



عنوان	بررسی عرضه و تقاضای نیروی کار زنان در بازار کار
سخنران	دکتر محمد حسینی
اعضای پنل	دکتر غلامعلی فرجادی، دکتر علیرضا امینی
تاریخ برگزاری: ۱۳۹۷/۱۰/۰۳	

تحولات نرخ مشارکت زنان در بازار کار در سال‌های اخیر به شدت افزایش یافته، به طوری که سهم زنان از جمعیت فعال به نرخ ۱۹ درصد در سال ۱۳۹۵ رسیده است. در کنار این، فاصله نرخ‌های بیکاری زنان و مردان بیشتر شده که این امر به طور نسبی از نامساعد بودن بازار کار کشور برای زنان نسبت به مردان حکایت دارد. با مقایسه ایران و سایر کشورهای جهان و کشورهای خاورمیانه درمی‌یابیم که از نظر مشارکت مردان در بازار کار تقریباً در وضعیت میانگین هستیم ولی حتی در سطح خاورمیانه هم از نظر نرخ مشارکت زنان در بازار کار با توجه به اینکه از نظر تحصیلات دانشگاهی در وضعیت مطلوبی قرار داریم، وضعیت مناسبی نداریم.

در مدل نئوکلاسیک، تصمیم‌گیری زنان به منظور عرضه نیروی کار به عوامل زیر بستگی دارد: ۱- نرخ دستمزد: تاثیر نهایی افزایش دستمزد به کشش جانشینی و درآمدی دستمزد بستگی دارد. ۲- درآمد غیرشغلی (نظیر درآمد همسر) ۳- تابع تولید کار خانگی و عوامل دیگری نظیر ازدواج، بچه‌داری، تحصیلات و دیدگاه فرهنگی نسبت به کار کردن زنان.

در کشورهای پیشرفته دنیا در ۱۰۰ سال اخیر بنا به دلایلی نظیر پیشرفت‌های پزشکی جهت جلوگیری از مرگ مادران، کاهش نرخ باروری به دلیل افزایش جمعیت و بهبود روش‌های جلوگیری، پیشرفت‌های فناوری در وسایل منزل و خانه‌داری پس از فراهم شدن برق، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی زنان، رواج یافتن پرستاری از فرزندان، تغییرات فرهنگی در جوامع نسبت به کار کردن زنان، گسترش مشاغل خدماتی که زنان در آن‌ها مزیت نسبی دارند نظیر خدمات دفتری، آموزش، بهداشت و ... فاصله بین زنان و مردان از نظر مشارکت در بازار کار کاهش یافته است. در این پژوهش دو کشور از لحاظ تاریخی در بازه زمانی سال‌های ۱۸۸۰ تا ۲۰۰۶ بررسی شدند: آمریکا (توسعه یافته) و هند (در حال توسعه).

برای کشور آمریکا نرخ مشارکت مردان در بازار کار روند نسبتاً ثابتی داشته است اما نرخ مشارکت زنان در بازار کار افزایش چشمگیری داشته و تقریباً نزدیک مردان شده است. از عواملی که باعث شد تا این تفاوت در نرخ مشارکت کاهش یابد می‌توان افزایش سطح سواد بانوان و تغییر دیدگاه خانم‌ها نسبت به کار کردن و انجام مشاغل دفتری، دسترسی به برق و کاهش زمان انجام کارهای منزل و حضور مردان در جنگ جهانی و اجبار حضور زنان در بازار کار برای امرار معاش را نام برد.

اما بررسی کشور هند نشان می‌دهد که نرخ مشارکت بانوان در بازار کار این کشور تقریباً همانند ایران است. با توجه به اینکه سطح سواد و تحصیلات در این کشور افزایش یافته اما تغییر چشمگیری در نرخ مشارکت مشاهده نشده است.



بین تحصیلات و نرخ مشارکت زنان در بازار کار رابطه‌ای U شکل وجود دارد: ۱- اجبار زنان بی‌سواد یا کم‌سواد که معمولاً فقیرتر هستند به کارکردن برای تامین معاش. ۲- با افزایش درآمد خانوار، اثر درآمدی درآمد سرپرست موجب بالا رفتن دستمزد آستانه می‌شود و نرخ مشارکت زنان کاهش می‌یابد. ۳- با افزایش بیشتر تحصیلات از یک طرف افزایش دستمزد موجب غلبه اثر جانشینی بر درآمدی و از طرف دیگر کم بودن محدودیت های فرهنگی موجب افزایش مشارکت می‌شود. ۴- نیاز مشاغل مطلوبتر زنان (نظیر تعلیم و تربیت، پزشکی و پرستاری) به تحصیلات دانشگاهی و ...

ایران نیز در این مورد تقریباً مانند کشور هند است. با بررسی ایران از سال‌های ۱۳۵۵ تا ۱۳۹۵ می‌توان دریافت که تعداد دانشجویان تا سال ۹۰ رو به افزایش بوده و بعد از آن دچار کاهش شده است. نرخ مشارکت زنان در بازار کار نیز تا سال ۶۵ رو به افزایش بوده، از سال ۶۵ کاهش یافته و دوباره سیر صعودی یافته است. دلیل اصلی این افزایش نرخ مشارکت، مشارکت بانوان در صنایع بافندگی فرش و علت کاهش آن، کاهش صادرات فرش پس از انقلاب بوده است. علت کاهش افراد شاغل در بین سال‌های ۸۵ تا ۹۰ نیز ورود جمعیت سنی به بازار کار بوده است. یعنی افراد برای ادامه تحصیل و رفتن به دانشگاه زمان کار کردن خود را به تعویق انداختند.

در ایران همواره نرخ بیکاری بانوان از مردان بیشتر بوده است، حتی با وجود بالا رفتن سطح سواد و تحصیلات. مجموعاً ۱۶ درصد بانوانی که در سن کار هستند شاغل می‌باشند. حتی در سال ۹۰ مشاهده شده است که بیشترین آمار افراد بیکار میان کسانی است که تحصیلات دانشگاهی دارند. در گذشته حدود دو سوم افراد بیکار تحصیلات زیر دیپلم داشته‌اند اما امروزه این رابطه برعکس شده است و افراد باسوادتر و بیکار، بیشتر شده‌اند.

با افزایش سطح تحصیلات بانوان، نرخ مشارکت آن‌ها در مشاغل کشاورزی و صنعتی کاهش داشته است و بالطبع نرخ مشارکت آن‌ها در مشاغل علمی، مدیریتی، آموزشی و خدمات درمانی افزایش یافته است. لازم به ذکر است که با توجه به قوانین مربوط به کار زنان در ایران بسیاری از کارفرمایان از استخدام بانوان امتناع می‌کنند.

گروه‌های اصلی بانوان شاغل در ایران:

۱- حقوق‌بگیر عمومی - شاغل در آموزش یا سلامت - با بیمه شغلی - فارغ‌التحصیل دانشگاه - ۲۵ تا ۳۹ سال - متاهل - بعد خانوار کوچک.

۲- کارکن فامیل / مستقل - شاغل در کشاورزی - بدون بیمه - بی‌سواد یا کم‌سواد - بالای ۴۰ سال - متاهل یا بیوه / مطلقه - بعد خانوار بزرگتر.

۳- کارکن مستقل / فامیلی - شاغل در بافندگی و دوزندگی - بدون بیمه - باسواد دیپلم و کمتر - زیر ۳۰ سال - مجرد.

۴- حقوق‌بگیر خصوصی - شاغل در خدمات - باسواد دیپلم یا بیشتر - ۲۵ تا ۳۹ سال - مجرد.

جامعه زنان ایرانی بر مبنای نقش آنان در بازار کار از چند دسته مجزا تشکیل شده است: ۱- یک چهارم از زنان شاغل در مشاغل رسمی بخش عمومی - اغلب در آموزش و سلامت - فعالیت می‌کنند و بهترین شرایط شغلی را به نسبت بقیه دارا هستند. ۲- حدود نیمی از زنان در بخش کشاورزی و صنعت به صورت غیررسمی و با وضعیت کارکن مستقل یا فامیلی کار می‌کنند و سهم این گروه در سال‌های اخیر رو به کاهش بوده است. ۳- دسته دیگر که در



سال‌های اخیر با افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی سهم رو به رشدی داشته است شاغلان بخش خدمات هستند که به صورت حقوق‌بگیر خصوصی و یا کارکن مستقل فعالیت می‌کنند. ۴- در بین زنان بیکار سهم افراد بدون تحصیلات عالی رو به کاهش است، اما در مقابل زنان بیکار فارغ‌التحصیل دانشگاهی در حال حاضر در حدود ۷۰ درصد بیکاران و ۱۸ درصد جمعیت فعال را تشکیل می‌دهند. ۵- بیش از ۸۰ درصد از زنان در سن کار غیرفعال هستند که سهم خانه‌داران در آنها ۷۴ درصد است. در میان زنان خانه‌دار سطح تحصیلات رو به فزونی دارد و آنها به طور بالقوه می‌توانند در صورت بودن فرصت شغلی مناسب فعال شوند.

پیش‌بینی می‌شود که با توجه به افزایش تعداد زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی روند صعودی نرخ مشارکت در سال‌های آینده ادامه‌دار شود. اگر تقاضای مناسب نیروی کار زنان که عمدتاً در بخش خدمات است از سمت بخش خصوصی ایجاد نشود، زنان تحصیل کرده با طولانی شدن مدت بیکاری از جستجوی کار ناامید می‌شوند و علاوه بر بلا استفاده ماندن سرمایه انسانی آنها، تبعات اجتماعی بیکاری به وقوع خواهد پیوست.

سیاست‌هایی که می‌توان با استفاده از آنها وضعیت مشارکت بانوان در بازار کار را افزایش داد: ۱- توسعه خدمات بخش خصوصی از طریق جذب سرمایه خارجی و ایجاد مشوق‌های داخلی: بخش‌هایی نظیر گردشگری، خدمات حرفه‌ای و فناوری اطلاعات پتانسیل بالایی جهت اشتغال‌زایی زنان دارند. ۲- اصلاحات قانونی در جهت کاهش شکاف بین زنان شاغل در بخش عمومی با زنان شاغل در دیگر بخش‌ها. ۳- برداشتن هزینه‌های جانبی استخدام زنان از دوش کارفرمایان و تامین مالی آنها به صورت عمومی و از طریق مالیات. ۴- اتخاذ سیاست‌های فعال بازار کار نظیر کاراترکردن جوسازی بازار کار و طرح‌های کارورزی مشترک با بخش خصوصی برای کاستن از خیل زنان تحصیل کرده بیکار.