مجله‌ی بررسی‌های آمار رسمی ایران
سال ۳۱، شماره‌ی ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۹، صص ۱۵۱ – ۱۷۴
DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2

براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار

کیانا ملک‌پور

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

چکیده. مزد و حقوق‌بگیران بخش عمده‌ای از نیروی کار هر کشور را تشکیل می‌دهند. این گروه چنان حایز اهمیت است که از دیرباز سازمان بین‌المللی کار عمده نماگرهای خود از جمله شاخص‌های کار شایسته را به این گروه اختصاص داده‌است. از سوی دیگر، مزد و حقوق‌بگیران در ایران تابع قوانین مختلف استخدامی می‌باشند که یکی از آنها قانون کار است. بر اساس قانون مذکور، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی متولی صیانت از حقوق کارگران مشمول قانون کار شده‌است. اگرچه عمده مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی به عنوان کارگر مشمول قانون کار شناخته می‌شوند، به دلیل عدم پوشش کامل آمار ثبتی موجود و اجرا نشدن طرح اختصاصی جمع‌آوری اطلاعات کارگاه‌های مشمول قانون کار، براورد صحیحی از تعداد این کارگران وجود ندارد. این امر موجب عدم محاسبه نماگرهای اختصاصی بازار کار یا محاسبه غیر دقیق (دارای بیش برآورد یا کم برآوردی) نماگرهای مذکور شده‌است. بدین ترتیب وضعیت روشنی از بازار کار جامعه هدف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در اختیار برنامه‌ریزان، سیاستگذاران و محققان قرار ندارد. بر این اساس، هدف از تدوین مقاله حاضر ارایه روش براورد دقیق‌تری از کارگران نامبرده با استفاده از نتایج طرح آمارگیری نیروی کار و سالنامه آماری کشور می‌باشد.

واژگان کلیدی: کارگر مشمول قانون کار، بیمه‌شده اصلی تأمین اجتماعی، بیمه‌شده اجباری تأمین اجتماعی، مزد و حقوق بگیر خصوصی.

دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۱، پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۱۴.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

۱- مقدمه

با تصویب قانون کار برای اولین بار در ایران موضوع تعداد مشمولین این قانون مطرح گردید. از سوی دیگر بدان لحاظ که عمده این مشمولین در بخش خصوصی فعالیت می‌کنند، هیچ سازمانی از دیرباز به صورت یکپارچه آمار ثبتی دقیق این شاغلین را نداشته است. بدین ترتیب طی دهه ۴۰ شمسی اداره آمار وزارت کار با هدف چارچوب‌سازی و دستیابی به تعداد مشمولین قانون کار، برای اولین بار طرح تمام‌شماری از کارگاه‌های مشمولین قانون کار را در سراسر کشور اجرا نمود. این طرح که تا سال ۱۳۸۴ در دوره‌های ۱۰ ساله صورت پذیرفت، تا حدی مشکل تعداد مزد و حقوق‌بگیران مذکور را رفع می‌نمود اما به دلیل ۱۰ ساله بودن اجرای طرح و احتمال زیاد تغییر طی این مدت، آمار بهنگام کارگران مشمول قانون کار وجود نداشت. متاسفانه با متوقف شدن اجرای طرح چارچوب تمام‌شماری از کارگاه‌های مشمول قانون کار در سال ۱۳۸۴، تنها منبع اطلاعاتی برای شناسایی این افراد از دسترس خارج شد. عدم آگاهی از تعداد دقیق و قابل استناد مشمولین قانون کار علاوه بر اینکه یک چالش مهم در اخذ سیاست‌های کارآمد می‌باشد، منجر به محاسبه نشدن یا اندازه‌گیری نادقیق شاخص‌های کلیدی حوزه روابط کار و زمینه‌های مرتبط شده است. این مساله چنان حایز اهمیت است که طی ۱۵ سال اخیر به ناچار روش‌های مختلفی (بر پایه اطلاعات ثبتی سازمان تأمین اجتماعی) انتخاب گردیده و به منظور اندازه‌گیری شاخص‌های تخصصی مورد استفاده قرار گرفته است. از آنجا که عمده این روش‌ها برای رفع نیاز، گزینش شده بوده و پژوهشی در خصوص آنها صورت نپذیرفته است، شاخص‌های محاسبه شده بر پایه این اطلاعات قابلیت مقایسه‌پذیری خود را طی زمان از دست داده و امکان بررسی روند شاخص‌ها را میسر نمی‌سازد. چرا که مشخص نیست، تغییرات شاخص‌ها به دلیل تغییر عوامل اثرگذار بر شاخص‌ها است یا به علت متفاوت بودن شیوه محاسبه تعداد مشمولین قانون کار می‌باشد.

از سوی دیگر عدم وجود یک روش استاندارد و قابل استناد برای تعیین تعداد مشمولین قانون کار، گوناگونی روش‌ها را درپی داشته است. به طوری که مشاهده شده در اندازه‌گیری شاخص‌های مختلف حوزه روابط کار طی یک مقطع زمانی یکسان، تعداد متفاوتی از مشولین قانون کار در نظر گرفته شده است.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

بر این اساس ضروری است که روش استاندارد و قابل استناد برای محاسبه این نماگر تخصصی اتخاذ شود. لازم است این روش بر آمارهای پایدار و دقیق که امکان تولید مستمر آن فراهم باشد، استوار گردد. بنابراین هدف از مقاله حاضر ارایه روشی مطابق با ویژگی‌های یاد شده می‌باشد.

۲- تعاریف و مفاهیم[۱]

شاغل

فرد در سن کار که در طول زمان مرجع حداقل یک ساعت در شغل خود فعالیت داشته و یا بنا به دلایلی ترک موقت از شغل دارد. برای کارکنان فامیلی بدون مزدی که در طول زمان مرجع فعالیت شغلی انجام نداده‌اند، ترک موقت از شغل معنا ندارد.

مزد و حقوق‌بگیر

فرد شاغلی که به صورت تمام وقت یا پاره وقت کار می‌کند و در ازای آن مزد و حقوق معین (اعم از نقدی یا غیرنقدی) دریافت می‌کند.

کارگر مشمول قانون کار

کارگری است که کار وی در دامنه شمول قانون کار باشد (برای توضیحات بیشتر به بخش ۴-۱ مراجعه شود).

بیمه‌شده اجباری سازمان تأمین اجتماعی

بیمه‌شده‌ای است که به دستور کارفرما و یا نماینده او در محلی به نام کارگاه کار می‌کند و مزد یا حقوق دریافت می‌کند.

بیمه‌شده خاص سازمان تأمین اجتماعی

فردی است که مشمول بیمه اجباری نبوده و با میل و اراده خود تحت پوشش مقررات تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد. شامل حرف و مشاغل آزاد، بافندگان، رانندگان، اختیاری، کارگران ساختمانی، باربران، خادمین مساجد، کارفرمایان صنفی می‌باشد.

بیمه‌شده توافقی سازمان تأمین اجتماعی

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

فردی است که بدون رابطه مزدبگیری تحت پوشش مقررات سازمان تأمین اجتماعی قرار می‌گیرد. مانند اعضای صندوق‌های نظام پزشکی و نظام دامپزشکی، معلمین حق‌التدریس، اعضای نماینده بیمه ایران، طلاب و دانشجویان.

بیمه‌شده بیمه بیکاری سازمان تأمین اجتماعی

فردی است که بدون میل و اراده بدون شغل شده و پیش از فاقد شغل شدن بیمه‌شده اجباری بوده است.

۳- روش‌های محاسباتی فعلی

در سال‌های اخیر دو روش مشابه (به علت منبع اطلاعاتی آنها) مورد استفاده قرار گرفته است که در ادامه توضیح داده می‌شود. همچنین در این بخش نقصان‌های هر روش ارایه می‌گردد:

۱- تعداد بیمه شدگان سازمان تأمین اجتماعی
۲- تعداد بیمه شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی

۳-۱- روش تعداد بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی

در این روش کل تعداد بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی [۱ و ۲] که توسط این سازمان اعلام می‌شود، به عنوان مشمولین قانون کار شناخته شده و برای محاسبه شاخص‌های تخصصی وزارتخانه ملاک عمل قرار می‌گیرد. در روش مذکور اگرچه امکان مستمر تولید اطلاعات وجود دارد، اما به دلایل زیر نمی‌تواند مناسب باشد:

- از آنجا که منظور از بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی مجموع بیمه‌شدگان اصلی و تبعی است، تلقی کردن تعداد کل بیمه‌شدگان منجر به خطای بیش‌شماری می‌گردد. زیرا بیمه‌شدگان تبعی طبق تعریف ملی و بین‌المللی نه تنها مزد و حقوق‌بگیر نیستند بلکه شاغل هم نمی‌باشند. این بدان معنا است، بکارگیری تعداد بیمه‌شدگان تأمین اجتماعی در محاسبه شاخص‌ها منجر به کم محاسبه کردن شاخص‌های مورد نظر می‌شود.
- تمام بیمه‌شدگان اصلی این سازمان نیز طبق تعریف ملی و بین‌المللی مزد و حقوق‌بگیر نیستند.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

- تمام مشمولین قانون کار، تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نیستند.

۳-۲- روش تعداد بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی

در روش تعداد بیمه‌شدگان اصلی سازمان تأمین اجتماعی، تمام بیمه‌شدگان اصلی انواع مختلف بیمه سازمان نامبرده [۱ و ۲]، مشمول قانون کار بشمار می‌آیند و به منظور اندازه‌گیری شاخص‌ها مد نظر قرار می‌گیرند. اگرچه روش مزبور بهتر از روش قبل می‌باشد (چرا که خطای آماری بیان شده در بند اول قسمت ۳-۱ مبنی بر در نظر گرفتن بیمه شدگان اصلی و تبعی را ندارد)، دو خطای عنوان شده دیگر را دارد که در ادامه به تفصیل توضیح داده خواهد شد:

- تمام بیمه‌شدگان اصلی این سازمان نیز طبق تعریف ملی و بین‌المللی مزد و حقوق‌بگیر نیستند.

همانطور که در بخش تعاریف و مفاهیم اشاره شد، مزد و حقوق‌بگیران گروهی از شاغلان محسوب می‌شوند. به عبارت بهتر اگر کسی شاغل نباشد وضعیت مزد و حقوق‌بگیر بودن وی منتفی است. بر این اساس با بررسی تعاریف انواع مختلف بیمه تأمین اجتماعی مشخص گردید، برخی از آنها طبق تعریف ملی و بین‌المللی اصلاً شاغل محسوب نمی‌شوند و درنتیجه مزد و حقوق‌بگیر و به تبع مشمول قانون کار نیز بشمار نمی‌آیند.

در حقیقت از بین تعداد ۳۶ نوع بیمه مختلف سازمان تأمین اجتماعی تنها بیمه‌شدگان ۱۳ بیمه مختلف مطابق با تعریف ملی و بین‌المللی شاغل محسوب می‌شوند[۵]. این بیمه‌شدگان عبارتند از:

۱- بیمه‌شدگان اجباری
۲- بیمه‌شدگان حرف و مشاغل آزاد
۳- بیمه‌شدگان بافنده
۴- بیمه‌شدگان راننده
۵- بیمه‌شدگان کارگر ساختمانی
۶- بیمه‌شدگان باربران
۷- بیمه‌شدگان خادمین مساجد

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

۸- بیمه‌شدگان کارفرمایان صنفی
۹- بیمه‌شدگان مربیان مهدهای کودک تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور
۱۰- بیمه‌شدگان صندوق نظام پزشکی
۱۱- بیمه‌شدگان صندوق نظام دامپزشکی
۱۲- بیمه‌شدگان معلمین حق‌التدریس
۱۳- بیمه‌شدگان اعضای نماینده بیمه ایران

- تمام بیمه‌شدگانی که شاغل بشمار می‌آیند، مزد و حقوق‌بگیر نیستند.

همانطور که همه شاغلان، مزد و حقوق‌بگیر نیستند و گروه‌های دیگری مانند کارفرمایان نیز در زمره شاغلان می‌باشند. این مهم در خصوص بیمه‌شدگان شاغل تأمین اجتماعی نیز صادق است. به عبارت بهتر در بین بیمه‌شدگان شاغل معرفی شده در بند ۱-۲ بر اساس تعریف ملی و بین‌المللی [۶ و ۷]، بیمه‌شدگان زیر مزد و حقوق‌بگیر می‌باشند [۵]. لذا می‌توانند مشمول قانون کار باشند:

۱- بیمه‌شدگان اجباری
۲- بیمه‌شدگان کارگر ساختمانی
۳- بیمه‌شدگان خادمین مساجد
۴- بیمه‌شدگان مربیان مهدهای کودک تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور
۵- بیمه‌شدگان معلمین حق التدریس
۶- بیمه‌شدگان اعضای نماینده بیمه ایران

- تمام بیمه‌شدگان اصلی اجباری مشمول قانون کار نیستند.

با تطبیق تعریف ملی و بین‌المللی مزد و حقوق‌بگیر با تعریف ارایه شده سازمان تأمین اجتماعی در خصوص بیمه‌شده اجباری مشخص گردید، بیمه‌شدگان این نوع بیمه در زمره مزد و حقوق‌بگیران هستند. اما بیمه‌شدگان اجباری به دسته‌های زیر تقسیم می‌شود:

- دولتی
- غیردولتی
- پیمان‌ها
- سایر

با استناد به بررسی صورت پذیرفته در زمینه گروه‌های نامبرده نشان می‌دهد:

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]
[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

- بیمه‌شدگان اجباری دولتی افرادی هستند که در قالب قانون استخدام کشوری یا قانون استخدام خاص مانند بانک‌های دولتی و شبه دولتی، بانک مرکزی، بیمه مرکزی، شهرداری‌ها (به جز شهرداری تهران)، صدا و سیما، وزارتخانه‌های نفت، IT و ... در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های زیر مجموعه دولت یا نهادهای تحت نظارت رهبری فعالیت می‌کنند ولی بیمه درمانی و اجتماعی این افراد تأمین اجتماعی است.
- بیمه‌شدگان اجباری غیردولتی شامل مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی می‌شود.
- بیمه‌شدگان اجباری پیمان‌ها، در برگیرنده مزد و حقوق‌بگیرانی است که عمدتاً در شرکت‌های پیمانکار طرح‌های عمرانی و راه‌سازی مشغول به‌کار هستند. از آنجا که این طرح‌ها عمدتاً توسط کارفرمای دولتی مطرح می‌شود لذا تفکیک این مهم که چند درصد از این بیمه‌شدگان، مشمول قانون کار است، دشوار می‌باشد.
- بیمه‌شدگان اجباری سایر، این بیمه‌شدگان چون در قالب موارد بالا جای نگرفته در این گروه طبقه بندی شده‌اند. لذا چون تعریف روشنی ندارد مشخص نیست حتی مزد و حقوق‌بگیر باشند یا نه.

• تمام مشمولین قانون کار ، تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی نیستند.

متاسفانه برخی از کارفرمایان از بیمه نمودن کارکنان خود امتناع می‌کنند. این امر موجب می‌گردد، اطلاعات بخشی از کارگران مشمول قانون کار در آمارهای ثبتی سازمان تأمین اجتماعی وجود نداشته باشد.

۴-روش محاسباتی پیشنهادی

در این بخش ابتدا به بررسی تعریف کارگر مشمول قانون کار پرداخته می‌شود تا از این رهگذر و با شناخت این گروه اتخاذ روش مناسب تسهیل گردد. سپس در ادامه روش پیشنهادی برای براورد کارگران مذکور با استناد به بررسی صورت گرفته، ارایه خواهد شد.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

۴-۱- کارگر مشمول قانون کار

طبق ماده ۲ قانون کار، کارگر کسی است که به هر عنوان در مقابل دریافت حق‌السعی اعم از مزد، حقوق، سهم سود و سایر مزایا به درخواست کارفرما کار می‌کند.
تعریف مذکور در حقیقت ۳ ویژگی اصلی کارگر مشمول قانون کار را بیان می‌نماید:

- تبعیت اقتصادی (رابطه مزدی با کارفرما): بدان معنا است که در قبال کار خود مزد، حقوق یا سهم سود دریافت می‌کند.
- تبعیت دستوری (رابطه دستوری با کارفرما): کارگر به درخواست، تحت نظارت و دستورات کارفرما در محلی که کارفرما مشخص می‌کند، کاری را انجام می‌دهد.
- شخصی بودن کار: کاری است که کارگر باید شخصا موضوع تعهد خود را انجام دهد و امکان انجام آن از طریق دیگری برای وی وجود نداشته باشد.

در خصوص این تعریف چند نکته حایز اهمیت است:

- سه ویژگی بالا باید به صورت همزمان برقرار باشند تا کارکنی به عنوان کارگر مشمول قانون کار شناخته شود.
- بر اساس ماده ۱۸۸ قانون کار، اشخاص مشمول قانون استخدام کشوری، لشگری و قوانین استخدامی خاص در زمره کارگران مشمول قانون کار نیستند.

با توجه به آنچه بیان شد و مقایسه تعریف «کارگر مشمول قانون کار» با تعریف ملی و بین‌المللی «مزد و حقوق‌بگیر» مشخص می‌گردد، کارگران مشمول قانون کار نوعی از مزد و حقوق‌بگیران هستند.
اما طبق تعریف ملی و بین‌المللی مزد و حقوق‌بگیران بر اساس مالکیت محل کار خود به دو گروه اصلی عمومی و خصوصی (تعاونی و غیرتعاونی) [۴، ۶ و ۷] تقسیم می‌شوند. در جمهوری اسلامی ایران، وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی، نیروهای مسلح، ارگان‌های وابسته به نهاد رهبری ،سازمان‌های تحت پوشش قوه قضاییه و مجلس، شهرداری‌ها، بانک‌های دولتی و شبه دولتی، بانک مرکزی، بیمه مرکزی و بیمه‌های دولتی و ... به عنوان نهادهایی با مالکیت عمومی شناخته می‌شوند. سازمان‌های مذکور به دلیل تبعیت از قوانین استخدامی کشوری، لشگری و خاص، از

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]
[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

شمول قانون کار خارج می‌باشند. این امر بدان معنا است، شاغلین سازمان‌های نامبرده (که قرارداد[۲] خود را مستقیما با سازمان مربوطه منعقد کرده‌اند)، مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی محسوب شده و کارگر مشمول قانون کار بشمار نمی‌آیند.
لذا مطابق مطالب عنوان شده، کارگران مشمول قانون کار در حقیقت دو گروه از مزد و حقوق‌بگیران را شامل می‌شوند:

- مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی
- مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی که با سازمان محل کار خود مستقیماً قرارداد ندارند.

۴-۲- معرفی منابع اطلاعاتی روش محاسبه پیشنهادی

باتوجه به تعریف کارگر مشمول قانون کار و نقاط ضعف روش‌های محاسباتی فعلی، ارایه یک روش جدید که ضمن رعایت تعریف یادشده، نقاط ضعف روش‌های فعلی را نداشته باشد، ضروری است. در این روش پیشنهادی از دو منبع اطلاعاتی زیر بهره گرفته می‌شود:

۱- طرح آمارگیری نیروی کار [۴]
۲- سالنامه آماری کشور [۳]

۴-۲-۱- آمارگیری نیروی کار

این طرح منبع اطلاعاتی مهمی است که عمده شاخص‌های بازار کار را تولید نموده و به دلایل زیر یک منبع اطلاعاتی استاندارد شناخته می‌شود:

- پرسشنامه این طرح، توسط کارشناسان دفتر آمار سازمان بین‌المللی کار مورد بررسی قرار گرفته و پس از سال ۱۹۸۲ در کشورهای مختلف به اجرا درآمده است. همچنین در ایران نیز از سال ۱۳۸۴ این پرسشنامه برای تولید شاخص‌های بازار کار مورد پرسش قرار می‌گیرد. به‌کارگیری طولانی مدت، مستمر و گسترده این پرسشنامه و تغییرات ناچیز در آن، نشان می‌دهد پرسشنامه مذکور یک ابزار دقیق با کارایی و پایایی مناسب می‌باشد.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]
[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

- روش نمونه‌گیری چرخشی، تعداد خانوار نمونه و وزن‌های تعیین شده برای هر فرد در خانوار با استناد به پژوهش‌های بین‌المللی و مشاوره اساتید ملی و بین‌المللی صورت گرفته است. به گونه‌ای که میزان خطای براورد را چنان کم نگه می‌دارد که امکان تعمیم نتایج و استنتاج بر اساس آنها میسر باشد.
- نظارت مستمر هنگام اجرای طرح و بررسی داده‌های ثبت شده پس از آن توسط کارشناسان زبده با هدف شناسایی خطاها و رفع آنها حین و پایان اجرای طرح، به کاهش هر چه بیشتر خطاهای غیر نمونه‌گیری می‌انجامد.
- از آنجا که این طرح به صورت فصلی اجرا می‌شود لذا هر فصل آمارگیران و دست اندرکاران اجرای آن، پیش از اجرا، دوره آموزشی را می گذرانند و این مهم موجب گردیده طی سال‌های متمادی به افرادی متبحر تبدیل شوند.
- تدوین دستورالعمل‌های استاندارد و جامع برای آمارگیران و دست‌اندرکاران اجرا که امکان ثبت اطلاعات اشتباه را کمتر می‌کند.
- هوشمند بودن سیستم ثبت اطلاعات طرح نیروی کار، از ثبت اطلاعات اشتباه جلوگیری می‌کند.

تمام آنچه در بالا عنوان شد، باعث می‌گردد تا جمهوری اسلامی ایران یکی از ۳۵ کشور عضو سازمان بین‌المللی کار باشد که می‌تواند نماگرهای باثبات، کم خطا و با قابلیت مقایسه‌پذیری در زمینه بازار کار محاسبه نماید.

۴-۲-۲- سالنامه آماری کشور

این سالنامه کشور که توسط مرکز آمار ایران هر ساله تدوین می‌شود، دربرگیرنده اطلاعات مختلفی از جمله تعداد کارکنان بخش عمومی می‌باشد. این اطلاعات مبنای ثبتی دارد و به تفکیک نوع تبعیت از قوانین استخدامی قابل احصا می‌باشد.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

۴-۳- روش محاسباتی پیشنهادی

برای براورد تعداد کارگران شمول قانون کار از یک روش ترکیبی حاصل از دو منبع اطلاعاتی یاد شده استفاده می‌گردد. در قبل عنوان شد که کارگران مشمول قانون کار شامل دو گروه؛

۱- مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی

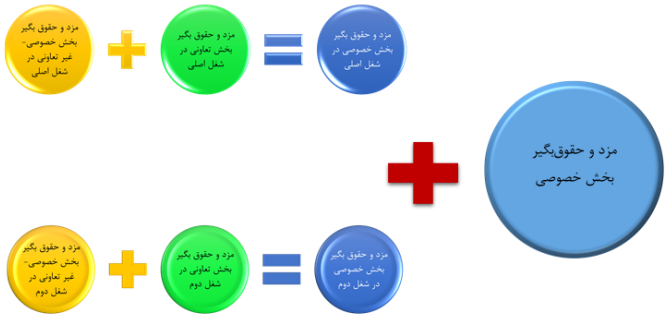
۲- مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی که با سازمان محل کار خود مستقیماً قرارداد ندارند.

می‌شوند. لذا با استناد به هر یک از منابع جمعیت یکی از دو گروه بدست می‌آید و در نهایت حاصل جمع دو گروه کارگران مشمول قانون کار را براورد می‌کند.

مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی

در طرح آمارگیری نیروی [۴]، یکی از پرسش‌های اصلی در خصوص شاغلان وضع شغلی آنها است که این سوال برای همه شاغلان پرسیده می‌شود. همچنین شاغلانی که دارای ۲ شغل و بیشتر هستند، وضع شغلی خود را در شغل دوم عنوان می‌کنند.

به منظور براورد مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی، مجموع مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی و تعاونی در شغل اصلی با مجموع مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی و تعاونی در شغل دوم (که در شغل اصلی خود مزد و حقوق‌بگیر خصوصی یا تعاونی نبوده‌اند) جمع می‌شود.



شکل ۱- محاسبه‌ی مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

جدول ۱- مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۸

سال	مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی	مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی در شغل اصلی	مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی در شغل دوم
۱۳۸۴	۶،۵۹۴،۸۸۴	۶،۴۷۶،۷۴۶	۱۱۸،۱۳۸
۱۳۸۵	۶،۸۷۶،۶۶۲	۶،۸۱۲،۴۰۷	۶۴،۲۵۵
۱۳۸۶	۷،۰۲۶،۲۴۱	۶،۹۶۷،۶۴۶	۵۸،۵۹۵
۱۳۸۷	۷،۱۱۰،۰۲۱	۷،۰۸۶،۱۴۶	۲۳،۸۷۵
۱۳۸۸	۷،۵۱۴،۱۹۳	۷،۴۸۳،۸۹۷	۳۰،۲۹۶
۱۳۸۹	۷،۹۷۸،۲۸۰	۷،۹۴۷،۳۵۳	۳۰،۹۲۷
۱۳۹۰	۸،۰۱۳،۵۰۸	۷،۹۸۸،۹۹۵	۲۴،۵۱۳
۱۳۹۱	۸،۰۹۴،۶۳۲	۸،۰۷۱،۶۵۱	۲۲،۹۸۱
۱۳۹۲	۸،۱۳۸،۴۷۹	۸،۱۱۸،۲۴۷	۲۰،۲۳۲
۱۳۹۳	۸،۳۵۶،۲۴۰	۸،۳۳۰،۵۵۹	۲۵،۶۸۱
۱۳۹۴	۸،۶۷۰،۴۱۶	۸،۶۴۰،۹۴۹	۲۹،۴۶۷
۱۳۹۵	۸،۷۳۸،۷۳۶	۸،۷۰۳،۰۰۹	۳۵،۷۲۷
۱۳۹۶	۹،۱۱۲،۳۰۳	۹،۰۷۲،۶۷۴	۳۹،۶۲۹
۱۳۹۷	۹،۱۷۲،۲۲۸	۹،۱۲۷،۰۲۹	۴۵،۱۹۹
۱۳۹۸	۵۷۷،۹،۷۱۶	۹،۶۵۸،۵۹۰	۵۷،۹۸۷

ماخذ: طرح آمارگیری نیروی کار- مرکز آمار ایران

- مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی که با سازمان محل کار خود مستقیما قرارداد ندارند

اگرچه طرح آمارگیری نیروی کار، تعداد مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی را در شغل اصلی و شغل دوم ارایه می‌کند، نمی‌توان بر اساس طرح مزبور مشخص نمود که این مزد و حقوق‌بگیران از چه قانون استخدامی تبعیت می‌کنند. بدین لحاظ با استفاده از آمار منتشر شده در سالنامه آماری کشور [۳] در خصوص کارکنان بخش عمومی به تفکیک نوع قانون استخدامی آن‌ها می‌توان به تعداد مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی تابع قانون کار دست یافت.

در نهایت براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار به صورت زیر محاسبه می‌شود:

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

شکل ۲- محاسبه کارگران مشمول قانون کار

جدول ۲- براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۸

سال	کارگران مشمول قانون کار	کارکنان بخش عمومی تابع قانون کار	مزد و حقوق‌بگیران بخش خصوصی
۱۳۸۴	۶،۷۰۲،۵۴۱	۱۰۷،۶۵۷	۶،۵۹۴،۸۸۴
۱۳۸۵	۶،۹۸۰،۱۵۹	۱۰۳،۴۹۷	۶،۸۷۶،۶۶۲
۱۳۸۶	۷،۱۳۳،۴۴۷	۱۰۷،۲۰۶	۷،۰۲۶،۲۴۱
۱۳۸۷	۷،۲۰۹،۶۱۵	۹۹،۵۹۴	۷،۱۱۰،۰۲۱
۱۳۸۸	۷،۶۱۵،۰۳۷	۱۰۰،۸۴۴	۷،۵۱۴،۱۹۳
۱۳۸۹	۸،۰۷۰،۴۷۴	۹۲،۱۹۴	۷،۹۷۸،۲۸۰
۱۳۹۰	۸،۱۰۵،۴۳۲	۹۱،۹۲۴	۸،۰۱۳،۵۰۸
۱۳۹۱	۸،۱۹۰،۹۸۹	۹۶،۳۵۷	۸،۰۹۴،۶۳۲
۱۳۹۲	۸،۲۵۸،۴۴۷	۱۱۹،۹۶۸	۸،۱۳۸،۴۷۹
۱۳۹۳	۸،۵۲۱،۳۲۰	۱۶۵،۰۸۰	۸،۳۵۶،۲۴۰
۱۳۹۴	۸،۸۳۲،۱۷۹	۱۶۱،۷۶۳	۸،۶۷۰،۴۱۶
۱۳۹۵	۸،۹۰۲،۸۵۳	۱۶۴،۱۱۷	۸،۷۳۸،۷۳۶
۱۳۹۶	۹،۲۶۶،۷۰۸	۱۵۴،۴۰۵	۹،۱۱۲،۳۰۳
۱۳۹۷	۹،۳۰۷،۳۷۸	۱۳۵،۱۵۰	۹،۱۷۲،۲۲۸
۱۳۹۸	۹،۸۴۹،۴۸۲	۱۳۲،۹۰۵	۹،۷۱۶،۵۷۷

ماخذ: -طرح آمارگیری نیروی کار- مرکز آمار ایران
- سالنامه آماری کشور- مرکز آمار ایران

۵- مزایای روش پیشنهادی

۱- با توجه به استاندارد بودن طرح آمارگیری نیروی کار (قبلاً توضیح داده شد) و آمارهای ثبتی مبنا مرتبط با تعداد کارکنان بخش عمومی مندرج در سالنامه آماری کشور، براورد حاصل نیز دارای کمترین خطا بوده و قابلیت استناد دارد. لذا برای محاسبه شاخص‌ها و در تصمیم‌سازی‌ها می‌تواند بکار رود.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]
[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

۲- از آنجا که در هر دو منبع اطلاعاتی نامبرده، افراد یک بار شمارش شده‌اند لذا خطای بیش‌شماری وجود ندارد.
۳- با توجه به استاندارد بودن طرح آمارگیری نیروی کار، مزد و حقوق‌بگیر بودن افراد با روش استاندارد بین‌المللی شناخته می‌شود، لذا از تشخیص سلیقه‌ای و موردی پرهیز می‌گردد.
٤- در طرح آمارگیری نیروی کار طبقه‌بندی شاغلان بر حسب وضع شغلی (مزد و حقوق‌بگیر یکی از طبقات وضع شغلی است) به روشنی و بدون مخدوش بودن اطلاعات صورت می‌پذیرد این درحالی است که در به‌کارگیری اطلاعات سازمان تأمین اجتماعی به راحتی شاغل بودن یا مزد و حقوق‌بگیر بودن بیمه‌شدگان مشخص نمی‌شود.
۵- دو منبع اطلاعاتی مذکور تمام افراد دارای ویژگی‌های کارگر مشمول قانون کار را پوشش می‌دهند در حالی که اطلاعات سازمان تأمین اجتماعی فقط بیمه‌شدگان تحت پوشش آن سازمان را در بر می‌گیرد.
٦- دسترسی آسان به اطلاعات مورد نیاز یکی از مزایای روش پیشنهادی می‌باشد. نتایج طرح آمارگیری نیروی کار و سالنامه آماری به صورت مستمر توسط مرکز آمار ایران تدوین و در اختیار تمام کاربران قرار می‌گیرد.
۷- نتایج حاصل از روش پیشنهادی با تغییرات بازار کار اعم از تعداد شاغلان، کاهش یا افزایش نرخ بیکاری و سایر نماگرها قابل انطباق است.
۸- با استفاده از روش مبتنی بر طرح نیروی کار، امکان براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار بر حسب منطقه جغرافیایی (شهری/ روستایی)، جنس و ساعت کار معمول هفتگی فراهم می‌گردد.
۹- مهمترین ویژگی روش پیشنهادی پایداری و عدم تغییرپذیری‌های ناگهانی است. این نوسان‌ها عمدتاً ناشی از اتخاذ سیاست‌های درون سازمانی یا سایر عوامل است که در سطح کلان بر بازار کار تأثیرگذار نیستند. این امر در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

همانطور که در بخش ۳ روش‌های فعلی براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار معرفی گردید، هر دو روش معرفی شده دارای معایبی هستند که از نظر آماری نمی‌توان نماگرهای تعداد بیمه‌شدگان اصلی و کل بیمه‌شدگان را برابر تعداد کارگران مشمول

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]
[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

قانون کار دانست. اما به‌کارگیری روش محاسباتی پیشنهادی مقاله حاضر با تکیه بر آمارگیری طرح نیروی کار می‌تواند حتی از جایگزینی تعداد بیمه‌شدگان مزد و حقوق‌بگیر سازمان تأمین اجتماعی مناسب‌تر باشد.

بر اساس بخش ۱-۳ بیمه‌شدگان مزد و حقوق‌بگیر سازمان تأمین اجتماعی شامل بیمه‌های زیر می‌باشند:

- بیمه‌شدگان اجباری (شامل دولتی، غیردولتی، پیمان‌ها و سایر)
- بیمه‌شدگان کارگر ساختمانی
- بیمه‌شدگان خادمین مساجد
- بیمه‌شدگان مربیان مهدهای کودک تحت پوشش سازمان بهزیستی کشور
- بیمه‌شدگان معلمین حق التدریس
- بیمه‌شدگان اعضای نماینده بیمه ایران

از آنجا که عمده مزد و حقوق‌بگیران دولتی نمی‌توانند کارگر مشمول قانون کار باشند لذا بیمه‌شدگان اجباری دولتی، از بیمه‌شدگانی که می‌توانند به عنوان کارگر مشمول قانون کار شناخته شوند، حذف می‌گردند. همچنین بیمه‌شدگان اجباری – سایر نیز به دلیل واضح نبودن گروه هدف و احتمال این امر که جز مزد و حقوق‌بگیران بخش عمومی باشند، در محاسبات وارد نشده‌اند. بنابراین دو روش با استفاده از اطلاعات بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی می‌تواند مورد استفاده قرار گیرد:

روش الف) مجموع بیمه‌شدگان اجباری (شامل غیردولتی و پیمان‌ها)، بیمه‌شدگان کارگر ساختمانی، بیمه‌شدگان خادمین مساجد، بیمه‌شدگان مربیان مهدکودک، بیمه‌شدگان معلمین حق التدریس، بیمه‌شدگان اعضای نماینده بیمه ایران [۱ و ۲].

روش ب) مجموع بیمه‌شدگان اجباری (شامل فقط غیردولتی)، بیمه‌شدگان کارگر ساختمانی، بیمه‌شدگان خادمین مساجد، بیمه‌شدگان مربیان مهدکودک، بیمه‌شدگان معلمین حق‌التدریس، بیمه‌شدگان اعضای نماینده بیمه ایران [۱ و ۲].

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

جدول ۳- بیمه‌شدگان مزد و حقوق‌بگیر- خصوصی سازمان تأمین اجتماعی طی سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۸

سال	روش الف (با احتساب بیمه‌های اجباری غیردولتی و پیمان‌ها)	روش ب (با احتساب فقط بیمه‌های اجباری غیردولتی)
۱۳۸۴	(**)۶،۴۴۰،۷۱۷	(*)___
۱۳۸۵	(**)۶،۵۹۹،۲۷۸	(*)___
۱۳۸۶	(**)۷،۴۴۵،۵۲۳	(*)___
۱۳۸۷	۶،۱۲۰،۸۶۹	۴،۳۹۸،۶۹۷
۱۳۸۸	۷،۱۳۱،۳۳۲	۴،۵۷۸،۶۳۸
۱۳۸۹	۸،۲۵۱،۲۶۱	۴،۹۶۴،۳۰۴
۱۳۹۰	۸،۴۲۵،۸۰۰	۵،۲۰۹،۲۳۲
۱۳۹۱	۸،۶۹۲،۵۸۷	۵،۵۶۴،۰۳۰
۱۳۹۲	۸،۸۱۱،۱۸۵	۵،۹۳۹،۵۳۲
۱۳۹۳	۹،۱۳۸،۸۸۸	۶،۱۹۵،۱۷۶
۱۳۹۴	۹،۵۰۴،۸۲۹	۶،۴۵۶،۱۳۶
۱۳۹۵	۹،۵۲۳،۰۹۷	۶،۴۸۶،۰۳۴
۱۳۹۶	۹،۶۴۷،۸۲۷	۶،۵۳۹،۰۳۲
۱۳۹۷	۹،۷۴۱،۷۵۲	۶،۳۱۴،۹۹۹
۱۳۹۸	۱۰،۰۵۳،۳۵۹	۶،۵۸۹،۴۰۹

ماخذ: -سالنامه آماری سازمان تأمین اجتماعی

*به علت عدم وجود اطلاعاتی تفکیک بیمه‌شدگان اصلی اجباری و همچنین نامشخص بودن تعداد بیمه‌شدگان اصلی حق‌التدریس قابل محاسبه نمی‌باشند.

** اطلاعات بیمه‌شدگان اصلی معلمین حق‌التدریس در دسترس نیست.

علت اصلی بررسی دو روش در این قسمت، بیمه‌شدگان اجباری- پیمان‌ها هستند. زیرا همانطورکه در بخش ۲-۳ زیر بخش ۳-۲-۳ توضیح داده شد، بیمه‌شدگان اجباری- پیمان‌ها کاملا مشخص نیست مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی هستند یا نه، در نتیجه دو روش پیشنهاد می‌شود.

اکنون به مقایسه سه روش معرفی شده (روش مبتنی بر طرح آمارگیری نیروی کار، روش الف سازمان تأمین اجتماعی و روش ب سازمان تأمین اجتماعی) پرداخته می‌شود.

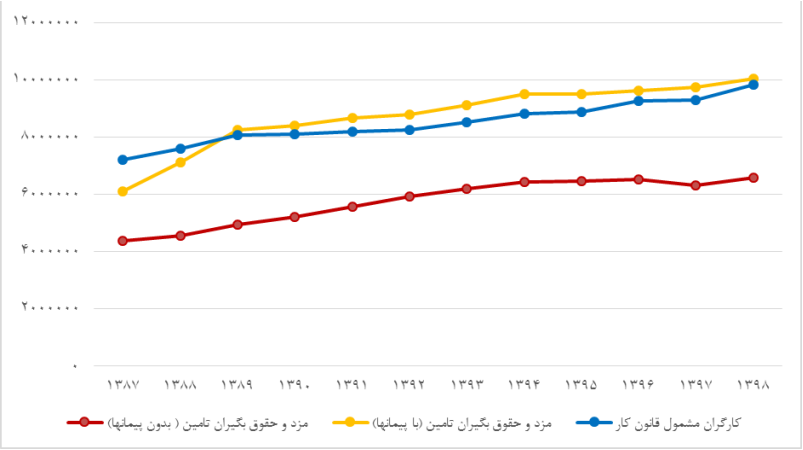
[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

شکل ۳ نشان می‌دهد، براورد کارگران مشمول قانون کار (مبتنی بر طرح نیروی کار) در مقایسه با بیمه‌شدگان مزد و حقوق‌بگیر (روش ب سازمان تأمین اجتماعی) جمعیت بیشتری را براورد کرده است. لذا روش مبتنی بر طرح آمارگیری نیروی کار پوشش بیشتری دارد.

از سوی دیگر اگرچه روش الف جمعیت بیشتری را نشان می‌دهد، به دلایل زیر نسبت به روش مبتنی بر طرح آمارگیری نیروی کار دقت کمتری دارد:

- به دلیل نوسان‌هایی که طی دوره به صورت ناگهانی رخ داده در سال ۱۳۹۶ تعداد بیمه‌شدگان کاهش یافته در حالی که تعداد کل شاغلان در بازار کار افزایش یافته است. این نشانه عدم همخوانی با بازار کار است.
- کمتر بودن قابل ملاحظه تعداد بیمه‌شدگان (روش الف) در سال‌های ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸، بیانگر کم‌شماری در دوره‌های زمانی است.



شکل ۳- بیمه‌شدگان مزد و حقوق‌بگیر خصوصی سازمان تأمین اجتماعی و کارگران مشمول براورد قانون کار مبتنی بر طرح نیروی کار- سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۸

۶- کاربردهای این نماگر

با براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار یکی از مسأله‌های چالش برانگیز در حوزه قانون کار مرتفع می‌شود. زیرا همان‌گونه که پیش از این بیان شد، سیاستگذاران و

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

تحلیلگران به منظور تحلیل وضعیت موجود و تنظیم سیاست‌های مناسب نیازمند اطلاع از تعداد کارگران مذکور می‌باشند.

علاوه بر این مهم، با محاسبه نماگر مزبور تولید برخی از شاخص‌های اساسی بازار کار نیز میسر می‌شود. چراکه عمدتا برای اندازه‌گیری این شاخص‌ها، مخرج کسر باید تعداد کارگران مشمول قانون کار باشد.

دفتر آمار سازمان بین‌المللی کار شاخص‌های مختلفی را برای شناخت هرچه بیشتر بازار کار (نه فقط اشتغال و بیکاری) مانند ایمنی و بهداشت کار، حمایت‌های اجتماعی، سازمان‌های کارگری را در قالب مجموعه نماگرهای کیفیت اشتغال، کار شایسته (Decent Work) [۱۳ و ۱۴] یا شاخص‌های توسعه هزاره (MDG) ارایه می‌کند. شاخص‌های مزبور در کنار یکدیگر تصویر روشن و آشکاری از تغییرات، دوره‌های رکود و رونق، گسترش نابرابری یا فقر، اشتغال و بیکاری نشان می‌دهد.

در اینجا نکته قابل ملاحظه‌ای نهفته است. یکی از اهداف سازمان بین‌المللی کار حمایت از نیروی کار(اعم از کارفرما یا مزد و حقوق‌بگیر) می‌باشد و این شاخص‌ها می‌توانند آیینه تمام‌نمای آن باشند. بدین لحاظ شاخص‌های معرفی شده سازمان یادشده برای تمام شاغلان تعریف شده است. اما از آنجا که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی متولی اجرای قانون کار است و ضامن اجرای سایر قوانین استخدامی نیست لذا اطلاعات ثبت شده در حوزه روابط کار (که منبع دیگری برای تولید شاخص‌های معرفی شده سازمان بین‌المللی کار است) صرفاً جامعه آماری مشمولین قانون کار را در برمی‌گیرد. این مهم موجب می‌شود که شاخص‌های مزبور نیز تنها برای کارگران مشمول قانون کار محاسبه شود. شاخص‌های مذکور به چهار گروه زیر تقسیم می‌شوند:

۱- گروهی از شاخص‌ها که تاکنون به نوعی تولید شده‌اند و با ارایه برآورد مشمولین قانون کار، مقدار دقیقتری برای این آنها محاسبه می‌شود که در ادامه به معرفی این شاخص‌ها و مقادیر آنها طی بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸ پرداخته می‌شود [۸].

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

جدول ۴- شاخص‌های اصلی حوزه کار که با براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار مقدار دقیق‌تری برای آن‌ها بدست می‌آید

سال	روش محاسبه	نرخ بروز آسیب شغلی مشمولین قانون کار	نرخ بروز آسیب شغلی منجر به فوت مشمولین قانون کار	نرخ بروز آسیب شغلی منجر به غیر فوت مشمولین قانون کار
	واحد سنجش	در هر ۱۰۰ هزار نفر	در هر ۱۰۰ هزار نفر	در هر ۱۰۰ هزار نفر
۱۳۹۰	روش قدیم	۱۰۴	--	--
	روش جدید	۱۴۷/۷	--	--
۱۳۹۱	روش قدیم	۱۰۱	--	--
	روش جدید	۱۵۲/۲	--	--
۱۳۹۲	روش قدیم	۹۰	--	--
	روش جدید	۱۴۵/۷	--	--
۱۳۹۳	روش قدیم	۸۳	۸/۱	۸۴/۸
	روش جدید	۱۴۵/۵	۱۲/۷	۱۳۲/۸
۱۳۹۴	روش قدیم	۷۹	۶/۶	۷۰/۳
	روش جدید	۱۱۹/۴	۱۰/۲	۱۰۹/۲
۱۳۹۵	روش قدیم	۷۹	۵/۹	۶۸/۲
	روش جدید	۱۱۴/۷	۹/۱	۱۰۵/۵
۱۳۹۶	روش قدیم	۷۶	۶/۰	۷۰/۵
	روش جدید	۱۱۵/۴	۹/۱	۱۰۶/۳
۱۳۹۷	روش قدیم	۷۱	۴/۸	۶۶/۴
	روش جدید	۱۰۷/۴	۷/۳	۱۰۰/۱
۱۳۹۸	روش قدیم	۶۸	۵/۱	۶۲/۸
	روش جدید	۹۹/۰	۷/۴	۹۱/۶

توضیحات: منظور از روش قدیم بکارگیری تعداد بیمه‌شدگان اصلی تأمین اجتماعی در مخرج کسر است. همچنین منظور از روش جدید بکارگیری براورد مشمولین قانون کار با روش پیشنهادی این مقاله می‌باشد.

--: برای محاسبه اطلاعات در دسترس نبوده‌است.

۲- گروهی از شاخص‌های تخصصی مرتبط با حوزه روابط کار است که تاکنون قابلیت تولید نداشته‌اند و با ارایه براورد مشمولین قانون کار، امکان تولید می‌یابند [۱۱ ، ۱۲ و ۱۳].

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

جدول ۵- شاخص‌های تخصصی حوزه روابط کار که با براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار امکان تولید می‌یابند

سال	نرخ بازرسی کار	ضریب پوشش بیمه بیکاری	سهم کارگران ورزشکار مشمول قانون کار	سهم کارگران مشمول قانون کار دریافت‌کننده سهام ترجیحی
واحد سنجش	در هر ۱۰ هزار نفر	درصد	درصد	درصد
۱۳۹۰	--	۵۹/۷	۰/۷	۰/۰۴
۱۳۹۱	--	۶۱/۶	۰/۳	۰/۲۷
۱۳۹۲	۱/۰	۶۴/۱	۰/۲	۰/۱۰
۱۳۹۳	۰/۹	۶۴/۵	۰/۲	۰/۰۵
۱۳۹۴	۰/۹	۶۲/۲	۱/۱	۰/۱۲
۱۳۹۵	۰/۹	۶۱/۳	۲/۶	۰/۰۲
۱۳۹۶	۱/۰	۵۹/۷	۳/۰	۰/۰۱
۱۳۹۷	۱/۰	۵۸/۷	۳/۶	۰/۰۱
۱۳۹۸	۰/۹	۵۸/۰	۲/۸	۰/۰۰

--: برای محاسبه اطلاعات در دسترس نبوده‌است.

۳- گروهی از شاخص‌های تخصصی وزارتخانه می‌باشد که تاکنون به علت عدم تولید مقادیر صورت و مخرج شاخص مورد نظر، محاسبه نشده‌است. اما اکنون مخرج کسر که براورد مشمولین قانون کار می‌باشد، محاسبه شده و تنها با تولید صورت کسر، این شاخص‌ها قابلیت تولید می‌یابند [۹، ۱۰ و ۱۳].

جدول ۶- شاخص‌های تخصصی وزارتخانه که به شرط تولید صورت کسر قابلیت تولید می‌یابند

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش
۱	نرخ بدترین اشکال کارکودک در کارگاه‌های مشمول قانون کار (موضوع مقاوله‌نامه شماره ۱۸۲)	درصد
۲	نرخ کارکودک در کارگاه‌های مشمول قانون کار (موضوع مقاوله‌نامه شماره ۱۳۸)	درصد
۳	نرخ عضویت در سازمان‌های کارگری	درصد
۴	نرخ پرداختی کم	درصد

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

٤- البته علاوه بر شاخص‌های مندرج در جداول (۴ تا ۶)، شاخص‌های حوزه رفاه نیز امکان تولید برای جامعه هدف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دارند. اگرچه شاخص‌های حوزه رفاه عمدتا برای کل جمعیت در نظر گرفته می‌شود، بدلیل اینکه برای وزارتخانه مزبور بررسی وضعیت رفاهی و بیمه‌ای کارگران مشمول قانون کار اهمیت دارد، می‌توان شاخص‌های رفاهی و بیمه‌ای را برای این گروه از شاغلان نیز اندازه‌گیری کرد.

جدول ۷- برخی از شاخص‌های اصلی حوزه رفاه و بیمه که برای کارگران مشمول قانون کار قابلیت تولید دارد

ردیف	عنوان شاخص	واحد سنجش
۱	ضریب نفوذ بیمه اجتماعی	درصد
۲	سهم افراد فاقد بیمه درمانی	درصد

آنچه در جداول ۴ تا ۷ بیان گردید، تنها شاخص‌های اصلی دو حوزه کار و رفاه می‌باشد و بدان معنا نیست که نمی‌توان شاخص‌های دیگر را بر اساس تعداد کارگران مشمول قانون کار محاسبه کرد.

۷- نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت محاسبه شاخص‌های تخصصی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، برآورد تعداد کارگران مشمول قانون کار ضروری به نظر می‌رسد. تاکنون دو روش بر اساس اطلاعات بیمه‌شدگان سازمان تأمین اجتماعی ملاک عمل بوده است. روش اول تمام بیمه‌شدگان و روش دوم کل بیمه‌شدگان اصلی را به عنوان کارگر مشمول قانون کار به حساب می‌آورد. هر دو روش مذکور به دلایلی که در بخش ۳ بیان شد (نظیر تمام کارگران مشمول قانون کار بیمه‌شده سازمان تأمین اجتماعی نیستند یا تمام بیمه‌شدگان اصلی آن سازمان طبق تعریف ملی و بین‌المللی مزد و حقوق‌بگیر تلقی نمی‌شوند)، مناسب نمی‌باشند.

از سوی دیگر با انطباق تعریف کارگر مشمول قانون کار با تعریف ملی و بین‌المللی مزد و حقوق‌بگیر مشخص گردید، عمده این کارگران در زمره مزد و حقوق‌بگیران

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

خصوصی می‌باشند. لذا روش مبتنی بر اطلاعات طرح آمارگیری نیروی کار و ترکیب با اطلاعات ثبتی مندرج در سالنامه آماری کشور پیشنهاد شد. در این روش مجموع ۳ پارامتر زیر براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار را ارایه می‌نماید:

- تعداد مزد و حقوق‌بگیران خصوصی (اعم از تعاونی و غیرتعاونی) در شغل اصلی
- مزد و حقوق‌بگیران خصوصی (اعم از تعاونی و غیرتعاونی) در شغل دوم که در شغل اصلی خود مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی نبوده‌اند.
- آمار ثبتی ارایه شده از سازمان‌های عمومی تحت عنوان کارکنان تابع قانون کار در سالنامه آماری کشور

در ادامه بررسی این روش پیشنهادی با اطلاعات بیمه‌شدگان مزد و حقوق‌بگیر سازمان تأمین اجتماعی مقایسه گردید که در نهایت با توجه به تمام مزایای بیان شده در بخش ۵ مقاله حاضر (مانند دقت در براورد، کم‌خطا بودن، پایداری، امکان تولید مستمر و به تفکیک ویژگی‌های جنس، ساعت کاری و منطقه جغرافیایی) می‌توان گفت، روش مبتنی بر طرح آمارگیری نیروی کار مناسب‌ترین روش براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار می‌باشد.

۸- پژوهش‌های آینده

- براورد تعداد کارگران مشمول قانون کار بر حسب گروه عمده شغلی، فعالیت اقتصادی محل کار، استان و گروه سنی
- براورد تعداد آسیب شغلی تمام مزد و حقوق‌بگیران
- براورد تعداد آسیب شغلی تمام شاغلان

تقدیر و تشکر

نویسنده مقاله از نظرات جناب آقای دکتر علیرضا زاهدیان که باعث بهبود کیفیت مقاله شدند، تشکر و قدردانی می‌نمایند. همچنین نویسنده مقاله از آقایان صمد اصغری و محمود حیدری سرکار خانم‌ها بنفشه رئیسی، هما طاهری‌پور، شهلا صباغی و تمام کسانی که نظرات ایشان بهره‌مند گردیده‌اند، تشکر و سپاسگزاری می‌نمایند.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

توضیحات

۱. تعاریف بیان شده در این بخش، مطابق با تعاریف استاندارد ملی که توسط مرکز آمار ایران استانداردسازی می‌شود یا تعاریف منتشر شده سازمان تأمین اجتماعی، می‌باشند.

۲. منظور از قرارداد، هرگونه قرارداد دایم یا موقت می‌باشد. کارکنان استخدام رسمی نیز قرارداد دایم با سازمان استخدام‌کننده دارند

مرجع‌ها

[۱] سازمان تأمین اجتماعی، سازمان تأمین اجتماعی از نگاه آمار ۱۳۹۰-۱۳۴۰، سازمان تأمین اجتماعی، تهران.

[۲] سازمان تأمین اجتماعی، سالنامه‌های آماری سال‌های ۱۳۹۷-۱۳۸۹، سازمان تأمین اجتماعی، تهران.

[۳] مرکز آمار ایران، سالنامه آماری کشور سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۸۴، مرکز آمار ایران، تهران.

[٤] مرکز آمار ایران، نتایج آمارگیری نیروی کار سال‌های ۱۳۹۸-۱۳۸۴، مرکز آمار ایران، تهران.

[٥] بررسی تطابق آمار شاغلان، مزد و حقوق‌بگیر حاصل از طرح آمارگیری نیروی کار با منابع ثبتی؛ کیانا ملک پور و زهره فلاح.

[6] ILO (2018). Resolution concerning statistics on work relationships, 20th International Conference of Labour Statisticians, Geneva.

[7] ILO (1993). Revision of the International Classification according to Status in Employment, 15th International Conference of Labour Statisticians, Geneva.

[8] ILO (1998). Resolution concerning statistics of Occupational Injuries resulting from Occupational Accidents, ILO.

[9] ILO (1998). Resolution concerning statistics of Collective Agreement, ILO.

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]

[10] ILO (2008). Resolution concerning statistics of Child Labour, ILO.
[11] ILO (2006). Labour Inspection.
[12] ILO (2008). Measurement Decent Work.
[13] ILO (2012). Decent Work Indicators: Concepts and Definitions.

کیانا ملک‌پور

فوق لیسانس آمار
تهران، خیابان فاطمی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
رایانشانی: malekpour_kiana@yahoo.com

[Downloaded from ijoss.srtc.ac.ir on 2026-10-14]

[DOR: 20.1001.1.25385798.1399.31.1.8.2]