

بررسی وضعیت فعالیت و اشتغال زنان در ایران با تأکید بر سرشماری 1385

دکتر بهجت یزدخواستی*

وکیل احمدی**

چکیده

عرضه نیروی انسانی در ایران با توجه به افزایش بی‌رویه جمعیت در دهه 1355-1365 بیشتر تابع ساختار سنی جمعیت می‌باشد، برای زنان علاوه بر این، تابع عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز می‌باشد. نتایج سرشماری 1385 نشان می‌دهد که با توجه به افزایش جمعیت 10 سال به بالا و عدم فرصت‌های شغلی، میزان بیکاری برای زنان و مردان افزایش پیدا کرده است، اما این افزایش برای زنان چشمگیرتر است. تحصیلات زنان در افزایش اشتغال آنان در بخش عمومی تأثیرگذار بوده است. توزیع افراد شاغل در گروه‌های عمده فعالیت هم برحسب جنس و هم مناطق شهری و روستایی متفاوت است. نتایج سرشماری نشان از افزایش زنان پذیرفته‌شده و فارغ‌التحصیل در مراکز و مؤسسات آموزش عالی دارد که در آینده نزدیک متقاضی کار خواهند بود. بنابراین برای جلوگیری از ایجاد بحران و از بین رفتن فرصتها، برنامه‌ریزی برای بازار کار زنان ضروری است.

کلیدواژه‌ها: اشتغال، آموزش، بیکاری، زنان.

تاریخ پذیرش مقاله: 86/09/03

تاریخ دریافت مقاله: 86/07/18

* عضو هیأت علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان، b.yazdkhasti@ltr.ui.ac.ir
** دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی توسعه دانشگاه اصفهان، vakil_a2002@yahoo.com

مقدمه و طرح مسأله

نقش اشتغال در پویایی زندگی انسان انکارناپذیر است و می‌توان آن را کانون ارتباطات انسانی و اجتماعی تلقی کرد. در جهت این پویایی بی‌تردید زنان به عنوان نیمی از جمعیت، تأثیر مستقیمی در توسعه جامعه دارند، زیرا هدف هر جامعه‌ای، به حداکثر رساندن رفاه اجتماعی است و رفاه اجتماعی تابعی از درآمد سرانه، توزیع عادلانه درآمد، بهبود سطح امکانات آموزشی، بهداشتی، رفاهی و میزان مشارکت اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی مردان و زنان می‌باشد. در جامعه‌ای که مشارکت زنان در زمینه اشتغال و فعالیتهای اقتصادی بیشتر باشد، رفاه اجتماعی نیز بیشتر خواهد بود، زیرا مشارکت زنان در بازار کار موجب کاهش نرخ باروری، افزایش سطح تولید، افزایش درآمد سرانه و در نتیجه سبب افزایش رفاه اجتماعی کل جامعه می‌شود، برعکس دسترسی محدود و نابرابر به فرصتهای کسب درآمد و اشتغال که به صورت بیکاری و کم‌کاری پدیدار می‌شوند، از عمده‌ترین علل فقر است. برای از بین بردن فقر، بیکاری و نابرابری باید هر دو جنس را مدنظر قرار داد و زنان نیز در برنامه‌ریزی برای توسعه مدنظر قرار گیرند.

هر نظام اقتصادی که ایجاد زمینه کار، اشتغال و افزایش تولید را از وظایف مهم خود بداند، به‌طور طبیعی باید ابتدا شرایط مناسب بینشی، رفتاری، ارزشی و فرهنگی کار، اشتغال و تولید را فراهم سازد و سپس مکانیزمها و متغیرهای مستقل و تابع اقتصادی را هماهنگ و سازگار با عناصر فرهنگی به کار گیرد. بی‌شک کاستی باور و بینش درباره کار مثبت و ضعف ارزشی تلاش و پشتکار در سطح جامعه، رفتارهای متناسب با شکوفایی تولید و اشتغال را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد. بررسیها نشان می‌دهد که بازار کار زنان در ایران، سالهای بسیار بحرانی را پیش رو دارد. جوانی جمعیت که از وضعیت هرم سنی و افزایش بی‌رویه جمعیت در دهه 1355-1365 نشأت می‌گیرد، موجب شده است که تحولات چشمگیری در دو سوی عرضه و تقاضای نیروی انسانی مشاهده شود. این موضوع همراه با افزایش سطح سواد و آموزش در جامعه و افزایش تعداد تحصیل کرده‌های دانشگاهی می‌باشد. هر چند تحولات فوق می‌تواند به عنوان یک روزن فرصت¹ برای جامعه ایران مطرح شود و بهره‌گیری از این نیروی انسانی انباشته شده و با کیفیت، نرخ رشد

1. Opportunity Window

اقتصادی را افزایش چشمگیری دهد، اما باید با تقاضای نیروی انسانی هماهنگ شود. کمبود تقاضای نیروی انسانی نه تنها موجب هرز رفتن این فرصت استثنایی می‌شود بلکه بیکاری شدید و شرایط بحرانی را در جامعه حاکم می‌کند. بنابراین برای جلوگیری از ایجاد بحران و بویژه مقابله با از بین رفتن فرصتها، برنامه‌ریزی برای بازار کار زنان ضروری است. با افزایش تعداد زنان با تحصیلات عالی، بازار کار نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای جمعیت زنان باشد و جامعه با بحران بیکاری زنان جوان تحصیل کرده مواجه خواهد شد. در این مقاله با توجه به ضرورت، اهمیت فعالیت و اشتغال زنان در جامعه با استفاده از داده‌های سرشماری، بویژه سرشماری 1385، روند تحولات وضعیت فعالیت و اشتغال زنان در ایران بررسی می‌شود.

مبانی نظری

زنان در بازار کار از لحاظ نوع شغل، موقعیت اشتغال و میزان درآمد ناشی از کار با شرایط متفاوتی نسبت به مردان روبه‌رو هستند که نظریه‌هایی به منظور تحلیل و تبیین این تفاوتها شکل گرفته است. نظریه‌های اصلی در این زمینه، نظریه نئوکلاسیک، نظریه تفکیک‌شدن بازار کار و نظریه جنسیت می‌باشند:

1) نظریه نئوکلاسیک: این نظریه برای تبیین تفاوت‌های جنسیتی و اختلاف درآمد بین کار مردان و زنان به متغیرهایی نظیر مسؤولیتهای خانوادگی، نیروی جمعیتی، آموزشهای عمومی، غیبت و جابه‌جایی از کار اشاره می‌کند و این عوامل را در میزان بهره‌وری نیروی کار مؤثر می‌داند (کار، 1373 : 15).

2) نظریه تفکیک بازار کار: در اینجا بین دو گروه از مشاغل تفاوت وجود دارد: مشاغل گروه اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصتهای بیشتر وضع نسبتاً خوبی دارند. مشاغل گروه دوم با مزد کمتر، تأمین کمتر و محدودیت در زمینه امکان پیشرفت روبه‌رو هستند. در مشاغل گروه اول ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد. جابه‌جایی که در کار زنان دیده می‌شود، احتمال جذب آنها را به مشاغل گروه دوم بیشتر می‌کند (کار، 1373 : 20).

3) نظریه مبتنی بر جنسیت: نکته اصلی این نظریه این است که موقعیت تابعی زنان در بازار کار و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک سیستم اجتماعی است که زنان تابع مردان هستند (کار، 1373: 22).

عوامل مؤثر بر سهم زنان در نیروی کار

الف) عوامل اقتصادی

1- تورم اقتصادی: تورم باعث می‌شود زنان در مقام نان‌آور دوم، بویژه در میان طبقه درامدی پایین، وارد صحنه فعالیت و کار شوند که این خود بر میزان مشارکت و بیکاری و سطح دستمزدها اثرگذار خواهد بود. می‌توان گفت مهار تورم به مفهوم مهار یکی از عوامل اثرگذار بر ورود زنان به بازار کار می‌باشد (علمی، 1383: 36).

2- توزیع درآمد: هر چه توزیع درآمد نابرابرتر باشد، برای حمایت از سطح واقعی مصرف خانوار، زنان اقدام به فعالیت اقتصادی بیرون از خانه خواهند کرد.

3- نقش دولت: هر چه دولت بیشتر بر اقتصاد نظارت داشته باشد و حجم آن بیشتر باشد، مانع تبعیض مردان نسبت به زنان می‌شود. کاهش تصدی دولت و خصوصی‌سازی نیز می‌تواند در اشتغال زنان تأثیرگذار باشد. با توجه به اینکه در ایران بخش وسیعی از زنان تحصیلکرده در بخش عمومی فعالیت دارند، این سیاستگذاری می‌تواند بر بازار کار در ایران و به خصوص سطح مشارکت و اشتغال زنان اثر بگذارد.

4- میزان بیکاری: هر چه میزان بیکاری بالاتر باشد، زنان از جستجوی شغل دلسرد خواهند شد.

5- سطح دستمزد زنان: سطح دستمزد باید هزینه‌های فرصت و ماندن در خانه و امور خانه‌داری را جبران کند.

6- شرایط اجتماعی و اقتصادی خانوار و میزان دستمزد همسر: اگر شرایط اقتصادی و اجتماعی خانوار بهتر باشد، زنان کمتر به درآمدهای کاری وابسته‌اند. هر چه دستمزد همسر بالاتر

باشد، هزینه فرصت از دست رفته برای او بالاتر است، در این صورت تقسیم کاری به وجود می‌آید و زن در امور خانه و مرد وارد فعالیت اقتصادی می‌شود (عمادزاده، 1382: 115-141).

ب) عوامل جمعیت شناختی

1- میزان باروری: افزایش میزان باروری همراه با افزایش مسؤولیت زنان در خانه است. بنابراین افزایش باروری عامل بازدارنده زنان از فعالیتهای خارج از خانه است (هادیان و حیدریپور، 1378: 25).

2- آموزش و تحصیلات: هر چه میزان تحصیلات و آموزش زنان بالاتر باشد، احتمال یافتن شغل برای آنها در بخشهای مختلف اقتصادی بیشتر می‌شود. تحصیلات زنان در سالهای اخیر نقش مهمی در میزان مشارکت آنان داشته است.

ج) عوامل فرهنگی

از جمله موانع فرهنگی می‌توان به تفاوت و تبعیض در فرایند اجتماعی شدن زن و مرد، حاکم شدن تفکر مردسالاری در جامعه و از جمله موانع اجتماعی می‌توان به تفکیک جنسیتی آموزشی، قوانین ناظر بر خانواده و وجود تبعیض در ساختار اشتغال در ایران و نحوه گزینش نیروی کار اشاره کرد (ژاله توکلی والا، 1385: 2).

با نگاهی به اجتماع، قوانین (شامل قوانین ناظر بر خانواده و قوانین کار) سنت و عرف اجتماعی استنباط می‌شود که نگرش حاکم، مرد را نان‌آور خانه تلقی می‌کند و بنا به همین نگرش مشارکت و فعالیت اقتصادی زنان لازم و ضروری به شمار نمی‌آید. در حالی که با توجه به افزایش سطح سواد دختران و نیز سهم قبول شدگان دختر در دانشگاهها، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش بعد خانوار و کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار، افزایش سریع نرخ مشارکت زنان در سالهای آتی قطعی است و باید برای ایجاد فرصتهای شغلی مناسب، با توجه به سطح سواد و مهارت آنها برنامه‌ریزی شود. در این صورت برنامه‌ریزان توسعه همواره باید در نظر داشته باشند که در ارتقای شرایط اجتماعی، زنان شهروندان درجه دوم، ضعیف یا حاشیه‌ای نیستند، بلکه برای رسیدن به شرایط مطلوب اجتماعی، باید بر نقش زنان به عنوان فعال اقتصادی تأکید شود (توکلی والا، 1385: 2).

د) قوانین رسمی و قواعد اجتماعی

قوانین رسمی و قواعد اجتماعی مرتبط با حقوق و وظایف اجتماعی و فردی زنان بر مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی اثر می‌گذارد. در این مورد اگر حقوق زنان در قبال مالکیت اموال، تقسیم ارث، تعیین همسر، تصمیم‌گیری در خانواده و انتخاب شغل، قوانین مرتبط با اشتغال زنان در جامعه و سیاستهای دولتی موافق با گسترش اشتغال زنان باشد، تسهیلات لازم در به‌کارگیری زنان در مشاغل مهیا می‌شود (محمودیان، 1382: 192).

ه) عوامل اجتماعی

از عوامل اجتماعی می‌توان به تفکیک جنسیتی آموزشی، سیاستهای محدودکننده در انتخاب رشته تحصیلی و شغل برای دختران، قوانین ناظر بر خانواده، قوانین کار، وجود تبعیض در ساختار اشتغال ایران و نحوه‌گزینش نیروی کار، تقسیم جنسی مشاغل زنانه و مردانه اشاره کرد (توکلی والا، 1385: 3).

به طور کلی زنان نرخ جابه‌جایی بیشتری از مردان در اشتغال دارند، بیشتر در استخدامهای فصلی و موقتی وارد می‌شوند و به میزان نامتعادلی در مشاغلی مانند پرستاری، آموزش و کارهای دفتری و منشی‌گری مشغول به فعالیت می‌شوند. علاوه بر این سطح مشارکت زنان با سن و وضعیت زناشویی کاملاً وابسته است. بالاترین نرخ مشارکت اواخر سنین نوجوانی و اوایل 20 سالگی را نشان می‌دهد، اما در حدود 30 سالگی نرخ مشارکت دوباره بسرعت افزایش پیدا می‌کند (هارلد، 1960: 550).

روند صعودی مشارکت دراز مدت زنان در نیروی کار ممکن است مرتبط با این واقعیت باشد که خانواده برخی از وظایف مرتبط با آموزش، کودکان و دبستان را از دست داده است. در طول این سالها که سازمانها عهده‌دار مسؤولیت‌های فرزندان می‌شوند، زن آزاد می‌شود تا به اشتغال در خارج از خانه مشغول شود (اسملسر، 1376: 198).

زنان و مدیریت

جنسیت یک عامل مهم و تعیین کننده برای طبقه بندی در سازمانها و محل کار محسوب می شود (تانگ و اسمیت، 1996). در پاسخ به ارزشهای نهادینه شده به وسیله محیط اجتماعی، سازمانها به زنان اجازه می دهند که در موقعیتهای و پستهای مدیریتی و سرپرستی قرار گیرند (کومو¹: 1992، 448).

اگرچه زنان در سالهای اخیر نسبت به گذشته از شانس بیشتری برای مدیریت برخوردار هستند، اما سازمانها هنوز هم در راه ننگه داشتن آنها با مشکلاتی روبه رو می شوند. این مشکلات به سقف شیشه ای² مرتبط است که زنان با آن مواجه هستند و ممکن است یأس و نومیدی برای زنان به همراه داشته باشد (دن گلینو³: 1988: 36). منظور از سقف شیشه ای محدودیتهای واقعی اما غیرقابل رؤیت در حیطه عمومی و شاید حوزه خصوصی خانواده که زنان با آنها دست و پنجه نرم می کنند (تیرمن، 1990: 241).

کورسان و کوستن⁴ در زمینه سقف شیشه ای که زنان در زمینه مدیریت با آن مواجه هستند سعی کردند با مفاهیم عادت واره و حوزه پیر بوردیو به تبیین آن بپردازند. به نظر بوردیو⁵ عادت واره خاص یک حوزه است، موفقیت یک فرد در یک حوزه تابع میزان حسّ بازی و فراست بازی در آن حوزه است. بازیگران یا کنش گرانی که منش و موقعیت آنها با هم هماهنگی داشته باشد، بدون این که هدفدار عمل کنند، سنجیده عمل خواهند کرد. اینان کسانی هستند که به طور بدیهه و طبیعی عمل می کنند؛ یعنی عادت واره مربوط به آن حوزه را کسب کرده اند (کورسان و کوستن، 2001: 16).

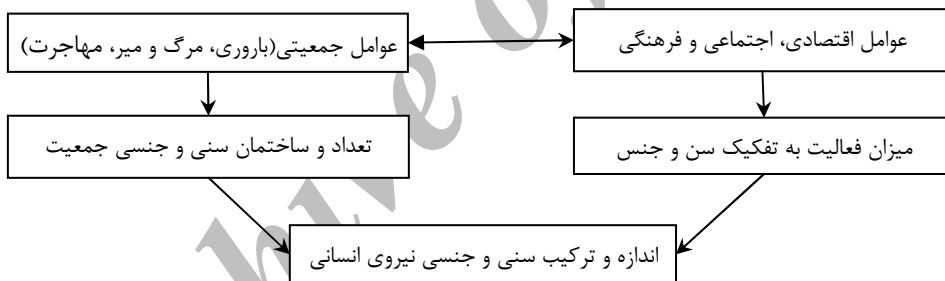
1. Nkomo
2. Glass Ceiling
3. Von Glinow
4. Corsun & Costen
5. Bourdieu

اگر چه زنان ممکن است شانس دستیابی به موقعیتهای مدیریتی را داشته باشند، اما سرمایه کافی (اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و نمادین) برای باز تعریف شرایط ضمنی حوزه - که به دست مردان تعریف شده است- را ندارند (کورسان و کوستن، 2001: 19).

عوامل مؤثر بر عرضه نیروی کار

عرضه نیروی انسانی تابعی از میزان رشد جمعیت و نیز ساختمان سنی و جنسی جمعیت است. البته میزان فعالیت در سنین مختلف و بین مردان و زنان متفاوت است و بسته به ویژگیهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از جامعه‌ای به جامعه دیگر دستخوش تغییر می‌شود (میرزایی، 1378: 78).

قاضی¹ درباره عوامل تعیین کننده عرضه و اندازه نیروی انسانی چارچوب کلی زیر را ارائه داده است (قاضی، 1975: 46).



نمودار 1: چارچوب کلی عوامل تعیین کننده عرضه نیروی انسانی

در الگوی ارائه شده به وسیله قاضی فاروق، اندازه و ترکیب سنی و جنسی نیروی انسانی از یکسو تحت تأثیر عوامل جمعیتی باروری، مرگ و میر و مهاجرت و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل

اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. در الگوی فوق بر روابط متقابل عوامل جمعیتی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز تأکید شده است.

به نظر گاردنر¹ نرخ مشارکت نیروی کار (درصدی از مردم که در سن کار هستند، اعم از آنهایی که مشغول به کار هستند و یا در جستجوی کار می‌باشند) تحت تأثیر ترکیبی از عوامل قرار دارد که عبارتند از:

الف) طول مدت تحصیل که باعث مشارکت کمتر جوانان در نیروی آماده به کار می‌شود؛

ب) امکان دسترسی به شغل مناسب که باز باعث تغییر نرخ مشارکت می‌شود؛

ج) ایجاد تغییرات در باورهای عمومی، مخصوصاً پیرامون اشتغال زنان در خارج از خانه؛

در واقع علل این امر برای کشورهای مختلف متفاوت است ولی نبود فرصتهای شغلی جذاب را می‌توان مهمترین این موضوع دانست (Gardner, 2003).

بررسی وضعیت فعالیت و اشتغال زنان با استفاده از داده‌های سرشماری

برای شناخت وضعیت فعالیت و اشتغال زنان با استفاده از داده‌های سرشماری، بویژه سرشماری اخیر (1385) به بررسی توزیع نسبی جمعیت زنان برحسب وضع فعالیت، اشتغال و بیکاری گروه‌های سنی جوان و همچنین توزیع نسبی زنان شاغل برحسب میزان تحصیلات، بخشهای عمده فعالیت، وضعیت شغلی (بخش خصوصی - بخش عمومی)، گروههای عمده شغلی پرداخته می‌شود. برای بررسی وضعیت آموزش زنان، روند پذیرفته‌شدگان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و تعداد نیروی تحصیلکرده که در آینده متقاضی کار خواهند بود، بررسی خواهد شد.

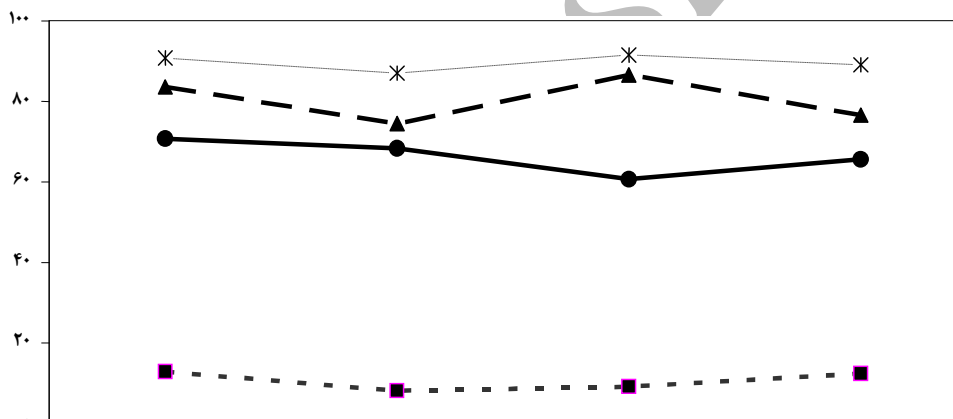
برای بررسی وضعیت فعالیت جمعیت یک جامعه، جمعیت 10 ساله و بیشتر را در نظر می‌گیرند. جمعیت 10 ساله و بیشتر به دو گروه فعال از نظر اقتصادی (جمعیت شاغل و جمعیت بیکار در جستجوی کار) و غیر فعال از نظر اقتصادی (محصل، خانه‌دار، دارای درآمد بدون کار و

1. Gardner Edward

سایر) تقسیم می‌شود و با توجه به این تقسیم‌بندی نسبت جمعیت فعال، غیر فعال، اشتغال و بیکاری محاسبه می‌شود.

در جدول زیر برخی شاخصها (نسبت جمعیت فعال، نسبت جمعیت غیرفعال و اشتغال) که برای تحلیل وضعیت فعالیت و اشتغال نیروی انسانی به کار برده می‌شود، به تفکیک جنس برحسب سرشماریهای گذشته (1355-1385) آورده شده است. در ضمن از نمودار خطی (Line chart) برای نشان دادن روند تغییرات شاخصها طی سرشماریها استفاده شده است.

نمودار 2: درصد جمعیت فعال و اشتغال به تفکیک جنس و برحسب سرشماریهای 1355-1385 کل کشور*



	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵
فعال / مرد	۷۰/۷	۶۸/۳	۶۰/۷	۶۵/۶
فعال / زن	۱۲/۹	۸/۱	۹/۱	۱۲/۴
شاغل / مرد	۹۰/۸	۸۷	۹۱/۵	۸۹/۱
شاغل / زن	۸۳/۶	۷۴/۵	۸۶/۶	۷۶/۶

● فعال / مرد ■ فعال / زن —*— شاغل / مرد —▲— شاغل / زن

*مرکز آمار ایران، نتایج سرشماریهای 1355-1385 کل کشور

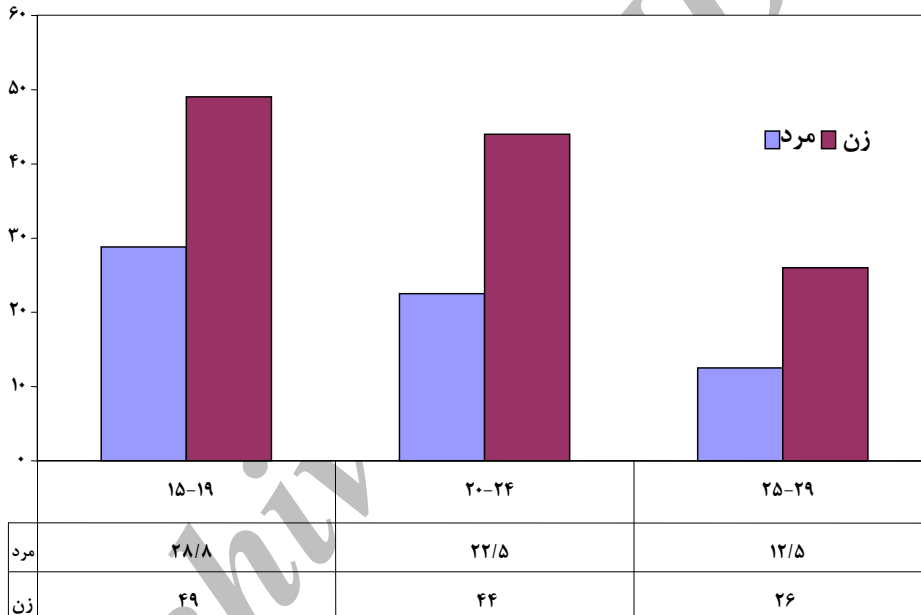
جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که نسبت جمعیت فعال از نظر اقتصادی (نسبت مشارکت نیروی کار) برای هر دو جنس از سرشماری 1355 - 1375 روند کاهشی داشته است. در رابطه با این کاهش می‌توان به دو عامل اشاره کرد: افزایش سطح پوشش تحصیلی در مقاطع مختلف تحصیلی نسبت به قبل از انقلاب باعث شده که نسبت زیادی از جمعیت دنبال تحصیل و آموزش رفته و جزو جمعیت غیرفعال قرار بگیرند. عامل دیگر، وقوع جنگ تحمیلی و آثار آن بر زیرساخت‌های اقتصادی است که امکان دسترسی به شغل مناسب را دشوار ساخته است. بنابراین نسبت مشارکت نیروی کار یا جمعیت فعال کاهش پیدا کرده است. در سرشماری 1385 نسبت جمعیت فعال از نظر اقتصادی برای هر دو جنس افزایش پیدا کرده است (6/65 درصد برای مردان و 9/12 درصد برای زنان). این افزایش به دلیل افزایش نسبت جمعیت 10 ساله و بیشتر (ناشی از افزایش تولید مثل در دهه 1355-1365) می‌باشد. افزایش تولید مثل دهه 1355-1365 در دهه حاضر به سن فعالیت رسیده و باعث افزایش نسبت جمعیت فعال برای هر دو جنس شده است. با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت که عرضه جمعیت فعال در ایران طبق مدل عرضه نیروی انسانی قاضی فاروق تابع عوامل جمعیتی و در اینجا ناشی از افزایش باروری دهه 1355-1365 می‌باشد.

مقایسه وضعیت اشتغال در سرشماریها نشان می‌دهد که در سرشماری 1375 نسبت به سرشماری 1365 نسبت اشتغال برای هر دو جنس افزایش پیدا کرده است و با افزایش نسبت اشتغال، نسبت بیکاری برای هر دو جنس کاهش پیدا کرده است، اما با توجه به نتایج سرشماری 1385 نسبت اشتغال برای هر دو جنس کاهش یافته است که این کاهش برای زنان بیشتر است (کاهشی تقریباً 10 درصدی برای زنان و 2 درصدی برای مردان). نسبت بیکاری نیز برای مردان به 8/10 و برای زنان به 3/23 درصد رسیده است که این افزایش برای زنان بیشتر از مردان است. کاهش نسبت اشتغال و افزایش نسبت بیکاری برای هر دو جنس را می‌توان به افزایش جمعیت فعال و ناتوانی کشور در ایجاد شغل متناسب با حجم ورود متقاضیان شغل به بازار کار نسبت داد. نکته دیگر در خصوص میزان عرضه و مشارکت نیروی کار، تأثیر عوامل فرهنگی و اجتماعی بویژه در مورد زنان است؛ تقریباً نیمی از جمعیت 10 ساله و بیشتر کل کشور را زنان تشکیل می‌دهند،

اما سهم مردان از جمعیت فعال 84/5 درصد و سهم زنان 15/4 درصد می‌باشد و 63 درصد از جمعیت غیر فعال را زنان خانه‌دار تشکیل می‌دهند (مرکز آمار ایران، 1385).

برای بررسی دقیق‌تر وضعیت فعالیت و اشتغال نیروی انسانی، نمودار درصد بیکاری در گروه‌های سنی جوان بر اساس سرشماری 1385 به تفکیک جنس در زیر عنوان شده است:

نمودار 3: درصد بیکاری گروه‌های سنی جوان به تفکیک جنس (سرشماری 1385)*

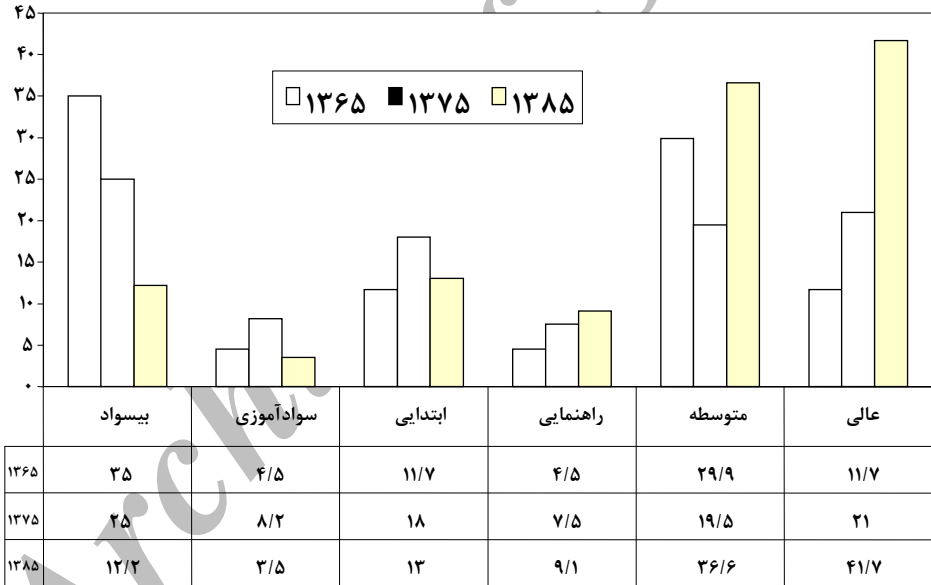


* مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری 1385 کل کشور

جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد که نسبت بیکاری در گروه‌های سنی جوان خیلی بیشتر از نسبت بیکاری برای جمعیت 10 ساله و بیشتر برای هر دو جنس می‌باشد (نسبت بیکاری جمعیت 10 ساله و بیشتر برای مردان 10/9 و برای زنان 23/4 می‌باشد). افزایش نسبت بیکاری در دو

گروه سنی 15-19 ساله و 20-24 ساله ناشی از افزایش جمعیت فعال در این دو گروه سنی و در نتیجه افزایش جمعیت دهه 1355-1365 می باشد که به سن فعالیت رسیده اند و فرصتهای شغلی برای آنها فراهم نشده است. علت دیگر افزایش بیکاری این دو گروه سنی تحصیلات پایین آنها نسبت به گروه سنی 25-29 ساله می باشد که بیشتر آنان تحصیلات دانشگاهی دارند. نکته دیگر که با توجه به این جدول می توان گفت این است که میزان تحصیلات در این سه گروه سنی برای هر دو جنس تقریباً برابر است، اما نسبت بیکاری زنان تقریباً دو برابر نسبت بیکاری مردان است.

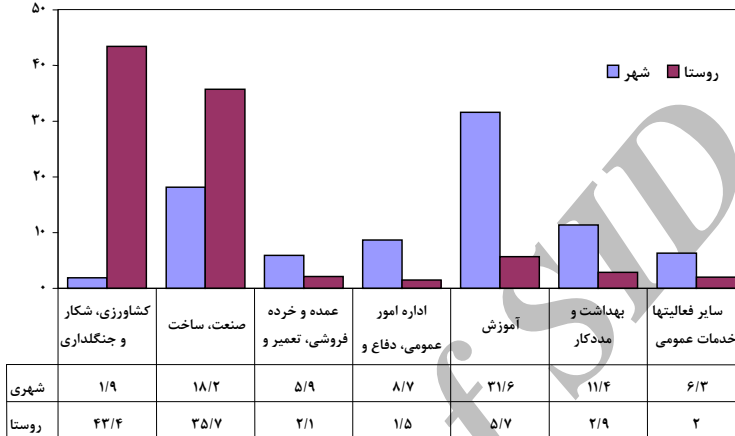
نمودار 4: توزیع درصد زنان شاغل برحسب تحصیلات در سرشماری سالهای 1365-1385*



* مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری 1365، 1375 و 1385 کل کشور

با توجه به نمودار فوق می‌توان گفت از نسبت زنان شاغل با تحصیلات پایین طی سالهای 1365-1385 (بیسواد، سواد آموزی و ابتدایی) کاسته شده و نسبت زنان شاغل با تحصیلات بالاتر افزایش پیدا کرده است. در سرشماری 1365 درصد بالایی از زنان شاغل، بیسواد (35 درصد) بودند؛ اما براساس سرشماری 1385، 41/7 درصد از زنان شاغل تحصیلات عالی داشته‌اند. این موضوع نشان می‌دهد که افزایش تحصیلات زنان در افزایش نسبت اشتغال آنان تأثیر داشته است و زنان با تحصیلات بالاتر شانس بیشتری برای استفاده از فرصتهای شغلی دارند. نکته دیگر که از داده‌های سرشماری 1385 می‌توان به آن اشاره کرد این است که زنان با تحصیلات پایین بیشتر در بخش خصوصی (کارفرمایان، کارکنان مستقل، مزد و حقوق بگیران و کارکنان فامیلی بدون مزد) اشتغال به کار دارند و زنان با تحصیلات بالاتر بیشتر در بخش عمومی فعالیت دارند (71/7 درصد زنان شاغل با تحصیلات عالی در بخش عمومی مشغول به فعالیت هستند). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تحصیلات عالی راه را برای ورود زنان به عرصه و حوزه اشتغال عمومی و دولتی فراهم کرده است.

نمودار 5: توزیع درصد زنان شاغل برحسب گروههای عمده فعالیت (با درصد بالا) به تفکیک مناطق شهری و روستایی در سال 1385*



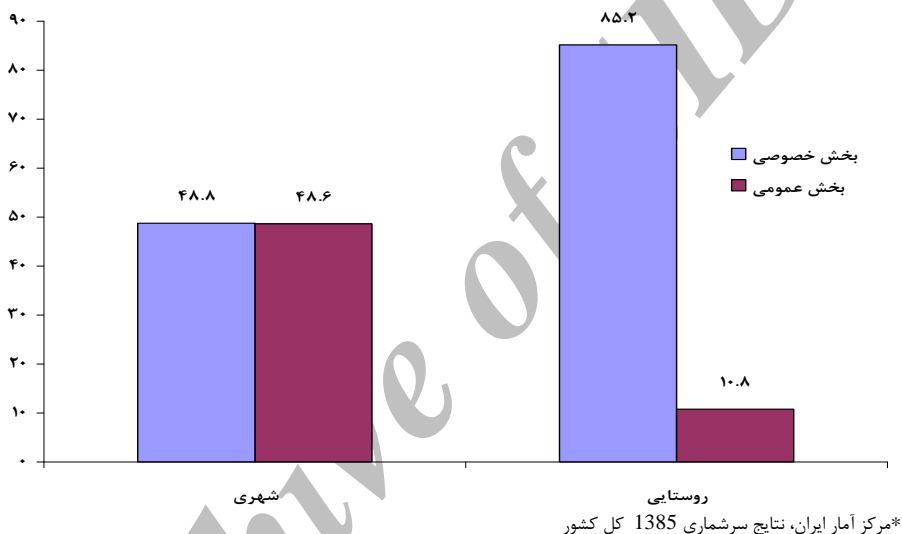
*مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری 1385 کل کشور

توزیع درصدی زنان شاغل برحسب گروههای عمده فعالیت برای مناطق شهری و روستایی متفاوت است. وجود مشاغل دولتی و عمومی (مانند گروههای عمده فعالیت آموزش، بهداشت و مددکاری) در مناطق شهری و مشاغل مربوط به کشاورزی در مناطق روستایی (که بیشتر در بخش خصوصی هستند) دلیل عمده این تفاوت می باشد. مطابق جدول فوق زنان در مناطق شهری بیشتر در گروههای عمده آموزش با 31/6 درصد، صنعت و ساخت با 18/2 درصد و بهداشت و مددکاری اجتماعی با 11/4 درصد فعالیت می کنند، در حالی که زنان در مناطق

1. لازم به ذکر است در نمودار فوق همه گروههای عمده فعالیت ذکر نشده است بلکه گروههای عمدهای که زنان بیشتر در آنها فعالیت دارند، آورده شده است، بنابراین جمع توزیع درصدی برای مناطق شهری و مناطق روستایی 100 نمی شود.

روستایی بیشتر در گروههای عمده کشاورزی، شکار و جنگلداری با 43/4 درصد، صنعت و ساخت با 35/7 درصد و آموزش با 5/7 درصد فعالیت می کنند.
در ادامه به بررسی وضعیت شغلی زنان بر اساس سرشماری 1385 پرداخته می شود:

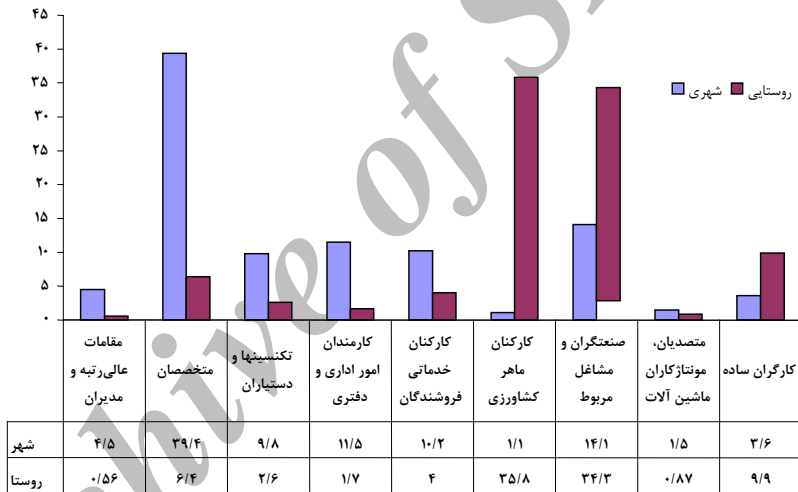
نمودار 6: توزیع درصدی زنان شاغل 10 ساله و بیشتر برحسب وضعیت شغلی به تفکیک نقاط شهری و روستایی در سال 1385*



همچنان که در نمودار 6 مشاهده می شود، در مناطق شهری نسبت زنان شاغل در بخش خصوصی و عمومی تقریباً برابر است، اما زنان در مناطق روستایی بیشتر در بخش خصوصی شاغل هستند (85/2 درصد در بخش خصوصی و 10/8 درصد در بخش عمومی). از دلایل عمده می توان به کمبود مشاغل دولتی و عمومی در مناطق روستایی و همچنین فعالیت زنان در بخش کشاورزی (که به عنوان کارکنان فامیلی بدون مزد تلقی می شوند) اشاره کرد. لازم به ذکر است در مناطق روستایی 37/4 درصد از زنان شاغل در بخش خصوصی را کارکنان فامیلی بدون مزد

تشکیل می‌دهند. این در حالی است که این نسبت برای زنان در مناطق شهری 4/6 درصد می‌باشد. همچنین به این معنا نیز است که در تحلیل داده‌های اشتغال زنان باید این نکته را مد نظر داشت که افزایش اشتغال زنان در بخش خصوصی بیشتر مربوط به افزایش نسبت کارکنان فامیلی بدون مزد می‌باشد (که تحصیلات زیادی ندارند) و مربوط به اشتغال به کار فارغ التحصیلان دانشگاهی نیست.

نمودار 7: توزیع درصدی زنان شاغل 10 ساله و بیشتر برحسب گروههای عمده شغلی به تفکیک مناطق شهری و روستایی در سال 1385*

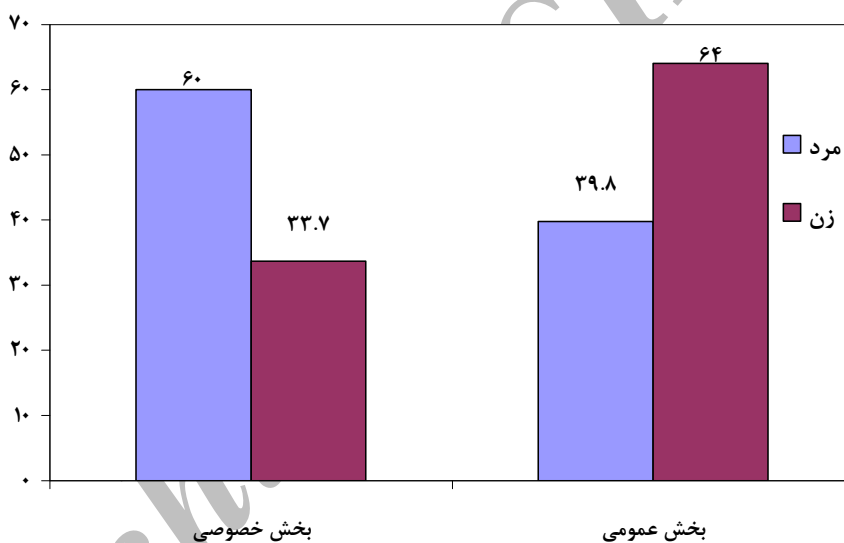


*مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری 1385 کل کشور

همچنان که در نمودار 7 مشاهده می‌شود، توزیع نسبی زنان شاغل برحسب گروههای عمده شغلی در مناطق روستایی و مناطق شهری متفاوت است. در مناطق روستایی زنان بیشتر در گروههای عمده شغلی کشاورزی (35/8 درصد) و صنعت (34/3 درصد) شاغل می‌باشند، در حالی که زنان در مناطق شهری بیشتر در گروه عمده شغلی متخصصان (39.4 درصد) شاغل هستند.

برای این تفاوت می‌توان به وجود زنان با تحصیلات بالا در مشاغل بخش عمومی بویژه گروه‌های عمده فعالیت آموزش و بهداشت در مناطق شهری اشاره کرد. در اینجا برای بررسی وضعیت شغلی زنان در بخش‌های مدیریتی کشور به تحلیل توزیع درصدی گروه عمده شغلی قانونگذاران و مدیران عالی‌رتبه به تفکیک جنس پرداخته می‌شود:

نمودار 8: توزیع درصدی افراد شاغل در گروه عمده شغلی قانونگذاران و مدیران عالی‌رتبه به تفکیک شاغل در بخش خصوصی و دولتی و جنس در سال 1385*



* مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری 1385 کل کشور

نمودار 8 نشان می‌دهد که توزیع نسبی مدیران و قانونگذاران عالی‌رتبه به تفکیک جنس متفاوت می‌باشد و زنان بیشتر در بخش عمومی و دولتی با 64 درصد و مردان بیشتر در بخش خصوصی با 60 درصد در گروه عمده شغلی مدیران و قانونگذاران عالی‌رتبه هستند. با محاسبه توزیع درصدی گروه عمده شغلی مدیران و قانونگذاران عالی‌رتبه برحسب گروه‌های عمده فعالیت

نشان می‌دهد که زنان این رده شغلی بیشتر در بخش آموزش (60/8 درصد)، اداره عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی (8/4 درصد)، صنعت و ساخت (6/6 درصد) شاغل می‌باشند، در حالی که مردان در این رده شغلی بیشتر در بخش ساختمان (18/8 درصد)، صنعت - ساخت (17/4 درصد)، اداره امور عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی (11/9 درصد) و آموزش (11/8 درصد) شاغل می‌باشند (مرکز آمار ایران، 1385). بنابراین می‌توان گفت: افزایش نسبت زنان در بخشهای مدیریتی کشور مربوط به مدیریت آنان در مؤسسات آموزشی (بخش دولتی) است چون نصف مدارس کشور دخترانه هستند؛ به تبع آن مدیریت این مدارس نیز به عهده زنان است. به نظر می‌رسد زنان در شغل‌های کلیدی مدیریت و در سطح کلان با مسأله سقف شیشه‌ای که در میانی نظری به آن اشاره شد، مواجهند.

در ادامه برای نشان دادن ضرورت توجه بیشتر به وضعیت اشتغال زنان با توجه به افزایش تحصیلات آنها در سالهای اخیر به ترکیب جنسی دانشجویان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و برآوردی تقریبی از متقاضیان بالقوه نیروی کار با تحصیلات عالی اشاره می‌شود: بر اساس سرشماری 1385 کل کشور تعداد دانشجویان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی 2555283 نفر گزارش شده است که 48/8 درصد آنان مردان و 51/1 درصد نیز زنان بوده‌اند. بنابراین بیشتر از نصف دانشجویان کل کشور را که در سالهای آینده متقاضی کار خواهند بود، زنان تشکیل می‌دهند. با توجه به افزایش ظرفیت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی انتظار می‌رود که دانش‌آموزانی که در مقطع متوسطه و پیش‌دانشگاهی در حال تحصیل هستند، به دانشگاه راه پیدا کنند. بنابراین با توجه به آمار تعداد دانش‌آموزان مقاطع متوسطه، پیش‌دانشگاهی و دانشجویان و همچنین با توجه به آمار سرشماری سال 1385 و با فرض اینکه این افراد بعد از اتمام دوره دانشگاهی جزو افراد متقاضی نیروی کار خواهند بود، می‌توان برآوردی تقریبی از متقاضیان نیروی کار در 8 سال آینده با تحصیلات عالی به دست آورد.

جدول 9: برآورد تقریبی نیروی کار در 8 سال آینده*

دوره	کل	مرد	زن
عالی	2555283	1248257	1307026
پیش دانشگاهی	765525	313475	452050
متوسطه	4334761	2272679	2062082
جمع	7655569	3834411	3821158

* مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری 1385 کل کشور

جدول فوق تعداد افرادی را نشان می‌دهد که در سال 1385 در مقاطع متوسطه، پیش دانشگاهی و عالی مشغول به تحصیل بوده‌اند. بنابراین این افراد بتدریج تا 8 سال دیگر از دانشگاه فارغ التحصیل خواهند شد و از افراد تحصیلکرده متقاضی کار خواهند بود. با توجه به این برآورد می‌توان گفت طی یک دهه اخیر هر سال تقریباً یک میلیون نفر با تحصیلات عالی به جمعیت فعال و متقاضی کار کشور افزوده می‌شود. نکته‌ای که در اینجا حایز اهمیت است، فزونی جمعیت زنان نسبت به مردان در دو مقطع پیش‌دانشگاهی و عالی می‌باشد که حداکثر تا 5 سال آینده متقاضی کار خواهند بود. بنابراین با توجه به اینکه این دانشجویان در چند سال آینده متقاضی کار خواهند بود، توجه به وضعیت بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاهی بویژه برای زنان بیشتر ضرورت پیدا می‌کند.

نتیجه‌گیری

جوانی جمعیت که از وضعیت هرم سنی و افزایش بی‌رویه جمعیت در دهه 1355-1365 نشأت می‌گیرد، باعث شده است که عرضه نیروی انسانی در ایران بیشتر تابع ساختار سنی جمعیت باشد. این عرضه نیروی انسانی که با افزایش سطح سواد، آموزش و افزایش تعداد تحصیلکرده‌های دانشگاهی همراه شده است، می‌تواند به عنوان یک روزن فرصت برای جامعه ایران مطرح شود و بهره‌گیری از این نیروی انسانی انباشته شده و با کیفیت، نرخ رشد اقتصادی را افزایش چشمگیری

دهد، اما باید با تقاضای نیروی انسانی هماهنگ شود. کمبود تقاضای نیروی انسانی نه تنها موجب هرز رفتن این فرصت استثنایی می‌شود، بلکه بیکاری شدید و شرایط بحرانی را در جامعه حاکم می‌کند. از اقدامات مؤثر در این زمینه انعطاف‌پذیر کردن هر چه بیشتر قوانین کار می‌باشد که به بنگاه‌های اقتصادی این امکان را می‌دهد تا به علامتهای بازار عوامل تولید پاسخ دهند. در این صورت بخش عمومی و یا همان دولتها در این کشورها باید نقش خود را در این زمینه به طور اساسی تغییر دهند. به این معنا که به جای تأمین شغل باید با فراهم کردن زیر ساختارهای لازم برای فعالیت بخش خصوصی، زمینه تأمین شغل و اشتغالزایی در این بخشها مهیا شود. علاوه بر این چون ترکیب جنسی نیروی انسانی تابع عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی نیز می‌باشد، زنان در بازار کار از لحاظ نوع شغل، موقعیت اشتغال و میزان درآمد ناشی از کار با شرایط متفاوتی نسبت به مردان روبه‌رو هستند و حتی نظریه‌هایی به منظور تحلیل و تبیین این تفاوتها شکل گرفته‌اند (نظریه نئوکلاسیک، نظریه تفکیک‌شدن بازار کار و نظریه جنسیت). بنابراین زنان شرایط بحرانی‌تری در بازار کار نسبت به مردان دارند. پیامد دیگر افزایش رشد جمعیت دهه 1355-1365 در دهه 1380-1390 برای زنان مضیقه ازدواج می‌باشد که با توجه به اختلاف سنی زوجین به هنگام ازدواج منجر به عدم تعادل جنسی در سنین ازدواج می‌شود. طبق برآوردهایی که انجام شده است، حداقل 10 درصد از این دختران بی‌همسر باقی خواهند ماند (جعفری مژدهی، 1382: 95)، بنابراین برنامه‌ریزی مناسبی برای بازار کار زنان ضروری به نظر می‌رسد. بررسی وضعیت فعالیت نشان می‌دهد ایجاد شغل در جامعه متناسب با افزایش تعداد جمعیت 10 ساله به بالا که ناشی از تغییر ساختار هرم سنی جمعیت است، نمی‌باشد. بنابراین میزان بیکاری با توجه به نتایج سرشماری 1385 برای هر دو جنس افزایش پیدا کرده است که این افزایش برای زنان چشمگیرتر می‌باشد (10/9 درصد برای مردان و 23/4 درصد برای زنان). میزان بیکاری در گروه سنی 15-19 ساله برای زنان 49 درصد و در گروه سنی 20-24 ساله بر اساس سرشماری 1385 برابر با 44 درصد می‌باشد. لازم به ذکر است که افراد زیادی از جمعیت 10 سال به بالا به دلیل نبود ایجاد شغل مشغول به تحصیل شده‌اند و جزو جمعیت غیر فعال از نظر اقتصادی محسوب می‌شوند.

نتایج سرشماری 1385 نشان می‌دهد که زنان با تحصیلات بالاتر شانس زیادی برای شاغل شدن در بخش عمومی دارند، در حالی که زنان با تحصیلات پایینتر بیشتر در بخش خصوصی مشغول به کار شده‌اند. نکته دیگر در خصوص توزیع شغلی زنان، افزایش آنها در بخش خصوصی در مناطق روستایی است که بیشتر کارکنان فامیلی بدون مزد هستند که این افزایش به نظر می‌رسد ارتباط چندانی با افزایش تحصیلات زنان نداشته باشد. زنان در مناطق روستایی بیشتر در گروه‌های عمده شغلی کشاورزی (35/8 درصد) و صنعت (34/3 درصد) شاغل هستند، در حالی که زنان در مناطق شهری بیشتر در گروه عمده شغلی متخصصان (39/4 درصد) به کار اشتغال دارند. توزیع نسبی زنان شاغل برحسب گروه‌های عمده فعالیت برای مناطق شهری و روستایی متفاوت است. در مناطق شهری زنان بیشتر در گروه‌های عمده آموزش، صنعت و ساخت و بهداشت و مددکاری اجتماعی فعالیت می‌کنند، در حالی که زنان در مناطق روستایی بیشتر در گروه‌های عمده کشاورزی، شکار و جنگلداری، صنعت و آموزش فعالیت دارند. توزیع نسبی مدیران و قانونگذاران عالی‌رتبه برحسب رده‌های شغلی به تفکیک جنس متفاوت می‌باشد و زنان بیشتر در بخش عمومی و دولتی با 64 درصد و مردان بیشتر در بخش خصوصی با 60 درصد حضور دارند.

بنابراین می‌توان گفت که افزایش نسبت زنان در گروه عمده شغلی قانونگذاران و مقامات عالی‌رتبه و مدیران مربوط به مدیریت آنان در مؤسسات آموزشی (بخش دولتی) می‌باشد و به نظر می‌رسد زنان در پست‌های کلیدی مدیریت در سطح کلان با مسأله سقف شیشه‌ای مواجه هستند. با توجه به وضعیت موجود براساس سرشماری 1385 که 13/5 درصد از کل افراد شاغل را زنان تشکیل می‌دهند و نسبت تقریباً 50 درصدی زنان و دختران در حال تحصیل، حداقل به لحاظ حجم اشتغال زنان و تعداد افرادی که در حال حاضر تحصیل می‌کنند، تناسبی وجود ندارد؛ یعنی به همان نسبتی که درصد تحصیل‌کرده‌های زنان بیشتر شده است، نسبت زنان شاغل افزایش پیدا نکرده است و در آینده نزدیک مشکلات زیادی در این زمینه به وجود خواهد آمد. بنابراین برنامه‌ریزی فوری برای بازار کار، بویژه بازار کار زنان ضروری است.

1. اسملسر، نیل؛ *جامعه‌شناسی اقتصادی*؛ ترجمه محسن کلاهچی؛ تهران: انتشارات کویر، 1376.
2. توکلی والا، ژاله؛ بررسی موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان ایران در دهه‌های اخیر؛ دفتر مرکزی خبرگزاری زنان ایران، 1385.
3. جعفری مزدهی، افشین؛ «عدم تعادل در وضعیت ازدواج در ایران»؛ *پژوهش زنان*، ش 5، دوره 1، 1382، صص 83-104.
4. عمادزاده، مصطفی؛ «اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش زنان»؛ *پژوهش زنان*، ش 7، دوره 1، سال اول، 1382، صص 115-140.
5. علمی، زهرا؛ «سیاست‌های اقتصادی کلان و بازار کار در ایران»؛ *پژوهش زنان*، ش 2، دوره 2، 1383، صص 17-37.
6. کار، مهرانگیز؛ *زنان در بازار کار ایران*؛ تهران: انتشارات روشنگران، 1373.
7. محمودیان، حسین؛ «بررسی مشارکت زنان در نیروی کار در استانها در سالهای 1375-1355»؛ *نامه علوم اجتماعی*، ش 27، 1382، صص 189-218.
8. مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن، نشریه کل کشور، 1365.
9. مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن، نشریه کل کشور، 1375.
10. مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سایت مرکز آمار، 1385.
<http://www.sci.org>
11. میرزایی، محمد، و حبیب‌اله زنجانی و کامل شادپور و امیر هوشنگ مهریار؛ جمعیت، توسعه و بهداشت باروری؛ تهران: انتشارات بشری، 1378.
12. هادیان، ابراهیم، و علی حیدرپور؛ «توسعه اقتصادی و سهم زنان در نیروی کار»؛ *فصلنامه جمعیت*، ش 27-28، 1378، صص 20-30.
13. Corsun L.D, Costen M.W; "Is the Glass Ceiling Unbreakable?", *Journal of Management Inquiry*, Vol.10, No.16, 2001, pp:16-25.
14. Gardner Edward; "Creating Employment in the Middle East and North Africa"; *International Monetary Fund*, 2003.
15. Ghasi M. Farooq; Population Growth, Manpower and Employment in W.C.Robinson Edited Population and Development Planning, Population Concil, 1975.

16. Harlod L. Wilensky; "Work, Careers, and Social Intergration", *International Social Science Journal*, Vol.12, 1960, pp:543-560.

17. Nkomo S.M.; The Emperor has no Clothes: Rewriting "Race in Organizations", *Academy of Management Review*, Vol.17, No.3, 1992, pp:487-513.

18. Tepperman Lorne, Rosenberg Micheai; Macro/Micro: a Brief Introduction to Sociology, 3rd, Canada, Prentice Hall, 1998.

19. Von Glinow M.A; "Women in Corporate America: A Caste of Thousands", *New Management*, Vol.6, No.1, 1988, pp:36-42.

Archive of SJD

