

تأثیر مقدار ساعت کاری زنان شاغل بر باروری

مهری شمس قهفرخی، استادیار، گروه علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان، ایران*

چکیده

مقدار ساعت کار زنان یک عامل مهم در رفتار فرزندآوری زنان شاغل شناخته شده است. هدف از این مقاله، بررسی تفاوت در باروری برحسب ساعت کاری زنان شاغل شهر اصفهان است. داده‌ها از یک پیمایش گذشته‌نگر از تاریخچه اشتغال و باروری اخذ شده است که ۵۵۲ نمونه از زنان ۲۰-۴۰ سال را شامل می‌شود. برای برآورد اثر متغیر ساعت کاری، بر احتمال و الگوی باروری، از الگوی تحلیل بقا زمان گسسته استفاده شده است. نتایج کلی با محاسبه میزان باروری جزئی نشان داد زنان شاغل پاره‌وقت نسبت به زنان شاغل تمام‌وقت تعداد فرزند بیشتری به دنیا می‌آورند و هنگامی که تفاوت‌ها برحسب رتبه مولید بین دو گروه شغلی بررسی شد، نتایج نشان داد شغل پاره‌وقت، فاصله ازدواج تا فرزند اول و فرزند اول تا فرزند دوم را کاهش و احتمال رسیدن به فرزند دوم را افزایش می‌دهد؛ اما احتمال رسیدن به فرزند اول را کاهش می‌دهد. به عبارت دیگر، شغل پاره‌وقت، با بیشتر شدن احتمال به دنیا آوردن فرزند، در زنانی مرتبط است که قبلاً یک فرزند داشتند. این امر، ناشی از این حقیقت است که این زنان در هنگام به دنیا آوردن فرزند اول به دلیل نگرانی از ثبات خودشان در بازار کار به صورت تمام‌وقت کار می‌کردند و کمبود زمان برای مسئولیت خانوادگی‌شان را تجربه کرده‌اند. پس با افزایش شغل‌های پاره‌وقت و در نتیجه آن، کاهش سطح فشار شغلی زنان، زمینه افزایش باروری فراهم می‌شود.

واژه‌های کلیدی: باروری، اشتغال زنان، اشتغال پاره‌وقت، اشتغال تمام‌وقت، تحلیل بقا زمان گسسته

مقدمه و بیان مسأله

هنگامی که زنان در نقش دوگانه نان‌آور و مراقبت‌کننده در خانواده قرار می‌گیرند، موضوع اصلی، چگونگی ترکیب این نقش‌های دوگانه باهم است. مصالحه این نقش‌ها، ممکن است با شرایط کاری خاصی حمایت شود که به زنان اجازه می‌دهد الزامات کاری و خانوادگی را به آسانی برآورده کنند. در کشورهای اسکاندیناوی، اشتغال پاره‌وقت، بیشتر برای زنان، یک راه حل موقتی بین مرخصی زایمان و اشتغال تمام‌وقت است (Esping-Anderson, 2009). همچنین اشکال انعطاف‌پذیری اشتغال (ساعت کوتاه‌تر، برنامه کاری انعطاف‌پذیر و ...)، فرزندآوری را آسان می‌کند و ممکن است در باروری بالاتر مؤثر باشد (Del Boca, 2002 & Del Boca et al., 2009).

بنابراین مسئله پژوهش حاضر این است که مقدار ساعت کاری که یکی از ابعاد مهم اشتغال زنان است، تا چه میزان بر باروری تأثیر داشته است و اینکه آیا می‌توان بدون حذف یا محدود کردن فعالیت زنان از جامعه و حتی ایجاد زمینه‌های افزایش اشتغال آنها تنها به اصلاح مواردی اقدام کرد که به کاهش باروری آنها منجر شود؛ یعنی با ایجاد شرایط مناسب، زنان به آسانی بتوانند در کنار انجام وظایف مادری و خانوادگی، در زمینه‌های متفاوت شغلی نیز موفق ظاهر شوند.

این مقاله، تأثیر مقدار ساعت کاری بر باروری و همچنین چگونگی ارتباط مقدار ساعت کاری با ورود به مادری و فرزند دوم را بررسی می‌کند. مطالعه رتبه موالید، تصویر کامل تری از چگونگی ارتباط ساعت کاری و سطح باروری می‌دهد؛ بنابراین، طرح کلی ما اجازه می‌دهد تا وقایع مهم در طول دوره فرزندآوری زنان را مطالعه کنیم. بدین منظور، نسبت پیشرفت موالید اول و دوم، میانگین فاصله ازدواج تا موالید اول و میانگین فاصله موالید اول تا موالید دوم، میزان

باروری جزئی^۱، (کنترل نشده و کنترل شده) برحسب مقدار ساعت کاری زنان شاغل محاسبه شده است.

نکته حائز اهمیت در بحث ضرورت انجام این پژوهش، روشن شدن چگونگی ارتباط ساعت کاری زنان شاغل با باروری برای تصمیم‌گیری درست و منطقی برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران کشور برای جهت‌دهی به میزان رشد جمعیت و اجرای موفقیت‌آمیز سیاست‌ها و برنامه‌های کنترل موالید است. بدین ترتیب، این مقاله با هدف پاسخ به این پرسش نگاشته شده است که مقدار ساعات کار زنان اصفهان تا چه اندازه بر رفتار باروری آنها تأثیر می‌گذارد.

درحالی‌که کار پاره‌وقت، کار کمتر از تمام‌وقت تعریف می‌شود، آستانه برای تعریف آن در بین کشورها متفاوت است (O'Reilly & Fagan, 1998). در ایالات متحده، کار کمتر از ۳۵ ساعت، در آلمان کمتر از ۳۶ ساعت، در کانادا و انگلیس کمتر از ۳۰ ساعت در هفته و در فرانسه حداقل ۲۰ درصد کمتر از سطح قانونی کار، کار پاره‌وقت شناخته می‌شود. مثال‌های دیگر از اشتغال کمتر از تمام‌وقت، اشکال متفاوتی از کار موقت، شامل قراردادهای ساعت صفر^۲ در انگلیس یا قراردادهایی در فرانسه، ایتالیا و اسپانیا است که کارکن برای چند ساعت در روز اجاره می‌شود. برعکس، اشتغال پاره‌وقت در ژاپن به وضعیت درون کارگاه، نه ساعت کاری برمی‌گردد. میزان اشتغال پاره‌وقت در بسیاری از کشورها در طول ۴۰-۳۵ سال اخیر افزایش یافته است؛ به هر حال، اطلاعات دقیق درباره میزان اشتغال پاره‌وقت برای بسیاری از کشورهای درحال توسعه از جمله ایران موجود نیست.

جدول ۱، تفاوت بین‌المللی در میزان اشتغال پاره‌وقت برای کشورهایی را نشان می‌دهد که داده‌های مقایسه‌پذیر

^۱ میزان باروری کل که با استفاده از نسبت‌های پیشرفت موالید محاسبه می‌شود، میزان باروری کل مبتنی بر نسبت‌های موالید (TFR ppr) نامیده می‌شود؛ اما به دلیل اینکه زنان نمونه، بخشی از زنان با فاصله سنی ۵۰-۱۵ سال هستند و زنان کمتر از ۲۰ سال و بیشتر از ۴۰ سال را شامل نمی‌شود در اینجا میزان باروری جزئی نامیده شده است.

^۲ zero-hour contract

این تفاوت‌های ملی، ناشی از ترکیب شرایط متفاوت اقتصادی و بازار کار و چارچوب‌های نهادی است که ترتیبات زمان کار و استراتژی‌های بازار را شکل می‌دهد که کارفرمایان آن را می‌پذیرند. این نهادها قانون کار، توافق قراردادهای جمعی و مقررات دولت رفاه، از جمله حمایت اجتماعی و خدمات اجتماعی برای کودکان، سالمندان و دیگر بزرگسالان نیازمند کمک را شامل می‌شود (O'Reilly & Fagan, 1998).

در این مقاله، ساعت کاری به‌عنوان یک متغیر تبیین‌کننده بر باروری بررسی شده است. این متغیر به پاره‌وقت و تمام‌وقت تقسیم شده است. رویکرد مقاله حاضر این است که به دنبال توصیه سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)^۱ درباره تعریف کار پاره‌وقت در هنگام مقایسه بین‌المللی، ۳۰ ساعت کار در هفته را به‌عنوان آستانه بپذیرد که همچنین تفسیر آن ساده‌تر است.

پیشینه پژوهش

در پژوهش‌های زیادی، انعطاف‌پذیری ساعات کار یک عامل مهم در تنش بین کار و خانواده در بین زنان شناخته شده است (Gornick & Heron, 2006; OECD, 1999 & Plantenga et al., 2009). پژوهش‌های تجربی که تا به حال انجام شده است بر تأثیر در دسترس بودن شغل‌های پاره‌وقت و اثر آن بر اشتغال و همچنین باروری از قبیل تأثیر اشتغال پاره‌وقت زنان بر رفتار فرزندآوری متمرکز شده است. این مطالعات اساساً نشان داده‌اند فراهمی شغل‌های پاره‌وقت، مشارکت نیروی کار را افزایش می‌دهد (Aaberge et al., 2005; Del Boca, 2002 & Jaumotte, 2003). پژوهش‌ها نشان داده‌اند اشتغال پاره‌وقت، پایین آمدن دستمزد و جایگاه شغلی (Hegewisch & Gornick, 2011 & OECD, 1999) و اشتغال با ساعات‌های غیر استاندارد^۲ را سبب می‌شود (Gornick & Heron, 2006).

شواهد تجربی نشان می‌دهد اثر شغل‌های پاره‌وقت بر باروری

موجود بود. همان‌گونه که در جدول نیز مشخص است، هلند با ۳۸/۵٪ از کل شاغلان در کشور، بیشترین میزان اشتغال پاره‌وقت را دارد و نزدیک به دو سوم از زنان به‌صورت پاره‌وقت کار می‌کنند. همچنین در حدود یک پنجم تا یک چهارم از شاغلان در کشورهای ایرلند، استرالیا، انگلیس، آلمان، نیوزلند، ژاپن، نروژ و کانادا پاره‌وقت هستند. در کشورهای مکزیک و شیلی نیز کمتر از یک پنجم از شاغلان پاره‌وقت هستند. همچنین، اشتغال پاره‌وقت در چند کشور اروپایی دیگر از جمله سوئد، فرانسه، اسپانیا، فنلاند، پرتغال و لهستان و همچنین در کشورهای دیگری از جمله کره جنوبی، ترکیه و آفریقای جنوبی کمتر رواج دارد.

جدول ۱- سهم زنان و مردان شاغل بالای ۱۵ سال پاره‌وقت (کار کمتر از ۳۰ ساعت در هفته) در کشورهای منتخب، ۲۰۱۶

کشور	زنان (درصد)	مردان (درصد)	کل (درصد)
هلند	۶۰/۷	۱۹/۵	۳۸/۵
استرالیا	۳۸/۰	۱۴/۲	۲۵/۲
ایرلند	۳۵/۴	۱۲/۳	۲۳/۳
انگلیس	۳۷/۷	۱۱/۹	۲۴/۰
آلمان	۳۷/۴	۹/۳	۲۲/۴
نیوزلند	۳۲/۷	۱۱/۲	۲۱/۳
ژاپن	۳۶/۹	۱۲/۰	۲۲/۷
نروژ	۲۷/۶	۱۲/۱	۱۹/۴
کانادا	۲۶/۴	۱۲/۱	۱۸/۹
دانمارک	۲۵/۸	۱۵/۰	۲۰/۰
بلژیک	۳۰/۲	۷/۳	۱۸/۲
مکزیک	۲۷/۵	۱۲/۵	۱۸/۲
شیلی	۲۴/۵	۱۱/۵	۱۶/۸
سوئد	۱۸/۰	۱۰/۶	۱۴/۱
فرانسه	۲۲/۳	۶/۹	۱۴/۴
کره جنوبی	۱۵/۹	۶/۹	۱۰/۶
اسپانیا	۲۳/۱	۷/۲	۱۴/۵
فنلاند	۱۶/۴	۱۰/۶	۱۳/۴
ترکیه	۱۹/۰	۵/۹	۹/۹
پرتغال	۱۲/۶	۸/۵	۱۰/۵
لهستان	۹/۶	۳/۸	۶/۴
آفریقای جنوبی	۱۳/۰	۵/۵	۷/۸

منبع: مرکز داده سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۶

^۱ Organization for Economic Co-operation and Development

^۲ non-standard hours

رابطه بین باروری و اقتصاد را بسط داد. این رویکرد بر هزینه فرصت زمان مادران تأکید و پیش‌بینی می‌کند که افزایش دستمزد زنان بر تقاضا برای کودکان تأثیر منفی دارد. هنگامی که ارزش زمان اختصاص‌یافته برای کار یک زن به دلیل دستمزد بالاتری افزایش یابد که به او ارائه می‌شود، ارزش نسبی زمانی که در منزل می‌گذراند، لزوماً کاهش خواهد یافت. پس هزینه فرصت داشتن بچه برای یک زن در بازار کار افزایش می‌یابد؛ بنابراین، افزایش درآمد ناشی از مشارکت بیشتر زن در بازار کار و به‌طورکلی افزایش هزینه فرصت زنان در تصمیم‌گیری خانوار درباره شمار کودکان عامل مهمی است و بر باروری تأثیر منفی دارد (Grogan, 2006).

ارمیچ^۱ (1989)، بحث بیکرین^۲ را توسعه داد. او معتقد بود تصمیم باروری زنان تنها به دستمزد بستگی ندارد؛ بلکه به فراهم‌بودن خدمات مراقبت فرزند نیز بستگی دارد. زنان با درآمد خیلی زیاد با وجود خدمات گران قیمت مراقبت فرزند، فرزند بیشتری خواهند داشت؛ زیرا از عهده مراقبت‌های فرزند بیشتر برمی‌آیند. آنهایی که دستمزد کمتری دارند، احتمال کمتری دارد که از عهده مراقبت‌های فرزند برآیند؛ اما به دلیل هزینه فرصت پایین‌تر ممکن است باروری بالاتری داشته باشند. در این سناریو، زنان با درآمد کم و زیاد، فرزند بیشتری خواهند داشت؛ درحالی‌که آنهایی باروری پایین‌تری خواهند داشت که درآمد متوسط دارند.

نظریه اجتناب از خطر، از نظریه انتخاب عقلانی و اقتصاد جدید خانوار بکر ریشه می‌گیرد. به گمان بکر (1960)، افراد در تصمیم‌گیری فرزندداشتن یا نداشتن، سبک و سنگین می‌کنند که آیا منافع داشتن یک فرزند (دیگر)، بیشتر از هزینه‌های آن است یا خیر. نظریه اجتناب از خطر، بعد بی‌اطمینانی را به فرایند تصمیم‌گیری اضافه می‌کند. در واقع ممکن است افراد، درک ضعیفی از منافع و هزینه‌های مرتبط با انتخاب‌هایی داشته باشند که برای آینده در نظر می‌گیرند؛ بنابراین، زمانی که افراد، درک نامعلوم و مبهمی از

خیلی سازگار نیست؛ درحالی‌که برخی مطالعات، اثرات مثبت کاهش ساعات کاری در احتمال فرزندآوری را یافته‌اند (Baizan, 2005 برای ایتالیا، اسپانیا و انگلیس؛ Berkowitz King, 2005; Corijn, 2001; Liefbroer, 2005; Liefbroer & Corijn, 2005; Schmitt, 1999 & Schmitt, 2012 برای انگلیس) و مطالعات انجام‌شده دیگر بین اثرات ساعات کاری بر احتمال فرزندآوری هیچ رابطه معناداری نیافته‌اند (Baizan, 2005 برای دانمارک؛ Kreyenfeld, 2001; Kreyenfeld, 2005; Oláh, 2003 & Schmitt, 2012 برای آلمان). این ناسازگاری‌ها در یافته‌ها به تفاوت بین کشورها در کیفیت شغل‌های پاره‌وقت مانند سطح حمایت شغلی، دستمزد ساعتی و دسترسی به مزایای اجتماعی بستگی دارد (Begall & Mills, 2011; Del Boca et al., 2009).

انعطاف‌پذیری کار با اشتغال پاره‌وقت و همچنین با کنترل بیشتر والدین بر زندگی کاریشان شامل ساعات‌های کاری و انتخاب محل کار به دست می‌آید. هیچ مطالعه‌ای برای شناخت بیشتر انجام نشده است که اثر کنترل برنامه کاری و محل کار بر اشتغال زنان و باروری را بررسی کرده باشد. براساس مطالعاتی که روان‌شناسان انجام داده‌اند، دادن حق انتخاب برای تطبیق ساعات کاری برای انجام وظایف خانوادگی (Allen & Shockley, 2009; Byron, 2005; Hill et al., 2011; Kelly et al., 2010) یا کار در منزل (Gajendran & Harrison, 2007)، تنش بین کار و خانواده را کاهش دهد.

مبانی و چارچوب نظری

نظریه‌ها و تئوری‌های مختلفی در زمینه اشتغال و باروری ارائه شده است که در این مقاله به تعدادی از آنها اشاره می‌شود. مبانی نظری که در این بخش معرفی می‌شود، نظریه اقتصاد خرد باروری بکر، نظریه اجتناب از خطر، نظریه برابری جنسیتی و نظریه نقش است.

در الگوی اقتصاد خرد باروری بر اهمیت ارزش وقت زنان به صورت عاملی تأکید شده است که بر شمار فرزندان دلخواه او و همسرش تأثیر می‌گذارد. بکر با تحلیل نقش مشارکت نیروی کار زنان یک الگوی تئوریک برای درک

¹ Ermisch

² Beckerian

انتظارات نقشی چندگانه، نظرات متفاوتی وجود دارد؛ از جمله برخی رویکردها «تعارض نقش» است، تعارض نقش در جایی اتفاق می‌افتد که شخص به انجام نقش‌های اجتماعی متعدد و رفتارهای ناهماهنگ ملزم است. به عبارت دیگر، وقتی شخص مشاهده کند ایفای دو یا تعدادی از نقش‌ها را هم‌زمان بر عهده دارد و این نقش‌ها انتظارات بدون سازگاری با یکدیگر ایجاد می‌کنند، آن شخص دچار تعارض نقش شده است (رستگار خالد، ۱۳۸۵: ۱۵).

مطابق نظر مرتون، تعارض نقش‌ها اساساً در ساختار اجتماعی ریشه دارد. او ویژگی اصلی ساختار اجتماعی جامعه جدید را در این خصوصیت می‌بیند که هر موقعیت اجتماعی، نه با یک نقش واحد، بلکه با سلسله‌ای از نقش‌های به هم پیوسته شناخته می‌شود که لازم و ملزوم یکدیگرند. بدین ترتیب، هرگاه شخص، موقعیتی را اشغال کند نه با یک انتظار واحد، بلکه هم‌زمان با انتظارات متعدد روبه‌رو است و غالباً برای افراد دشوار است که به‌طور هم‌زمان جواب‌گوی الزامات متعدد باشند (کروثرز، ۱۳۷۸).

گود^۱ (1960) نیز مطابق نظریه فشار نقش، نظام کلی نقش فرد را نظامی می‌داند که مورد تقاضای بیش از حد باشد؛ به‌گونه‌ای که فرد نتواند به‌طور کامل پاسخ‌گوی همه خواسته‌ها باشد. آنچه نظام نقش فرد را پرتقاضاً^۲ می‌کند، عبارت است از ایفای نقش‌ها در زمان‌ها و مکان‌های خاص و مشارکت افراد در روابط نقشی متفاوت که تعهدات متفاوتی بر آنها اعمال می‌کند و اقدامات یا پاسخ‌های متعددی را نیز از سوی افراد ایجاد می‌کند و در نتیجه، هنجارهای متفاوتی را برای خواسته‌های رفتاری گوناگون از نقش واحد تعریف می‌کند. بدین‌سان، احتمال بسیاری وجود دارد که فرد با حجم زیاد و ترکیب نامنظم و تعارض‌آمیز الزامات نقش مواجه شود؛ چنانکه به همان میزان احتمال دارد همه تعهدات خود را به‌طور کامل انجام ندهد و خواسته‌هایی برآورده کند که برای رضایت اعضای شبکه کلی نقش ضروری است؛ بنابراین از نظر

چشم‌اندازهای اقتصادی داشته باشند، ممکن است مایل باشند به شیوه‌ای عمل کنند که از خطر اجتناب کنند. نظریه اجتناب از خطر، فرض می‌کند افراد در وضعیت ناامنی اقتصادی به‌جای سرمایه‌گذاری بر داشتن فرزند (دیگر) که با ناامنی بیشتر همراه است، سرمایه‌گذاری بر امنیت اقتصادی (آموزش، دستیابی به بازار کار، پس‌انداز) را در فکر می‌پروراند (Fiori et al., 2013).

درحالی‌که در تئوری‌های توانمندسازی زنان و هزینه‌های اقتصادی فرزندان استدلال می‌شود با افزایش تحصیلات و مشارکت نیروی کار زنان و متعاقب آن افزایش برابری جنسیتی، باروری کاهش می‌یابد. برخی دیدگاه‌های نظری استدلال می‌کنند برابری جنسیتی باروری را کاهش نمی‌دهد؛ بلکه آن را افزایش می‌دهد. از جمله این دیدگاه‌های نظری به تئوری ناهماهنگی برابری جنسیتی بین نهادهای فردمحور و خانواده‌محور پیتر مک‌دونالد اشاره می‌شود. بحث اساسی این تئوری، ناهماهنگی بین نهادها در زمینه برابری جنسیتی است؛ یعنی نبود هماهنگی و سازگاری میان سطح بالای برابری جنسیتی در نهادهای فردمحور و تداوم نابرابری جنسیتی در نهادهای خانواده‌محور باعث شده است تا زنان نتوانند ترکیبی از کار و بچه را وارد زندگی کنند؛ از این‌رو، زنان ناگزیرند فرزندآوری خود را کنترل کنند و این موجب شده است تا باروری در کشورهای توسعه‌یافته به زیر سطح جایگزینی کاهش یابد (McDonald, 2000).

نقش‌ها با «پایگاه» پیوند دارند. پایگاه را معمولاً رتبه یا موقعیت شخص در گروه یا یک گروه در رابطه با گروه‌های دیگر تعریف می‌کنند. نقش، رفتار مورد انتظار از کسی است که صاحب یک پایگاه ویژه است (Horton & Hunt, 1989: 105). افراد، صاحب پایگاه‌های متعدد هستند؛ بنابراین، انتظارات متفاوتی نیز درباره نقش‌هایی وجود دارد که باید آنها را به‌طور مناسب ایفا کنند.

در بیشتر موارد، زنان شاغل به‌طور هم‌زمان سه نقش همسری، مادری و شغلی دارند. درباره نحوه تعامل میان این

¹ Good

² Over - Demanding

جمعیت آماری در این پژوهش، تمامی زنان شاغل ازدواج کرده ۲۰ تا ۴۰ ساله عضو خانوارهای معمولی ساکن شهر اصفهان در سال ۱۳۹۳ است که در داخل خانوار، شناسایی و با آنها مصاحبه شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای بر مبنای فهرست حوزه‌های سرشماری نفوس و مسکن ۱۳۹۰ شهر اصفهان (مرکز آمار ایران) است. حجم جامعه آماری نیز برابر با ۵۵۲ خانوار است.

روش آماری استفاده‌شده در این پژوهش، الگوهای رگرسیونی بقا با بازه‌های زمانی مجزا^۲ را شامل می‌شود. در فرمول این الگوی رگرسیونی، ارزش‌های یک (وقوع واقعه) و ارزش‌های صفر (عدم وقوع واقعه) برای متغیرهای مدنظر را اختصاص داده می‌شود (Retherford et al., 2010). سپس احتمال باروری کنترل‌نشده و کنترل‌شده محاسبه شده است. سپس جدول‌های عمر به تفکیک طبقه‌بندی‌های هریک از این متغیرها نیز ایجاد شده است. برای هر طبقه‌بندی، دو نوع جدول عمر ساخته شده است: الف) کنترل‌نشده: الگوی رگرسیونی زیربنای آن فقط متغیر مطالعه‌شده را شامل می‌شود؛ ب) کنترل‌شده: الگوی رگرسیونی علاوه بر متغیر مطالعه‌شده، سایر متغیرها (متغیرهای کنترل) را شامل می‌شود.

در این بررسی، متغیر وابسته، باروری است. منظور از باروری، قابلیت واقعی فرزندآوری زنان است که در مقابل بارآوری یا قابلیت نظری فرزندآوری یا توان فیزیکی زادوولد قرار می‌گیرد (میرزایی و همکاران، ۱۳۷۵). در این بررسی، باروری بر مبنای باروری مقطعی زنان در پنج سال قبل از پیمایش در قالب سؤال دربارهٔ سال و ماه تولد زن و سال و ماه تولد فرزندان (که زن تاکنون به دنیا آورده است) عملیاتی شده است. در نهایت، این متغیر به صورت صفر و یک کدگذاری شده است. با جدول‌های عمر، شاخص‌های باروری (نسبت پیشرفت مولید اول و دوم، میانگین فاصله ازدواج تا مولید

گود، فشار نقش به معنای مشکل داشتن در انجام خواسته‌های نقشی معین در نتیجه وجود نقش‌های درخواست و منابع کمیاب زمان و انرژی فرد، امری عادی است. به همین دلیل گود بر آن دسته از فنونی تأکید دارد که برای سازماندهی نظام نقش و کاهش فشار با کنترل روابط اجتماعی توصیه می‌کند تا فرد اصولاً نقش‌هایی را انتخاب کند که الزامات آن سازگاری بیشتری باهم داشته باشند و در صورت بروز تعارض نیز خواسته‌های نقشی را کنار بگذارد که پیش از آن رعایت می‌کرد (Goode, 1960: 485-490).

با مرور منابع نظری و تجربی این نتیجه به دست آمد که نظریه نقش برای بررسی اثر ساعت کاری بر باروری قالب مناسبی است؛ بنابراین براساس نظریه نقش و اینکه شغل پاره‌وقت با فشار نقش کمتری همراه است، این فرضیه مطرح می‌شود که زنانی تجربه فرزندآوری بیشتری دارند که به صورت پاره‌وقت کار می‌کنند.

روش شناسی

این پژوهش به صورت مقطعی و گذشته‌نگر^۱ در یک دوره پنج سال انجام شده است. روش پژوهش، کمی و ابزار پژوهش، پرسش‌نامه محقق‌ساخت است که از نظر اعتبار و روایی آزمون شده است. به دلیل کنترل رابطه دوطرفه بین اشتغال زنان و باروری در دوره پنج ساله مطالعه باروری، وضعیت اشتغال زنان در یک سال قبل (زمان $t - 1$) از تولد فرزند (زمان t) در نظر گرفته شده است؛ یک سال تأخیر به دلیل احتساب دوران بارداری زن و کنترل رابطه دوطرفه بین اشتغال و باروری در نظر گرفته شده است. همچنین، این پژوهش یک روش چندمتغیره برای ارزیابی اثر مقدار ساعت کاری بر باروری را به کار می‌برد.

^۱ طرح‌های گذشته‌نگر مبتنی بر مجموعه‌ای از گزارش‌های افراد دربارهٔ رویدادها و تجربیات گذشته آنان در زندگی است. بررسی‌های مقطعی گذشته‌نگر در تلاش هستند تا اطلاعاتی را دربارهٔ تاریخچه زندگی افراد، بررسی و تغییراتی را جمع‌آوری کنند که در بستر زمان دربارهٔ وقایع و تجربیات مختلف آنان در زندگی اتفاق افتاده است.

^۲ Parity Progression Discrete-Time Survival Models

^۲ تفاوت آماری شاخص‌های تجمعی محاسبه نشده است.

^۳ Case

الگوها انتخاب می شود.

سپس با استفاده از فرمول زیر احتمال به دنیا آوردن فرزند اول کنترل نشده و کنترل شده محاسبه شده است.

احتمال به دنیا آوردن فرزند اول کنترل نشده به صورت زیر تعریف می شود:

$$P_1 = 1 - \exp\{-\exp[b_0 + ((b_1 \text{ year}) + (b_2 \text{ year}^2) + (b_3 X_1) + \text{year}^2) \times \text{year} + (b_5 X_1 \times (b_4 X_1$$

و احتمال به دنیا آوردن فرزند اول کنترل شده به صورت زیر تعریف می شود:

$$P_1 = 1 - \exp\{-\exp[b_0 + ((b_1 \text{ year}) + (b_2 \text{ year}^2) + (b_3 X_1) + \text{year}^2) + (b_6 X_2 + b_7 X_3 + b_8 \times \text{year}) + (b_5 X_1 \times (b_4 X_1 X_4 + b_9 X_5 + b_{10} X_6 + b_{11} X_7 + b_{12} X_8 + b_{13} X_9 + b_{14} X_{10} + b_{15} X_{11} + b_{16} X_{12}))$$

اجزای این فرمول عبارتند از:

P_1 : احتمال باروری برای فرزند اول

b_0 : عرض از مبدأ

X_1 : متغیر مستقل

X_2, \dots, X_{12} : متغیرهای کنترل

b_1, \dots, b_{16} : ضرایب متغیرهای مستقل و کنترل

year: سال

year²: مربع سال

$X_1 \times \text{year}$: تعامل سال با متغیر مستقل

$X_1 \times \text{year}^2$: تعامل مربع سال با متغیر مستقل

بعد از برآورد ارزش های P_{it} ، جدول های عمر باروری ساخته می شود. جدول های عمر یک نسل فرضی از زنان را از سن ۲۰ سالگی با گذراندن از احتمالات محاسبه شده از داده های واقعی تا سن ۴۰ سالگی دنبال می کند. شاخص های باروری محاسبه شده از این جدول های عمر به جمعیت واقعی دلالت دارند. جدول های عمر نیز به تفکیک طبقه بندی های هریک از متغیرها (برابری و عدالت جنسیتی) نیز ایجاد خواهد شد. برای هر طبقه بندی، دو نوع جدول عمر ساخته خواهد شد؛ الف) کنترل نشده: الگوی رگرسیونی زیربنای آن فقط متغیر مطالعه شده را شامل می شود؛ ب) کنترل شده: الگوی رگرسیونی علاوه بر متغیر مطالعه شده، سایر متغیرها را نیز

اول و میانگین فاصله موالید اول تا موالید دوم و میزان باروری جزئی برحسب مقدار ساعت کاری زنان شاغل) برآورد شده است.^۲

انتقال از ازدواج به فرزند اول: برای برآزش الگوهای رگرسیونی برای دوره انتقالی ازدواج به فرزند اول، ابتدا باید داده ها آماده شوند؛ بنابراین، تعداد زنان حاضر در داده های دوره انتقالی ازدواج به فرزند اول (M-1) با بقیه انتقال ها متفاوت است. برای برآزش الگوی رگرسیونی دوره انتقالی M-1 در این پژوهش تمامی زنان ازدواج کرده هستند؛ بنابراین در نمونه حضور دارند. بعد از آن، داده ها باید برای سازگاری با الگوی رگرسیونی کامپلیمنتی لوگ لوگ، به داده های فردی - زمانی تبدیل شوند؛ یعنی به جای اینکه هر زن فقط یک بار در داده ها حضور داشته باشند، تعداد موردهای هر زن در داده ها به تعداد واحدهای زمانی حضور زن در هر دوره انتقالی گسترده می شود. به طور مثال، اگر زنی در سن ۲۱ سالگی ازدواج کرده باشد و در سن ۲۵ سالگی صاحب فرزند اول شود و سال، واحد زمانی مدنظر در بررسی باشد، به ازای هر سال حضور زن در دوره انتقالی ازدواج به تولد فرزند اول (M-1)، یک مورد^۳ به داده های دوره انتقالی M-1 اضافه می شود. درخصوص این شخص باید چهار بار (۲۵-۲۱) اطلاعات ایشان در داده ها وارد شود. متغیر DUR که فاصله زمانی بین حادثه اول تا حادثه دوم را اندازه گیری می کند نشان دهنده تعداد دفعات حضور یک زن در داده های هر دوره انتقالی است. باتوجه به اینکه زنان با $DUR = 0$ نیز باید در داده ها حاضر باشند، تعداد دفعات حضور باید با اضافه کردن یک مورد به همه به $DUR + 1$ افزایش یابد. متغیر t، فاصله زمانی هریک از موردهای مربوط به هر شخص از ابتدای دوره انتقالی را نشان می دهد. علاوه بر متغیر t که برای هر مورد وابسته به هر زن متغیر است، بقیه متغیرهای اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی در تمام موردها برای هر زن نیز متغیر است. بعد از آماده شدن داده های مربوط به دوره انتقالی (۱-M) به ترتیب گفته شده، زنان نهایی شرکت کننده در برآزش

شامل می‌شود.

این جدول‌های عمر، چهار کمیت دارند: P_t نشان‌دهنده احتمال شرطی مخاطره‌ها (برای مثال، فرزند اول یا فرزند بعدی) بین زمان t و $t+1$ است، S_t نشان‌دهنده تعداد بازمانده‌ها در زمان t است (هنوز فرزند بعدی را تجربه نکرده‌اند)، F_t نشان‌دهنده تعداد موالید بعدی بین زمان t و $t+1$ است و f_t نشان‌دهنده تعداد مخاطره بین زمان t و $t+1$ است.

فرمول‌های محاسباتی در جدول عمر برای انتقال‌های $M-1$ عبارت است از:

$$\begin{aligned} (1) \quad & S_0 = 1000 \\ (2) \quad & S_t = S_{t-1}(1 - P_{t-1}) \quad \text{for } t > 0 \\ (3) \quad & F_t = 1000 - S_t \\ (4) \quad & f_t = S_t P_t \end{aligned}$$

احتمال غیرشرطی مخاطره برحسب زمان t با تقسیم F_t به ۱۰۰۰ به دست می‌آید. احتمال غیرشرطی مخاطره در پایان جدول عمر، نسبت پیشرفت موالید (PPR) برای انتقال از ازدواج به فرزند اول است. درباره انتقال $M-1$ ، فاصله زمانی جدول عمر، ۱۰ سال (از ۰ تا ۹) است و فرمول نسبت پیشرفت موالید عبارت است از:

$$(5) \quad PPR = F_{10}/1000$$

فرمول محاسبه میانگین فاصله بسته بین ازدواج تا فرزند اول عبارت است از:

$$(6) \quad \text{Mean age at first birth} = \sum [(f_t/F_{10})(t)]$$

انتقال از فرزند اول به فرزند دوم: به‌منظور برآزش الگوهای رگرسیونی برای دوره انتقالی فرزند اول به فرزند دوم، داده‌ها باید آماده شوند. تعداد زنان حاضر در داده‌های دوره انتقالی فرزند اول به فرزند دوم (۱-۲) با انتقال از ازدواج به فرزند اول نیز متفاوت است. برای برآزش الگوی رگرسیونی این دوره انتقالی فقط زمانی وارد داده‌ها می‌شوند که حداقل یک فرزند دارند؛ یعنی زنان بدون فرزند از داده‌ها حذف می‌شوند؛ حتی اگر این زنان صاحب فرزند دوم نشوند، تا ۱۰ سال بعد از تولد فرزند اول در داده‌ها حاضر هستند و بعد از ۱۰ سال به‌علت احتمال باروری صفر از داده‌ها خارج می‌شوند.

بعد از آن، داده‌ها باید برای سازگاری با الگوی رگرسیونی کامپلیمنتی لوگ لوگ به داده‌های فردی - زمانی تبدیل شوند؛ یعنی به‌جای اینکه هر زن فقط یک‌بار در داده‌ها حضور داشته باشند، تعداد موردهای هر زن در داده‌ها به تعداد واحدهای زمانی حضور زن در دوره انتقالی فرزند اول به فرزند دوم گسترده می‌شود. به‌طورمثال، اگر زنی در سن ۲۳ سالگی، فرزند اول را داشته باشد و در سن ۳۰ سالگی صاحب فرزند دوم شود و سال، واحد زمانی مدنظر در بررسی باشد، به‌ازای هر سال حضور زن در دوره انتقالی فرزند اول به فرزند دوم، یک مورد^۱ به داده‌های دوره انتقالی ۱-۲ اضافه می‌شود. درخصوص این شخص باید هفت مرتبه (۳۰-۲۳) اطلاعات ایشان در داده‌ها وارد شود؛ باین‌حال، فقط پنج مورد اخیر این اطلاعات در نهایت در داده‌ها باقی خواهد ماند که به دوره پنج ساله این مطالعه مربوط است. بعد از آماده شدن داده‌های مربوط به دوره انتقالی فرزند اول به فرزند دوم به ترتیب گفته‌شده در برآزش الگوها از آنها استفاده می‌شود.

سپس با استفاده از فرمول زیر، احتمال به دنیاآوردن فرزند دوم (P_2) کنترل‌نشده و کنترل‌شده محاسبه شده است. احتمال به دنیاآوردن فرزند دوم کنترل‌نشده به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

$$P_2 = 1 - \exp\{-\exp[b_0 + ((b_1 \text{ year}) + (b_2 \text{ year}^2) + (b_3 X_1) + \text{year}^2) \times \text{year} + (b_5 X_1 \times (b_4 X_1$$

و احتمال به دنیاآوردن فرزند دوم کنترل‌شده به‌صورت زیر تعریف می‌شود:

$$P_2 = 1 - \exp\{-\exp[b_0 + ((b_1 \text{ year}) + (b_2 \text{ year}^2) + (b_3 X_1) + \text{year}^2) + (b_6 X_2 + b_7 X_3 + b_8 \times \text{year}) + (b_5 X_1 \times (b_4 X_1 X_4 + b_9 X_5 + b_{10} X_6 + b_{11} X_7 + b_{12} X_8 + b_{13} X_9 + b_{14} X_{10} + b_{15} X_{11} + b_{16} X_{12}))$$

بعد از برآورد ارزش‌های P_{it} ، جدول‌های عمر باروری مانند انتقال از ازدواج به فرزند اول ساخته می‌شود (Eini-Zinab, 2010).

با استفاده از جدول‌های عمر ساخته‌شده برای هریک از این دوره‌های انتقالی، نسبت افزایش در تعداد فرزندان در هر

¹ Case

و بازار و کارگران در گروه جایگاه شغلی پایین قرار گرفته‌اند و کد ۱ می‌گیرند. نوع قرارداد شغلی زن برحسب اینکه زن شاغل در طبقات روزمزد و قرارداد کمتر از شش ماه، قرارداد شش ماه تا یکسال، قرارداد یکسال و بیشتر، بدون قرارداد، کارفرما، کارکن مستقل باشد، در گروه رابطه کاری غیررسمی قرار گرفته است و کد ۰ می‌گیرد. شاغلان رسمی، پیمانی در گروه رابطه کاری رسمی قرار گرفته‌اند و کد ۱ می‌گیرند. وضعیت شغلی زن برحسب اینکه زن شاغل در طبقه کارفرمایان، کارکنان مستقل، بخش خصوصی، بخش تعاونی باشند، در گروه بخش خصوصی قرار گرفته است و کد ۱ می‌گیرد و بخش دولتی، کد ۰ می‌گیرد. مقدار دستمزد / حقوق زن، جبران خدمت و پرداختی است که بیشتر به صورت مالی و در ازای کار کارگران و در این مطالعه، زنان کارگر پرداخت می‌شود. جبران خدمت به شکل دستمزد به کارگران و به صورت حقوق و مزایا به کارمندان پرداخت می‌شود. گویه‌های این سؤال شامل موارد زیر بوده است: یک تا ۳۵۰ هزار تومان و کمتر، ۲- بین ۳۵۰ تا ۶۰۰ هزار تومان، ۳- بین ۶۰۰ تا یک میلیون و دویست هزار تومان، ۴- یک میلیون و دویست هزار تا دو میلیون تومان، ۵- دو تا سه میلیون تومان، ۶- سه تا چهار میلیون و ۷- چهار میلیون و بیشتر. سپس به طور مجدد، این متغیر، کدگذاری و کدهای ۱، ۲ و ۳ با هم ترکیب شدند و کد ۱ گرفتند و در گروه با درآمد پایین قرار گرفتند. کدهای ۴، ۵، ۶ و ۷ با هم ترکیب شدند و کد ۲ گرفتند و در گروه با درآمد بالا قرار گرفتند. تحصیلات؛ منظور از تحصیلات و دوره تحصیلی، دوره آموزشی رسمی است که به گرفتن گواهینامه تحصیلی منجر می‌شود. در این مقاله از متغیر پایه، دوره یا مدرک تحصیلی استفاده شده است. برای کدگذاری مجدد، کد صفر به بی سوادان، کد ۱ به افراد با تحصیلات ابتدایی، راهنمایی، متوسطه و دیپلم داده شد و در گروه زنان با سطح تحصیلات پایین قرار گرفتند. زنان با تحصیلات فوق دیپلم، لیسانس، کد ۲ گرفتند و در گروه زنان با

دوره محاسبه می‌شود. PPR دوره انتقالی B-M، نسبت زنانی را نشان می‌دهد که در پایان جدول عمر (سن ۴۰ سالگی) ازدواج کرده‌اند. این شاخص به صورت P_M نشان داده می‌شود (در این پژوهش به دلیل اینکه تمامی زنان حداقل یکبار ازدواج کرده‌اند، این شاخص مساوی با یک است) و یا PPR دوره انتقالی M-1 نسبت زنان ازدواج کرده را نشان می‌دهد که تا سن ۴۰ سالگی (و حداکثر تا ۱۰ سال بعد از ازدواج) تولد نخستین فرزند خود را تجربه کرده‌اند (P_1). PPR دوره انتقالی ۱-۲، نسبت زنان با یک فرزند را نشان می‌دهد که تولد دومین فرزند خود را تجربه می‌کنند (P_2).

محاسبه میزان باروری کل با استفاده از نسبت‌های پیشرفت مولید به صورت زیر است:

$$TFR_{PPR} = P_M + P_M P_1 + P_M P_1 P_2 + P_M P_1 P_2 P_3 + P_M P_1 P_2 P_3 P_4 + P_M P_1 P_2 P_3 P_4 P_5 + \dots$$

(Retherford et al., 2010)؛ اما در این پژوهش، میزان باروری جزئی با استفاده از فرمول زیر محاسبه شده است:

$$TFR_{PPR} = P_M + P_M P_1 + P_M P_1 P_2$$

متغیر مستقل، مقدار ساعت کاری زنان است. ساعات کار براساس تعداد ساعت کار زن شاغل در یک هفته سنجیده می‌شود و سپس به صورت تمام وقت و پاره وقت نیز دسته‌بندی می‌شود؛ بدین صورت که اگر کمتر از ۳۰ ساعت در هفته کار کرده باشد، پاره وقت است و کد ۱ می‌گیرد و اگر ۳۰ ساعت و بیشتر کار کرده باشد، تمام وقت تقسیم می‌شود و کد ۰ می‌گیرد؛ این متغیر براساس تغییر شغل در طول زمان نیز تغییر می‌کند.

متغیرهای کنترل به کاررفته در تحلیل‌های آماری همگی براساس تغییر شغل در طول زمان نیز تغییر می‌کنند و عبارتند از جایگاه شغلی زن که به معنای جایگاه زن شاغل در سلسله مراتب شغلی است. طبقات مقامات عالی رتبه، مدیران و متخصصان در گروه جایگاه شغلی بالا قرار گرفته‌اند و کد ۰ می‌گیرند. تکنسین‌ها و دستیاران، کارمندان امور اداری و دفتری، کارکنان خدماتی و فروشندگی فروشگاه

زن با متغیر مستقل که از ضرب سن به توان دو با هریک از متغیرهای مستقل به دست می‌آید.

یافته‌ها

در این بخش از مقاله، برآوردهای جداگانه‌ای برحسب رتبه موایلد ارائه داده شده است. رتبه موایلد اول، انتقال از ازدواج به فرزند اول است. رتبه موایلد دوم، انتقال از موایلد اول به موایلد دوم است. جدول ۲، نسبت پیشرفت موایلد اول و دوم، میانگین فاصله ازدواج تا موایلد اول، موایلد اول تا موایلد دوم کنترل نشده و کنترل شده برحسب مقدار ساعت کاری زنان شاغل را نشان می‌دهد.

بررسی نسبت پیشرفت موایلد از ازدواج به فرزند اول براساس مقدار ساعت کاری زنان شاغل قبل از کنترل نشان می‌دهد این نسبت برای زنان شاغل تمام‌وقت، ۰/۸۸٪ و شاغلان پاره‌وقت، ۰/۸۵٪ است. به عبارت دیگر، ۰/۰۳ اختلاف بین این دو ساعت کاری وجود دارد؛ اما بعد از کنترل متغیرهای اقتصادی اجتماعی نسبت به ۰/۷۶٪ برای شاغلان تمام‌وقت و ۰/۷۲٪ برای شاغلان پاره‌وقت تغییر کرد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود نسبت پیشرفت از ازدواج به موایلد اول برای زنان شاغل تمام‌وقت ۰/۱۲ و برای زنان شاغل پاره‌وقت ۰/۱۳ کاهش پیدا کرده و اختلاف به ۰/۰۴ رسیده است. این اختلافات در نسبت پیشرفت از ازدواج به موایلد اول بین زنان شاغل تمام‌وقت و پاره‌وقت نشان‌دهنده نقش مهم مقدار ساعت کاری در رسیدن به موایلد اول است. پس بررسی مقایسه‌ای نسبت پیشرفت ازدواج به موایلد اول کنترل شده و کنترل نشده به تفکیک مقدار ساعت کاری نشان می‌دهد این نسبت برای زنان شاغل تمام‌وقت از زنان شاغل پاره‌وقت قبل از کنترل بالاتر است و با همسان فرض کردن وضعیت اقتصادی اجتماعی در بین دو گروه کاهش می‌یابد؛ اما گفتنی است این تفاوت همچنان باقی مانده است. پس ملاحظه می‌شود زنان شاغل تمام‌وقت با احتمال بیشتری به فرزند اول می‌رسند (جدول ۲).

سطح تحصیلات متوسط طبقه‌بندی شدند. به زنان با مدرک فوق لیسانس و دکترای تخصصی و فوق دکترا، کد ۳ داده شد و در گروه زنان با سطح تحصیلات بالا طبقه‌بندی شدند. زنان، تحصیلات خود را در طول زمان بهبود می‌دهند؛ بنابراین، تحصیلات زنان با توجه به تحصیلات در زمان تولد فرزند اصلاح شده است. مقدار دستمزد / حقوق شوهر؛ طبقه‌بندی آن مانند متغیر مقدار دستمزد / حقوق زن است. در ضمن براساس تغییر شغل در طول زمان، این متغیر نیز تغییر کرده است. متغیر بومی بودن؛ اگر زن شاغل متولد اصفهان یا ده سال و بیشتر ساکن اصفهان باشد، بومی در نظر گرفته شده و کد ۱ گرفته است و اگر کمتر از ده سال ساکن اصفهان باشد، غیربومی در نظر گرفته شده و کد ۲ گرفته است. این متغیر با توجه به سال سکونت در اصفهان برای هر زن متغیر است.

متغیرهای تعدیل‌گر^۱ عبارتند از سن زن؛ این متغیر با این پرسش سنجدیده شده است که در چه سال و ماهی به دنیا آمدید. با این توضیح که برای به دست آوردن سن دقیق پاسخ‌گویان، تاریخ تولد هریک به صورت^۲ CMC محاسبه شده است؛ بدین صورت که برای سهولت محاسبه سن دقیق در جایی که پرسش مربوط به سن به صورت سال و ماه تولد پرسیده شده است، تاریخ تولد را به ماه تبدیل می‌کنند. در این روش برای فروردین سال ۱۳۰۰ عدد یک قرار می‌گیرد؛ برای مثال، تاریخ CMC برای مهر سال ۱۳۹۳ بدین صورت است: $6 + (93 \times 12) = 1122$. پس از تبدیل تاریخ تولد، سن دقیق هریک از افراد محاسبه می‌شود. این متغیر، متغیری تغییرکننده در طول زمان معرفی شده است. این متغیر نشان‌دهنده سن زنان در طول دوره‌ای است که در معرض بارداری قرار داشته‌اند. تعامل سن زن با متغیر مستقل که از ضرب سن با هریک از متغیرهای مستقل به دست می‌آید، تعامل مربع سن

^۱ متغیر تعدیل‌گر، متغیری است که بر جهت و شدت ارتباط بین متغیر مستقل و وابسته تأثیر می‌گذارد.

^۲ Century Month Code

جدول ۲- نسبت پیشرفت موالید اول و دوم، میانگین فاصله ازدواج تا موالید اول، موالید اول تا موالید دوم کنترل نشده و کنترل شده برحسب مقدار ساعت کاری زنان شاغل ۴۰-۲۰ ساله بررسی شده شهر اصفهان، ۱۳۹۳

مقدار ساعت کاری	ازدواج تا فرزند اول		فرزند اول تا دوم	
	کنترل نشده	کنترل شده	کنترل نشده	کنترل شده
تمام وقت				
PPR	۰/۸۸	۰/۷۶	۰/۳۶	۰/۲۹
میانگین فاصله	۴/۵۸	۵/۲۱	۵/۴۷	۵/۲۶
پاره وقت				
PPR	۰/۸۵	۰/۷۲	۰/۵۱	۰/۴۸
میانگین فاصله	۴/۳۸	۴/۹۲	۳/۷	۱/۴

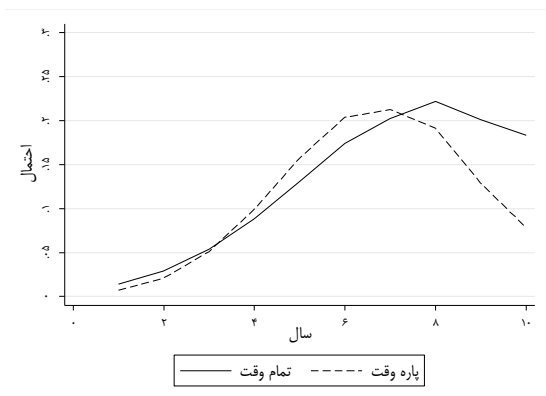
نمودار ۱، احتمال باروری کنترل نشده و کنترل شده برحسب ساعت کاری، سال و رتبه موالید زنان شاغل ۴۰-۲۰ سال شهر اصفهان را نشان می دهد.

بررسی میانگین فاصله ازدواج تا موالید اول براساس مقدار ساعت کاری زنان شاغل قبل از کنترل نشان می دهد این میانگین برای زنان شاغل تمام وقت، ۴/۵۸ سال و شاغلان پاره وقت، ۴/۳۸ سال است. به عبارت دیگر، ۰/۲۰ اختلاف بین این دو ساعت کاری وجود دارد؛ اما بعد از کنترل متغیرهای اقتصادی اجتماعی، میانگین به ۵/۲۱ سال برای شاغلان تمام- وقت و ۴/۹۲ سال برای شاغلان پاره وقت تغییر کرد. همان گونه که مشاهده می شود میانگین فاصله ازدواج تا موالید اول برای زنان شاغل تمام وقت ۰/۶۴ و برای زنان شاغل پاره- وقت ۰/۵۴ کاهش پیدا کرده است و اختلاف به ۰/۳۰ رسیده است. این اختلافات در میانگین فاصله ازدواج تا موالید اول بین زنان شاغل تمام وقت و پاره وقت نشان دهنده نقش مهم مقدار ساعت کاری در فاصله ازدواج تا فرزند اول است. پس ملاحظه می شود زنان شاغل پاره وقت در فاصله کوتاهی به فرزند اول می رسند (نمودار ۱).

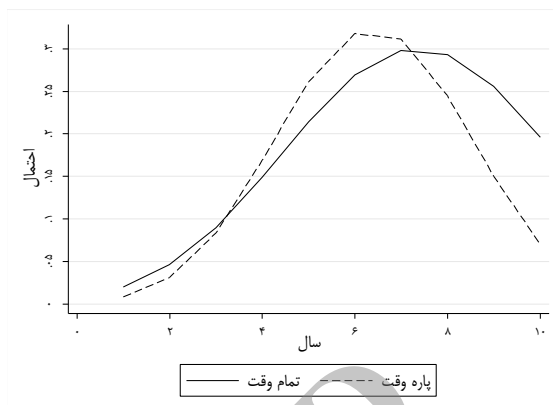
بررسی نسبت پیشرفت موالید اول به دوم براساس مقدار ساعت کاری زنان شاغل قبل از کنترل نشان می دهد این نسبت برای زنان شاغل تمام وقت، ۰/۳۶٪ و شاغلان پاره وقت ۰/۵۱٪ است. به عبارت دیگر، ۰/۱۴ اختلاف بین این دو ساعت کاری وجود دارد؛ اما بعد از کنترل متغیرهای اقتصادی اجتماعی نسبت به ۰/۲۹٪ برای شاغلان تمام وقت و ۰/۴۸٪ برای شاغلان پاره وقت تغییر کرد. همان گونه که مشاهده می شود نسبت پیشرفت از موالید اول به موالید دوم برای زنان شاغل تمام وقت ۰/۰۷ و برای زنان شاغل پاره وقت ۰/۰۲ کاهش پیدا کرده و اختلاف به ۰/۱۹ رسیده است. این اختلافات در نسبت پیشرفت از موالید اول به موالید دوم بین زنان شاغل تمام وقت و پاره وقت نشان دهنده نقش مهم مقدار ساعت کاری در رسیدن به موالید دوم است (جدول ۲).

پس در بررسی نسبت پیشرفت موالید اول به موالید دوم به تفکیک مقدار ساعت کاری ملاحظه می شود این نسبت در بین زنان شاغل پاره وقت نسبت به زنان شاغل تمام وقت بیشتر است و با کنترل سایر متغیرهای اقتصادی و اجتماعی در دوره مطالعه شده، در شاغلان پاره وقت و تمام وقت کاهش می یابد؛ اما همچنان زنان شاغل پاره وقت برتری خود را حفظ می کنند. به عبارت دیگر، زنان شاغل پاره وقت با احتمال بیشتری به فرزند دوم می رسند.

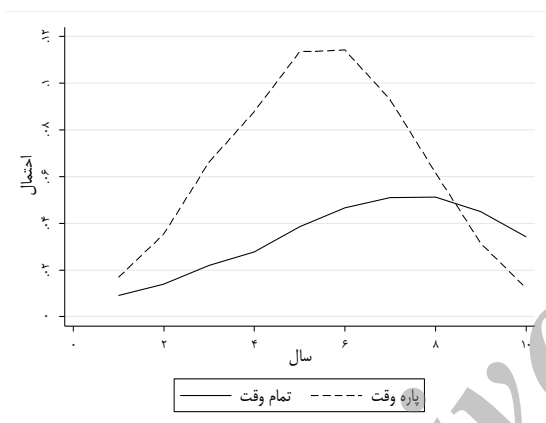
رتبه موالید اول کنترل شده



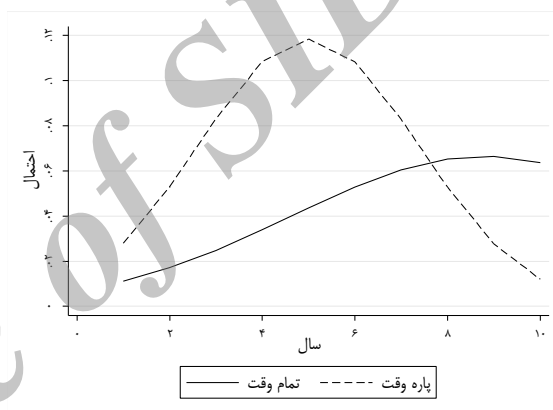
رتبه موالید اول کنترل نشده



رتبه موالید دوم کنترل شده



رتبه موالید دوم کنترل نشده



نمودار ۱- الگوی احتمال باروری کنترل نشده و کنترل شده برحسب ساعت کاری، رتبه موالید و سال زنان شاغل ۲۰-۴۰ ساله بررسی شده شهر اصفهان،

۱۳۹۳

دوم بین زنان شاغل تمام وقت و پاره وقت نشان دهنده نقش مهم مقدار ساعت کاری در فاصله موالید اول تا موالید دوم است (نمودار ۱). پس ملاحظه شد زنان شاغل پاره وقت در فاصله کوتاهتری به فرزند دوم می‌رسند. پس درباره فاصله بین موالید اول و دوم زنان به تفکیک ساعت کاری زنان گفتنی است میانگین فاصله موالید اول و دوم در بین زنان شاغل پاره وقت در مقایسه با زنان شاغل تمام وقت، قبل و بعد از کنترل کمتر است.

بررسی میانگین فاصله موالید اول تا موالید دوم براساس مقدار ساعت کاری زنان شاغل قبل از کنترل نشان می‌دهد این میانگین برای زنان شاغل تمام وقت، ۵/۴۷ سال و شاغلان پاره وقت، ۳/۷ سال است. به عبارت دیگر، ۱/۸۰ اختلاف بین این دو ساعت کاری وجود دارد؛ اما بعد از کنترل متغیرهای اقتصادی اجتماعی، میانگین به ۵/۲۶ سال برای شاغلان تمام وقت و ۴/۱ سال برای شاغلان پاره وقت تغییر کرد. همان گونه که مشاهده می‌شود میانگین فاصله ازدواج تا موالید اول برای زنان شاغل تمام وقت، ۰/۲۱ و برای زنان شاغل پاره وقت، ۰/۴۰ کاهش پیدا کرده است و اختلاف به ۱/۱۹ رسیده است. این اختلافات چشمگیر در میانگین فاصله موالید اول تا موالید

اول و فاصله فرزند اول تا فرزند دوم را کاهش و احتمال رسیدن به فرزند دوم را افزایش می‌دهد؛ اما کاهش احتمال رسیدن به فرزند اول را منجر می‌شود. به عبارت دیگر، شغل پاره‌وقت با بیشتر شدن احتمال به دنیا آوردن فرزند در زنانی مرتبط بود که قبلاً یک فرزند داشتند. این امر احتمالاً از این حقیقت ناشی می‌شود که این زنان در هنگام به دنیا آوردن فرزند اول به دلیل نگرانی از ثبات خودشان در بازار کار به صورت تمام‌وقت کار می‌کردند و کمبود زمان برای مسئولیت خانوادگیشان را تجربه کرده‌اند؛ اما برای به دنیا آوردن فرزند دوم از ساعت کاری خود کاسته‌اند و در نتیجه، زودتر به فرزند دوم رسیده‌اند. درباره شغل‌های پاره-وقت، این نکته گفتنی است که بجز بخش‌های خاص، برای مثال هتل‌ها، رستوران‌ها و مشاغل دستمزد پایین، شواهد تجربی کمی وجود دارد که کیفیت اشتغال شاغلان پاره‌وقت، کمتر از شاغلان تمام‌وقت باشد. همچنین، شغل پاره‌وقت بر اساس تعادل زندگی کاری، تنش بین کار و خانواده را کاهش می‌دهد.

در کشورهایی که شغل پاره‌وقت، کمتر در دسترس است، سطوح بالاتر فشار شغلی و تضاد کار - خانواده با میزان باروری کمتر مرتبط است؛ بنابراین از زنان در کشورهایی مثل ایران انتظار می‌رود فشردگی زمانی شدیدتری را هنگام ترکیب مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی تجربه کنند. پس اشتغال زنان باید به گونه‌ای طراحی شود که زنان در عین شاغل بودن و تحصیلات دانشگاهی، فرزندآوری هم داشته باشند؛ در این صورت، سیاست‌های جمعیتی کشور موفق خواهد شد؛ زیرا هم گامی در جهت توسعه کشور برداشته شده و هم گروهی را حمایت کرده است که باروری پایین دارند. بنابراین، هرچقدر وضعیت افراد را در جنبه‌هایی مانند رفاه و امنیت اجتماعی تقویت کنیم، احتمال افزایش باروری آنها بیشتر می‌شود. در ادامه نیز باید سیاست‌های جمعیتی، اقتصادی و اجتماعی هوشمندانه‌ای در این خصوص اتخاذ شود تا با افزایش امنیت شغلی زنان و با حمایت‌های قانونی از

جدول ۳- میزان باروری جزئی کنترل‌شده و کنترل‌نشده برحسب مقدار ساعت کاری زنان شاغل ۴۰-۲۰ ساله بررسی‌شده شهر اصفهان، ۱۳۹۳

مقدار ساعت کاری	میزان باروری جزئی	
	کنترل‌نشده	کنترل‌شده
تمام‌وقت	۱/۲۰	۰/۹۸
پاره‌وقت	۱/۲۸	۱/۰۶

نتایج میزان باروری جزئی براساس اطلاعات پیمایش ۱۳۹۳ اصفهان در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج نشان‌دهنده تفاوت‌هایی برحسب مقدار ساعت کاری و همچنین با کنترل و بدون کنترل متغیرهای اقتصادی و اجتماعی طی دوره مطالعه شده است. مشاهده می‌شود میزان باروری جزئی برای هر زن شاغل تمام‌وقت قبل از کنترل، ۱/۲۰ فرزند و بعد از کنترل، ۰/۹۸ فرزند است و برای هر زن شاغل پاره‌وقت، ۱/۲۸ فرزند قبل از کنترل و ۱/۰۶ فرزند بعد از کنترل است. پس ملاحظه می‌شود میزان باروری جزئی زنان شاغل پاره‌وقت نسبت به زنان شاغل تمام‌وقت، قبل و بعد از کنترل، ۰/۰۸ بیشتر است. به عبارت دیگر، زنان شاغل پاره‌وقت نسبت به زنان شاغل تمام‌وقت تعداد فرزند بیشتری به دنیا می‌آورند.

بحث و نتیجه

این مطالعه بررسی کرد چگونه ساعت کاری زنان با باروری در پنج سال مطالعه شده ارتباط پیدا می‌کند و چگونه ساعت کاری بر سازگاری زنان در نقش‌های شغلی و خانوادگی اثر می‌گذارد؛ براساس این، فرض شد زنان شاغل پاره‌وقت، باروری بالاتری نسبت به زنان شاغل تمام‌وقت دارند. در نهایت نتایج کلی با محاسبه میزان باروری جزئی نشان داد زنان شاغل پاره‌وقت نسبت به زنان شاغل تمام‌وقت، تعداد فرزند بیشتری به دنیا می‌آورند که در این رابطه، تفاوت‌هایی بین زنان در سطح و الگوی باروری مشاهده شد و هنگامی که تفاوت‌ها برحسب رتبه مولید بین این دو گروه شغلی بررسی شد، نتایج نشان داد شغل پاره‌وقت، فاصله ازدواج تا فرزند

- Allen, T.D. & Shockley, K. (2009) Flexible Work Arrangements: Help or Hype?, in D.R. Crane & E.J. Hill (Eds), *Handbook of Families and Work: Interdisciplinary Perspectives*, University Press of America, Lanham, p. 265-84.
- Baizan, P. (2005) Couples' Career and Fertility. An Event History Analysis of the ECHP Samples of Denmark, Italy, Spain and United Kingdom, *paper presented to the XXV International Population Conference*, Tours (France), 18-23.
- Becker, G. S. (1960) An Economic Analysis of Fertility. In National Bureau of Economic Research (Ed.), *Demographic and economic change in developed countries* (p. 209-240). Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Begall, K. & Mills, M. (2011) "The Impact of Subjective Work Control, Job Strain and Work-Family Conflict on Fertility Intentions: a European Comparison", *European Journal of Population*, 27(4): 433-56.
- Berkowitz King, R. (2005) The Case of the American Women: Globalization and the Transition to Adulthood in an Individualistic Regime, in H.P. Blossfeld, E. Klizing, M. Mills & K. Kurz (eds.), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Routledge, London and New York, p. 305-26.
- Byron, K. (2005) "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents", *Vocational Behavior*, 67(2): 169-98.
- Corijn, M. (2001) Transition to Adulthood in Flanders (Belgium), in M. Corijn & E. Klizing (eds.), *Transition to Adulthood in Europe*, Kluwer Academic Publishers, Dordrecht, p. 103-30.
- Del Boca, D. (2002) "The Effect of Child Care and Part-Time Opportunities on Participation and Fertility Decisions in Italy", *Population Economics*, 15(3): 549-73.
- Del Boca, D. Pasqua, S. & Pronzato, C. (2009) "Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Contexts", *Oxford Economic Papers*, 61: 147-71.
- Eini-Zinab, H. (2010) "The effect of child mortality on fertility in India". *PhD Dissertation in East-West Center*, Honolulu, HI, USA.
- Ermisch, J. F. (1989) "Purchased Child Care, Optimal Family Size and Mother's Employment Theory And Econometric Analysis". *Journal of Population Economics*, 2(2), 79-102.
- Esping-Anderson G. (2009) *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge, Polity Press.
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007) "The Good, the Bad, and the Unknown About
- آنها بسترهای لازم برای موفقیت سیاست‌های جمعیتی و مهم‌تر از آن، افزایش کیفیت فرزندان فراهم شود. همچنین، دولت و سیاست‌گذاران با حمایت از زنان شاغل دارای فرزند و ایجاد بسترهای مناسب برای رفاه حال این دسته از زنان، برای افزایش فرزندآوری آنها در زمان مناسب و بدون هرگونه دغدغه شغلی، در افزایش رضایت عمومی آنها از زندگی نقش مؤثری ایفا کنند که این خود در افزایش راندمان و بهره‌وری آنها در زمان کار نیز مؤثر است و ضمن افزایش ساعات کار مفید آنها اشتباهات شغلی و به تبع آن خسارات ناشی از آن را نیز به حداقل برسانند که این خود در بهبود شرایط اقتصادی جامعه و بازگشت غیرمستقیم بخشی از هزینه‌های مرتبط با حمایت از زنان شاغل نقش زیادی دارد. همچنین به نظر می‌رسد دولت و سیاست‌گذاران با ایجاد بسترهای مناسب برای حمایت از زنان به‌ویژه زنان شاغل، کمیت فرزندآوری و کیفیت تربیت فرزندان را می‌توانند به‌صورت متوازن مدنظر قرار دهند و در دستیابی به نتایج مدنظر در سیاست‌های جمعیتی موفق‌تر باشند.

منابع

- رستگارخالد، ا. (۱۳۸۵). *خانواده، کار، جنسیت*، تهران: شورای فرهنگی و اجتماعی زنان.
- کروثرز، ج. (۱۳۷۸). *جامعه‌شناسی مرتن*، ترجمه: کسایی، ز. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- میرزایی، م.؛ کوششی، م. و ناصری، م.ب. (۱۳۷۵). «برآورد و تحلیل شاخص‌های حیاتی جمعیتی کشور در سرشماری‌های ۱۳۶۵ و ۱۳۷۰»، تهران: مؤسسه مطالعات و تحقیقات اجتماعی، بخش تحقیقات جمعیت‌شناسی.
- Aaberge, R. Colombino, U. Del Boca, D. Ermisch, J. Francesconi, M. Pasqua, S. & Strøm, S. (2005) Labor Supply and Fertility in Europe and the U.S. ', in D. Boeri, D. Del Boca & C. Pissarides (Eds), *Women at Work: An Economic Perspective*, Oxford University Press, Oxford, p. 125-53.

- Liefbroer, A.C. (2005) Transition from youth to adulthood in the Netherlands", in H.-P. Blossfeld, E. Klijzing, M. Mills & K. Kurz (eds), *Globalization, Uncertainty and Youth in Society*, Routledge, London and New York, p. 83-104.
- McDonald, P. (2000) "Gender Equity In Theories Of Fertility Transition". *Population and Development Review*, 26(3): 427-439.
- Oláh, L.S. (2003) Gendering Fertility: Second Births in Sweden and Hungary", *Population Research and Policy Review*, 22(2): 171-200.
- OECD (1999) Recent Labour Market Developments and Prospects: Special Focus on the Quality of Part-Time Jobs, OECD, Paris OECD 2011, Doing Better for Children, OECD, Paris.
- OECD (2016) OECD employment database 2015, Paris, Online available at: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=STLABOUR>
- O'Reilly, J. and Fagan, C. (1998) *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Plantenga, J. Remery, C. Figueiredo, H. & Smith, M. (2009) "Towards a European Union Gender Equality Index", *Journal of European Social Policy*, 19(1): 19-33.
- Retherford, R. Ogawa, N. Matsukura, R. and Eini-Zinab, H. (2010) "Multivariate Analysis of Parity Progression-based Measures of the Total Fertility Rate and its Components". *Demography*, 47 (1): 97-124.
- Schmitt, C. (2012) "Labour Market Integration, Occupational Uncertainty, and Fertility Choices in Germany and the UK", *Demographic Research*, 26(12): 253-92.
- Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences", *Journal of Applied Psychology*, 92(6): 1524-1541.
- Fiori, F. Rinesi, F. Pinnelli, A. and Prati, S. (2013) "Economic Insecurity And The Fertility Intentions Of Italian Women With One Child". *Population Research and Policy Review*, 32(3), 373-413.
- Grogan, L. (2006) "An Economic Examination of The Post-Transition Fertility Decline In Russia". *Post-Communist Economies*, 18(4): 363-397.
- Goode, W. J. (1960) "A Theory of Role Strain", *American Sociological Review*, 25(4): 483-496.
- Gornick, J.C. & Heron, A. (2006) "The Regulation of Working Time as Work-Family Reconciliation Policy: Comparing Europe, Japan, and the United States", *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 8(2): 149-166.
- Hegewisch, A. & Gornick, J.C. (2011) "The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment": *a Review of Research From OECD Countries, Community, Work & Family*, 14(2) : 119-38.
- Hill, E.J. Erickson, J.J. Holmes, E.K. & Ferris, M. (2010) "Workplace Flexibility, Work Hours, and Work-Life Conflict: Finding an Extra Day or Two", *Journal of Family Psychology*, 24(3): 349-58.
- Horton, P. and Chester, B. Hunt, L. (1989) *Sociology*. New York, Mc Graw Hill.
- Jaumotte, F. (2003) "Labour Force Participation of Women: Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries", *OECD Economic Studies*, 37: 52-108.
- Kelly, E.L. Moen, P. & Tranby, E. (2011) "Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict", *American Sociological Review*, 76(2):265-90.
- Kreyenfeld, M. (2001) "Work/Family Processes and Socioeconomic Outcomes", *Vierteljahrshefte Zur Wirtschaftsforschung*, 70: 74-9.
- Kreyenfeld, M. (2005) *Economic Uncertainty and Fertility Postponement: Evidence from German Panel Data*, Max Planck Institute for Demographic Research, Rostock.
- Liefbroer, A.C. & Corijn, M. (1999) "Who, What, Where, and When? Specifying the Impact of Educational Attainment and Labour Force Participation on Family Formation", *European Journal of Population*, 15(1): 45-75.