

الزام به عقد قرارداد دائم در کلیه کارهای مستمر ضروری است

# ابطال دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت؛ احیای «امنیت شغلی کارگران»



نسرین هزاره مقدم

از ابتدای دهه ۷۰ شمسی، امنیت شغلی کارگران در معرض تهدیدهای پیاپی قرار گرفت و در نهایت در طول دهه‌های اخیر، به پایین‌ترین سطح در طول تاریخ روابط کار مدرن ایران رسید. بر اساس آمارهای موجود، تقابل از میانه دهه ۷۰، حدود ۹۰ درصد قراردادهای کار، قرارداد دائم بودند اما بعد از این تاریخ، مسیر صعود قراردادهای موقت با سرعت تمام طی شد تا جایی که امروز حدود ۹۷ درصد قراردادهای شغلی، موقت و کمتر از یک سال هستند.

رواج بی ثبات کاری در بازار کار، محصول تلاش‌ها و رایزنی‌های گروه‌های بسیاری بوده که توانسته‌اند با لابی‌گری با نهادهای قدرت، به عملکرد خلاف قانون خود، جامعه قانون‌پوشانند. «حسن حبیبی» دبیر کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران، در توضیح مسیر تطور بی ثبات کاری و اتفاقاتی که منجر به ترویج قانونمند قراردادهای موقت شد، می‌گوید: «سال ۱۳۷۲ بخشنامه‌ای توسط وزارت کار وقت صادر شد و در آن به استعلام تعدادی از شرکت‌های خصوصی که پرسیده بودند آیا قراردادهای موقت در صورت تمدید، دائمی تلقی می‌شود یا نه، پاسخ داده شد که این قراردادها در صورت تمدید، کم‌کم موقت هستند. به دنبال آن، اعتراضات و شکایاتی به دیوان عدالت شد و دیوان در سال ۱۳۷۵، دادنامه ۱۷۹ هیات عمومی را صادر کرد. در آن دادنامه به صراحت گفته شد که مستفاد از مفهوم مخالف تبصره دو ماده هفت قانون کار مصوب سال ۱۳۶۹، در صورت ذکر مدت در قرارداد کار، قرارداد تنظیمی موقت و غیردائم خواهد بود. این دادنامه دیوان، به دستور العمل ۳۵۲۳ وزارت کار که معتقد داشتیم خلاف قانون کار است، وجهه قانونی بخشید. لذا از سال ۱۳۷۵ به این سو، با در اختیار داشتن این حربه قانونی، قراردادهای موقت کار افزایش یافت و هیات‌های تشخیص و حل

اختلاف قانون کار نیز به استناد همین رای دیوان عدالت اداری، قراردادهای موقت را در کارهای با ماهیت مستمر، قانونی دانستند و ترویج کردند». با این حساب، حتی شکایات کارگرانی که در کارهایی با ماهیت مستمر، قرارداد موقت داشتند، راه به جایی نبرد و زمانی که بعد از هر نوع کنشگری صنفی و حق طلبی، با چوب تلخ تعدیل از محل کار رانده شدند، نتوانستند در محاکم قانونی و دادگاه‌های وزارت کار، حق قانونی خود که همان عقد قرارداد دائم در کارهای با ماهیت مستمر باشد را استیفا کنند. در مخالفت با این حق کنشی، ماه گذشته، کمیته حقوقی کانون هم‌هنگی شوراهای اسلامی کار استان تهران در نامه‌ای به رئیس قوه قضاییه، خواستار ابطال دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت شدند و خواستار این شدند که دیوان عدالت ضمن ملغی کردن رای قبلی الزام عقد قرارداد دائم در کارهای با ماهیت مستمر را قانونی کرده و در جامعه نهادینه کند.

جداز این‌که این نامه تا چه حد بتواند مثر و ثمر واقع شده و منشا بروز تغییرات قانونی شود، اجرائی نشدن ماده هفت قانون کار در دهه‌های گذشته، اصل مسأله و ورشه اساسی مشکلات کارگران بوده است. ماده هفت قانون کار به صراحت می‌گوید: «قرارداد کار عبارتست از قرارداد کتبی یا شفاهی که به موجب آن کارگر در قبال دریافت حق السعی کاری را برای مدت موقت یا مدت غیر موقت برای کارفرما انجام می‌دهد. تبصره ۱- حداکثر مدت موقت برای کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد توسط وزارت کار و امور اجتماعی تهیه و تهیه و تصویب هیات وزیران خواهد رسید. تبصره ۲- در کارهایی که طبیعت آنها جنبه مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشده باشد دست دائمی تلقی می‌شود».



حسن حبیبی

این ماده قانونی، دوال‌الزام اساسی دارد. اول لزوم تعیین حداکثر مدت قراردادهای موقت در کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر دارد، در صورتی که مدتی در قرارداد ذکر نشده باشد دست دائمی تلقی می‌شود». این ماده قانونی، دوال‌الزام اساسی دارد. اول لزوم تعیین حداکثر مدت قراردادهای موقت در کارهایی که طبیعت آنها جنبه غیر مستمر است و دوم آنکه در کارهایی که ماهیت مستمر است (یعنی همه کارهایی که جزء کارهای پروژه‌ای و موقت نیستند) قرارداد موقت شده و لاجرم با ترویج قراردادهای یک ماهه یا شش ماهه، باز هم بیشتر از ایجاد و عضویت در تشکل‌های صنفی بازمانده‌اند، چگونه می‌توانند از حاکمیت اراده خود در زمان عقد قرارداد دفاع کنند؟ یک کارگر بدون تشکل اگر خواستار قرارداد دائم باشد و به کارفرما بگوید که من نمی‌خواهم مدتی در قرارداد ذکر شود (همان مفهوم اراده در عقد قرارداد)، آیا حرف و خواسته‌اش راه به جایی می‌برد؟ آن هم در شرایطی که بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه متاخرتر دیوان عدالت، راه کارگری و حامیان قانون کار معتقدند این عبارت کوتاه یعنی شرط مدت در قرارداد، فقط به معنای به رسمیت شناختن حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد است و تنها در صورتی که خود کارگر بخواهد و تمایل داشته باشد باید مدت در قرارداد ذکر شود، در غیر این همه کارهایی است که طبیعت مستمر و دائم دارند.

طبیعت آنها جنبه غیر مستمر یا موقت دارد، مثل پروژه‌های موقت راهسازی، سدسازی، تعمیرات پالایشگاهی و... و دوم اینکه در تمامی کارهایی که طبیعت آنها مستمر است (یعنی همه کارهایی که جزء کارهای پروژه‌ای و موقت نیستند) قرارداد موقت شده و لاجرم با ترویج قراردادهای یک ماهه یا شش ماهه، باز هم بیشتر از ایجاد و عضویت در تشکل‌های صنفی بازمانده‌اند، چگونه می‌توانند از حاکمیت اراده خود در زمان عقد قرارداد دفاع کنند؟ یک کارگر بدون تشکل اگر خواستار قرارداد دائم باشد و به کارفرما بگوید که من نمی‌خواهم مدتی در قرارداد ذکر شود (همان مفهوم اراده در عقد قرارداد)، آیا حرف و خواسته‌اش راه به جایی می‌برد؟ آن هم در شرایطی که بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه متاخرتر دیوان عدالت، راه کارگری و حامیان قانون کار معتقدند این عبارت کوتاه یعنی شرط مدت در قرارداد، فقط به معنای به رسمیت شناختن حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد است و تنها در صورتی که خود کارگر بخواهد و تمایل داشته باشد باید مدت در قرارداد ذکر شود، در غیر این همه کارهایی است که طبیعت مستمر و دائم دارند.

با این حساب می‌توان ادعا کرد مهم‌ترین گام برای احیای امنیت شغلی از دست رفته طبقه کارگر ایرانی و زدودن بی‌ثبات کاری از عرصه روابط کار، ابطال دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت و الزام کارفرمایان به عقد قرارداد دائم در همه کارهایی است که طبیعت مستمر و دائم دارند.

تا زمانی که کارفرمایان به اجرای تبصره دو ماده هفت یا عقد قرارداد دائم در کارهای مستمر، ملزم نشوند، هر نوع آیین‌نامه و بخشنامه از جمله آیین‌نامه تبصره یک ماده هفت، نمی‌تواند امنیت شغلی را به کارگران مسترد کند.

**حبیبی: از سال ۱۳۷۵ به این سو، قراردادهای موقت کار افزایش یافت و هیات‌های تشخیص و حل اختلاف قانون کار به استناد رای دیوان عدالت اداری، قراردادهای موقت را در کارهای با ماهیت مستمر، قانونی دانستند و ترویج کردند**

با همه این‌ها باید گفت اولین و ساده‌ترین الزام ماده هفت یعنی صدور آیین‌نامه برای تعیین حداکثر مدت برای قراردادهای موقت در کارهای غیر مستمر، ۲۹ سال تمام به دست فراموشی و نسیمان سپرده شد یعنی ۲۹ سال از زمان تصویب قانون کار گذشت اما آیین‌نامه‌ای برای تبصره یک ماده هفت قانون کار صادر نشد تا در نهایت

سال گذشته، شورای عالی کار به این مهم پرداخت و آیین‌نامه بعد از سال‌ها غفلت، تدوین و برای تصویب نهایی و ابلاغ به هیات وزیران فرستاده شد. هیات وزیران نیز حدود یک سال تمام در امضای نهایی اهمال کرد تا در نهایت در روزهای گذشته، این آیین‌نامه به تصویب نهایی هیات وزیران رسید. نکته اینجاست که پیشنهاد کارگران و شش‌سوی عالی کار برای حداکثر مدت قراردادهای موقت، سه سال بوده که این زمان، توسط هیات دولت به چهار سال افزایش یافته است. این آیین‌نامه، مزین به موقت و کار غیر موقت یا مستمر را مشخص می‌کند و یک سقف قانونی تعیین می‌کند که بر اساس آن نتوان همین‌طور پیاپی قرارداد موقت منعقد کرد. با استناد به این آیین‌نامه، بعد از چهار سال فعالیت کارگر در یک پروژه‌ای موقت، قرارداد صورت، قرارداد کار در کارهای با ماهیت مستمر، بدون هیچ قید و بندی باید دائم باشد. اما مسأله به همین سادگی‌ها نیست. کارگرانی که از حق تشکل‌یابی مستقل محروم مانده‌اند و همین عبارت کوتاه، موجب پوستین قانون پوشاندن بر قراردادهای موقت شده و لاجرم با ترویج قراردادهای یک ماهه یا شش ماهه، باز هم بیشتر از ایجاد و عضویت در تشکل‌های صنفی بازمانده‌اند، چگونه می‌توانند از حاکمیت اراده خود در زمان عقد قرارداد دفاع کنند؟ یک کارگر بدون تشکل اگر خواستار قرارداد دائم باشد و به کارفرما بگوید که من نمی‌خواهم مدتی در قرارداد ذکر شود (همان مفهوم اراده در عقد قرارداد)، آیا حرف و خواسته‌اش راه به جایی می‌برد؟ آن هم در شرایطی که بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه متاخرتر دیوان عدالت، راه کارگری و حامیان قانون کار معتقدند این عبارت کوتاه یعنی شرط مدت در قرارداد، فقط به معنای به رسمیت شناختن حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد است و تنها در صورتی که خود کارگر بخواهد و تمایل داشته باشد باید مدت در قرارداد ذکر شود، در غیر این همه کارهایی است که طبیعت مستمر و دائم دارند.

صورت، قرارداد کار در کارهای با ماهیت مستمر، بدون هیچ قید و بندی باید دائم باشد. اما مسأله به همین سادگی‌ها نیست. کارگرانی که از حق تشکل‌یابی مستقل محروم مانده‌اند و همین عبارت کوتاه، موجب پوستین قانون پوشاندن بر قراردادهای موقت شده و لاجرم با ترویج قراردادهای یک ماهه یا شش ماهه، باز هم بیشتر از ایجاد و عضویت در تشکل‌های صنفی بازمانده‌اند، چگونه می‌توانند از حاکمیت اراده خود در زمان عقد قرارداد دفاع کنند؟ یک کارگر بدون تشکل اگر خواستار قرارداد دائم باشد و به کارفرما بگوید که من نمی‌خواهم مدتی در قرارداد ذکر شود (همان مفهوم اراده در عقد قرارداد)، آیا حرف و خواسته‌اش راه به جایی می‌برد؟ آن هم در شرایطی که بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه متاخرتر دیوان عدالت، راه کارگری و حامیان قانون کار معتقدند این عبارت کوتاه یعنی شرط مدت در قرارداد، فقط به معنای به رسمیت شناختن حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد است و تنها در صورتی که خود کارگر بخواهد و تمایل داشته باشد باید مدت در قرارداد ذکر شود، در غیر این همه کارهایی است که طبیعت مستمر و دائم دارند.

## دغدغه اصلی کارگران؛ تبصره دوم ماده ۷

به نظر می‌رسد این آیین‌نامه تا زمانی که تکلیف دادنامه دیوان عدالت و الزام کارفرمایان به عقد قرارداد دائم در کارهای مستمر روشن نشود، عملاً نمی‌تواند کارکرد چندانی محسوس می‌کند. به همین دلیل، کارگران داشته باشند. «فرامرز توفیقی» رئیس کمیته دستمزد کانون عالی شوراهای ایران، مورد عقد قرارداد دفاع کنند؟ یک کارگر بدون تشکل اگر خواستار قرارداد دائم باشد و به کارفرما بگوید که من نمی‌خواهم مدتی در قرارداد ذکر شود (همان مفهوم اراده در عقد قرارداد)، آیا حرف و خواسته‌اش راه به جایی می‌برد؟ آن هم در شرایطی که بخشنامه سال ۷۲ وزارت کار و دادنامه متاخرتر دیوان عدالت، راه کارگری و حامیان قانون کار معتقدند این عبارت کوتاه یعنی شرط مدت در قرارداد، فقط به معنای به رسمیت شناختن حاکمیت اراده کارگر در عقد قرارداد است و تنها در صورتی که خود کارگر بخواهد و تمایل داشته باشد باید مدت در قرارداد ذکر شود، در غیر این همه کارهایی است که طبیعت مستمر و دائم دارند.

## خدايي: آيين نامه جديد دولت تاكيدى است بر صحت ادعای مادر اشتباه بودن تفسیر تبصره ۲ ماده ۷ و تا ييدى بر اينکه دادنامه ۱۷۹ ديوان عدالت اداری مبنی بر مجاز بودن عقد قرارداد موقت بدون محدودیت در کارهای با جنبه مستمر، باید بازنگری و ابطال شود

او می‌گوید: این آیین‌نامه مشمول کارهای مستمر نیست ولی تأکیدی است بر صحت ادعای مادر اشتباه بودن تفسیر تبصره ۲ ماده ۷ و تأییدی بر اینکه دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری مبنی بر مجاز بودن عقد قرارداد موقت بدون محدودیت در کارهای با جنبه مستمر، باید بازنگری و ابطال شود. در واقع باید گفت، این آیین‌نامه تنها اولین گام به سمت امنیت شغلی است، نه انتهای راه چرا که مشکل اساسی مافقراد موقت در کارهای مستمر است. نباید در کارهای مستمر، قرارداد موقت منعقد شود. در این شرایط، باید منظر بنامین و بینیم یا دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت ابطال می‌شود یا خیر؟ اگر این آیین‌نامه ابطال شده و به جای آن دستورالعملی برای الزام به عقد قرارداد دائم در کلیه کارهای مستمر صادر شود، شاید بتوان به احیای امنیت شغلی کارگران، حداقل در یک بازه پنج‌ساله امید بست، در غیر این صورت، هر چیز دیگر که اتفاق بیفتد، فقط سطحی کاری، رویه کاری و تظاهر به اجرای قانون است.

او می‌گوید: این آیین‌نامه مشمول کارهای مستمر نیست ولی تأکیدی است بر صحت ادعای مادر اشتباه بودن تفسیر تبصره ۲ ماده ۷ و تأییدی بر اینکه دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت اداری مبنی بر مجاز بودن عقد قرارداد موقت بدون محدودیت در کارهای با جنبه مستمر، باید بازنگری و ابطال شود. در واقع باید گفت، این آیین‌نامه تنها اولین گام به سمت امنیت شغلی است، نه انتهای راه چرا که مشکل اساسی مافقراد موقت در کارهای مستمر است. نباید در کارهای مستمر، قرارداد موقت منعقد شود. در این شرایط، باید منظر بنامین و بینیم یا دادنامه ۱۷۹ دیوان عدالت ابطال می‌شود یا خیر؟ اگر این آیین‌نامه ابطال شده و به جای آن دستورالعملی برای الزام به عقد قرارداد دائم در کلیه کارهای مستمر صادر شود، شاید بتوان به احیای امنیت شغلی کارگران، حداقل در یک بازه پنج‌ساله امید بست، در غیر این صورت، هر چیز دیگر که اتفاق بیفتد، فقط سطحی کاری، رویه کاری و تظاهر به اجرای قانون است.

## اخبار کارگری

### علیرضا محبوب: دستمزد کارگران زودتر از حقوق کارمندان تعیین می‌شود



رئیس فراکسیون کارگری مجلس، در جمع کارگران قیام‌دشت با اشاره به تعلل تأمین اجتماعی در اجرای قانون همسان‌سازی مستمری‌بگیران گفت: چندی پیش سازمان اعلام کرد برای اجرای این قانون، به ۲۲ هزار میلیارد تومان بودجه نیاز دارد در حالی که تأمین اجتماعی تا اواخر دهه ۸۰، بین ۸ تا ۱۰ هزار میلیارد تومان از این بابت دریافت کرده بود. به گزارش ایلنا، علیرضا محبوب افزود: در بودجه سال ۹۹ برای سازمان، از بابت اجرای این قانون ردیفی اختصاص نداده‌ایم و تنها برای همسان‌سازی حقوق بازنشستگان، در سه صندوق کشوری، لشکری و فولاد بودجه اختصاص داده‌ایم. تأمین اجتماعی اگر واقعا می‌خواهد قانون را اجرا کند، باید منابع آن را از محل ۵۰ هزار میلیارد تومان تهاتر اموال دولت با سازمان، تأمین کند. دبیر کل خانه کارگر همچنین با اشاره به عدم همکاری تأمین اجتماعی در اجرای قانون بیمه اجتماعی کارگران ساختمانی، گفت: این قانون دست کارگران را برای پیگیری و شکایت از کسبانی که مانع از اجرای آن می‌شوند، باز گذاشته، بنابراین تأمین اجتماعی باید همکاری کند و مقرری بیکاری کارگران ساختمانی را بهبود قطع نکند. وی با اشاره به مخالفت‌های کارفرمایان برای افزایش حداقل دستمزد متناسب با هزینه‌های سبب معیشت و تورم، گفت: کارفرمایان می‌خواهند حداقل دستمزد، تا جایی که افزایش یابد که ما این را نمی‌پذیریم. حداقل دستمزد سال ۹۹ باید متناسب با واقعیت‌های معیشتی تعیین شود و نمایندگان کارگران در شورای عالی کار بایدی تعارف این موضوع را به کارفرمایان بقبولانند. رئیس فراکسیون کارگری مجلس افزود: البته امسال دستمزد کارگران زودتر از حقوق کارمندان تعیین می‌شود چرا که توجه به برگزاری انتخابات مجلس بررسی، لایحه بودجه سال ۹۹ به عقب افتاده است.

### کارگران شهرداری منطقه ۳ بندرعباس: چهار ماه است حقوق نگرفته ایم

کارگران شهرداری منطقه ۳ بندرعباس که چهار ماه مطالبات مزدی پرداخت نشده دارند، برای گرفتن حق و حقوق خود به استانداری مراجعه کردند. به گزارش ایلنا، این کارگران که برای یک شرکت پیمانکاری کار می‌کنند، چهار ماه است که دستمزد و مزایای آنها نگرفته‌اند و در عین نگران و ریز حق بیمه‌های خود هستند. آنها می‌گویند: هر چه به پیمانکار و مجموعه شهرداری مراجعه کردیم، پاسخی نگرفتیم. این کارگران در عین حال از کمبود لباس، کفش و ابزار ایمنی انتقاد دارند و می‌گویند: شهرداری و پیمانکار، امکانات کار در اختیار ما نگذاشته‌اند. کارگران شهرداری منطقه ۲ بندرعباس، روز چهارشنبه به استانداری هم‌زمان مراجعه کردند و خواستار رسیدگی به اوضاع بد معیشتی خود شدند. آنها از استاندار درخواست کردند که شب عید صدای کارگران بی‌پناه شهرداری را بشنود و آنها را در گرفتن مطالبات مزدی خود یاری دهد. یکی از این کارگران به نمایندگی از جانب همکارانش گفت: در این شرایط اقتصادی، وقتی چهار ماه حقوق نگرفته باشی، حتی نان خالی هم در سفره نداری. دیگر مغازه‌دارها هم به مانسبه نمی‌دهند. توقع ما این است که شب عید ما را دست خالی نگذارند و موقوفات مزدی ما را پرداخت کنند تا شرمند خانواده‌هایمان نباشیم.

### کاهش ۱۹ درصدی آسیب‌های شغلی در ۱۰ ماهه امسال

معاون روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی گفت: در ۱۰ ماهه امسال ۳۷۰ هزار مورد از واحدهای تولیدی بخش صنعتی بازرسی شده و نتایج نشان می‌دهد که آسیب‌های شغلی ۱۹ درصد کاهش یافته است. به گزارش روابط عمومی وزارت کار، حاتم شاکری تأکید کرد: باید موضوع صیانت و سلامت نیروی کار توسط همه دستگاه‌های دولتی و انجمن‌های صنفی در اولویت قرار گیرد. وی افزود: نگرش‌ها به موضوع ایمنی و بهداشت کار متناسب با شرایط جدید و تغییر فرایندها باید از طریق اقدامات نگرش‌نویس تغییر پیدا کند و این امر از طریق اقدامات فرهنگی ممکن است. معاون وزیر کار با اشاره به ضرورت ترویج فرهنگ ایمنی گفت: باید با آموزش‌های نوین و توسعه مشارکت‌شهرک‌های اجتماعی برای تحقق این امر از همه ظرفیت‌های در اختیار به نحوی مطلوب استفاده کنیم تا موضوع ایمنی کار در اولویت‌های اساسی کارفرمایان و کارآفرینان قرار گیرد.



آن دریافت کنند، خاطر نشان کرد: سهم عادلانه زنان از فرایند توسعه در قالب امکانات آموزشی و دسترسی به فرصت‌های برابر متناسب با ظرفیت‌های جنسیتی به دست می‌آید. به گفته وی، مشارکت جمعی زنان

## مشاور وزیر کار در امور زنان: درآمد زنان موجب بهبود کیفیت زندگی می‌شود

مشاور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در امور زنان با بیان اینکه درآمد زنان باعث افزایش سطح کیفیت زندگی آنها و خانواده می‌شود، گفت: ایجاد تفکر کارآفرینی در زنان و بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و توانمندی‌های آنها بسترهای رشد اقتصادی را فراهم می‌کند. وحیده ننگین در گفت‌وگو با ایسنا، اظهار کرد: حضور بیشتر زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی نگاه ذهنیت‌فرهنگی جامعه نسبت به زنان را تغییر می‌دهد. در حال حاضر هیچ تضادی بین کار و خانواده وجود ندارد و هر قدر که زنان پرتلاش‌تر باشند بهتر می‌توانند به افزایش سطح

فرهنگ، آموزش و بهداشت خانواده کمک کنند. وی با اشاره به پتانسیل‌های بالای زنان در عرصه‌های مختلف، گفت: زنان شاغل با درآمد خود موجب افزایش سطح کیفیت زندگی خانواده می‌شوند و اشتغال آنها را محدود نمی‌کند. ننگین، ایجاد تفکر کارآفرینی در زنان و ورود آنها به فضای کسب و کار را موجب بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و استعدادهای بالقوه آنها و تبدیل زنان به کارآفرینانی خلاق و نوآور دانست.

مشاور وزیر کار در امور بانوان با بیان اینکه رشد اقتصادی واقعی زمانی اتفاق می‌افتد که زنان به فرایند توسعه کمک و سهم عادلانه خود را نیز از