

Finding the root causes of the phenomenon of female agricultural workers in Delfan by applying the RCA technique and proposing appropriate strategies

Mehri Javanmard	PhD student in Agricultural Development, Department of Agricultural Engineering, Razi University, Kermanshah, Iran.
Kiumars Zarafshani*	Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Razi University, Kermanshah, Iran.
Lida Sharafi	Postdoctoral researcher in Agricultural Development, Department of Agricultural Extension and Education, Razi University, Kermanshah, Iran.

Abstract

The presence of more than 600 female daily wage agricultural workers in the main square of Delfan city, Lorestan province, as a symbol of the inadequate employment situation, has attracted the attention of the media, civil society organizations, and officials, and there is a fear that it could turn into a social or security crisis in the event of an unforeseen incident. The aim of this article is to find the root causes of the phenomenon, for which the technique of "root cause analysis" was used. Then, appropriate strategies were proposed based on the identified root causes. This study was an applied study and was conducted using a qualitative research method. In the first stage, using a qualitative method, in-depth interviews were conducted with 25 women agricultural workers and 19 experts and specialists in the fields of development, women, labor, and agriculture. The study subjects were selected purposefully and with a clear sampling. The findings show that the most important root causes common to women workers, experts, and officials were related to poverty, women's family status, lack of attention from guardians to the issue, lack of jobs and alternative income, and a tendency to work flexible hours. However, women workers emphasized more on the economic aspects and their sense of security while doing these jobs, and other matters were in the next priorities. On the other hand, experts and officials focused on socio-cultural areas such as the cultural challenges of transitioning from traditional and patriarchal culture as well as women's tendencies to demand. Considering the fragmented, scattered, and superficial actions of related institutions and organizations at the national and regional levels, the proposed strategies based on the findings indicate that there are appropriate capacities in the upper-level laws of the Islamic Republic, including the Constitution, Labor Law, and development programs, to reduce the harms of this phenomenon, but these strategies are mostly ignored with superficial and unexpert measures, which further deepens the problems of this group of female agricultural workers.

Keywords: Women agricultural workers, Delfan, Lorestan province, Root cause ana

How to Cite: Javanmard, M. , Zarafshani, K. and Sharafi, L. (2025). Finding the root causes of the phenomenon of female agricultural workers in Delfan by applying the RCA technique and proposing appropriate strategies. Journal of Intelligent Strategic Management . 4(2), 205-256.

doi: bumara . 3.2.11235564.3588787908991



Intelligent Strategic Management (JISM) in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

© Authors

* Corresponding Author : Zarafshani2000@yahoo.com

ریشه یابی علل بروز پدیده زنان کارگر کشاورزی دلفان با کاربری تکنیک RCA و پیشنهاد راهبردهای متناسب

مهری جوانمرد

دانشجوی دکتری توسعه کشاورزی، گروه مهندسی کشاورزی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

کیومرث زرافشانی*

استاد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

لیدا شرفی

پژوهشگر پسادکتری توسعه کشاورزی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

چکیده

حضور بیش از ۶۰۰ زن کارگر روزمزد کشاورزی در میدان اصلی شهرستان دلفان استان لرستان، به عنوان نمادی از وضعیت اشتغال نامناسب، توجه رسانه‌ها، نهادهای مدنی و مسئولان را برانگیخته و بیم آن می‌رود که در صورت بروز حادثه‌ای پیش‌بینی نشده، به بحرانی اجتماعی یا امنیتی تبدیل شود. هدف این مقاله ریشه یابی علل بروز پدیده است که برای این منظور از تکنیک "تحلیل علل ریشه ای" استفاده شد. در ادامه راهبردهای متناسب بر اساس علل ریشه ای شناسایی شده عنوان شد. این مطالعه از نوع کاربردی و با روش تحقیق کیفی انجام شد. در مرحله نخست، با استفاده از روش کیفی از ابزار مصاحبه عمقی با ۲۵ نفر از زنان کارگر کشاورزی و ۱۹ نفر از صاحبانظران و کارشناسان حوزه توسعه زنان، کار و کشاورزی انجام شد. افراد مورد مطالعه به صورت هدفمند و با نمونه گیری بارز انتخاب شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد مهمترین علل ریشه‌ای مشترک بین زنان کارگر، صاحبانظران و مسئولان مربوط به فقر، وضعیت خانوادگی زنان، کم توجهی متولیان به موضوع، فقدان مشاغل و درآمدهای جایگزین و تمایل به ساعت کار شناور بود. با این همه، زنان کارگر بیشتر بر ابعاد اقتصادی و احساس امنیت خود حین انجام این مشاغل تاکید داشتند و سایر موارد در اولویت‌های بعدی قرار داشت. از سوی دیگر، کارشناسان و مسئولان بر زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی مانند چالش‌های فرهنگی گذار از فرهنگ سنتی و مردسالارانه و همچنین تمایلات مطالبه‌گری زنان متمرکز بودند. با توجه به اقدامات مقطعی، پراکنده و سطحی نهادها و سازمانهای مرتبط در سطح ملی و منطقه‌ای راهبردهای پیشنهادی بر مبنای یافته‌ها حاکم است که در قوانین بالا دستی جمهوری اسلامی از جمله قانون اساسی، قانون کار و برنامه‌های توسعه ظرفیت‌های مناسبی برای کاهش آسیب‌های این پدیده وجود دارد اما این راهبردها عمدتاً با اقدامات سطحی و غیر کارشناسی نادیده گرفته می‌شود و همین امر باعث تعمیق بیشتر مشکلات این قشر از کارگران زن بخش کشاورزی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: زنان کارگر کشاورزی، دلفان استان لرستان، تحلیل علل ریشه ای

استناد به این مقاله: جوانمرد، مهری و زرافشانی، کیومرث و شرفی، لیدا. (۱۴۰۴). ریشه یابی علل بروز پدیده زنان کارگر کشاورزی دلفان با کاربری تکنیک RCA و پیشنهاد راهبردهای متناسب. مدیریت استراتژیک هوشمند، ۲۴ (۲)، ۲۰۵-۲۵۶.



مدیریت استراتژیک هوشمند (JISM) در توسعه و تکامل تحت مجوز بین‌المللی کپی‌رایت کامنز با شرایط انساب-غیرتجاری ۴.۰ منتشر می‌شود.

* نویسنده مسئول: Zarafshani2000@yahoo.com

مقدمه

شهرستان دلفان، واقع در استان لرستان، نمونه‌ای بارز از حضور زنان کارگر کشاورزی روزمزد در میدان اصلی شهر است که طی سال‌های اخیر با حضور قابل توجه این زنان در حوزه کشاورزی و فقدان شرایط شغلی پایدار، به کانونی برای چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و نهادی تبدیل شده است.

در این میان، حضور روزانه صدها زن کارگر کشاورزی در میدان اصلی شهر نورآباد، علاوه بر بازتاب رسانه‌ای، نشانه‌ای از ناکارآمدی سیاست‌های اشتغال موجود و غفلت از وضعیت این قشر در سیاست‌گذاری‌های کلان است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که نه تنها حقوق بنیادین این زنان در زمینه‌هایی چون امنیت شغلی، پوشش بیمه‌ای، قرارداد رسمی، و تعادل میان کار و زندگی نادیده گرفته شده، بلکه مکانیزم‌های نهادی برای احقاق حقوق آنان نیز وجود ندارد یا کارآمد نیست. به نظر می‌رسد ناکارآمدی سیاست‌های اشتغال موجود به دلیل عدم شناسایی علل ریشه‌ای این پدیده به صورت کارشناسی جهت بستر سازی اقدامات و راهکارهای موجود است.

با توجه به این خلأ نظری و عملی، هدف این مقاله ریشه‌یابی علل بروز پدیده است که برای این منظور از تکنیک "تحلیل علل ریشه‌ای" استفاده شد. که بتواند با شناسایی علل ریشه‌ای این پدیده بستری برای سیاست‌گذاری اثربخش و کارآمد مبتنی بر علل ریشه‌ای، بهبود وضعیت معیشتی و نهادی سازی حمایت از این گروه مبتنی بر کارشایسته فراهم آورد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

کار شایسته از مفاهیم مورد تأکید سازمان بین‌المللی کار است که استانداردها و مولفه‌هایی را ارائه می‌کند تا کشورهای مختلف عضو سازمان، دستورالعمل‌ها در خصوص کار شایسته را در دستور کار قرار دهند و در نتیجه‌ی اعمال موازین و شاخص‌های کار شایسته از اثرات مثبت آن در توسعه پایدار و همه‌جانبه جوامع خصوصاً در بخش تولید کشاورزی و صنعتی بهره‌مند شوند. از این رو، این مفهوم بر رعایت موازین حقوق بشری کارگران تأثیرگذار خواهد بود و سبب بهبود کیفیت کار می‌شود (کار شایسته؛ دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۹۹). به طور خلاصه، کار شایسته را می‌توان به عنوان فرصتی برای افراد جهت دستیابی و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی کارگران تعریف کرد (سوماویا، ۱۹۹۹، ۱). کار شایسته کاری است که حقوق بنیادین کارگران را در قالب ایمنی کار و مزد مناسب تضمین نماید، چه در قالب حقوق جمعی چه فردی. بر این اساس کار شایسته بر

اصولی مانند حق تامین درآمد کافی، ثبات و امنیت روانی محیط کار، امنیت اجتماعی، حفظ کرامت انسانی استوار است (رحمانی، ۱۴۰۰). در نتیجه برای بهبود وضعیت اشتغال این زنان و تحقق کار شایسته در خصوص زنان کارگر کشاورزی دلفان ابتدا باید این پدیده مساله شناسی و علل ریشه ای آن در قالب (علل ریشه ای سطحی و عمقی) شناسایی شود و در مراحل بعدی به ارائه مفاهیم، نظریات، مولفه ها و شاخصهای بومی کار شایسته و در نهایت ارائه مدل بومی کار شایسته برای این زنان کارگر کشاورزی دلفان پرداخته شود.

مدل های کار شایسته

برای کار شایسته سه مدل کلاسیک، انتقالی و درحال توسعه ارائه شده که به ترتیب برای اقتصادهای صنعتی، اقتصادهای در حال گذار و اقتصادهای در حال توسعه قابل اجراست.

الف) مدل کلاسیک:

کشورهای این دسته با مشخصات درآمد سرانه بالا، سهم بالای نیروی کار در اشتغال دستمزدی و نسبت بالای تولید ناخالص داخلی مشخص می شوند (در این کشورها مخارج تامین اجتماعی شامل صندوق های بازنشستگی، مراقبت های بهداشتی، اشتغال، آسیب، بیماری، خانواده، مسکن و کمک های اجتماعی می شود). کارگران کشاورزی، کمتر از ۵ درصد نیروی کار را تشکیل می دهد، در حالی که بخش خدمات بین ۶۰ تا ۸۰ درصد نیروی کار را استخدام می کند. در این کشورها فقر شدید (به شکل گرسنگی، سوء تغذیه، عدم دسترسی به آب آشامیدنی سالم و سرپناه ناچیز است). اتحادیه های کارگری مهم ترین تشکل کارگری را تشکیل می دهند. چانه زنی دسته جمعی در سطح شرکت یا بصورت ملی مهمترین ابزار تعیین دستمزد و سایر شرایط استخدام در اکثر کشورهاست. چانه زنی جمعی بین ۲۵ تا ۹۰ درصد برای تعیین دستمزد کارمندان موثر است.

ب) مدل انتقال:

این مدل شامل کشورهای در حال گذار (بلوک شوروی سابق) است که در حال گذر از اقتصاد برنامه ریزی مرکزی به سمت اقتصادهای صنعتی و بازارمحورند، هرچند هنوز نشانه هایی از اقتصاد قبلی خود را دارند. ویژگی کلیدی اقتصادهای کمونیستی، مالکیت دولتی بر اکثر دارایی های مولد بود. اشتغال کامل و کار اجباری برای همه مردان بزرگسال و بیشتر زنان بخش جدایی ناپذیر سیاست اجتماعی و اقتصادی آنها بود. دولت امنیت اجتماعی همه جانبه را برای همه شهروندان خود فراهم می کرد. مخارج عمومی تامین اجتماعی همچنان سهم بالایی از تولید ناخالص داخلی را برای کشورهای با درآمد متوسط تشکیل می دهد (بین ۱۰ تا ۲۵ درصد از

تولید ناخالص داخلی). مخارج تأمین اجتماعی (مخارج مستمری، مراقبت‌های بهداشتی، اشتغال، آسیب، بیماری، خانواده، مسکن و صندوق کمک‌های اجتماعی) را پوشش می‌دهد. در این کشورها عضویت اتحادیه‌های کارگری کاهش یافته و اتحادیه‌ها از دولت و احزاب سیاسی مستقل شده‌اند. این ویژگی‌ها این کشورها را به کشورهای صنعتی بسیار نزدیک تراز کشورهای در حال توسعه با درآمد متوسط می‌کند.

ج) مدل توسعه:

کشورهای در حال توسعه در ساختار اقتصادی خود تنوع بسیار بیشتری نسبت به کشورهای دو گروه مورد بحث در بالا نشان می‌دهند. خود کشورهای در حال توسعه نیز توسط آژانس‌های بین‌المللی، بر اساس تفاوت‌های اقتصادی در طبقه بندی‌های مختلف تفکیک شده‌اند: (کشورهای با درآمد متوسط، کم درآمد و کشورهای کمتر توسعه‌یافته). نکته قابل توجه در بحث مدل‌ها این است که بسیاری از جنبه‌های ساختار اقتصادی، پیامدهایی برای دستیابی به اهداف کار شایسته دارند. مهمترین آنها مرتبط با درآمد سرانه، توزیع بخشی و وضعیت اشتغال نیروی کار، درآمد و هزینه دولت مانند تولید ناخالص داخلی و سهم بخش دولتی در دارایی‌های تولیدی و خروجی کل است. متناسب با این تفاوت‌های ساختاری، تفاوت‌هایی در نهادهای کارگری وجود دارد که این تفاوتها خود، انواع مدل‌های مختلف کار شایسته را مشخص می‌کند. بنابراین تفاوت‌های ساختاری و نهادی به طور کلی به هم مرتبطند اما استثنائات زیادی هم وجود دارد.

نظریات و ابعاد کار شایسته

با توجه به ماهیت موضوع و مرور نظریه‌های موجود، از چهار نظریه ستم جنسیتی، ستم اقتصادی، ساختارگرایی و فمینیستی در کنار دیدگاه اسلام و دیدگاه سازمان جهانی کار بهره گرفته شده زیرا در مراحل بعدی این تحقیقات برای تحلیل وضعیت موجود با استفاده از مولفه‌های چهارگانه کار شایسته از دیدگاه زنان کارگر کشاورزی دلفان، به طیف وسیعی از شاخص‌های بومی (متناسب با شرایط پیچیده و خاص موجود) نیاز است. به علاوه، استفاده از نظریات ترکیبی قدرت تحلیل محقق را بالا می‌برد.

الف) ستم جنسیتی

در این پژوهش ستم جنسیتی با تأکید بر اشتغال غیررسمی مورد نظر است؛ گستره‌ای از روابط نابرابر قدرت بین کارگر و کارفرماست که پیامد آن ستم اقتصادی اعمال شده بر کارگران زن است. ستم جنسیتی بازخوردی از نابرابری‌های جنسیتی در جامعه است، بدین معنی که زنان و

دختران از دسترسی به فرصت‌های مدیریتی محرومند، همچنین به فرصت‌هایی چون آموزش توانمندساز و کیفی، دسترسی به منابع و امکانات و مانند آن دسترسی ندارند، بنابراین ستم جنسیتی موضوعی است که از دو بعد ساختاری و فرهنگی می‌توان به بررسی آن پرداخت. از سویی از آنجا که ستم جنسیتی در تعامل با عوامل دیگری چون قدرت، طبقه، سن، مذهب و مانند آن عمل می‌کند، در نتیجه ستم جنسیتی اعمال شده بر زنان، بر پایه هر کدام از این عوامل، شکل‌های گوناگون به خود می‌گیرد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۹).

ب) ستم اقتصادی

مفهوم اصلی نهفته در ستم اقتصادی، محرومیت از مزایا و منابع در یک روابط نابرابر و ستمگرانه اقتصادی است. عوامل موثر بر ستم اقتصادی، محدودیت‌هایی است که محیط بیرون بر افراد و گروه‌های ستم‌دیده ایجاد می‌کند، مانند بردگی، تفکیک و جدایی، تبعیض‌های شغلی، نابرابری در دسترسی به منابع و فرصت‌ها، فساد دولتی و مانند آن (کاد، ۲۰۰۶). ستم اقتصادی انواع گوناگون دارد، به عنوان نمونه در حیطه اشتغال غیررسمی نمونه‌های بهره‌کشی اقتصادی عبارتند از: درآمد کم، ساعات کار طولانی، محرومیت از نظام بیمه و تأمین اجتماعی، داشتن امنیت و پایداری شغلی، بهره‌کشی در کار، بدرفتاری و تبعیض در اشتغال بر پایه جنس، قومیت و مذهب. در تبیین علت ستم اقتصادی نظریه پردازان به عدم توسعه یافتگی کشورها تأکید می‌کنند و در این بین تمرکز آنان به دو علت فقر و بیکاری کارگران زن می‌باشد، از نقاط قوت این نظریه، پرداختن به مسئله نابرابری‌ها و ماندگاری آن در سیاستگذاری هاست (جعفری و همکاران، ۱۳۹۹).

ج) ساختارگرایی

ساختارگرایی توسط کاستلز (۱۹۷۸) گسترش داده شده و بر این باور استوار است که اصول سرمایه‌داری (افزایش سود و کاهش هزینه‌ها با استفاده از نیروی کار ارزان و ترجیحاً زنان) و از سویی ناهمخوانی قانون با شرایط کنونی، سبب گسترش بخش غیررسمی است. بر پایه این نظریه، گروه‌هایی که از نظر اجتماعی و اقتصادی آسیب پذیرتر هستند، به اشتغال غیررسمی روی می‌آورند و رشد بخش غیررسمی اقتصاد، ارتباط نزدیکی با دگرگونی‌های ساختاری دارد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۹).

د) نظریه فمینیستی:

بر اساس این نظریه، پدرسالاری، یک سیستمی با ویژگی‌های اجتماعی، فرهنگی و تاریخی بوده و از محصولات سرمایه‌داری است. این نظریه معتقد است که تبعیض اعمال شده به زنان، ریشه

در زمینه اقتصادی و فرهنگی یک جامعه دارد. نظریه فمینیستی بیان کننده این واقعیت است که زنان در بازار کار در شرایط نابرابر با مردان، مورد ظلم قرار می گیرند و این بهره کشی، گسترش همان ظلم و ستمی است که زنان در خانه‌ها تجربه می کنند. بنابراین بر پایه این نظریه، پدرسالاری و سرمایه‌داری هر دو مسئول حضور زنان و اشتغال غیررسمی آنانند (منظور از اشتغال غیررسمی اغلب شرایط نابرابر و به دور از کرامت انسانی) است. چون سرمایه‌داری از نیروی کار زنان سود می برد. بدین شکل پدرسالاری به توسعه نظام سرمایه‌داری کمک می کند، بنابراین این دو واقعیت در یک زمان عمل می کنند و شرایطی را برای وجود دیگری فراهم می کنند (زاهدی اصل و همکاران، ۱۳۹۷).

هـ) دیدگاه اسلام:

فرهنگ اسلامی انسان را برای حضور در صحنه‌های کار و تلاش آماده می نماید و رمزهای موفقیت را برای انسان روشن می کند و انسان را در ساختن زندگی یاری می نماید. امام علی (علیه السلام) می فرماید: «بر شما باد به تلاش و سخت کوشی و مهیا شدن و آماده گشتن. به طاعت خدای سبحان دست نیابد مگر کسی که تلاش کند و نهایت کوشش خود را به کار گیرد» (ناصری، ۱۳۹۲).

منظور و تعریف کار شایسته از منظر اسلام شامل دو دسته از کارهایی است که آدمی به سبب انجام آن کسب درآمد می نماید و هم شامل کارهایی است که به دلیل خیرخواهی انجام داده می شود و در برابر آن دستمزد دریافت نمی گردد، هر گاه انجام کار به جهت کسب رضایت خداوند باشد و به خوبی رضایت خداوند لحاظ شود و به موجب آن به مخلوقات خداوند خدمت شود، عنوان عبادت، عمل صالح و کار شایسته به آن اطلاق می شود (بی‌ریا، ۱۳۹۹).

در دیدگاه اسلامی کار شایسته ابعاد، سطوح و درجات و شکل‌های مختلفی دارد و خداوند بر اساس استعدادها، توانایی‌ها و تفاوت‌های فردی از افراد انتظار دارد. هر چه انسان‌ها نسبت به توانایی‌های خود شناخت بیشتری داشته و برای پرورش توانایی‌ها و استعدادهای خود تلاش مفیدتری کنند و از اطلاعات مورد نیاز بیشتری بهره‌مند شوند، موفقیت‌های بیشتری کسب می کنند. باید در نظر داشت که در فرهنگ اسلامی «برای انسان بهره‌ای جز سعی و کوشش او نیست». امام علی (علیه السلام) می فرماید: «پس بر شما باد که با تلاش و کوشش پیگیر و هوشیاری، این مایه‌های هستی را شکوفا ساخته و آمادگی لازم را به دست آورید تا در آن زندگی جاوید نتیجه کوشش این جهانی خود را دریابید (ناصری، ۱۳۹۲).

از معیارهای مؤثر در انجام کار شایسته از نظر اسلام عبارت است از:

الف) کار و کوشش برای رضایت خداوند است و در انجام کار، باید خدا را در نظر داشت. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: برترین کارها، کاری است که برای خدا باشد.

ب) کار بر اساس معیارهای کسب حلال باشد، اسلام کسب در آمد حلال را بر هر زن و مرد مسلمانی به عنوان یک فریضه، وظیفه و واجب است و از ارزشمندترین عبادت‌ها به شمار می‌آید و کسب حلال و غذای پاک، موجب استجاب دعا می‌شود. از عوامل مانع کار شایسته، بی‌توجهی به حلال و حرام احکام الهی است.

ج) عامل سوم، خوب بودن ظاهر و باطن کار است. کاری که پاک و پاکیزه باشد و صاحب کار خوی نیک داشته و انفاق کند و صحبتش نیز اندازه باشد، مورد تأیید اسلام است. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: «خوشا به حال کسی که کسب و کارش پاکیزه، و نیت و درونش پاک، و خوی او نیک، زیادی دارایی خود را انفاق می‌کند و زبانش را از زیاده‌گویی نگه می‌دارد». همچنین رضایت خداوند از انسان یکی از ارزش‌ها و تأثیرات کار شایسته است. از حضرت محمد (صلی الله علیه و آله) آمده است: «خداوند متعال بنده مؤمن پیشه‌ور و شاغل را دوست دارد».

د) محکم کاری از عوامل دیگر موفقیت در انجام شایسته کار است، حضرت محمد (صلی الله علیه و آله) می‌فرماید: «خداوند تعالی دوست دارد که هر گاه فردی از شما کاری کند آن را محکم (و بی‌عیب) انجام دهد».

ه) استمرار و مداومت از عوامل مؤثر در کار شایسته است. حضرت محمد (صلی الله علیه و آله) می‌فرمایند برترین کار، بادوام‌ترین آنهاست هر چند اندک باشد.

و) مراقبت و نظارت بر کارها از عوامل مهم در انجام سالم کار است. حضرت علی (علیه السلام) توصیه کرده است: مراقبت در پاک واقع شدن عمل، دشوارتر از خود عمل است.

ز) از عواملی که موجب می‌شود در انجام کارهای شایسته از موفقیت لازم برخوردار نشویم سرگرم شدن به کارهای غیرضروری است. حضرت علی (علیه السلام) می‌فرماید: کسی که خویشتن را به کارهای غیرضروری سرگرم کند با این عمل، کارهای ضروری خود را ضایع و تباه نموده است.

ح) میانه‌روی و تعادل از ویژگی‌های مؤثر کار شایسته است: امام جعفر صادق (علیه السلام) می‌فرماید: روش تو در کسب و کار باید آنگونه باشد که تلاشت بیش از کوشش انسان تنبل (که پی کار نمی‌رود) و کمتر از فعالیت فرد حریص (که خشنود و مطمئن به دنیاست) باشد و

در این موضوع روش میانه روی را پیش گیر و خودت را از فرد ناتوان بالاتر ببر و آنچه را بدان نیاز داری، کسب کن.

(ط) بی توجهی به عبرت‌ها نیز از عوامل موفقیت نشدن در کار شایسته است. حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: کافی است که واقعه گذشته، ما را بر معیار دیگر قضایا آگاه سازد؛ و کافی است که خردمندان از تجاربی که اندوخته‌اند عبرت بگیرند و آنها را سرمشق آینده خویش قرار دهند (ناصری، ۱۳۹۲).

از راهکارها و پیشنهادهای ایجاد فرهنگ کار شایسته در جامعه اسلامی عبارت است از:
 الف) تبیین منشور مسائل کار از جمله راهکارهایی هست که اگر با توجه به تجربیات، دانش عوامل مؤثر در خلق کار شایسته و روند رو به رشد جامعه انسانی صورت پذیرد می‌تواند گام مهمی از هدفمند نمودن تحقق خلق کار شایسته با توجه به پشتوانه سرمایه‌ای متقن مبانی و راهبردها و راهکارهای مشخص و روشن و قابل قبول می‌گردد که منجر به بهره‌وری و کارآمد نمودن جامعه کاری در دوره‌های مختلف و انتقال تجربیات نسل‌های مختلف به هم می‌شود.
 ب) تبیین قوانین و دستورالعمل‌هایی که منجر به بسترسازی و فرهنگ‌سازی خلق کار شایسته شود (بی‌ریا، ۱۳۹۹).

پ) تدوین کتب درسی و کمک درسی مورد نیاز دوره‌ها و مراتب و ابعاد مختلف کاری به طور مستمر و متوالی و متوازن به جهت تعلیم و تربیت نیروهای کاری و کارآفرین، مورد نیاز در دوره‌ها و مراتب شغل‌های مختلف به جهت ایجاد زمینه و بستر و فرهنگ کار شایسته.
 ت) توجه به استفاده و بهره‌مندی بهینه از امکانات تبلیغی و آموزشی مختلف (رسانه، کلاس درس، فیلم‌های ویدئویی، امکانات تکنولوژی روز، ایجاد کتابخانه‌های صوتی و تصویری و تولید و استفاده از امکانات فیلم‌سازی و برنامه‌های متنوع صداوسیما) و بهره‌مندی از همایش‌ها و کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی در رابطه با فرهنگ‌سازی کار شایسته و فراهم شدن بستر و زمینه‌های لازم.

ث) ایجاد مراکز و فضای فعال و پویا و کارشناسی، مطالعه و پژوهش و تحقیق در رابطه با خلق کار شایسته و توسعه و به‌روزرسانی آن در محیط‌های کاری و آموزشی و دانشگاهی و پیوستگی میان مراکز دانشگاهی و کاری در زمینه‌های مختلف کاری و بهره‌مندی از تجربیات و تحقیقات داخلی و خارجی.

ج) استفاده از عنصر هنر و نهادینه سازی عوامل خلق فرهنگ کار شایسته به سیله آثار هنری مانند شعر، نمایشنامه، داستان بلند و کوتاه، فیلم، فیلم متحرک، سرود، در سطوح مختلف سنی با توجه به توالی و توازن و تنوع مطالب قابل طرح و سطوح سنی مختلف.

چ) توجه به آموزش و تربیت نیروی انسانی کارآفرین و مدیر و کارگزار، به طور مستمر در سطوح مختلف سنی به طور عمومی و تخصصی در دوره‌های کوتاه مدت و بلندمدت (ناصری، ۱۳۹۲).

و) دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، در دوره‌های رکود و تعدیل ساختاری، تعداد کارگران زن افزایش می‌یابد و به میزانی که مردان کار خود را در بخش رسمی از دست می‌دهند، زنان مجبورند برای حفظ بقای خانواده در بخش غیررسمی کار کنند. یونیسف از این پدیده به عنوان تعدیل نامرئی نام می‌برد (نقل از گزارش کار در جهان (B.I.T)، ۱۹۹۲). واژه تعدیل نامرئی (اشتغال زنان در بخش غیررسمی) به زنانی اطلاق می‌شود که بی‌سرپرست یا بدسرپرست هستند و به تنهایی و بدون حمایت همسر کار می‌کنند. این پدیده نامفهوم رفته‌رفته توسط پژوهشگران بررسی و با هدف ارتقای حقوق کار و بهبود وضعیت کارگران در قالب مفهوم «کار شایسته» توسط سازمان بین‌المللی کار (۱۹۹۹) ارائه شد (گایی، ۲۰۰۲).

مدیرکل سازمان بین‌المللی کار برای اولین بار کار شایسته را به عنوان یک چارچوب واحد و اولویت اصلی برای سازمان در گزارش خود به هشتاد و هفتمین نشست کنفرانس بین‌المللی کار در ژوئن ۱۹۹۹ پیشنهاد و بر این نکته تاکید کرد که در موقع کاربرد مدلها و مولفه‌های کار شایسته در مورد کشورهای مختلف، باید به نکات مهمی مانند چارچوب‌های سازمانی متفاوت و بودن کشورها در مراحل مختلف توسعه توجه شود.

از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار، کار شایسته یعنی برخورداری همه انسانها از شرایط برابر و مناسب کار (درآمد کافی، بیمه، امنیت اجتماعی و...) متناسب با کرامت و ارزش‌های انسانی بدون توجه به جنسیت، نژاد و... بنابراین هدف اولیه سازمان بین‌المللی کار از طرح این مفهوم، ارتقای فرصت‌ها برای زنان و مردان برای دستیابی به کار شایسته و سازنده، در شرایط آزادی، برابری، امنیت و کرامت انسانی است (دفتر سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۹۹).

اسناد بین‌المللی نیز در زمینه‌ی حمایت از اشتغال زنان کارگر با رویکرد کار شایسته وجود دارد. اعلامیه فیلادلفیا (۱۹۹۰)، رسماً سازمان را موظف می‌داند تا در تحقق برنامه‌هایی چون تأمین اشتغال تام و بالا بردن سطح زندگی، فراهم نمودن امکانات آموزش حرفه‌ای و تسهیل در

¹ Ghai, Dharam

² Decent work; ILO

جابجایی نیروی کار از جمله مهاجرت برای اشتغال، فراهم کردن شرایط عادلانه در زمینه‌های مزد، ساعات کار و تضمین حداقل معیشت برای همه شاغلان، حمایت کافی از زندگی و تندرستی کارگران، با ملل مختلف جهان همکاری نماید (ابدی و همکاران، ۱۳۹۲).

مؤلفه‌های کار شایسته و شاخص‌های آنها از دیدگاه سازمان بین‌المللی کار

در کنار تبیین مفهوم کار شایسته، تحلیل و بررسی مؤلفه‌های مطرح در این نقل قول امری ضروری است؛ چرا که کار شایسته بدون مؤلفه‌های خود اساساً بی‌معنی جلوه می‌نماید. این مؤلفه‌ها عبارتند از اشتغال، امنیت اجتماعی، حقوق کارگران و گفتگوی اجتماعی. توضیح کلی این موارد در ادامه آورده شده است (حیب زاده و اشکبوس، ۱۳۹۲).

اشتغال

اشتغال تنها یک امتیاز پرمنزلت نیست، بلکه یک ضرورت برای بقاست و باید به عنوان یکی از وجوه حقوق بشر شناخته شود. لذا حق اشتغال و برابری فرصت‌های استخدامی اهمیت زیادی دارد و جامعه از طریق ابزارهای حقوقی و قانونی باید مسئولیت تدارک آن را برای همه افراد جامعه به عهده بگیرد (ماهر، ۱۳۸۳). اشتغال به فعالیتی می‌گویند که به منظور تهیه و تولید کالا و خدمات اقتصادی انجام می‌شود. اشتغال در لغت به معنای به کار پرداختن و مشغول شدن و به عنوان یک واژه خاص به معنای کارهای فکری، احساسی یا عاطفی است که انسان‌ها در زندگی برای خود انتخاب کرده‌اند (امامی و استوار سنگری، ۱۳۸۷). شغل کاری است که در مقابل آن دستمزدی معین انجام می‌شود. شاغل نیز از دیدگاه مرکز آمار ایران، فردی بالای ۱۸ سال است که در هفته آمارگیری حداقل یک ساعت کار کرده باشد یا به طور موقت کارش را ترک کرده باشد. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خوداشتغالان می‌شوند (علویون، ۱۳۸۱).

امنیت اجتماعی

تامین اجتماعی به عنوان جنبه‌ای از کار شایسته برای رفع نیازهای ضروری برای امرار معاش و برای تامین نیازهای احتمالی طراحی شده است. سیستم‌های تامین اجتماعی در کشورهای صنعتی در قرن گذشته توسعه یافته‌اند و برای محافظت از کارگران در برابر حوادث احتمالی مانند بیکاری، بیماری، زایمان، ناتوانی و فقر در دوران پیری طراحی شده‌اند. در کنوانسیون تأمین اجتماعی (۱۹۵۲) ۹ طبقه مزایا (مراقبت‌های پزشکی، مزایای مربوط به بیماری، پیری، بیکاری، آسیب‌های شغلی، خانواده، زایمان، معلولیت و بازماندگان) آمده است. همچنین

کشورهای صنعتی از طریق برنامه‌های کمک‌های اجتماعی به دنبال کاهش فقر در میان جمعیت، به ویژه گروه‌های آسیب‌پذیرند (رحمانی و هاشمی، ۱۳۹۷).

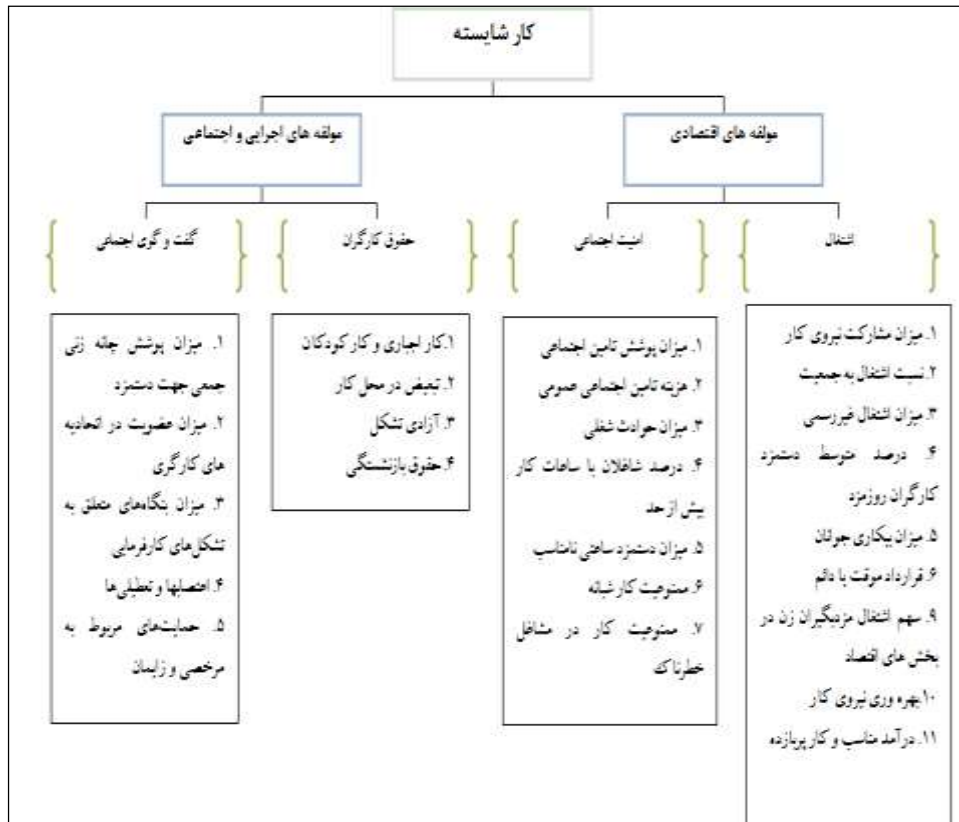
حقوق کارگران

یکی از مهمترین و اصلی‌ترین مؤلفه‌های کار شایسته «حمایت اجتماعی» است و فقط شامل بیمه‌های تأمین اجتماعی نمی‌شوند. به عبارت دیگر، حمایت اجتماعی شامل حمایت‌های مربوط به بارداری، زایمان، مرخصی، کارگران مهاجر زن، کارگران زن بد سرپرست خانوار، زنان بی‌سرپرست جویای کار نیز می‌شود، حمایت اجتماعی باید قادر باشد تا همه جنبه‌های مذکور را برای زنان فراهم آورد. یکی از ویژگی‌های عمده و مهم کارشایسته نیز همین ایجاد فرصت‌های برابر اشتغال برای زنان و مردان به منظور دستیابی به درآمد مناسب و کافی است تا به این وسیله افراد بتوانند حداقل شرایط و امکانات یک زندگی راحت و آرام را در کنار خانواده خود داشته باشند (امیری، ۱۳۸۴). این حقوق از زمان آغاز به کار سازمان بین‌المللی کار یکی از دغدغه‌های اصلی آن بوده است. این سازمان مجموعه‌ای از هنجارهای بین‌المللی را تدوین کرده است که این حقوق و نقض آن‌ها را تعریف می‌کند و شرایط و دستورالعمل‌هایی را برای حمایت و ارتقای آنها شرح می‌دهد. شاخص‌های مطرح این مولفه عبارتند از: میزان کودکان کار ۶ تا ۱۴ ساله ثبت نام نکرده در مدرسه، سهم زنان در مشاغل اجرایی و مدیریتی و موارد شکایات منعکس شده به دادگاه‌های کار یا ILO (هرندی و همکاران، ۱۳۸۴).

گفتگوی اجتماعی

گفت‌وگوی اجتماعی میان گروه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی و بین این گروه‌ها و مقامات دولتی یکی از ویژگی‌های اساسی یک جامعه دموکراتیک است. همچنین ابزاری برای حل و فصل تضاد منافع اجتناب‌ناپذیر بر سر سیاست‌های اقتصادی و اجتماعی در یک چارچوب تعاونی است. گفت‌وگوی اجتماعی می‌تواند برابری، کارایی و تعدیل را ارتقا دهد و از این رو پیشرفت اقتصادی را حفظ کند. در گزارش اخیر سازمان بین‌المللی کار فرآیندهای گفتگوی اجتماعی دوجانبه و سه‌جانبه و تبادل اطلاعات می‌تواند جایگاه انگیزه‌های حامی برابری و کارآمدی را در محیط سازمانی ارتقا دهد. گفتگوی اجتماعی سه‌جانبه می‌تواند نقش مهمی در حمایت از هماهنگی کلان اقتصاد و گسترش اجماع بر سر راهبردهای اقتصادی و اجتماعی ایفا کند (محدث، ۱۳۸۳: ۲۹).

مدل پیشنهادی سازمان بین‌المللی کار با توجه به مولفه‌ها و شاخص‌های کار شایسته مولفه‌ها و شاخص‌های کار شایسته به دو دسته «اقتصادی» و «اجرائی اجتماعی» تقسیم می‌شوند:



نمودار ۱: مدل پیشنهادی کار شایسته و مولفه‌ها و شاخص‌های آن (مدل سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶)

همانگونه که در نمودار ۱ می‌بینیم در یک دسته، اشتغال و امنیت اجتماعی قرار دارند که فرصت‌های کاری، سطح دستمزد، شرایط کار و امنیت اجتماعی در درجه اول توسط سطح توسعه اقتصادی تعیین می‌شود. اقلام این دسته به منابع واقعی نیاز دارند.. در دسته دیگر، حقوق کارگران و گفت‌وگوی اجتماعی قرار دارند که بیشتر جنبه قانونی و اجرائی دارند. مواردی که در این دسته قرار دارند، صرفاً با تصویب قوانین قابل رسیدگی است، چرا که حقوق کارگران بدون منابع قابل اجرا نیست و سازوکارهای گفت‌وگوی اجتماعی به سلسله مراتب نهادی در سازماندهی کار بستگی دارد.

مؤلفه‌های دسته اول کار شایسته در نهایت بیشتر به «نیروهای مادی» بستگی دارند، در حالی که دسته دوم بیشتر تحت تأثیر اخلاق، ارزش‌ها و قانونگذاری هستند (سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۰۶).

پیشینه پژوهشی مطالعات خارجی

خلاصه‌ای از مطالعات داخلی در زمینه کار شایسته در جدول ۲ آمده است:

جدول ۱: خلاصه منابع داخلی با موضوع کار شایسته

نویسنده	سال	عنوان	مرکز توجه / اهداف	دستاوردها
سازمان بین‌المللی کار	۲۰۲۳	دستورالعمل‌های خط مشی ارتقای کار شایسته در بخش کشاورزی و مواد غذایی	اصول و چارچوب سیاستی مشترک که باید اقداماتی را برای دستیابی به کار شایسته در بخش کشاورزی هدایت کند، تعیین می‌کند.	برای مشارکت گسترده در سطوح (بین‌المللی، ملی، بخشی، محلی و سازمانی) پیشنهاد می‌کند طراحی و تدابیر کار شایسته در بخش کشاورزی و غذایی بخش مهمی از تلاش‌ها با هدف ایجاد سیستم‌های غذایی پایدار است.
جردن و همکاران	۲۰۲۳	کار شایسته و تحلیل بازار کار استان‌های امان و معان	ارائه کمک‌های مؤثر به پناهندگان و جوانان برای دسترسی موفق به فرصت‌های درآمدزایی پایدار، مناسب و معقول به نفع خود، خانواده و جوامع	آموزش عالی و فرصت‌های معیشتی می‌تواند زندگی را غنی کند و چشم‌انداز شغلی را بهبود بخشد.
کارولین مورفی و همکاران	۲۰۲۳	ثبات اشتغال و کار شایسته: روندها، ویژگی‌ها و عوامل تعیین	تسلط ایدئولوژیک نئولیبرالیسم عمیقاً امنیت شغلی و روابط شغلی طولانی مدت را تغییر داده و بازار کار بی‌ثبات تر و	پیشنهاد برای تداوم سیستم اشتغال پایدار، ادامه نقش نهادی راهبردی اتحادیه‌های کارگری در تأثیرگذاری بر مقررات و علاقه

کارکنان به حفظ کارکنان ماهر است. ظهور شرایط اقتصادی چالش برانگیز از زمان همه گیری ممکن است ظرفیت اتحادیه کارگری و حمایت کارفرما از چنین ثباتی را به چالش بکشد.	نامن تر در قرن بیست و یکم ایجاد کرده است.	کننده در اقتصاد بازار لیبرال		
صدای کارگران توسط دولت، کارفرمایان شنیده شود و خلاهای موجود قانونی و تامین اجتماعی نیاز است پوشش داده شود.	کارگران زن با مشکلات متعددی مثل کسر کارهای ظالمانه و دستمزد پایین وعدم رضایت روحي مواجه هستند.	چشم انداز هفت ساله دستیابی به کار شایسته برای کارگران خانگی در جامائیکا	۲۰۲۳	سیمون بلیک و همکاران
ارضای نیاز به عنوان رابط اصلی عمل می کند، و زمینه اجتماعی، شرایط سازمانی، و شیوه های فردی (به ترتیب اثربخشی) دسترسی به هر نوع کار را ارتقا می دهد.	کار شایسته منعکس کننده شرایط اولیه محل کار است، در حالی که کار معنادار آرزویی است و اهمیت در کار را منعکس می کند.	درک کار شایسته و کار معنادار	۲۰۲۳	دیوید بلوستین و همکاران
اگرچه هر دو انجمن دارای بافت و چرخه سیاست متفاوتی هستند، اما استراتژی های مشابهی از رقابت گفتمانی پنهان را نشان می دهند.	رویه های انطباق سازمان بین المللی کار، که بر استانداردهای بین المللی کار نظارت می کند، و فرآیند معاهده سازمان ملل متحد در مورد یک ابزار الزام آور برای تجارت و حقوق بشر.	رقابت پنهان هنجارها: کار شایسته در سازمان بین المللی کار و سازمان ملل متحد	۲۰۲۳	جولیا دروبل
منابع روانی اجتماعی، از جمله خودکارآمدی و سازگاری، و نقش حرفه	محدودیت ها و تعلق به گروه های به حاشیه رانده شده، پیش بینی کننده های	حرکت به سوی کار شایسته با	2021	جوناس مسدوناتی

و همکاران	کاربرد نظریه روانشناسی	زمینه‌ای یک‌گذار موفق است.	ای و کاری، عوامل تعدیل‌کننده شامل سیستم آموزشی، شرایط بازار کار، حمایت اجتماعی و بحرانی است.
کریستین سویرت و همکاران	کار شایسته و نیاز به رضایت از دستمزد	کار شایسته با پنج بعد تولید-مادی، اجتماعی-ارتباطی، حقوقی-نهادی، مشارکت، مرتبط با موضوع دستمزد در هسته آن، تقویت شده است.	توسعه قابلیت نتیجه دستمزد و کار آبرومندانه است که به ارضای نیازها کمک می‌کند. درآمد بالاتر نیازهای اساسی را برآورده می‌کند و باعث رشد توانایی تا نقطه اشباع، نیازهای روانی و خودشکوفایی سطح فردی، سازمانی و ملی می‌شود.
پرفرا و همکاران	ویژگی نیروی کار غیررسمی و چالش‌های زنان در شهر کوماسی غنا	کارگران زن با چالش‌هایی چون مشکل فروش محصول، نبود توانایی مالی در پرداخت بدهی، نبود دسترسی به منابع مالی، کمبود سرمایه و چالش‌های قانونی روبرویند.	زنان بالای ۶۰ سال، زنان دارای خانواده‌های ۳ تا ۴ نفره و زنان بیوه با چالش‌های بیشتری در بخش غیررسمی اقتصاد روبرو هستند.

روش تحقیق:

در این بخش، روش تحقیق، جامعه مورد مطالعه / آماری، حجم نمونه و روش نمونه‌گیری، ابزار اندازه‌گیری، روش جمع‌آوری داده‌ها، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و روایی و پایایی پژوهش حاضر شرح داده شده است.

تحقیق حاضر با توجه به ماهیت پژوهش از نوع کیفی است. این پژوهش از نظر میزان کنترل متغیرها، از نوع غیرآزمایشی و از لحاظ هدف جزو تحقیقات کاربردی-توسعه‌ای است زیرا به دنبال توسعه دانش کاربردی برای برنامه‌ریزی راهبردی و ساماندهی زنان کار کشاورزی

شهرستان دلفان در استان لرستان است. با توجه به محدوده مورد نظر، این مطالعه از نوع مقطعی است. بدین معنا که پژوهش حاضر در محدوده زمانی آغاز سال ۱۴۰۰ تا پایان سال ۱۴۰۳ به انجام رسیده است. روش تجزیه و تحلیل در ریشه یابی ظهور پدیده زنان کارگر کشاورزی، تحلیل علل ریشه ای و بهره گیری از روش امتیازدهی GUT؛

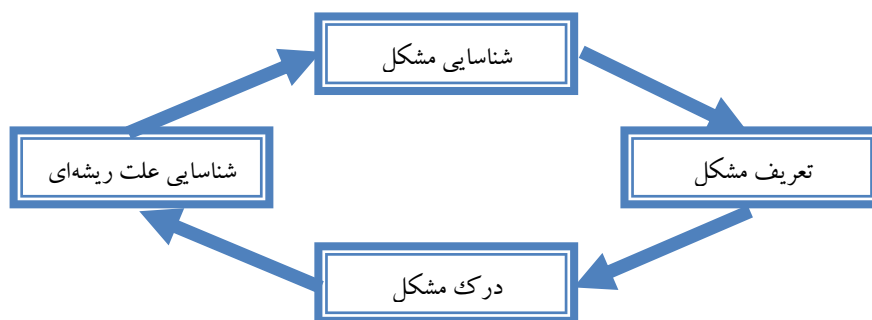
جدول ۲: خلاصه روش تحقیق

هدف	ماهیت	روش تحقیق	جامعه آماری / مورد مطالعه	روش نمونه-گیری	ابزار گردآوری داده‌ها	شیوه تجزیه و تحلیل	روایی و پایایی
هدف: ریشه یابی ظهور پدیده زنان کارگر کشاورزی، مسوولان	کیفی-کمی	مطالعه موردی	زنان کارگر کشاورزی، استاندار، فرمانداری، بهزیستی، کمیته امداد، سپاه، جهاد کشاورزی، کار، رفاه و تامین اجتماعی	هدفمند از نوع بارز	مصاحبه عمیق	تحلیل علل ریشه‌ای و بهر-گیری از روش امتیازدهی GUT	معیارهای قابلیت اعتماد (اعتبارپذیری)، انتقال-پذیری، اطمینان-پذیری، تاییدپذیری

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در "ریشه‌یابی ظهور پدیده زنان کارگر کشاورزی در شهرستان دلفان" از روش تحلیل علل ریشه‌ای بهره گرفته شد. این روش به یافتن علل ریشه‌ای مشکلات اشاره دارد. در RCA با نگاهی به وقایع گذشته با پرسیدن سوال‌هایی از قبیل «چه اتفاقی رخ داده است؟»، «چرا رخ داده است؟» و «برای جلوگیری از بروز مجدد آن چه کار می‌توان کرد؟» سعی در یافتن علل ریشه‌ای و ممانعت از تکرار این مشکل می‌شود (ورلی، ۲۰۰۸).

فرایند تحلیل علل ریشه‌ای، یک روش گذشته‌نگر است و در صورت بهره‌گیری از آن باید پس از شناسایی یک خطای جبران‌ناپذیر، آغاز شود و پیاده‌سازی آن به‌طور معمول شامل تشکیل یک تیم از ذینفعان کلیدی، بررسی وضعیت و جمع‌آوری داده‌ها در خصوص فرایند، شناسایی عوامل احتمالی، معرفی و ارائه پیشنهادها و نیز اجرای تحلیل تغییر، برای فرایند جدید است (نمودار ۱).

^۱ . Root Cause Analysis



نمودار ۲: فرایند تحلیل علل ریشه‌ای (اقتباس شده از ورلی، ۲۰۰۸)

فرایند RCA به طور معمول توسط یک تیم انجام می‌پذیرد که توسط یک «مسئول پیگیری یا تسهیلگر» هدایت می‌شود. تیم RCA باید با جمع‌آوری داده‌ها و شواهد و اظهاریه‌های مختلف در اسرع وقت، به شناسایی عوامل و دلایل وقوع خرابی یا حادثه پردازند. درازمدت پرداختن به علل ریشه‌ای باعث خواهد شد به طور مستقیم در وقت و اقدامات مورد نیاز برای رفع مشکل صرفه‌جویی بیشتری شود.

به طور کلی کارکردهای این روش عبارت است از:

- تحلیل علل ریشه‌ای معمولاً به تعیین و شناسایی نقص و علل اصلی مشکل کمک می‌کند. با شناسایی علت اصلی، برای یک‌بار می‌توان راه‌حلی دائمی برای مشکل پیدا کرد و احتمال وقوع مجدد آن در آینده را کاهش داد یا به طور کلی از بین برد.
- به توسعه یک رویکرد منطقی برای حل مشکلات کمک می‌کند. زیرا پس از شناسایی علت اصلی مشکل، افراد سعی می‌کنند با کمک اطلاعاتی که از قبل موجود است، رویکردهای اصلی حل مسئله را شناسایی کند و به کار گیرد.
- هنگامی که علت اصلی مشکل مشخص شد، می‌توان آنچه را که برای بهبود کیفیت مورد نیاز فعلی و آینده برای بهبود سازمان و سیستم را شناسایی نمود.
- برای تجزیه و تحلیل فعالیت‌های مختلف مانند مدیریت ریسک، مدیریت تحول و... می‌توان از آن استفاده کرد (یورک و همکاران، ۲۰۱۴). بر همین مبنا فرایند اجرایی تحلیل علل ریشه‌ای چهار گام دارد.

^۱. facilitator

گام اول: تشریح مساله (تشخیص اینکه ایراد کجاست)

- تاریخچه نشانه‌ها و علائم مشکل ما را در شناسایی علل ریشه‌ای کمک می‌کند.
- ممکن است بیش از یک دلیل ریشه‌ای وجود داشته باشد.
- مهم نیست چه کسی مسئول است، مهم این است که چرا این اتفاق افتاد.
- همیشه شواهد قطعی‌ای وجود دارد که به علت ریشه‌ای فرض شده مرتبط باشند.
- تصمیم‌گیری درباره چگونگی جلوگیری از بروز مشکلات مشابه در آینده ضرورت دارد (ورلی، ۲۰۰۸).

گام دوم: جمع‌آوری و ارزیابی داده‌ها (فهم ابعاد مساله)

- سوالاتی که در این مرحله پرسیده شد عبارتند از:
- چه مدت است که مشکل وجود داشته است؟
- چه کسانی از این مشکل رنج می‌برند؟
- علائم کلیدی این مشکل چیست؟

گام سوم: شناسایی علل ریشه‌ای احتمالی برای اقدام اولیه

تکنیک‌ها و روش‌های مختلفی برای انجام تحلیل علل ریشه‌ای وجود دارد که می‌توان از آن‌ها برای شناسایی مسائل اساسی بهره برد. برای این منظور بعد از توجیه مقدماتی زنان (شکل ۳-۵)، مصاحبه با هدف پاسخگویی به سوالات بالا و با مراجعات مکرر به مزارع، خانه و محل کار زنان آنان انجام شد. همین فرایند در مورد، مسوولان ادارات مرتبط جهاد کشاورزی، بهزیستی، کمیته امداد، استادان دانشگاه و کارشناسان میدانی طی جلسات متعدد انجام شد. برای اعتباربخشی (انطباق پاسخ‌ها و داده‌های جمع‌آوری شده با یافته‌ها و محتوای استخراجی) چند بار به زنان کارگر کشاورزی، مسوولان ادارات مرتبط، استادان دانشگاه و کارشناسان میدانی مراجعه شد و بعد از اعمال نظرات اصلاحی، علل ریشه‌ای احتمالی، نهایی شد.

گام چهارم: ماتریس اولویت‌بندی تصمیم‌گیری برای اقدام اصلاحی

ماتریس اولویت‌بندی تصمیم‌گیری (نمودار تصمیم‌گیری / ماتریس GUT) توسط چارلز کپنر و بنجامین ترگوادر سال ۱۹۸۱ ابداع شد. از این تکنیک برای رتبه‌بندی علل بهره گرفته می‌شود. استفاده از این ماتریس، بسیار ساده است و به ترتیب برای هر یک از معیارها (جدول ۳) از صفر تا پنج نمره تعلق می‌گیرد.

¹. Charles H. Kepner & Benjamin B. Tregoe

جدول ۳: ماتریس رتبه‌بندی به روش GUT (اصغری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶)

مشکل	G	U	T	GUT
ریشه ۱				
ریشه n				

- شدت مساله (G – Gravity): برای این مفهوم، لازم است تعریف شود که پیامدهای مشکل تا چه حد بر زندگی زنان تاثیر می‌گذارد.

- فوریت حل مساله (U – Urgency): در اینجا پرسیده می‌شود اگر مساله فوراً حل نشود، چه اتفاقی خواهد افتاد؟ آیا می‌توان منتظر ماند یا زندگی زنان کارگر نابود می‌شود؟ آیا برنامه‌ای جایگزین وجود دارد؟

- بدتر شدن مساله (T – Tendency): در اینجا این سوال مطرح می‌شود که اگر مشکل به زودی حل نشود، احتمال بدتر شدن آن چقدر است؟ آیا این مشکل مانع فعالیت کسب‌وکار خواهد شد؟

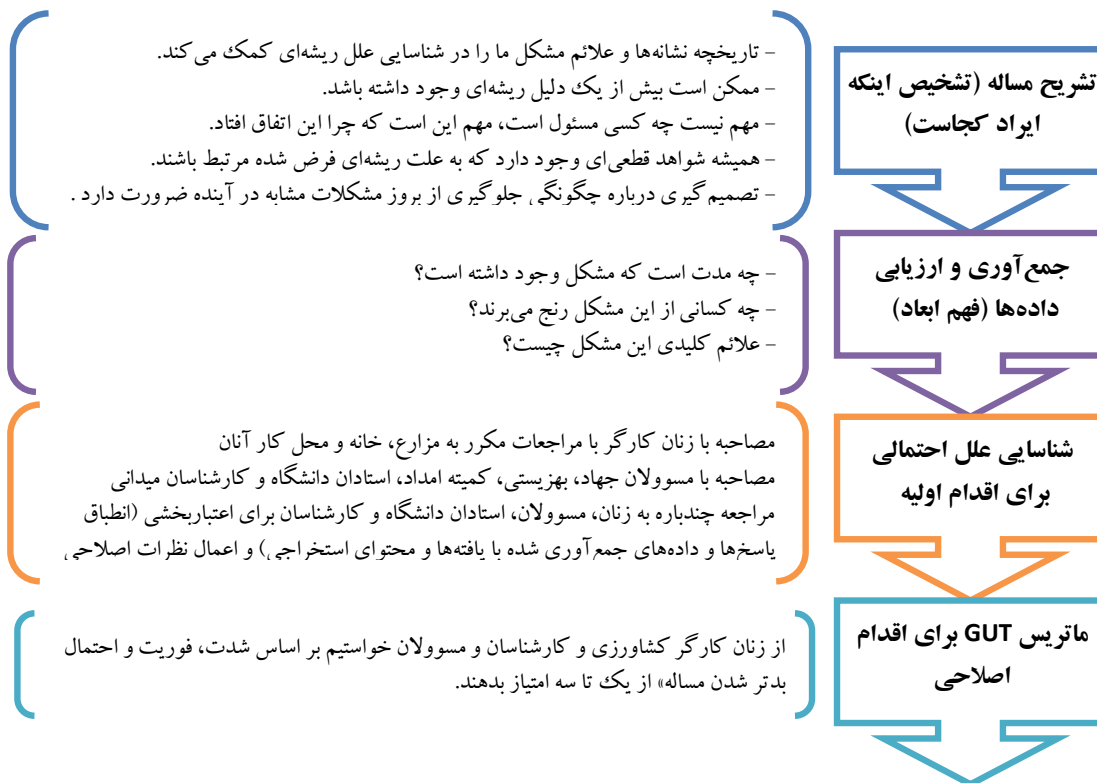
با توجه به جدول ۳، امتیازها برای هر یک از معیارها بر مبنای راهنمای زیر اختصاص می‌یابد:

۱. یک مشکل فوری یا جدی نیست، و باعث آسیب فوری نمی‌شود.
۲. به کمی فوریت و جدیت در حل مشکل نیاز است زیرا مشکل در بلندمدت بدتر خواهد شد.
۳. فوریت و جدیت نیاز است زیرا مشکل در میان‌مدت عمیق‌تر خواهد شد.
۴. حل مشکل بسیار فوری است زیرا در مدت کوتاهی مشکل بدتر خواهد شد.
۵. بسیار فوری و جدی. در لحظه و تا قبل از این که قبل از اینکه اوضاع بدتر شود مشکل باید حل شود (اصغری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶).

برای محاسبه امتیاز GUT، باید اعداد حاصل از سه معیار، در هم ضرب شوند و بدین ترتیب مشکل رتبه‌بندی می‌شود.

$$GUT = G \times U \times T$$

بنابراین گام‌های روش تحلیل علل ریشه‌ای که در این رساله استفاده شد، به قرار نمودار ۳ است:



نمودار ۳: فرایند اجرایی تحلیل علل ریشه‌ای در رساله (محقق ساخت)

یافته‌ها: ریشه‌یابی ظهور پدیده زنان کارگر کشاورزی در شهرستان دلفان

به منظور ریشه‌یابی ظهور پدیده زنان کارگر کشاورزی در شهرستان دلفان از روش تحلیل ریشه‌ای استفاده شد؛ به این ترتیب که پس از شناسایی نشانه‌ها و علائمی که به طور آشکارا در جامعه به چشم می‌خورد و به واسطه مشاهده آنها به وجود مساله حاضر پی برده شده است، به استخراج علل احتمالی ریشه‌ای (RCA) و سپس تعیین علل ریشه‌ای اصلی (سطحی و عمقی) پرداخته شد.

در مرحله جمع‌آوری داده‌ها برای تجزیه و تحلیل علل ریشه‌ای، ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای گروه‌های مورد مطالعه شامل ۲۵ زن کارگر کشاورزی و ۱۹ مسوول و کارشناس در ادامه می‌آید.

ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای گروه زنان کارگر کشاورزی در بخش کیفی

در جدول ۴ فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر سن آمده است.

جدول ۴: فراوانی سنی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه

سن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
زیر ۲۰ سال	۱	۴	۴
۲۱ تا ۴۰ سال	۶	۲۴	۲۸
۴۱ تا ۶۰ سال	۱۱	۴۴	۷۲
بیش از ۶۰ سال	۷	۲۸	۱۰۰
کل	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۴، میانگین سنی گروه مورد مطالعه حدوداً ۴۰ سال بود، حداقل سن آنان ۱۹ سال و حداکثر ۶۶ سال داشتند. بنابراین بیشترین فراوانی مربوط به طبقه‌ی سنی ۴۱ تا ۶۰ سال (۱۱ نفر، ۴۴ درصد) بود. گروه سنی بیش از ۶۰ سال با ۷ نفر (۲۸ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفت. در گروه سنی ۲۱ تا ۴۰ سال، ۲۴ درصد افراد مورد مطالعه (۶ نفر) حضور داشتند و یک نفر (۴ درصد) در گروه سنی زیر ۲۰ سال قرار داشت. در جدول ۵ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر تحصیلات آمده است.

جدول ۵: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بیسواد	۱۰	۴۰	۴۰
ابتدایی تا کلاس ۶	۹	۳۶	۷۶
کلاس ۷ تا دیپلم	۶	۲۴	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۵، بیشترین فراوانی مربوط به طبقه‌ی بیسواد (۱۰ نفر، ۴۰ درصد) بود. تحصیلات ابتدایی تا کلاس ۶ (سیکل) با ۹ نفر (۳۶ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفت. ۲۴ درصد افراد مورد مطالعه (۶ نفر) نیز تحصیلات کلاس ۷ تا دیپلم داشتند. در جدول ۶ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر وضع سرپرستی آمده است.

جدول ۶: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر وضعیت سرپرستی

وضعیت سرپرستی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
بدسرپرست	۱۳	۵۲	۵۲
بی سرپرست / مطلقه / بیوه	۸	۳۲	۸۴
مجرد	۴	۱۶	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۶ بیشترین فراوانی مربوط به زنان بدسرپرست (۱۳ نفر، ۵۲ درصد) بود که همسرانشان معتاد، مریض، معلول، از کارافتاده و زندانی بودند یا خانه را ترک کرده بودند. گروه زنان بی سرپرست با ۸ نفر (۳۲ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفت. در گروه زنان مجرد، ۱۶ درصد افراد مورد مطالعه (۴ نفر) حضور داشتند. در جدول ۷ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر ابعاد خانوار آمده است.

جدول ۷: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر ابعاد خانوار

ابعاد خانوار	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
تک نفره	۲	۸	۸
۲ تا ۴ نفره	۸	۳۲	۴۰
۵ تا ۷ نفره	۱۱	۴۴	۸۴
بیش از ۷ نفر	۴	۱۶	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۷، بیشترین فراوانی مربوط به زنان در خانوارهای ۵ تا ۷ نفره (۱۱ نفر، ۴۴ درصد) بود. زنان دارای خانواده‌های ۲ تا ۴ نفره (۸ نفر، ۳۲ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفتند. در گروه خانوارهای هفت نفر به بالا، ۱۶ درصد افراد مورد مطالعه (۴ نفر) حضور داشتند و دو نفر (۸ درصد) در گروه خانوارهای تک‌نفره قرار داشتند. در جدول ۸ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر سابقه کار آمده است.

جدول ۸: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر سابقه کار

تجربه کار کشاورزی (سال)	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کمتر از یکسال	۳	۱۲	۱۲
۱-۵ سال	۴	۱۶	۲۸
۶-۱۰ سال	۷	۲۸	۵۶
بیش از ۱۰ سال	۱۱	۴۴	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۸، بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کار بیش از ۱۰ سال (۱۱ نفر، ۴۴ درصد) بود. گروه دارای سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال با ۷ نفر (۲۸ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفت. در گروه دارای سابقه یک تا پنج سال، ۱۶ درصد افراد مورد مطالعه (۴ نفر) حضور داشتند و سه نفر (۱۲ درصد) در گروه دارای سابقه کاری کمتر از یک سال قرار داشتند. در جدول ۹ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر اشتغال بر اساس مهارت اصلی آمده است.

جدول ۹: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر اشتغال بر اساس مهارت اصلی

نوع اشتغال بر حسب مهارت اصلی	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
پرورش مرغ بومی	۶	۲۴	۲۴
کار در منزل	۵	۲۰	۴۴
تولید فرآورده‌های لبنی	۴	۱۶	۶۰
پروراندی دام سبک	۳	۱۲	۷۲
گاوداری	۳	۱۲	۸۴
خیاطی	۲	۸	۹۲
ترشیجات	۲	۸	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۹، بیشترین فراوانی مربوط به شاغلان در زمینه پرورش مرغ بومی بود (۶ نفر معادل ۲۴ درصد). پنج نفر از افراد مورد مطالعه (معادل ۲۰ درصد) به کار در منزل مشغول بودند. افراد شاغل در زمینه تولید فرآورده‌های لبنی با ۴ نفر (۱۶ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفتند. در هر کدام از مشاغل پروراندی دام سبک و گاوداری، ۱۲ درصد افراد مورد مطالعه (۳ نفر) فعالیت داشتند و دو نفر (۸ درصد) در هر کدام از دو رشته شغلی خیاطی و تهیه ترشی مشغول بودند. در جدول ۱۰ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر میزان ساعت کار در روز آمده است.

جدول ۱۰: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر میزان ساعت کار در روز

میزان ساعت کار روزانه	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۱ تا ۵ ساعت	۵	۲۰	۲۰
۵ تا ۹ ساعت	۸	۳۲	۵۲
بیش از ۹ ساعت	۱۲	۴۸	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۱۰ بیشترین فراوانی مربوط به زنانی بود که بیش از ۹ ساعت در روز فعالیت داشتند (۱۲ نفر، ۴۸ درصد). ۸ نفر از زنان با ۵ تا ۹ ساعت کاری در روز (۳۲ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفتند. ۲۰ درصد افراد مورد مطالعه (۵ نفر) روزانه بین یک تا ۴ ساعت در روز فعالیت می کردند.

در جدول ۱۱ فراوانی زنان کارگر کشاورزی در گروه مورد مطالعه از نظر میزان درآمد روزانه در فصل کار آمده است.

جدول ۱۱: فراوانی زنان کارگر کشاورزی از نظر میزان درآمد روزانه در فصل کار

درآمد روزانه در فصل کار (هزار تومان)	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کمتر از ۳۰۰ هزار تومان	۱۴	۵۶	۸۴
۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان	۷	۲۸	۲۸
۶۰۰ تا ۹۰۰ هزار تومان	۴	۱۶	۱۰۰
جمع	۲۵	۱۰۰	-

طبق جدول ۱۱، بیشترین فراوانی مربوط به درآمد روزانه کمتر از ۳۰۰ هزار تومان (۱۴ نفر، ۵۶ درصد) بود. گروه درآمدی ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان با ۷ نفر (۲۸ درصد) در جایگاه بعد قرار گرفت. در گروه درآمدی ۶۰۰ تا ۹۰۰ هزار تومان، شامل ۴ نفر معادل ۱۶ درصد بود.

ویژگی های فردی و حرفه ای گروه صاحب نظران و مسوولان در بخش کیفی

در جدول ۱۲ ویژگی های فردی و حرفه ای صاحب نظران و مسوولان در گروه مورد مطالعه آمده است.

جدول ۱۲: ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای گروه مورد مطالعه از صاحب‌نظران و مسوولان

شماره‌ی فرد مورد مطالعه	جنسیت	سن (سال)	میزان تحصیلات	محل خدمت	سازمان محل خدمت	نوع تعامل با زنان کارگر
۱	مرد	۵۵	دکترای ترویج کشاورزی	خرم آباد	دانشگاه لرستان	آموزشی - ترویجی
۲	زن	۴۵	کارشناس ارشد ترویج کشاورزی	خرم آباد	معاونت ترویج جهاد کشاورزی لرستان	آموزشی - ترویجی
۳	زن	۴۵	دکترای آگرو اگولوژی	خرم آباد	معاونت ترویج جهاد کشاورزی لرستان	
۴	مرد	۴۷	لیسانس مدیریت	دلفان	اداره بهزیستی	خدماتی - اجرایی
۵	مرد	۵۵	دکتری علوم سیاسی	الشتر	کمیته امداد امام خمینی	خدماتی
۶	مرد	۵۰	لیسانس حقوق	دلفان	سپاه پاسداران انقلاب اسلامی	اجرایی - خدماتی
۷	زن	۴۹	دکتری جامعه شناسی اجتماعی	دلفان	دانشگاه پیام نور	آموزشی - توسعه ای
۸	مرد	۳۸	لیسانس مدیریت	دلفان	اداره کار، رفاه اجتماعی	خدماتی - ترویجی - آموزشی
۹	مرد	۵۱	فوق لیسانس حقوق	دلفان	فرمانداری	اجرایی
۱۰	مرد	۴۴	دکترای تاریخ	دلفان	دانشگاه	آموزشی - پژوهشی
۱۱	زن	۴۶	فوق لیسانس	دلفان	اداره جهاد کشاورزی	خدماتی - ترویجی - آموزشی
۱۲	مرد	۵۴	لیسانس	دلفان	اداره تعاون	خدماتی - ترویجی - آموزشی

شماره‌ی فرد مورد مطالعه	جنسیت	سن (سال)	میزان تحصیلات	محل خدمت	سازمان محل خدمت	نوع تعامل با زنان کارگر
۱۳	مرد	۵۷	فوق لیسانس	فیروز آباد	بخشداری	خدماتی - ترویجی - آموزشی
۱۴	زن	۴۵	فوق لیسانس	خرم آباد	اداره امور زنان روستایی-معاونت ترویج سازمان جهاد کشاورزی لرستان	خدماتی - ترویجی - آموزشی
۱۵	مرد	۵۹	دکترای جامعه شناسی	بروجرد	دانشگاه آیت الله بروجردی	آموزشی - توسعه ای
۱۶	زن	۵۸	دکترای روانشناسی	بروجرد	دانشگاه آیت الله بروجردی	آموزشی - توسعه ای
۱۷	مرد	۵۲	فوق لیسانس حقوق	سلسله	ستاد امر به معروف و نهی از منکر	آموزشی - توسعه ای
۱۸	مرد	۵۲	فوق لیسانس فقه و حقوق	سلسله	امام جمعه شهرستان سلسله- دلفان	ترویجی - آموزشی
۱۹	مرد	۴۵	لیسانس مدیریت	فیروزآباد	فرمانده پاسگاه	خدماتی - ترویجی - آموزشی

منبع: یافته‌های تحقیق

طبق جدول ۱۲ مردان به تعداد ۱۳ نفر، ۶۸٫۴ درصد فراوانی افراد مورد مطالعه را تشکیل دادند. کمترین و بیشترین سن ۵۹ و ۳۸ سال و حداقل و حداکثر تحصیلات لیسانس و دکترای تخصصی بود. بیشتر افراد مورد مطالعه (۸ نفر، ۴۲٫۱ درصد) در شهرستان دلفان و همچنین پنج نفر در دانشگاه و چهار نفر در جهاد کشاورزی خدمت می‌کردند. بیشترین نوع تعامل این افراد با زنان کارگر کشاورزی، آموزشی، ترویجی، توسعه‌ای و خدماتی بود.

شناسایی علل ریشه‌ای احتمالی بر اساس نقل قول‌های زنان و صاحب‌نظران

در گام سوم فرآیند RCA، علل ریشه‌ای احتمالی شناسایی می‌شود. برای این منظور، نقل قول‌ها و علل ریشه‌ای احتمالی برای پدیده زنان کارگر کشاورزی شهرستان دلفان از دیدگاه زنان و صاحب‌نظران در جدول ۱۳ آمده است.

جدول ۱۳: نقل قولها و علل ریشه‌ای احتمالی از دیدگاه زنان کارگر کشاورزی و صاحب‌نظران

علت ریشه‌ای احتمالی	نقل قولها	گروه مطالعه
اجبار برای پذیرش شرایط به دلیل فقر، بیکاری، اعتیاد، زندان، مرگ یا از کارافتادگی سرپرست اصلی	ما برای تامین مایحتاج روزانه خودمون و بچه‌هامون مشکل داریم حتی خوراک، پوشاک و اجاره موندیم. مردا بیکارن. بعضی مریضن یا تصادف کردن و نمی‌تونن کار کنن. یا معتادن و افتادن گوشه خونه. دخترها یا پسرها ازدواج می‌کنن بعد مدتی طلاق میگیرن و برمیگردن؛ اونم با بچه کوچیک. با این کار میتونیم همه رو دور هم نگه داریم. از ۶ صبح میریم تا ۷ شب، البته یه خویبهایی هم داره. مثلا میتونیم بعضی وقتها دیر بریم یا زود برگردیم خونه به خاطر بچه کوچیک. یا اینکه یه وقتی مریض بشیم یا مراسم داشته باشیم یا زایمان کنیم مجبور نیستیم حتما بریم سر کار. اختیار و صلاحمون دست خودمونه.	زنان کارگر
فرار از دردهای فعالیت مستمر در ساعت کار منظم	ما سواد آنچنانی یا مهارت زیادی نداریم. کار دیگه‌ای نیست که از پشش بریاییم. درسته مناسب توان جسمی و روحی خانم نیست اما تنها کاریه که میتونیم. نیازی به سواد نداره. جد اندر جد کارهای کشاورزی و دامداری و ... رو انجام می‌دادیم. به همدیگه کمک می‌کنیم. هر کی هم بلد نیست، کنار دستمون بهش یاد میدیم. دستمون رو نگاه می‌کنه و کم کم یاد می‌گیره. هوای هم رو داریم. بعد هم با هم میریم و برمی‌گردیم و غمی به باد میدیم.	
بی میلی به تعهدات بلندمدت و منظم شغلی	ما سواد آنچنانی یا مهارت زیادی نداریم. کار دیگه‌ای نیست که از پشش بریاییم. درسته مناسب توان جسمی و روحی خانم نیست اما تنها کاریه که میتونیم. نیازی به سواد نداره. جد اندر جد کارهای کشاورزی و دامداری و ... رو انجام می‌دادیم. به همدیگه کمک می‌کنیم. هر کی هم بلد نیست، کنار دستمون بهش یاد میدیم. دستمون رو نگاه می‌کنه و کم کم یاد می‌گیره. هوای هم رو داریم. بعد هم با هم میریم و برمی‌گردیم و غمی به باد میدیم.	
بی سواد و کم سواد	ما از اینجا با هر وسیله که باشه، از وانت یا مینی بوس فرسوده، میریم هر جا که کار هس. مسافت‌ها دوره و جاده‌ها خرابه، فقط همین ماشین‌ها میتونن جاده‌ها رو برن و بیان. پول کرایه یا وسیله دیگه نداریم که خودمون بریم. میشینیم دور میدون تا با ماشین بیان	
امکان انجام فعالیت‌های ساده و غیر تخصصی و فاقد مهارت	ما از اینجا با هر وسیله که باشه، از وانت یا مینی بوس فرسوده، میریم هر جا که کار هس. مسافت‌ها دوره و جاده‌ها خرابه، فقط همین ماشین‌ها میتونن جاده‌ها رو برن و بیان. پول کرایه یا وسیله دیگه نداریم که خودمون بریم. میشینیم دور میدون تا با ماشین بیان	
احساس امنیت از کار گروهی و سفر جمعی به دلیل محدودیت عرفی حضور زنان در بازار کار	ما از اینجا با هر وسیله که باشه، از وانت یا مینی بوس فرسوده، میریم هر جا که کار هس. مسافت‌ها دوره و جاده‌ها خرابه، فقط همین ماشین‌ها میتونن جاده‌ها رو برن و بیان. پول کرایه یا وسیله دیگه نداریم که خودمون بریم. میشینیم دور میدون تا با ماشین بیان	

	<p>دنبالمون. مفته؛ مردها هم راحت اجازه میدن. مردم هم حرف در نمیارن؛ چون با همیم.</p>
<p>نبود واحدهای تولیدی و صنایع کوچک مقیاس</p> <hr/> <p>در دسترس بودن فرصت‌های کاری مرتبط با کشاورزی</p>	<p>تو این شهر کارخونه یا کارگاهی نیست. تولیدی‌ها هم ما رو نمیخوان. کار ثابت و همیشگی که امیدی بهش باشه نیست. ما هم میاییم دور میدون. این کار بخور نمیر، تنها چاره س. امیدی به آینده اش نداریم اما آگه نریم، از گشنگی می میریم. از صبح تا شب جون میکنیم اما سرمایه نداریم برای کار دیگه. خیلی از زمینداران مزرعه‌ها رو ول کردن و رفتن؛ چون آب نیست. بارندگی کمه. خاک هم بی بار شده. کشاورزی بصره نیس. از یه زمین کوچیک مگه چقدر درمیا؟ همه اش میره پای هزیننه و قرض‌ها. مجبوریم با هر شرایطی توی مزرعه‌های دیگه کار کنیم.</p>
<p>بی‌اعتمادی به وعده‌های دولت برای فراهم‌سازی رفاه خانوارها</p>	<p>امیدی نیس دولت کاری کنه. هر چند وقت از جهاد و فرمانداری و بسیج و... جلسه میذارن. سرکارگرها رو صدا میکنن و شعار میدن و وقتمون رو میگیرن و الکی به سرکارگرها گیر میدن. اونا هم میترسن و تا چند وقت نمایان دنبال ما! شما که کاری برامون نمیکنین چرا کارمون رو ازمون میگیرین؟ انگاری ما افتادیم گردن دولت که اینقدر اذیت میکنه! هر وقت میان والا کار کم میشه.</p>
<p>تمایل برخی زنان برای استقلال مالی و ترک خانه در هر روز</p>	<p>بنابر تحقیقات، این زنان متعلق به خانواده‌های ضعیفند و با چالش‌هایی مانند اعتیاد و طلاق دست و پنجه نرم می‌کنند. همچنین در این مناطق با وجود ظرفیت‌های بالقوه گسترده، برای ایجاد عرصه‌های کاری بسترسازی نشده است. اینها در جریان نیستند که قانونی برای کارهای غیررسمی وجود دارد یا خیر. از دید روانشناسی بیشتر زنان به ساعت‌هایی برای آرامش و تمدد اعصاب به دور از محیط پرچالش خانواده نیاز دارند. شاید خودشان هم متوجه این نیازشان نباشند اما به همین این زنان ترجیح می‌دهند ساعت کاری نامشخص داشته باشند و در قید چارچوب اداری و سازمانی نباشند. اکثر این زنان</p>

فرزندان کوچک دارند بنابراین کارهای اینچنینی با ساعت منقطع به آنان در زندگیشان، علاوه بر استقلال مالی قدرت مانور و اختیار عمل بیشتر می‌دهد.

بین نقش جدید زنان در خانواده (به عنوان نان‌آور) و تفکر مدیر و مالک بودن مردان در خانواده و اعمال خشونت خانوادگی علیه این زنان تعارض جدی وجود دارد. این چالش آشکار یکی از نشانه‌های جامعه در حال گذار از فرهنگ سنتی و مردسالارانه به تفکرات فمینیستی است. زنان کارگر به پشتوانه کسب درآمد و استقلال مالی به نوعی از انجام نقش‌های سنتی خانوادگی و بدون مزد سر باز می‌زنند و اقتدار مردانه را زیر سوال می‌برند. مرد که توان مالی ندارد و قدرت خود در خانواده را نیز در معرض نابودی می‌بیند، به خشونت خانگی متوسل می‌شود تا شاید جایگاه متزلزل خود را بهبود بخشد. غافل از اینکه همین خشونت خانگی سبب دوری بیشتر زنان شاغل از محیط خانواده می‌شود. از سوی دیگر، شاهد کم‌کاری و سهل‌انگاری سازمان‌های دولتی و ادارات متولی و رسانه‌ها در زمینه رفع این تعارضات و ایجاد تعادل بین نقش‌های زنان کارگر کشاورزی در بیرون و درون خانواده هستیم. به این زنان درباره‌شان و جایگاهشان به عنوان بانوی مسلمان ایرانی آموزش مناسبی داده نشده است. پس ضرورت دارد در این مورد آینده‌نگری و پیش‌بینی‌های لازم فرهنگی اجتماعی صورت گیرد.

پیامدهای گذار فرهنگی از اندیشه‌های مردسالارانه به تفکرات فمینیستی

شانه خالی کردن زنان از انجام نقش‌های خانوادگی و خشونت مردان

کسب اعتبار اجتماعی با وجود پرداخت نامنظم دستمزد خانواده گسترده با هزینه زیاد و درآمد ناکافی

با توجه به ماهیت کار کشاورزی و پرداخت نامنظم دستمزد، این زنان که معمولاً سرپرست خانوارهای پرجمعیتند، به اعتبار دستمزد کارشان به شکل نسبی یا

	<p>اقساطی مایحتاج خود را تامین می کنند و این نوع کار، قدرت خرید آنان را تا حدی افزایش می دهد.</p>
<p>وجود گزینه های محدود شغلی (از روی ناچاری)</p> <p>دنباله روی از کار اجداد</p>	<p>این زنان شغل باثبات و رسمی ندارند. آنان از کودکی به عنوان کارکن خانوادگی بدون مزد در مزارع اقوام و همسایگان کمک می کرده اند. بنابراین بحث ثبات و امنیت شغلی درباره این مشاغل وجود ندارد؛ حتی نهادهای مسوول نیز چندان به امنیت شغلی نپرداخته اند زیرا این شغل، مقطعی و غیررسمی است و برای اصطلاحاً روز مرگشان است. زنان فقط در فکر بود و نبود و تامین نیازهای اولیه هستند. مردان معمولاً تن به هر کاری با هر درآمدی نمی دهند؛ حتی اگر بیکار باشند. مردان بسرعت شغل های ساده تر و کم خطرتر با درآمد بیشتر را قبضه می کنند و زنان کارگر گزینه های محدودتری دارند. صاحبان مشاغل خطرناک، سخت و آسیب زا نیز ترجیح می دهند با زنان کار خود را پیش ببرند زیرا مطیع تر و قانع ترند.</p>
<p>انتقاد واکنشی نسبت به کم توجهی مسوولان</p> <p>مطالبه گری زنان برای جلب توجه جامعه و نهادهای مرتبط</p>	<p>این زنان احساس می کنند حمایت اجتماعی ندارند. از منظر جامعه شناسانه، می توان این پدیده را به عنوان نوعی اعتراض خاموش به نادیده گرفته شدن از سوی سازمان های متولی دانست. از سوی دیگر، زنان در قالب یک گروه مشخص و خودجوش جمع شده اند و ممکن است این شیوه مطالبه اهداف آنان ناخود آگاه در قالب یک جنبش اجتماعی در آینده برای امنیت اجتماعی و سیاسی منطقه چالش برانگیز باشد.</p>
<p>همانگونه که در جدول ۱۳ آمده، بر اساس گفته های زنان کارگر کشاورزی، علت های ریشه ای احتمالی برای بروز این پدیده عبارتند از: اجبار برای پذیرش شرایط به دلیل فقر، بیکاری، اعتیاد، زندان، مرگ یا از کارافتادگی سرپرست اصلی؛ فرار از دردسره های فعالیت مستمر در ساعت کار منظم؛ بی میلی به تعهدات بلندمدت و منظم شغلی؛ بی سواد و کم سواد؛ امکان انجام فعالیت های ساده و غیر تخصصی و فاقد مهارت؛ احساس امنیت از کار گروهی و سفر جمعی به دلیل محدودیت عرفی حضور زنان در بازار؛ نبود واحدهای تولیدی و صنایع کوچک مقیاس؛ در دسترس بودن فرصت های کاری مرتبط با کشاورزی؛ بی اعتمادی به وعده های دولت برای فراهم سازی رفاه خانوارها.</p>	

همچنین بر اساس جدول ۱۳ صاحب‌نظران و مسوولان علت‌های ریشه‌ای احتمالی برای بروز این پدیده را به شرح زیر بیان کرده اند: تمایل برخی زنان برای استقلال مالی و ترک خانه در هر روز؛ پیامدهای گذار فرهنگی از اندیشه‌های مردسالارانه به تفکرات فمینیستی؛ شانه خالی کردن زنان از انجام نقش‌های خانوادگی و خشونت مردان؛ کسب اعتبار اجتماعی با وجود پرداخت نامنظم دستمزد؛ خانواده گسترده با هزینه زیاد و درآمد ناکافی؛ وجود گزینه‌های محدود شغلی (از ناچاری)؛ دنباله‌روی از کار اجداد؛ انتقاد واکنشی نسبت به کم‌توجهی مسوولان و مطالبه‌گری زنان برای جلب توجه جامعه و نهادهای مرتبط.

رتبه‌بندی علل ریشه‌ای احتمالی

پس از شناسایی و استخراج علل ریشه‌ای احتمالی، در این مرحله رتبه‌بندی علل ریشه‌ای احتمالی در قالب ماتریس رتبه‌بندی GUT صورت گرفت. جدول ۱۴ به رتبه‌بندی علل ریشه‌ای از دیدگاه دو گروه زنان کارگر کشاورزی و صاحب‌نظران و مسوولان می‌پردازد.

جدول ۱۴: رتبه‌بندی علل ریشه‌ای از دیدگاه زنان کارگر کشاورزی و صاحب‌نظران و مسوولان

رتبه‌بندی GUT	بداثر شدن مساله	فوریت حل مساله	شدت مساله	علل ریشه‌ای	مورد مطالعه
۱۲۵	۵	۵	۵	اجبار برای پذیرش شرایط به دلیل فقر، بیکاری، اعتیاد، زندان، مرگ یا از کارافتادگی سرپرست	زنان کارگر کشاورزی
۱۲۵	۵	۵	۵	فرار از دردسرهای فعالیت مستمر در ساعت کار منظم	
۱۲۵	۵	۵	۵	بی‌اعتمادی به وعده‌های دولت برای فراهم‌سازی رفاه خانوارها	
۱۰۰	۵	۴	۵	احساس امنیت از کار گروهی و سفر جمعی به دلیل محدودیت عرفی حضور زنان در بازار کار	
۱۰۰	۵	۴	۵	نبود واحدهای تولیدی و صنایع کوچک مقیاس	
۱۰۰	۵	۴	۵	در دسترس بودن فرصت‌های کاری مرتبط با کشاورزی	
۱۰۰	۴	۵	۵	بی‌میلی به تعهدات بلندمدت و منظم شغلی	
۸۰	۴	۴	۵	بی‌سوادی و کم‌سوادی	
۷۵	۳	۵	۵	امکان انجام فعالیت‌های ساده و غیر تخصصی و فاقد مهارت	
۱۲۵	۵	۵	۵	انتقاد واکنشی نسبت به کم‌توجهی مسوولان	
۱۲۵	۵	۵	۵	دنباله‌روی از کار اجداد	
۱۰۰	۵	۴	۵	مطالبه‌گری زنان برای جلب توجه جامعه و نهادهای مرتبط	

۸۰	۴	۴	۵	تمایل برخی زنان برای استقلال مالی و ترک خانه در هر روز
۸۰	۴	۴	۵	خانواده گسترده با هزینه زیاد و درآمد ناکافی
۸۰	۴	۴	۵	پیامدهای گذار فرهنگی از اندیشه‌های مردسالارانه به تفکرات فمینیستی
۸۰	۴	۴	۵	وجود گزینه‌های محدود شغلی (از روی اجبار)
۸۰	۴	۴	۵	کسب اعتبار اجتماعی با وجود پرداخت نامنظم دستمزد
۲۷	۳	۳	۳	شانه خالی کردن زنان از انجام نقش‌های خانوادگی و خشونت مردان

* ماتریس اولویت‌بندی تصمیم‌گیری = شدت مساله × فوریت حل مساله × بدتر شدن مساله همانگونه که در جدول ۱۴، مشاهده می‌شود، مهمترین علل ریشه‌ای با بیشترین امتیاز (۱۲۵) از دیدگاه زنان کارگر کشاورزی مربوط به: اجبار برای پذیرش شرایط به دلیل فقر، بیکاری، اعتیاد، از کارافتادگی سرپرست اصلی؛ فرار از دردهای فعالیت مستمر در ساعت کار منظم؛ بی‌اعتمادی به وعده‌های دولت برای فراهم‌سازی رفاه خانوارها بودند.

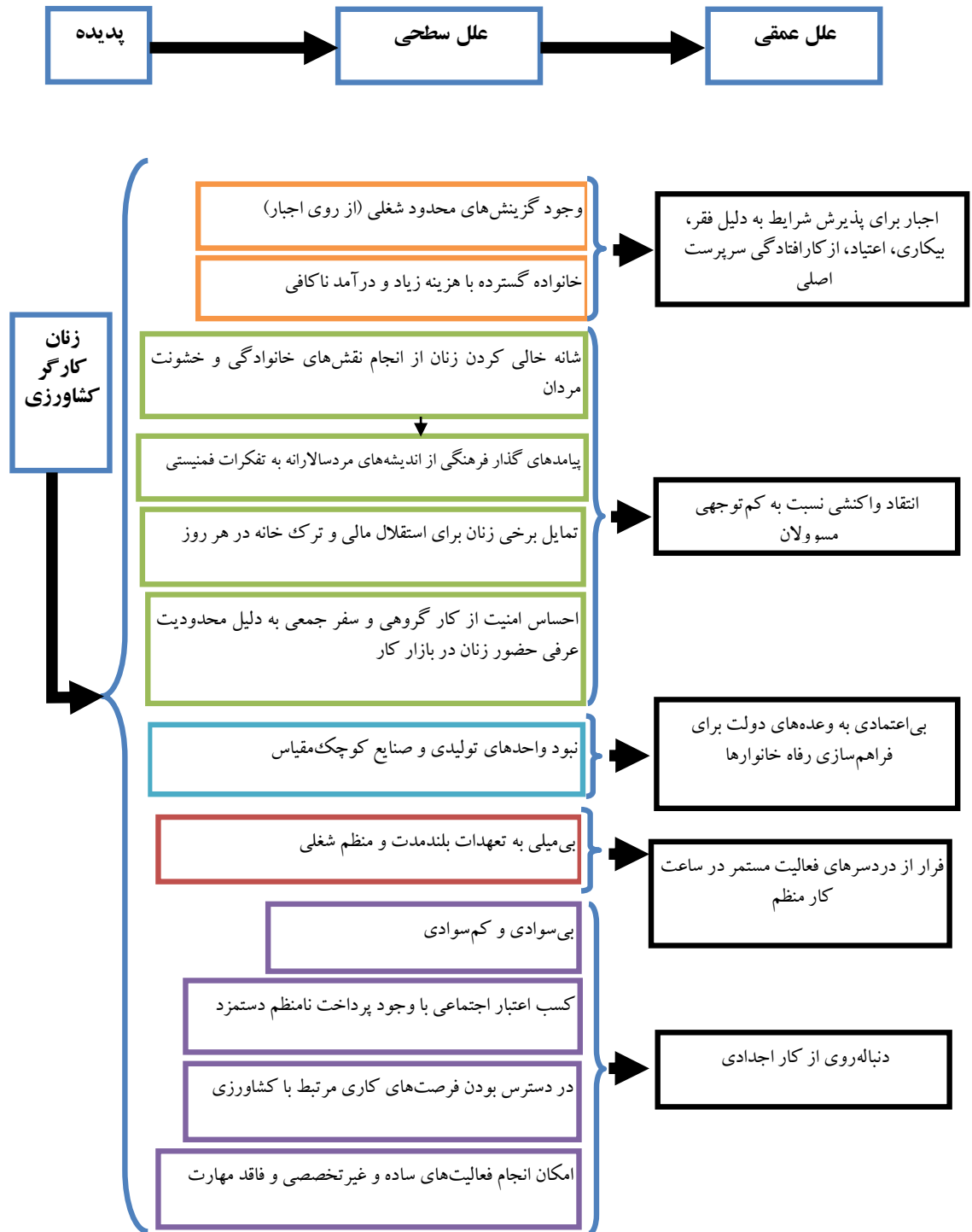
امتیاز بعدی (با نمره ۱۰۰) به بی‌میلی به تعهدات بلندمدت و منظم شغلی؛ احساس امنیت از کار گروهی و سفر جمعی به دلیل محدودیت عرفی حضور زنان در بازار کار؛ نبود واحدهای تولیدی و صنایع کوچک مقیاس؛ در دسترس بودن فرصت‌های کاری مرتبط با کشاورزی اختصاص داشت.

در جایگاه سوم رتبه‌بندی (با امتیاز ۸۰) علل ریشه‌ای احتمالی زیر بیان شدند: بی‌سوادی و کم‌سوادی.

همچنین بر اساس جدول ۱۴، صاحب‌نظران و مسوولان علت‌های ریشه‌ای برای بروز این پدیده را به شرح زیر بیان کرده‌اند: دنباله‌روی از کار اجدادی و تضاد واکنشی نسبت به کم‌توجهی مسوولان، بیشترین رتبه (۱۲۵) را داشتند.

جایگاه بعدی (با رتبه ۱۰۰) به موارد زیر اختصاص داشت: مطالبه‌گری زنان برای جلب توجه جامعه و نهادهای مرتبط.

سومین رتبه (۸۰) مربوط است به: تمایل برخی زنان برای استقلال مالی و ترک خانه در هر روز، خانواده گسترده با هزینه زیاد و درآمد ناکافی، پیامدهای گذار فرهنگی از اندیشه‌های مردسالارانه به تفکرات فمینیستی، وجود گزینه‌های محدود شغلی (از روی ناچاری)، کسب اعتبار اجتماعی با وجود پرداخت نامنظم دستمزد.



نمودار ۴: نمودار علل سطحی و عمقی پدیده زنان کارگر کشاورزی در شهرستان دلفان

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل علل عمقی و سطحی شناسایی شده برای ظهور پدیده زنان کارگر کشاورزی

باید توجه داشت که دیدگاه زنان کارگر کشاورزی و کارشناسان و صاحب‌نظران درباره رتبه‌بندی علل ریشه‌ای سطحی متفاوت بود. به این ترتیب که زنان مهمترین اولویت را به «اجبار برای پذیرش شرایط به دلیل فقر، بیکاری، اعتیاد، ازکارافتادگی سرپرست اصلی، فرار از دردهای فعالیت مستمر در ساعت کار منظم و بی‌اعتمادی به وعده‌های دولت برای فراهم‌سازی رفاه خانوارها» دادند. در مرحله بعد «بی‌میلی به تعهدات بلندمدت و منظم شغلی، احساس امنیت از کار گروهی و سفر جمعی به دلیل محدودیت عرفی حضور زنان در بازار کار، نبود واحدهای تولیدی و صنایع کوچک‌مقیاس و در دسترس بودن فرصت‌های کاری مرتبط با کشاورزی» قرار گرفت. زنان بین علل سطحی مطرح‌شده، سومین اهمیت را به «بی‌سوادی و کم‌سوادی» دادند.

از گفته‌های زنان چنین برمی‌آید که آنان اولویت نیازهای خود را تأمین معاش روزمره خود و خانواده‌شان می‌بینند که مهمترین دلیل آن، فقر شدید این خانوارهاست. آنان در پی فشار اقتصادی خانواده مجبور شده‌اند یا خود را موظف می‌دانند نقش نان‌آور را برعهده بگیرند و البته نقش‌های خانوادگی خود (دختری، خواهری، همسری و مادری) را نیز انجام دهند و از این رو، ساعت شناور کاری را بیشتر می‌پسندند. باید توجه داشت که این زنان در گفته‌های خود از کم‌توجهی دولت به وضع معیشت خود گلایه داشتند و اعلام می‌کردند از اینکه دولت بخواهد کاری برای بهبود شرایطشان انجام دهد «نامید»ند و حتی برخی از آنان، از هر گونه مداخله دولت در امور خود ابراز نگرانی می‌کردند و می‌گفتند با ورود دولت «کارفرماها می‌ترسند و تا مدتی برای کار، سراغ ما نمی‌آیند».

از سوی دیگر، کارشناسان و صاحب‌نظران بین علل سطحی مطرح‌شده، بیشترین اهمیت را مربوط به «دنباله‌روی از کار اجدادی و تضاد واکنشی نسبت به کم‌توجهی مسوولان» دانستند. در رتبه بعدی «مطالبه‌گری زنان برای جلب توجه جامعه و نهادهای مرتبط» قرار گرفت. سومین دسته از علل ریشه‌ای از لحاظ اهمیت عبارت بودند از: «تمایل برخی زنان برای استقلال مالی و ترک خانه در هر روز، خانواده گسترده با هزینه زیاد و درآمد ناکافی، پیامدهای گذار فرهنگی از اندیشه‌های مردسالارانه به تفکرات فمینیستی، وجود گزینش‌های محدود شغلی (از روی ناچاری) و کسب اعتبار اجتماعی با وجود پرداخت نامنظم دستمزد».

بر مبنای یافته‌های رساله، کارشناسان و مسوولان بر حاکمیت فرهنگ سنتی تأکید بیشتری دارند و معتقدند زنان کارگر کشاورزی از کودکی با آموزه‌های سنتی خانوادگی آشنا می‌شوند که نسل‌ها به آنان رسیده است. از آنجا که خانواده بیشتر این زنان کارگر سال‌هاست با مشکلات معیشتی دست و پنجه نرم می‌کند و طی چندین نسل گذشته نیز به عنوان قشر ضعیف و زیردست محسوب می‌شدند، بنابراین نوعی فرهنگ ارباب-رعیتی در ذهن آنان رسوب کرده و پذیرش ذهنی برای تغییر وضع خود ندارند. از سوی دیگر، کارشناسان و مسوولان نسبت به پیامدهای رفتار زنان در سطح اجتماعی و حتی امنیتی نگران بودند و درباره حضور آشکار آنان در میدان اصلی شهر معتقد بودند «این زنان می‌خواهند دیده شوند و با نشستن دور میدان قصد دارند اعتراض خود را نسبت به کم‌توجهی دولت نشان دهند». حتی برخی کارشناسان هشدار دادند چنانچه این مساله زودتر حل نشود «احتمال گسترش دامنه آن و انعکاس موضوع در رسانه‌های خارجی، زیر سوال رفتن جایگاه ایران در نهادهای بین‌المللی و حتی بروز ناآرامی‌های امنیتی و اجتماعی» وجود دارد.

در مجموع، یافته‌ها نشان می‌دهد مهمترین علل ریشه‌ای مشترک بین زنان کارگر و صاحب‌نظران و مسوولان مربوط به فقر، وضعیت خانوادگی زنان، کم‌توجهی متولیان به موضوع، فقدان مشاغل و درآمدهای جایگزین و تمایل به ساعت کار شناور بود. با این همه، زنان کارگر بیشتر بر ابعاد اقتصادی و احساس امنیت خود حین انجام این مشاغل تأکید داشتند و سایر موارد در اولویت‌های بعدی قرار داشت. از سوی دیگر، کارشناسان و مسوولان بر زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی مانند چالش‌های فرهنگی گذار از فرهنگ سنتی و مردسالارانه و همچنین تمایلات مطالبه‌گری زنان متمرکز بودند.

بنابراین با توجه به گفته‌های زنان کارگر و کارشناسان و مسوولان به نظر می‌رسد «اجبار برای پذیرش شرایط به دلیل فقر، بیکاری، اعتیاد و ازکارافتادگی» که به عنوان یک علت ریشه‌ای عمقی شناخته شد، در اثر علل ریشه‌ای سطحی مانند «خانواده گسترده با هزینه زیاد و درآمد ناکافی»، «وجود گزینه‌های محدود شغلی (از روی اجبار)»، «شانه خالی کردن زنان از انجام نقش‌های خانوادگی و خشونت مردان» ایجاد شده است. یافته‌های فاضلی (۱۴۰۳) تأیید می‌کند که عوامل اقتصادی یکی از دلایل بروز پدیده زنان کارگر کشاورزی در شهرستان نورآباد است. غفاری و همکاران (۱۳۹۷) نیز فرصت‌های نابرابر جنسیتی را محدودکننده کنش اقتصادی زنان می‌دانند که بر مشارکت اقتصادی آنان موثر است. همچنین «فاصله زنان و مردان در

مشارکت نیروی کار» یکی از عواملی است که ابدی و همکاران (۱۳۹۲) از آن به عنوان دلایل نامطلوب بودن وضعیت کار شایسته در ایران یاد می‌کنند.

دنباله‌روی از کار اجدادی» به عنوان دیگر علت ریشه‌ای عمقی خود را نشان داد. این علت می‌تواند در با علل ریشه‌ای سطحی مانند «کسب اعتبار اجتماعی با وجود پرداخت نامنظم دستمزد»، «در دسترس بودن فرصت‌های کاری مرتبط با کشاورزی»، «بی‌سوادی و کم‌سوادی»، «امکان انجام فعالیت‌های ساده و غیرتخصصی و فاقد مهارت» و «پیامدهای گذار فرهنگی از اندیشه‌های مردسالارانه به تفکرات فمینیستی» مرتبط باشد. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر، با یافته‌های محمدی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است.

این محققان اظهار داشتند مشارکت اقتصادی زنان روستایی در خاوومیرآباد شهرستان مریوان سبب ارتقای پایگاه اقتصادی و اجتماعی آنان و ایجاد مقبولیت اجتماعی اعلام می‌گردد. فاضلی (۱۴۰۳) نیز در پژوهش خود تاکید دارد که «پذیرش تبعیض جنسیتی» یکی از رهیافت‌های مطرح شده از سوی زنان کارگر کشاورزی در شهرستان نورآباد است. از سوی دیگر دادورخانی (۱۳۷۵) تاکید دارد به دلیل انجام فعالیت‌های ساده و غیرتخصصی و فاقد مهارت توسط زنان استان گیلان در قالب «کار خانوادگی بدون مزد»، ارزش افزوده کشاورزی توسط آنها درست محاسبه نمی‌شود. مشابه همین دیدگاه را شادی‌طلب (۱۳۷۵) عنوان می‌کند. همچنین بر اساس یافته‌های هرنندی و فلاح محسن‌خانی (۱۳۸۵)، حضور بیش از انتظار زنان در وضعیت شغلی کارکنان فامیلی بدون مزد در بخش کشاورزی را نشان‌دهنده تبعیض موجود در استفاده از نیروی کار زنان در ایجاد درآمد برای خانواده می‌دانند.

«فرار از دردسرهای فعالیت مستمر در ساعت کار منظم» نیز به عنوان یکی دیگر از علل ریشه‌ای عمقی آشکار شد که با علت سطحی «بی‌میلی به تعهدات بلندمدت و منظم شغلی» همسو بود. یافته‌های رحمانی (۱۴۰۰) نشان می‌دهد در زمینه کار شایسته باید به تعیین ساعت کار مناسب و منطقی برای کارگر توجه شود زیرا تقلیل ساعت کار قطعاً موجب بهبود کیفیت شرایط خواهد شد. ابدی و همکاران (۱۳۹۲) نیز نرخ بسیار بالای «ساعات بیش از حد کار» را از جمله دلایل نامطلوب وضعیت کار شایسته در ایران می‌دانند. همچنین از دیدگاه بختیاری (۱۳۸۹)، «ساعات شایسته» از مؤلفه‌های «کار شایسته در بازار کار ایران» است.

یکی دیگر از علل ریشه‌ای عمقی «بی‌اعتمادی به وعده‌های دولت برای فراهم‌سازی رفاه خانوارها» است. زنان کارگر کشاورزی در گفته‌های خود بارها به کمبود رفاه خانواده‌های خود اشاره داشتند و اقدامات دولت را ناکافی اعلام کردند و فعالیت‌های آنها را مقطعی و شعاری

دانستند که تاثیر چندانی بر بهبود وضع رفاه آنان ندارد. این مورد همسو با یافته‌های شادی‌طلب (۱۳۹۴) است که یکی از مسائل اصلی زنان کارگر را کافی نبودن دستمزدها برای تأمین حداقل رفاه می‌داند. از سوی دیگر، محدث (۱۳۸۳) اعلام می‌کند شرکای اجتماعی (کارگر و کارفرما) برای شناسایی و حل مشکلات حوزه کار، نیازمند گفتگو با دولتند؛ در غیر این صورت قادر به درک بهتر و کامل‌تر نیازها، خواست‌ها، شرایط و مشکلات طرف مقابل نخواهند بود.

«تضاد واکنشی نسبت به کم‌توجهی مسوولان» به عنوان یکی دیگر از علت ریشه‌ای عمقی استخراج شد که با علل سطحی «تمایل برخی زنان برای استقلال مالی و ترک خانه در هر روز» و «احساس امنیت از کار گروهی و سفر جمعی به دلیل محدودیت عرفی حضور زنان در بازار کار» سنخیت داشت. در این زمینه محمدی و همکاران (۱۳۹۹) اعلام کرده‌اند مشارکت زنان روستایی در خاوومیرآباد شهرستان مریوان در فعالیت‌های اقتصادی موجب شده از جنبه‌های مختلف زندگی خود احساس لذت کنند (عاطفی)، در محیط اجتماعی با احساس برابری و عدالت پذیرفته شوند، نقش و پایگاه اقتصادی و اجتماعی آنان ارتقا یابد و تعامل مناسبی با دیگران برقرار کنند (مقبولیت اجتماعی) تا برآیند این‌ها نیز حس کلی رضایت از زندگی (شناختی) باشد.

در این رابطه بختیاری (۱۳۸۹)، محیط کار امن، حمایت اجتماعی، گفتگوی اجتماعی و روابط کاری را از جمله مؤلفه‌های کار شایسته در بازار کار ایران» ذکر می‌کند. یافته‌های این رساله نیز نشان می‌دهد زنان کارگر با توجه به احساس و اماندگی و کم‌توجهی مسوولان معتقدند «به حال خودمان رها شده‌ایم و کسی به فکر ما نیست». آنان در پی این تصور، تصمیم گرفته‌اند برای کسب معاش خود و خانواده دست به کار شده و به جای دست دراز کردن جلو دیگران، بتوانند با حداقل درآمد، استقلال مالی داشته باشند.

ارائه راهکارهایی جهت بهبود وضعیت زنان کارگر کشاورزی در شهرستان دلفان

برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته در این هدف، از تحلیل محتوای جهت دار بهره گرفته شد. همچنین به منظور دستیابی به راهکارهای قانونی شاخص های کار شایسته برای زنان کارگر کشاورزی از تحلیل اسنادی استفاده شد. از این رو اسنادهایی مانند قانون اساسی جمهوری اسلامی، قانون کار جمهوری اسلامی ایران، قوانین تأمین اجتماعی، برنامه هفتم توسعه، سند چشم انداز ۱۴۰۴، سند سیاستهای کلی تأمین اجتماعی، ابلاغیه های معاونت زنان و امور خانواده ریاست جمهوری، گزارش های سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان مورد بررسی و واکاوی قرار گرفتند.

جدول ۱۵: راهکارهای قانونی و پیشنهادی از دیدگاه صاحب نظران و زنان کارگر کشاورزی جهت بهبود وضعیت زنان کارگر کشاورزی

شاخص	راهکارهای قانونی و پیشنهادی از دیدگاه صاحب نظران و زنان کارگر کشاورزی
	فصل هشتم قانون کار مربوط به خدمات رفاهی کارگران، ماده ۱۴۷: دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد.
	همچنین طبق ماده ۴۱، شورای عالی کار همه ساله موظف است میزان حداقل مزد کارگران جهت تامین رفاه کارگران را برای نقاط مختلف کشور یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:
	۱- حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.
	۲- حداقل مزد بدون آنکه مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده را که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود تامین نماید.
	بنابر پیشنهاد صاحب نظران، با تامل در محتوای قوانین فوق الذکر و بیان صریح و جامع آنها ضرورت تامین رفاه و ارتقاء سطح رفاه این زنان پیشنهاد می شود. شورای عالی کار، ادارات مرتبط و به تبع آن کارفرمایان سازوکارهای مناسب جهت تامین این امر مهم و تاثیرگذار را فراهم نمایند تا ضمن ایجاد انگیزه و اشتیاق حاصل از تامین رفاه حداقلی، زمینه جهت حضور بانشاط و قوی این زنان کارگر در محل کار، مزارع و افزایش بازده تولید فراهم شود.
	بنابر پیشنهاد زنان برای تامین رفاه و بهبود سطح زندگی شان اولین گام پرداخت منظم حداقل دستمزد قانونی و ایجاد ثبات و امنیت شغلی است که جز با همکاری سه جانبه دولت، کارفرما و مشارکت زنان محقق نمی شود و آنان به تنهایی نمی توانند رفاه حداقلی خود و خانواده هایشان را تامین کنند.
	مطابق ماده ۱۹۵ قانون کار، به منظور تشویق نیروهای کارگری مولد، متخصص، مخترع و مبتکر، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است همه ساله به طرق مقتضی در مورد انتخاب کارگران نمونه سال اقدام نماید و معیار این انتخاب کارگران خلاق، پویا و توانمند از نظر خلق نوآوری ها و افزایش بهره وری و بازده کار با کمک فنون و تکنیک های روز دنیا باشد.
	بنابر پیشنهاد صاحب نظران، از آنجا که یکی از اهداف سازمان بین المللی کار که در اعلامیه فیلادلفیا نیز بر آن تأکید شده است، تضمین بهره مندی از سهم مناسبی از نتایج و پیامدهای توسعه برای همگان و برخورداری از حداقل دستمزد برای همه در راستای

تامین رفاه و بهبود سطح زندگی

اشتغال مولد و پایدار

چنین حمایتی است. ایجاد زمینه کار مولد و ارتقای دستمزد مناسب یکی از عناصر محوری دستورالعمل کار شایسته است. در این مورد می‌توان از ظرفیت تسهیلات خرد برای راه‌اندازی صنایع تولیدی کوچک مقیاس و ایجاد تعاونی مخصوص زنان روستایی (مطابق با مهارت‌های این زنان و پتانسیل‌های فراوان منطقه مانند محصولات متنوع کشاورزی)، با هدف ارتقای دستمزد مناسب و توانمندسازی آنان بهره برد. اجرای این راه‌حل‌ها قطعاً با همکاری ادارات مرتبط، جذب سرمایه‌گذار بومی به دلیل حساسیت‌های اجتماعی - فرهنگی منطقه و جلب مشارکت این زنان محقق خواهد شد. همچنین پیشنهاد می‌شود با توجه به فصلی بودن فعالیت کشاورزی "ایجاد بستر سرمایه‌گذاری برای تولید پایدار"، "فراهم نمودن زیرساخت اقتصادی برای اشتغال پایدار" و "راه‌اندازی واحدهای تولیدی و صنایع کوچک مقیاس" به عنوان سه عامل مهم و زیربنایی در ایجاد اشتغال مولد و پایدار در منطقه مد نظر قرار گیرند. البته نبایستی تاثیر مسلم عوامل اجتماعی - فرهنگی هم در این میان نادیده گرفته شود. زنان نیز بارها بر ضرورت راه‌اندازی صنایع و ایجاد کارگاه‌های کوچک مقیاس یا تعاونی‌های مرتبط با کشاورزی در منطقه تاکید کردند تا زمینه برای ایجاد اشتغال پایدار و درآمد مناسب (با اتکا محصولات خاص منطقه مانند نخود، عسل و...) که در مواردی صاحب مقام اول تولید کشوری هستند، برای آنان در شهرستان دلفان فراهم شود. پیشنهاد دیگر اینکه با اعطای تسهیلات خرد به این زنان برای راه‌اندازی مزارع تولیدی کوچک مقیاس یا کارگاه‌های کوچک زمینه استفاده از مهارت‌های این زنان فراهم شود با هدف توانمندسازی آنان، که اجرای این راه‌حل‌ها با همکاری ادارات مرتبط و مشارکت این زنان محقق خواهد شد.

طبق قانون کار، در صورتی که کارفرما در ابتدای کار از انعقاد قرارداد کاری با کارگران امتناع کند، قرارداد کاری شفاهی دانسته می‌شود و متعاقب آن قرارداد کاری طرفین، دائم تلقی خواهد شد. همچنین طبق آیین‌نامه تدوینی برای تبصره یک ماده ۷ قانون کار، از بهمن ماه ۱۴۰۲ تمام کارگرانی که به مدت چهار سال در کارهای با ماهیت موقت یا پروژه‌ای حضور داشتند، باید قرارداد کارشان دائم شود؛ یعنی کارفرما حق اخراج یا تعدیل آنان را ندارد؛ البته "تا زمانی که کارگاه فوق‌الذکر برقرار است" و در مورد زنان کارگر کشاورزی تا زمانی که در مزارع و کارگاه‌های مرتبط کار هست.

در مواردی هم که قرارداد کار کتبی باشد قرارداد در چهار نسخه تنظیم می‌گردد. یک نسخه به اداره کار محل، یک نسخه نزد کارگر، یک نسخه نزد کارفرما و نسخه دیگر در اختیار شورای اسلامی کار و در کارگاه‌های فاقد شورا در اختیار نماینده کارگر قرار می‌گیرد.

بنابر پیشنهاد صاحبنظران، برای بهبود شرایط کار و زندگی زنان کارگر کشاورزی که بدون قرارداد، کار می‌کنند یا قراردادهایشان شفاهی - موقتی است (مشابه بیکار شدن مکرر بدون حمایت اجتماعی و قانونی) علاوه بر اصلاح سیاست ممنوعیت عقد قراردادهای موقت برای کارهای مستمر (دستورالعمل شماره ۴۰ وزارت کار) پایان دوره معافیت بنگاه‌های اقتصادی کوچک اعلام شود.

بنابر پیشنهاد زنان تحقق این امر یعنی انعقاد قرارداد نیازمند اجرای قانون و نظارت جدی تر کارشناسان نهادها و ادارات مرتبط مانند اداره کار و رفاه اجتماعی، اداره تعاون، اداره بهزیستی، جهاد کشاورزی و فرمانداری در حمایت از حقوق ما زنان کارگر است. بنا بر گفته‌های خود این زنان کارگر، هیچگونه نظارتی در این مورد وجود ندارد و زنان خود را رها شدگانی نامیدند که وضعیت شان برای هیچ مسئول و اداره‌ای مهم نیست. به گفته آنان واقعیت این است که دو دسته از زنان کارگر مورد توجه کارفرمایانند: مجردها و زنان سرپرست خانوار؛ به دلیل اینکه تصور می‌شود دختران نیاز چندانی به درآمد ندارند، بنابراین با حداقل دستمزد و با کمترین هزینه به کار می‌پردازد و زنان سرپرست خانوار و خانه‌دار نیز به ناچار به حداقل ها تن می‌دهند بدون درخواست انعقاد قرارداد. بنابراین پیشنهاد نهایی این زنان اجرای قانون انعقاد قرارداد تحت نظارت دولت است. آنان معتقدند یکی از نتایج خوب انعقاد قرارداد، معین بودن میزان کار و مزد کارگر است. چنین بندی مانع سوءاستفاده از کارگر زن می‌شود. چون این زنان معتقدند، درست است که قانون کارفرما را مکلف کرده است که میزان و دستمزد ما را در قرارداد کاری ذکر کند.

ماده ۱۴۸ قانون کار مقرر می‌دارد "کارفرمایان کارگاه‌های مشمول این قانون مکلفند بر اساس قانون تأمین اجتماعی نسبت به بیمه کردن کارگران واحد خود اقدام نمایند" و در صورتی که از بیمه کردن کارگران خودداری نمایند علاوه بر تأدیه تمامی حقوق متعلقه به کارگر (سهم کارفرما) با توجه به شرایط و امکانات خاطی و مراتب جرم به جریمه نقدی معادل ۲ تا ۱۰ برابر حق بیمه مربوطه خواهند شد.

بنابر پیشنهاد صاحبنظران، به استناد اصل ۱۳۸ قانون اساسی و ماده ۳ قانون ساختار نظام جامع و رفاه اجتماعی گزینه "ایجاد صندوق بیمه برای زنان غیرمزد و حقوق بگیر" را در دستور کار قرار داد. بنابر نظر صاحبنظران این پیشنهاد نه تنها تناقضی با بیمه‌های چند لایه (در دست اقدام) ندارد بلکه می‌تواند به عنوان مکمل آن عمل کند. ضمن اینکه بنابر اعلام معاونت امور زنان و خانواده در سال ۱۳۹۵ با ایجاد صندوق "زنان غیرمزد و حقوق بگیر" می‌توان با نرخ‌های منصفانه‌تر زنان کارگری که به هر دلیل ناموجهی تحت پوشش بیمه نیستند، زنان کارکن مستقل و زنان کارکن فامیلی و زنانی که در خانه کار می‌کنند، تحت پوشش بیمه قرار داد. علاوه بر آن سایر خدماتی که توسط نهادها، سازمان‌ها یا صندوق‌های بیمه‌ای مانند صندوق کشاورزان، روستاییان و

عشایر، بیمه حرف و مشاغل آزاد، بیمه‌های خاص برای بافندگان به زنان کارگر ارایه می‌شود در این صندوق ادغام کرد. نکته قابل توجه دیگر اینکه به دلیل معافیت‌های اعطا شده توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به کارگاه‌های کوچک (۱۰ نفر نیرو و کمتر) بر اساس ماده ۷ قانون کار، زنانی که در این کارگاه‌ها اشتغال دارند به کارهایی که به اصطلاح «شکننده» گفته می‌شود، می‌پردازند. کارفرمایان این گروه از زنان کارگر برای کاهش هزینه‌ها غالباً نسبت به عقد قراردادهای کوتاه‌مدت ۳ یا ۶ ماهه اقدام می‌کنند (البته در صورتی که قراردادی منعقد شود) و با برخورداری از معافیت‌ها، آن‌ها را بیمه نمی‌کنند. در نتیجه از مزایای قانونی که به زنان شاغل در کارگاه‌های بزرگ تعلق می‌گیرد، محروم می‌شوند. گرچه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بر این باور است که این زنان و سایر زنان در صورت تمایل می‌توانند از مزایای بیمه اختیاری برخوردار شوند ولی پرداخت هزینه‌های این نوع بیمه برای زنان کارگری که غالباً کمتر از دستمزد قانونی به آنها پرداخت می‌شود، میسر نیست. به نظر می‌رسد مشکل اصلی این زنان قبل از مشکل فقدان ثبات و نبود امنیت شغلی، معضل آگاهی اندک آنان از حق و حقوقی است که در قانون کار به صورت کامل و جامع و صریح بیان شده است و کارفرمایان ملزم به اجرای آن هستند. هر چند در موارد قابل تاملی کارفرمایان نیز از وجود این قوانین ابراز بی‌اطلاعی می‌کنند. پیشنهاد دیگر صاحب‌نظران تشکیل بانک اطلاعاتی زنان کارگر کشاورزی برای دسترسی مداوم کارفرمایان به آنان و عدم نیاز به نشستن دور میدون این زنان است. به هر حال واقعیت این است که این زنان بخشی از نیروی کار جامعه هستند که برای حضورشان در عرصه تولید مستمر و عدم خروج شان از چرخه اقتصادی باید تمهیداتی اندیشیده شود مثل حمایت دولت به صورت تقبل بخش مهمی از هزینه بیمه این زنان یا تعامل سه‌جانبه دولت، کارفرمایان و نمایندگان این زنان تا با ارائه تمهیداتی امنیت و ثبات شغلی آنان تامین شود تا بتوانند به طور مداوم در چرخه تولید باشند و کارهایی با ارزش افزوده بالاتری انجام دهند.

بنابر پیشنهاد زنان، اول اقدام این است که کارفرما باید بداند ما خواهان کار جهت رفع نیازهای روزمره‌مان هستیم و باید امکان دسترسی به ما از طریق ساز و کارهای مشخصی ساماندهی و مدیریت شود. مثلاً از قبل اطلاعات کارمان را داشته باشیم و بدانیم که می‌توانیم در تمام طول سال کارهای مشخصی داشته باشیم. با مشخص بودن زمان، مکان، حجم کار و میزان دستمزد، این ترتیب و ساماندهی به نوعی ثبات و امنیت شغلی ما را در شروع و پایان کارهای مختلف تضمین می‌کند. علاوه بر این، زنان ضرورت وجود یک سری ساز و کارهای نظارتی توسط نهادهای نظارتی ادارات مرتبط با این حوزه را نیز مطرح کردند که کارفرمایان بدانند در صورت تخطی از این قوانین، با عواقب و تبعات قانونی مواجه خواهند بود. هر چند این زنان بهبود سطح

دستمزد خود را نیز به عنوان پیش زمینه اصلی پرداخت حق بیمه و ثبات شغلی خود مطرح کردند. آنان معتقدند نشستن دور میدان از روی ناچاری است. چون هیچگونه تضمینی یا امنیتی در خصوص حفظ و ادامه کارشان نیست.

مطابق فصل هشتم قانون کار مربوط به خدمات رفاهی کارگران، ماده ۱۴۷: دولت مکلف است خدمات بهداشتی و درمانی را برای کارگران و کشاورزان مشمول این قانون و خانواده آنها فراهم سازد. طبق فصل هشتم، زمینه ایجاد تعادل بین کار و زندگی خانوادگی (خصوصاً با تامین حداقل دستمزد جهت تامین زندگی زنان) فراهم شود.

بنابر پیشنهاد صاحب نظران، از آنجایی که این زنان به عنوان مادر، همسر، دختر و خواهر موظف به انجام وظایف متعدد متفاوت در خانواده‌اند، در صورت تعارض بین این نقش‌های چندگانه که متأسفانه الان کاملاً مشهود است، نهاد خانواده از ایفای نقش و کارکرد اصلی خود که تربیت فرزندان و ایجاد آرامش روحی و جسمی اعضای خانواده است، عاجز خواهند بود و با خطر از هم گسیختگی بنیان خانواده که مأمین پرورش و تحویل افراد سالم، خلاق و شاد به جامعه است، مواجه خواهیم بود. خانواده از هم گسیخته و دچار اختلال کارکردی نمی‌تواند بستر توسعه یک جامعه از طریق فرزندان خلاق، سالم، شاد و پویا را فراهم کند. در نتیجه این عدم تعادل بین کار و زندگی خانوادگی که در موارد بسیاری زنان و مادران مورد مطالعه از آن شاکی و ناراضی هستند، قطعاً به عنوان زنگ خطر برای احتمال بروز آسیب‌های اجتماعی - فرهنگی نگران کننده در سطح ملی - منطقه‌ای در آینده خواهد بود. از این رو پیشنهاد می‌شود توجه فوری و اقدام کارشناسی مسوولین امر، جهت ساماندهی و مدیریت این زنان کارگر و خانواده‌هایشان از طریق ایجاد زمینه تامین درآمد کافی برای آنان در اولویت اقدامات نهادها و ادارات مرتبط قرار گیرد.

پیشنهاد این زنان در این مورد قابل تامل بود، اینکه آنها صریح بیان کردند که می‌دانند چگونه بین زندگی خانوادگی و کارشان تعادل برقرار نمایند اما این در صورتی است که از حداقل دستمزد و درآمد لازم برای اداره یک معیشت حداقلی برخوردار باشند. در آن صورت طبق طبیعت زنانه می‌توانند به خدمت خانواده و فرزندان پردازند و تعادل برقرار کنند.

بنابراین با توجه به اهمیت حفظ کیان خانواده و تربیت نسل آینده که در معرض خطر هستند پیشنهاد می‌شود طرح‌های سال‌های قبل مانند پرداخت دستمزد به زنان خانه‌دار و بیمه آنان با مساعدت و همکاری دولت با جدیت دنبال شود.

طبق ماده ۱۹۶، وزارت کار و امور اجتماعی مکلف است برای آگاهی و شکوفایی فکری بیشتر کارگران و رشد کارهای علمی، عملی، تخصصی در زمینه علم و صنعت، کشاورزی و خدماتی، فیلم، اسلاید و آموزش‌های لازم را تدارک ببیند و این امکانات

را از طریق رادیو، تلویزیون و رسانه‌های گروهی و یا هر نحوی دیگری که لازم باشد در اختیار آنان قرار دهد.

بنا بر پیشنهاد صاحب‌نظران، به استناد ماده قانونی فوق و سرعت انتقال اطلاعات در عصر ارتباطات و رسانه‌ها پیشنهاد می‌شود از ظرفیت رسانه‌های جمعی برای آگاهی خانواده‌ها و جامعه و عزم ملی - منطقه‌ای برای ساماندهی این زنان با کمک شاخص‌های بومی حاصل از نتایج تحقیقات، امثال این رساله و مدل ارائه شده اقدام کرد (مانند پخش مستند در خصوص زندگی این زنان، مشکلات و چالش‌های آنها یا تشکیل میزگردهایی با حضور کارفرمایان، نماینده کارگران و کارشناسان). همچنین پیشنهاد می‌شود با استناد به بند ۱۴ سیاست‌های کلی برنامه هفتم، کارآیی و اثر بخشی رسانه ملی در گسترش و تعمیق فرهنگ ایرانی - اسلامی و مواجهه مؤثر با جنگ روانی و تهاجم فرهنگی و سیاسی تقویت شود تا دغدغه فکری این زنان رفع و احساس امنیت روحی با هدف ضرورت اولویت حفظ کیان خانواده همراه با ارتقای شاخصهای کار آنان، بیشتر شود.

بنابر پیشنهاد زنان در این مورد، رسانه‌های جمعی مخصوصاً تلویزیون می‌توانند در جهت آگاهی بخشی و تصحیح نگرش مردم این شهرستان و مناطق همجوار گام‌های مؤثری بردارند. این زنان پیشنهاد کردند با پخش برنامه‌ها و مستندهای مربوط به مشکلات و زندگی زنان کارگر کشاورزی در تلویزیون با پوشش صد در صدی در شهرستان، بستری فراهم شود تا آنان درد نگاه عذاب‌آور جامعه را علاوه بر درد فقر نچشند و احساس امنیت روحی داشته باشند. حتی امیدوار بودند این آگاهی بخشی در خصوص این زنان کارگر با تصحیح نگرش جامعه به آنان زمینه جذب سرمایه‌گذار محلی و کمک ادارات مرتبط را فراهم کند. چرا که به استناد گفته‌های این زنان، ایشان از فقدان امنیت روحی شاکی‌اند و بیان داشتند "نگاه جامعه مخصوصاً اقوام، همشهری‌ها و همسایه‌ها به ما نگاه خوبی نیست؛ در حالی که ما برای تامین معیشت روزانه چاره‌ای جز این کار نداریم!"

در قانون کار ماده ۴ عنوان شده است که شرایط به گونه‌ای برای خانم‌ها فراهم شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامت فکر، روح و جسم آنان لطمه‌ای وارد نشود. در ادامه، همچنین به برداشته شدن تبعیض و رعایت عدالت میان خانم‌ها و آقایان اشاره کرده است.

بنابر پیشنهاد صاحب‌نظران، با توجه به روحیه شکننده این زنان به دلیل تعدد وظایفشان، در جهت حفظ شأن و منزلت این زنان تدابیری اندیشیده شود؛ از جمله تدوین اساسنامه‌ای درباره نحوه رفتار همراه با رعایت کرامت انسانی این زنان که البته این مهم نیز بعد از تشکیل اتحادیه یا انجمن‌های کارگری محقق می‌شود.

پیشنهاد زنان برای رعایت شأن و منش انسانی آنان، ساماندهی آنان در یک چارچوب اجتماعی-فرهنگی شایسته و منزلت زن مسلمان ایرانی به اتکاء مهارت‌هایشان است. این امر نیز تنها با همکاری دولت و ادارات متولی، دلسوزان منطقه‌ای و خود زنان کارگر حاصل می‌شود. البته تاکید داشتند که این کارها مقطعی، بی‌برنامه و بی‌ثبات نباشد که در آن صورت، باعث نگاه بدبینانه کارفرمایان به قشر زنان کارگر می‌شود که این امر عملاً همین شغل موجود که تنها منبع درآمد آنهاست را از دستشان در می‌آورد. بنابراین پیشنهاد کردند که هرگونه اقدامی در این مورد سنجیده و بدون عواقب منفی برای این زنان در نظر گرفته شود.

طبق ماده ۳۷، مزد باید در فواصل زمانی مرتب و در روز غیر تعطیل و ضمن ساعات کار به وجه نقد رایج کشور یا با تراضی طرفین به وسیله چک عهده بانک و با رعایت شرایط ذیل پرداخت شود: چنانچه بر اساس قرارداد یا عرف کارگاه، مبلغ مزد به صورت روزانه یا ساعتی تعیین شده باشد، پرداخت آن باید پس از محاسبه در پایان روز یا هفته یا پانزده روز یکبار به نسبت ساعات کار و یا روزهای کارکرد صورت گیرد.

وزارت کار و رفاه اجتماعی هر سال حداقل حقوق و مزایای کارگران و کارمندان را تعیین و اعلام می‌کند. کارفرما موظف است که میزان دستمزد کارکنانش را به صورت واضح در قرارداد ذکر کند. کارفرمایان نباید از حداقل‌های قانونی مانند دستمزد، سابقه کار، حق مسکن و سایر مزایا، مبالغ پایین‌تری را در قراردادهای ذکر کنند؛ چرا که این کار غیرقانونی خواهد بود. هر کارفرما باید در پایان هر ماه حقوق و دستمزد کارکنانش را تعیین و پرداخت کند. با توجه به اینکه حقوق و مطالبات کارگر از دیون ممتاز محسوب می‌گردد و نیز تصریح قانونی ماده ۲۲ قانون کار، در پایان کار، تمامی مطالباتی که ناشی از قرارداد کار و مربوط به دوره اشتغال کارگر در موارد قانونی است به کارگر و در صورت فوت او به وارث قانونی وی پرداخت خواهد شد. بر همین اساس حساسیت و اهمیت حقوق کارگر از منظر قانونگذار به قدری است که در صورت فوت، وارث کارگر می‌توانند مدعی مطالبات معوقه و کارفرما نیز محکوم به پرداخت می‌گردد.

پرداخت منظم دستمزد

بنابر پیشنهاد صاحب‌نظران، با استناد به ماده ۴۱ قانون کار، همه ساله میزان حداقل مزد کارگران برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به دو معیار موجود (تورمی که از سوی بانک مرکزی جمهوری اسلامی اعلام می‌شود، سبب معیشت) تعیین شود و برای اجرا و نظارت بر حسن اجرای آن به ادارات مرتبط ابلاغ شود. بنابر پیشنهاد زنان برای پرداخت منظم دستمزد بهترین کار این است که ما قرارداد داشته باشیم و در آن قرارداد میزان دستمزد، نحوه و زمان پرداخت قید شود با امضا کارگر، کارفرما و نماینده کارگر یا نماینده شورای اسلامی شهر یا روستا باشد که اگر

کوتاهی در پرداخت دستمزد صورت گیرد، امکان پیگیری برای کارگر با نظارت نماینده دولت یا اداره مرتبط وجود داشته باشد. پس پیشنهاد نهایی این زنان ساماندهی کارفرمایان آنان، ملزم نمودن آنان به تعیین دستمزد و پرداخت منظم آن در قالب قرارداد تدوین شده است و در مرحله بعد نظارت مستمر بر روند پرداخت منظم دستمزد و امکان مطالبه و پیگیری کارگران زن توسط اداره کار با کمترین هزینه مالی و روحی و جسمی برای آنان است.

بر اساس ماده ۳۸ قانون کار، درباره پرداخت حقوق و دستمزد به خانم‌ها اینگونه بیان شده است: "برای انجام کار مساوی و در شرایط مساوی در یک کارگاه، باید مزد زن و مرد به طور مساوی پرداخت شود و تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است."

بنابر پیشنهاد صاحب‌نظران، طبق ماده ۳۸ برای انجام کار مساوی در یک شرایط برابر و در یک کارگاه نباید تبعیضی میان زن و مرد وجود داشته باشد. هر دو آنها باید از یک مزد مساوی برخوردار شوند. نباید به علت‌های گوناگون حقوق و مزایای زنان در شرایط برابر کمتر از حقوق و مزایای مردان باشد. پرداخت حقوق و مزایا هیچ ربطی به جنسیت، نژاد، اعتقادات سیاسی و قومیت ندارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در این خصوص قبل از هر اقدامی، بستر مناسب اجتماعی و فرهنگی در این خصوص فراهم شود، چرا که بنابر نظریات مطرح شده، ریشه این نابرابری‌ها و تبعیض‌ها در نظریات ستم اقتصادی و نظریه فمینیستی بیان شده است. ستم اقتصادی اعمال شده بر این زنان ادامه همان ظلم و ستم‌هایی است که در محیط خانواده (مطابق نظریه پدر سالاری و مردسالاری) به این زنان شده است. در این میان نهادها، جنبش‌های مردمی خودجوش و معاونت‌های اجتماعی و فرهنگی ادارات مرتبط هم می‌توانند نقش‌هایی تاثیر گذار ایفا کنند. در قانون کار و در ماده ۴ به وضوح عنوان شده است که شرایط به گونه‌ای برای خانم‌ها فراهم شود که زمینه رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای آنان فراهم شود و به دیانت، شخصیت، منزلت و سلامت فکر، روح و جسم آنان لطمه‌ای وارد نشود. در ادامه، همچنین به برداشته شدن تبعیض و رعایت عدالت میان خانم‌ها و آقایان اشاره کرده است.

بنابر پیشنهاد زنان در این مورد، عدم آگاهی کارفرمایان و یا حتی جامعه در خصوص نقش نان آور خانواده بودن این زنان کاملاً برایشان مشکل ساز است. این زنان معتقدند وقتی کارفرما توجیح شود ما نیز به عنوان نان آور خانواده هستیم آن موقع مشکل پرداخت نابرابر را تا حدود زیادی نداریم. بنابراین تصحیح ذهنیت کارفرمایان اولین خواسته این زنان است که ما هم درست مانند یک مرد سرپرست خانوار، مسئولیت خانواده را بر عهده داریم. آنها معتقدند با توجه به اینکه این عدم برابری فرصت و رعایت بی‌طرفی مانند: عدم وجود فرصت‌های اشتغال برابر فارغ از خویشاوندی، آشنا

بودن با سرکارگر، دارابودن مشخصاتی مثل مطیع، جوان و قدرتمند بودن در انجام کار، در سطوح مختلفی مطرح است، بنابراین برای هر کدام از این مشکلات باید راهکارهایی مجزا منطبق با اصول عدالت کاری مبتنی بر مهارت‌ها و توانمندی‌های این زنان و حفظ شخصیت انسانی آنان به دور از جنسیت، در نظر گرفته شود.

مطابق ماده فصل ۷، مذاکرات و پیمان‌های دسته جمعی کار و ماده ۱، هدف از مذاکرات دسته جمعی، پیشگیری و یا حل مشکلات حرفه‌ای و یا شغلی و یا بهبود شرایط تولید و یا امور رفاهی کارگران است که از طریق تعیین ضوابطی برای مقابله با مشکلات و تامین مشارکت طرفین در حل آنها و یا از راه تعیین و یا تغییر شرایط و نظائر اینها، در سطح کارگاه، حرفه و یا صنعت با توافق طرفین تحقق می‌یابد. خواست‌های طرح شده از سوی طرفین باید متکی به دلائل و مدارک لازم باشد.

بنابر پیشنهاد صاحب‌نظران، افزون بر اینکه طبق تبصره ۱ هر موضوعی که در روابط کار متضمن وضع مقررات و ایجاد ضوابط از طریق مذاکرات دسته جمعی باشد، می‌تواند موضوع مذاکره قرار بگیرد، مشروط بر آنکه مقررات جاری کشور و از جمله سیاست‌های برنامه‌ای دولت، اتخاذ تصمیم در مورد آنها را منع نکرده باشد. بنابراین مذاکرات دسته جمعی باید به منظور حصول توافق و حل و فصل مسألت آمیز اختلافات با رعایت شئون طرفین و با خودداری از هرگونه عملی که موجب اختلال نظم جلسات گردد، ادامه یابد. پیشنهاد می‌شود با توجه به ماهیت گروهی کار این زنان و تعامل گروهی آنان با کارفرما، زمینه گفتگو یا تعامل و چانه زنی نماینده یا نمایندگان آنان با کارفرمایان در قالب اتحادیه کارگران و اتحادیه کارفرمایان سازماندهی شود و تنها در اینصورت نتایج مورد انتظار جهت بهبود وضعیت این زنان حاصل خواهد شد.

پیشنهاد زنان در این مورد به رسمیت شناختن نقش واسطه‌ها در کار و تثبیت جایگاه واسطه‌ها است. چون این زنان معتقدند در حال حاضر این واسطه‌ها هستند که به علت حضور در تمام مراحل کار، می‌توانند از حق آنان دفاع و چانه‌زنی کنند. واسطه‌ها می‌توانند زمینه تشکیل اتحادیه، چانه زنی و تعامل را در بستر اتحادیه‌ها جهت دستیابی به حق و حقوق مان را فراهم کنند.

بنابراین پیشنهاد زنان، تشکیل اتحادیه در قالب گروه‌های غیر رسمی با ریاست واسطه‌ها و حضور کارفرمایان و نظارت دولتی است. چون معتقدند هیچ اتحادیه و یا حتی انجمنی برای ساماندهی فعالیت این زنان کارگر و پیگیری حقوق‌شان با چانه زنی و تعامل وجود ندارد و صرف اینکه این زنان کارگر در بخش غیر رسمی مشغول فعالیت هستند، هیچ اداره یا ارگانی مسئولیت پیگیری حقوق قانونی آنها از جمله تشکیل اتحادیه و انجمن کارگری را بر عهده نگرفته است. آنها معتقدند "ما به حال خودمان

رها شده‌ایم و از هیچ چیزی خبر نداریم. در حالی که تنها هدف ما فقط تامین معیشت روزانه مان به هر قیمتی است."

در قانون کار مصوب سال ۱۳۳۷ نیز «شورای عالی کار» به عنوان یک نهاد سه‌جانبه برای تصمیم‌گیری در مورد روابط کار پیش‌بینی شده است. در عین حال، فصل دهم قانون کار جمهوری اسلامی که ۱۵ ماه پس از تصویب در مجلس شورای اسلامی، سرانجام در سال ۱۳۶۹ در مجمع تشخیص مصلحت نظام به تصویب رسید. ماده ۱۶۷ قانون کار وظایف این شورا را در عبارتی بسیار کوتاه تعریف کرده است: «انجام کلیه تکالیفی که به موجب قانون کار و سایر قوانین بر عهده آن گذاشته شده است».

بنابر پیشنهاد صاحب‌نظران، ابتدا باید با در نظر گرفتن ریشه‌های فرهنگی-اجتماعی مثل حاکمیت فرهنگ ارباب-رعیتی و مردسالاری در کوتاه مدت با فرهنگ منطقه همراه شویم تا زمینه مساعد جهت ایجاد تغییرات در بلند مدت در فرهنگ منطقه فراهم شود. واقعیت این است که خیلی وقتها حاکمیت فرهنگ کدخدا منشی می‌تواند راهگشا باشد. برای حاکمیت، گفتمان اجتماعی سه‌جانبه نباید حذف شود. مسوولان منطقه‌ای باید ریش سفیدهای با نفوذ را شناسایی و با رهبران افکار محلی برای حاکمیت گفتمان سه‌جانبه گفتگو و تعامل شود. به این صورت که آنها به عنوان معتمدان محلی پیام‌های دولتی را به مخاطبان برسانند و به صورت تدریجی و بدون حواشی زمینه شکستن مقاومت محلی موجود، تغییر و بهبود وضعیت را ایجاد کنند. بنابراین پیشنهاد می‌شود این رهبران افکار محلی، به رسمیت شناخته و توجیه شوند که در نهایت نتایج حاصل به نفع همه افراد و منطقه است.

بنابر پیشنهاد زنان، دولت می‌تواند برای بهبود وضعیت گفتمان سه‌جانبه، از ظرفیت حاکمیت فرهنگ ریش سفیدی و کدخدا منشی در منطقه بهره‌بردارد. به این صورت که با تشکیل جلسات محلی با حضور کارفرمایان، زنان و شنیده شدن صدایشان (نیازها و مشکلات آنها) جهت جانداختن این فرهنگ گفتگوی سه‌جانبه گام بردارند. پیشنهاد دیگر زنان کارگر که در راستای پیشنهاد فوق‌الذکر است اینکه، این زنان از اجرای برنامه‌های کوتا مدت، مقطعی و چکشی در این مورد احساس نگرانی و ناراحتی داشتند. آنها بیان داشتند در جلسات قبلی گفتگو با حضور هر سه گروه دولتی‌ها، کارفرمایان و زنان کارگر که به شکل سریع، مقطعی و بدون نتیجه و پیگیری‌های بعدی انجام شده است. بر اساس تجربیات قبلی آنها همین گفتگوهای مقطعی باعث فراری شدن کارفرمایان و از دست دادن فرصت‌های محدود کاری شده است. بنابراین پیشنهاد کردند که با در نظر گرفتن این نوع نگرانی زنان، تمرکز اصلی بر برگزاری جلسات متناوب، مستمر با حضور همه طرف‌های گفتگو از جمله (دولت، کارفرما و

نماینده زنان کارگر) باشد و صرفاً به تشکیل جلسه اکتفا نشود. حتماً پیگیری نتیجه نهایی هم مد نظر قرار گیرد.

منبع: یافته‌های پژوهش

منابع:

- آجیلی، عبدالعظیم و مینا قربانی کلاهی. ۱۳۸۷. نقش اقتصادی زنان روستایی در آسیا. مجله جهاد، شماره ۲۸۳ و ۲۸۴، صص ۹۸ تا ۱۱۲.
- ابدی، سعیدرضا؛ علیرضا ابدی و سعید آگاه. ۱۳۹۲. تحلیل حقوقی و اندازه‌گیری کاستی‌های کار شایسته در ایران. پژوهش حقوق عمومی (پژوهش حقوق) (حقوق و سیاست)، دوره ۱۵ (۳۹)، صص ۹۱ تا ۱۲۸.
- اصغری زاده، عزت‌الله؛ محمدرضا تقی‌زاده یزدی و عبدالکریم محمدی بالانی. ۱۳۹۶. رتبه‌بندی تکنیک‌های تصمیم‌گیری چندشاخصه مبتنی بر کیفیت رتبه‌بندی آنها با یکارگیری مدل تخصیص برد. اولین همایش بین‌المللی و سومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی. تهران: دانشگاه تهران.
- امامی، محمد و کورش استوار سنگری (۱۳۸۷). حقوق اداری. تهران: نشر میزان.
- امیرحسینی، خسرو. ۱۳۹۰. مهارت‌های حل مسئله. تهران: عارف کامل.
- امیری، الهام. ۱۳۸۴. کار شایسته: استراتژی‌های کاهش فقر، گفتگوی اجتماعی و برابری جنسیتی. اقتصاد، کار و جامعه، شماره ۶۲، صص ۲۷ تا ۲۹.
- باقری، لیلا. ۱۴۰۰. پروژه ساماندهی زنان کارگر کشاورزی شهرستان دلفان، معاونت ترویج سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان.
- بختیاری، صادق. ۱۳۸۹. کار شایسته در بازار کار ایران، فصلنامه راهبرد، شماره ۵۷، صص بی‌ریا، سهیلا. ۱۳۹۹. بررسی تطبیقی دیدگاه اسلام و غرب در مورد مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی، پژوهش‌های میان‌رشته‌ای زنان، دوره دوم شماره ۲، صص ۴۱ تا ۵۵.
- پوراصغر سنگاچین، فرزاد. ۱۳۹۴. اهداف توسعه هزاره (MDG) و اهداف توسعه پایدار (SDG) (از MDG تا SDG)، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۸۶، صص ۶ تا ۴۶.
- تساوی فرصت‌های شغلی برای کارگران زن. (۱۳۷۳). به نقل از کار در جهان (B.I.T) (۱۹۹۲). کار و جامعه، شماره چهارم، صص ۳۸ تا ۴۳.

توتونچیان، علیرضا. ۱۳۹۵. *از اهداف توسعه هزاره تا اهداف توسعه پایدار*. تهران: وزارت امور خارجه جمهوری اسلامی ایران.

جرجانی، عبیدالله. ۱۳۸۰. *ایمنی، بهداشت و حفاظت در محیط کارگاه*. تهران: دانش و فن جعفری، فاطمه؛ محمدسعید ذکایی، محمد زاهدی اصل و فرشاد مومنی. ۱۳۹۹. *تجربه زیسته کارگران زن در بخش غیررسمی اقتصاد ایران (مطالعه موردی کارگران غیررسمی زن استان تهران)*. *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه توسعه اجتماعی*، سال یازدهم، شماره ۴۱، صص ۱۷۳ تا ۲۱۰.

شادی طلب، ژاله. (۱۳۷۵). *دیدگاه مردان روستایی نسبت به کار زنان، نامه علوم اجتماعی*، شماره ۸، صص ۸۱ تا ۸۹.

شادی طلب، ژاله؛ سمانه ابراهیم پور و سونیا غفاری. ۱۳۹۴. *کار شایسته: حق شهروندی زنان کارگر، هفت شهر*، شماره ۵۸، صص ۱۲۹ تا ۱۵۵.

عادلی، محمد. ۱۴۰۰. *گفتگوی اجتماعی؛ چپستی، سازوکارها و چالش‌ها*. مرکز توانمندسازی حاکمیت و جامعه جهاد دانشگاهی معاونت رفاه اجتماعی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.

عراقی، سیدعزت‌الله. ۱۳۹۱. *تحول حقوق بین‌المللی کار*. تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی. علویون، سیدمحمدرضا. ۱۳۸۱. *کار زنان در حقوق ایران و حقوق بین‌المللی کار*. تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.

عمادی، محمدحسین. ۱۳۸۰. *تسریع روند توسعه روستایی از طریق اولویت بخشی به زنان*. مجموعه مقالات زن و مشارکت سیاسی و اجتماعی، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری.

غفاری، غلامرضا و نریمان یوسفی. ۱۳۹۷. *فرصت‌های نابرابر و مشارکت اقتصادی زنان، جامعه شناسی ایران*، نوزدهم، شماره ۲، صص ۶۷ تا ۹۸.

نوری پور، مهدی؛ زهرا توکلی تبار و شهاب میرزایی. ۱۳۹۳. *سنجش سرمایه اجتماعی زنان عضو و غیرعضو تعاونی روستایی بخش مرکزی شهرستان چرام. زن در توسعه و سیاست*، دوره ۱۲ شماره ۱، صص ۱۳۵ تا ۱۵۱.

هرندی، فاطمه و گروه محققان. ۱۳۸۴. *نماگرهای کار شایسته در ایران*. تهران: پژوهشکده آمار. هرندی، فاطمه. ۱۳۸۹. *کار شایسته و نماگرهای آن در ایران*، کار و جامعه، شماره ۱۲۸، صص ۱۴ تا ۴۰.

هرندی، فاطمه و زهره فلاح محسن خانی. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران (با استفاده از نماگرهای کار شایسته). فصلنامه برنامه ریزی و بودجه، دوره ۱۱، شماره ۵، صص ۷۷ تا ۹۹.

یعقوبی فرانی، احمد؛ عطیه سلیمانی و رضا موحدی. ۱۳۹۳. تحلیل عوامل مؤثر بر کارآفرینی زنان روستایی. *مطالعات اجتماعی روانشناختی زنان*، دوره دوازدهم، شماره ۴ (پیاپی ۴۱). صص ۷ تا ۴۲.

Alnewashi, Qasem. 2023. Jordanians and non-Jordanians struggling for decent work Labour market analysis of Amman and Ma'an governorates. Originally published 17 Jan 2023. Sustainable Research and Development Center.

Bell, Judith Kjellberg 1991. "Women, Environment and Urbanization: A Guide to the Literature." *Environment and Urbanization* 3 (2) : 92-103.

Black. Simon. Marsh, Lauren. 2023. Achieving Decent Work for Domestic Workers in Jamaica: Progress and Prospects Seven Years After the Ratification of the Domestic Workers Convention, No. 189.

Blustein, David L. , Evgenia I. Lysova, and Ryan D. Duffy. 2023. Understanding Decent Work and Meaningful Work

Castells, Manuel, 1977. *The Urban Question: A Marxist Approach*, London: Edward Arnold.

Reducing the Decent Work Deficit: A global challenge. 2001. Summary of the Director, General's report to the 2001 International Labor Conference

Sen, Gita and Lisa Grown. 1987, *Development, Crises, and Alternative Visions: Third World Perspectives*. New York Monthly Review Press.

Seubert, Christian; Hopfgartner, Lisa & Glaser, Jürgen. 2021. Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Sevensson, JENNY ANN ELISE. 2018. Young domestic workers: A qualitative study on the health and wellbeing of girls working in households in Delhi. London School of Hygiene & Tropical Medicine.

SOFA Team and Cheryl Doss. 2011. *Role of Women in Agriculture*. [http:](http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf)

[//www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf](http://www.fao.org/docrep/013/am307e/am307e00.pdf)

- Somavia, Juan. 1999. "Decent work", (Report of the Director-General International labour organization). ۸۷th Session of the International Labour Conference, International Labour Office: Geneva, Switzerland.
- Sontheimer, Sally. 1991. Women and the Environment: A Reader : Crisis and Development in the Third World. EARTHSCAN PUBLICATIONS LTD, London.
- Staudt, Kathleen. 1990. "Gender Politics in Bureaucracy: Theoretical Issues in Comparative Perspective. ' In Kathleen Staudt (ed.) , Women, International Development and Politics. Philadelphia: Temple University Press.
- Stichter, Sharon and Jane Parpart (eds.). 1990. Women, Employment and the Family in the International Division of Labour. Basingstoke: Macmillan.
- Tolla, Tsidiso. 2013. Black women's experiences of domestic work: Domestic workers in Mpumalanga. City: Sage Publications.
- UNDP. 1997. Reconceptualising Government. New York.
- United Nations Economic and social commission for Asia and the pacific. 2004 (unescap) Human settlement.
- Vorley, Geoff. 2008. MINI GUIDE TO ROOT CAUSE ANALYSIS. Quality Management & Training (Publications) Ltd. Guildford, UK.
- Yin, Robert K. 2016. Qualitative research from start to finish (2nd ed.). New York, NY: The Guildford Press.