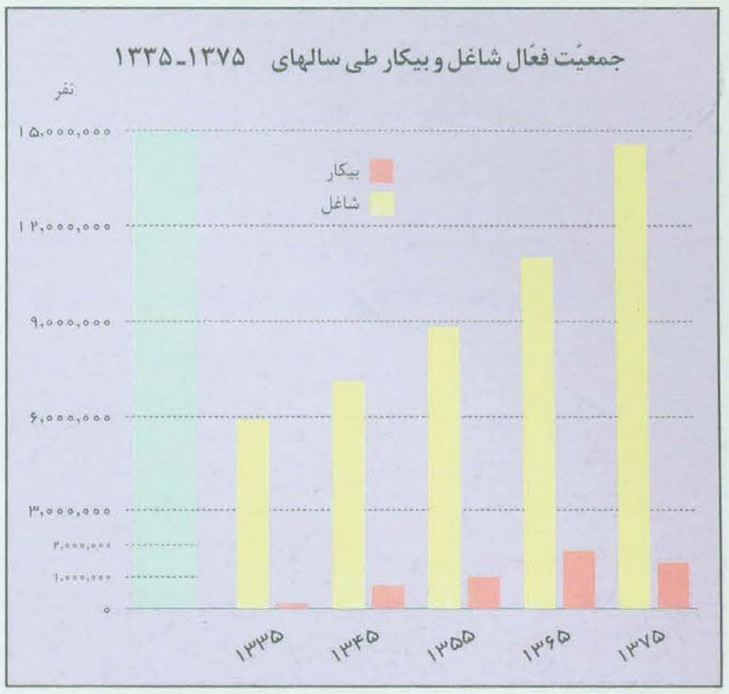
جوانی جمعیّت کشور ما در مقایسه با کشورهای اروپایی و آمریکایی و استرالیایی بسیار بیشتر است. حتی کشورهای آفریقایی نظیر مراکش و تونس، جمعیّت مسن‌تری نسبت به کشور ما دارند. پایین بودن میزان جمعیّت در سن کار تأثیری مستقیم در بازده اقتصادی کشور دارد. مقایسهٔ میزان مذکور در کشور ما با دیگر کشورهای منتخب جهان حاکی از آن است که، افزایش نسبت مذکور متضمن برنامه‌ریزی جهت ادامهٔ کنترل و کاهش موالید در طی سالیان آتی است.

نسبت جمعیّت در سن کار (۶۴ ـ ۱۵ ساله) به کلّ جمعیّت در استان‌های کشور نیز حاکی از آن است که در استان‌های نسبتاً مرفه‌تر نظیر تهران، گیلان، اصفهان، خراسان، سمنان، درصد مذکور بالنسبه از استان‌های کمتر توسعه یافته، نظیر سیستان و بلوچستان، کهگیلویه و بویراحمد، هرمزگان، ایلام، چهارمحال و بختیاری بیشتر است. به طوری‌که درصد جمعیّت ۶۴ ـ ۱۵ ساله در استان تهران با ۶۱/۴۲ درصد، بیشترین میزان و استان سیستان و بلوچستان با ۴۸/۲۸ درصد کمترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند که، دلیل عمدهٔ آن مهاجر فرستی استان‌های اخیرالذکر است. درصد مذکور برای کل کشور برابر









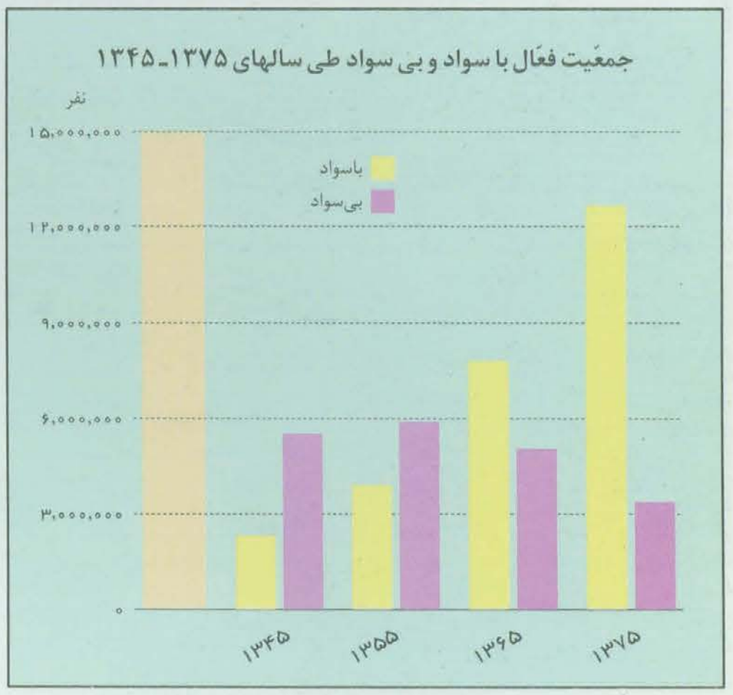
۵۶/۱۲ درصد می‌باشد.

جمعیّت فعّال و میزان فعّالیت

در تعاریف پیشنهادی سازمان بین‌المللی کار (ILO) به مجموع افراد شاغل و بیکار جویای کار در یک زمان معین، «جمعیّت فعّال» گفته می‌شود. جمعیّت فعال یا نیروی کار هر کشور از جمله عوامل مهّم شکل‌گیری و شکوفایی توسعه اقتصادی آن کشور است.

امروزه کشوری می‌تواند به ادامهٔ حیات اقتصادی موفق، امیدوار باشد که با برنامه‌ریزی بلند مدت، در آموزش و هدایت نیروی کار جامعه در جهاتی هماهنگ با اهداف توسعه اقتصادی گام بردارد و به بهترین وجه از آنها در گردش چرخ‌های اقتصادی کمک بگیرد.

درواقع، مدیران معتقد به ضرورت توسعه منابع انسانی می‌توانند با اجرای یک رشته فعّالیت‌های سازمان یافته و کاربردی، در مدت زمانی مشخص به اهداف طرح‌های زمان‌بندی شده خود در زمینه رشد اقتصادی دست یابند، چرا که بی‌توجهی به مجموعهٔ جمعیّت فعال و مهارت‌های شغلی آنان محدودیّت‌هایی را بر تولید ملی تحمیل می‌کند. برای گریز از این محدودیّت‌ها باید قبل از هر چیز بر جمعیّت فعال اثر گذاشت و سطح دانش و آگاهی‌های فنی و قدرت تولیدی آنان را بالا برد، زیرا هر تغییری در جمعیّت فعال، در نهایت امر، به تولید ملی منتقل می‌شود و هر هدف اقتصادی خاص، نیازمند ترکیبی خاص از جمعیّت فعال است.



بنابراین توسعه اقتصادی هر کشور علاوه بر عامل سرمایه، به منابع انسانی نیز نیاز دارد. از منابع انسانی، آنچه به صورت مستقیم دست‌اندرکار توسعهٔ اقتصادی و پیشرفت جامعه است، نیروی کار یا جمعیّت فعال نامیده می‌شود.

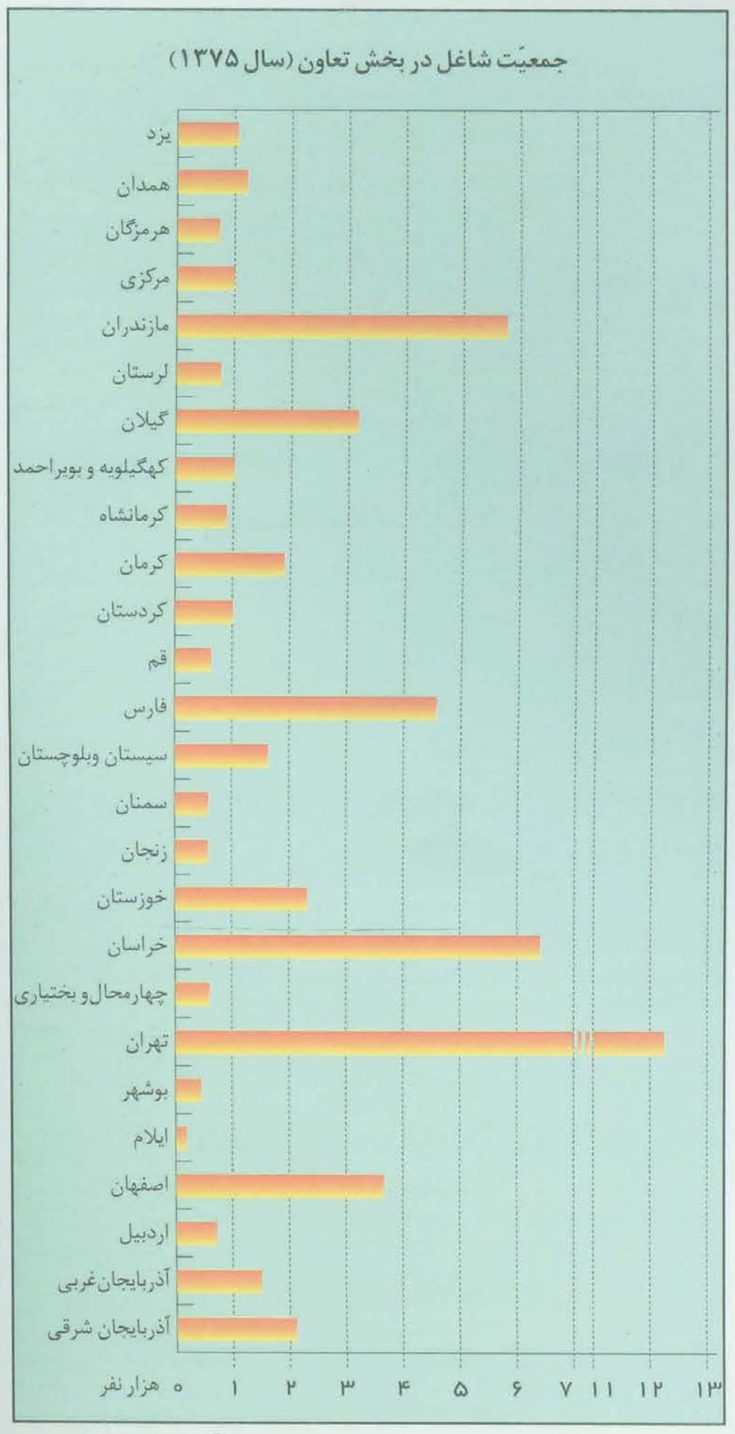
میزان فعّالیت اقتصادی در هر جامعه، با توّجه به سن قانونی کار محاسبه می‌شود. با وجود آنکه حداقل سن قانونی کار در ایران پایان ۱۵ سالگی اعلام شده است، اما به لحاظ بالا بودن نسبی جمعیّت فعّال سنین ۱۴ـ۱۰ ساله، میزان فعّالیت از سن ۱۰ سالگی محاسبه شده است، ضمن آنکه تعاریف استاندارد بین‌المللی این‌گونه است.

مقایسهٔ میزان فعّالیت در کل جمعیّت کشور با ۱۵ کشور منتخب جهان حاکی از آن است که کشور ایران کمترین میزان فعّالیت را در بین ۱۵ کشور از ۵ قاره جهان داراست و علّت این امر، جوان بودن ساختار جمعیّت کشور، بالا بودن میزان زاد و ولد و کمبود مشارکت زنان در فعّالیت‌های اقتصادی می‌باشد (فقط ۶/۹ درصد از کل زنان کشور در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت دارند). میزان فعّالیت مردان در ۱۵ کشور منتخب جهان بین حداقل ۴۵/۹ درصد در کشور ایران و حداکثر ۶۵/۲ درصد در کشور ژاپن، تغییر می‌کند.

در سرشماری سال ۱۳۷۵ کشور، کمترین میزان فعّالیت در کل جمعیّت با ۲۰/۱۲ درصد در استان سیستان و بلوچستان و بیشترین آن با ۳۲/۵۳ درصد در استان گیلان مشاهده شده است. میزان فعّالیت اقتصادی مردان سنین ۶۴ـ۱۵ ساله کشور در سال ۱۳۷۵ برابر ۷۶/۴۲ درصد است که بین حداقل ۶۹/۸۲ درصد در استان سیستان و بلوچستان و حداکثر ۸۱/۰۰ درصد در استان کردستان متغیّراست.

جمعیّت شاغل و وضع شغلی

آمار نشان می‌دهد که در سال ۱۳۵۵ از کلّ جمعیّت شاغل کشور، ۸۰/۹ درصد در بخش خصوصی و ۱۹/۱ درصد در بخش عمومی اشتغال داشته‌اند. به واسطه انقلاب اسلامی و انتقال مالکیت بعضی از کارگاههای بخش خصوصی به بخش عمومی، درصدهای مذکور تغییر نموده است. به طوری که در سرشماری سال ۱۳۷۵، شاغلان بخش خصوصی ۶۹/۴ درصد، بخش عمومی ۳۰/۲ درصد و بخش تعاونی ۰/۴ درصد بوده است.



نسبت شاغلان بخش خصوصی استان‌های کشور در سال ۱۳۷۵، بین حداقل ۵۳/۲ درصد در استان خوزستان و حداکثر ۷۹/۰ درصد در استان همدان متغیّر است.

سیاست دولت در سال‌های اخیر بر محور واگذاری و مشارکت بیشتر بخش خصوصی در فعّالیت‌های اقتصادی استوار است، همچنین تأمین نیازهای اساسی جمعیّت از طریق اشتغال و هدایت نیروی کار به سمت فرصتهای شغلی مناسب که، برای شاغل درآمد مورد نیاز را با توّجه با شرایط اقتصادی حاکم بر کشور ایجاد نماید در اولویت قرار دارد. با وجود این نتایج بدست آمده سیاست‌های اشتغال در سال‌های ۱۳۷۵ ـ ۱۳۵۵، حاکی از آن است که، تغییر قابل توجهی در نسبت مزد و حقوق بگیران جمعیّت شاغل کشور رخ نداده است و نسبت مذکور از ۵۴/۲ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۵۳/۸ درصد درسال ۱۳۷۵ کاهش یافته است. تغییرات عمده در وضع شغلی جمعیّت شاغل کشور مربوط به کارکنان فامیلی بدون مزد است که، از ۱۱/۷ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۵/۷ درصد درسال ۱۳۷۵، کاهش یافته و در مقابل نسبت کارکنان مستقل و کارفرمایان افزایش یافته و به ترتیب به ۳۶/۹ و ۳/۷ درصد رسیده است.

تحوّلات جمعیّت فعال

سرشماری سال ۱۳۱۷

در ایران اوّلین سرشماری غیر رسمی در سال‌های ۱۳۱۷ـ۱۳۱۶ خورشیدی انجام گرفت بر اساس این سرشماری جمعیّت کل کشور ، بالغ بر ۱۴،۸۷۴،۴۰۴ نفر بدست آمده که نزدیک به ۱۸ درصد آن را جمعیّت شهری و ۸۲ درصد آن را جمعیّت روستایی تشکیل می‌داده‌اند.

اگر چه یکی از اشکالات این آمارگیری آن است که تعداد افراد خانوار نامشخص است و جمعیّت هر خانوار بر اساس فعالیت اقتصادی سرپرست آن توزیع گردیده است، اما از بسیاری جهات قابل مطالعه و جالب است.

از جمله آنکه توزیع جمعیّت کشور را در فعالیت‌های عمدهٔ اقتصادی به خوبی نشان می‌دهد، همچنین جمعیّت را از بعد ساکن و متحرّک، شهری و روستایی و ... بیان می‌دارد.

در سال ۱۳۳۵ که جمعیّت کشور به حدود ۱۹ میلیون نفر رسید، تنها حدود یک درصد از جمعیّت شاغل در بخش کشاورزی کاسته شده بود و نسبت جمعیّت شهری به روستایی نیز تفاوتی مشخص با سال ۱۳۱۷ نداشت.

سرشماری سال ۱۳۴۵

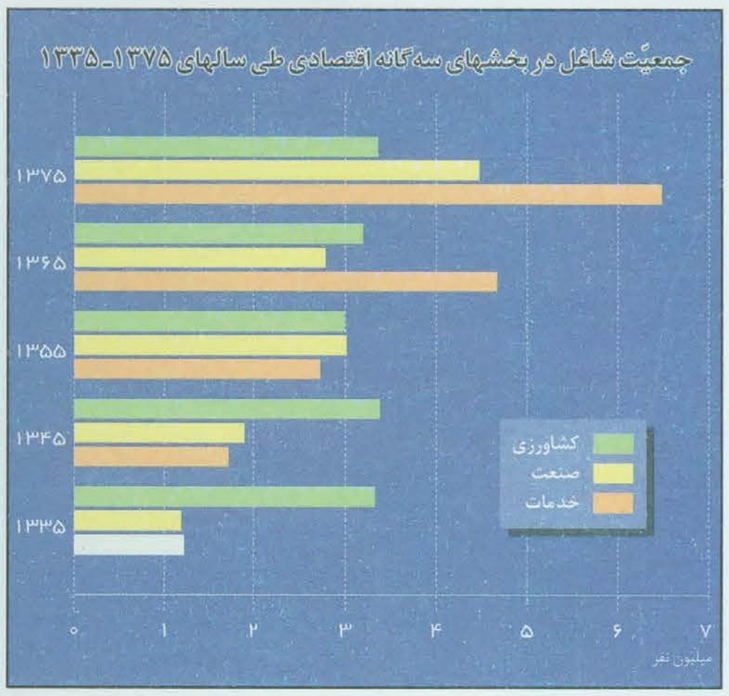
با اجرای قانون اصلاحات ارضی در سال ۱۳۴۱، سرعت مهاجرت جمعیّت از روستا به شهر رو به فزونی نهاد. فروپاشی روابط سنتی تولید روستایی و فقدان سازمان کار جدید از یکسو و رونق نسبی شهرها در اثر جذب غالب اعتبارات عمرانی و سرمایه‌گذاری‌های دولتی و بخش خصوصی از سوی دیگر انگیزهٔ مهاجرت روستاییان به سوی شهرها بود.

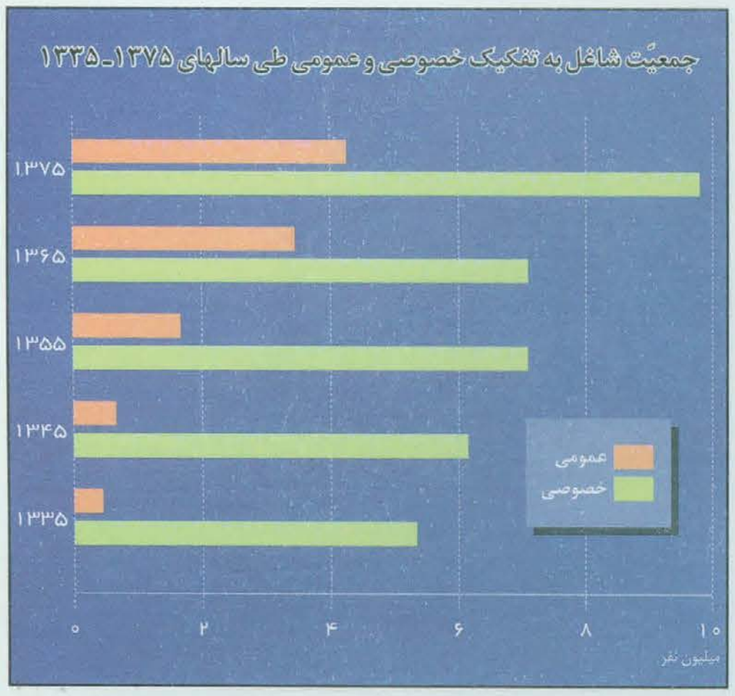
بنابراین آمارهای حاصل از سرشماری سال ۱۳۴۵ کشور، تحوّلات چشمگیری را نسبت به ده سال قبل از آن نشان می‌داد.

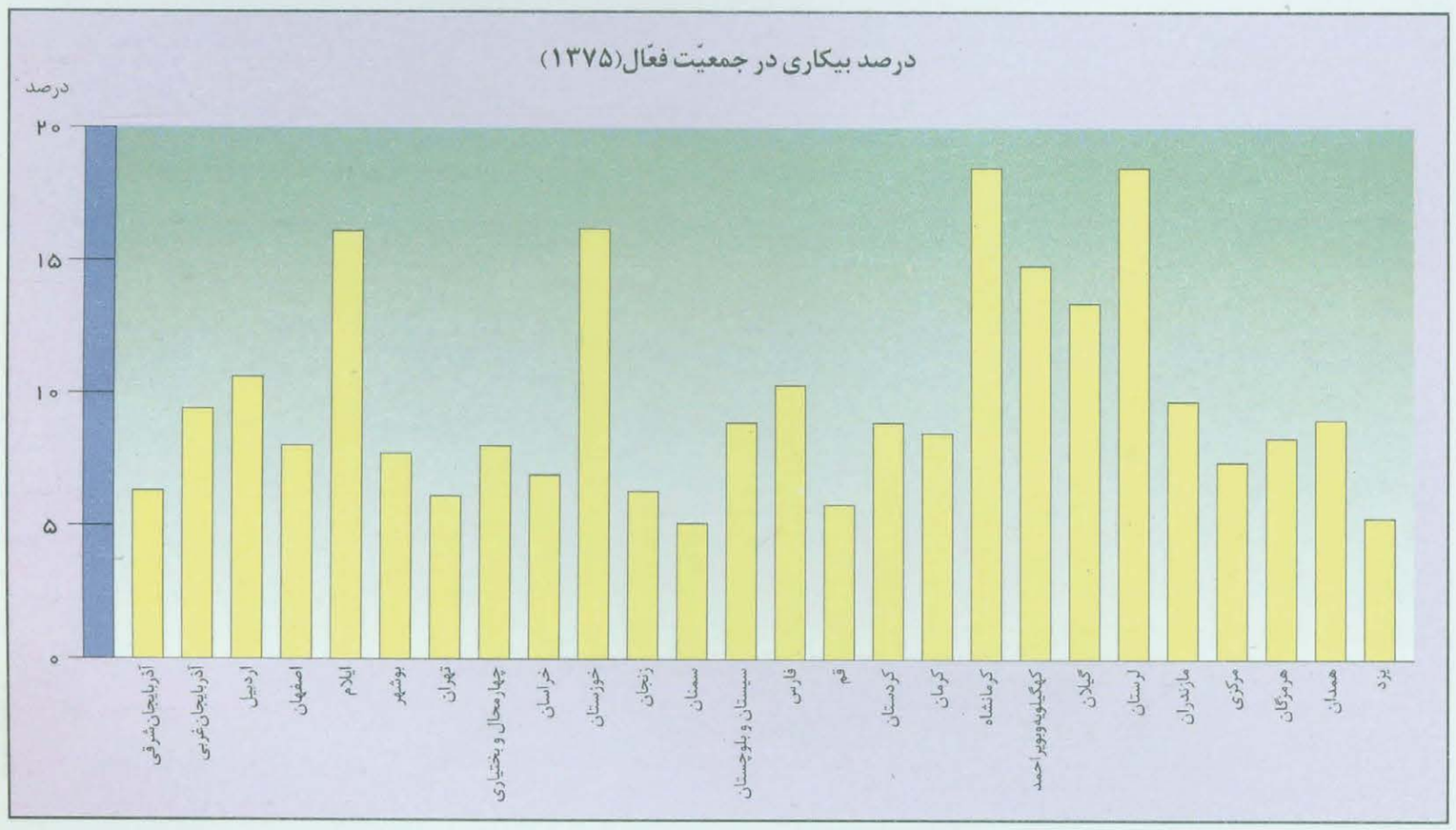
جمعیّت شاغل در بخش کشاورزی فقط ۴۶/۶ درصد شاغلین را تشکیل می داد، شاغلین بخش صنعت به ۲۵/۹ درصد جمعیّت بالغ می‌گشت و جمعیّت شاغل در بخش خدمات نیز به ۲۷/۵ درصد افزایش یافته بود.

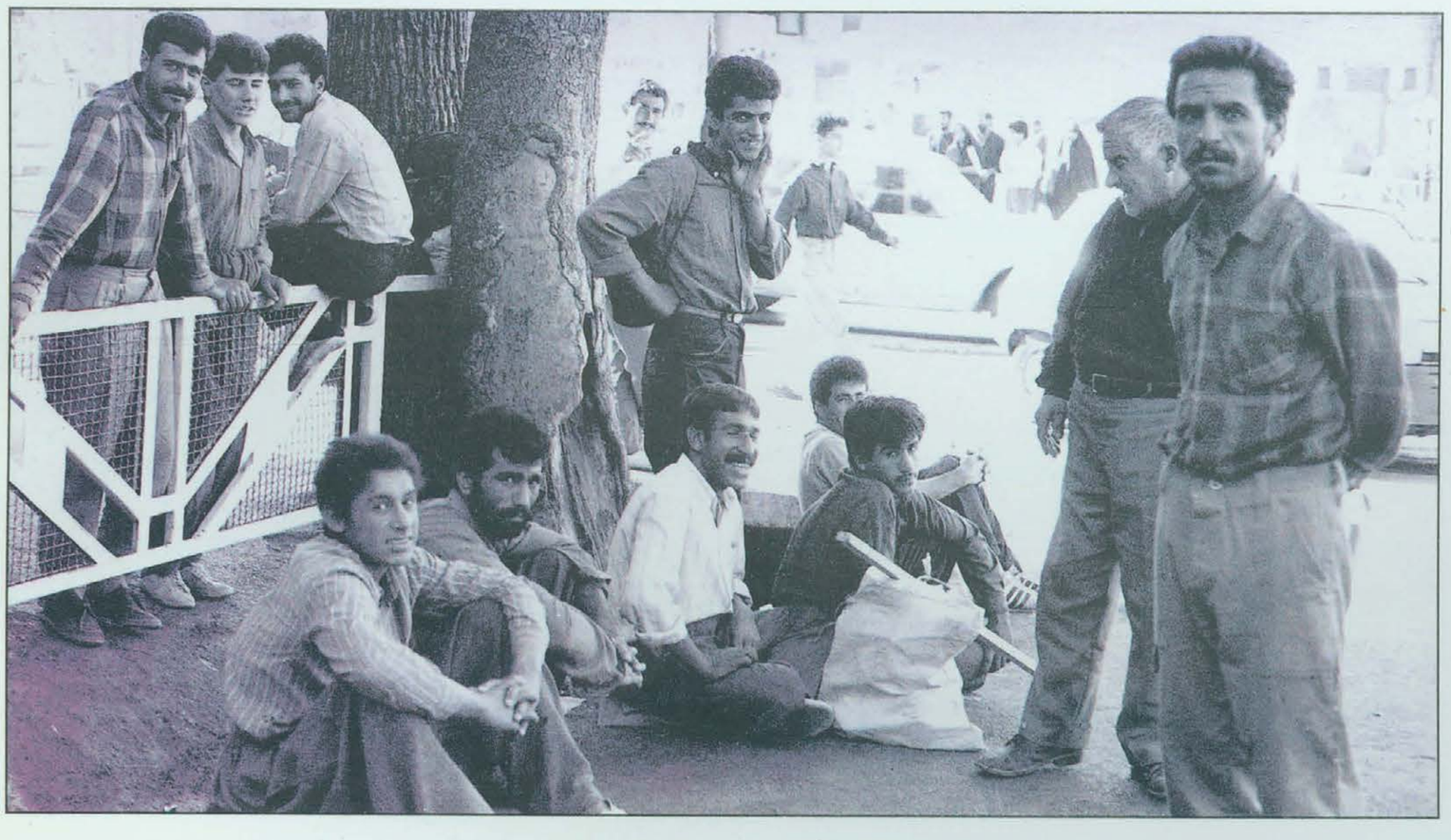
سرشماری سال ۱۳۵۵

در سال ۱۳۵۵ جمع شاغلین کشور به ۸/۸ میلیون نفر بالغ شد که نسبت به ده سال قبل از آن ۲۸/۳ درصد افزایش یافته بود و همانند ده سال قبل و با شدتی بیشتر از شاغلین بخش کشاورزی به سود بخش‌های صنعت و خدمات









کاسته شد.

بدین ترتیب بخش کشاورزی با ۳۴ درصد کل شاغلین مقام اول خود را به بخش صنعت با ۳۴/۲ درصد شاغلین سپرد. بخش خدمات نیز با افزایش چشمگیر ۳۱/۸ درصد شاغلین را به خود اختصاص می‌داد.

در این سال استان تهران با ۶۱/۲ درصد از شاغلین خود در بخش خدمات و ۳۳/۸ درصد در بخش صنعت و تنها ۵ درصد در بخش کشاورزی به مرکز اصلی و عمدهٔ مبادلات تجاری و خدمات اداری کشور تبدیل شده بود.

در بخش کشاورزی استان‌های خراسان با ۴۰۵,۰۰۰ نفر و آذربایجان شرقی با ۳۱۶,۳۰۰ نفر و گیلان با ۲۷۴,۵۶۰ نفر از حیث قدر مطلق و استان‌های کهگیلویه و بویراحمد با ۷۰/۷ درصد، ایلام با ۶۸/۴ درصد و سیستان و بلوچستان با ۵۶/۴ درصد جمعیّت شاغلین به ترتیب حایز اهمیّت بوده‌اند.

در این سال از مجموع ۸/۸ میلیون نفر جمعیّت شاغل کشور، کمتر از ۴۷ درصد آنها در شهرها شاغل بوده‌اند. نسبت اشتغال زنان نیز ۱۱/۲ درصد جمعیّت شاغل بوده است.

در سال ۱۳۵۵ بیش از ۶۴ درصد جمعیّت شاغلین مناطق شهری و ۳۰ درصد شاغلین کلّ کشور تنها در ۲۳ شهر بزرگ کشور سکونت داشته‌اند و شهر تهران به تنهایی ۴۸/۸ درصد شاغلین بیست و سه شهر بزرگ کشور را به خود اختصاص داده است.

سرشماری سال ۱۳۶۵

در سال ۱۳۶۵ جمعیّت کل کشور از مرز ۴۹,۴۴۵,۰۰۰ نفر گذشت و با روند شهرنشینی نسبت جمعیّت شهری بیش از ۵۴ درصد افزایش یافت. جمعیّت شاغل نیز با افزایش قابل ملاحظه‌ای به حدود ۱۱/۲ میلیون نفر بالغ گشت.

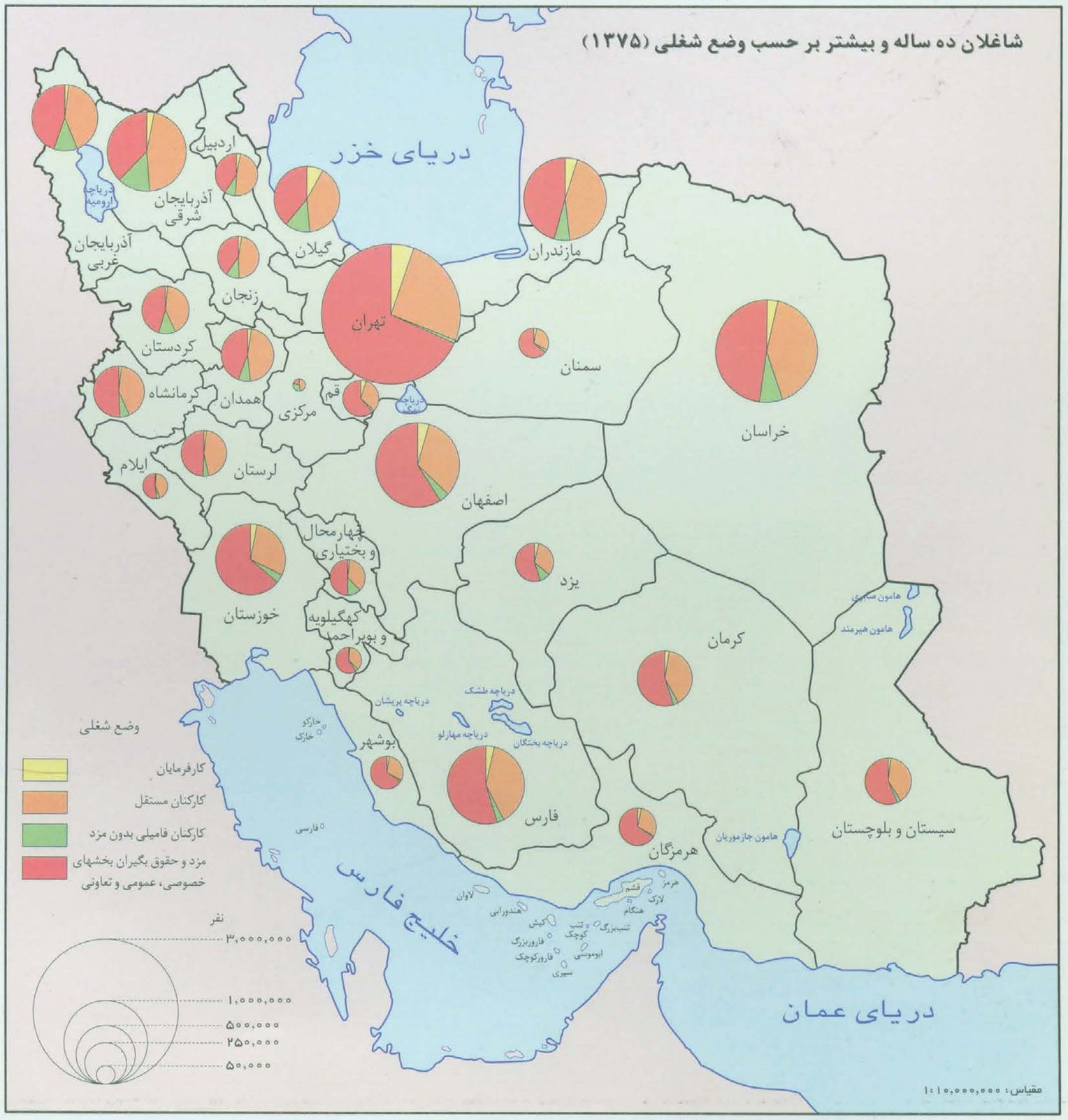
در این سال از جمعیّت شاغل در بخش کشاورزی با سرعت بیشتری کاسته شد و تنها ۳۰ درصد از جمعیّت شاغل در بخش‌های سه‌گانه در این بخش اشتغال داشتند، نسبت شاغلین بخش صنعت نیز با تفاوت مختصری به ۲۶/۱ درصد و حال آنکه نسبت درصد شاغلین بخش خدمات با افزایشی قابل ملاحظه به ۴۳/۹ درصد رسید.

در سال ۱۳۶۵ به جمعیّت شاغل کشور در حدود ۲۶/۷ درصد افزوده شد و از مجموع جمعیّت شاغل حدود ۵۴ درصد در شهرها و ۴۶ درصد در روستاها به کار اشتغال داشتند .

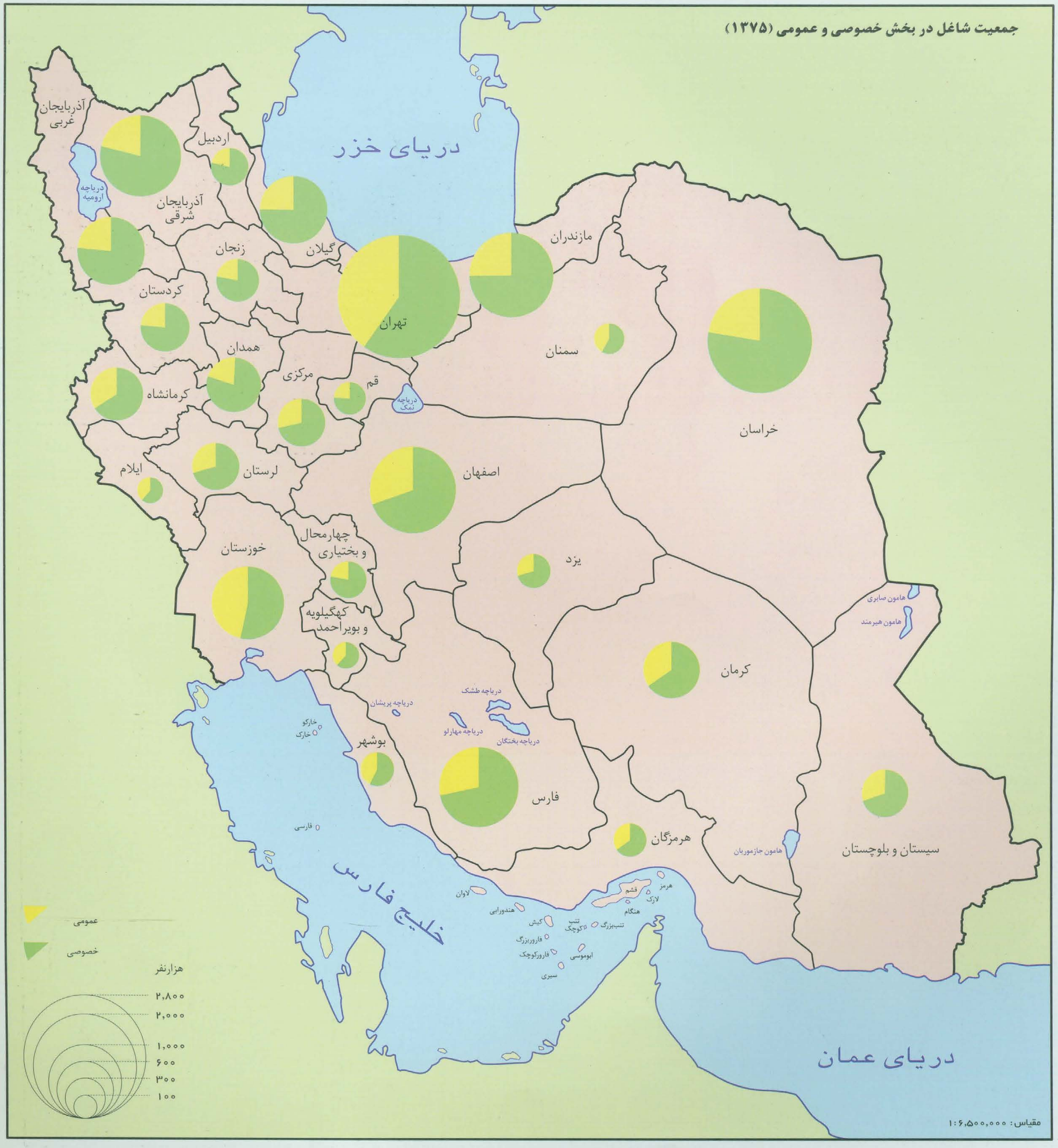
سرشماری سال ۱۳۷۵

جمعیّت کشور در سال ۱۳۷۵ از ۶۰,۰۵۵,۰۰۰ نفر تجاوز کرد و نسبت شهرنشینی به بیش از ۶۱/۳ درصد افزایش یافت. جمعیّت شاغل ۱۰ ساله و بیشتر کشور به حدود ۱۴,۵۷۲,۰۰۰ نفر رسید.

نسبت درصد جمعیّت شاغل در بخش کشاورزی در این سال برابر ۲۳/۰۴ درصد و در بخش صنعت ۳۰/۷ درصد و در بخش خدمات ۴۴/۵ درصد و ۱/۷۶ درصد از آن نیز اظهار نشده بود. در این سال با وجود آنکه، به کل جمعیّت کشور حدود ۲۱/۴۵ درصد اضافه شده بود، اما میزان جمعیّت شاغل با افزایشی در حدود ۳۰ درصد به ۱۴,۵۷۱,۰۰۰ نفر بالغ می‌گشت.



جمعیت شاغل در بخش خصوصی و عمومی (۱۳۷۵)



توزیع تراکم قانونگذاران(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۱/۲-۱/۴
۱/۵-۱/۸
۱/۹-۲/۳
۲/۴-۲/۹
۳/۰-۳/۶

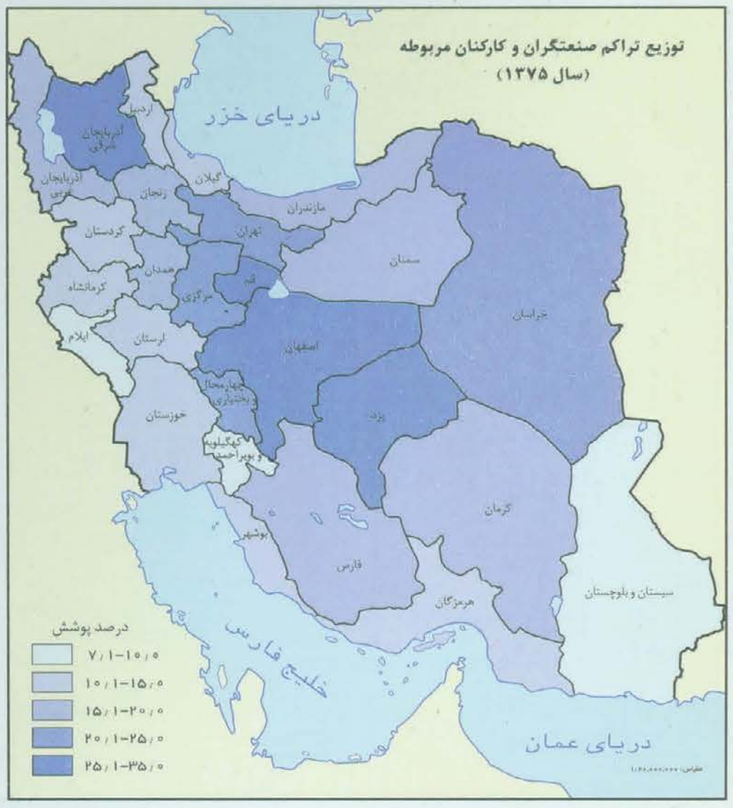
توزیع تراکم متخصصان(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۶/۴-۶/۹
۷/۰-۷/۶
۷/۷-۸/۷
۸/۸-۱۰/۰
۱۰/۱-۱۲/۳

توزیع تراکم تکنسین‌ها و دستیاران(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۲/۰-۲/۲
۲/۳-۲/۵
۲/۶-۳/۰
۳/۱-۳/۵
۳/۶-۵/۱

توزیع تراکم کارکنان امورادارى و دفترى
(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۲/۵-۲/۸
۲/۹-۳/۴
۳/۵-۴/۵
۴/۶-۵/۸
۵/۹-۷/۴

توزیع تراکم کارکنان خدماتی(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۶/۸-۷/۵
۷/۶-۸/۴
۸/۵-۹/۹
۱۰/۰-۱۲/۰
۱۲/۱-۱۴/۶

توزیع تراکم کارکنان ماهر کشاورزی
(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۴/۱-۱۰/۰
۱۰/۱-۱۹/۰
۱۹/۱-۲۵/۰
۲۵/۱-۳۲/۰
۳۲/۱-۴۰/۰


توزیع تراکم صنعتگران و کارکنان مربوطه
(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۷/۱-۱۰/۰
۱۰/۱-۱۵/۰
۱۵/۱-۲۰/۰
۲۰/۱-۲۵/۰
۲۵/۱-۳۵/۰

توزیع تراکم کارکنان متصدیان ماشین آلات
(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۵/۸-۶/۵
۶/۶-۷/۴
۷/۵-۹/۵
۹/۶-۱۱/۵
۱۱/۶-۱۴/۱

توزیع تراکم کارکنان ساده خدماتی(سال ۱۳۷۵)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
درصد پوشش
۶/۹-۱۰/۰
۱۰/۱-۱۴/۰
۱۴/۱-۱۷/۰
۱۷/۱-۲۱/۰
۲۱/۱-۲۵/۰

فصل دوم: مزد و حقوق‌بگیران

مزد و حقوق‌بگیران یا اصولاً کارکنان غیر مستقل، بخش قابل توجهی از نیروی کار در ایران را شامل می‌شوند، از این تعداد حدود ۸۷/۳۸ درصد را مردان و ۱۲/۶۲ درصد را زنان تشکیل می‌دهند که این امر نشان دهندهٔ سهم اندک زنان در بخش حقوق‌بگیری است و می‌تواند به معنای آن باشد که زنان عمدتاً در خانه و خارج از بخش رسمی به کار اشتغال دارند.

بعد دیگر قابل بررسی وضع مزد و حقوق‌بگیران، مسأله سواد این نیرو می‌باشد. آمار نشان می‌دهد که تقریباً ۸۷/۲۶ درصد کل مزد و حقوق‌بگیران باسواد و تنها ۱۲/۷۴ درصد آنها بی‌سوادند. این نسبت در میان مردان ۸۶/۵۷ درصد و در میان زنان ۹۲ درصد است که، با توجه به درصد کم زنان درمیان حقوق‌بگیران نشان می‌دهد که اصولاً بیشتر زنانی که به نیروی کار رسمی و حقوق‌بگیران می‌پیوندند باسوادند.

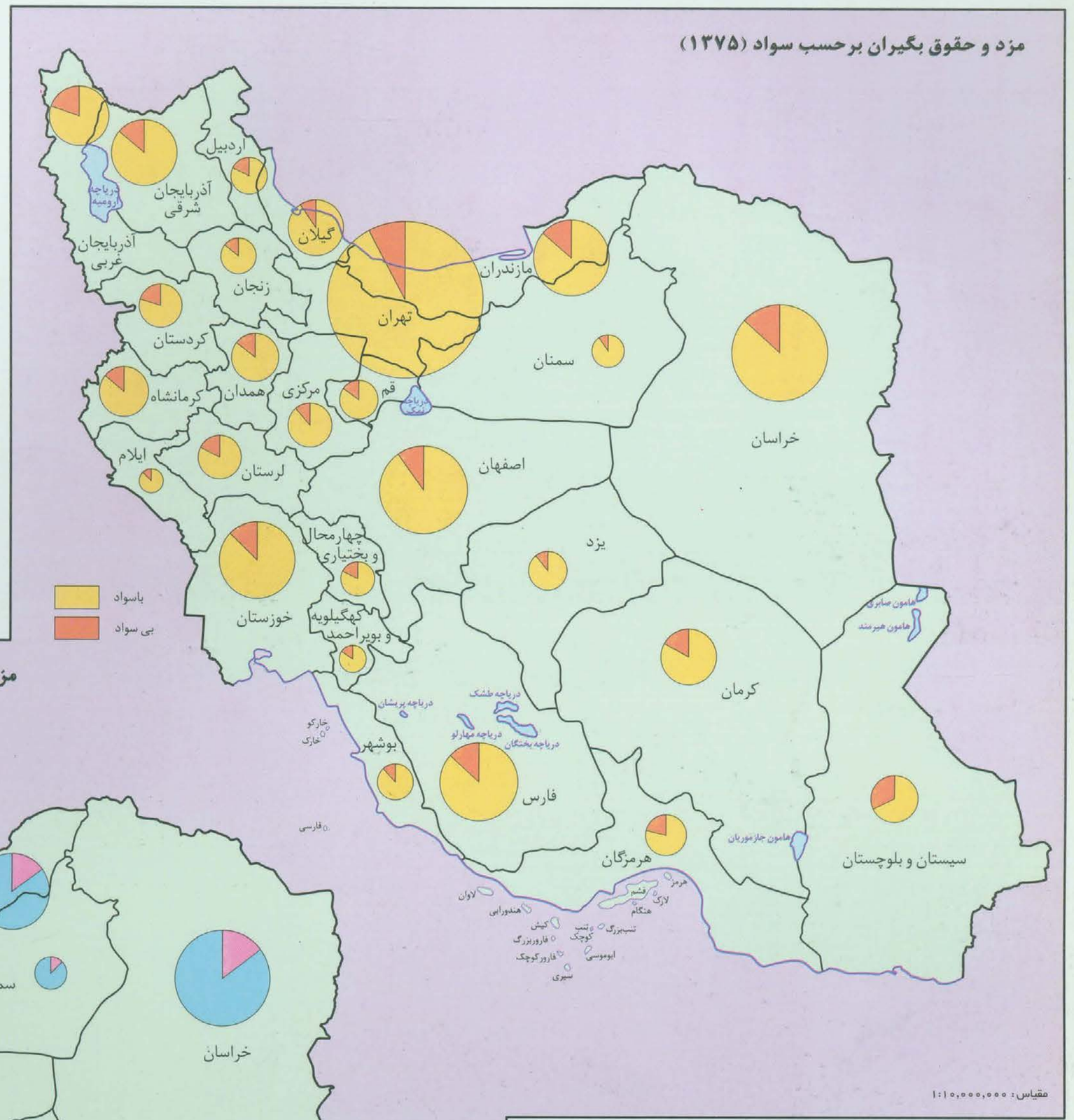
از نظر سواد، استان‌های تهران، گیلان، سمنان و اصفهان به ترتیب با ۹۲/۲۷ درصد، ۹۰/۴۲ درصد، ۹۰/۳۹ درصد، ۹۰/۱۵ درصد بالنسبه بیشترین باسوادان و سیستان و بلوچستان، هرمزگان و کردستان به ترتیب ۶۷/۷۸ درصد، ۷۸/۸۹ درصد و ۷۹/۷۶ درصد کمترین باسوادان را دارا هستند. از لحاظ وضعیت سواد به لحاظ جنسیت حقوق بگیران، وضعیت کلی فوق درمیان مردان نیز دیده می‌شود. لیکن درمیان زنان، تهران، زنجان، همدان و بوشهر به ترتیب با ۹۷/۱۶ درصد، ۹۵/۸۱ درصد، ۹۵/۷۶ درصد و ۹۵/۲۸ درصد از این نظر در صدر قرار دارند. از نظر وضعیت سواد در میان زنان مزد و حقوق بگیر استان‌های اردبیل با ۸۶/۳۹ درصد، مازندران با ۸۶/۲۹ درصد و آذربایجان غربی با ۸۳/۴۹ درصد باسواد در انتها قرار دارند. مقایسه استان‌های انتهایی با استان‌های ردهٔ نخست نشان می‌دهد که در برخی موارد نسبت پایین سواد در میان مزد و حقوق‌بگیران می‌تواند نشان دهنده میزان بالاتر مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی باشد. به این معنی که در این‌گونه موارد زنان بی‌سواد نیز در بخش مزدبگیری فعالیت دارند.

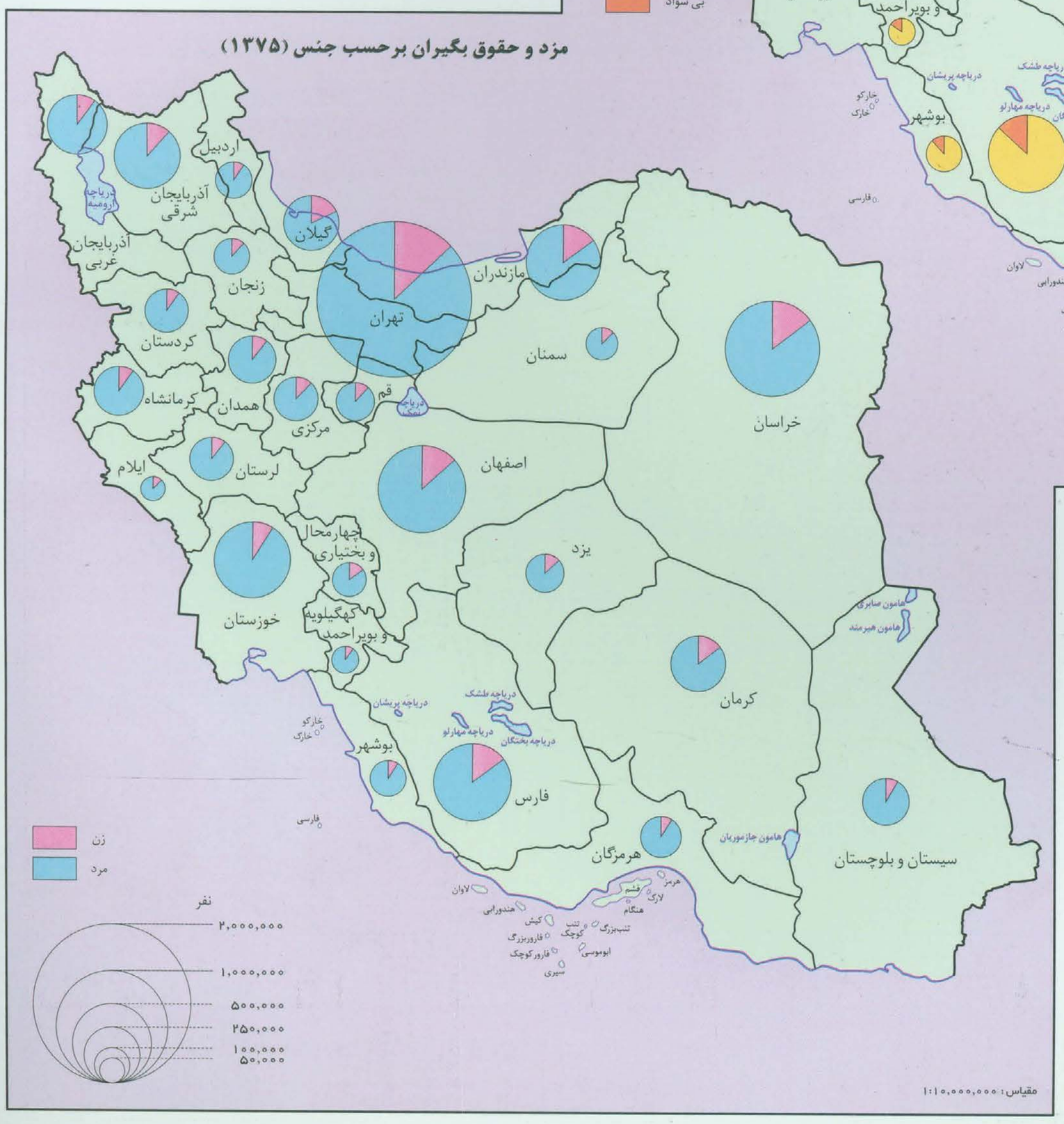
در زمینهٔ توزیع مزد و حقوق‌بگیران در فعالیت‌های اقتصادی سه‌گانه

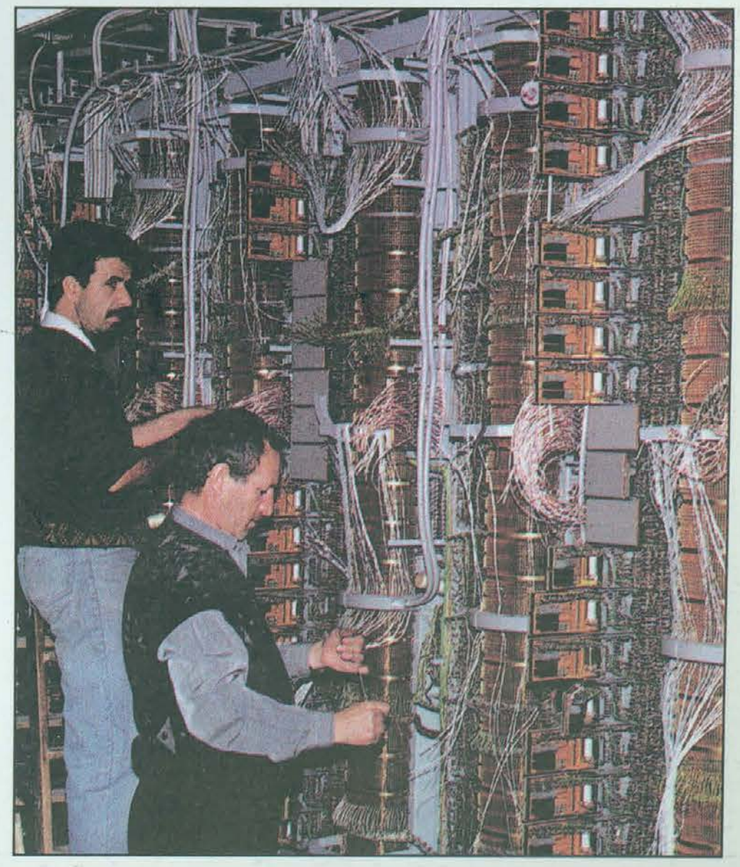
کشاورزی، صنعت و خدمات، اطلاعات موجود، نمایانگر سهم عمدهٔ بخش خدمات است، لیکن نگاهی به استان‌هایی که حقوق‌بگیران آنها بیشترین سهم

را در بخش خدمات دارند، نشان می‌دهد که بالا بودن میزان مزد و حقوق بگیران در بخش خدمات پیوسته یک پیام واحد ندارد. به طور مثال: در کرمانشاه نسبت مزد و حقوق‌بگیران بخش خدمات، با ۶۷/۱۰ درصد بالاترین سهم در کشور است، اما می‌دانیم که این استان از نظر اقتصادی در سطح بالایی قرار ندارد. در صورتی که در گیلان، که از استان‌های نسبتاً ثروتمند کشور است نیز، دارای درصد بالا است (۶۰/۵۰ درصد). از سوی دیگر سهم این بخش از فعالیت‌ها در اصفهان تقریباً ۵۰ درصد است که این استان نیز از استان‌های دارای وضعیت اقتصادی نسبتاً خوب است. به نظر می‌رسد در مورد بخش خدمات مراجعه به ترکیب بخش خدمات می‌تواند تا حدی کمک کننده باشد. به طور مثال در کردستان نسبت کارگران ساده خدماتی ۳۵/۱۵ درصد و چهارمحال و بختیاری ۳۶/۹۱ درصد است که هر دو این استان‌ها از استان‌های فقیر کشورند و در تهران، گیلان و یزد که استان‌های نسبتاً مرفه‌تری هستند این نسبت، یعنی درصد کارگران ساده خدمات به کارگران در دیگر گروه‌های شغلی، به ترتیب ۹/۸۴ درصد، ۱۱/۱۰ درصد و ۱۳/۳۸ درصد بوده است.

در ارتباط با توزیع مزد و حقوق بگیران در بخش‌های سه‌گانه اقتصادی نکته جالب دیگر سهم نسبتاً پایین کشاورزی و سهم نسبتاً خوب بخش صنعت







است. آمار نشان می‌دهد که در سطح کشور تنها ۶/۲۶ درصد از کارکنان مزد و حقوق بگیر در بخش کشاورزی مشغول هستند در حالی که این نسبت در مورد بخش صنعت ۳۶/۱۸ درصد می‌باشد. نکته دیگر قرار داشتن استان سیستان و بلوچستان و استان مرکزی در رده اول است یعنی در هر یک از این استان‌ها ۴۹/۹۳ درصد مزد و حقوق‌بگیران در بخش صنعت فعالیت دارند در حالی که سهم اصفهان تنها ۴۵/۶۲ درصد است و این استان را در رده سوم قرار می‌دهد. در بخش صنعت استان‌های بوشهر با ۲۱/۵ درصد و ایلام با ۲۳/۵۶ درصد مزد و حقوق‌بگیران در پایین رده جدول توزیع مزد و حقوق‌بگیران در فعالیت‌های اقتصادی قرار دارند. در مورد استان سیستان و بلوچستان شاید علت سهم پایین بخش کشاورزی (۵/۰۳ درصد) به دلایل فنی و گرایش به پیشه‌وری و صنعت‌گری در سطح خرد و در واحدهای صنفی باشد. در هر حال این امر نیاز به بررسی بیشتری دارد (البته در این مورد باید به قدر مطلق ارقام نیز توجه نمود. مثلاً در استان سیستان و بلوچستان جمع مزد و حقوق بگیران حدود ۱/۴ استان اصفهان و کمتر از ۱/۳ استان فارس است).

در رابطه با گروه‌های عمده شغلی، نکتهٔ قابل توجه، درصد بالای مربوط به استان‌های ایلام و کهگیلویه و بویراحمد، در زمینهٔ گروه شغلی «متخصصان» است (به ترتیب ۲۰/۶۶ درصد و ۲۰/۳۶ درصد).

در همین زمینه استان‌های هرمزگان با ۱۰/۶۹ درصد، سیستان و بلوچستان با ۱۲/۲۳ درصد و خوزستان با ۱۲/۹۷ درصد کمترین درصد «متخصصان» را در قیاس با دیگر گروه‌های شغلی به خوداختصاص می‌دهند.

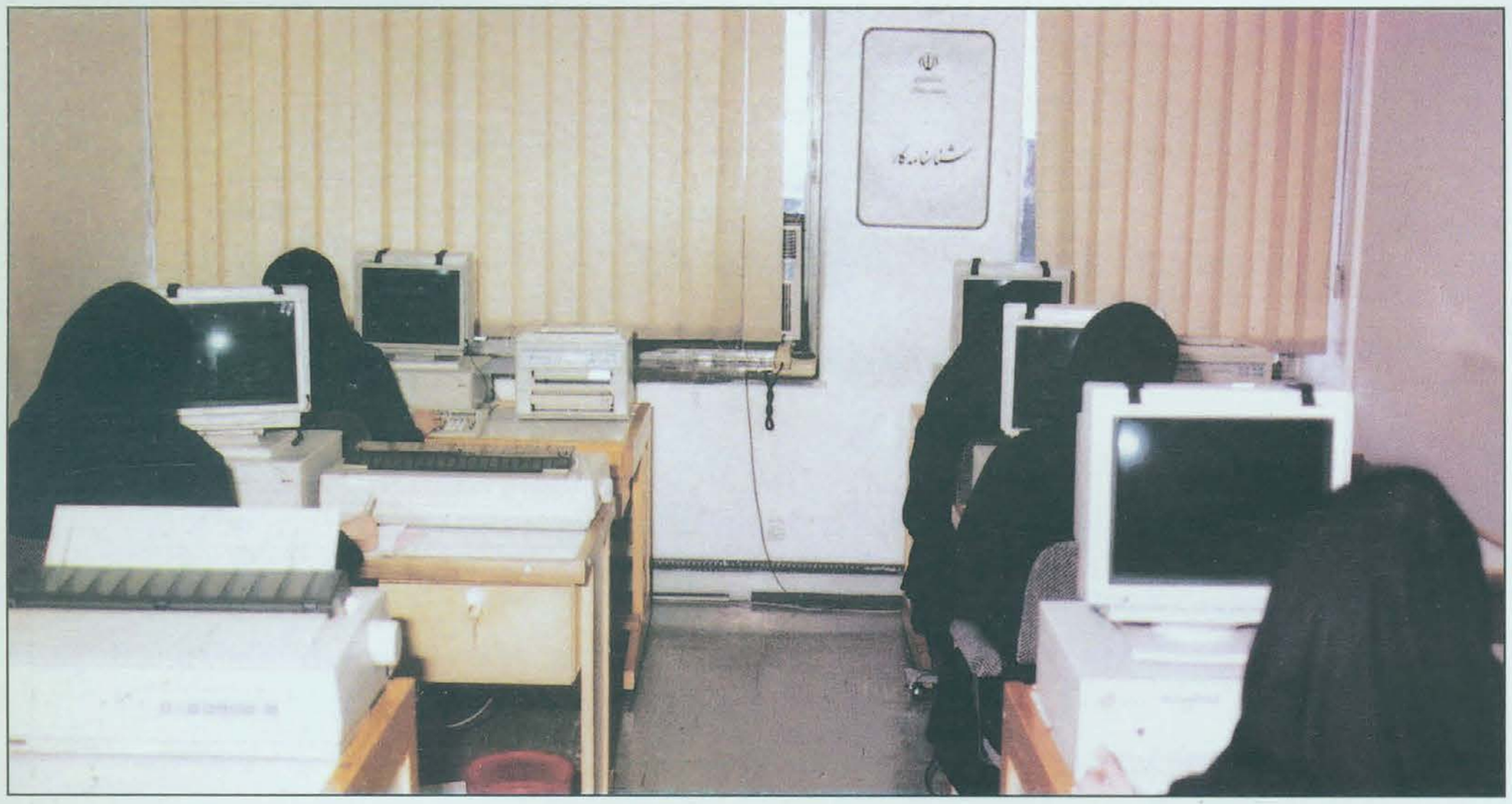
«مزد و حقوق بگیران» تنها بخشی از نیروی کار را در کشور تشکیل می‌دهند و آن دسته از کسانی که به صور دیگر و تحت عناوین «فرد صنفی»، «صاحب حرفه یا شغل آزاد»، «خویش‌فرما» و غیره در جامعه کار می‌کنند، در آمار «مزد و حقوق بگیران» به حساب آورده نمی‌شوند.

مقررات استخدامی

مزد و حقوق‌بگیران از لحاظ حقوق و شکایت استخدامی و به عبارت دیگر از نظر نحوهٔ تنظیم رابطه بین «مزد و حقوق‌بگیر» و صاحب‌کار که با اندکی مسامحه واژه «کارفرما» را برای او به کار می‌بریم، از مقررات استخدامی متفاوتی تبعیت می‌کنند. فی‌المثل کارکنان دولت که در وزارتخانه‌ها اشتغال بکار دارند معمولاً تحت پوشش مقررات قانون استخدام کشوری هستند. نظامیان از مقررات خاص خود تبعیت می‌نمایند.

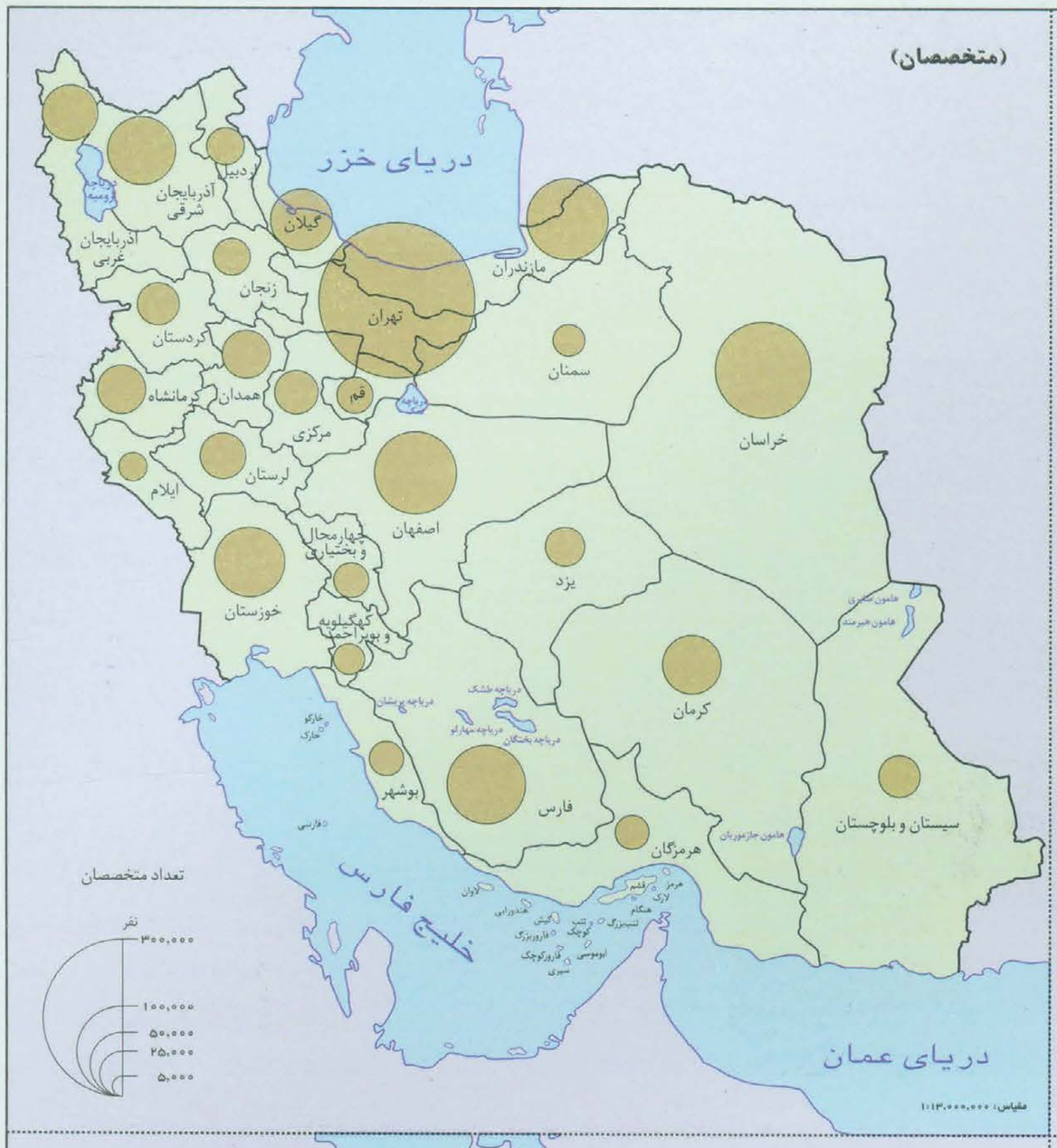
دانشگاهیان از مقررات دیگری تبعیت دارند. قضات همین طور، بخش عمده‌ای از کارکنان شرکت‌های به اصطلاح «دولتی» نیز تحت پوشش مقررات قانون استخدامی شرکت‌های دولتی می‌باشند.

یکی از مهم‌ترین و فراگیرترین مقررات استخدامی در کشور «قانون کار» است که بنا به تعریف ماده ۲ آن، کلیهٔ کارکنان تحت پوشش این قانون «کارگر»



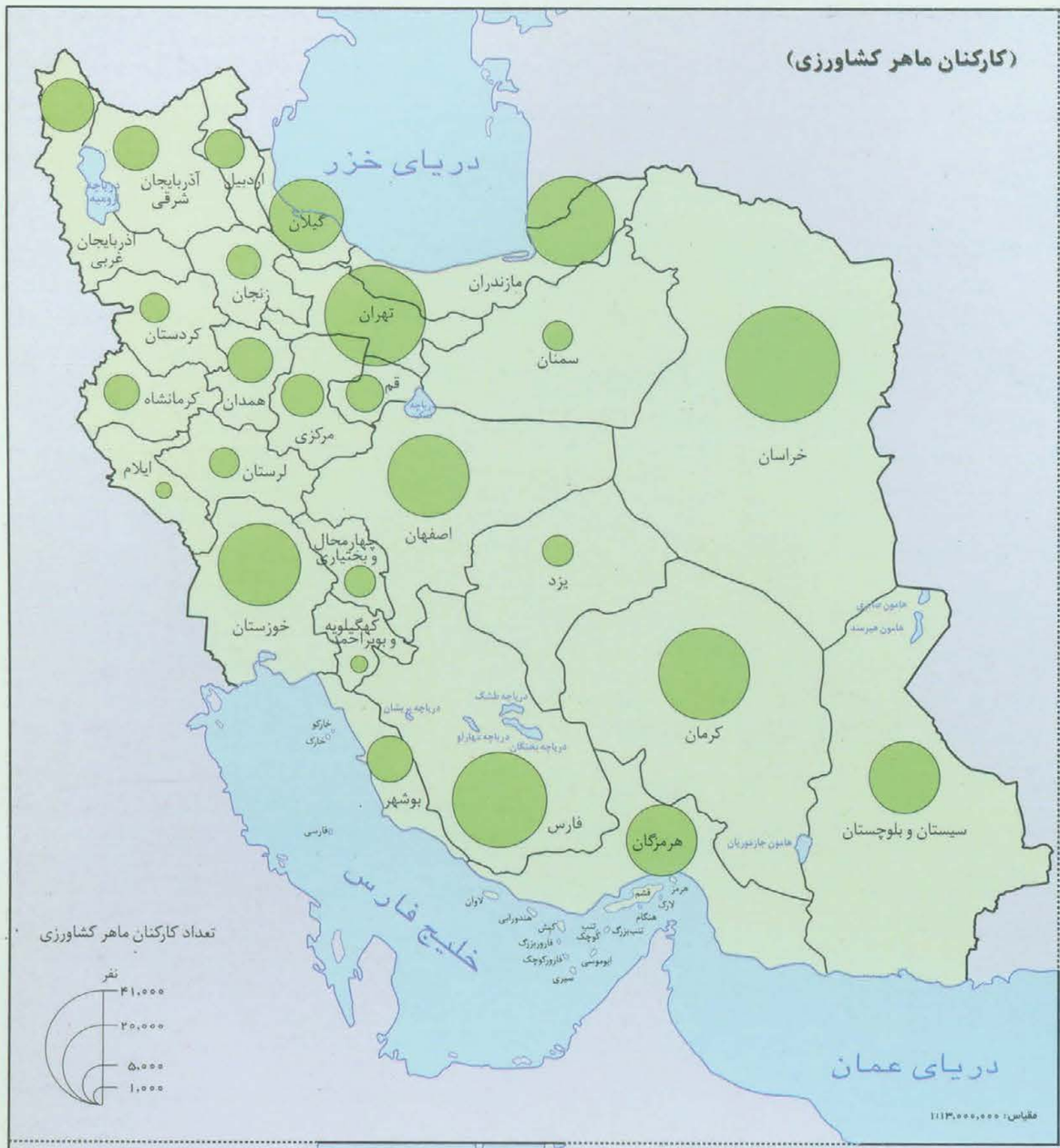
مزد و حقوق بگیران (۱۳۷۵)
(تکنسین‌ها و دستیاران)

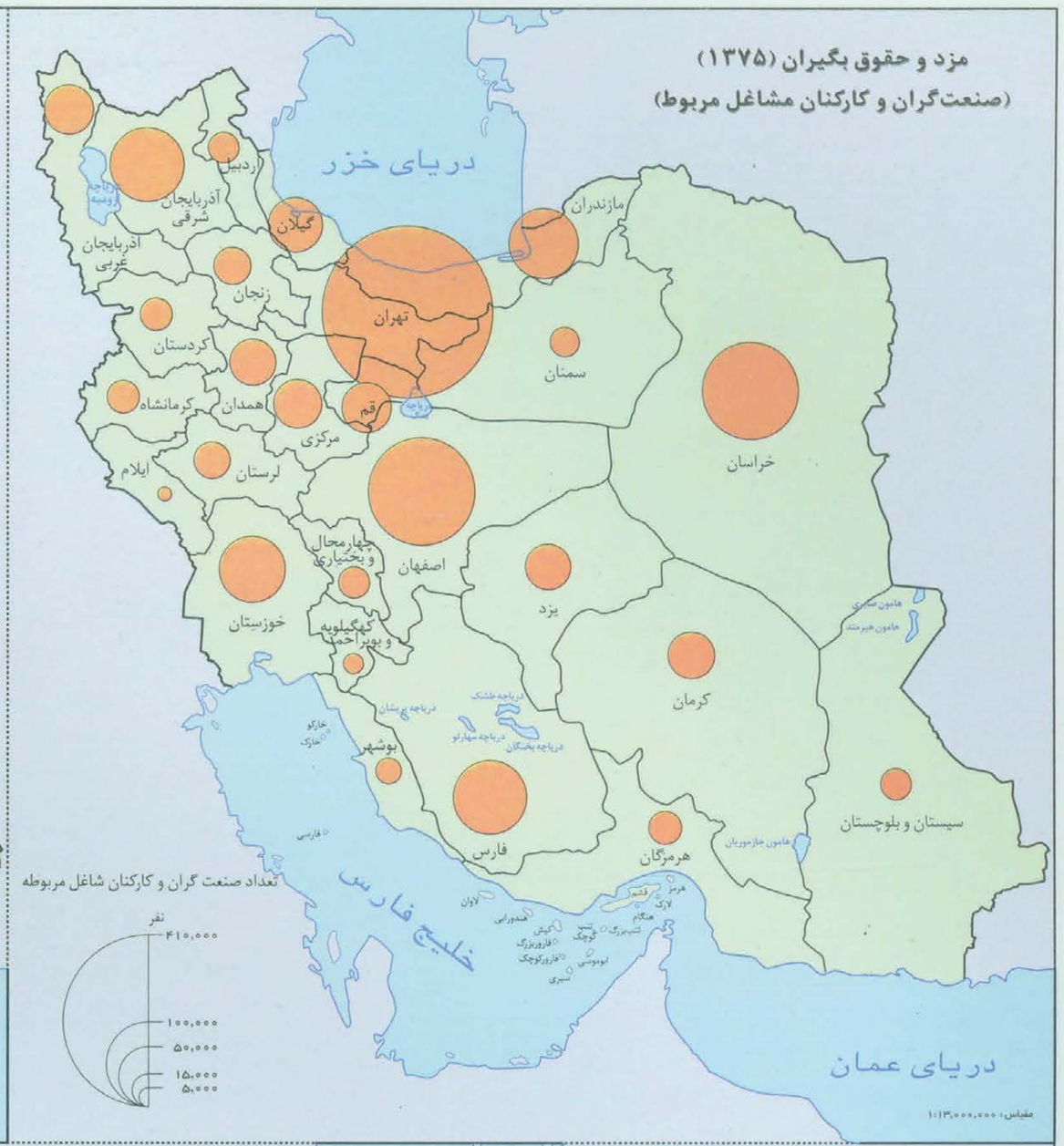
(متخصصان)

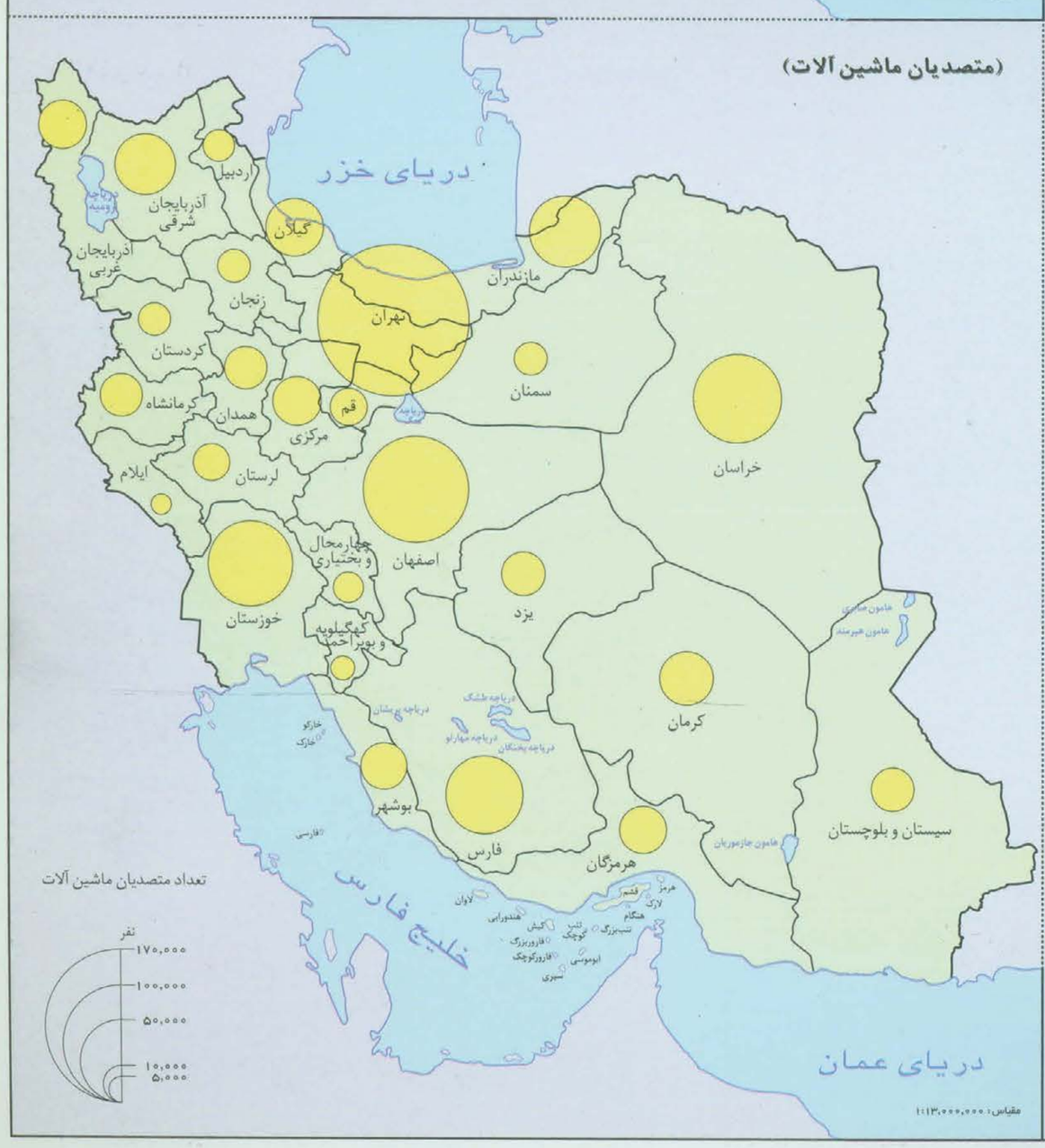


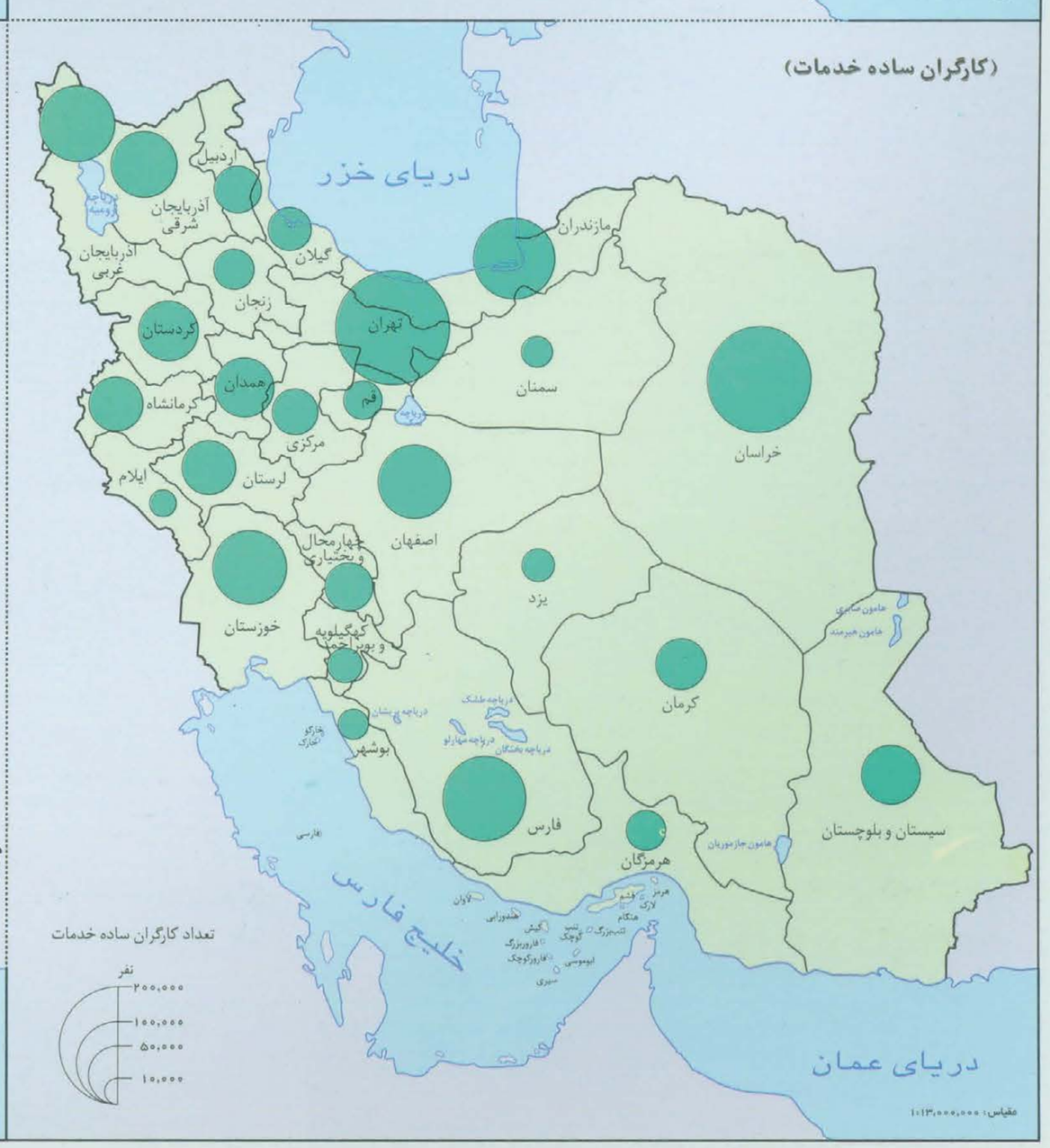
(کارکنان خدماتی)

(کارمندان امور اداری و دفتری)


(کارکنان ماهر کشاورزی)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
تهران
مازندران
کردستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
خراسان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
تعداد کارکنان ماهر کشاورزی
نفر
۴۱،۰۰۰
۲۵،۰۰۰
۵،۰۰۰
۱،۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳،۰۰۰،۰۰۰


مزد و حقوق بگیران (۱۳۷۵)
(صنعت‌گران و کارکنان مشاغل مربوط)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
تهران
مازندران
کردستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
خراسان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
تعداد صنعت گران و کارکنان شاغل مربوطه
نفر
۴۱۰،۰۰۰
۱۰۰،۰۰۰
۵۰،۰۰۰
۱۵،۰۰۰
۵،۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳،۰۰۰،۰۰۰


(متصدیان ماشین آلات)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
تهران
مازندران
کردستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
خراسان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
تعداد متصدیان ماشین آلات
نفر
۱۷۰،۰۰۰
۱۰۰،۰۰۰
۵۰،۰۰۰
۱۰،۰۰۰
۵،۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳،۰۰۰،۰۰۰


(کارگران ساده خدمات)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
تهران
مازندران
کردستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
خراسان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
تعداد کارگران ساده خدمات
نفر
۲۰۰،۰۰۰
۱۵۰،۰۰۰
۵۰،۰۰۰
۱۰،۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳،۰۰۰،۰۰۰

نامیده می‌شوند و وزارت کار و امور اجتماعی متولی رسیدگی و هدایت امور مربوط به این کارگران است. به این ترتیب هنگامی که از مشمولان قانون کار صحبت می‌شود باید توجه داشت که مقصود از این مشمولان بخشی از «مزد و حقوق‌بگیران» و به طریق اولی تنها بخشی از نیروی کار در کشور است.

مزد و حقوق‌بگیران مشمول قانون کار

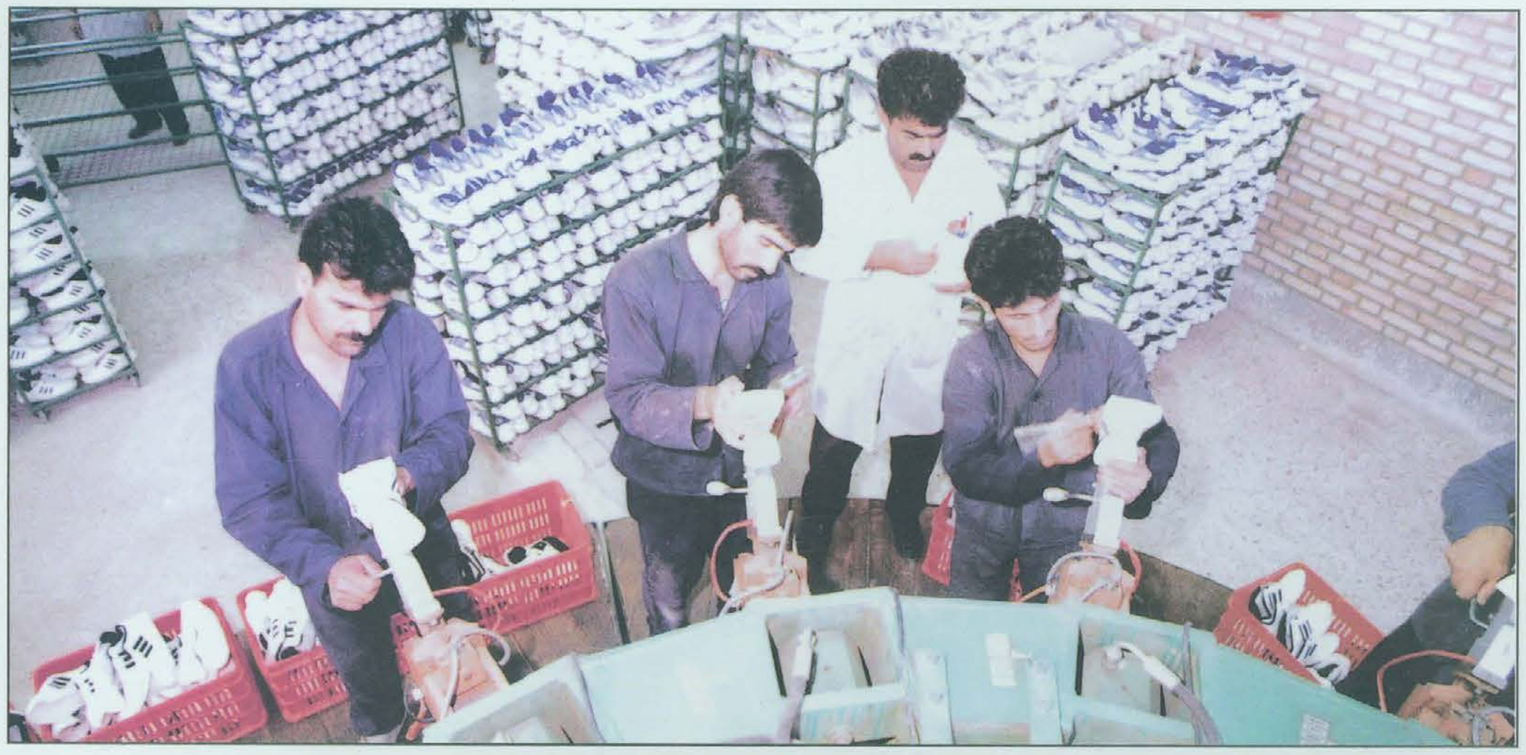
در مورد تعداد مزد و حقوق‌بگیران مشمول قانون کار که با توجه به اصطلاح قانون می‌توان آنها را «کارگران» مشمول قانون کار شناخت، بنا به برآوردی که از آخرین تمام‌شماری کارگاهی وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۷۸ در مناطق شهری به عمل آمده است حدود دو میلیون نفر مزد و حقوق‌بگیر مشمول قانون کار در کارگاههای مناطق شهری کشور به کار و تلاش مشغولند. لازم به توضیح است که تعداد شاغلین کارگاههای مناطق شهری کشور در سال مذکور معادل ۷/۵ میلیون نفر برآورد می‌گردد.

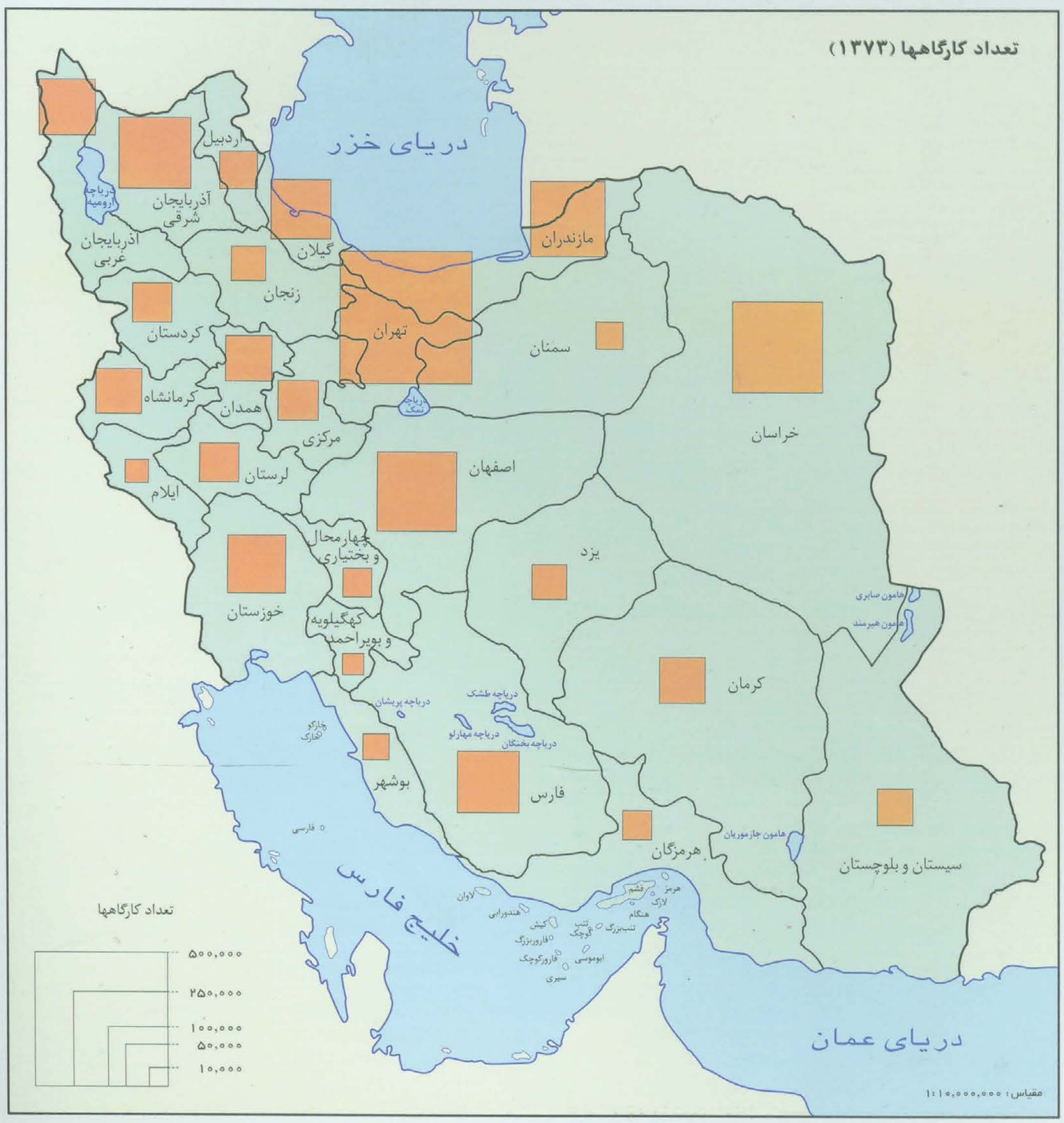
کارگاهها و کارکنان آنها

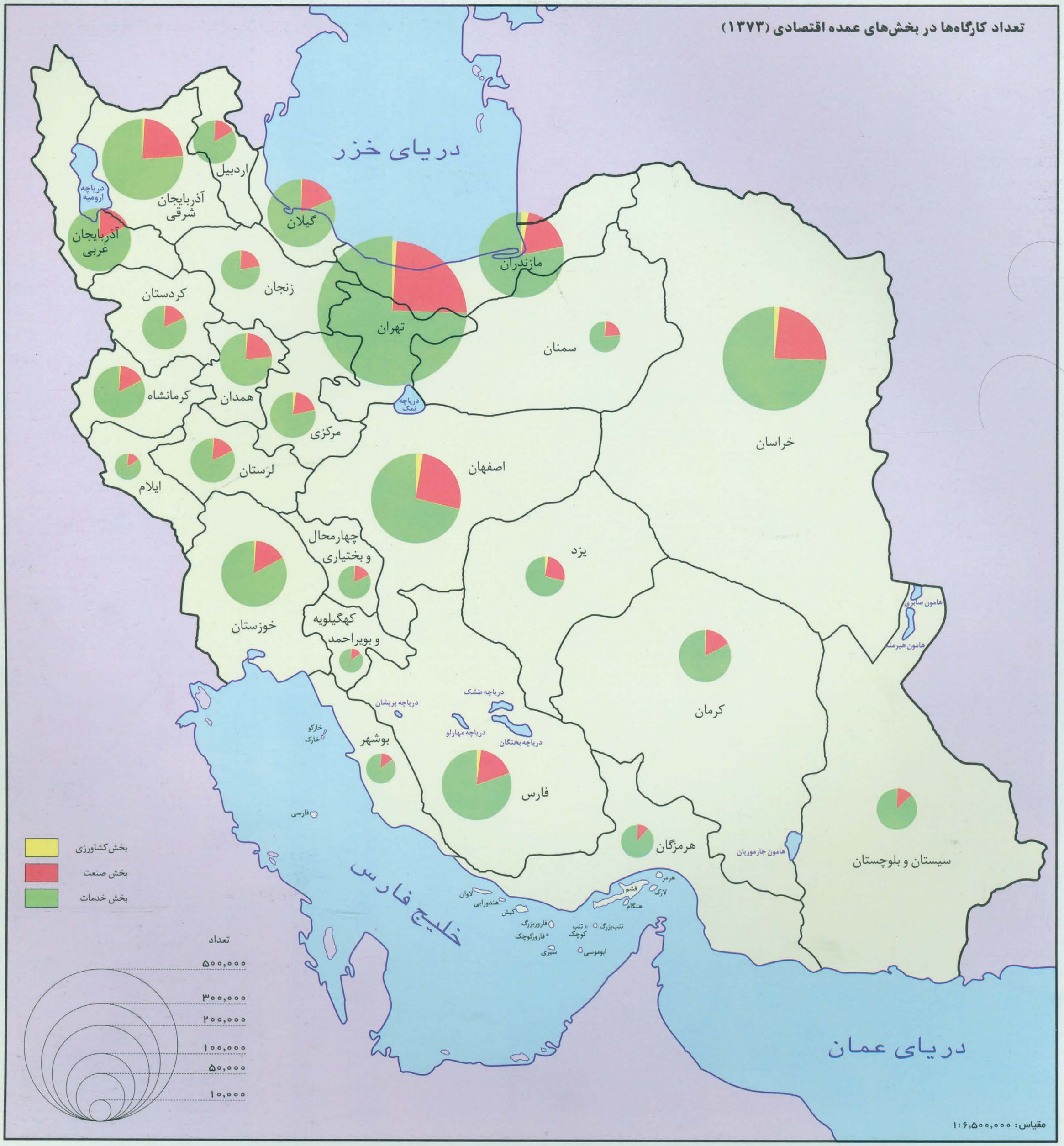
بر اساس آخرین تمام‌شماری انجام شده در سال ۱۳۷۳ توسط مرکز آمار ایران، در این سال تعداد ۲،۱۴۶،۲۵۱ کارگاه در کل کشور وجود داشته که تعداد شاغلین آنها برابر ۷،۰۶۰،۵۱۲ نفر بوده است. از کل کارگاهها ۹۴/۳ درصد را کارگاههای کوچک (کمتر از ۱۰ نفر شاغل) تشکیل داده‌اند که ۴۸/۲ درصد از کل شاغلین در این نوع کارگاهها اشتغال به کار دارند.

آمار شاغلین کارگاههای سال ۱۳۷۳ حاکی از آن است که ۶۹ درصد کارکنان در بخش خدمات، ۲۹ درصد در بخش صنعت و ۲ درصد در بخش کشاورزی شاغل هستند (محسوب نشدن بهره‌برداری‌های کشاورزی و شاغلین آنها به لحاظ تعریف کارگاه باعث این امر شده است). توزیع نسبی فعالیت‌های عمده اقتصادی شاغلین کارگاهی هر استان نشان می‌دهد که شاغلین بخش خدمات بین حداقل ۵۸ درصد در استان مرکزی و حداکثر ۸۳ درصد در استان ایلام متغیر می‌باشد. میزان مذکور برای بخش صنعت به ترتیب ۱۵ درصد و ۴۰ درصد برای استان‌های ایلام و مرکزی حاصل شده است.

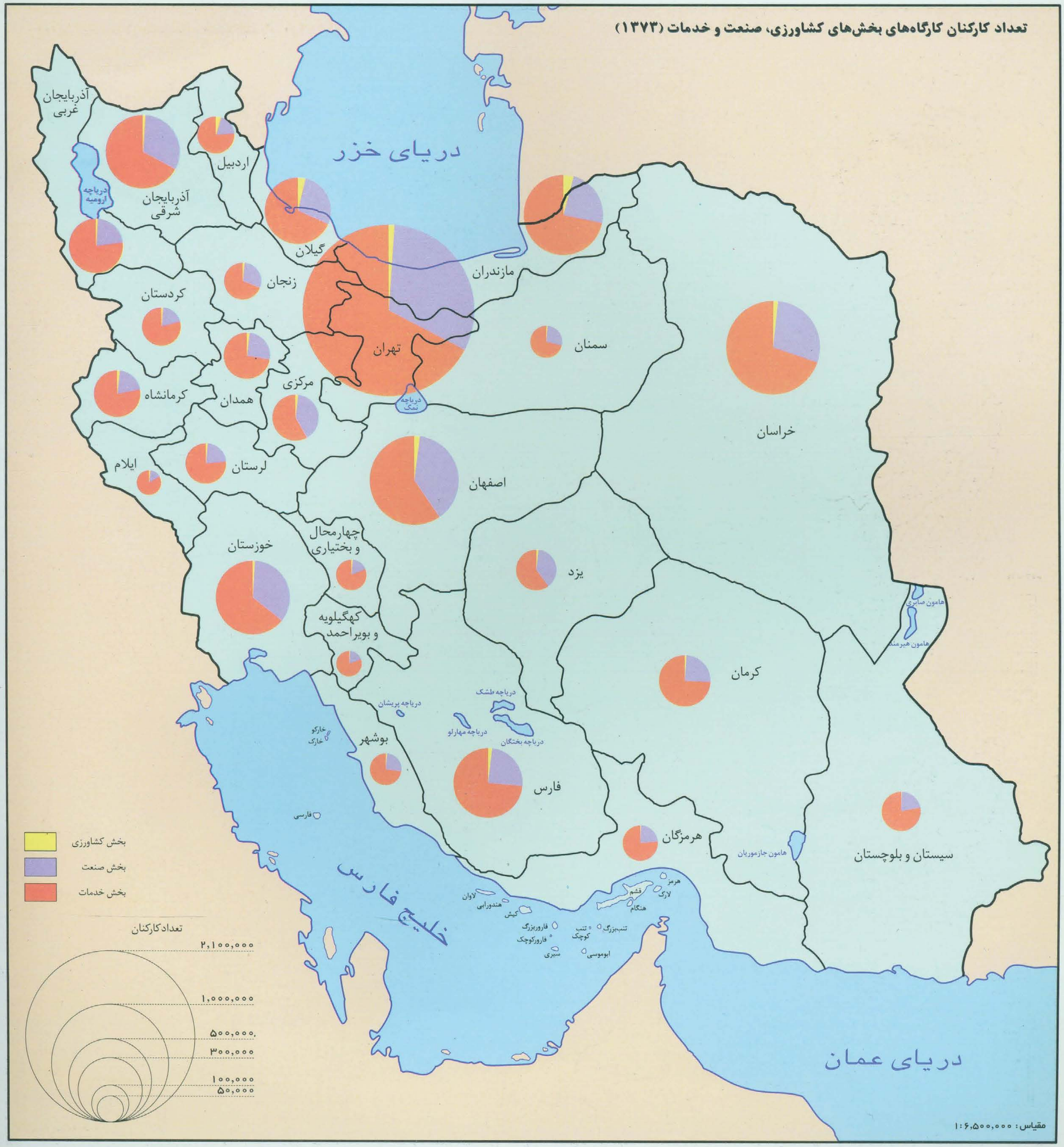
جالب توجه است به لحاظ اینکه استان تهران رتبه اول را از لحاظ شاخص توسعه انسانی در بین سایر استان‌ها دارا می‌باشد، درصد شاغلین کارگاهی بخش صنعت و خدمات در این استان به ترتیب برابر ۳۲ و ۶۷ درصد می‌باشد.



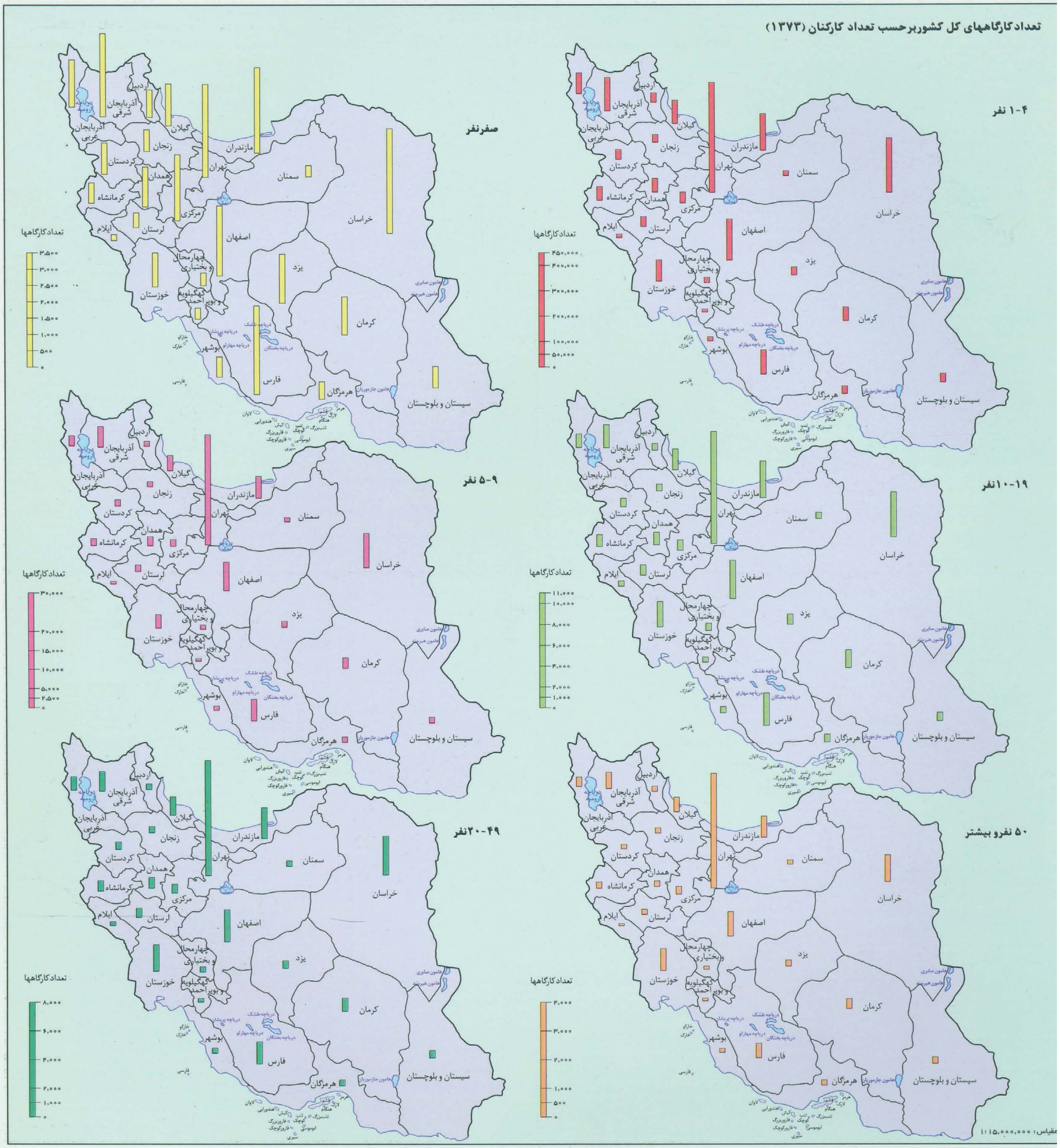



تعداد کارگاه‌ها در بخش‌های عمده اقتصادی (۱۳۷۳)
دریای خزر
اردبیل
آذربایجان شرقی
دریاچه ارومیه
آذربایجان غربی
گیلان
مازندران
زنجان
کردستان
تهران
سمنان
کرمانشاه
همدان
دریاچه نمک
مرکزی
خراسان
لرستان
ایلام
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
هامون صابری
هامون هیرمند
کرمان
دریاچه طشک
دریاچه پریشان
دریاچه مهارلو
دریاچه بختگان
خارکو
خارک
بوشهر
فارس
فارسی
هرمزگان
هامون جازموریان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
هرمز
لارک
قشم
هنگام
لاوان
هندورابی
کیش
فاروربزرگ
فاروزکوچک
تنب کوچک
تنب‌بزرگ
سیری
ابوموسی
دریای عمان
بخش کشاورزی
بخش صنعت
بخش خدمات
تعداد
۵۰۰,۰۰۰
۳۰۰,۰۰۰
۲۰۰,۰۰۰
۱۰۰,۰۰۰
۵۰,۰۰۰
۱۰,۰۰۰
مقیاس: ۱:۶,۵۰۰,۰۰۰

تعداد کارکنان کارگاه‌های بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات (۱۳۷۳)



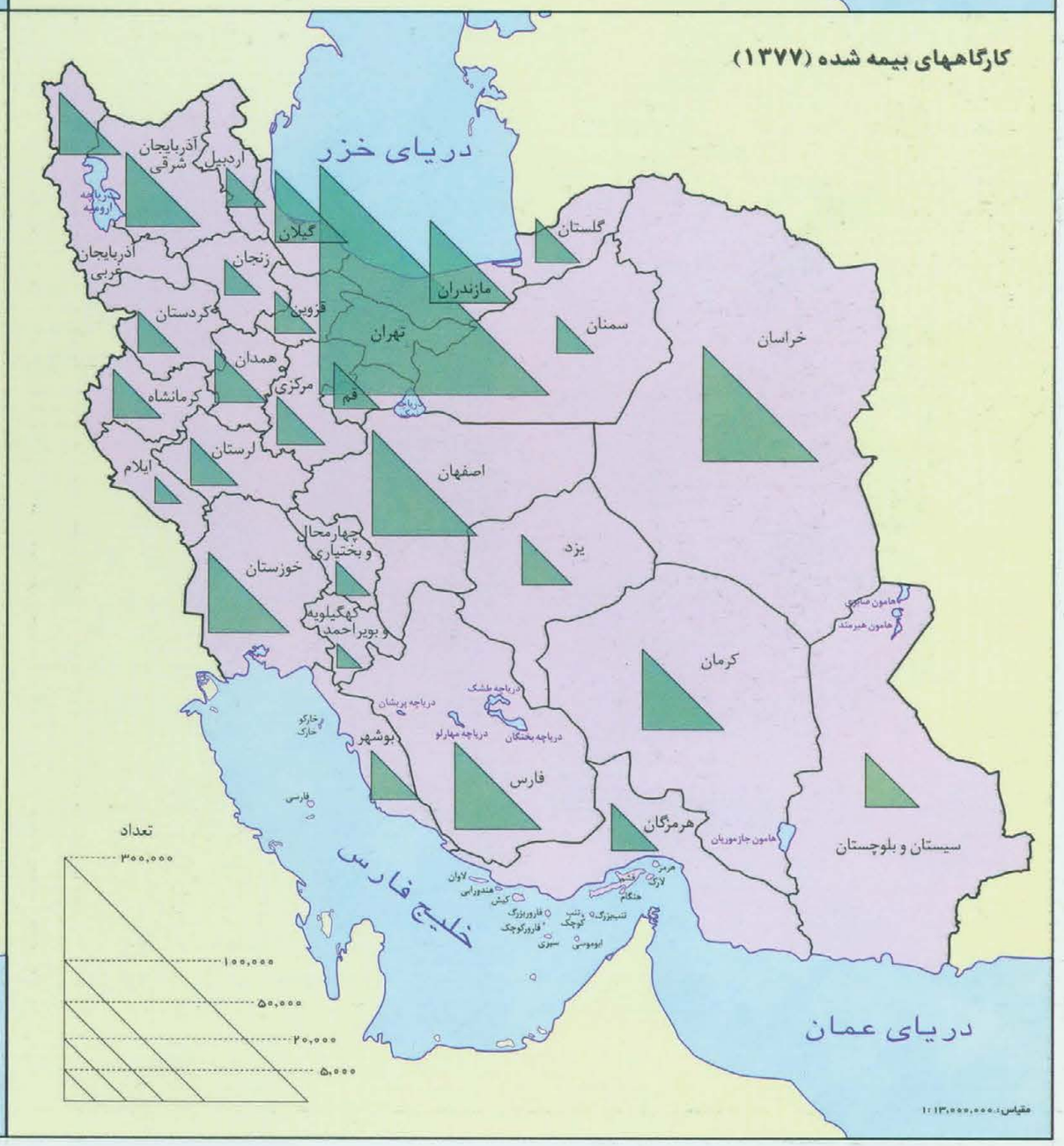
تعداد کارگاههای کل کشور برحسب تعداد کارکنان (۱۳۷۳)



بیمه شدگان دولتی و غیردولتی شاغل
در کارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
دریای خزر
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
کردستان
قزوین
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
خراسان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
دولتی
غیر دولتی
تعداد بیمه شدگان
نفر
۱,۷۰۰,۰۰۰
۱,۰۰۰,۰۰۰
۴۰۰,۰۰۰
۲۰۰,۰۰۰
۱۰۰,۰۰۰
۵۰,۰۰۰
خلیج فارس
دریای عمان
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

بیمه شدگان مرد وزن شاغل در
کارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
دریای خزر
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
کردستان
قزوین
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
خراسان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
زن
مرد
تعداد بیمه شدگان
نفر
۱,۷۰۰,۰۰۰
۱,۰۰۰,۰۰۰
۴۰۰,۰۰۰
۲۰۰,۰۰۰
۱۰۰,۰۰۰
۵۰,۰۰۰
خلیج فارس
دریای عمان
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

بیمه‌شدگان شاغل درکارگاههای بیمه شده
(۱۳۷۷)
دریای خزر
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
کردستان
قزوین
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
خراسان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
نفر
۱,۷۰۰,۰۰۰
۱,۰۰۰,۰۰۰
۴۰۰,۰۰۰
۲۰۰,۰۰۰
۱۰۰,۰۰۰
۵۰,۰۰۰
خلیج فارس
دریای عمان
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰


کارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
دریای خزر
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
کردستان
قزوین
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
خراسان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
ایلام
لرستان
اصفهان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
تعداد
۳۰۰,۰۰۰
۱۰۰,۰۰۰
۵۰,۰۰۰
۲۰,۰۰۰
۵,۰۰۰
خلیج فارس
دریای عمان
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

نظارت بر حسن اجرای قانون کار

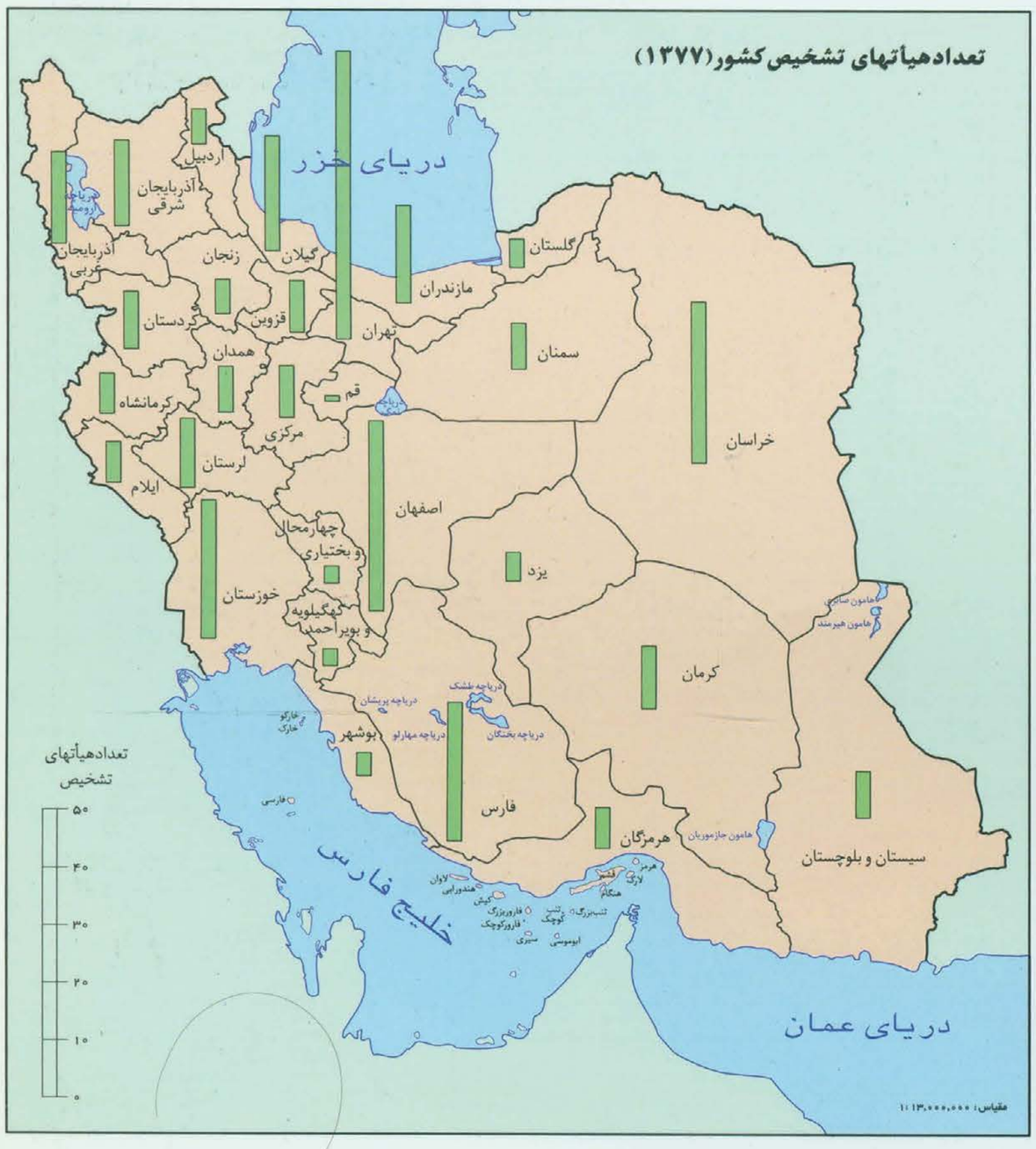
نظارت بر نحوهٔ اجرای قانون کار و چگونگی رابطه «کارگر» و «کارفرما» از دو طریق مستقیم و غیر مستقیم انجام می‌شود. در شیوهٔ مستقیم، نظارت توسط بازرسان کار انجام می‌گیرد. این بازرسان به صورت اتفاقی و نیز به صورت منظم به کارگاهها مراجعه می‌کنند، موارد اشکال را توضیح و راهنمایی‌های لازم را ارایه می‌دهند و گاه، در صورت لزوم، متخلف را به منظور پیگرد قانونی به دادگاه معرفی می‌نمایند. در شیوهٔ غیرمستقیم، نظارت از طریق مراجع حل اختلاف یعنی مراجعی که نقش دادگاههای کار را دارند صورت می‌گیرد. این مراجع به صورت دو مرحله‌ای و بر اساس اصل سه جانبه‌گرایی یعنی « مشارکت نیروی کار، کارفرما و دولت» به شکایاتی که از سوی کارگران یا کارفرمایان در ارتباط با نحوه اجرای مقررات قانونی یا اختلافات احتمالی بین کارگر و کارفرما مطرح می‌شود رسیدگی می‌کنند .

بر اساس قانون کار، اختلافات کارگر و کارفرما در مرحلهٔ نخست به صورت، سازش مستقیم بین دو طرف یا نمایندگان آنها حل و فصل می‌شود. تنها اختلافاتی که بر اساس سازش حل و فصل نگردند به مراجع حل اختلاف که، در ادارات کار و امور اجتماعی مستقر هستند ارجاع می‌شوند. اختلافات در وهلهٔ اول در مرجعی که هیأت تشخیص نامیده می‌شود مطرح و تنها چنانچه تصمیمات این هیأت‌ها مورد پذیرش طرفین شکایت واقع نشود، بر اساس اعتراض هر یک از دو طرف در هیأت حل اختلاف که نقش تجدید نظر را دارد مورد رسیدگی قرار می‌گیرند.

بر اساس آمار سال ۱۳۷۷ در این سال تعداد ۳۰۴،۵۶۵ نفر به هیأت‌های تشخیص مراجعه و طرح شکایت داشته‌اند که این شکایات در تعداد ۳۵۳ هیأت تشخیص مورد رسیدگی قرار گرفته است. از این تعداد شکایت ۱۱۷،۳۰۳ نفر به هیأت حل اختلاف ارجاع شده است. تعداد هیأت‌های حل اختلاف ۱۳۲ هیأت بوده است.

عملکرد ادارات روابط کار کشور

شرح / سال	تعدادشکایات واصله به هیئتهای تشخیص (نفر)	رسیدگی در هیئتهای تشخیص (نفر)	تعداد پرونده‌های واصله به‌هیئتهای حل اختلاف (نفر)	رسیدگی در هیئتهای حل اختلاف (نفر)	تعدادکل بازرسیهای انجام شده(نفر)	تعداد کل حوادث ناشی ازکار(نفر)
۱۳۷۴	۲۱۹،۴۸۵	۳۰۱،۴۹۰	۸۲،۶۱۴	۸۵،۲۰۱	۷۶،۵۱۸	۶،۹۸۳
۱۳۷۵	۲۳۹،۴۵۵	۳۱۲،۵۲۴	۸۰،۰۹۴	۸۴،۲۵۸	۷۹،۱۵۱	۷،۶۷۰
۱۳۷۶	۲۴۹،۸۱۳	۳۲۴،۱۸۲	۸۷،۵۵۶	۹۱،۹۶۰	۸۶،۹۱۳	۷،۲۹۸
۱۳۷۷	۳۰۴،۵۶۵	۳۸۴،۷۲۴	۱۱۰،۴۴۰	۱۱۷،۳۰۳	۹۱،۱۵۱	۶،۸۳۳



تشکلات کارگری و کارفرمایی

در حقوق کار امروز، نقش تشکلات کارگری و کارفرمایی، حقیقتی غیر قابل انکار است. متشکل شدن کارگران و کارفرمایان جهت دفاع از حقوق و منافع صنفی خود، گامی بزرگ در جهت دموکراسی و ایجاد نهادهای مدنی در جامعه است و موجب می‌شود بار تنظیم روابط کار از دوش دولت برداشته شده و ایجاد استانداردهای کار، نه صرفاً از طریق قانون‌گذاری بلکه از طریق مذاکرات گروهی و عقد پیمانهای دسته جمعی انجام پذیرد.

در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی و در جهت مشارکت بیشتر مردم در ادارهٔ امور خود و به ویژه جانشین کردن نهادهای مدنی به جای نهادهای قانونی و الزامی توجه به تشکیل سازمان‌های اصیل کارگری و کارفرمایی اهمیت یافت و حق تشکل به عنوان یکی از حقوق اساسی بشری مورد توجه خاص قرار گرفت .

در این راستا قانون شوراهای اسلامی کار در سال ۱۳۶۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی‌رسید و تشکیل شوراها که در قانون اساسی نیز بر آن تأکید شده بود، رسمیت یافته و قانونمند گردید. در قانون کار نیز بحث تشکلات کارگری و کارفرمایی مورد توجه خاص قرار گرفت و کارگران مخیر شدند که به یکی از سه صورت شورای اسلامی کار، انجمن صنفی کار و یا نماینده کارگر از حق تشکل خود بهره‌مند شوند.

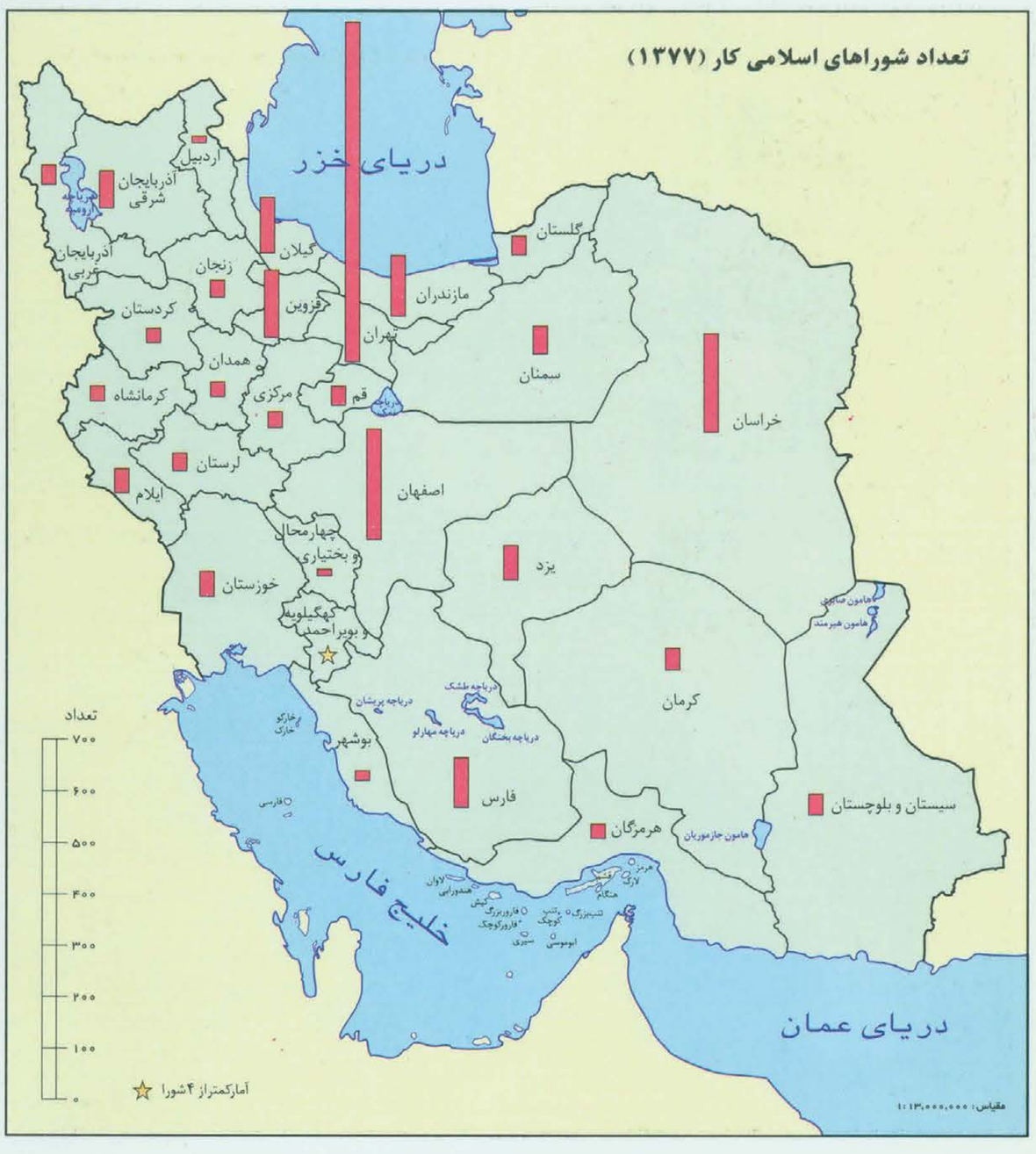
شورای اسلامی کار در کارگاههایی تشکیل می‌شود که بیش از ۳۵ نفر شاغل دایم داشته باشند. این شوراها ترکیبی از نمایندگان منتخب کارکنان و نمایندهٔ مدیریت هستند، علاوه بر ایفای نقش به عنوان یک تشکل کارگری صنفی، نوعی مشارکت را نیز بین کارگران و کارفرمایان تضمین می‌نمایند و انجمن‌های صنفی کارگری در سطح کارگاه نیاز به وجود حداقل ده نفر و در سطح صنف حداقل پنجاه عضو از صنف مربوطه را دارند، تا امکان تشکیل یابند. نمایندگان کارگران در کارگاههایی انتخاب می‌شوند که، در آنها کارگران تمایل به تشکیل شورای اسلامی کار یا انجمن صنفی نداشته باشند. هر یک از تشکل‌های یاد شده به صورت عمودی نیز دارای تشکیلاتی هستند فی‌المثل کانون هماهنگی در سطح استان یا کانون عالی در سطح کشور فعالیت می‌کنند.

براساس آمار موجود در آخر سال ۱۳۷۷، تعداد انجمن‌های صنفی کارگری در سطح کشور ۱۵۶ و تعداد نمایندگان کارگر انتخاب شده ۱،۴۲۹ نفر بوده است.

تعداد شوراهای اسلامی کار در همین تاریخ ۲،۲۶۷ شورا بوده است. در کنار کارگران، همان‌طور که اشاره شد کارفرمایان نیز می‌توانند از حق قانونی «تشکل» استفاده نمایند.

بر اساس قانون، تشکل کارفرمایی، عنوان انجمن صنفی کارفرمایی دارد و برای تشکیل آن لااقل وجود ده شخصیت حقوقی یا حقیقی ضروری است.

آمار سال ۷۷ تعداد انجمن‌های صنفی کارفرمایی تشکیل شده را ۲۶۰ انجمن نشان می‌دهد.



حمایت از اشتغال

توسعه و ایجاد فرصت‌های شغلی در کشورهای مختلف جهان معمولاً به واسطه سیاستگذاری‌های کلان اقتصادی ـ اجتماعی و به عنوان پوشش مشترک از سوی دستگاههای اقتصادی دولت و نهادهای مردمی و تشکل‌های صنفی کارگری و کارفرمایی تحقق می‌یابد و به طور متداول وزارتخانه‌های کار کشورها از طریق نظارت بر تنظیم بازارکار و در مواردی اتخاذ تدابیر منطقی برای حفظ فرصت‌های شغلی موجود به وظیفه خود عمل می‌نمایند .

در کشور جمهوری اسلامی ایران نیز این قاعده مرسوم است، اما موضوع افزایش نرخ بیکاری در چند ساله اخیر و ضرورت چاره‌اندیشی برای آن منجر به اخذ پاره‌ای تصمیمات و واگذاری وظایف جدیدی به دستگاههای دولتی (از جمله وزارت کار و امور اجتماعی) به منظور مقابله با این معضل اجتماعی شده است.

از جمله تصمیمات مذکور ایجاد صندوقی برای حمایت از فرصت‌های شغلی است .

صندوق حمایت از فرصت‌های شغلی

صندوق قرض‌الحسنه از فرصت‌های شغلی به استناد بند «ب» تبصره ۷ قانون بودجه سال ۱۳۷۱ کل کشور مصوب ۱۳۷۰/۱۱/۱۰ مجلس شورای اسلامی موجودیت یافت و آیین‌نامه اجرایی صندوق تحت عنوان «آیین‌نامه نحوه اداره صندوق قرض‌الحسنه حمایت از فرصت‌های شغلی و اساسنامه مربوط به آن» در جلسه مورخ ۱۳۷۰/۱۲/۲۵ هیأت محترم وزیران تصویب و برای اجرا به وزارت کار و امور اجتماعی ابلاغ و هیأت مدیره صندوق در راستای اهداف تعیین شده طبق اساسنامه فعالیت خود را آغاز نمود .

اهداف صندوق

۱ ـ پرداخت وام قرض‌الحسنه و اعطای تسهیلات به اشخاص حقیقی و حقوقی و حفظ وایجاد فرصت‌های شغلی.

۲ ـ سرمایه‌گذاری مستقیم یا مشارکت در احداث، توسعه، تکمیل و راه‌اندازی طرح‌های تولیدی، خدمات فنی و عمرانی که منجر به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید گردد.

فعالیت‌های صندوق

به منظور تحقق اهداف صندوق قرض‌الحسنه حمایت از فرصت‌های شغلی و تأمین بخشی از اهداف و سیاست‌های برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران، اهم فعالیت‌های صندوق در راستای ایجاد مشاغل جدید و حمایت از فرصت‌های شغلی موجود به شرح زیر می‌باشد:

۱ ـ اعطای تسهیلات مالی برای اجرای طرح‌های خود اشتغالی از طریق وام قرض‌الحسنه و تهیه ابزار و وسایل کار برای بیکارانی که فاقد امکانات مالی می‌باشند به منظور پرداختن به کار تولیدی و مولد .

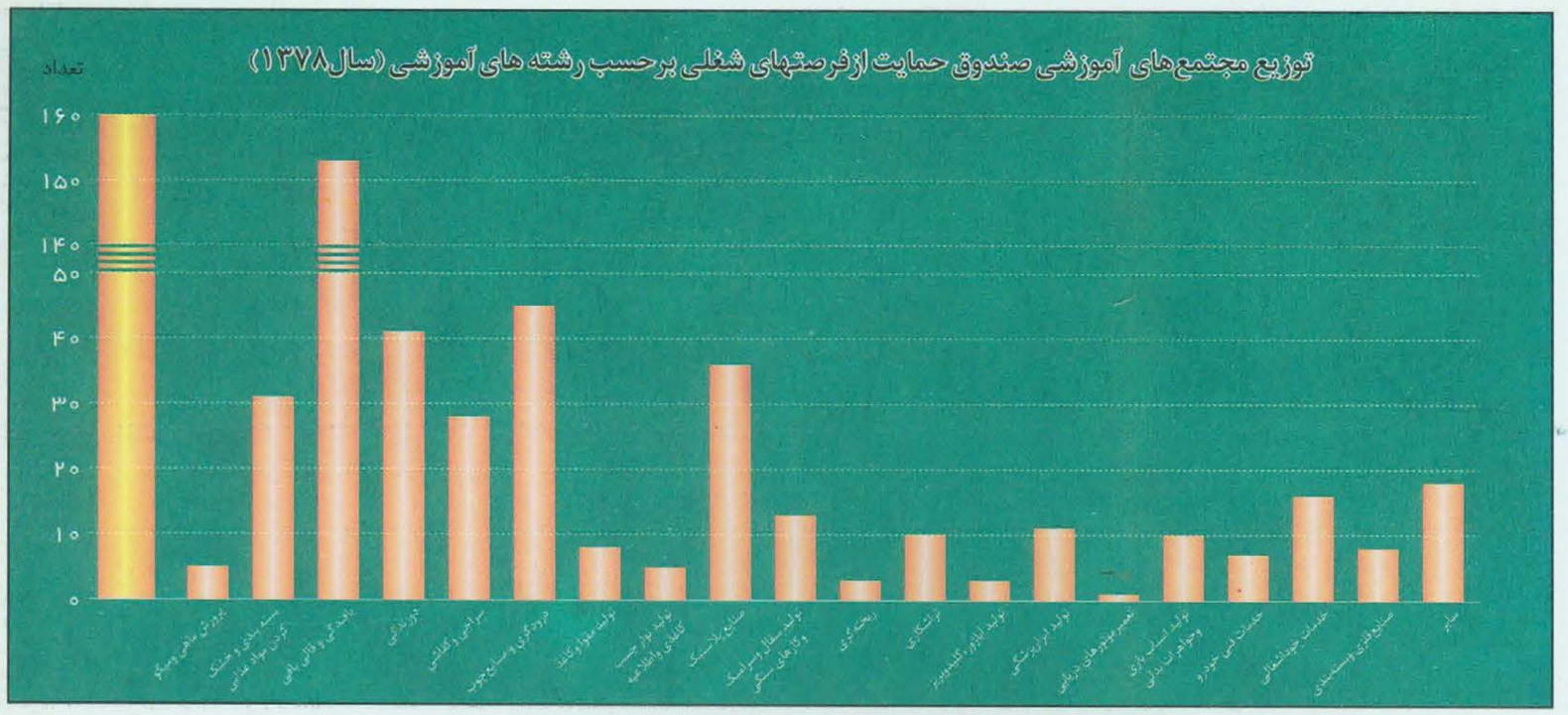
۲ ـ اعطای تسهیلات مالی به کارگاهها و کارخانجاتی که با مشکل نقدینگی مواجه‌اند یا تکمیل و راه‌اندازی خط تولید آنها در راستای اهداف حمایت از فرصت‌های شغلی موجود و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در آنها.

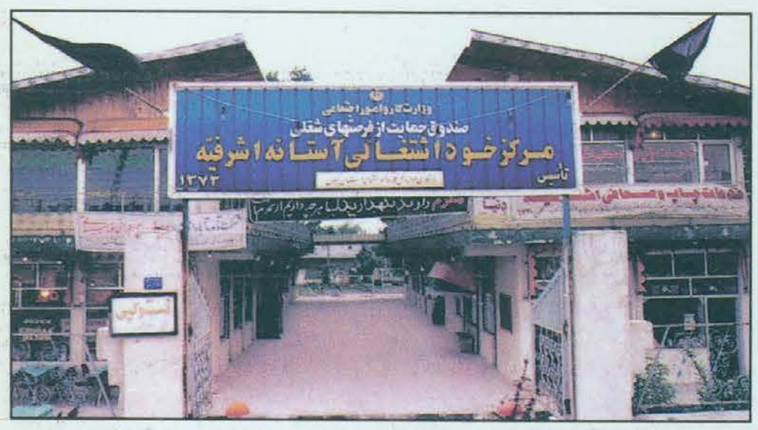
۳ ـ سرمایه‌گذاری مستقیم یا مشارکت در اجرای طرح‌های آموزش و اشتغال در نقاط شهری و هدایت نیروی بیکار، پس از گذراندن دوره‌های کارآموزی به بازارکار یا ایجاد اشتغال ثابت برای ایشان از طریق واگذاری مجتمع‌های ایجاد شده به آنها.

۴ ـ ارایه خدمات مختلف از جمله کارشناسی در زمینه‌های فنی، مالی، سرمایه‌گذاری و تولیدی که منجر به اجرای طرح‌های اشتغال‌زا گردد.

۵ ـ اجرای طرح‌های اشتغال‌زا از محل اعتبارات تبصره ۳۷ قانون بودجه سال‌های ۱۳۷۵ و ۱۳۷۶ کل کشور در نقاط محروم کشور (دهستان‌های محروم).

۶ ـ صندوق قرض‌الحسنه حمایت از فرصت‌های شغلی در طی سال‌های ۱۳۷۸ـ۱۳۷۲ موفق به ایجاد ۴۵۲ مجتمع آموزش و اشتغال با رشته‌های شغلی گوناگون و فراهم آوردن امکانات شغلی برای تعدادی از بیکاران کشور گردیده‌است.

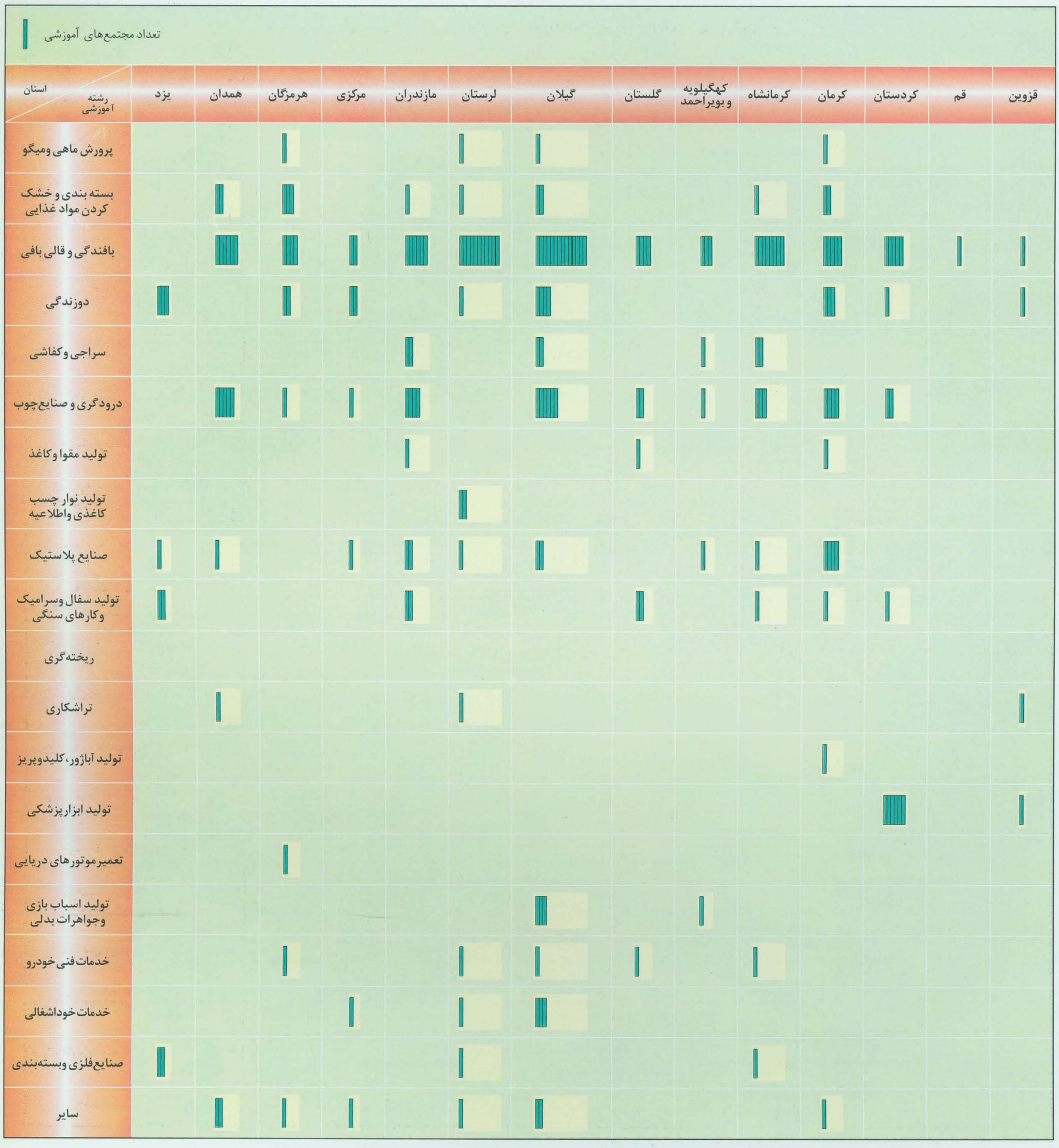




میزان تسهیلات پرداخت ودریافت شده ومانده طرحهای خوداشغالی واشتغالزا از بدو فعالیت صندوق تا آبان ماه ۱۳۷۸

نوع وام	تعداد وام‌گیرندگان (نفر)	تعداد اشتغالزایی (نفر)	پرداختی (ریال)	دریافتی (ریال)	مانده(دردست وصول) (ریال)
طرحهای خوداشغالی	۲۷,۵۲۲	۲۷,۵۳۷	۹۰,۹۶۲,۶۱۶,۲۹۳	۱۷,۶۰۴,۱۷۱,۰۶۱	۷۳,۳۵۸,۴۴۵,۲۳۲
طرحهای اشتغالزا	۲۰۱	۵,۴۰۱	۱۸,۱۹۰,۰۳۲,۳۹۸	۶,۷۶۴,۰۰۲,۱۱۶	۱۱,۴۲۶,۰۳۰,۲۸۲
جمع	۲۷,۷۲۳	۳۲,۹۳۸	۱۰۹,۱۵۲,۶۴۸,۶۹۱	۲۴,۳۶۸,۱۷۳,۱۷۷	۸۴,۷۸۴,۴۷۵,۵۱۴

توزیع مجتمع‌های آموزشی صندوق حمایت ازفرصتهای شغلی برحسب رشته های آموزشی (سال۱۳۷۸)


تعداد مجتمع‌های آموزشی
استان
رشته آموزشی
یزد
همدان
هرمزگان
مرکزی
مازندران
لرستان
گیلان
گلستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمانشاه
کرمان
کردستان
قم
قزوین
پرورش ماهی ومیگو
بسته بندی و خشک کردن مواد غذایی
بافندگی و قالی بافی
دوزندگی
سراجی وکفاشی
درودگری و صنایع چوب
تولید مقوا وکاغذ
تولید نوار چسب کاغذی واطلاعیه
صنایع پلاستیک
تولید سفال وسرامیک وکارهای سنگی
ریخته‌گری
تراشکاری
تولید آباژور، کلیدوپریز
تولید ابزارپزشکی
تعمیرموتورهای دریایی
تولید اسباب بازی وجواهرات بدلی
خدمات فنی خودرو
خدمات خوداشغالی
صنایع فلزی وبسته‌بندی
سایر

فصل سوم: مزد و بهره‌وری

تعریف مزد و اهمیت آن

در بررسی نیروی کار هر کشور مزد و مسایل مربوط به آن یکی از مهم‌ترین مباحث اقتصادی را تشکیل می‌دهد. مزد عبارت است از ارزش کار که، اگر به طور ماهانه پرداخت شود حقوق، و چنانچه روزانه پرداخت شود، مزد نامیده می‌شود.

ماده ۳۵ قانون کار، مزد را به این ترتیب تعریف می‌کند، مزد عبارت است از، وجوه نقدی یا غیرنقدی و یا مجموع آنها که، در مقابل انجام کار به کارگر پرداخت می‌شود.

قشر عظیمی از آحاد جامعه را در هر کشور مزد و حقوق‌بگیران تشکیل می‌دهند. در کشور ما مشمولان قوانین کار، استخدام کشوری، شرکت‌های دولتی، مشمولین مقررات استخدامی نیروهای مسلح و همچنین مشمولان مقررات استخدامی خاص، همگی در زمره مزد و حقوق‌بگیران هستند. لذا شناخت تحول و دگرگونی‌های مزد و آثار آن در زمینهٔ مسایل اقتصادی نظیر قیمت تمام شده محصولات و اشتغال حایز اهمیت زیادی است.

اهمیت مزد از دیدگاههای مختلف

مزد را معمولاً از سه دیدگاه حقوقی، اقتصادی و اجتماعی مورد بررسی قرار می‌دهند.

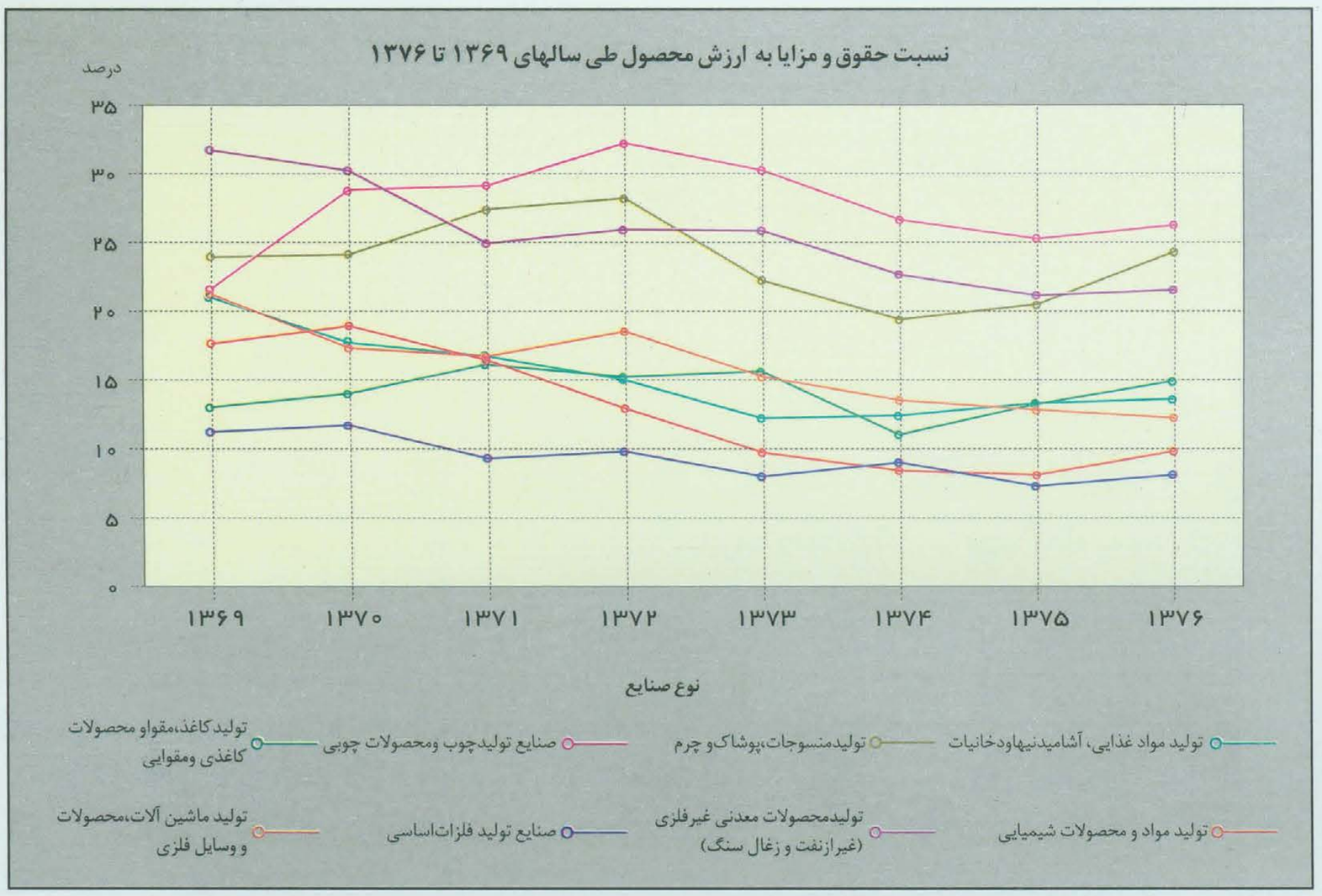
مزد از دیدگاه حقوقی

به دلیل ایجاد رابطه حقوقی و تبعیت مزد گیرنده از مزد دهنده ضوابط این رابطه و تبعیت را مقررات استخدامی حاکم بر روابط این دو، تعیین می‌کند.

مزد از دیدگاه اقتصادی

از دیدگاه اقتصادی، اهمیّت مزد در آن است که، در چرخهٔ اقتصادی جامعه به عنوان عاملی تعیین کننده در قیمت تمام شده یا قیمت فروش کالا یاخدمات بوده و بدین لحاظ از نظر اقتصادی دارای اهمیت بسزایی است.

در شرایط متعارف اقتصادی سهم هر یک از عوامل تولید در قیمت تمام شده، تابع عوامل مختلفی نظیر، سیاست‌های اقتصادی، بهره‌وری نیروی کار، مدیریت منابع انسانی و نظایر آن است. با این همه سهم مزد را می‌توان با توجه به استانداردهای بین‌المللی بین ۳۰ تا ۳۵ درصد در نظر گرفت.



بررسی‌های به عمل آمده در کشور ما نشان می‌دهد که سهم مزد در ارزش محصولات و تولیدات، تا حدی پایین‌تر از درصدهای فوق قرار دارد و این امر نشان می‌دهد که عمدتاً روند افزایش قیمت سایر عوامل تولیدی، متناسب با عامل هزینه دستمزد نبوده و رشد قیمت عوامل غیر مزدی شتاب بیشتری دارد.

مزد از دیدگاه اجتماعی

از دیدگاه اجتماعی‌مزد یا حقوق بعنوان تأمین کنندهٔ معیشت قشر عظیمی از جامعه مطرح است و تکلیفی که مراجع رسمی و ذیربط قانونی در تعیین حداقل مزد و حقوق دارند بیشتر ناظر به مورد اخیر است و از این نظر تقریباً کلیهٔ کشورهای جهان اصل تعیین حداقل مزد را در جهت حمایت از نیروی کار پذیرفته و به اجرا گذارده‌اند.

در کشور ما تعیین حداقل دستمزد و چگونگی افزایش آن در خصوص هر یک از اقشار مزد و حقوق‌بگیران تابع مقررات قانونی مربوطه است. در مورد کارکنان دولت به موجب تبصره ۴ ماده یک قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت تغییر حقوق کارکنان با توجه به شاخص هزینهٔ زندگی همه ساله با تصویب دولت صورت می‌گیرد.

در بخش مشمولان قانون کار به موجب ماده ۴۱ این قانون تعیین حداقل مزد با در نظر گرفتن میزان تورم و نیز تعداد افراد خانوار که از سوی مراجع رسمی اعلام می‌شود، سالی یکبار به عهدهٔ شورای عالی کار واگذار شده است. این شورا موظف است میزان حداقل دستمزد و چگونگی افزایش را در سایر سطوح مزدی اعلام نماید.

حداقل مزد از رقم ۶۳۵ ریال در سال ۱۳۶۱ به ۱۲،۰۶۱ ریال در سال ۱۳۷۸ رسیده است که از نظر اسمی حدود ۱۸/۹ درصد رشد سالیانه داشته است. لیکن با توجه به متوسط نرخ تورم در سالهای مذکور (۲۱/۷ درصد) افزایش حداقل مزد کمتر از میزان تورم در سال‌های مورد بحث می‌باشد.

شاخص بهای کالاها و خدمات از ۱۰۰ در سال ۱۳۶۱ به ۲،۳۱۱ در سال ۱۳۷۷ رسیده و ارزش اسمی حداقل مزد از ۶۳۵ ریال در سال ۱۳۶۱ به ۱۲،۰۶۱ ریال در سال ۱۳۷۸ افزایش یافته است این امر می‌تواند ناشی از مشکلات اقتصادی ناشی از جنگ تحمیلی و نیز تلاش جامعه برای گذر از مرحله وابستگی به مرحله جدید استقلال اقتصادی باشد.

شاخص بهای کالاها و خدمات طی سالهای ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۷ و شاخص حداقل مزد (۱۳۶۱=۱۰۰)

سال	شاخص بها	نرخ تورم	مبلغ اسمی (ریال)	مبلغ واقعی (ریال)	شاخص اسمی	شاخص واقعی
۱۳۶۸	۳۲۳/۷	۱۷/۴	۸۳۰	۲۵۶	۱۳۱	۴۰
۱۳۶۹	۳۵۲/۸	۹/۰	۱۰۰۰	۲۸۳	۱۵۷	۴۵
۱۳۷۰	۴۲۵/۸	۲۰/۷	۱۶۶۷	۳۹۱	۲۶۳	۶۲
۱۳۷۱	۵۲۹/۷	۲۴/۴	۲۲۶۷	۴۲۸	۳۵۷	۶۷
۱۳۷۲	۶۵۱/۰	۲۲/۹	۲۹۹۴	۴۶۰	۴۷۱	۷۲
۱۳۷۳	۸۷۹/۵	۳۵/۲	۳۸۹۴	۴۴۳	۶۱۳	۷۰
۱۳۷۴	۱۳۱۴/۰	۴۹/۴	۵۳۳۳	۴۰۶	۸۴۰	۶۴
۱۳۷۵	۱۶۱۸/۸	۲۳/۲	۶۹۰۷	۴۲۷	۱۰۸۸	۶۷
۱۳۷۶	۱۸۹۸/۹	۱۷/۳	۸۴۸۲	۴۴۷	۱۳۳۶	۷۰
۱۳۷۷	۲۳۱۱/۰	۲۱/۷	۱۰۰۵۱	۴۳۵	۱۵۸۳	۶۸/۵

طبقه‌بندی و ارزشیابی مشاغل

علل پیدایش و اهمیت ارزشیابی مشاغل

امروزه ارزشیابی مشاغل را بایستی از ابزارهای مؤثر مدیریت‌ها در ادارهٔ بهینه منابع انسانی دانست.

توسعهٔ صنعت، افزایش تخصص‌ها، وابستگی بخش عظیمی از نیروی کار

تغییرات شاخص‌های تولید، اشتغال، مزد و حقوق و مزایا، و بهره‌وری در کارگاههای بزرگ صنعتی
(۱۳۶۹ = ۱۰۰)

شرح / سال	۱۳۶۹	۱۳۷۰	۱۳۷۱	۱۳۷۲	۱۳۷۳	۱۳۷۴	۱۳۷۵	۱۳۷۶
تولید	۱۰۰	۱۲۱/۴	۱۲۴/۷	۱۲۱/۳	۱۲۹/۴	۱۳۸/۴	۱۵۷/۹	۱۷۴/۶
اشتغال	۱۰۰	۱۰۶/۳	۱۰۸/۰	۱۰۶/۵	۱۰۵/۱	۱۰۶/۱	۱۰۸/۴	۱۱۰/۷
مزد و حقوق و مزایا (قبل از تعدیل)	۱۰۰	۱۳۷/۵	۱۷۹/۴	۲۳۱/۴	۲۹۵/۵	۴۲۸/۱	۵۴۰/۶	۶۸۸/۸
مزد و حقوق و مزایا (بعد از تعدیل)	۱۰۰	۱۱۳/۹	۱۱۹/۵	۱۲۵/۶	۱۱۸/۵	۱۱۴/۰	۱۱۷/۸	۱۲۸/۰
بهره وری (تولید سرانه)	۱۰۰	۱۱۳/۰	۱۱۴/۵	۱۱۴/۷	۱۲۴/۰	۱۳۰/۴	۱۴۵/۷	۱۵۷/۷

به دولت‌ها و مؤسسات خصوصی، تنوع نیازها، فشار اتحادیه‌های کارگری و حساس شدن مسأله حقوق و دستمزد، موجب پیدایش و تکامل طبقه‌بندی مشاغل گردید. تا به این ترتیب اهداف اساسی اداره نیروی کار، نظیر سپردن کار به کاردان، بهبود روابط میان کارکنان و کارفرمایان، ایجاد انگیزه برای تولید بیشتر و با کیفیت بهتر را از طریق برقراری عدالت مزدی و پرداخت مزد مناسب با ارزش کار، جامه عمل پوشاند.

ارزشیابی و طبقه‌بندی مشاغل در ایران

آغاز اجرای طبقه‌بندی مشاغل نیروی کار در ایران رامی‌توان اجرای اولین قانون استخدام کشوری دربسال ۱۳۰۱ دانست که، برای اولین بار در مورد مشاغل کارکنان دولت به نوعی طبقه‌بندی به مورد اجرا گذارده شد. سپس با تصویب و اجرای قانون استخدام کشوری و تأسیس سازمان امور اداری و استخدامی کشور تحول یافت و با اجرای قانون مذکور در باره کارکنان دولت طبقه‌بندی مشاغل به صورت جامعی به مرحله اجرا گذارده شد که، تا امروز نیز تغییرات اساسی پیدا نکرده است.

در بخش مشمولان قانون کار نیز ارزشیابی مشاغل کارگری از سال‌های ۱۳۵۲ و ۱۳۵۳ با تصویب ماده واحده راجع به اجرای طبقه‌بندی آغاز و کلیهٔ کارگاههای دارای حداقل ۱۰۰ نفر کارگر ملزم به اجرای آن گردیدند. پس از پیروزی انقلاب اسلامی نیز وزارت کار و امور اجتماعی نظام ارزشیابی واحدی را برای اجرای طبقه‌بندی مشاغل کارکنان مشمول قانون کار تدوین و به مورد اجرا گذارد که امروزه کلیه کارگاههای دارای ۵۰ نفر کارگر و بیشتر ملزم به اجرای آن می‌باشند به طوری که در حال حاضر در مورد بیش از ۲,۰۰۰ کارگاه با حدود ۵۰۰ هزار نفر کارگر طبقه‌بندی مشاغل به اجرا گذارده شده است.

بهره‌وری نیروی کار

اهمیت بهره‌وری

هر چند که اقتصاددانان از دیر زمان با بهره‌وری آشنا بوده و در نوشته‌های خود به آن اشاره نموده‌اند لیکن از حدود سال ۱۹۵۰ به بعد است که بهره‌وری به عنوان یک پدیده اقتصادی جای خود را در مسایل اقتصادی و اجتماعی باز نمود و به تدریج نسبت به مفهوم بهره‌وری توجه روزافزونی صورت گرفت تا امروزه که به عنوان یک ابزار اساسی برای توسعهٔ اقتصادی نگریسته می‌شود.

تعریف بهره‌وری

بهره‌وری را نسبت داده به ستانده تعریف نموده‌اند. امروزه بهره‌وری معنای گسترده‌ای در سطح ملی یافته و تمام فرآیند تبدیل مواد خام به کالاها و خدمات و مصرف را شامل می‌گردد و مفاهیمی چون اثربخشی و کارآیی را در بر می‌گیرد. بهره‌وری را می‌توان افزایش تولید همراه با اتلاف کمتر منابع تولید و با کیفیّت تهیه بهتر و کار آسانتر و رفاه بیشتر برای آحاد جامعه دانست.

در بهره‌وری هر چند که عوامل متعدّدی نظیر منابع طبیعی ـ سرمایه ـ تکنولوژی و نیروی کار دخالت دارند ولی نیروی کار انسانی به عنوان محور اصلی تولید جایگاه ویژه‌ای دارد وآن را پیش نیاز افزایش بهره وری دانسته‌اند.

بهره‌وری در ایران

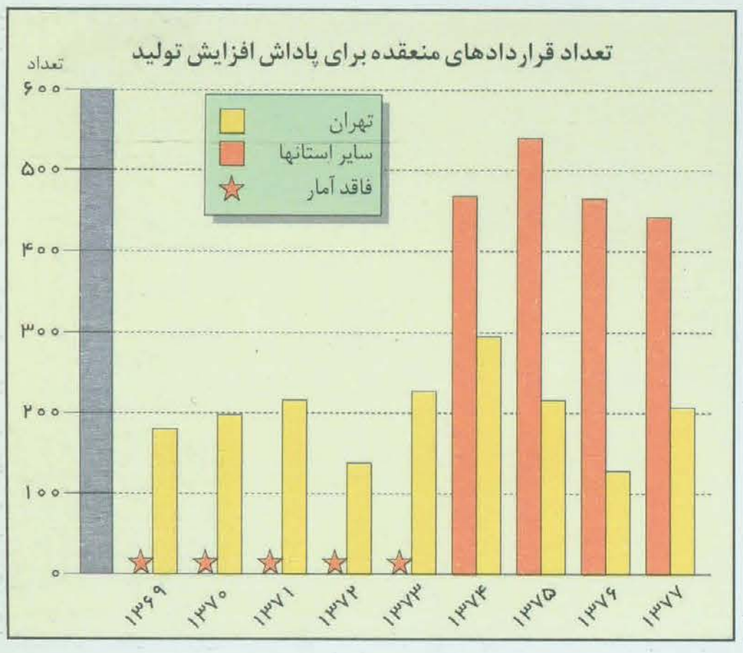
در سال‌های اخیر بهره‌وری در ایران مورد توجه واقع شده است. تشکیلاتی به عنوان سازمان بهره‌وری ملی از سال ۱۳۷۱ وابسته به وزارت صنایع سنگین تشکیل گردید که فعالیت‌های آن در زمینه‌های برگزاری دوره‌های آموزشی و سمینارها ـ انتشار کتب و نشریات ـ فراگیر شدن مفهوم بهره‌وری ـ اعزام تیم‌های مطالعاتی به خارج ـ تماس و همکاری با سازمان بهره‌وری آسیایی و سازمان‌های ملی بهره‌وری سایر کشورها ـ مطالعه و تحقیق به منظور تدوین و اجرای برنامه‌های مناسب اندازه‌گیری و افزایش بهره‌وری می‌باشد. این سازمان در سال ۱۳۷۷ از وزارت صنایع جدا و وابسته به سازمان امور اداری و استخدامی کشور گردید.

جدا از سازمان مذکور در وزارت کار و امور اجتماعی نیز توجه به بهره‌وری با هدف ارتقای بهره‌وری نیروی کار با تشکیل دفتر بهره‌وری کار قبل از انقلاب آغاز شد که بیشتر جنبهٔ مطالعاتی داشت.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی به منظور فعالیت کاربردی تر در زمینه بهره‌وری، دفتر مذکور در اداره کل طبقه بندی مشاغل و مزد ادغام گردید و امروزه به عنوان اداره کل بهره‌وری و مزد که از جمله وظایف آن تعمیم و توسعهٔ بهره وری نیروی کار می باشد شناخته می شود .

بر اساس ماده ۴۷ قانون کار، کارفرمایان و کارگران می‌توانند نسبت به انعقاد قراردادهای پاداش افزایش تولید به منظور تولید بیشتر با افزایش کیفیّت یا کاهش ضایعات یا ترکیبی از آنها اقدام نمایند که، ترویج و توسعه نظارت بر انعقاد پیمان‌های مذکور، توسط اداره کل بهره‌وری و مزد صورت می گیرد.

رابطه بهره‌وری و مزد و نیروی کار بررسی‌های انجام شده از سوی بانک مرکزی حاکی از رشد بهره‌وری نیروی کار در سال‌های گذشته در کشور می‌باشد. در این روند شاخص تولید در کارگاههای صنعتی بزرگ کشور در سال ۱۳۷۶ نسبت به سال ۱۳۶۹ از ۱۰۰ به ۱۷۴/۶ افزایش یافته است. شاخص مزد و حقوق نیز از نظر اسمی به ۶۸۸/۸ رسیده اما از نظر واقعی (پس از تعدیل) از ۱۰۰ در سال ۶۹ به ۱۲۸ در سال ۱۳۷۶ افزایش یافته و هر چند به نسبت سال رشد داشته اما شتاب آن کندتر از شتاب تولید بوده است. شاخص بهره‌وری کار از ۱۰۰ در سال ۱۳۶۹ به ۱۵۷/۷ در سال ۱۳۷۶ رسیده است که، شتاب رشد این شاخص تندتر از شتاب مزد واقعی است و بیانگر آن است که، نیروی کار در افزایش بهره‌وری تأثیر داشته و مناسبات انسانی و تکنولوژیکی حاکم بر تولید، از جهت‌گیری‌های مثبت و سازنده برخوردار بوده است. شاخص اشتغال نیز از ۱۰۰ در سال ۱۳۶۹ به ۱۱۰/۷ در سال ۱۳۷۶ رسیده و روند این شاخص که در سال‌های ۱۳۷۲ و ۱۳۷۳ کاهش داشته است از سال ۱۳۷۴ مجدداً رو به افزایش گذاشته‌است.



فصل چهارم: خدمات اجتماعی و امور رفاهی

بخش معتنابهی از ارایه خدمات رفاهی ـ اجتماعی به نیروی کار (مشمولین قانون کار) توسط وزارت کار و امور اجتماعی انجام یا نظارت می‌شود. این امور طیف نسبتاً وسیعی از فعالیّت‌ها اعم از مددکاری اجتماعی، ارتقا سطح آگاهیهای اجتماعی و فرهنگی، رسیدگی به امور زنان کارگر، بررسی تأسیسات و امکانات رفاهی در کارگاه، پوشش بیمه بیکاری، گسترش ورزش کارگری، گسترش مالکیت سهام واحدهای تولیدی، پرداخت یارانه کارگری و ... را شامل می‌گردد.

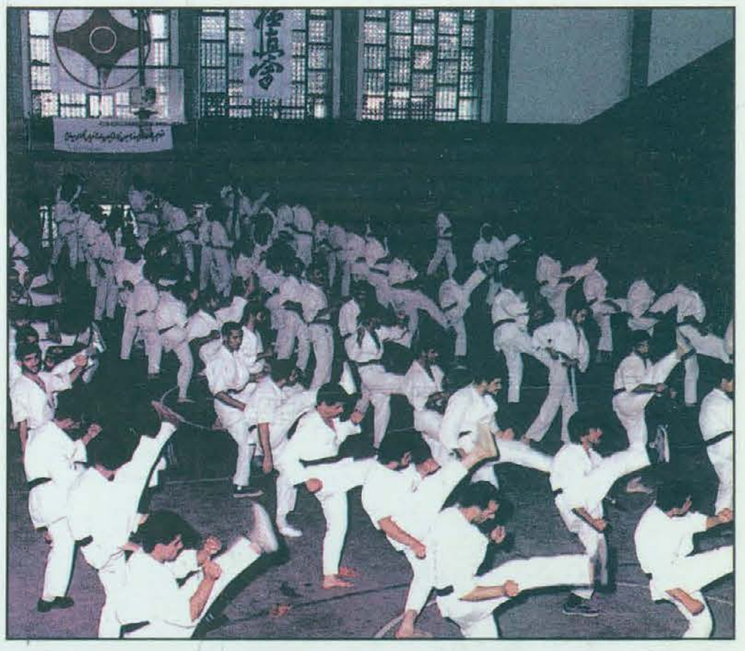
بسیاری از امور مذکور کیفی بوده و در قالب ارقام و آمار قابل تبیین نمی‌باشد، اما به صورت خلاصه در مواردی که به ویژه با اتّکا به آمار و ارقام امکان ارایه آنها وجود داشته باشد به بیان آنها پرداخته می‌شود.

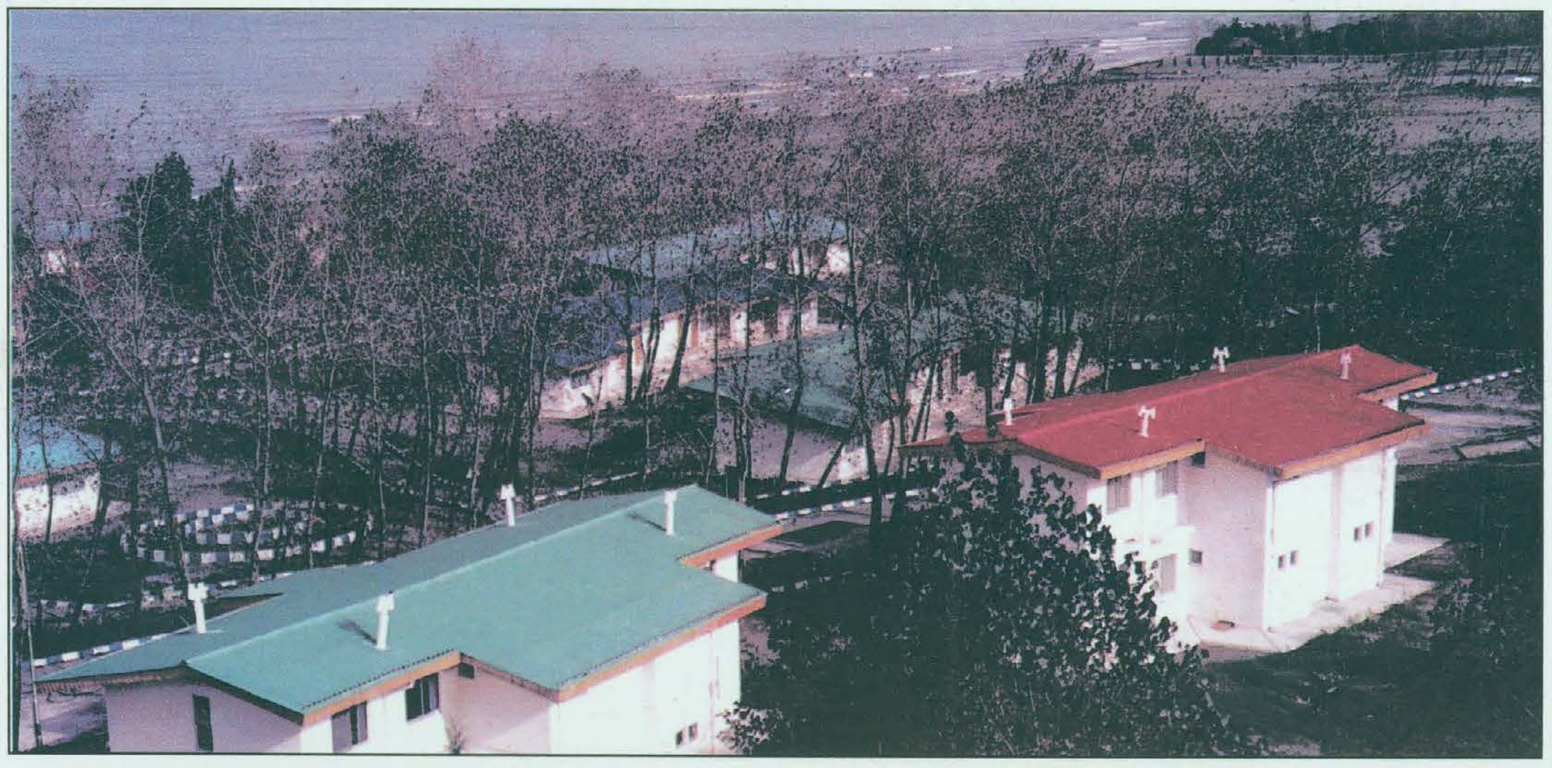
ورزش کارگری

تربیت‌بدنی و ورزش کارگران از دیرباز اهمیّت شایان توجهی داشته و تاکنون کارگران کشور در زمینه‌های قهرمانی صاحب عناوین متعددی بوده‌اند. در حال حاضر ۱۱۳ مجتمع و باشگاه ورزشی کارگری در سطح کشور اختصاصاً برای کارگران و خانواده‌هایشان احداث و تجهیز گردیده است، علاوه بر این در بسیاری از کارگاههای بزرگ نیز باشگاه‌های ورزشی ـ تفریحی خصوصی جهت کارکنان آنها دایر و به ارایه خدمات مشغول‌اند.

بیمه بیکاری

قانون بیمه بیکاری در سال ۱۳۶۶ برای اجرا به مدت سه سال به صورت آزمایشی تصویب شد و در سال ۱۳۶۹ با تغییراتی برای اجرای دایم به تصویب رسید. از نظر این قانون بیکار کسی است که اولاً نزد سازمان تأمین اجتماعی





بیمه شده و ثانیاً بدون میل و اراده بیکار و آماده کار باشد.

پرداخت مستمری بیمه بیکاری که غالباً تا حدود ۸۰ درصد درآمد خانوار

واگذاری سهام به کارگران سراسرکشور به صورت نقدی، اعتباری و مستقیم

سال واگذاری	تعدادسهام واگذاری	تعدادکارگران	تعداد واحدهای تولیدی	مبلغ سهام واگذاری روز(ریال)	میانگین مبلغ‌سهام
از سال ۱۳۷۰ لغایت ۱۳۷۳	۶,۶۱۳,۶۹۶	۵۱,۷۶۵	۸۰	سازمان صنایع ۱,۶۷۸,۱۳۹,۹۵۱ سازمان مالی ۲۰,۷۷۹,۰۰۰,۰۰۰	۴۳۳,۸۲۹
از فروردین ۷۴ لغایت اسفند ۷۴	۱۷,۸۱۸,۲۱۸	۵۵,۷۸۳	۶۹	۱۵۶,۲۸۷,۱۲۹,۷۲۰	۲,۸۰۱,۸۴۸
از فروردین ۷۵ لغایت اسفند ۷۵	۱۴,۲۵۶,۸۵۹	۴۲,۹۷۸	۷۵	۱۳۰,۵۱۳,۰۰۰,۰۰۰	۳,۰۳۶,۷۴۰
از فروردین ۷۶ لغایت اسفند ۷۶	۸,۰۳۴,۸۴۹	۱۸,۴۰۸	۶۵	۵۷۵,۵۲۹,۰۰۰,۰۰۰	۳۱,۲۶۵,۱۵۶
از فروردین ۷۷ لغایت اسفند ۷۷	۷,۴۳۴,۰۱۲	۲۳,۲۲۰	۶۲	۵۶,۰۴۸,۰۰۰,۰۰۰	۲,۴۱۳,۷۸۱
چهارماهه اول سال ۷۸	۵,۸۷۲,۱۱۲	۱۱,۶۴۸	۳۰	۶,۲۴۳,۰۰۰,۰۰۰	۵۳۵,۹۷۲
جمع	**۶۰,۰۲۹,۷۴۶**	**۵۳۱,۸۳۰**	**۳۸۱**	**۹۴۷,۰۷۷,۲۶۹,۶۷۱**	**۱,۷۸۰,۷۹۰**

کارگر را شامل می‌شود، نقطه اتکا و اطمینان خاطری است تا در مواقع لزوم از فروپاشی بنیان اقتصادی خانوار جلوگیری نماید.

در سالهای اخیر به علت گستردگی نسبی بیکاری، میزان پرداختهای سازمان تأمین اجتماعی بابت مقرری بیمه بیکاری افزایش یافته است.

واگذاری سهام

در اجرای قانون گسترش مالکیت واحدهای تولیدی در سال ۱۳۵۴، واگذاری سهام کارخانه‌های تولیدی به کارگران آغاز گردید و تا پایان سال ۱۳۶۹ بیش از ۳۲۸,۰۰۰ نفر از کارگران در سهام کارخانه‌های تولیدی سهیم شدند، در سال ۱۳۷۰ با تصویب‌نامه هیئت وزیران سقف ریالی واگذاری سهام به هریک از کارگران به میزان حداکثر یک میلیون ریال مورد تأیید واقع گردید و در سال ۱۳۷۳ با تصویب قانون نحوهٔ واگذاری سهام دولتی و متعلق به دولت به ایثارگران و کارگران سقف ریالی برای هر سهامدار تا دو میلیون ریال افزایش یافت. در حال حاضر بیش از ۵۳۱,۸۰۰ نفر از کارگران کشور در سهام کارخانه‌های تولیدی سهیم‌اند و میانگین مبلغ سهام آنها بیش از ۱/۷۸ میلیون ریال است.

یارانه کارگری

به منظور حفظ و تداوم قدرت خرید کارگران و خانوارهای کارگری، شورایعالی کار در پایان سال ۱۳۶۵ کارفرمایان را مکلف نمود تا از ابتدای سال ۱۳۶۶ به ازای هریک از کارگران متأهل ماهیانه ۷,۰۰۰ و به ازای هریک از کارگران مجرد خود ۳,۰۰۰ ریال به حساب اتحادیه امکان (اتحادیه مرکزی مصرف کارگران کشور) واریز و در قبال آنها یارانه کارگری دریافت و به کارکنان خود تحویل دهند. در قبال یارانه‌های مذکور، کارگران برنج، روغن، شکر، حبوبات و سایر اقلام مصرفی مورد نیاز خانوار خود را دریافت می‌نمایند.

از ابتدای سال ۱۳۷۸ مبلغ ریالی یارانه برای کارگران متأهل به ده هزار و برای کارگران مجرد به شش هزار ریال افزایش یافته است.

فصل پنجم: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

آشنایی با فعالیت‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان مسئول و متولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کوتاه مدت (غیر رسمی) و مرتبط با سازمان بین‌المللی کار (ILO) در حال حاضر با دارا بودن ۲۹۵ مرکز آموزشی که ۹۸ مرکز آن ویژهٔ خواهران می‌باشد، نسبت به آموزش جویندگان کار و نیز ارتقا مهارت شاغلین در بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات در ۲۸۱ رشتهٔ آموزشی فعالیت می‌نماید. در بخش خصوصی نیز تعداد ۵،۷۱۱ آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد تحت نظارت این سازمان با ظرفیت بیش از ۴۰۰،۰۰۰ نفر کارآموز در سطح کشور فعالیت دارد. این سازمان به منظور تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز بازار کار با استفاده از فن‌آوری‌های روز و بر اساس استانداردهای ملی و بین‌المللی همواره سعی و تلاش نموده تا رسالت خطیر خود را در این زمینه به انجام رسانیده و فعالیت‌های گسترده‌ای را در محورهای ذیل دنبال نماید.

پژوهش

یکی از محورهای اساسی سازمان، پژوهش و تحقیق بر اساس نیاز روز می‌باشد که روند تکاملی در این زمینه باعث شده است چالش‌های اصلی برای تأمین و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص در سطوح مختلف مرتفع گردد و عمدتاً مطالعات و اطلاعات بدست آمده در شناسایی صنایع، تهیه و تدوین استانداردهای مهارت و آموزشی و جزوات و کتب آموزشی، بررسی روش‌ها و سیستم‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.

آموزش

آموزش که عمده‌ترین رکن سازمان می‌باشد در مراکز ثابت در بخش صنایع شامل مراکز جوار کارگاه‌ها و بین کارگاه‌ها، تعلیمات سرپرستی، تیم‌های سیار، مراکز پادگان‌ها، بخش خودیاری فنی، واحدهای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آزاد و مرکز تربیت مربی که وظیفه تربیت مربیان و مدرسین مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای سازمان و آموزشگاه‌های آزاد و بخش صنعت را به عهده دارد، اجرا می‌گردد.

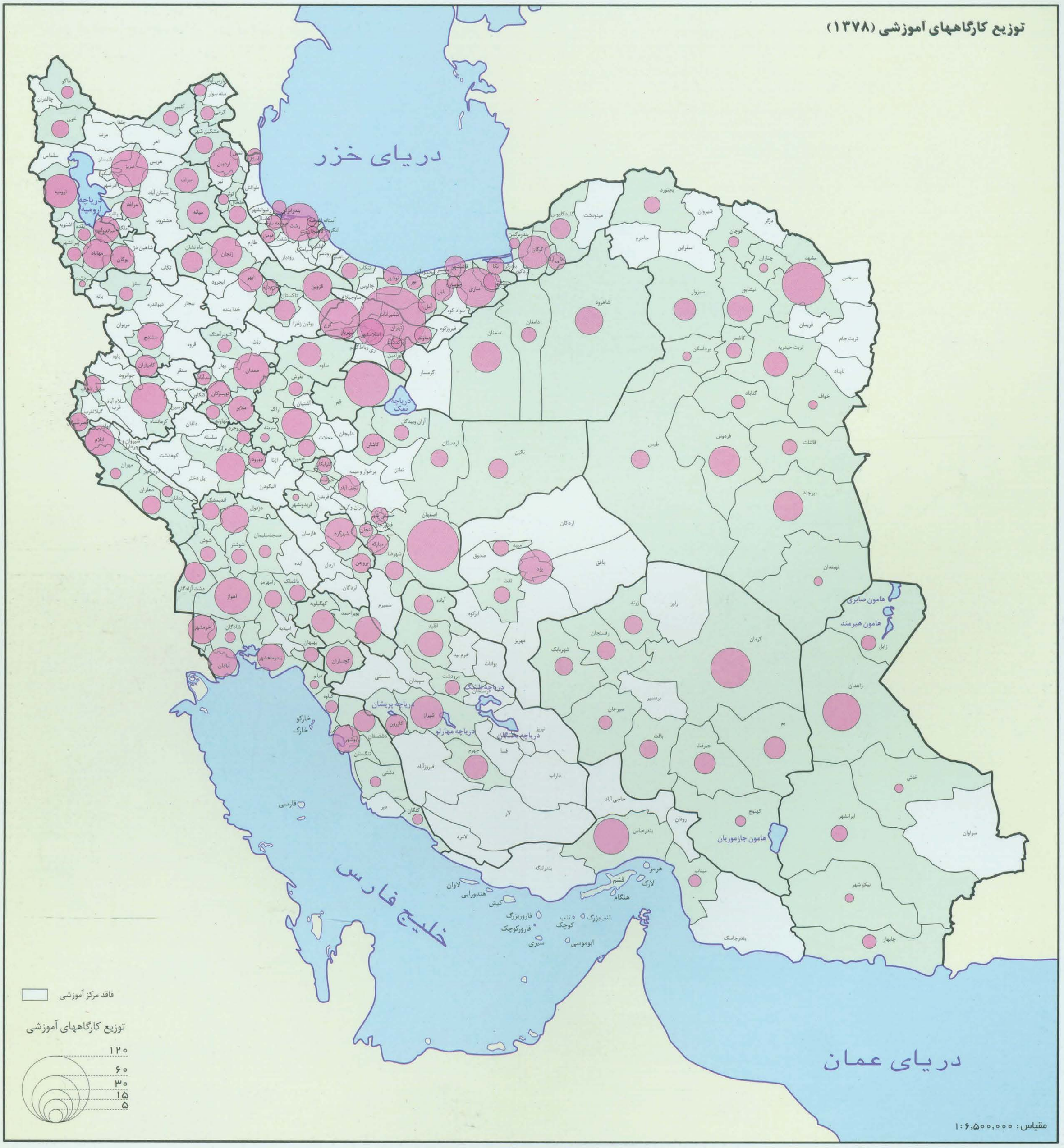
آموزش در مراکز ثابت

این گونه آموزش‌ها عموماً آموزش‌های پایه و در بعضی مراکز آموزش‌های تخصصی می‌باشد و عمدتاً به تجهیزات ویژه‌ای نیازمند است که در کارگاه‌های مراکز ثابت مستقر می‌گردند و هم اکنون ۲۹۵ مرکز در سطح کشور فعال و حدود ۱۵۰ مرکز در دست احداث می‌باشد.

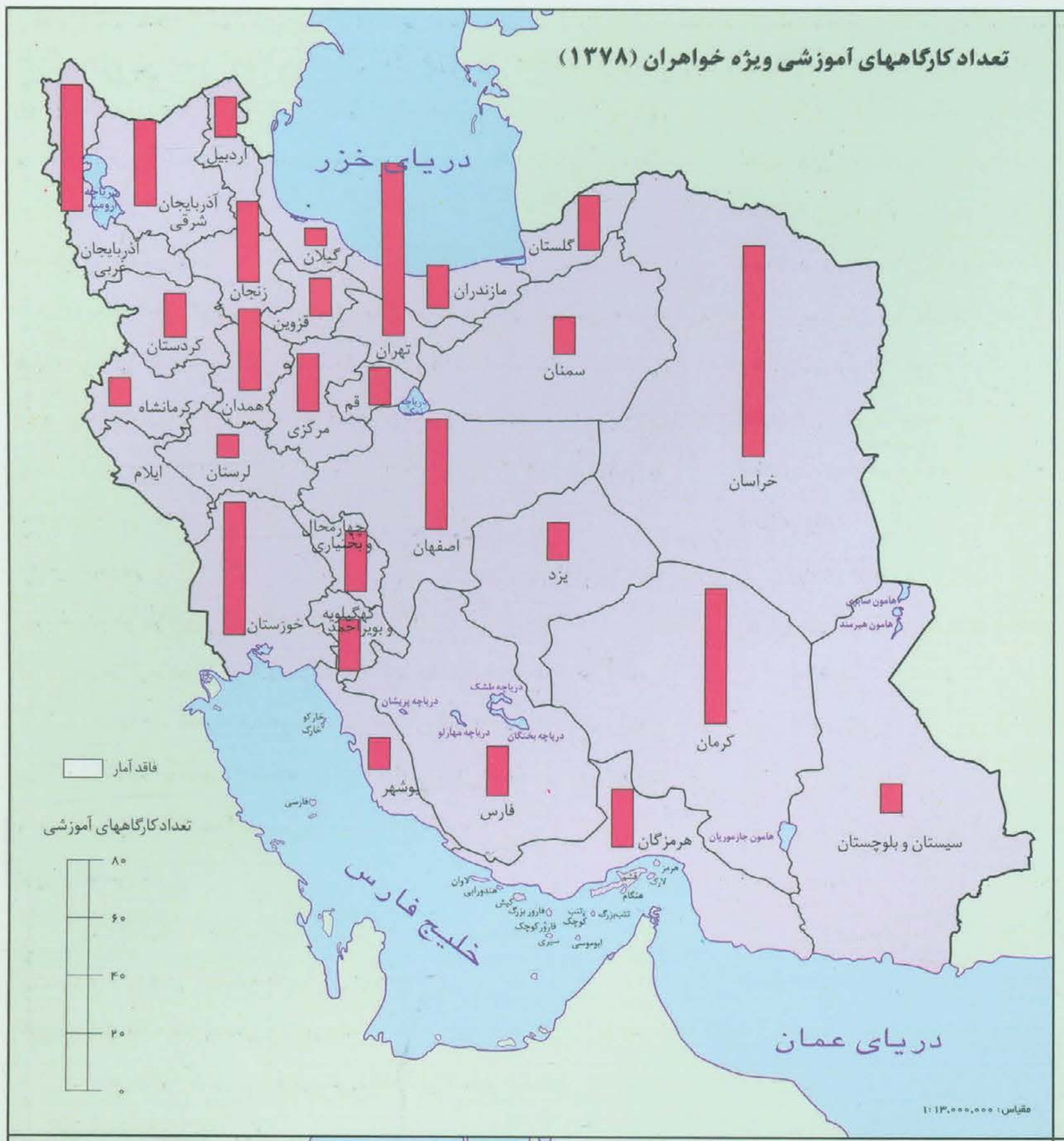
آموزش توسط تیم‌های سیار

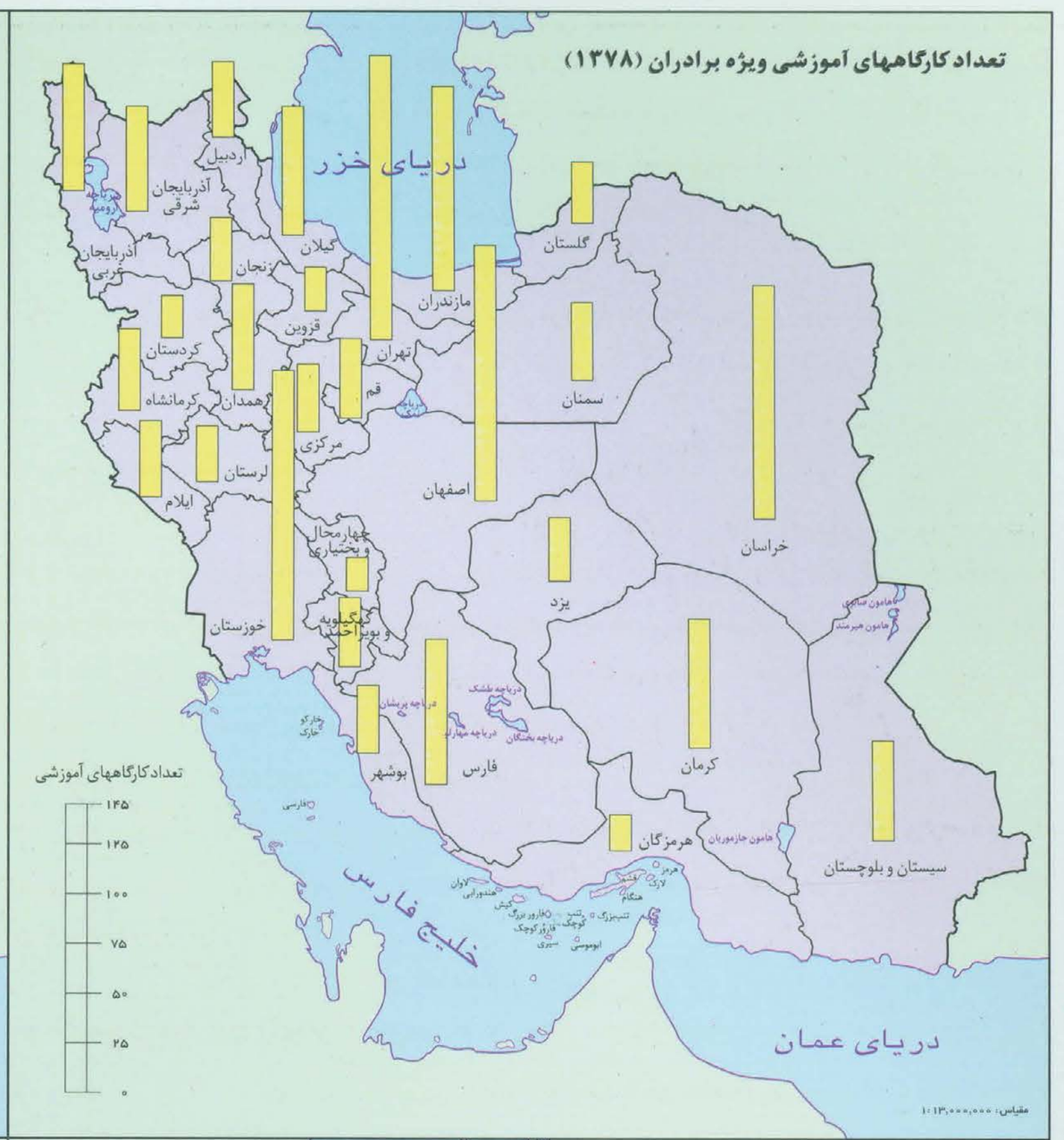
تیم‌های سیار آموزشی به منظور جبران کمبود مراکز ثابت که مستلزم هزینهٔ

توزیع کارگاههای آموزشی (۱۳۷۸)



توزیع ظرفیت آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۷۸)


تعداد کارگاههای آموزشی ویژه خواهران (۱۳۷۸)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
قزوین
کردستان
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
لرستان
ایلام
اصفهان
خراسان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
فاقد آمار
تعداد کارگاههای آموزشی
۸۰
۶۰
۴۰
۲۰
۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰


تعداد کارگاههای آموزشی ویژه برادران (۱۳۷۸)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
قزوین
کردستان
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
لرستان
ایلام
اصفهان
خراسان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
تعداد کارگاههای آموزشی
۱۴۵
۱۲۵
۱۰۰
۷۵
۵۰
۲۵
۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

ظرفیت مراکز آموزشی ویژه خواهران (۱۳۷۸)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
قزوین
کردستان
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
لرستان
ایلام
اصفهان
خراسان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
فاقد آمار
ظرفیت مراکز آموزشی
نفر
۷,۵۰۰
۵,۰۰۰
۲,۵۰۰
۱,۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

ظرفیت مراکز آموزشی ویژه برادران (۱۳۷۸)
دریای خزر
خلیج فارس
دریای عمان
اردبیل
آذربایجان شرقی
آذربایجان غربی
گیلان
زنجان
قزوین
کردستان
تهران
مازندران
گلستان
سمنان
کرمانشاه
همدان
قم
مرکزی
لرستان
ایلام
اصفهان
خراسان
چهارمحال و بختیاری
یزد
خوزستان
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
ظرفیت مراکز آموزشی
نفر
۳۵,۰۰۰
۲۰,۰۰۰
۱۰,۰۰۰
۵,۰۰۰
۲,۵۰۰
۱,۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

سنگین احداث و تجهیز می‌باشد و همچنین سرویس دهی به متقاضیان در نقاط روستایی و دورافتاده را به عهده دارد و از ترکیب ۴ نفر مربی در چهار رشتهٔ آموزشی با تجهیزات مربوطه تشکیل شده و از مراکز ثابت به نقاطی که داوطلب کارآموزی به اندازه کافی داشته باشند اعزام و آموزش‌های مربوطه را در منطقه مورد نظر اجرا می‌نمایند.

آموزش در پادگان‌ها

به منظور احراز شرایط برای اشتغال بعد از خدمت سربازی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با همکاری فرماندهان پادگان‌ها در نشست‌های کارشناسی و پس از برنامه‌ریزی و توافق‌های لازم به آموزش فنی و حرفه‌ای سربازان در محل پادگان‌ها می‌پردازند و پس از پایان دوره و انجام آزمون، گواهینامهٔ مهارت به ایشان اعطا می‌نماید.

بخش صنایع

آموزش در مراکز جوار کارخانجات

این مراکز با سرمایه و یا مشارکت یک و یا چند کارخانه به منظور آموزش کارگران جدیدالاستخدام با مجوز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ایجاد می‌گردد و نسبت به آموزش رشته‌های مورد نیاز براساس استانداردهای مهارت و آموزشی این سازمان فعالیت می‌نماید.

آموزش ضمن کار

این آموزش‌ها به منظور افزایش مهارت شاغلان در صنعت و در خط تولید تا حد استانداردهای تأیید شده اجرا می‌گردد.

آموزش تعلیمات سرپرستی و مدیریت

این دوره‌ها ویژهٔ مدیران و سرپرستان واحدهای صنایع به منظور ارتقا بینش و توانایی شغلی آنها اجرا می‌گردد.

آموزش خودیاری فنی

این نوع آموزش‌ها به منظور ارتقا سطح دانش فنی جامعه و خانواده‌ها اجرا می‌گردد به گونه‌ای که از هر وسیله و دستگاه مورد استفاده حداکثر بهره‌برداری به عمل آید. بر این اساس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مدت کوتاهی آموزش‌های لازم را برای استفاده و شناسایی عیوب و رفع نقص جزئی لوازم منزل و دستگاه‌های مورد استفاده شخصی، به علاقمندان آموزش می‌دهد.

آموزش توسط آموزشگاه‌های آزاد و نحوهٔ مشارکت آنها

این آموزشگاه‌ها تحت نظارت و با استانداردهای آموزشی سازمان فعالیت می‌نمایند و در پایان دورهٔ آموزشی کارآموزان خود را برای آزمون به سازمان معرفی می‌کنند تا پس از ارزیابی سطح مهارت آموخته شده و در صورت توفیق در آزمون از امتیاز گواهینامهٔ مهارت برخوردار شوند.

آموزش در مرکز تربیت مربی

یکی دیگر از محورهای آموزشی سازمان، آموزش استادان و مربیان آموزشی به منظور تأمین کادر آموزشی مورد نیاز صنایع و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است که در مرکز تربیت مربی سازمان صورت می‌گیرد.

این مرکز یکی از مراکز منحصر به فرد آموزشی در خاورمیانه است. مرکز تربیت مربی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور دارای ۱۴ بخش آموزشی در رشته‌های زیر می‌باشد:

الکترونیک، برق، پداگوژی و تعلیمات سرپرستی، جوشکاری، ریخته‌گری، سمعی و بصری، رایانه، صنایع چوب، علوم، ماشین‌ابزار، نقشه‌کشی، هیدرولیک و پنوماتیک و مکانیک خودرو. همچنین این مرکز دارای امکانات شبانه‌روزی شامل خوابگاه و غذاخوری و نیز فروشگاه و مجهز به کتابخانه، مسجد و امکانات ورزشی و بهداری می‌باشد.

آزمون (تعیین مهارت و صلاحیت فنی)

یکی دیگر از محورهای فعالیت سازمان که در واقع شاخص ارزیابی توانایی آموزش‌های اجرا شده می‌باشد آزمون فنی است که معمولاً در دو مرحله کتبی (نظری) و عملی به عمل می‌آید و کسانی که در آزمون کتبی توفیق یابند حق شرکت در آزمون عملی را خواهند داشت.

آزمون فنی از کلیه آموزش‌دیدگان سازمان اعم از آموزش‌های بخش دولتی و خصوصی و فردی صورت خواهد گرفت. همچنین از متقاضیان مربیگری و اخذ امتیاز آموزشگاه‌ها نیز به وسیلهٔ واحد آزمون سازمان در رشته‌های مورد تقاضا امتحان به عمل می‌آید و به افرادی که دارای مهارت لازم باشند گواهینامهٔ معتبر اعطا می‌شود.

مزایای گواهینامهٔ سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ضوابط احتساب دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به جای سوابق تجربی در طبقه‌بندی مشاغل:

مشخصات دوره‌ها و میزان حداکثر تجربه‌های معادل آنها:

الف ـ طی دورهٔ آموزش ۱۸ ماهه (برابر ۲،۸۰۰ ساعت) تربیت مربی، معادل ۸ سال تجربه.

ب ـ طی دورهٔ آموزش ۱۸ ماهه (برابر ۲،۷۰۰ ساعت) کارگر ماهر، معادل ۷ سال تجربه.

ج ـ طی دورهٔ آموزش ۹ ماهه (برابر ۱،۲۰۰ ساعت) کارگر درجه ۱، معادل ۶ سال تجربه.

د ـ طی دورهٔ آموزش ۶ ماهه (برابر ۹۰۰ ساعت) کارگر درجهٔ ۲، معادل ۴ سال تجربه.

هـ ـ طی دورهٔ آموزش مراکز جوار و ضمن کار، آموزش ارتقا مهارت کمتر از ۶ ماه به تناسب مدت دوره حداکثر ۳ سال تجربه.

برنامه‌ریزی (طرح توسعه و احداث مراکز جدید)

یکی دیگر از محورهای عمدهٔ فعالیت سازمان، تأمین فضای آموزشی جدید جهت انجام مأموریت‌های محوله می‌باشد. بر این اساس، سازمان علاوه بر استفادهٔ بهینه از فضای آموزشی خود، با مطالعه و بررسی نیازها و برنامه‌ریزی لازم تأسیس تعداد ۱۹۳ مرکز جدید را در طی برنامهٔ دوم توسعه در قالب چهار طرح به شرح زیر در دستور کار خود قرار داده است:

الف ـ طرح ایجاد ۷۰ مرکز.

ب ـ طرح ایجاد ۷۷ مرکز.

ج ـ طرح تکمیل مراکز نیمه تمام (مناطق محروم).

د ـ بهره‌برداری از مراکزی که به ازای اعتبارات استانی ایجاد و تکمیل می‌گردند .

شرایط و نحوهٔ انتخاب هنرآموزان:

۱ ـ با توجه به زمان شروع دوره‌های مندرج در تقویم آموزشی، مؤسسات کارخانه‌ها و شرکت‌ها باید افراد واجد شرایط خود را حداقل یک ماه قبل از تاریخ شروع دوره‌ها به مدیریت آموزش فنی و حرفه‌ای منطقه مربوطه معرفی نمایند.

۲ ـ در صورتی که مؤسسات، شرکت‌ها، کارخانه‌ها و سازمان‌ها به آموزش‌های خاصی نیاز داشته باشند، می‌توانند پیشنهادهای خود را به مدیریت منطقه اعلام نمایند تا پس از بررسی‌های لازم نسبت به تشکیل دوره‌های مورد نظر اقدام لازم صورت گیرد.

۳ ـ کلیه داوطلبان آزاد می‌توانند به نزدیکترین مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای مراجعه و در دوره‌های موردنظر شرکت نمایند.

شرایط کارآموزی

۱ ـ دارا بودن وضعیت جسمانی مناسب با رشته های آموزشی.

۲ ـ داشتن وضعیت مشخص قانونی از نظر خدمت وظیفهٔ عمومی.

۳ ـ دارا بودن مدرک تحصیلی مناسب با رشته‌های مورد نظر .

درجات مهارت

کارگر ماهر

بر اساس موافقتنامه‌ای که بین سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و اتحادیه صنایع فدرال آلمان در سال ۱۳۶۴ به امضا رسید به افراد علاقمند واجد شرایط ۱۸ ماه آموزش داده می‌شود. افرادی که این دورهٔ آموزشی را با موفقیّت بگذرانند کارگر ماهر شناخته می‌شوند.

کارگر درجه یک

برابر استانداردهای مصوب به کارآموزانی که علاقمند به ادامهٔ دوره‌های آموزشی هستند با در دست داشتن گواهینامهٔ آموزش فنی و حرفه‌ای کارگر درجهٔ ۲ (در بعضی از رشته‌ها) آموزش‌هایی ارایه می‌شود که پس از پایان دوره کارگر درجهٔ یک شناخته می‌شوند.

کارگر درجهٔ دو

برابر استانداردهای تهیه شده آموزش‌هایی به کارآموزان مبتدی ارایه می‌شود که پس از پایان دورهٔ آموزشی مربوطه و موفقیت در آزمون، کارگر درجهٔ دو شناخته می‌شوند.

رشته‌های آموزشی

اتومکانیک

تعمیرکار اتومبیل سواری، تعمیرکار برق خودرو، تعمیرکار سوخت‌رسانی دیزل، تعمیرکار موتورسیکلت، تعمیرکار موتورهای بنزینی دریایی، تعمیرکار موتورهای دیزلی دریایی، تعمیرکار موتور، تون‌آپ، تودوز خودرو، صافکار، سرویس و نگهداری تراکتور، رانندگی پایه یکم، مکانیک تراکتور و تیلر، نقاشی خودرو، مکانیک ماشین‌آلات سنگین راهسازی (عملیات خاکی)، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حرفه اتومکانیک.

الکترونیک

الکترونیک کار عمومی، الکترونیک کار صنعتی، تعمیرکار تلفن رومیزی و مکالمهٔ داخلی، تعمیرکار تلویزیون رنگی، تعمیرکار تلویزیون سیاه و سفید، تعمیرکار ویدئو، کابل‌کشی مخابرات ، تعمیرکار دستگاههای صوتی و رادیو، تعمیرکار رادیو و تلویزیون سیاه و سفید، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حرفهٔ الکترونیک .

برق

برق کار ساختمان، برق کار صنعتی، تعمیرکار ماشین‌های الکتریکی ، تعمیرکار وسایل خانگی گردنده و حرارتی برقی.

تأسیسات

تعمیرکار دستگاه‌های حرارت مرکزی، تعمیرکار دستگاه‌های سردکننده خانگی و تجاری، تعمیرکار وسایل گازسوز خانگی، لوله‌کشی آب سرد و گرم و فاضلاب و نصّاب وسایل بهداشتی، لوله‌کشی گاز خانگی و تجاری، لوله‌کش و نصّاب دستگاه‌های حرارت مرکزی.

خدمات اداری و مالی

حسابدار دولتی، حسابدار عمومی پیشرفته، حسابدار عمومی تکمیلی، حسابدار عمومی مقدماتی، حسابدار صنعتی مقدماتی (تخصصی)، کارگزین و مسئول امور پرسنلی، مسئول حقوق و دستمزد، مسئول دبیرخانه و بایگانی،

برنامه آموزشی آموزشگاههای آزاد (۱۳۷۸)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
زنجان
گیلان
گلستان
مازندران
کردستان
قزوین
تهران
همدان
سمنان
کرمانشاه
مرکزی
قم
خراسان
ایلام
لرستان
اصفهان
خوزستان
چهارمحال و بختیاری
یزد
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
نفر- دوره
۱۵۰,۰۰۰
۱۰۰,۰۰۰
۳۰,۰۰۰
۱۰,۰۰۰
۵,۰۰۰
۲,۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

برنامه آموزشی بخش خودیاری فنی (۱۳۷۸)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
زنجان
گیلان
گلستان
مازندران
کردستان
قزوین
تهران
همدان
سمنان
کرمانشاه
مرکزی
قم
خراسان
ایلام
لرستان
اصفهان
خوزستان
چهارمحال و بختیاری
یزد
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
نفر- دوره
۲,۵۰۰
۱,۵۰۰
۵۰۰
۱۰۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

برنامه آموزشی بخش آموزش در صنایع و صنایع ساختمان (۱۳۷۸)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
زنجان
گیلان
گلستان
مازندران
کردستان
قزوین
تهران
همدان
سمنان
کرمانشاه
مرکزی
قم
خراسان
ایلام
لرستان
اصفهان
خوزستان
چهارمحال و بختیاری
یزد
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
نفر- دوره
۲۰,۰۰۰
۱۰,۰۰۰
۵,۰۰۰
۲,۵۰۰
۱,۰۰۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

برنامه آموزشی پادگانها (۱۳۷۸)
دریای خزر
آذربایجان شرقی
اردبیل
آذربایجان غربی
زنجان
گیلان
گلستان
مازندران
کردستان
قزوین
تهران
همدان
سمنان
کرمانشاه
مرکزی
قم
خراسان
ایلام
لرستان
اصفهان
خوزستان
چهارمحال و بختیاری
یزد
کهگیلویه و بویراحمد
کرمان
بوشهر
فارس
هرمزگان
سیستان و بلوچستان
خلیج فارس
دریای عمان
نفر- دوره
۲,۰۰۰
۱,۰۰۰
۵۰۰
۲۰۰
مقیاس: ۱:۱۳,۰۰۰,۰۰۰

دوره‌های آموزشی کوتاه مدت حرفهٔ خدمات اداری و مالی.

خدمات فنی

تصویربرداری (فیلمبرداری)، تعمیرکار دستگاه و تجهیزات پزشکی، ماکت و مدلساز، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در رشتهٔ خدمات بازرگانی و خدمات آموزشی.

خیاطی

کاپشن‌دوز، طراح لباس زنانه و بچگانه، نازک‌دوز زنانه، نازک‌دوز مردانه، نازک‌دوز (خاص کودکان استثنایی).

رایانه

برنامه نویس C، برنامه نویس CNC، برنامه نویس پاسکال، برنامه نویس Foxpro، برنامه نویس Visual Basic، تعمیرکار سخت‌افزار (مونتاژکار)، راه‌انداز رایانه (کارورز رایانه)، طراح و نقشه‌کش به کمک رایانه (اتوکد)، کارورز PC مقدماتی.

سراجی

پستایی‌ساز، پیشکار، توپ دوز چرمی، کفاش ماشینی.

صنایع چوب

خاتم‌کار، خراط، درودگر، رنگ‌کار چوب، روکش‌کار مصنوعات چوبی، معرّق‌کار، منبّت‌کار، قابساز چوبی، دکوراتور چوبی.

صنایع دستی

ابریشم‌دوز، پولک و منجوق دوز، تراشکار شیشه و کریستال، تکه دوز، توربافِ (قلاب باف)، حصیرباف، رفوگرفرش، سرمه دوز، سفالگر (با روش چرخ‌پایی و برقی)، شبکه‌دوز، عروسک‌دوز، قالی‌باف، قبادوز، گبه باف، گلابتون‌دوز، گلدوز ماشینی، گلیم‌باف، گیپورباف، گیوه‌باف، مرواریدباف، مکرومه‌باف.

صنایع غذایی

آشپز، شاطر نان سنّتی، شیرینی پز، عمل‌آوری ماهی، بسته‌بندی نان ماشینی، بسته‌بندی گوشت، خمیرگیر نان.

صنایع فلزی

جوشکار آرگون، جوشکار برق، جوشکار گاز، جوشکار لوله‌های گاز با فشار بالا، در و پنجره ساز آلومینیومی، در و پنجره ساز پروفیل آهنی، ورقکار (نازک‌کار).

صنایع نساجی

جوراب‌بافی ماشینی، رنگرز خامه و ابریشم قالی، قالی‌باف ماشینی، کامواباف ماشینی، مقدمات بافندگی، ریسندگی، رنگرزی.

عمران

بنای سفت‌کار، کاشی‌کار، نقاشی ساختمان، آرماتور بند، طرّاحی معماری داخلی، گچ بر، قالب‌بند، بتون ریز، اسکلت‌ساز، گچ‌کار، آسفالت‌کار.

کشاورزی

باغبان، زراعتکار، کشت‌کار گلخانه‌ای، گل‌آرایی با گل‌های آپارتمانی، دوره‌های کوتاه مدت حرفهٔ کشاورزی، چای‌کار، پرورش دهندهٔ قارچ، طرّاحی فضای سبز، پرورش دهندهٔ زنبور عسل، پرورش دهندهٔ ماهی‌های سرد آبی، زعفران‌کار، پسته‌کار، پرورش دهنده کرم ابریشم.

متالوژی

ریخته‌گر، مدلساز، ذوبچی، کارورز گالوانیزاسیون، کارورز لوله‌سازی، کارورز عملیات حرارتی.

معدن

معدن کار عمومی، کارورز سنگ‌شکن، کارورز آسیاب مواد، کارورز دستگاه حفاری، کارورز چکش بادی، آتشبار معدن، انباردار مواد، نمونه‌بردار مواد، چوب بست‌کار معدن.

مکانیک

اسپارک‌کار، تراشکار، تعمیرکار پمپ و شیر، تعمیرکار چرخ خیاطی و گلدوزی، تعمیرکار هیدرولیک، فرزکار، قالبساز.

نقشه‌کشی

نقشه‌بردار، نقشه‌کش ساختمان، نقشه‌کش صنعتی.

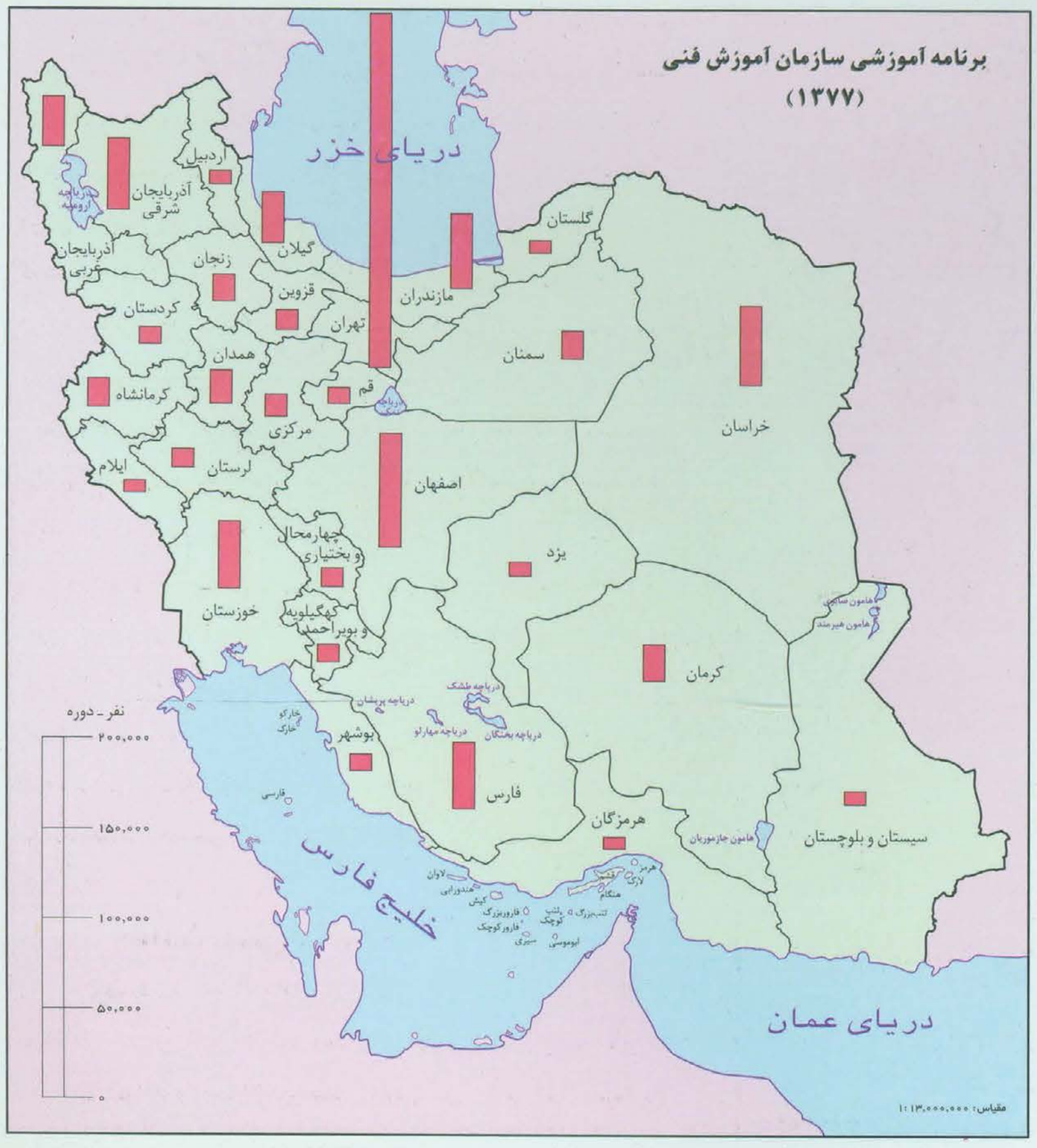
هنر

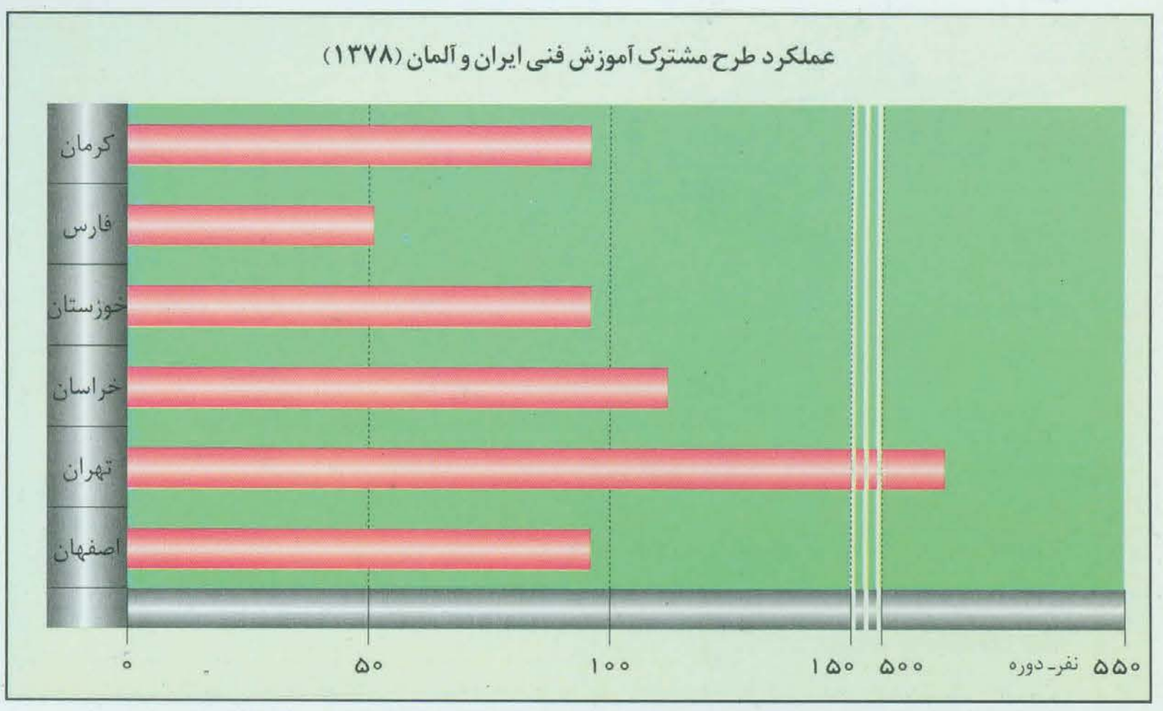
پیکرتراش چوب، حجم‌ساز، صدف‌ساز، گل‌ساز، گل‌آرایی گلهای خشک، عکاسی عمومی، سازندهٔ تاج و دستهٔ گل عروس، مینیاتور ساز، نقّاش، نقّاشی روی پارچه، نقاشی روی چرم، متصدّی لابراتوار عکاسی، طرّاح سنتی قالی.

گزارش عملکرد

در سال ۱۳۷۷ تعداد ۷۲۵،۶۲۵ نفر دوره در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای سازمان و مؤسسات کارآموزی آزاد در رشته‌های مختلف آموزش، مهارت لازم را کسب نموده و وارد بازار کار شده‌اند.

پیش‌بینی گردیده است کسانی‌که در سال ۱۳۷۸ در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزشگاه‌های آزاد دوره‌های مختلف آموزشی را طی خواهند نمود با رشد ۹/۹ درصد به ۷۹۷،۵۴۲ نفر خواهند رسید. میزان عملکرد سازمان در ۹ ماههٔ سال ۱۳۷۸ به ۸۳۸،۰۱۴ نفر دوره رسیده است که نسبت به پیش‌بینی، ۳۴/۱۴ درصد رشد را نشان می‌دهد.





فصل ششم: ایمنی و بهداشت کار

استانداردسازی و تعیین معیارهای ایمنی‌وبهداشت کار

بر اساس مواد ۸۵ و ۸۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، تهیّه و تدوین معیارها و آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط به حفاظت فنی و پیشگیری از حوادث ناشی از کار، بر عهده شورای‌عالی حفاظت فنی می‌باشد و تدوین ضوابط بهداشتی محیط کار جهت پیشگیری از بیماریهای حرفه‌ای، بر عهده وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. ریاست شورای عالی حفاظت فنی کشور بر عهده وزیر کار و اموراجتماعی است و تنظیم روابط کار و دبیری شورا بر عهده مدیرکل بازرسی کار می‌باشد. سایر اعضاء آن عبارتند از: معاونین وزارتخانه‌های صنایع، معادن و فلزات، کشاورزی، نفت، جهادسازندگی، رییس سازمان حفاظت محیط زیست، دو نفر از استادان دانشگاه‌ها در رشته‌های فنی، دو نفر از مدیران صنایع و دو نفر از نمایندگان کارگران.

این شورا با تشکیل کمیته‌های تخصّصی در زمینه‌های مختلف ایمنی مرکب از کارشناسان فنی، اقدام به تدوین ضوابط و مقرّرات جدید ایمنی یا تجدید نظر در مقرّرات موجود می‌نماید و در اجرای این امر، سعی براین است که ضمن استفاده از کدهای بین المللی سازمان I.L.O، مقتضیات و شرایط خاص ملی نیز درنظر گرفته شود.

کنترل و نظارت (بازرسی کار)

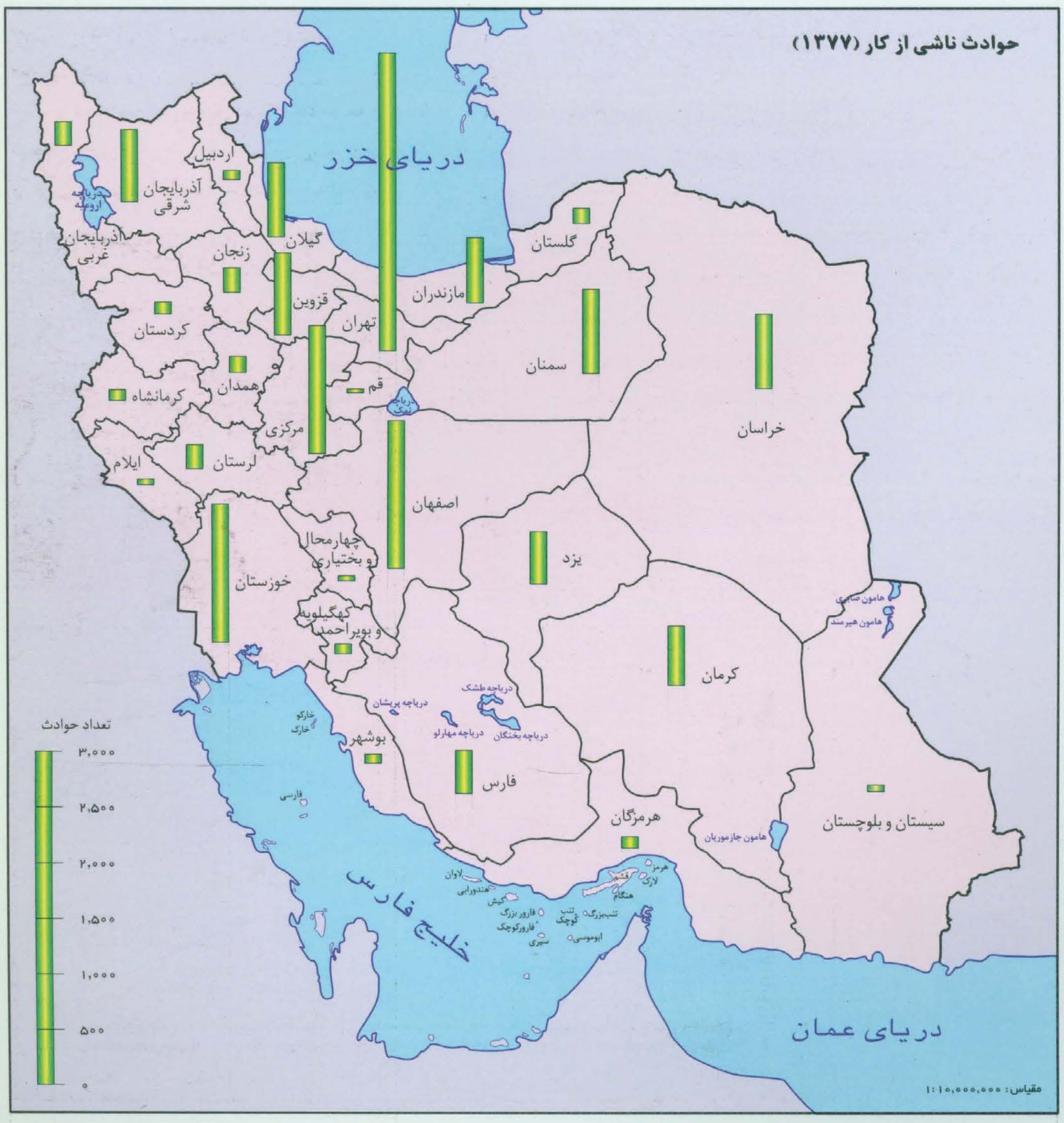
به موجب مقرّرات مبحث دوم، از فصل چهارم قانون کار، نظارت براجرای مقرّرات این قانون به ویژه مقرّرات حفاظت فنی و بررسی و رسیدگی به حوادث ناشی از کار در کارگاه‌ها بر عهدهٔ اداره کل بازرسی کار می‌باشد. بازرسی به صورت مستمر، همراه با تذکّر اشکالات، معایب و نواقص بوده و در صورت لزوم درخواست تعقیب قانونی و جریمه متخلّفان از مراجع قضایی به عمل می‌آید. ضمناً در ارتباط با ضوابط و مقرّرات بهداشتی محیط کار، بازرسان بهداشت کار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ناظر بر اجرای این موازین می‌باشند. بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار در حدود وظایف خویش حق دارند بدون اطلاع قبلی در هر موقع از شبانه روز به کارگاه‌ها و مؤسّسات مشمول وارد شده و به بازرسی بپردازند و می‌توانند به دفاتر و مدارک مربوطه در کارگاه مراجعه و در صورت لزوم از تمام یا بخشی از آنها رونوشت بردارند. هم چنین به منظور اطلاع از ترکیبات موادی که کارگران با آنها در تماس می‌باشند، به مقدار لازم برای انجام آزمایش، نمونه اخذ و به رؤسای مستقیم خود تسلیم نمایند.

هرگاه در حین بازرسی به تشخیص بازرس کار یا کارشناس بهداشت کار وقوع حادثه یا بروز خطر در کارگاهی احتمال داده شود، گزارش امر از طریق وزارت کار و اموراجتماعی یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به دادگاه محل ارسال و درخواست تعطیل تمام یا قسمتی از کارگاه به‌عمل می‌آید که پس از رفع نواقص و مخاطرات مربوطه و تأیید مراتب توسط بازرس یا کارشناس مربوطه، دستور رفع تعطیلی از طریق دادگاه صادر خواهد شد.

بررسی حوادث ناشی از کار

با توجه به بند «ه» ماده ۹۶ قانون کار، بررسی حوادث ناشی از کار در کارگاه‌های مشمول قانون کار برعهده بازرسان کار می‌باشد. این‌گونه حوادث بنابه دلایل مختلف و از دیدگاه‌های چندی مورد بررسی قرار می‌گیرند. مهمترین دیدگاه در بررسی حوداث جنبهٔ پیشگیری است، زیرا با تجزیه و تحلیل علل حوادث، می‌توان از وقوع حوادث مشابه در آینده پیشگیری کرد و دستورالعمل‌های ایمنی لازم را تهیّه و تدوین نمود. اصولاً هر حادثه‌ای را با وجود تمام جنبه‌های منفی که از نظر اقتصادی یا مسایل و مشکلات اجتماعی و روانی برای جامعه در بردارد، می‌توان به عنوان یک تجربه تلخ و درسی آموزنده و عبرت‌آور به منظور آینده‌نگری مورد بررسی و مطالعه قرار داد. همچنین با انجام بررسی‌ها و مطالعات آماری برروی حوادث ناشی از کار و نتایجی که به دست می‌آید، می‌توان سیاست‌های کلی در زمینه مسایل ایمنی و پیشگیری از حوادث را در کشور ترسیم نمود. جنبه دیگر در بررسی حوادث ناشی از کار در ارتباط با مراجع قضایی و انتظامی است، زیرا دادگاه‌ها در بررسی شکایات رسیده و در جریان رسیدگی قضایی به حوادث منجر به فوت و نقص عضو، به نظریهٔ کارشناسی در رابطه با علل حوادث نیاز دارند تا بتوانند میزان مسؤولیّت افراد درگیر را تعیین و مبادرت به صدور رأی نمایند. همچنین برخی از ارگان‌ها و سازمان‌های حمایتی نیز در جریان رسیدگی و ارایه خدمات حمایتی خود به گزارش کارشناسی حوادث ناشی از کار نیاز دارند.

با توجه به آمار حوادث ناشی از کار در سطح کشور در سال‌های ۱۳۷۴، ۱۳۷۵، ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷؛ به طوری که ملاحظه می‌شود، استان تهران در سال‌های مذکور بالاترین درصد حوادث را در سطح کشور داشته است، زیرا در سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۷۷ به ترتیب ۲۵/۱۷ درصد، ۲۱/۴ درصد و ۱۹/۷۸ درصد حوادث را به خود اختصاص داده است. پس از تهران استان‌های اصفهان، خوزستان و مرکزی بیشترین تعداد حوادث ناشی از کار را داشته‌اند که البته با توجه به صنعتی بودن این استان‌ها و تعداد کمتر کارگاه‌ها، قابل توجیه به نظر می‌رسد. استان قم در سال‌های ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷ به ترتیب با ۰/۰۸ درصد و ۰/۲۵ درصد ظاهراً کمترین حوادث را در سطح کشور داشته، که به نظر نمی‌رسد این ارقام نشان دهندهٔ آمار واقعی حوادث در استان قم باشد و دلیل پایین بودن آن را می‌توان ناشی از عدم گزارش و انعکاس واقعی حوادث به حساب آورد. البته پایین بودن تعداد حوادث در استان‌هایی از قبیل هرمزگان، سیستان و بلوچستان و بوشهر با توجه به تعداد کم کارگاه‌ها طبیعی به نظر می‌رسد و نمی‌توان آن‌را ناشی از بالابودن سطح ایمنی در کارگاه‌های منطقه دانست. اما در مورد استان کرمانشاه پایین بودن تعداد حوادث (تقریباً در حد استان‌های اخیرالذکر) را می‌توان تا حدودی در اثر مراقبت‌های ایمنی (در سطح مسؤولان کارگاهی یا مسؤولان



ادارات مربوط) به حساب آورد، زیرا هر چند که استان کرمانشاه جزء استان‌های صنعتی کشور نیست، اما به هرحال تعداد کارگاه‌های آن به مراتب بیشتر از استان‌هایی از قبیل سیستان و بلوچستان، هرمزگان و بوشهر است و قاعدتاً تعداد حوادث آن نیز باید بالاتر باشد، که خوشبختانه چنین نیست.

توزیع حوادث ناشی از کار برحسب نوع حادثه در سال ۱۳۷۷

به طوری که ملاحظه می‌شود، از مجموع ۱۳,۵۲۳ حادثه، ۲,۳۳۸ مورد (۱۷/۲۹ درصد) در ارتباط با سقوط و لغزش، و ۲,۰۹۹ مورد (۱۵/۵۲ درصد) در رابطه با ضرب‌دیدگی بوده است. شکستگی اعضا، بریدگی و قطع اعضا و سقوط آنها به ترتیب با ۹/۲۵ درصد ۹/۱۸ درصد و ۷/۰۷ درصد در مرتبه بعدی قرار دارند.

در بین پنج مورد فوق چهار مورد سقوط و لغزش، ضرب دیدگی، شکستگی اعضا و سقوط اشیا بیشترین ارتباط را با فعالیّت‌های ساختمانی دارند و این امر نشان دهندهٔ پرمخاطره بودن کارگاه‌های ساختمانی است که، در کشور ما و شاید در سطح دنیا بیشترین حوادث ناشی از کار را به خود اختصاص می‌دهند. اصولاً کارگاه‌های ساختمانی به دلیل بی‌نظمی کار، پایین بودن سطح آموزش و فرهنگ اکثریّت کارگران این رشته، پراکندگی کارگاه‌ها و دور از دسترس بودن اغلب آنها برای انجام بازرسی‌های ایمنی و طبیعت خاص فعالیّت‌های مربوط که همراه با مخاطره است، بالاترین روند فراوانی و نیز شدّت حادثه را در کشور داراست. بریدگی و قطع اعضا که ۹/۱۸ درصد حوادث را به خود اختصاص داده است، غالباً در ارتباط با فعالیّت‌هایی از قبیل پرس‌کاری و درودگری است که اهمیّت حفاظ‌گذاری ماشین آلات مربوطه را به خوبی نشان می‌دهد.

متأسفانه تصادف با وسایل نقلیّه حتّی در مورد حوادث کارگاهی نیز رقم بالایی را به خود اختصاص می‌دهد و نشان دهندهٔ واقعیّت تأسّف بار وضعیت وخیم حوادث رانندگی در سطح کشورماست، که به اذعان مسؤولان امر چندین برابر استاندارد جهانی است.

توزیع حوادث ناشی از کار برحسب عضو حادثه دیده درسال ۱۳۷۷

صدمات مربوط به دست و پا بالاترین درصد حوادث را شامل می‌گردند که این امر هم در رابطه با فعالیّت‌های ساختمانی و جابجاکردن مصالح و ابزارکار و هم مربوط به کار با ماشین آلاتی از قبیل پرس‌های مختلف، ارّه‌ها، رنده‌ها، فرزها، گیوتین‌ها و غیره می‌باشد که در صنایع فلزی، پرس‌کاری، درودگری و امثال آن به کار می‌رود. البته صدمات مربوط به پا بیشتر در فعالیّت‌های ساختمانی و جابجاکردن وسایل است اما صدمات مربوط به دست و انگشتان دست در کلّیهٔ فعالیّت‌های فوق می‌تواند به وقوع پیوندد.

همچنین صدمات مربوط به مغز و جمجمه نیز غالباً در ارتباط با سقوط از ارتفاع یا سقوط اشیا برروی افراد است که این نوع حوادث نیز غالباً مربوط به کارگاه‌های ساختمانی است.

صدمات مربوط به ستون فقرات هرچند که از لحاظ تعداد و درصد در سطح بالایی قرار ندارد، اما از لحاظ شدّت صدمات و روزهای کاری از دست رفته یا درصد معلولیّت جزء وخیم‌ترین حوادث است. در واقع می‌توان گفت که ضریب فراوانی آن کم و ضریب شدّت آن بسیار بالاست.

تعدادحوادث ناشی از کار به تفکیک عضو حادثه دیده طی سالهای ۱۳۷۴ تا ۱۳۷۷

سال / عضو حادثه‌دیده	جمجمه	مغز	چشم	صورت	گردن	دست	انگشتان دست	تنه	پا	انگشتان پا	ستون فقرات	تمام‌بدن	سایر اعضاء	اظهار نشده
۱۳۷۴	۲۰۵	۵۲	۳۸۷	۳۱۰	۷۵	۲,۶۲۷	۲,۴۱۵	۴۱۱	۲,۷۸۶	۳۸۵	۳۳۴	۲۴۵	۳۴۸	۲,۴۵۱
۱۳۷۵	۱۳۳	۵۹	۲۶۶	۲۵۴	۵۷	۵,۱۰۸	۲,۰۸۵	۱۷۶	۲,۲۲۷	۳۳۱	۳۳۳	۲۱۴	۳۸۳	۶۳۷
۱۳۷۶	۱۰۶	۴۷	۲۵۹	۱۹۳	۶۱	۵,۳۹۱	۲,۲۶۴	۱۶۸	۲,۶۱۹	۳۲۸	۳۴۷	۲۰۸	۳۱۰	۷۳۳
۱۳۷۷	۱۸۳	۷۴	۳۹۱	۳۳۰	۱۰۱	۳,۷۲۳	۲,۹۹۵	۱۷۹	۳,۳۶۵	۳۷۶	۳۳۱	۳۹۱	۴۳۷	۶۴۷

کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار

به موجب ماده ۹۳ قانون کار، به منظور جلب مشارکت کارگران و نظارت بر حسن اجرای مقرّرات حفاظتی و بهداشتی در محیط کار و پیشگیری از حوادث و بیماریهای حرفه‌ای، در کارگاه‌هایی که وزارت کار و اموراجتماعی و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ضروری تشخیص دهند، کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار تشکیل خواهد شد. این کمیته از افراد باتجربه در زمینه حفاظت فنی و بهداشت کار و همچنین امورفنی کارگاه تشکیل می‌شود و از بین اعضا، دونفر شخص واجدالشرایط که مورد تأیید وزارتخانه‌های مذکور باشند، به عنوان رابط بین کمیته و کارفرما و وزارتخانه‌های موصوف تعیین می‌گردند.

به موجب آیین نامه‌ای که براساس تبصره ۲ ماده مذکور توسط دو وزارتخانه تدوین و به امضاء وزرای مربوطه رسیده است، حدنصاب لازم برای تشکیل کمیته در کارگاه، داشتن حداقل ۲۵ نفر کارگر می‌باشد و اعضاء کمیته عبارتند از:

۱ـ کارفرما یا نماینده تام الاختیار او.

۲ـ نماینده شورای اسلامی کار یا نماینده کارگران کارگاه.

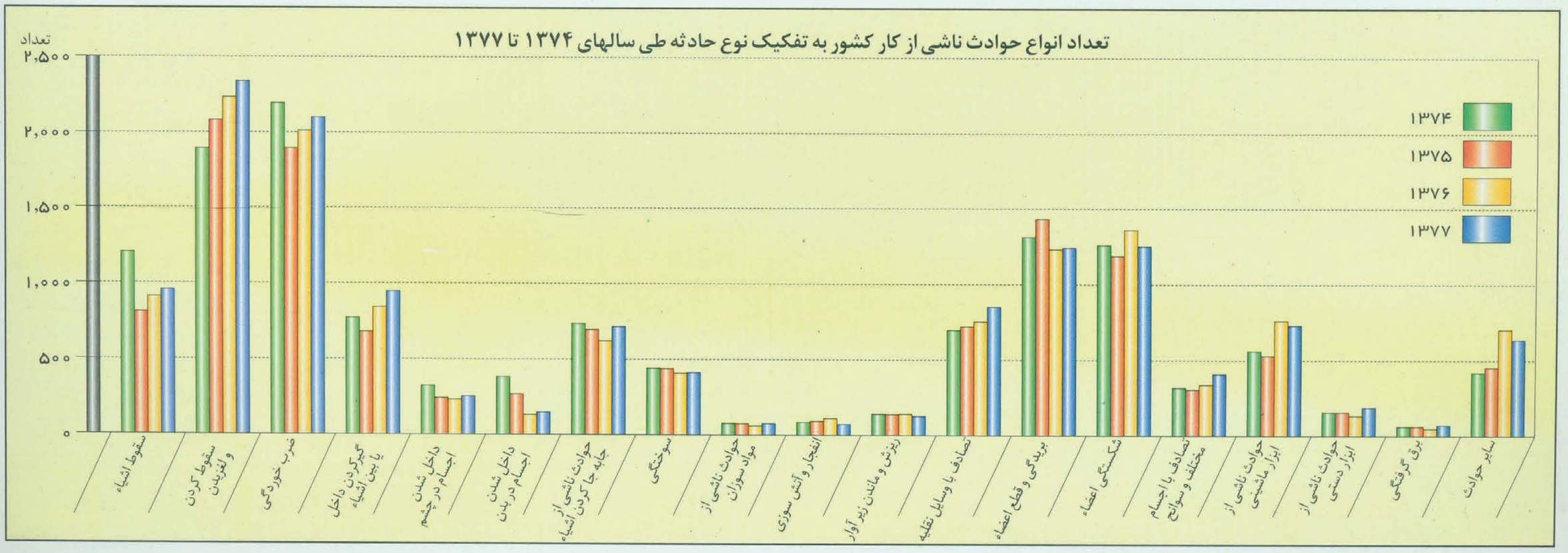
۳ـ مدیرفنی یا یکی از سه استادکاران کارگاه.

۴ـ مسؤول حفاظت فنی.

۵ـ مسؤول بهداشت کار.

کمیته‌های حفاظت فنی و بهداشت کار نقش بسیار حایز اهمیّتی را می‌توانند در سالم‌سازی محیط‌های کار ایفا نمایند و بدون وجود این کمیته‌ها، اجرای مقرّرات و اصول ایمنی و بهداشتی کار در کارگاه‌های کشور بسیار مشکل خواهد بود. زیرا با توجه به تعداد تشکیل کارگاه‌ها و واحدهای مختلف کارگری در سطح کشور و تعداد محدود بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار، امکان بازرسی مکرّر از کلیه کارگاه‌های کشور وجود ندارد و وجود این کمیته‌ها باعث تسهیل کار بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار خواهد شد، زیرا کمیته‌ها با تشکیل جلسات ماهانه و انعکاس نواقص و ایرادات ایمنی و بهداشتی کارگاه در صورتجلسات مربوطه و ارسال آن به ادارات کار و امور اجتماعی و مراکز بهداشت کار محل، بازرسان کار و کارشناسان بهداشت کار را در جریان وضعیّت ایمنی و بهداشتی کارگاه قرار می‌دهند.

با توجه به اینکه نمایندگان کارگر و کارفرما در این کمیته‌ها عضویّت دارند، اصولاً وجود این کمیته‌ها باعث می‌شود که تفاهم و همکاری بین کارگران و کارفرما یا مدیریّت کارگاه به وجود بیاید و در پرتو این تفاهم، مشکلات و مسایل ایمنی و بهداشتی کار به نحو مطلوب حل و فصل گردد.



فهرست نقشه ها

شاغلان ده ساله و بیشتر بر حسب وضع شغلی (۱۳۷۵)
جمعیت شاغل در بخش خصوصی و عمومی (۱۳۷۵)
توزیع تراکم قانونگذاران(سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم متخصصان(سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم تکنیسین‌ها و دستیاران(سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم کارکنان اموراداری و دفتری (سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم کارکنان خدماتی(سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم کارکنان ماهر کشاورزی (سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم صنعتگران و کارکنان مربوطه (سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم کارکنان متصدیان ماشین آلات (سال ۱۳۷۵)
توزیع تراکم کارکنان ساده خدماتی(سال ۱۳۷۵)
مزد و حقوق بگیران بخش‌های عمده اقتصادی (۱۳۷۵)
مزد و حقوق بگیران برحسب سواد (۱۳۷۵)
مزد و حقوق بگیران برحسب جنس (۱۳۷۵)
مزد و حقوق بگیران (۱۳۷۵)
مزد و حقوق بگیران (۱۳۷۵)
مزد و حقوق بگیران (۱۳۷۵)
تعدادکارگاهها (۱۳۷۳)
تعدادکارگاه‌ها در بخش‌های عمده اقتصادی (۱۳۷۳)
تعدادکارکنان کارگاه‌های بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات (۱۳۷۳)
تعدادکارگاههای کل کشوربرحسب تعداد کارکنان (۱۳۷۳)
بیمه شدگان مرد وزن شاغل درکارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
بیمه شدگان دولتی و غیردولتی شاغل در کارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
کارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
بیمه‌شدگان شاغل درکارگاههای بیمه شده (۱۳۷۷)
تعدادهیأتهای حل اختلاف کشور(۱۳۷۷)
تعدادهیأتهای تشخیص کشور(۱۳۷۷)
تعداد شوراهای اسلامی کار (۱۳۷۷)
تعداد انجمنهای صنفی کارگری وکارفرمایی(۱۳۷۷)
مجتمع‌های آموزشی و اشتغال احداث شده توسط‌صندوق
حمایت از فرصت‌های شغلی (۱۳۷۸-۱۳۷۲)
مجموعه‌های ورزشی کارگران (۱۳۷۷)
توزیع مقرری بگیران بیمه بیکاری (۱۳۷۷)
بن‌های تحویلی به کارگران (۱۳۷۷)
برنامه آموزشی مراکز ثابت (۱۳۷۸)
برنامه آموزشی مراکز سیار (۱۳۷۸)
توزیع ظرفیت آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۳۷۸)
تعدادکارگاههای آموزشی(۱۳۷۸)
تعدادکارگاههای آموزشی ویژه برادران (۱۳۷۸)
تعدادکارگاههای آموزشی ویژه خواهران (۱۳۷۸)
ظرفیت مراکز آموزشی ویژه برادران (۱۳۷۸)
ظرفیت مراکز آموزشی ویژه خواهران (۱۳۷۸)
برنامه آموزشی بخش خودیاری فنی (۱۳۷۸)
برنامه آموزشی آموزشگاههای آزاد (۱۳۷۸)
برنامه آموزشی پادگانها (۱۳۷۸)
برنامه آموزشی بخش آموزش در صنایع و صنایع ساختمان (۱۳۷۸)
برنامه آموزشی سازمان آموزش فنی(۱۳۷۷)
حوادث ناشی از کار (۱۳۷۷)

فهرست نمودارها و جداول

۶ ترکیب سنی‌جمعیّت فعّال طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۴۵ ۳
۷ جمعیّت فعّال شهری و روستایی طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۳۵ ۳
۸ جمعیّت فعّال زن و مرد طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۳۵ ۳
۸ جمعیّت فعّال شاغل و بیکار طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۳۵ ۴
۸ جمعیّت شاغل در بخش تعاون (سال ۱۳۷۵) ۴
۸ جمعیّت فعّال با سواد و بی سواد طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۴۵ ۴
۸ درصد بیکاری در جمعیّت فعّال(۱۳۷۵) ۵
۸ جمعیّت شاغل به تفکیک خصوصی و عمومی طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۳۵ ۵
۸ جمعیّت شاغل در بخشهای سه‌گانه اقتصادی طی سالهای ۱۳۷۵-۱۳۳۵ ۵
۸ عملکرد ادارات روابط کار کشور ۱۹
۸ توزیع مجتمع‌های آموزشی صندوق حمایت ازفرصتهای شغلی برحسب
۹ رشته‌های آموزشی (سال۱۳۷۸) ۲۱
۱۰ میزان تسهیلات پرداخت ودریافت شده ومانده طرحهای خوداشغالی
۱۰ واشتغالزا از بدو فعالیت صندوق تا آبان ماه ۱۳۷۸ ۲۱
۱۱ توزیع مجتمع‌های آموزشی صندوق حمایت ازفرصتهای شغلی برحسب
۱۲ رشته‌های آموزشی (سال ۱۳۷۸) ۲۲
۱۳ نسبت حقوق و مزایا به ارزش محصول طی سالهای ۱۳۶۹ تا ۱۳۷۶ ۲۴
۱۴ شاخص بهای کالاها و خدمات طی سالهای ۱۳۶۸ تا ۱۳۷۷و
۱۵ شاخص حداقل مزد (۱۰۰=۱۳۶۱) ۲۴
۱۶ تغییرات شاخص‌های تولید، اشتغال، مزد و حقوق و مزایا، و بهره‌وری در کارگاههای بزرگ صنعتی ۲۵
۱۷ تعداد قراردادهای منعقده برای پاداش افزایش تولید ۲۵
۱۸ واگذاری سهام به کارگران سراسرکشور به صورت نقدی ، اعتباری و مستقیم ۲۷
۱۸ عملکرد طرح مشترک آموزش فنی ایران و آلمان (۱۳۷۸) ۳۴
۱۸ تعدادحوادث ناشی از کار به تفکیک عضو حادثه دیده طی سالهای ۱۳۷۴ تا ۱۳۷۷ ۳۶
۱۸ تعداد انواع حوادث ناشی از کار کشور به تفکیک نوع حادثه طی سالهای ۱۳۷۴ تا ۱۳۷۷ ۳۶
۱۹
۱۹
۲۰
۲۰
۲۱
۲۶
۲۶
۲۷
۲۸
۲۸
۲۹
۳۰
۳۱
۳۱
۳۱
۳۱
۳۳
۳۳
۳۳
۳۳
۳۴
۳۵

فهرست منابع:

- مقدمه ای بر فرهنگ کار- انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی - محمد رضا سپهری.
- جمعیت شناسی کار (جلد ۲) تألیف دکتر امینی - انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- ILO - Year Book Of Labour Statistics - سالهای مختلف.

آمارگیری از وضعیت اشتغال و بیکاری خانوار- مرکز آمار ایران - ۱۳۷۶.

- سرشماری صنعت و معدن - مرکز آمار ایران - سال ۱۳۷۳.
- ماهنامه های سازمان تأمین اجتماعی.
- سالنامه های آماری سالهای ۱۳۷۵ - ۱۳۳۵ - مرکز آمار ایران.
- طرح تکمیل مشخصات پایه ای کارگاههای کشور- سالهای ۱۳۷۵ -۱۳۶۴ - وزارت کار وامور اجتماعی.
- گزارش عملکرد واحدهای اجرایی وزارت کار وامور اجتماعی - ۱۳۷۵.
- گزارش مزد اداره کل مزد و بهره وری وزارت کار وامور اجتماعی.
- نتایج بررسی کارگاههای بزرگ صنعتی کشور- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران - ۱۳۷۶.
- سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور- عملکرد کلیه بخش های آموزشی در سال ۱۳۷۸.
- وضعیت مراکز و مجتمع های آموزش و اشتغال صندوق حمایت از فرصت های شغلی - ۱۳۷۸.

National Atlas of Iran

Labor & Human Resources

ISBN: 964-6922-06-6
9 789646 922068

Islamic Republic of Iran
Plan and Budget Organization
National Cartographic Center

Volume 13