

بررسی سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در ایران

محمدعلی فیض‌پور*

گلسا صالحی فیروزآبادی**، بابک ده‌موبد***

چکیده

سند چشم‌انداز ج.ا.ا در حکم بالاترین سند پس از قانون اساسی، ایجاد فرصت‌های برابر و توزیع مناسب درآمد را یکی از اهداف چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ قلمداد کرده است که این مهم نیز در گرو توسعه موزون بازار کار است و از این رو، بررسی سطح توسعه این بازار به تفکیک جنسیت هدف اصلی این مقاله است. برای تعیین سطح توسعه بازار کار از میان شاخص‌های متعدد این بازار، چهار شاخص نرخ بیکاری، سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص، سهم شاغلان بخش صنعت و سهم شاغلان بخش خصوصی در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ انتخاب و برای تلفیقشان از روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال استفاده شده است. نتایج این بررسی نشان می‌دهد که در دوره مذکور سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت دچار دوگانگی و به نفع بازار کار مردان بوده است. در مقایسه سال‌های آغازین و پایانی این دوره نیز این تفاوت نه‌فقط در راستای اهداف برنامه‌های کلان کشور کاهش نیافته، بلکه روندی صعودی را طی کرده است.

کلیدواژه‌ها: توسعه بازار کار، بازار کار زنان، شاخص‌های بازار کار، روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال.

۱. مقدمه

تقویت توانمندی‌های زنان یکی از موضوعات محوری در فرایند توسعه بسیاری از

* استادیار دانشکده اقتصاد و مدیریت، دانشگاه یزد m.a.feizpour@yazduni.ac.ir

** کارشناس ارشد علوم اقتصادی، دانشگاه تهران مرکز (نویسنده مسئول) Golsa.Salehi@Gmail.Com

*** کارشناس ارشد اقتصاد صنعتی، دانشگاه یزد B.Dehmoobed@Gmail.Com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۳/۷، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۲/۱۰

کشورهاست؛ از این رو بنا بر نظر امینی و احمدی (۱۳۸۸) عوامل دخیل در این موضوع، از جمله آموزش زنان، الگوی مالکیتشان و با فراتر رفتن از این متغیرها، عواملی دیگر مانند ترتیبات اشتغال، طرز تلقی خانواده و جامعه درباره فعالیت‌های زنان و شرایط اقتصادی و اجتماعی اهمیت خاصی دارند. در ایران نیز به این مهم با قوانینی نظیر برنامه ملی توسعه «کار شایسته» به منزله گفتمان جدید عرصه کار و توسعه در برنامه چهارم توسعه توجه شده است. در این برنامه حقوق بنیادین کار، از جمله تساوی مزدها برای زن و مرد در مقابل کار هم‌ارزش، گسترش حمایت‌های اجتماعی به معنی برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب مدنظر قرار گرفته است. افزون بر آن، در برنامه‌های توسعه پیش از برنامه چهارم نیز به اهمیت بررسی اشتغال زنان توجه شده بود. برای مثال، ماده ۱۵۸ برنامه سوم توسعه مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری را موظف کرده است طرح‌های لازم برای افزایش فرصت‌های اشتغال زنان و ارتقای شغلی آنان را در چهارچوب تمهیدات پیش‌بینی شده در این قانون و متضمن اصلاحات ضروری در امور اداری و حقوقی تهیه و به منظور تصویب به هیئت وزیران ارائه کند. با وجود این، مطالعات انجام‌شده در سال‌های گذشته در ایران به تفکیک شاخص‌های گوناگون بازار کار، همانند مطالعه امینی (۱۳۸۳) نشان‌دهنده عدم تعادل در بازار کار ایران به تفکیک جنسیت بوده است، اما باید توجه داشت که بررسی شاخص به شاخص بازار کار نمی‌تواند نتایج دقیق و روشنی از سطح کلی توسعه بازار کار کشور نشان دهد و بر این اساس، یافتن شاخص‌ها و روش تجمع آن‌ها و در نتیجه، طبقه‌بندی سطح توسعه بازار کار زنان و مردان اهمیت یافته است. از این رو، این پژوهش می‌کوشد با استفاده از شاخص‌های عمده بازار کار و روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال (topsis) توسعه بازار کار زنان و مردان را در استان‌ها و روند تغییراتشان را در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ بررسی و مقایسه می‌کند.

۲. جنسیت و توسعه بازار کار؛ مبانی نظری

برآورد سطح توسعه بازار کار با تأکید بر جنسیت یکی از رویکردهایی است که در ادبیات توسعه کشورهای گوناگون مشاهده می‌شود. نظریه‌پردازان متعددی نیز کوشیده‌اند تأثیرگذاری جنسیت در بازار کار را تبیین و بررسی کنند که نظریاتشان در چند دسته کلی به شرح ذیل تقسیم می‌شود:

۱.۲ نظریات نئوکلاسیک

نظریات نئوکلاسیک در زمینه عدم تعادل موجود در بازار کار و پایین بودن میزان اشتغال، سطح دستمزد و سطح مهارتی و امنیتی شغل زنان در برابر مردان به فروض عقلایی متوسل شده است و بیان می‌کند که زنان به دلیل بر خورداری کم‌تر از سرمایه انسانی، مانند آموزش همچنین بهره‌وری و لزوم ترک شغل به سبب ازدواج و نگهداری از کودکان و در نتیجه، بهینه نبودن آموزش شغلی به این قشر از جمعیت، در مقایسه با مردان دستمزد و جایگاه شغلی پایین‌تری دارند. با وجود این، بررسی‌های انجام شده در کشورهای متعدد نشان می‌دهد که تبعیض در سرمایه انسانی فقط بخشی از تفاوت‌های بازار کار زنان و مردان را توجیه می‌کند.

۲.۲ نظریات تفکیک بازار کار

نظریات تفکیک بازار کار در راستای تکمیل نظریات نئوکلاسیک ارائه شده است و در طبقه‌بندی بازار کار طیف وسیع‌تری را در نظر می‌گیرد. دوگانگی بازار کار یکی از نظریاتی است که در این زمینه مطرح می‌شود. نظریه دوگانگی (dual labour market theory) عبارت است از وجود ناهماهنگی یا عدم تعادل در ساختار اقتصاد ملی یا بخشی از کشور؛ به طوری که یکی از دو بخش در مقایسه با دیگری در شرایط اقتصادی و اجتماعی بهتری قرار گرفته باشد. این دو بخش دوش به دوش هم، ساختار اقتصاد ملی یا بخشی از اقتصاد را می‌سازند و حالتی نامتجانس و غیرهمگن به نظام می‌دهند. حتی مسیر حرکت این دو بخش می‌تواند کاملاً متفاوت و برداشت‌هایشان از توسعه و رشد کاملاً متضاد باشد (آسایش، ۱۳۷۵: ۶۹). بر همین اساس، به بیان مفهوم بازار کار دوگانه، بازار کار می‌تواند با توجه به دو بخش مجزای اولیه و ثانویه تقسیم شود. در بازار کار اولیه، وجود تقسیم کار، شاغلان ماهر، دستمزدهای بالا و بازبودن راه برای ارتقای شغلی و ثبات شاغلان باعث می‌شود ویژگی‌های این بازار به بازار کار مردان بسیار نزدیک شود. در بازار کار ثانویه برخلاف بازار کار اولیه، تقسیم کار وجود ندارد، دستمزدها کم است، تغییرات شغلی زیاد و امکان ارتقای شغلی کم‌تر از بازار کار اولیه است (Launov, 2004: 5). «مشاغل زنانه نیز عمدتاً کم‌تر به سرمایه‌گران مجهزند، سودآوری کم‌تری دارند، تا حدودی موقتی و ناامن‌اند، دورنمای پیشرفت کم‌تری دارند و دستمزد کم‌تری نیز کسب می‌کنند» (شیبانی و افشاری، ۱۳۸۰: ۲) که این ویژگی‌ها، به‌ویژه تغییرات و بی‌ثباتی را

عمدتاً می‌توان در بازار کار ثانویه مشاهده کرد. این نظریه در توضیح تفاوت‌های موجود در بازار کار مردان و زنان قابلیت‌های زیادی دارد. با وجود این، بر اساس نظر محققانی چون نوروزی (۱۳۸۳) به این موضوع نمی‌پردازند که چرا جنسیت در نقش متغیری بااهمیت در تقسیم بازار کار عمل می‌کند. به باور صاحب‌نظران، به احتمال فراوان علت اصلی در بیرون قلمرو اقتصاد و در واقع در میان ساختارهای اجتماعی و فرهنگی جوامع قرار گرفته است.

۳.۲ نظریه‌های جنسیتی

فرض اصلی در نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده به یکدیگر مرتبط و جزئی از نظام کلی اجتماعی است که در آن، زنان تابع مردان‌اند. نکته مهم در این نظریه‌ها کار خانگی، به‌ویژه مراقبت از کودکان است که به زنان اختصاص دارد (شیبانی و افشاری، ۱۳۸۲: ۵). نظریه‌های جنسیتی بیان می‌دارند که ارزش مشاغل زنان تابعی از ارزش کار آنان در خانواده است؛ بنابراین مشاغل زنان کم‌ارزش و بدون نیاز به مهارت تلقی می‌شود. افزون بر آن، مشاغل زنان در نظریه‌های جنسیتی شامل کلیشه‌هایی مانند ماهیت مراقبتی بودن، نیازمند مهارت‌های دستی بودن و نیاز به صداقت بیش‌تر داشتن است که در مشاغل مردان کم‌تر دیده می‌شود. همچنین از نظر تئوری‌های جنسیتی، خصوصیات زنانه‌ای مانند نیروی جسمانی کم‌تر، تمایل کم‌تر به سفر و بی‌رغبی به نظارت دیگران منجر به تخصیص شدن پاره‌ای از مشاغل برای مردان می‌شود. از دیگر مسائلی که نظریه‌های جنسیتی برای تفکیک بازار کار بدان می‌پردازد مزاحمت‌هایی است که در محیط کار برای زنان وجود دارد و باعث می‌شود این قشر به انجام فعالیت در محیط‌های کاری مردانه تمایل کم‌تری داشته باشند.

بر این اساس و با توجه به مطالب ارائه‌شده انتظار می‌رود بازار کار به تفکیک جنسیت ناهمگون باشد و با توجه به اهداف برنامه‌های توسعه و چشم‌انداز ج.ا.ا در راستای عدالت و توزیع برابر درآمد، مانعی برای دستیابی به توسعه پایدار است. از این رو، در این تحقیق سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در ایران بررسی شده است.

۳. ادبیات موضوع

تفکیک توسعه بازار کار بر حسب جنسیت از مفاهیم بسیار مهم است و مطالعات متعددی در این زمینه صورت گرفته است. از میان مطالعاتی که به توسعه بازار کار به تفکیک

جنسیت پرداخته‌اند می‌توان به مطالعه‌ی اسد و آرتز (Assaad and Arntz) (۲۰۰۵) اشاره کرد. اسد و آرتز در این راستا به بررسی تفاوت‌های بازار کار زنان و مردان مصر در سال‌های ۱۹۸۸ تا ۱۹۹۸ پرداخته و نشان داده‌اند تفاوت‌های موجود در سطح حقوق و دستمزد زنان و مردان در این دوره، به‌ویژه در بخش خصوصی افزایش یافته است. همچنین این محققان عمده‌ترین دلیل این مسئله را فعال‌نبودن زنان به سبب وجود محدودیت دانسته‌اند.

فاروق و سلیمان (Farooq and Sulaiman) (۲۰۰۵) در تحقیقی به بررسی نابرابری در بازار کار زنان و مردان در پاکستان پرداخته‌اند. آن‌ها با بررسی حقوق و دستمزد ماهیانه زنان و مردان، تبعیض درخور توجهی را در قبال پرداختی‌های زنان در پاکستان نشان داده‌اند. بر همین اساس، این فرضیه، که نیروی کار مرد به برتری اقتصادی بر نیروی کار زن در شرایط مشابه تمایل دارد، تأیید شده است. این محققان برای برطرف کردن تبعیض جنسیتی در بازار کار، تحصیلات و آموزش زنان را مطرح کرده‌اند.

در تحقیق ازمت و همکاران (Azmat, Güell and Manning) (۲۰۰۶) به تشریح شکاف جنسیتی در بازار کار بر اساس نرخ بیکاری در کشورهای OECD پرداخته شده است. بر اساس این پژوهش، در شکاف جنسیتی بیکاری در این کشورها ناهمگونی درخور توجهی وجود دارد. آن‌ها در مدلسازی شرایط بازار کار، ملاحظات اخلاقی و شرایط خانواده را لحاظ کرده‌اند. این پژوهش نشان می‌دهد عواملی نظیر پرداخت متفاوت به زنان و مردان، مزایای بیکاری، معافیت‌های مالیاتی، ساعت‌های کاری و نداشتن نظارت مناسب دولت باعث این تفاوت جنسیتی در بازار کار شده است که نتیجه‌اش نرخ بیکاری متفاوت زنان و مردان است.

سو و حشمتی (Su and Heshmati) (۲۰۱۱) نیز در تحقیق خود به تحلیل بازار کار زنان و مردان با تأکید بر تفاوت حقوق و دستمزد در بازار کار مناطق شهری چین پرداخته‌اند. این مطالعه نشان می‌دهد که مردان در چین در بیش‌تر موارد بیش‌تر از زنان حقوق و دستمزد دریافت می‌کنند و افزون بر آن، تبعیض در استخدام هم این ناهمگونی بازار کار را دو چندان می‌کند. همچنین این پژوهش بیان می‌دارد تجربه‌ی کاری و سطح تحصیلات دو عاملی‌اند که باعث تفاوت در بازار کار زنان و مردان شده‌اند.

بیکاکوا (Bicakova) (۲۰۱۲) در پژوهش خود افزون بر اشاره به شکاف در بازار کار مردان و زنان با توجه به نرخ بیکاری، به بررسی دلایل این شکاف نیز پرداخته است. در این تحقیق، شکاف جنسیتی درباره‌ی نرخ بیکاری به اثرات تولد فرزند بر مشارکت نیروی کار

زنان نسبت داده شده است. همچنین در این پژوهش نشان داده شده است که در کشورهای اروپای شرقی کارفرمایان به استخدام زنان متأهل تمایل کمتری دارند و این مسئله نیز عامل ایجاد شکاف جنسیتی در بازار کار است.

در ایران نیز با استفاده از شاخص‌های عمده بازار کار، به‌ویژه نرخ اشتغال و بیکاری و با تأکید بر تقسیم‌بندی جنسیتی، مطالعاتی صورت گرفته است. یکی از جامع‌ترین این مطالعات، تحقیق امینی (۱۳۸۳) است که به بررسی پیدایش شغل‌های پرتراکم و پیامدهای آن برای زنان در بازه زمانی ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۱ پرداخته است. نتایج این مطالعه نشان‌دهنده نرخ پایین مشارکت زنان، تمرکز اشتغال آن‌ها در معدودی از فعالیت‌های اقتصادی و سطح بالاتر نرخ بیکاری زنان، به‌ویژه جوانان در مناطق شهری در مقایسه با نرخ بیکاری مردان است. همچنین براساس نظرات نگارنده، شاخص‌های جنسیتی بازار کار در مناطق گوناگون کشور متفاوت بوده است و نشان‌دهنده عدم تعادل در استان‌های کشور است.

نوروزی (۱۳۸۳) نیز در تحقیق خود با استفاده از داده‌های سال‌های ۱۳۷۵، ۱۳۷۹، و ۱۳۸۲ به بررسی جنسیتی ساختار شغلی در بازار کار ایران پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان‌دهنده محدودیت تنوع شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان ایران است. علاوه بر آن، درآمد حاصل از کار زنان حتی در سطوح تحصیلی برابر با مردان به مراتب کم‌تر است.

سعادت و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیق خود با استفاده از مدل‌های اقتصادسنجی فضایی و داده‌های اقتصادی - اجتماعی ۱۳۸۵ مرکز آمار ایران، با لحاظ کردن تفکیک جنسیتی در برخی از این تحلیل‌ها، ساختار فضایی تفاوت‌های بیکاری منطقه‌ای ایران را در سطح ۳۳۶ شهرستان بررسی کرده‌اند. یافته‌های این مطالعه نشان‌دهنده آن است که در هر منطقه، افزایش نرخ مشارکت مردان و زنان باعث افزایش نرخ بیکاری آن منطقه خواهد شد، اما اثر افزایش نرخ مشارکت زنان بیش‌تر از نرخ مشارکت مردان بوده است.

تحقیق میرشجاعی و ارضروم چیلر (۱۳۸۸) از دیگر مطالعات صورت‌گرفته در زمینه بازار کار ایران با در نظر گرفتن جنسیت است. این پژوهش بازار کار را از جهات متفاوت، مانند تفکیک منطقه‌ای و سن در ۱۳۷۸ بررسی کرده است و نتیجه‌گیری کرده است که عدم تعادل بازار کار از بعد جنسیتی، یکی از مختصات بازار کار ایران به شمار می‌رود.

در میان مطالعات انجام‌شده، گروهی دیگر از مطالعات نیز به بررسی ویژگی‌های بازار کار زنان پرداخته‌اند که از آن جمله می‌توان به تحقیق شیبانی و افشاری (۱۳۸۰)

اشاره کرد. در این تحقیق با استفاده از روش داده - ستانده به ضریب اشتغال زنان در بخش‌های گوناگون اقتصادی بر حسب میزان سواد و مهارت در دو بخش دولتی و خصوصی پرداخته شده است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که با توجه به ساختار فعلی بخش خصوصی، تداوم این فرایند بر اشتغال زایی برای زنان با آموزش متوسط و پایین‌تر اثر مثبت دارد، اما اثر آن در ایجاد شغل برای زنانی که تحصیلات عالی دارند محدود است. افزون بر آن، بخش منسوجات بالاترین ضریب اشتغال را برای زنان بی‌سواد دارد. برای زنان با تحصیلات متوسط بخش بهداشت و برای زنان دانش‌آموخته دو بخش آموزش عالی و آموزش و بهداشت بالاترین ضریب اشتغال را دارند.

امینی و احمدی (۱۳۸۸) نیز در تحقیق خود، خود اتکایی اقتصادی زنان روستایی و عوامل تأثیرگذار در آن را در مرکز استان اصفهان بررسی کرده‌اند و نشان داده‌اند که نیاز مبرم خانواده دلیل اصلی اشتغال درصد قابل توجهی از زنان روستایی است. با وجود این، اغلب این زنان امکان استفاده از درآمد خود را به صورت مستقل نداشته‌اند.

در مجموع، عمده مطالعات صورت گرفته نشان می‌دهد که توسعه بازار کار مفهومی است که با توجه به جنسیت متفاوت است. از سوی دیگر، با وجود مطالعات انجام شده در زمینه بازار کار به تفکیک زنان و مردان، باید توجه داشت بیش‌تر مطالعات انجام شده در ایران بازار کار را فقط با یکی از شاخص‌های آن بررسی کرده‌اند و در هیچ‌یک ترکیب این شاخص‌ها به منزله واحد سنجش همگن برای بررسی سطح توسعه بازار کار استفاده نشده است. بر همین اساس، در این پژوهش سعی شده است توسعه بازار کار زنان و مردان استان‌های کشور در دوره ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ با استفاده از ترکیب شاخص‌های بازار کار بررسی شود.

۴. شاخص‌های بازار کار و ویژگی‌های آن‌ها

برای بررسی و تحلیل توسعه یافتگی بازار کار، اولین مرحله شناسایی شاخص‌هایی است که نشان‌دهنده کیفیت بازار کار باشد. در ایران اگرچه مرکز آمار در سال‌های گذشته، نیازهای آماری بخش نیروی انسانی در کشور را از طریق طرح‌های سرشماری نفوس و مسکن و طرح‌های نمونه‌گیری وزارت کار و امور اجتماعی تأمین می‌کرد، اما از آن‌جا که هدف اصلی طرح‌های نفوس و مسکن دستیابی به شاخص‌های نیروی کار نبوده است و نیز فاصله زمانی ده ساله میان اجرای سرشماری‌ها فاصله‌ای طولانی قلمداد می‌شود، آمار

به دست آمده با استفاده از این شیوه پاسخ گوی نیازهای برنامه ریزی مربوط به نیروی کار نبود (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵: ۴). از این رو، از ۱۳۷۳ طرح های متعددی برای آمارگیری از نیروی کار در سطح کشور صورت گرفته است که در آن میان، از ۱۳۸۴ طرح آمارگیری از نیروی کار به صورت سالیانه و فصلی برای کل کشور و نیز استان ها به تفکیک جنسیت آغاز شده است. از این رو، در این پژوهش نیز از شاخص های بازار کار زنان و مردان استان های کشور طی دوره ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ منتشر شده در گزارش نتایج آمارگیری بازار کار مرکز آمار ایران استفاده شده است. در این گزارش ها شاخص های عمده بازار کار، مانند نرخ مشارکت، نرخ اشتغال، نرخ جمعیت دارای اشتغال ناقص، نسبت اشتغال، سهم اشتغال در بخش های گوناگون به تفکیک جنسیت در استان ها ارائه شده است. همان طور که مشاهده می شود، برای بررسی توسعه بازار کار شاخص های زیادی وجود دارد که الزاماً وزن های یکسانی در محاسبه توسعه بازار کار نداشته اند و به همین دلیل در بسیاری از کارهای انجام شده نظر و سلیقه محقق نیز در محاسبات دخیل می شود. بنابراین، یافتن روشی مناسب برای وزن دهی به شاخص ها اهمیت بسیار بالایی دارد. هم بستگی شدید میان برخی از شاخص های بازار کار موضوع دیگری است که بی توجهی به آن نتایج را با تورش مواجه می کند.

۵. مدل و روش انجام پژوهش

با توجه به مشکلات مطرح شده، برای انجام این پژوهش نخست ضرایب هم بستگی میان شاخص ها محاسبه و شاخص هایی با کمترین ضریب هم بستگی و هم پوشانی انتخاب شده اند. این شاخص ها عبارت اند از نرخ بیکاری، سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص (نسبت جمعیت دارای اشتغال ناقص^۱ به جمعیت شاغل)، سهم اشتغال در بخش صنعت^۲ و سهم اشتغال در بخش خصوصی. با وجود این و با حذف نه شاخص از سیزده شاخص موجود، لازم است شاخص های انتخابی با یکدیگر تلفیق شوند تا با دستیابی به سطح توسعه بازار کار زنان و مردان در استان ها امکان مقایسه آنها فراهم شود. روش های آماری چندمتغیره متفاوتی برای این منظور طراحی شده است که در این میان، روش برترین پیشنهاد از راه حل ایدئال از مهم ترین آنها به شمار می رود. در این روش، که یونوهوانگ معرفی کرده است، با استفاده از روش آنتروپی شانن به هریک از شاخص ها وزنی متناسب داده می شود. در ذیل، مراحل دو روش آنتروپی و برترین پیشنهاد از راه حل ایدئال به صورت خلاصه ارائه شده است.

۶. وزن‌دهی شاخص‌ها با استفاده از روش آنتروپی شانن

۱. تشکیل ماتریس با درجه $m \times n$ که در آن m مناطق کشور (استان‌ها) و n شاخص‌هاست.
۲. محاسبه مجموع هر شاخص و تقسیم هریک از درایه‌های ماتریس بر آن.
۳. تشکیل ماتریس لگاریتم طبیعی مرحله دوم و ضرب آن در ماتریس مرحله دوم.
۴. محاسبه مجموع هر شاخص در ماتریس مرحله چهارم (S_x).
۵. محاسبه مقادیر E و K به صورت (m تعداد مناطق کشور است):

$$E_j = -K/S_{X_j} \quad K = 1/\ln(m) \quad (4)$$

۶. محاسبه d (درجه اهمیت) و وزن شاخص‌ها:

$$d_j = 1 - E_j \quad W_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^n d_j} \quad \sum_{j=1}^n W_j = 1 \quad (5)$$

۷. استانداردسازی و تلفیق شاخص‌ها با روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال

۱. تشکیل ماتریس با درجه $m \times n$ (m مناطق کشور و n شاخص‌هاست).
۲. استاندارد کردن ماتریس مرحله اول با فرمول:

$$n_{ij} = \frac{x_{ij}}{\sqrt{\sum_{j=1}^n x_{ij}^2}} \quad (6)$$

۳. ضرب کردن ماتریس مرحله دوم در وزن‌های به دست آمده از روش آنتروپی شانن
۴. محاسبه راه‌حل ایدئال مثبت و منفی

$$D_{1+} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{1j} - v_j^+)^2} \quad \text{و} \quad l = 1, 2, 3, \dots, m \quad (7)$$

$$D_{1-} = \sqrt{\sum_{j=1}^n (v_{1j} - v_j^-)^2} \quad \text{و} \quad l = 1, 2, 3, \dots, m \quad (8)$$

۵. تعیین نزدیکی نسبی هر گزینه به پاسخ ایدئال

$$CL_i^* = \frac{D_i^*}{D_m^* + D_f^*} \rightarrow i = 1, 2, \dots, m, 0 \leq CL_i^* \leq 1 \quad (9)$$

برای رتبه‌بندی، گزینه‌ای که در مقایسه با سایر گزینه‌ها بزرگ‌ترین فاصله نسبی را داشته باشد، بالاترین رتبه را به خود اختصاص خواهد داد.

۸. تعیین و مقایسه سطح توسعه بازار کار زنان و مردان به تفکیک استان‌ها

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، هدف اصلی این مقاله تعیین و مقایسه سطح توسعه بازار کار زنان و مردان در استان‌های کشور است. لازم به یادآوری است که دو شاخص نرخ بیکاری و سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص در بازار کار ماهیت ضد توسعه‌ای دارند و در روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال به صورت معکوس وارد شده‌اند. افزون بر آن، استان البرز، که در ۱۳۸۹ بخشی از استان تهران بوده است، در ۱۳۹۰ از این استان جدا شده است. بنابراین، نتایج بررسی توسعه بازار کار این استان برای سال‌های دیگر دوره وجود ندارد. در این قسمت نخست نتایج سطح توسعه بازار کار زنان، سپس نتایج سطح توسعه بازار کار مردان ارائه شده است.

۱.۸ تعیین سطح توسعه بازار کار زنان در استان‌های کشور

همان‌طور که در معرفی روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال بیان شد، یکی از مزایای این روش در مقایسه با روش‌های دیگر، تحلیل چندمتغیره وزن‌دهی آن به شاخص‌ها در محاسبات است که در این پژوهش، این مهم را روش آنتروپی شانن انجام داده است و نتایج این محاسبات در جدول ۱ ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، وزن شاخص‌ها در سال‌های گوناگون متفاوت است. شاخص نرخ بیکاری در ۱۳۸۴ و شاخص سهم اشتغال بخش صنعت در ۱۳۸۸ پراهمیت‌ترین شاخص‌های بررسی شده بوده‌اند. با وجود این، در اغلب سال‌های بررسی شده شاخص جمعیت دارای اشتغال ناقص بیش‌ترین وزن را به خود اختصاص داده است. شاخص سهم اشتغال در بخش خصوصی نیز در همه سال‌های بررسی شده کم‌ترین وزن را دارد. بر همین اساس، گفتنی است که در بررسی سطح توسعه بازار کار زنان، شاخص جمعیت دارای اشتغال ناقص به علت پراکندگی بیش‌تر در مقایسه با شاخص‌های

دیگر، اهمیت خاصی دارند و برای افزایش سطح توسعه این بازار توجه به این شاخص می‌تواند راهگشا باشد.

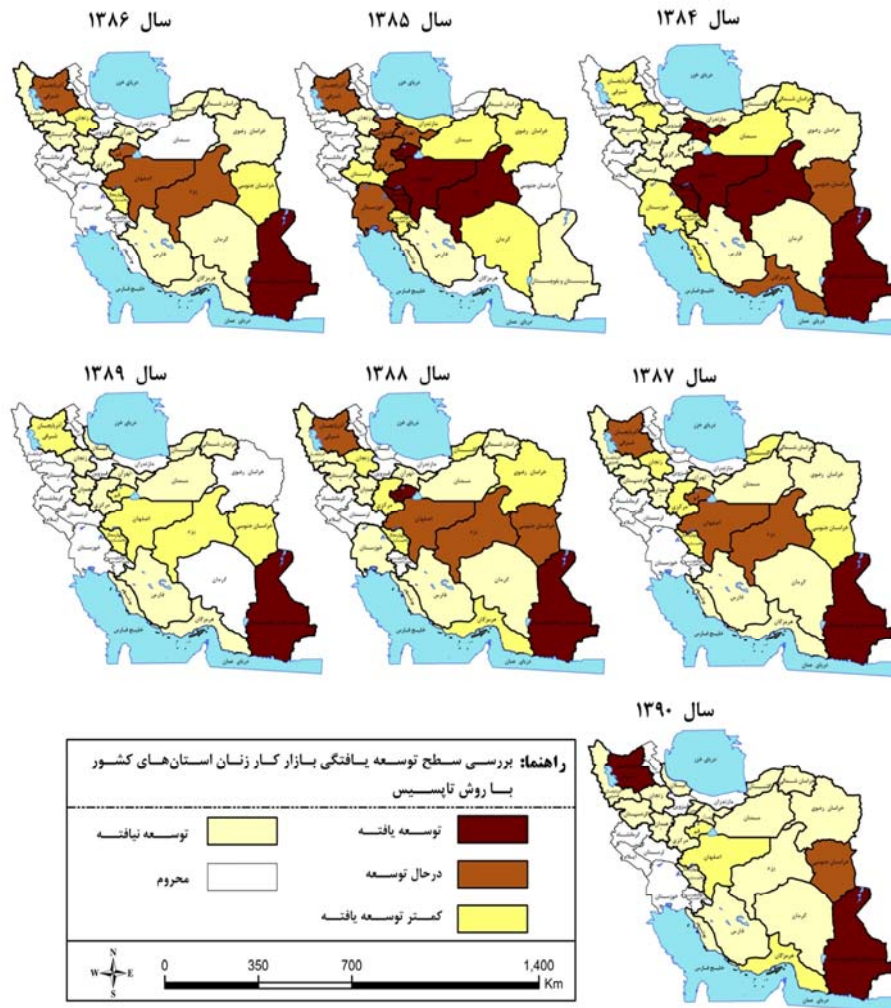
جدول ۱. وزن شاخص‌های عمده بازار کار زنان با روش وزن‌دهی آنتروپی

سهم اشتغال بخش صنعت	سهم جمعیت با اشتغال ناقص	نرخ بیکاری	سهم اشتغال بخش خصوصی	شاخص سال
۰/۱۲۹	۰/۳۸۴	۰/۴۸۴	۰/۰۰۲	۱۳۸۴
۰/۱۴۳	۰/۶۷۱	۰/۱۷۸	۰/۰۰۸	۱۳۸۵
۰/۳۰۲	۰/۵۴۵	۰/۱۴۰	۰/۰۱۲	۱۳۸۶
۰/۳۷۹	۰/۴۲۹	۰/۱۷۴	۰/۰۱۸	۱۳۸۷
۰/۴۱۲	۰/۳۳۶	۰/۲۲۳	۰/۰۲۹	۱۳۸۸
۰/۲۸۶	۰/۵۶۷	۰/۱۲۲	۰/۰۲۵	۱۳۸۹
۰/۲۸۱	۰/۶۷۰	۰/۰۹۷	-۰/۰۴۸	۱۳۹۰

بر اساس محاسبات تحقیق، ۱۳۹۱

نتایج بررسی سطح توسعه بازار کار زنان، که در جدول ۲ ارائه شده است، نشان می‌دهد استان چهارمحال و بختیاری در سال اول، استان قم در سال دوم، و استان سیستان و بلوچستان در دیگر سال‌های دوره بررسی شده توسعه‌یافته‌ترین استان‌ها از حیث بازار کار زنان بوده‌اند و در طیف دیگر، استان‌های ایلام و لرستان در کم‌ترین سطح توسعه بازار کار قرار داشته‌اند. نکته درخور توجه در زمینه سطح توسعه بازار کار زنان در طول سال‌های دوره، تغییر روند افزایش یا کاهش آن در هر استان است؛ به طوری که هیچ‌یک از استان‌های کشور در این زمینه روند صعودی یا نزولی منظمی را تجربه نکرده‌اند و فقط در این زمینه می‌توان به استان چهارمحال و بختیاری اشاره کرد که به طور نسبی در طول دوره، روند کاهشی منظمی داشته است و فقط در ۱۳۸۸ این روند اندکی صعودی شده و در سال بعد، با شدت بیشتری کاهش یافته است. با وجود این در میان استان‌ها، ایلام، کرمانشاه و فارس کم‌ترین و سیستان و بلوچستان، تهران، قزوین، و یزد بیش‌ترین

تغییرات را در سطح توسعه بازار کار زنان به خود دیده‌اند. شایان ذکر است که کم‌ترین تغییرات، اغلب در استان‌هایی با سطح پایین توسعه و تغییرات شدیدتر در استان‌هایی با سطح توسعه بالاتر رخ داده است.



تصویر ۱. توسعه بازار کار زنان در استان‌ها با روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال، ۱۳۸۴-۱۳۹۰
 بر اساس محاسبات تحقیق، حاصل از مقایسه تطبیقی سطح توسعه بازار کار استان‌های کشور، ۱۳۹۱
 مقایسه سطح توسعه بازار کار زنان در سال‌های آغازین و پایانی دوره بررسی شده^۳

محمدعلی فیض‌پور و دیگران ۱۰۱

بیان‌گر آن است که سطح توسعه بازار کار زنان در بیش‌تر استان‌های کشور کاهش یافته است. در این میان، فقط سطح توسعه بازار کار نه استان (آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، ایلام، سیستان و بلوچستان، قم، کرمانشاه، گلستان، و گیلان) با افزایش مواجه بوده است.

جدول ۲. ضرایب توسعه بازار کار زنان در استان‌ها با روش تاپسیس، ۱۳۸۴-۱۳۹۰

نام استان	کد استان	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰
آذربایجان شرقی	۳	۰/۴۸	۰/۷۱	۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۷۲	۰/۵۷	۰/۸۲
آذربایجان غربی	۴	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۳۶	۰/۱۸	۰/۲۷
اردبیل	۲۴	۰/۰۲	۰/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۴	۰/۲۰	۰/۱۶	۰/۱۲
اصفهان	۱۰	۰/۸۲	۰/۹۳	۰/۷۰	۰/۶۸	۰/۷۸	۰/۵۹	۰/۶۰
البرز	-	-	-	-	-	-	-	۰/۳۶
ایلام	۱۶	۰/۰۱	۰/۰۳	۰/۰۱	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۸
بوشهر	۱۸	۰/۴۹	۰/۲۷	۰/۱۷	۰/۲۲	۰/۳۲	۰/۲۷	۰/۲۱
تهران	۲۳	۰/۸۴	۰/۶۸	۰/۲۱	۰/۲۶	۰/۲۸	۰/۲۱	۰/۳۱
چهارمحال و بختیاری	۱۴	۰/۹۱	۰/۸۴	۰/۶۰	۰/۴۷	۰/۵۵	۰/۴۲	۰/۳۸
خراسان جنوبی	۲۹	۰/۶۳	۰/۱۲	۰/۵۰	۰/۵۳	۰/۷۱	۰/۵۰	۰/۶۱
خراسان رضوی	۹	۰/۲۹	۰/۴۳	۰/۲۸	۰/۲۵	۰/۴۲	۰/۲۰	۰/۲۵
خراسان شمالی	۲۸	۰/۴۳	۰/۳۸	۰/۳۴	۰/۳۲	۰/۳۷	۰/۲۱	۰/۲۶
خوزستان	۶	۰/۴۹	۰/۶۳	۰/۰۹	۰/۰۴	۰/۲۱	۰/۱۹	۰/۱۹
زنجان	۱۹	۰/۴۵	۰/۳۲	۰/۵۱	۰/۴۱	۰/۵۴	۰/۲۶	۰/۲۷
سمنان	۲۰	۰/۴۳	۰/۵۸	۰/۱۶	۰/۲۸	۰/۲۲	۰/۲۴	۰/۳۰
سیستان و بلوچستان	۱۱	۰/۸۲	۰/۲۲	۱/۰۰	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۸۹
فارس	۷	۰/۳۸	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۲۵	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۳۴
قزوین	۲۶	۰/۲۳	۰/۷۱	۰/۰۹	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۲	۰/۱۹
قم	۲۵	۰/۳۲	۰/۹۶	۰/۶۷	۰/۷۲	۰/۸۴	۰/۵۳	۰/۵۵
کردستان	۱۲	۰/۳۴	۰/۰۹	۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۳۵	۰/۱۴	۰/۲۲
کرمان	۸	۰/۳۴	۰/۴۱	۰/۲۸	۰/۲۶	۰/۳۰	۰/۱۲	۰/۲۵
کرمانشاه	۵	۰/۰۹	۰/۱۴	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۰۹	۰/۱۰	۰/۱۱
کهگیلویه و بویراحمد	۱۷	۰/۴۲	۰/۴۷	۰/۰۴	۰/۰۵	۰/۱۱	۰/۱۰	۰/۱۵
گلستان	۲۷	۰/۲۷	۰/۰۹	۰/۳۸	۰/۴۱	۰/۵۰	۰/۳۳	۰/۳۷
گیلان	۱	۰/۲۰	۰/۱۹	۰/۱۵	۰/۱۶	۰/۱۳	۰/۳۰	۰/۲۷
لرستان	۱۵	۰/۲۵	۰/۴۸	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۸
مازندران	۲	۰/۴۰	۰/۴۵	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۸	۰/۰۷	۰/۱۹

۱۰۲ بررسی سطح توسعه بازار کار به تفکیک جنسیت در ایران

نام استان	کد استان	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰
مرکزی	۰	۰/۳۶	۰/۶۶	۰/۲۹	۰/۴۷	۰/۵۵	۰/۳۱	۰/۳۲
هرمزگان	۲۲	۰/۶۲	۰/۱۴	۰/۳۰	۰/۲۷	۰/۴۸	۰/۳۵	۰/۵۶
همدان	۱۳	۰/۳۹	۰/۲۱	۰/۳۳	۰/۳۲	۰/۳۱	۰/۲۵	۰/۲۶
یزد	۲۱	۰/۸۴	۰/۹۱	۰/۶۴	۰/۶۹	۰/۷۵	۰/۴۴	۰/۲۹

بر اساس محاسبات تحقیق، حاصل از تلفیق شاخص‌های بازار کار کشور، ۱۳۹۱

البته لازم به یادآوری مجدد است که افزایش صورت گرفته در سطح توسعه بازار کار زنان این استان‌ها افزایشی دائمی و پایدار نبوده است.

۲۸ تعیین سطح توسعه بازار کار مردان در استان‌های کشور

همانند بخش قبلی نخست با توجه به بی‌نظمی هر سال به هر شاخص وزن خاصی اختصاص داده شده است که نتایجش را می‌توان در جدول ۳ مشاهده کرد. در طول دوره، شاخص سهم اشتغال در بخش خصوصی کم‌ترین بی‌نظمی و در نتیجه کم‌ترین وزن را به خود اختصاص داده است. از سوی دیگر، شاخص سهم اشتغال در صنعت در دو سال اول و سهم جمعیت با اشتغال ناقص در طول پنج سال برنامه توسعه چهارم بیش‌ترین بی‌نظمی و در نتیجه بیش‌ترین وزن را به خود اختصاص داده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود با مقایسه وزن شاخص‌ها در بازار کار زنان و مردان، در کل سهم اشتغال بخش خصوصی کم‌ترین وزن و سهم جمعیت با اشتغال ناقص بیش‌ترین وزن را به خود اختصاص داده‌اند. از این رو، می‌توان بیان داشت که از نظر تفاوت میزان شاخص‌ها بازار کار زنان و مردان در شرایطی نسبتاً مشابه قرار داشته‌اند.

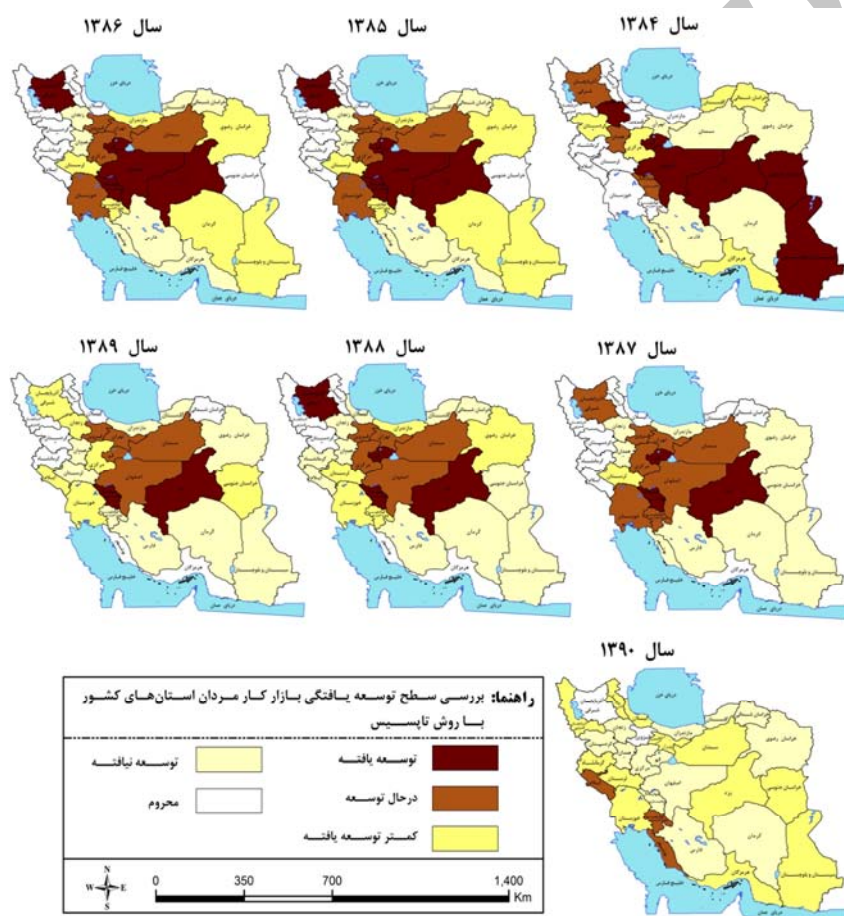
جدول ۳. وزن شاخص‌های عمده بازار کار مردان با روش وزن‌دهی آتروپی

شاخص	سهم اشتغال بخش خصوصی	نرخ بیکاری	سهم جمعیت با اشتغال ناقص	سهم اشتغال بخش صنعت
۱۳۸۴	۰/۰۱۴	۰/۲۳۶	۰/۳۴۸	۰/۴۰۲
۱۳۸۵	۰/۰۱۴	۰/۲۳۶	۰/۳۴۸	۰/۴۰۲
۱۳۸۶	۰/۰۰۶	۰/۲۵۲	۰/۶۱۴	۰/۱۲۸
۱۳۸۷	۰/۰۰۸	۰/۱۶۲	۰/۷۲۵	۰/۱۰۶
۱۳۸۸	۰/۰۰۸	۰/۲۱۸	۰/۶۵۳	۰/۱۲۱

۰/۱۱۹	۰/۶۱۲	۰/۲۵۹	۰/۰۱۰	۱۳۸۹
-۰/۳۷۸	۱/۵۷۷	۰/۴۰۶	-۰/۶۰۵	۱۳۹۰

بر اساس محاسبات تحقیق، ۱۳۹۱

پس از تعیین وزن شاخص‌ها، لازم است با یکدیگر تلفیق شوند تا سطح توسعه بازار کار مردان به تفکیک استان‌های کشور تعیین شود. این نیز در جدول ۴ و تصویر ۲ ارائه شده است.



تصویر ۲. توسعه بازار کار مردان در استان‌ها با روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال، ۱۳۸۴-۱۳۹۰
بر اساس محاسبات تحقیق، حاصل از مقایسه تطبیقی سطح توسعه بازار کار استان‌های کشور، ۱۳۹۱

در زمینه سطح توسعه بازار کار مردان نیز بی‌نظمی در میزان سطح توسعه، به‌ویژه در سال‌های پایانی دوره بررسی شده کاملاً مشهود بوده است؛ به طوری که استان بوشهر طی یک سال از استانی با پایین‌ترین سطح توسعه به بالاترین سطح توسعه در سال ۱۳۹۰ دست یافته است و در مقابل استان‌هایی مانند قم و چهارمحال و بختیاری با کاهش شدید سطح توسعه در سال آخر مواجه بوده‌اند. با مقایسه سال اول و آخر دوره می‌توان بیان داشت که سطح توسعه بازار کار مردان در پانزده استان افزایش یافته است. با وجود این، فقط استان‌های آذربایجان غربی و ایلام توانسته‌اند روند توسعه همواره مثبتی را تجربه کنند.

جدول ۴. ضرایب توسعه بازار کار مردان در استان‌ها با روش تاپسیس، ۱۳۸۴-۱۳۹۰

نام استان	کد استان	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰
آذربایجان شرقی	۳	۰/۷۲	۰/۸۶	۰/۸۶	۰/۸۰	۰/۸۱	۰/۵۲	۰/۱۷
آذربایجان غربی	۴	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۵	۰/۰۷	۰/۰۸	۰/۴۳
اردبیل	۲۴	۰/۲۰	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۹	۰/۱۲	۰/۱۱	۰/۴۴
اصفهان	۱۰	۰/۹۳	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۷۹	۰/۷۹	۰/۷۲	۰/۲۸
البرز	-	-	-	-	-	-	-	۰/۹
ایلام	۱۶	۰/۰۵	۰/۱۹	۰/۱۹	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۴۱	۰/۷۰
بوشهر	۱۸	۰/۲۷	۰/۲۹	۰/۲۹	۰/۲۷	۰/۰۸	۰/۰۴	۰/۷۸
تهران	۲۳	۰/۲۸	۰/۷۶	۰/۷۶	۰/۶۶	۰/۶۱	۰/۶۷	۰/۵۶
چهارمحال و بختیاری	۱۴	۰/۷۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۵	۰/۸۸	۰/۲۸
خراسان جنوبی	۲۹	۰/۸۵	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۲۴	۰/۳۷	۰/۴۴	۰/۴۴
خراسان رضوی	۹	۰/۳۵	۰/۴۷	۰/۴۷	۰/۳۹	۰/۴۱	۰/۲۱	۰/۳۰
خراسان شمالی	۲۸	۰/۴۴	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۱۸	۰/۳۶	۰/۱۷	۰/۴۰
خوزستان	۶	۰/۱۳	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۶۳	۰/۵۹	۰/۴۴	۰/۵۲
زنجان	۱۹	۰/۸۳	۰/۳۳	۰/۳۳	۰/۳۲	۰/۳۴	۰/۴۸	۰/۲۶
سمنان	۲۰	۰/۲۸	۰/۶۴	۰/۶۴	۰/۶۲	۰/۶۱	۰/۷۳	۰/۵۳
سیستان و بلوچستان	۱۱	۰/۹۵	۰/۴۲	۰/۴۲	۰/۲۲	۰/۲۷	۰/۳۲	۰/۴۶
فارس	۷	۰/۴۰	۰/۳۸	۰/۳۸	۰/۳۷	۰/۳۱	۰/۲۳	۰/۳۳
قزوین	۲۶	۰/۲۰	۰/۷۰	۰/۷۰	۰/۶۴	۰/۷۱	۰/۷۴	۰/۱۰
قم	۲۵	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۸۴	۰/۸۵	۰/۶۸	۰/۳۳
کردستان	۱۲	۰/۵۷	۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۱۰	۰/۰۴	۰/۰۶	۰/۴۰
کرمان	۸	۰/۳۸	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۳۲	۰/۲۹	۰/۲۸	۰/۴۰
کرمانشاه	۵	۰/۱۷	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۵۱
کهگیلویه و بویراحمد	۱۷	۰/۰۹	۰/۵۳	۰/۵۳	۰/۶۲	۰/۶۰	۰/۳۲	۰/۷۵

۰/۳۹	۰/۲۱	۰/۲۲	۰/۲۰	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۴۲	۲۷	گلستان
۰/۴۴	۰/۰۷	۰/۲۱	۰/۱۹	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۲۰	۱	گیلان
۰/۴۶	۰/۳۰	۰/۵۲	۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵۲	۰/۰۷	۱۵	لرستان
۰/۳۳	۰/۳۵	۰/۴۲	۰/۴۰	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۲۰	۲	مازندران
۰/۲۹	۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۷۳	۰/۷۰	۰/۷۰	۰/۵۲	۰	مرکزی
۰/۵۷	۰/۰۸	۰/۲۰	۰/۱۰	۰/۲۸	۰/۲۸	۰/۵۳	۲۲	هرمزگان
۰/۳۶	۰/۲۷	۰/۲۹	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۲۴	۰/۶۱	۱۳	همدان
۰/۴۱	۰/۹۷	۰/۸۷	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۸۵	۲۱	یزد

بر اساس محاسبات تحقیق، حاصل از تلفیق شاخص‌های بازار کار کشور، ۱۳۹۱

۳۸ مقایسه سطح توسعه‌یافتگی بازار کار زنان و مردان^۴

با مقایسه سطح توسعه‌یافتگی بازار کار زنان و مردان در جدول ۵ می‌توان مشاهده کرد که در طول دوره بررسی شده، سطح توسعه بازار کار مردان در مقایسه با سطح توسعه بازار کار زنان میانگین بالاتری داشته است. با وجود این، سطح توسعه هر دو بازار در مقایسه سال‌های آغازین و پایانی دوره کاهش یافته است.

جدول ۵. میانگین و واریانس ضرایب توسعه بازار کار زنان و مردان

شاخص	سال	۱۳۸۴	۱۳۸۵	۱۳۸۶	۱۳۸۷	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰
میانگین ضرایب توسعه بازار کار (زنان)	۰/۴۲۲	۰/۴۱۹	۰/۳۲۳	۰/۳۲۵	۰/۳۹۲	۰/۲۸۳	۰/۳۲۴	
واریانس ضرایب توسعه بازار کار (زنان)	۰/۰۵۸	۰/۰۷۹	۰/۰۵۵	۰/۰۵۶	۰/۰۶۲	۰/۰۳۸	۰/۰۳۸	
میانگین ضرایب توسعه بازار کار (مردان)	۰/۴۴۱	۰/۴۷۰	۰/۴۷۰	۰/۴۲۳	۰/۴۳۴	۰/۳۸۰	۰/۴۲۳	
واریانس ضرایب توسعه بازار کار (مردان)	۰/۰۸۶	۰/۰۷۹	۰/۰۷۹	۰/۰۷۱	۰/۰۶۷	۰/۰۶۸	۰/۰۲۲	

بر اساس محاسبات تحقیق، ۱۳۹۱

اختلاف میانگین میان این بازارها نیز تا سال ۱۳۸۶ همواره افزایش یافته، سپس تا سال ۱۳۸۸ روندی نزولی داشته است. با وجود این، اختلاف توسعه بازار کار مردان و زنان از سال ۱۳۸۹ افزایش یافته است و تا آخر دوره مذکور ثابت مانده است. مقایسه سال‌های آغازین و پایانی دوره نیز نشان‌گر بیش‌تر شدن اختلاف سطح توسعه در بازار کار زنان و مردان است. مقایسه واریانس نتایج به‌دست‌آمده در این بازارها نیز نشان‌دهنده کاهش

اختلاف و هم‌گرایی در سطح توسعه هر دو بازار است، اما با بررسی تصاویر ۱ و ۲ می‌توان بیان کرد که این هم‌گرایی با کاهش شدید سطح توسعه استان‌های توسعه‌یافته و در حال توسعه از نظر بازار کار رخ داده است.

۹. نتیجه‌گیری

سند چشم‌انداز ج.ا.ا. در حکم بالاترین سند بالادستی پس از قانون اساسی ایجاد فرصت‌های برابر و توزیع مناسب درآمد را به عنوان یکی از اهداف چشم‌انداز در افق ۱۴۰۴ قلمداد کرده است که این مهم نیز خود در گرو توسعه موزون بازار کار است. افزون بر آن، در برنامه‌های توسعه نیز بر اهمیت تساوی مزد زنان و مردان در مقابل کار هم‌ارزش و گسترش حمایت‌های اجتماعی به معنی برابری فرصت‌ها برای زنان و مردان و توانمندسازی زنان از طریق دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب به صورت قوانینی نظیر برنامه ملی توسعه «کار شایسته» پرداخته شده است. با وجود این، مطالعات انجام‌شده در سال‌های گذشته در ایران به تفکیک شاخص‌های گوناگون بازار کار نشان‌دهنده عدم تعادل در بازار کار ایران به تفکیک جنسیت بوده است، اما باید توجه داشت که بررسی شاخص به شاخص بازار کار نمی‌تواند اطلاعات جامعی را از وضعیت بازار کار به تفکیک جنسیت در کشور نشان دهد و بر این اساس، یافتن شاخص‌ها و روش تجمیع آن‌ها و در نتیجه طبقه‌بندی سطح توسعه بازار کار زنان و مردان اهمیت یافته است و از این رو، این پژوهش کوشیده است با استفاده از شاخص‌های عمده بازار کار و روش برترین پیشنهاد از راه‌حل ایدئال (TOPSIS)، توسعه بازار کار زنان و مردان را در استان‌ها و روند تغییراتش را در سال‌های ۱۳۸۴ تا ۱۳۹۰ مقایسه کند.

نتایج به‌دست‌آمده از سطح توسعه بازار کار زنان نشان می‌دهد که در طول سال‌های دوره مذکور، تغییرات سطح توسعه بازار کار زنان روند صعودی یا نزولی منظمی را تجربه نکرده‌اند. افزون بر آن، کم‌ترین تغییرات صورت گرفته در سطح توسعه بازار کار زنان اغلب در استان‌هایی با سطح پایین توسعه و تغییرات شدیدتر در استان‌هایی با سطح توسعه بالاتر رخ داده است. مقایسه سطح توسعه بازار کار زنان در سال‌های آغازین و پایانی دوره مذکور نیز بیان‌گر آن است که سطح توسعه بازار کار زنان در بیش‌تر استان‌های کشور کاهش یافته است. در این میان، فقط سطح توسعه بازار کار نه استان (آذربایجان شرقی، آذربایجان غربی، اردبیل، ایلام، سیستان و بلوچستان، قم، کرمانشاه، گلستان، و گیلان) با افزایش مواجه بوده

است که این افزایش نیز افزایشی دائمی و پایدار نبوده است.

در زمینه سطح توسعه بازار کار مردان نیز در میزان سطح توسعه، به‌ویژه در سال‌های پایانی دوره مذکور بی‌نظمی کاملاً مشهود بوده است. با مقایسه سال اول و آخر دوره می‌توان بیان داشت که سطح توسعه بازار کار مردان در پانزده استان افزایش یافته است. با وجود این، فقط استان‌های آذربایجان غربی و ایلام توانسته‌اند روند توسعه همواره مثبتی را تجربه کنند. مقایسه سطح توسعه‌یافتگی بازار کار زنان و مردان نیز نشان‌دهنده برتری همیشگی مردان در بازار کار در طول دوره بررسی شده بوده است. با وجود این، سطح توسعه هر دو بازار در مقایسه سال‌های آغازین و پایانی دوره کاهش یافته است. علاوه بر آن، مقایسه سال‌های آغازین و پایانی دوره نیز نشان‌دهنده بیش‌تر شدن اختلاف سطح توسعه در بازار کار زنان و مردان است. از نظر سیاست‌گذاری، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که توجه به توسعه بازار کار زنان و توجه به همگرایی آن به‌سوی سطح توسعه بازار کار مردان در ایران می‌تواند همسو با هدف ایجاد فرصت‌های برابر و توزیع مناسب درآمد قرار گیرد. علاوه بر آن، با نگاهی به وزن شاخص‌های مذکور قرار گرفته می‌توان بیان داشت که توجه به ارتقای شاخص سهم جمعیت از اشتغال ناقص به دلیل نوسانات بیش‌تر در مقایسه با دیگر شاخص‌ها می‌تواند مسئولان را در راستای افزایش سطح توسعه بازار کار یاری کند. همچنین روند بی‌ثبات توسعه در بازار کار زنان و مردان، به‌ویژه زنان نشان‌دهنده آن است که با کوچک‌ترین تغییرات در شرایط اقتصادی، بخش عمده‌ای از نیروی کار از بازار خارج می‌شوند که این مسئله نه‌تنها از نظر اقتصادی، بلکه از نظر اجتماعی نیز پیامدهای نامطلوبی را برای جامعه دربردارد. بنابراین به نظر می‌رسد تلاش مسئولان در تغییر این شرایط، به‌ویژه در سطح بازار کار زنان می‌تواند شرایط بهتری را برای کشور رقم زند. علاوه بر آن و با توجه به نقشه‌های سطح توسعه بازار کار، توجه مسئولان به افزایش توسعه بازار کار در بخش‌های جنوب غربی کشور می‌تواند راهگشای کاهش ناهمگنی در سطح بازار کشور باشد.

پی‌نوشت

۱. مقدار اشتغال ناقص مجموع ساعت کار اضافی است که افراد دارای اشتغال ناقص زمانی تمایل به انجام آن دارند (تا سقف ۴۴ ساعت).
۲. انتخاب سهم اشتغال در بخش صنعت در مناطق روستایی در مقایسه با بخش کشاورزی به آن دلیل است که در جریان توسعه، از سهم اشتغال بخش کشاورزی (و نه الزاماً تولید آن) کاسته

می‌شود. علاوه بر آن، اشتغال در بخش صنعت اشتغال در صنایع تبدیلی و تکمیلی را نیز شامل می‌شود. از این رو، در این پژوهش شاخص اشتغال در بخش صنعت به شاخص اشتغال در بخش کشاورزی ترجیح داده شده است.

۳. معیار مدنظر قرار گرفته برای مقایسه سطح توسعه بازار کار در هر استان، فاصله انحراف معیار سطح توسعه در هفت سال در مقابل سال اول دوره بررسی شده است.

۴. در این بخش آزمون تحلیل واریانس برابری میانگین‌ها در هفت سال مذکور انجام شده است که نتایج آن نشان‌دهنده رد فرض صفر آزمون به معنی برابری میانگین توسعه بازار کار در هفت سال مدنظر بوده است و با توجه به این موضوع، مقایسه میانگین توسعه بازار کار در این سال‌ها از نظر آماری خالی از اشکال است. علاوه بر آن، با استفاده از روش پس‌آزمون توکی برابری میانگین‌ها در هر هفت سال به صورت دو به دو نیز رد می‌شود.

منابع

- آسایش، حسین (۱۳۷۵). *اصول و روش‌های برنامه‌ریزی روستایی*، تهران: پیام نور.
- امینی، علی‌رضا (۱۳۸۳). «رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار»، *پژوهش زنان*، دوره دوم، ش ۱.
- امینی، امیرمظفر و محمدعلی احمدی شاپورآبادی (۱۳۸۸). «خود اتکایی اقتصادی زنان روستایی و تبیین عوامل اقتصادی مؤثر بر آن، مطالعه موردی در دو منطقه جلگه‌ای و کویری مرکز استان اصفهان»، *پژوهش زنان*، دوره هفتم، ش ۴.
- سعادت، محمدجواد و همکاران (۱۳۸۷). «تحلیل فضایی بیکاری در ایران»، *نامه مفید*، ش ۶۹.
- شیبانی، ابراهیم و زهرا افشاری (۱۳۸۰). «اثر رشد بخشی بر اشتغال زنان در ایران (با استفاده از روش داده — ستانده)»، *تحقیقات اقتصادی*، ش ۵۹.
- شیبانی، ابراهیم و زهرا افشاری (۱۳۸۲). «نابرابری جنسیتی و توسعه اقتصادی در ایران»، *تحقیقات اقتصادی*، ش ۶۲.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۴، ۱۳۸۵، ۱۳۸۶، ۱۳۸۷، ۱۳۸۸ و ۱۳۸۸). *نتایج آمارگیری نیروی کار*، تهران: معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی.
- میرشجاعی، فخری و نسرین ارضروم چیلر (۱۳۸۸). «تحلیلی بر شاخص‌های بازار کار در سال ۱۳۷۸»، *تازه‌های اقتصاد*، س ۷، ش ۱۲۵.
- نوروزی، لادن (۱۳۸۳). «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، *پژوهش زنان*، دوره دوم، ش ۱.

Assaad, Ragui and Melanie Arntz (2005). "Constrained Geographical Mobility and Gendered Labor Market Outcomes Under Structural Adjustment: Evidence from Egypt", *World Development*, Vol 33, No. 3.

Azmat, Ghazala et al. (2006). "Gender Gaps in Unemployment Rates in OECD Countries", *Journal of Labor Economics*, Vol. 1, No. 24.

- Bicakova, Alena (2012). "Gender Unemployment Gaps in the EU: Blame the Family", *CERGE-EI Working Paper Series* (ISSN 1211-3298).
- Launov, Andrey (2004). "An Alternative Approach to Testing Dual Labour Market Theory", *IZA Discussion Paper*, No. 1289.
- Mohammad Farooq, Dato Jamalludin Sulaiman (2005). "Gender Earnings Inequality and Discrimination in the Pakistani Labor Market", *The Dialogue*, Vol. 4, No. 3.
- Su, Biwei and Almas Heshmati (2011). "Analysis of Gender Wage Differential in China's Urban Labor Market", *IZA Discussion Paper*, No. 6252.

Archive of SID