

## رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار

علیرضا امینی

**چکیده:** هدف این مقاله ارائه شاخص‌هایی است که عدم تعادل‌های جنسیتی در بازار کار ایران را نشان می‌دهد. با مروری بر نظریه‌های بازار کار دوگانه و موضوع تمایز شغل‌های بخش اول و دوم، پیدایش شغل‌های پرتراکم و پیامدهای آن برای زنان بررسی می‌شود. شاخص‌های مورد نیاز با استفاده از اطلاعات و آمار موجود در گزارش‌های رسمی کشور محاسبه شده است. یافته‌ها حاکی از نرخ پایین مشارکت زنان به رغم افزایش آن نسبت به دهه گذشته، تمرکز اشتغال زنان در معدودی از فعالیت‌های اقتصادی، و سطح بالاتر نرخ بیکاری زنان به‌ویژه جوانان در مناطق شهری نسبت به نرخ بیکاری مردان است. شاخص‌های جنسیتی بازار کار در مناطق مختلف کشور نشان‌دهنده عدم تعادل‌های نگران‌کننده‌ای است. برای مثال، در استان لرستان، نرخ بیکاری زنان در مناطق شهری ۵۳ درصد و در مناطق روستایی ۶۴/۶ درصد است. دامنه تغییرات نرخ بیکاری زنان در مناطق شهری و روستایی بسیار زیاد است. در مناطق شهری کشور، مشکل بیکاری زنان و در مناطق روستایی، مشکل بیکاری زیاد مردان به شکل نگران‌کننده‌ای وجود دارد.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال، بازار کار، بیکاری، روستا، زنان، شهر

### مقدمه

بازار کار، به دلیل ارتباط مستقیم با انسان، پیچیدگی‌های بسیاری دارد. در این بازار، مبادله خدمات نیروی کار، تفاوت کیفیت و نوع خدمات به دلیل گوناگونی سرمایه‌های انسانی، و تفاوت دستمزدهای پرداختی به افراد با میزان سرمایه انسانی یکسان از مسائل قابل بررسی هستند. ناهمگنی دستمزدها در بازار کار و دلایل آن موضوع مطرحی در پژوهش‌های اقتصادی / اجتماعی است. در استخدام نیرو فقط به دستمزد درخواستی نیروی کار توجه نمی‌شود، بلکه احتمال ترک شغل یا کناره‌گیری نیروی کار به دلایل مختلف نیز در نظر گرفته می‌شود. در مشاغلی که نیازمند سرمایه‌گذاری برای نیروی انسانی از نظر ارائه آموزش‌های کاربردی است، کارفرما به موضوع باقی‌ماندن نیروی کار در آینده توجه زیادی دارد و از

استخدام افرادی که با انگیزه‌های مختلف شغل خود را ترک می‌کنند پرهیز می‌کند. نیروی کار به لحاظ جنسیتی نیز ناهمگن است. نیروی کار زن و مرد تفاوت‌هایی با یکدیگر دارند. تصور می‌شود که زنان به لحاظ توانایی جسمی کمتر و مسائل فرهنگی و اجتماعی نمی‌توانند از عهده تمامی مشاغل برآیند و به همین دلیل مشاغل زنان محدودتر از مشاغل مردان است. علاوه بر این، زنان به دلایل ازدواج، حاملگی و پرورش کودک مدتی از بازار کار خارج می‌شوند و مشارکت آنها در بازار کار متناوب است.

هدف این مقاله بررسی عدم تعادل‌ها در ساختار اشتغال و فعالیت اقتصادی برحسب جنسیت در چارچوب نظریه تفکیک بازار کار است. تحلیل جنسیتی بازار کار به تفکیک حوزه‌های جغرافیایی می‌تواند به روشن‌تر شدن چگونگی و میزان عدم تعادل‌های جنسیتی در بازار کار کمک زیادی بکند.

### نظریه‌های بازار کار زنان

برای بررسی وضعیت زنان در بازار کار نظریه‌های مختلفی ارائه شده است. نظریه‌های نئوکلاسیک، برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و اینکه چرا درآمد حاصل از کار زنان کمتر از مردان است، به متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعت‌های کار، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار و چگونگی تأثیر این متغیرها در بهره‌وری نیروی کار و عرضه آن می‌پردازند. یک فرض نئوکلاسیک اقتصاددان‌های جدید خانواده این است که خانواده منابع (وقت و پول) خود را به روش عقلایی بین افراد خانواده تقسیم می‌کند و این امر سبب می‌شود که زنان سرمایه‌های مادی و انسانی کمتری در سنین پایین دریافت کنند و هنگامی که سن آنها بیشتر می‌شود، برای نگهداری کودکان در خانه بمانند. براساس این نظریه، زنان از سرمایه انسانی کمتری نسبت به مردان برخوردارند و تخصیص بهینه منابع ایجاد می‌کند که زنان به کار در منزل و مردان به کار در بازار بپردازند.

بنابراین، یکی از دلایل پایین بودن نرخ مشارکت زنان در بازار کار، پایین بودن سرمایه انسانی و بهره‌وری آنان در فعالیت‌های اقتصادی است. همچنین استدلال می‌شود که برخی از زنان برای ازدواج، حاملگی و پرورش کودک شغل خود را ترک می‌کنند؛ در نتیجه، کارفرمایان تمایل چندانی به سرمایه‌گذاری در امر افزایش مهارت آنها ندارند. حتی ممکن است کارفرمایان به همین دلیل از استخدام زنان برای برخی از شغل‌ها پرهیز کنند زیرا در صورت سرمایه‌گذاری برای نیروی کار زنان، ممکن است آنان پس از مدتی شغل خود را ترک کنند و کارفرما نتواند از سرمایه‌گذاری‌های به عمل آمده بهره‌برداری کند و در نهایت بنگاه اقتصادی متضرر شود. به همین دلیل زنان اغلب در شغل‌های ساده که نیاز به آموزش ندارند مشغول فعالیت می‌شوند و شغل‌های تخصصی را که نیازمند آموزش‌های حرفه‌ای هستند غالباً مردان اشغال می‌کنند. نتیجه چنین فرآیندی تجربه کمتر زنان نسبت به مردان و فرسایش شدید مهارت‌های آنهاست.

رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار ۱۳۵

بحث سرمایه‌انسانی متکی بر فرضیه‌هایی است که گروه‌هایی، از جمله نظریه‌پردازان بازار کار جنسیتی، در صحت آنها تردید دارند. به دو مورد از این فرضیه‌ها اشاره می‌شود:

- مشارکت زنان در بازار کار، به دلیل نقش طبیعی آنها در پرورش کودک، به طور کلی متناوب است. با این فرض که در این مورد جبر طبیعی وجود دارد، باید این موضوع را در نظر گرفت که تخصیص مناسب نیروی انسانی به مشاغل خانگی و غیرخانگی ممکن است ایجاد کند مردان شغل‌هایی داشته باشند که لازمه آنها مهارت بیشتر و هزینه آموزشی بالاتر است (چیپلین<sup>۱</sup> و اسلون<sup>۲</sup>، ۱۹۷۴، به نقل از: کار، ۱۳۷۹: ۱۹-۱۸). در حالی که بجز موارد بارداری و شیردهی، که در آنها پرورش کودک منحصراً برعهده مادر است، دلیل بیولوژیکی دیگری برای نقش انحصاری مادر در پرورش کودک وجود ندارد. همچنین در کشورهای در حال توسعه، همانند سایر کشورهای دنیا، زنان می‌توانند برای نگهداری کودکان خود از مهد کودک یا خدمات کار یا بستگان کمک بگیرند و در نتیجه امکان کار کردن در خارج از خانه برای آنان فراهم می‌شود.

- فرض دیگر این است که زنان و مردان در استفاده از فرصت‌های شغلی برابرند و بر مبنای واحدی در بازار کار رقابت می‌کنند. این فرض تقسیم بازار کار بر مبنای جنسیت را نادیده می‌گیرد و نمی‌توان آن را به سادگی با تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه‌انسانی تبیین کرد. برای مثال، شواهد موجود در ایالات متحده حاکی از آن است که افزایش سطوح آموزش و پرورش زنان با هیچ گونه کاهش اساسی در حجم تفکیک شغلی زنان همراه نشده است (بریس<sup>۳</sup> و وارتن<sup>۴</sup>، ۱۹۸۲، به نقل از: کار، ۱۳۷۹: ۲۰).

نظریه‌های تفکیک بازار کار را از جهتی می‌توان صافی نظریه‌های نئوکلاسیک تلقی کرد که بازار کار را همچون مجموعه‌ای می‌بینند که موانع سازمانی آن را به قسمت‌های مختلف تقسیم کرده است. یکی از معروف‌ترین نظریه‌های تفکیک بازار کار، نظریه بازار کار دوگانه<sup>۵</sup> است که بین دو نوع شغل تمایز قائل می‌شود: شغل‌های بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصت‌های پیشرفت وضع نسبتاً خوبی دارند؛ و شغل‌های بخش دوم با مزد کم، تأمین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت. در شغل‌های بخش اول، مهارت کارگران مورد نظر است و در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات، مزد بیشتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و امکان پیشرفت بیشتری در آنها وجود دارد. در این نوع شغل‌ها، ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و با توجه به جایجایی بیشتری که در نیروی کار زنان مشاهده می‌شود،

1. Chiplin
2. Sloane
3. Burris
4. Wharton
5. dual labor market theory

احتمال جذب آنها به این شغل‌ها کاهش و به شغل‌های بخش دوم افزایش می‌یابد. از این رو، حتی اگر کیفیت نیروی کار زن و مرد پیش از ورود به شغل برابر باشد، احتمال به کار گماردن مردان (با فرض داشتن ثبات شغلی بیشتر) در شغل‌های بخش اول، که امکان پیشرفت بعدی در آنها از لحاظ مزد، آموزش حرفه‌ای و ترفیع بیشتر است، بیش از زنان است (دیکنز<sup>۱</sup>، ۱۹۸۷).

نظریه بازار کار دوگانه، با تأکید بر تفکیک بازار، عملکردهای مختلف این نوع بازار کار را تجزیه و تحلیل می‌کند و دیدگاه پالایش شده‌ای برای رقابت مجدد افراد بنا بر فرض الگوهای نتوکلاسیک ارائه می‌دهد. نظریه تفکیک بازار کار به کیفیت نیروی کار در بدو ورود به سازمان و کسب سرمایه انسانی در شکل آموزش ضمن کار و تجربه شغلی می‌پردازد. سپس بحث درباره چگونگی رفتار با کارکنان بر مبنای پایداری شغلی آنها مطرح می‌شود. در واقع، غیبیت و جابه‌جایی در شغل‌های فاقد پیشرفت و سطح پایین، که عمدتاً زنان در آنها متراکم می‌شوند، زیادتر است. بنابراین، تفاوت‌های جنسیتی تنها ناشی از ویژگی‌های ذاتی نیست، بلکه بخشی از آن ناشی از نوع شغل‌هایی است که به زنان واگذار می‌شود (دیکنز، ۱۹۸۷).

نظریه بازار کار دوگانه به تبیین چگونگی توزیع شغل‌های بین زنان و مردان کمک می‌کند، ولی چگونگی جداسازی بر مبنای جنسیت را در درون بخش‌های اول و دوم روشن نمی‌سازد. به نظر می‌رسد وجود دو بازار کار نسبتاً جداگانه برای مردان و زنان عامل تعیین‌کننده مهمی در پرداخت مزد کمتر به زنان است. از آنجا که انتخاب‌های شغلی زنان محدود و تعداد متقاضیان شغل‌های زنانه زیاد است، می‌توان این شغل‌ها را پرتراکم خواند. سطح مزد در شغل‌های پرتراکم و غالباً زنانه پایین‌تر است زیرا زنان باید برای به دست آوردن این شغل‌ها که به طور تصنعی محدود شده‌اند با یکدیگر رقابت کنند. همچنین زنان در کسب تعداد زیادی از شغل‌ها با مردان رقابت نمی‌کنند و این خود در بالا نگه داشته شدن مزدهای این‌گونه شغل‌ها مؤثر است.

نظریه‌های تفکیک بازار کار شناختی از نابرابری‌های جنسیتی به دست می‌دهند، ولی کاملاً روشن نمی‌کنند که چرا جنسیت، در چنین ابعاد مهم و پایداری، عامل تقسیم‌بندی بازار کار شده است. صاحب‌نظران این نظریه‌ها معتقدند که علت اصلی به احتمال زیاد در بیرون از قلمرو اقتصاد قرار دارد و از این رو تعجب نمی‌کنند که متغیرهای اقتصادی نمی‌توانند آن را تبیین کنند. آنان برخورد متعصبانه با رسوم اجتماعی را عامل تبعیض مستقیم بازار کار و نیز تبعیض غیرمستقیم، که در فرآیند اجتماعی شدن و آموزش و پرورش روی می‌دهد، می‌دانند (بوت<sup>۲</sup> و آماتو<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴).

نظریه جنسیتی بازار کار سومین نظریه مطرح شده در این زمینه است. پیروان این نظریه مباحثی را

1. Dickens
2. Booth
3. Amato

رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار ۱۳۷

که بر پایگاه زنان در خانه و جامعه تأکید دارند و درصدد توجیه وضع نامساعد زنان در بازار کار برمی‌آیند نقد می‌کنند. آنان اعتقاد دارند که توجیه پرداختن زنان به کارهای بدون مزد خانگی با توانایی کمتر آنان برای کسب درآمد استدلال چندان درستی نیست. نکته اصلی در نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت تبعی زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن زنان تابع مردان‌اند (لیپمن - بلومن<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴). موضوع مهم در نظریه‌های جنسیتی توضیح چگونگی اختصاص کار خانگی (به‌ویژه مراقبت از کودک) به زنان است. برای درک دلایل نبود شغل‌های «مناسب» برای زنان و اشتغال آنان در شغل‌های پست‌تر، باید علاوه بر مسائل داخلی بازارکار، به زمینه‌های عرضه نیروی کار زنان نیز توجه شود.

در کشورهای صنعتی مبتنی بر بازار و در سایر جوامعی که متکی به بازار نیستند، حتی هنگامی که زنان در خارج از خانه کار می‌کنند، کار خانگی (به‌ویژه مراقبت از کودک) به آنها اختصاص دارد (وانک<sup>۲</sup>، ۱۹۷۴؛ مولی<sup>۳</sup>، ۱۹۸۱؛ بادرووا<sup>۴</sup> و آنکر<sup>۵</sup>، ۱۹۸۵، به نقل از: کار، ۱۳۷۹: ۲۴). در کشورهای در حال توسعه، کار خانگی و مراقبت از کودک عمدتاً در قلمرو مسئولیت زنان قرار دارد، اما ممکن است در چارچوب خانواده گسترده، زنان در این زمینه با یکدیگر همکاری کنند. با تغییر شکل خانواده و تبدیل آن به خانواده هسته‌ای (به‌ویژه در مناطق شهری)، مسئولیت نگهداری از کودک و انجام امور خانه هرچه بیشتر بر عهده یک زن خاص، یعنی مادر قرار گرفته است. بنابراین، ناتوانی زنان در بازارکار به این دلیل است که مسئولیت‌های خانگی نه تنها کاهش نیافته، بلکه در جوامع شهری بسیاری از کشورهای در حال توسعه افزایش نیز یافته است. علاوه بر این، خدمات خانگی نسبتاً گران است و تعداد سازمان‌های نگهداری کودکان کافی نیست.

بعضی از نظریه‌پردازان، برای تشریح فرآیندهایی که در شرایط خاص به تسلط مردان بر بازار کار می‌انجامد، به نظریه‌های تاریخی متوسل می‌شوند. موضوع بحث سکالوف<sup>۶</sup> این است که در ایالات متحده، این نظریه که زنان مادر، کدبانو و خانه‌دار تمام وقت باشند پدیده‌ای جدید است. توجیه این نظریه این است که پرورش کودک وظیفه طبیعی زن است و کودک به توجه دائمی و کامل یک فرد بزرگسال نیازمند است (۱۹۸۰، به نقل از: کار، ۱۳۷۹: ۲۳). هارتمن<sup>۷</sup>، با بررسی تأثیر انقلاب صنعتی در وضع شغلی زنان در انگلستان، چنین بحث می‌کند که سندیکاهای کارگری مردان در ایجاد محدودیت فرصت‌های

1. Lipmen-Blumen
2. Vanek
3. Moly
4. Bodrova
5. Anker
6. Sokoloff
7. Hartmen

اشتغال برای زنان مؤثر بودند زیرا با توجه به اینکه به زنان مزد کمتری پرداخت می‌شد، وجود آنها تهدیدی برای کسب شغل مردان به حساب می‌آمد. از طرف دیگر، مزد پایین زنان را وابسته به مردان نگاه می‌داشت و این را که کارهای کوچک خانگی را برای مردان انجام دهند موجه می‌ساخت. این امر به نوبه خود وضعیت زنان را در بازار کار تضعیف می‌کرد و شغل‌های باثبات‌تر و بهتر را برای مردان باقی می‌گذاشت (۱۹۷۰، به نقل از: کار، ۱۳۷۹: ۲۸).

موضوع دیگری که طرفداران نظریه جنسیتی مطرح می‌کنند مزاحمت‌های جنسی<sup>۱</sup> است. آنان معتقدند این نوع مزاحمت‌ها عامل مهمی در جابه‌جایی کارکنان زن بنگاه‌های اقتصادی است زیرا دست کشیدن از کار چاره اصلی این نوع رفتاری است. به نظر می‌رسد این نوع مزاحمت‌ها تا حد زیادی در تفکیک شغل‌ها بر مبنای جنسیت و تداوم آن مؤثر بوده و تلاش‌های زنان را برای ورود به شغل‌هایی که در قلمرو مردان قرار دارند خنثی کرده است. با اینکه در موازین سنتی حاکم بر رفتارهای جنسی در گوشه و کنار دنیا تفاوت زیادی وجود دارد، شواهد کشورهای در حال توسعه هم با وجود پراکندگی حاکی از آن است که مزاحمت‌های جنسی برای زنان پدیده‌ای ناآشنا نیست. در واقع این امر فرصت‌های شغلی محدود زنان را محدودتر می‌کند. چنین پدیده‌ای در کشورهای در حال توسعه مشکل بزرگ‌تری قلمداد می‌شود زیرا زنان نیازمند کسب درآمد اولین قربانیان این نوع مزاحمت‌ها هستند و امکان دست کشیدن از کار را نیز ندارند. افزون بر این، در جوامعی که مردان به همکاری با کارکنان زن در یک مجموعه سازمانی عادت نکرده‌اند، امکان اینکه رفتار مبتنی بر انتظارهای جنسی وجود داشته باشد بیشتر است. نقش عمده نظریه‌های جنسیتی بازار کار روشن کردن این موضوع است که موقعیت زنان را در بازار کار می‌توان جزئی از کل نظام اجتماعی در نظر گرفت که در آنان زنان تابع هستند. تجزیه و تحلیل این دسته از نظریه‌پردازان عمدتاً بحث‌انگیز و فاقد دقت ریاضی نظریه‌های نئوکلاسیکی و نظریه‌های تفکیک بازار کار است، ولی از آنجا که جامعه را مجبور به تفکر در مورد ریشه‌های اجتماعی و عمیق‌تر تفکیک بازار کار برحسب جنسیت می‌کند با ارزش است.

به طور کلی، براساس نظریه‌های مطرح شده، انتظار می‌رود که نرخ مشارکت زنان در بازار کار کمتر از مردان باشد. در این مقاله، در چارچوب نظریه تفکیک بازار کار، نرخ مشارکت زنان ایران در بازار کار و عوامل مرتبط با آن با هدف بارزتر کردن عدم تعادل‌های جنسیتی ارائه می‌شود.

### روش پژوهش

در مطالعه حاضر، از داده‌های آماری سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۷۵ مرکز آمار ایران همراه با اصلاحات آن استفاده شده است (نوروزی، ۱۳۸۲). علاوه بر این، از نتایج طرح‌های آمارگیری از

1. sexual harassment

رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار ۱۳۹

ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار در سال‌های ۸۱-۱۳۷۶ با اصلاحاتی استفاده شده است (نوروزی و هاشمی، ۱۳۷۸؛ نوروزی، ۱۳۸۲).

### تحولات بازار کار جنسیتی

جمعیت زنان شاغل در ایران در دوره‌ی زمان ۷۹-۱۳۷۵ با متوسط رشد سالانه‌ای معادل ۳/۶ درصد در حال افزایش بوده است؛ در حالی که در همان دوره‌ی زمانی، جمعیت مردان شاغل رشد متوسط سالانه‌ای معادل ۲/۳ درصد داشته است. در نتیجه‌ی فزونی رشد جمعیت زنان شاغل نسبت به مردان، سهم اشتغال زنان از حدود ۱۴/۱ درصد به ۱۴/۷ درصد در ۱۳۷۹ افزایش یافته است. نکته‌ی قابل توجه سهم بسیار پایین اشتغال زنان در بازار کار است که مهمترین دلایل آن عبارت‌اند از:

- نگرش جامعه نسبت به اشتغال زنان در برخی از فعالیت‌ها (عبدی و گوردزی، ۱۳۷۴؛ محسنی، ۱۳۷۹):

- توجیه اقتصادی نداشتن سرمایه‌گذاری آموزشی برای نیروی کار زنان به دلیل خارج شدن دوره‌ای آنان از بازار کار (به دلیل ازدواج، زایمان و ...):

- قوانین و مقررات حاکم بر بازار کار که هزینه‌ی استفاده از نیروی کار زنان را افزایش داده است (هاشمی، ۱۳۸۱؛ ۱۲۳):

- پایین‌تر بودن بهره‌وری نیروی کار زنان به دلیل مسئولیت‌های خانگی آنان؛

- برخوردار نبودن زنان از مهارت‌های فنی و حرفه‌ای؛

- نامناسب بودن محیط کار در برخی از فعالیت‌ها به لحاظ مسائل اخلاقی؛

- لزوم توانایی جسمانی بیشتر در برخی از فعالیت‌ها.

جمعیت فعال زنان در این دوره (۷۹-۱۳۷۵) با متوسط رشد سالانه‌ای معادل ۵/۳ درصد افزایش یافته است. در حالی که جمعیت فعال مردان در دوره‌ی مشابه متوسط رشد سالانه‌ای معادل ۳/۷ داشته است. برای رشد سریع‌تر جمعیت فعال زنان دلایل متعددی را می‌توان عنوان کرد: افزایش سطح تحصیلات، کاهش بعد خانوار، افزایش میانگین سن ازدواج، ارتقای سطح زندگی و کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار، و تغییر نگرش جامعه نسبت به حضور زنان در بازار کار.

بدین ترتیب نرخ مشارکت زنان از ۹/۱۰ درصد در ۱۳۷۵ به ۱۱/۹۱ درصد در ۱۳۷۹ افزایش یافته است، در حالی که نرخ مشارکت مردان در این دوره از ۶۰/۷۷ درصد به ۶۲/۰۹ درصد رسیده است. مقایسه‌ی نرخ مشارکت زنان و مردان (۲/۲ در مقابل ۰/۷ درصد به طور متوسط سالانه) گویای رشد سریع‌تر نرخ مشارکت زنان در جامعه‌ی ایران است، گرچه هنوز این نرخ در مقایسه با کشورهای اسلامی نیز بسیار پایین است (نوروزی و هاشمی، ۱۳۸۰).

جدول ۱. نرخ بیکاری و مشارکت نیروی کار به تفکیک جنس و استان در سال‌های ۱۳۷۵ و ۱۳۷۹ (درصد)

استان	۱۳۷۹				۱۳۷۵			
	مشارکت		بیکاری		مشارکت		بیکاری	
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن
کل	۶۲/۰۹	۱۱/۹۱	۱۳/۸۴	۱۶/۴۶	۶۰/۷۷	۹/۱۰	۸/۴۶	۱۳/۳۳
آذربایجان شرقی	۶۵/۴۶	۱۳/۷۸	۶/۹۳	۷/۴۲	۶۴/۸۰	۱۰/۳۰	۵/۷۹	۸/۹۱
آذربایجان غربی	۶۶/۳۲	۱۵/۷۷	۱۱/۲۶	۱۰/۲۰	۶۶/۶۵	۸/۷۴	۸/۵۴	۱۶/۱۷
اردبیل	۶۰/۱۶۵	۸/۰۳	۱۲/۴۵	۱۳/۵۵	۶۲/۰۶	۷/۸۱	۹/۷۴	۱۷/۰۳
اصفهان	۶۳/۳۳	۱۵/۵۰	۱۳/۳۸	۱۱/۲۰	۶۱/۲۰	۱۰/۸۵	۸/۲۵	۶/۴۱
ایلام	۵۰/۹۵	۱۴/۸۳	۱۴/۰۴	۱۴/۴۳	۵۵/۰۹	۷/۶۷	۱۴/۷۹	۲۹/۴۳
بوشهر	۵۶/۸۳	۷/۱۳	۱۶/۶۶	۲۶/۴۴	۵۶/۷۲	۴/۵۷	۷/۵۵	۵/۹۸
تهران	۶۱/۹۵	۸/۴۱	۱۰/۸۶	۲۱/۶۳	۶۰/۰۲	۷/۳۶	۵/۹۰	۶/۸۹
چهارمحال و بختیاری	۵۴/۵۹	۱۵/۱۹	۲۰/۶۴	۶/۲۹	۵۷/۶۰	۱۴/۷۴	۸/۴۵	۵/۳۴
خراسان	۶۲/۹۴	۱۷/۱۳	۱۴/۸۶	۱۷/۰۵	۶۲/۳۶	۱۲/۰۶	۵/۶۸	۱۳/۲۹
خوزستان	۶۱/۶۰	۸/۹۴	۱۸/۱۱	۲۲/۰۹	۵۸/۷۸	۵/۱۲	۱۵/۹۷	۱۸/۲۶
زنجان	۶۳/۴۱	۱۵/۳۹	۱۰/۵۳	۱۵/۰۴	۶۲/۹۶	۷/۱۳	۵/۹۵	۹/۱۱
سمنان	۵۷/۳۳	۷/۹۶	۱۱/۹۰	۲۰/۶۶	۵۹/۸۹	۸/۱۲	۴/۴۶	۷/۰۰
سیستان و بلوچستان	۶۰/۰۲	۷/۸۵	۲۵/۶۷	۳۴/۷۸	۵۴/۰۵	۴/۷۱	۷/۸۷	۲۲/۴۵
فارس	۶۰/۱۶۴	۹/۳۶	۱۶/۱۳	۱۴/۱۰	۵۹/۰۰	۹/۴۴	۹/۴۸	۱۵/۶۴
قزوین	۶۱/۵۶	۸/۹۷	۱۷/۸۵	۲۲/۰۰	۶۰/۰۹	۵/۶۲	۶/۵۴	۹/۰۱
قم	۵۷/۶۲	۸/۵۰	۱۱/۵۷	۹/۴۰	۵۷/۰۵	۶/۴۲	۵/۹۱	۴/۲۶
کردستان	۶۲/۴۳	۱۰/۱۸	۲۴/۴۴	۱۶/۰۳	۶۵/۰۵	۸/۰۵	۹/۱۸	۷/۴۶
کرمان	۵۸/۸۵	۱۱/۵۲	۹/۲۸	۲۳/۸۸	۵۷/۱۸	۹/۰۹	۶/۹۵	۱۸/۵۵
کرمانشاه	۶۰/۰۵	۹/۵۱	۲۱/۳۳	۲۵/۵۶	۶۱/۶۲	۸/۶۸	۱۶/۹۷	۳۰/۱۵
کهگیلویه و بویراحمد	۵۱/۹۱	۶/۳۳	۱۳/۹۶	۳۰/۷۵	۵۴/۰۳	۶/۹۶	۱۱/۵۷	۳۹/۵۸
گلستان	۶۴/۰۵	۲۰/۸۶	۱۴/۱۹	۱۶/۳۵	۶۱/۹۱	۱۲/۸۶	۹/۳۵	۱۲/۳۷
گیلان	۶۴/۴۲	۱۶/۵۱	۱۲/۷۶	۱۶/۷۲	۶۳/۷۱	۱۸/۶۴	۱۱/۸۹	۱۸/۵۰
لرستان	۵۵/۱۲	۶/۱۵	۲۱/۱۶	۵۶/۱۱	۵۸/۶۰	۶/۲۷	۱۶/۳۱	۳۹/۴۳
مازندران	۶۴/۷۴	۱۳/۸۹	۱۰/۸۵	۲۰/۹۸	۶۱/۰۶	۹/۱۶	۸/۰۹	۱۹/۳۹
مرکزی	۶۲/۲۲	۱۰/۷۶	۱۲/۵۱	۹/۲۰	۶۲/۳۴	۹/۶۱	۷/۱۸	۹/۵۸
هرمزگان	۵۷/۱۳	۴/۹۱	۱۶/۹۰	۲۳/۷۸	۵۴/۲۸	۴/۸۶	۸/۳۹	۱۰/۹۹
همدان	۶۶/۶۴	۷/۶۹	۱۴/۰۲	۱۸/۱۸	۶۳/۷۶	۷/۰۶	۸/۵۷	۱۲/۴۰
یزد	۶۱/۵۱	۱۵/۶۰	۸/۶۴	۵/۰۸	۶۰/۳۹	۱۶/۴۸	۵/۴۵	۴/۳۶
دامنه تغییرات	۱۵/۶۸	۱۵/۹۵	۱۸/۷۳	۵۱/۰۳	۱۲/۶۲	۱۴/۰۷	۱۲/۵۱	۳۵/۳۱

منبع: مرکز آمار ایران



رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار ۱۴۱

نرخ بیکاری زنان از ۱۳/۳۳ درصد در ۱۳۷۵ به ۱۶/۴۶ درصد در ۱۳۷۹ و نرخ بیکاری مردان در این دوره از ۸/۴۶ درصد به ۱۳/۸۴ درصد افزایش یافته است (جدول ۱).  
بنابراین، اختلاف نرخ بیکاری زنان و مردان از حدود ۳ درصد به حدود ۳/۷ درصد افزایش یافته است که دلیل آن فشار زیاد عرضه نیروی کار زنان بوده است.

### ساختار اشتغال

ساختار اشتغال برحسب جنسیت در ایران به گونه‌ای است که بیشترین مشارکت زنان در بخش سایر خدمات و در حوزه فعالیت‌های آموزشی و بهداشتی است. سهم اشتغال زنان در این بخش از ۲۲ درصد به حدود ۲۳/۷ درصد در طی دوره مورد بررسی افزایش یافته است. کمترین سهم اشتغال زنان در بخش‌های ساختمان و حمل و نقل و انبارداری و ارتباطات، که به نوعی مشاغل مردانه محسوب می‌شوند، گزارش شده است. سهم اشتغال زنان در این بخش‌ها روند کاهش یابنده‌ای طی سال‌های ۷۹-۱۳۷۵ داشته است. به استثنای بخش‌های مذکور، مشارکت زنان در تمامی بخش‌های اقتصادی رو به افزایش بوده و در سطح کل اقتصاد نیز سهم اشتغال زنان از ۱۴/۱ به ۱۴/۷ درصد افزایش یافته است.

توزیع جمعیت شاغل کشور به تفکیک جنسیت در بخش‌های اقتصادی به گونه‌ای است که در ۱۳۷۵، بخش‌های خدمات (به‌ویژه خدمات آموزشی و بهداشتی)، صنایع و معادن (به‌ویژه صنایع دستی و خانگی) و کشاورزی به ترتیب ۳۷، ۳۴ و ۲۴ درصد در ایجاد اشتغال برای زنان نقش داشته‌اند و در مجموع حدود ۹۵ درصد فرصت‌های شغلی زنان مربوط به این سه بخش بوده است. در ۱۳۷۹ نیز همین ساختار اشتغال تداوم داشته و این سه بخش مجموعاً ۹۴ درصد فرصت‌های شغلی زنان را تشکیل داده‌اند. در طی دوره مورد مطالعه، نقش بخش‌های صنایع و معادن، بازرگانی، رستوران‌داری و هتل‌داری، واسطه‌گری مالی، مستغلات، اجاره و فعالیت‌های کار و کسب در ایجاد اشتغال برای زنان افزایش یافته است.

### بیکاری

در سطح کل بازار کار ایران، درصد بیکاری زنان همواره بیشتر از مردان بوده و در طی دوره ۷۹-۱۳۷۵ نیز فاصله آنها بیشتر شده است. بدین ترتیب، عدم تعادل بازار کار از جنبه جنسیتی افزایش یافته است.

روند تغییرات جمعیت شاغل به تفکیک جنس در مناطق شهری و روستایی به گونه‌ای است که متوسط رشد سالانه اشتغال زنان و مردان شهری به ترتیب ۵/۴ و ۳/۶ درصد و برای زنان و مردان روستایی به ترتیب ۲/۱ و ۰/۴ درصد بوده است. بنابراین، نرخ رشد اشتغال زنان، هم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی، از مردان بیشتر بوده است. نرخ رشد جمعیت فعال زن و مرد در مناطق روستایی تقریباً یکسان بوده و تنها در مناطق شهری رشد جمعیت فعال زن به میزان قابل ملاحظه‌ای بیشتر از

جمعیت فعال مرد بوده است که دلایل عمده آن افزایش سطح تحصیلات زنان، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش بعد خانوار، کاهش قدرت خرید مردان و ارتقای سطح زندگی است. یکی از دلایل افزایش سریع نرخ مشارکت مردان شهری، کاهش سهم مردان در میان پذیرفته شدگان دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی کشور است که از روند فزاینده بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهها و ناامیدی مردان جوان در به دست آوردن شغل متناسب با سطح تحصیلات دانشگاهی منشأ گرفته است.

نرخ بیکاری زنان و مردان شهری در ابتدای دوره مورد مطالعه به ترتیب ۱۲/۵ و حدود ۸ درصد و در سال پایانی دوره به ترتیب ۲۳ و ۱۳ درصد بوده است. اختلاف نرخ بیکاری زنان و مردان شهری از حدود ۴ به حدود ۱۰ درصد افزایش یافته است که بیانگر افزایش عدم تعادل در بازار کار شهری از جنبه جنسیتی است.

نرخ بیکاری دختران و پسران شهری در ۱۳۷۵ به ترتیب ۳۰/۷ و حدود ۲۷ درصد بوده است که بیانگر بالاتر بودن درصد بیکاری دختران نوجوان نسبت به پسران در مناطق شهری کشور است. نرخ بیکاری زنان شهری در گروههای سنی ۱۹-۱۵ سال و ۲۴-۲۰ سال در ۱۳۷۵ به ترتیب حدود ۴۸ و ۲۷ درصد و برای مردان شهری نیز به ترتیب حدود ۲۳ و ۱۵/۶۵ درصد محاسبه شده است. بنابراین، درصد بیکاری زنان جوان، در مقایسه با مردان جوان، در مناطق شهری بیشتر بوده است.

نرخ بیکاری زنان و مردان روستایی در ۱۳۷۵ به ترتیب ۱۰/۴ و ۸/۶ درصد و در ۱۳۷۹ به ترتیب حدود ۹/۷۵ و ۱۳/۸ درصد بوده است. بنابراین، نرخ بیکاری زنان روستایی کاهش یافته و حتی از نرخ بیکاری مردان روستایی کمتر شده است. دلایل افزایش نرخ بیکاری مردان روستایی بیکاری پنهان و وجود مازاد نیروی کار در بخش کشاورزی است که توانایی ایجاد فرصتهای شغلی جدید را ندارد. بدین ترتیب می توان نتیجه گیری کرد که جامعه در مناطق شهری با مشکل بالا بودن نرخ بیکاری زنان و در مناطق روستایی با مشکل بیکاری مردان مواجه است.

نرخ بیکاری دختران و پسران روستایی به ترتیب ۲۷ درصد و ۲۹ درصد بوده است که نشان دهنده بالاتر بودن نرخ بیکاری پسران نوجوان نسبت به دختران در مناطق روستایی کشور است که دلیل آن پایین بودن نرخ مشارکت دختران روستایی و فراهم بودن مشاغل سنتی نظیر قالببافی، جاجیمبافی و صنایع دستی برای آنان در جامعه روستایی است. نرخ بیکاری زنان روستایی در گروههای سنی ۱۹-۱۵ سال و ۲۴-۲۰ سال به ترتیب ۲۱ و ۱۵ درصد و در مورد مردان روستایی به ترتیب ۲۱ و ۱۴/۰۵ درصد بوده است. بنابراین، اختلاف نرخ بیکاری مردان و زنان جوان روستایی کم و در مناطق شهری بسیار زیاد است.

در ۱۳۷۹، نرخ بیکاری دختران و پسران شهری به ترتیب به رقم ۲۷ و ۲۸ درصد رسیده است. بدین ترتیب، نسبت به ۱۳۷۵، درصد بیکاری پسران بیشتر از دختران شده که دلیل آن پایین تر بودن نرخ مشارکت دختران است.

رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار ۱۴۳

نرخ بیکاری زنان شهری در گروه‌های سنی ۱۹-۱۵ سال، ۲۴-۲۰ سال و ۲۹-۲۵ سال در ۱۳۷۹ به ترتیب ۵۷، ۵۱ و ۲۴ درصد و در مورد مردان به ترتیب ۲۸/۵، ۲۹/۵ و ۱۶/۵ درصد بوده است. بنابراین، دلیل بیکاری جوانان افزایش نرخ مشارکت آنها (به استثنای زنان و مردان روستایی ۱۹-۱۵ ساله) و فشار عرضه نیروی کار بوده است. نرخ بیکاری زنان روستایی در گروه سنی ۱۹-۱۵ سال به دلیل کاهش نرخ مشارکت آنها تنزل یافته است، ولی نرخ بیکاری مردان روستایی در همین گروه سنی افزایش یافته است که دلیل آن ایجاد نشدن اشتغال کافی برای آنهاست. بنابراین، اختلاف نرخ بیکاری زنان و مردان جوان در مناطق شهری بسیار زیاد بوده و نسبت به ۱۳۷۵ بیشتر شده است.

نرخ بیکاری زنان روستایی در گروه‌های سنی مذکور در ۱۳۷۹ نیز به ترتیب ۱۷/۸، ۲۰/۵ و ۱۰ درصد و در مورد مردان به ترتیب ۲۸، ۲۸ و ۱۵ درصد بوده است. بنابراین اختلاف نرخ بیکاری زنان و مردان روستایی، که در ۱۳۷۵ بسیار کم بوده، در ۱۳۷۹ افزایش قابل ملاحظه‌ای یافته است و اکنون درصد بیکاری مردان جوان روستایی از زنان جوان روستایی بیشتر است. بالاتر بودن درصد بیکاری مردان روستایی احتمالاً به این دلیل است که زنان جوان می‌توانند در مشاغل خانگی (نظیر صنایع دستی، قالیبافی و جاجیم‌بافی) مشغول به کار شوند، اما مشاغل مناسب برای مردان روستایی ایجاد نشده است که این مسئله ریشه در ناتوانی بخش کشاورزی در ایجاد فرصت‌های شغلی جدید و توسعه نیافتن فعالیت‌های غیرکشاورزی در مناطق روستایی دارد (نوروزی ۱۳۸۲).

### تحلیل نابرابری‌های جنسیتی به تفکیک استانی

در ۱۳۷۵، نرخ مشارکت زنان در تمامی استان‌های کشور از نرخ مشارکت مردان کمتر بوده و فاصله زیادی بین آنها وجود داشته است. کمترین نرخ مشارکت زنان به استان بوشهر (۴/۶ درصد) و بیشترین آن به استان گیلان (۱۸/۶ درصد) اختصاص دارد و دامنه تغییرات آن ۱۴/۱ درصد است. این امر مبین اختلاف زیاد نرخ مشارکت در استان‌های کشور است که با مسائل فرهنگی و اجتماعی ارتباط دارد. بالاترین نرخ مشارکت مردان به استان آذربایجان غربی (۶۶/۶ درصد) و پایین‌ترین آن به استان کهگیلویه و بویراحمد (۵۴ درصد) اختصاص دارد و دامنه تغییرات آن ۱۲/۶ درصد است که حاکی از اختلاف نسبتاً کم نرخ مشارکت مردان در استان‌های کشور است.

درصد بیکاری زنان فقط در ۶ استان از ۲۸ استان کشور (اصفهان، بوشهر، چهارمحال و بختیاری، قم، کرستان، یزد) کمتر از درصد بیکاری مردان بوده است. دامنه تغییرات نرخ بیکاری زنان و مردان به ترتیب ۳۵/۳ و ۱۲/۵ درصد بوده که بیانگر وجود نابرابری بیشتر در نرخ بیکاری زنان در استان‌های کشور است.

در ۱۳۷۹ نیز نرخ مشارکت زنان در همه استان‌های کشور از مردان کمتر بوده و فاصله زیادی بین آنها وجود داشته است. کمترین نرخ مشارکت زنان به استان هرمزگان (۴/۹ درصد) و بیشترین آن به

استان گلستان (حدود ۲۱ درصد) اختصاص داشته و دامنه تغییرات آن حدود ۱۶ درصد بوده است که بیانگر اختلاف زیاد نرخ مشارکت زنان در استان‌های کشور است. نرخ مشارکت زنان در تمام استان‌های کشور به استثنای ۶ استان (سمنان، فارس، کهگیلویه و بویراحمد، گیلان، لرستان و یزد) روند افزایشی داشته است. بالاترین نرخ مشارکت مردان به استان همدان (۶۶/۶ درصد) و پایین‌ترین آن به استان ایلام (۵۱ درصد) اختصاص دارد و دامنه تغییرات آن ۱۶ درصد است که نشان می‌دهد همچنان اختلاف زیادی بین نرخ مشارکت مردان در استان‌های کشور وجود ندارد.

بالاترین نرخ بیکاری زنان مربوط به استان‌های لرستان (۵۶ درصد)، سیستان و بلوچستان (۳۴/۷ درصد) و کهگیلویه و بویراحمد (۳۱ درصد) بوده است که بیانگر وضعیت بسیار نگران‌کننده و حاد بازار کار زنان در این استان‌هاست. در این استان‌ها، نرخ مشارکت زنان نسبت به سایر استان‌ها کمتر است و در نتیجه، بالا بودن نرخ بیکاری زنان ناشی از بالا بودن نرخ مشارکت آنها نیست. درصد بیکاری زنان فقط در ۸ استان (آذربایجان غربی، اصفهان، چهارمحال و بختیاری، فارس، قم، کردستان، مرکزی، یزد) از درصد بیکاری مردان کمتر بوده است و در ۲۰ استان باقیمانده، درصد بیکاری زنان بیشتر از مردان بوده است.

مقایسه نرخ بیکاری و مشارکت نیروی کار در ۱۳۷۹ به تفکیک جنس در مناطق شهری کشور نشان می‌دهد که دامنه تغییرات نرخ بیکاری زنان حدود ۴۶ درصد است که بیانگر تفاوت زیاد بازار کار زنان در مناطق شهری استان‌های کشور است، در حالی که دامنه تغییرات نرخ بیکاری مردان در مناطق شهری ۱۵/۲۴ درصد محاسبه شده است که بیانگر عدم تعادل کمتر بازار کار مردان نسبت به بازار کار زنان است. علاوه بر این، در اکثر استان‌های کشور (۲۵ استان)، درصد بیکاری زنان شهری بیشتر از درصد بیکاری مردان شهری است.

نرخ بیکاری و مشارکت نیروی کار در ۱۳۷۹ به تفکیک جنس در مناطق روستایی استان‌های کشور نشان‌دهنده دامنه تغییرات بیشتر نرخ مشارکت مردان روستایی نسبت به مردان شهری است. به طور کلی، نرخ مشارکت زنان و مردان روستایی بیشتر از زنان و مردان شهری است که از جمله دلایل مشخص آن پوشش تحصیلی بیشتر در مناطق شهری است.

با مقایسه نرخ بیکاری زنان و مردان روستایی مشخص می‌شود که بیشترین نرخ بیکاری زنان به استان لرستان (۶۴/۶ درصد) و کمترین آن به استان مرکزی (کمتر از ۱ درصد) اختصاص داشته و دامنه تغییرات آن برابر ۶۴ درصد بوده است. بیشترین نرخ بیکاری مردان به سیستان و بلوچستان (۳۱ درصد) و کمترین آن به آذربایجان شرقی (۴/۶ درصد) تعلق داشته و دامنه تغییرات آن ۲۶ درصد بوده است. در مجموع، در مناطق شهری، مسئله بیکاری زنان و در مناطق روستایی، بیکاری مردان حادث است. بنابراین، عدم تعادل‌های منطقه‌ای مشارکت و بیکاری جنسیتی درخور توجه است و برنامه‌ریزی بازار کار با رویکرد جنسیتی را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد.

### نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های مطالعه حاضر، نرخ مشارکت زنان و سهم اشتغال آنان در کل اشتغال کشور بسیار پایین است. اختلاف زیاد نرخ مشارکت به تفکیک جنسیت با متغیرهای فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی مرتبط است که بررسی آنها نیازمند پژوهشی مستقل است. سرمایه‌گذاری آموزشی کمتر برای ارتقای مهارت‌های زنان، نقش‌های جداگانه زنان و تمایل نداشتن مردان به پذیرش بخشی از مسئولیت کارهای منزل، نامناسب بودن محیط کار، تفاوت در سرمایه انسانی، نگرش منفی نسبت به اشتغال زنان در برخی از فعالیت‌ها، و وجود قوانین و مقرراتی که هزینه استفاده از نیروی کار زنان را افزایش داده از مهم‌ترین عوامل نرخ پایین مشارکت زنان به شمار می‌روند.

گرچه در سال‌های اخیر، به دلیل افزایش سطح تحصیلات، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش بعد خانوار، کاهش قدرت خرید سرپرست خانوار (مرد) و نیز ارتقای سطح زندگی، نرخ مشارکت زنان روند افزایشی کندی را از ۱۴/۱ به ۱۴/۷ درصد نشان می‌دهد، فشار عرضه نیروی کار سبب افزایش نرخ بیکاری زنان از ۱۱ به ۱۷ درصد شده است، در حالی که این رقم برای مردان از ۸ به ۱۳ درصد افزایش یافته است. بدین ترتیب، عدم تعادل بازار کار افزایش یافته و اختلاف نرخ بیکاری زنان و مردان بیشتر شده است.

مهم‌ترین نتایج به دست آمده از تحلیل نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار را می‌توان چنین خلاصه کرد:

- درصد بیکاری زنان جوان از مردان جوان بالاتر است که بیانگر عدم تعادل شدیدتر بازار کار زنان جوان است.
- نرخ مشارکت زنان و مردان روستایی در سال‌های اخیر تقریباً ثابت مانده، ولی نرخ مشارکت زنان و مردان شهری افزایش یافته است.
- نرخ بیکاری زنان شهری به مراتب از مردان بالاتر است و اختلاف آنها در سال‌های اخیر افزایش یافته است.
- نرخ بیکاری مردان روستایی در سال‌های اخیر روندی افزایشی داشته و از نرخ بیکاری زنان روستایی فاصله قابل ملاحظه‌ای گرفته است.
- نرخ بیکاری زنان جوان در مناطق شهری خیلی بیشتر از مردان است و در سال‌های اخیر اختلاف آنها بیشتر شده، در حالی که در مناطق روستایی عکس این نسبت برقرار است.
- بالاترین نرخ بیکاری زنان در مناطق شهری به استان لرستان (۵۳/۱ درصد) و پایین‌ترین آن به استان یزد (۷/۴ درصد) تعلق داشته است. بالاترین نرخ بیکاری زنان روستایی به استان لرستان (۶۴/۶ درصد) و کمترین آن به استان مرکزی (۰/۸ درصد) اختصاص داشته است.

- درصد مشارکت زنان و مردان روستایی از درصد مشارکت زنان و مردان شهری بیشتر است.

از مجموع داده‌ها و مطالعات انجام شده درباره اشتغال زنان ایران می‌توان نتیجه گرفت که در سال‌های آینده، سطح تحصیلات زنان به دلیل بالا رفتن سهم دختران در میان پذیرفته‌شدگان دانشگاه‌ها افزایش زیادی خواهد یافت و مشاغل خانگی و روستایی و کشاورزی برای آنها مناسب نیست. آموزش و پرورش نیز به دلیل محدود شدن تعداد دانش‌آموزان نیاز چندانی به نیروی اضافی نخواهد داشت. در نتیجه برنامه‌ریزی برای بازار کار زنان از اهمیت بیشتری نسبت به گذشته برخوردار است. زمینه‌سازی برای گسترش و توسعه مشاغل جدید در بخش‌هایی نظیر فناوری اطلاعات و ارتباطات، توریسم، خدمات فنی و مهندسی، خدمات تفریحی، آموزشی، فرهنگی، هنری، بازرگانی (نظیر خرده‌فروشی و واحدهای صنفی)، مؤسسات مالی و پولی و بیمه و همچنین فراهم کردن بستری برای مشارکت بیشتر زنان در فعالیت‌های صنعتی در مناطق شهری از اهمیت بسزایی برخوردار است.

### منابع

- عبدی، عباس و محسن گودرزی (۱۳۷۴) تحولات فرهنگی در ایران، تهران: انتشارات روش.
- کار، مهرانگیز (۱۳۷۹) زنان در بازار کار ایران، ویرایش جدید به انضمام واقیعت‌های امروز، تهران: روشنگران و مطالعات زنان، ج ۲.
- محسنی، منوچهر (۱۳۷۹) بررسی آگاهی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای اجتماعی/ فرهنگی در ایران، وزارت ارشاد اسلامی، دبیرخانه شورای فرهنگ عمومی کشور.
- مرکز آمار ایران (۱۳۷۵) سرشماری عمومی نفوس و مسکن.
- مرکز آمار ایران (۸۱-۱۳۷۶) آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار.
- نوروزی، لادن (۱۳۸۲) بررسی مشکلات طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار و ارائه داده‌های آماری مورد نیاز برای برآورد مدل‌های بازار کار در برنامه چهارم توسعه، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، دفتر اقتصاد کلان.
- نوروزی، لادن و سیدعلی هاشمی (۱۳۷۸) گزارش تحلیلی بازدید از مراحل مختلف اجرای طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار ۱۳۷۸، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، دفتر اقتصاد کلان.
- نوروزی، لادن و سیدعلی هاشمی (۱۳۸۰) «تحلیل جنسیتی بازار کار ایران و ضرورت اصلاح برنامه سوم توسعه»، پژوهش زنان، دوره ۱، ش ۲.
- هاشمی، سیدعلی (۱۳۸۱) «اشتغال زنان و هزینه‌های آن از دیدگاه بنگاه اقتصادی»، پژوهش زنان، دوره ۱، ش ۴.

- Booth, A. and P.R. Amato (1994) "Parental Gender Role, Non Traditionalism and Offspring Outcomes", *Journal of Marriage and the Family* 56:865-877.
- Dickens, W.T. (1987) *A Goodness of Fit Test of Dual Labor Market Theory*, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Lipmen-Blumen, J. (1984) *Gender Roles and Power*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

### مؤلف

علیرضا امینی: استادیار دانشکده اقتصاد و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی  
پست الکترونیکی: amini-a-r@yahoo.com