

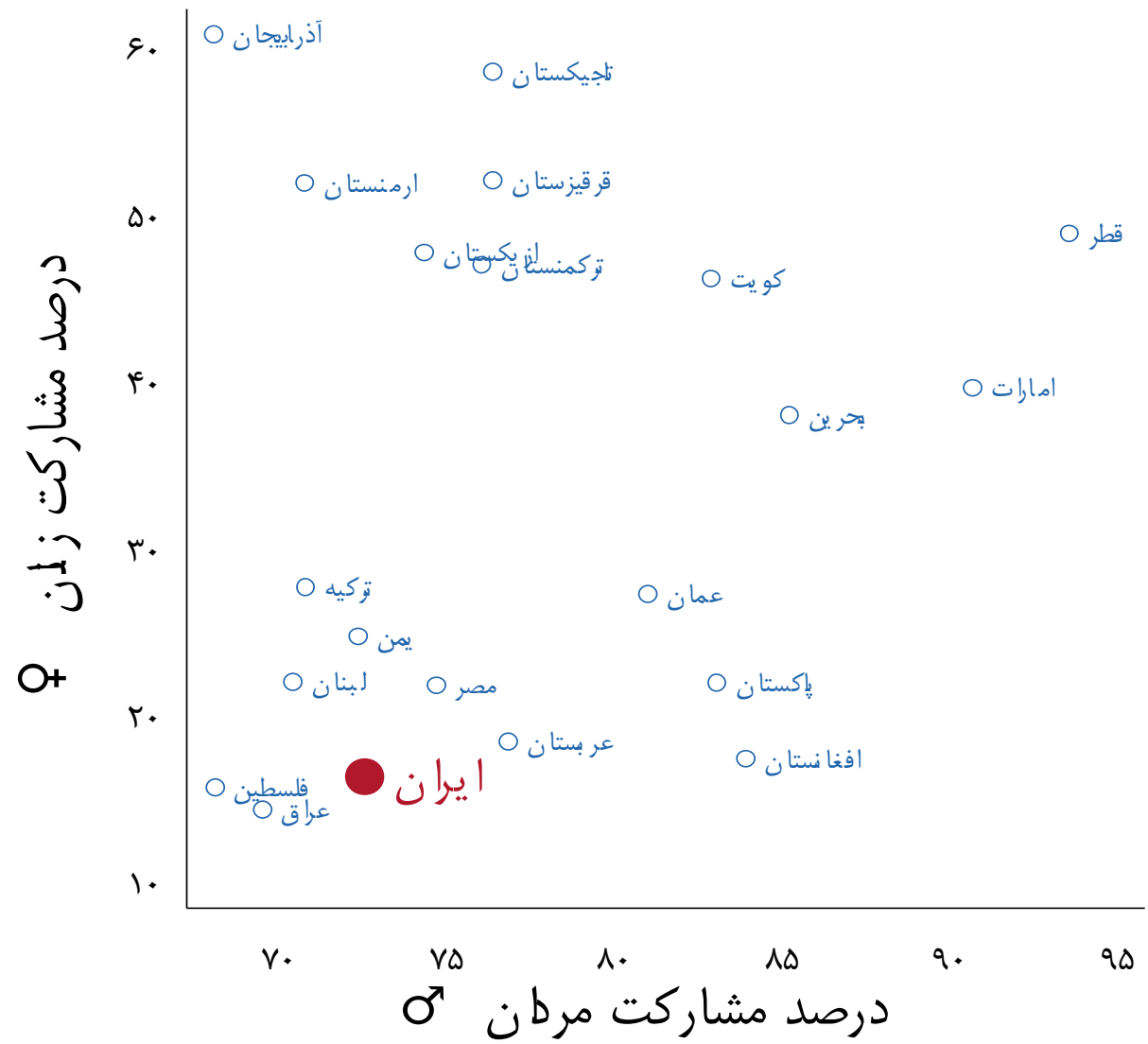
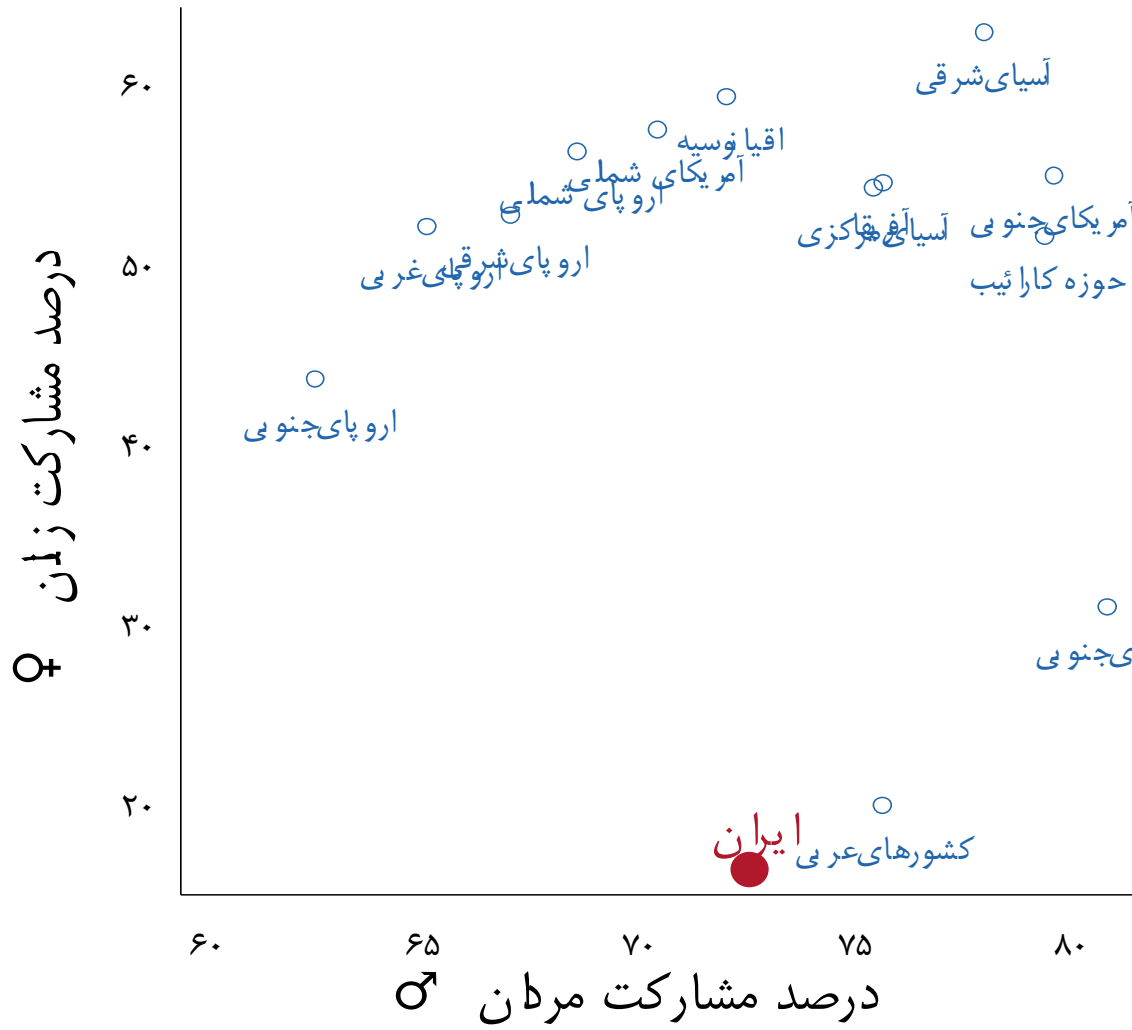


# بررسی بازار کار زنان در ایران

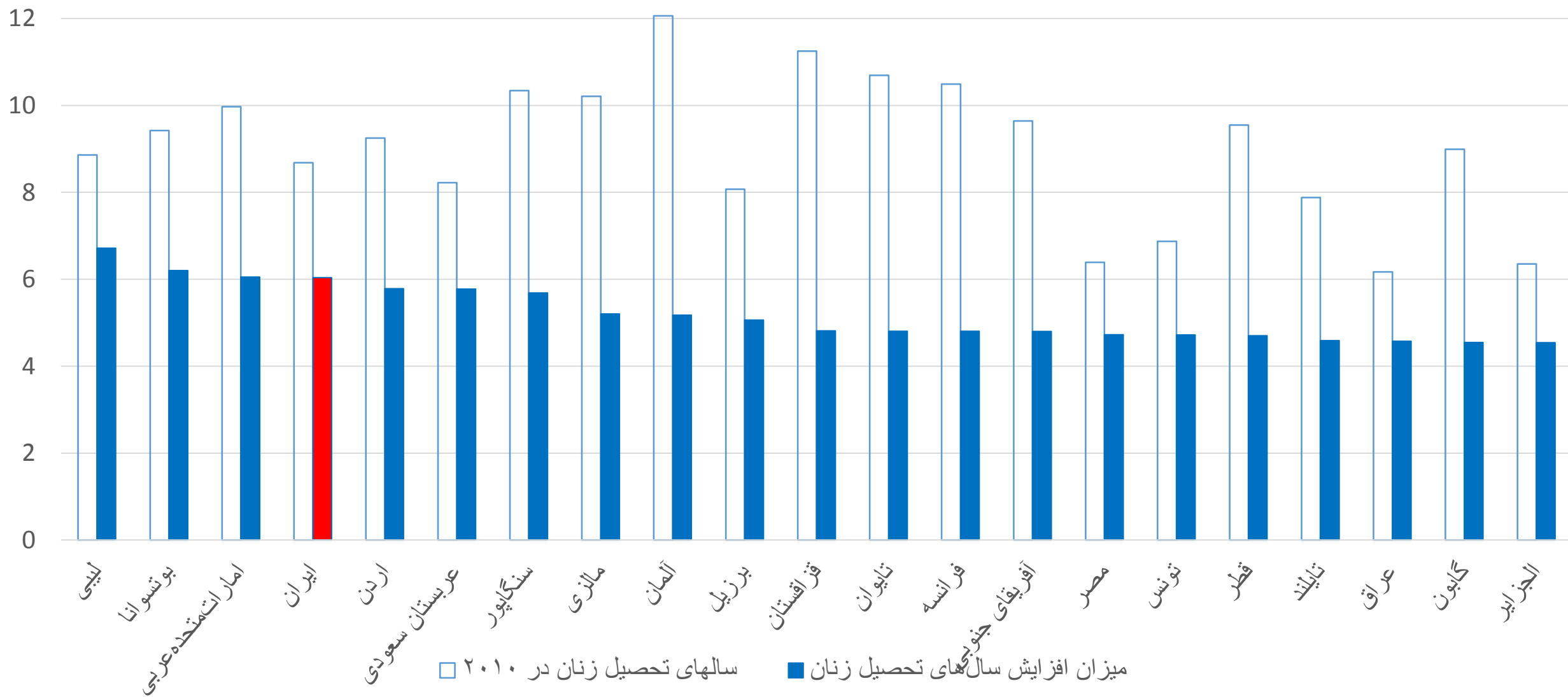
تهیه کنندگان: محمد حسینی، ابوالفضل کریمی

# فهرست

- مقدمه
- تحولات بازار کار زنان در سایر کشورها
- تحولات بازار کار زنان از نگاه سرشماری ها
- تصویر کنونی بازار کار زنان و تحولات از ۱۳۸۴ تا کنون
- قوانین بازار کار زنان در ایران
- پیش‌بینی مشارکت زنان در بازار کار
- جمع‌بندی و توصیه‌های سیاستی



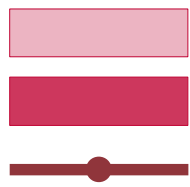
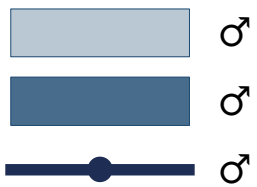
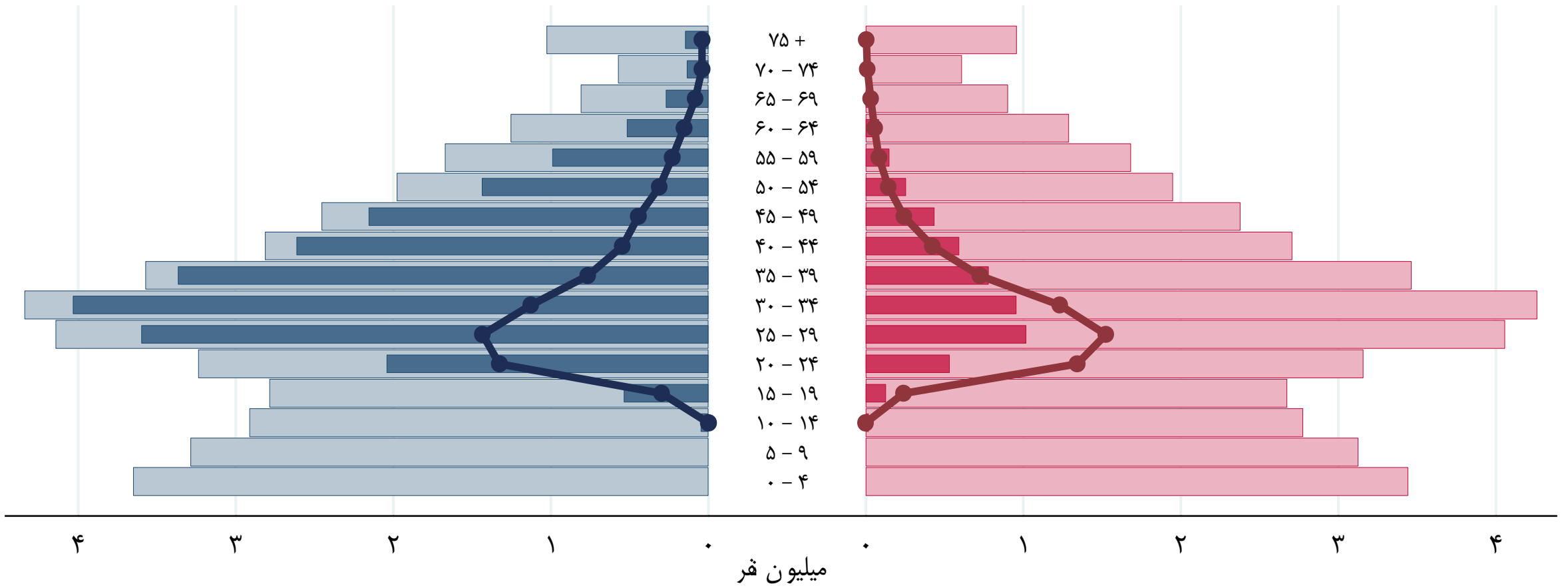
# بیشترین کشور برتر افزایش سال‌های تحصیل زنان ۱۹۸۰ تا ۲۰۱۰



# هرم جمعیتی ایران در سال ۹۳۱ هـ

مرد

زن



♂ کل جمعیت  
 ♂ جمعیت فعال  
 ♂ جمعیت با تحصیلات بالای دیپلم  
 ♀ کل جمعیت  
 ♀ جمعیت فعال  
 ♀ جمعیت با تحصیلات بالای دیپلم

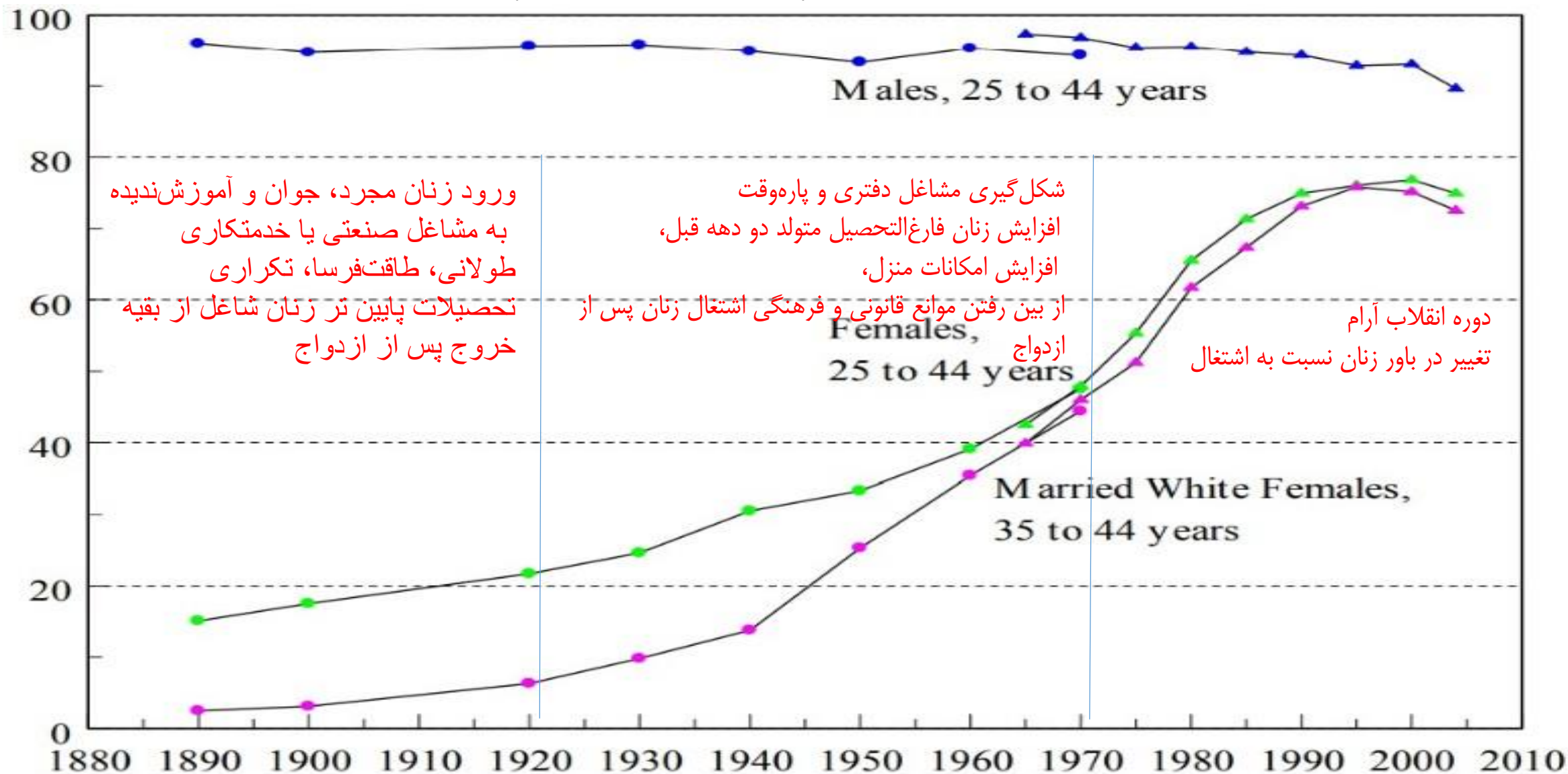
# تئوری های مرتبط با عرضه نیروی کار زنان

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

# کاهش فاصله مرد و زن در بازار کار در کشورهای پیشرفته

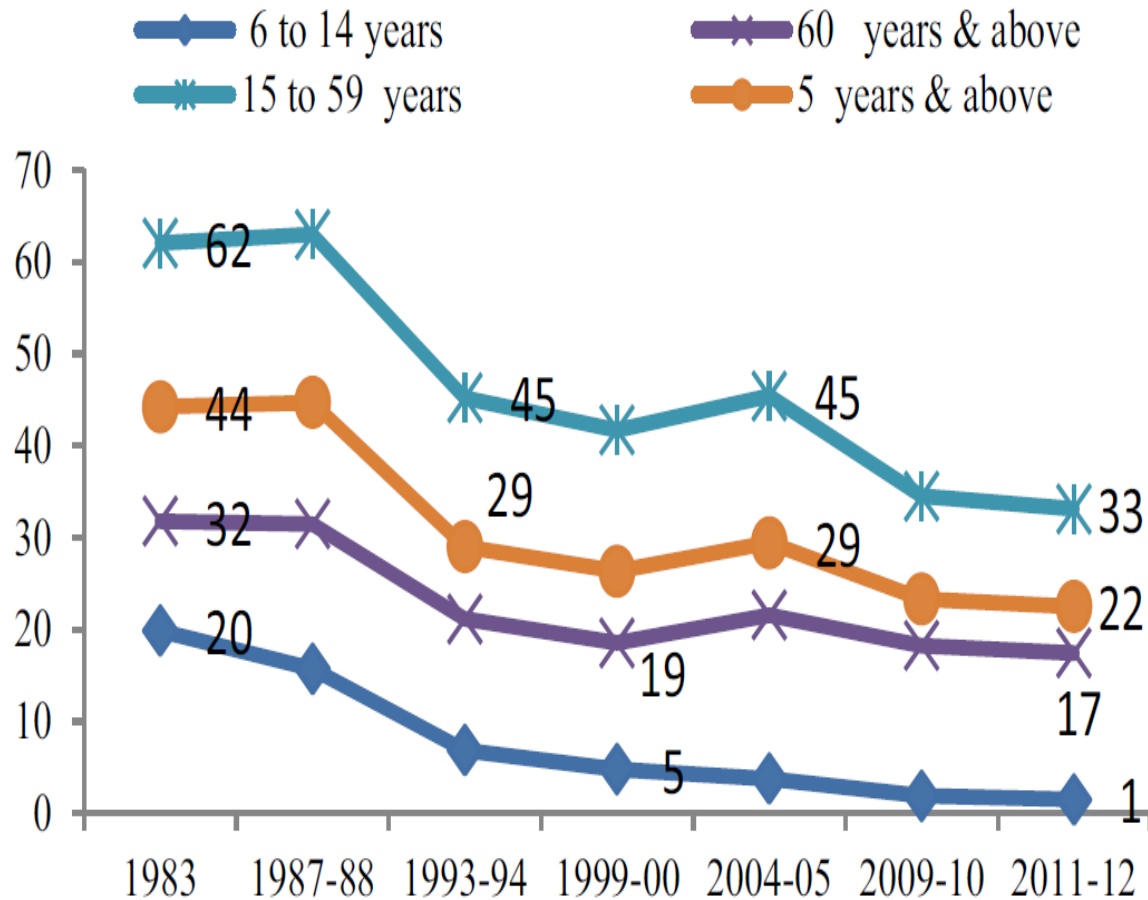
- پیشرفت‌های پزشکی جهت جلوگیری از مرگ مادران (گلدین و کتز ۲۰۰۲؛ آلبانسی و الیوتی ۲۰۱۶)،
- کاهش نرخ باروری به دلیل افزایش جمعیت و بهبود روش‌های جلوگیری (گالور و ویل ۱۹۹۶)،
- پیشرفت‌های فناوری در وسایل منزل و خانه‌داری پس از فراهم شدن برق (گرینوود و همکاران ۲۰۰۵)،
- سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی زنان (گلدین ۲۰۰۶)،
- رواج یافتن پرستاری از فرزندان (کانلی ۱۹۹۲)،
- تغییرات فرهنگی در جوامع نسبت به کارکردن زنان (فرناندز ۲۰۱۳)
- گسترش مشاغل خدماتی که زنان در آن‌ها مزیت نسبی دارند نظیر خدمات دفتری، آموزش، بهداشت و... (نگای و پترونگلو ۲۰۱۷).

# تحولات بازار کار زنان در آمریکا (گلدین ۲۰۰۶)

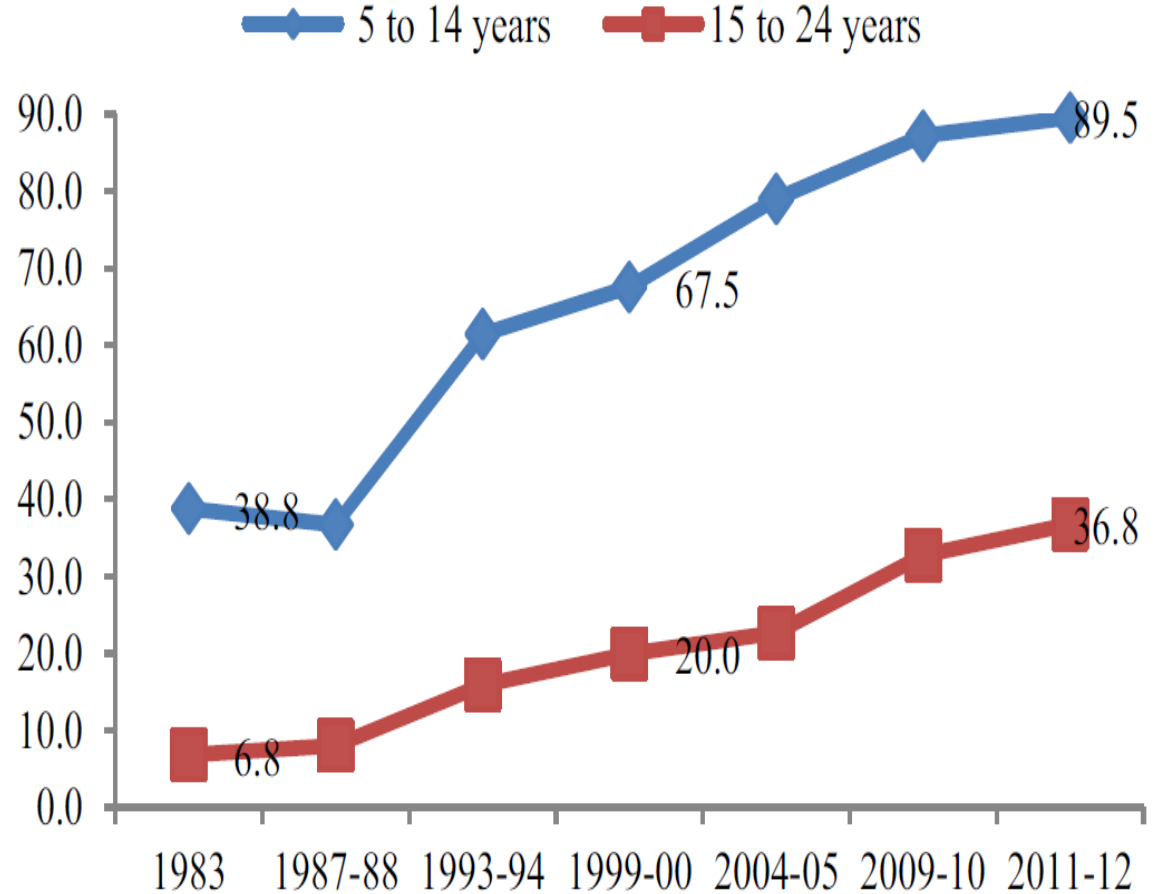


# نرخ مشارکت زنان در بازار کار و تحصیل در هند

*Female labour force participation rate*



*Education Participation Rates*



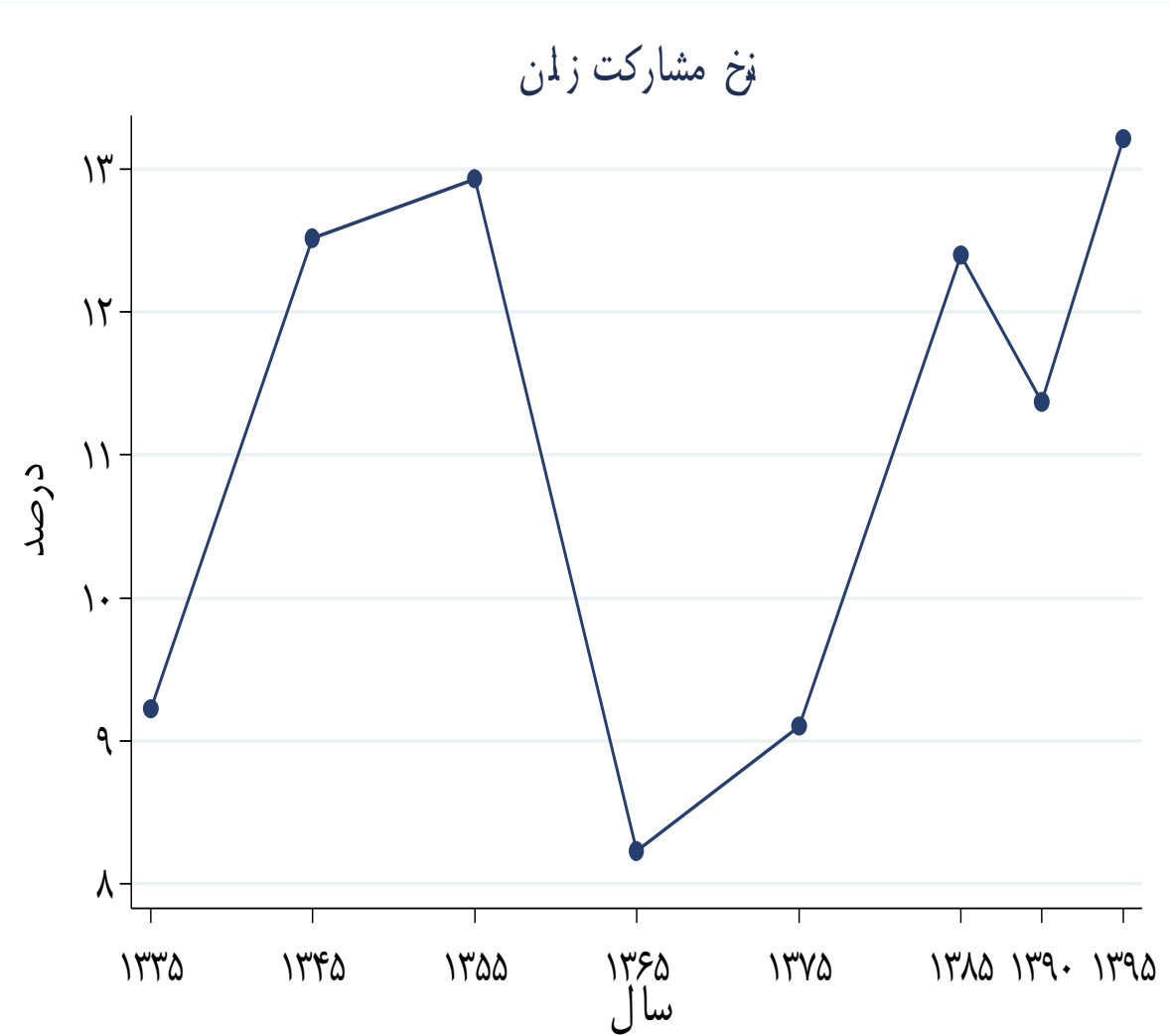
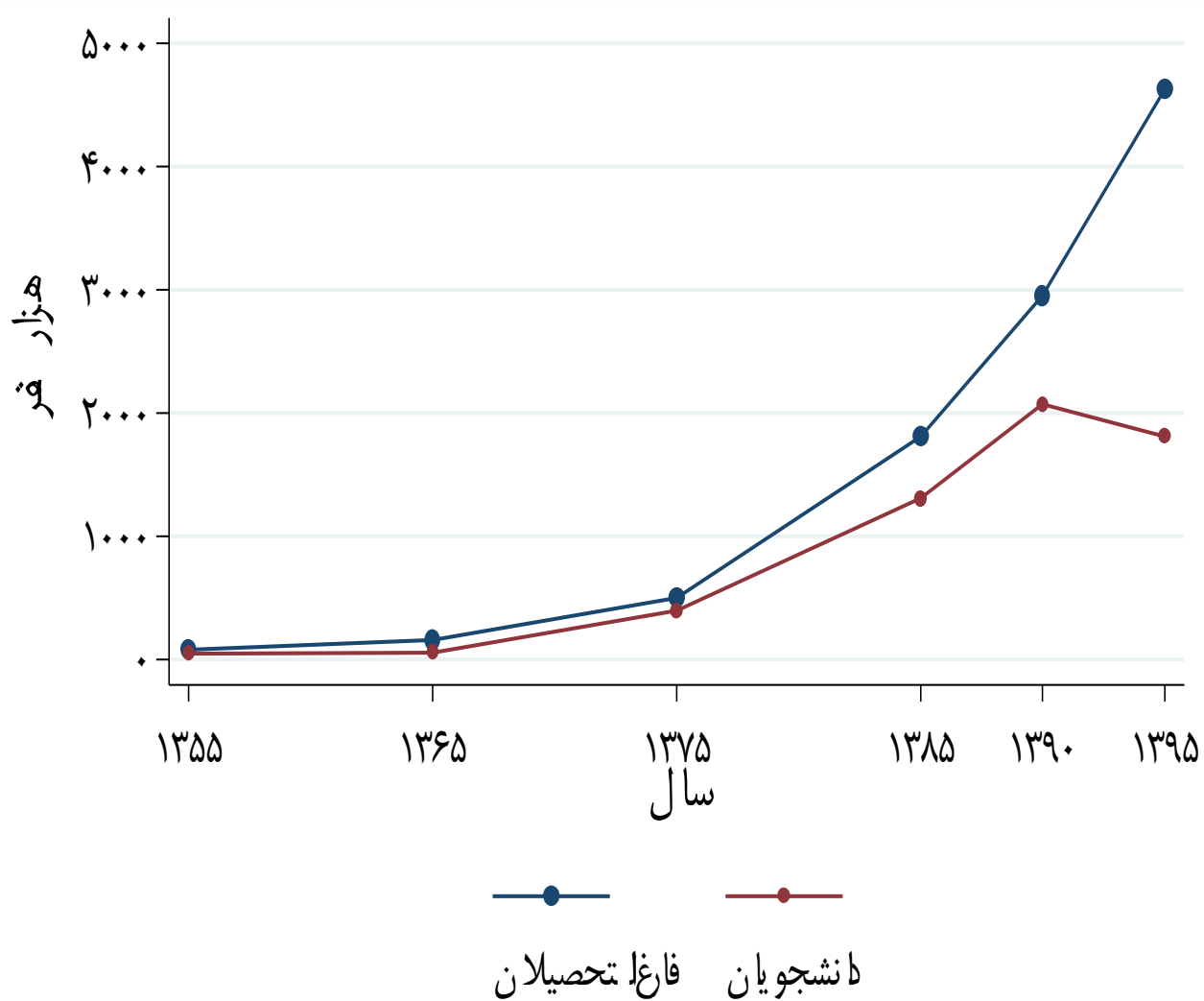
# رابطه U شکل تحصیلات و مشارکت زنان

- اجبار زنان بی‌سواد یا کم‌سواد که معمولاً فقیرتر هستند به کارکردن برای تامین معاش
- با افزایش درآمد خانوار، اثر درآمدی درآمد سرپرست موجب بالا رفتن دستمزد آستانه می‌شود و نرخ مشارکت زنان کاهش می‌یابد.
- 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.
- نیاز مشاغل مطلوبتر زنان (نظیر تعلیم و تربیت، پزشکی و پرستاری) به تحصیلات دانشگاهی

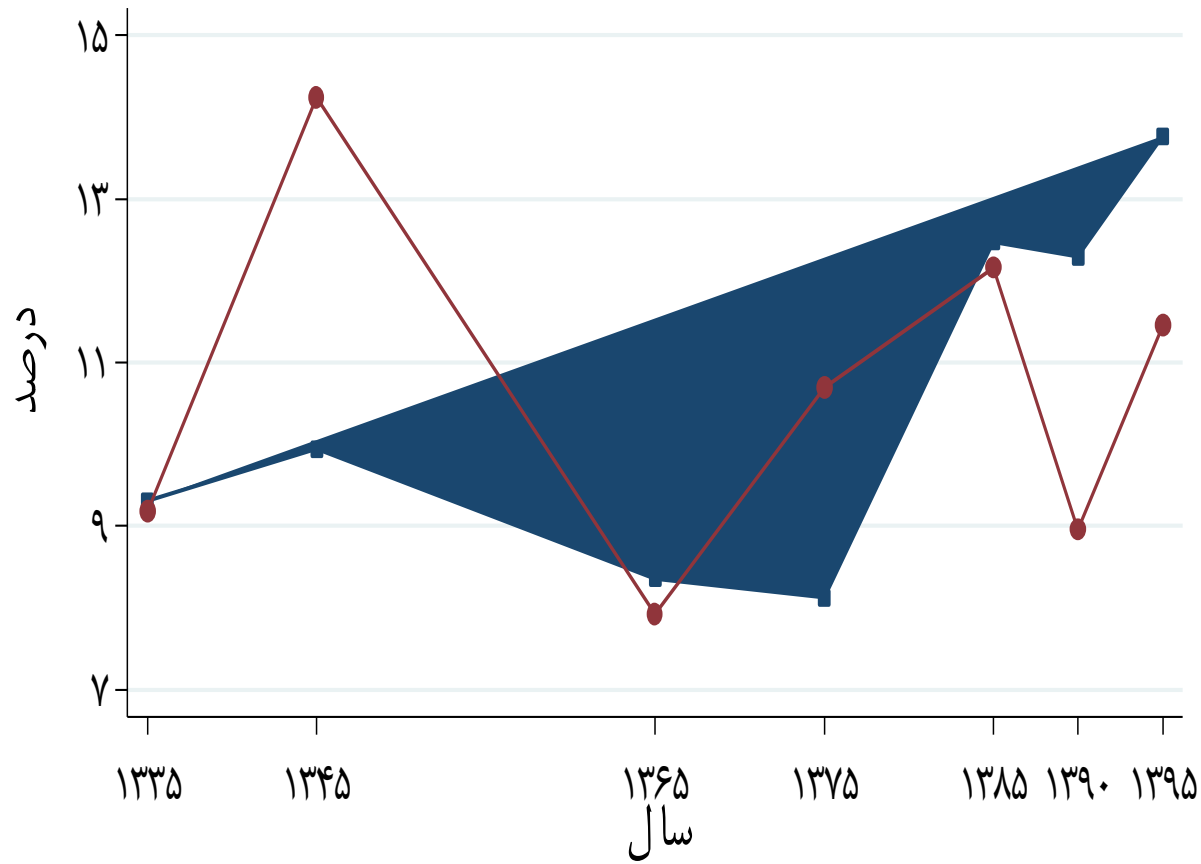
## کلاسن و پیترز (۲۰۱۵)

- در طرف عرضه، افزایش درآمد و تحصیلات مردان از طریق اثر درآمدی موجب کاهش مشارکت زنان شده‌است.
- عامل دیگر افزایش تحصیلات سطوح میانی و U شکل بودن رابطه نرخ مشارکت و تحصیلات بوده‌است.
- عامل سوم، کاهش همبستگی مثبت تحصیلات دانشگاهی و عرضه نیروی کار زنان به علت افزایش بازده همسریابی تحصیلات بوده باشد.
- در طرف تقاضا کاهش مشاغل کشاورزی - بخش عمده اشتغال زنان روستایی - به دلیل پیشرفت‌های تکنولوژی و ایجاد مشاغل در بخش ساختمان و خدمات ساده که چندان مناسب زنان تحصیل کرده نبوده‌اند.
- زنان با سطح با سواد زمان بیشتری را صرف خانه‌داری و نگهداری از فرزندان خود می‌کنند و این موضوع می‌تواند ناشی از بازده بیشتر فعالیت در خانه به نسبت بیرون برای زنان با سطح تحصیلات متوسط باشد.

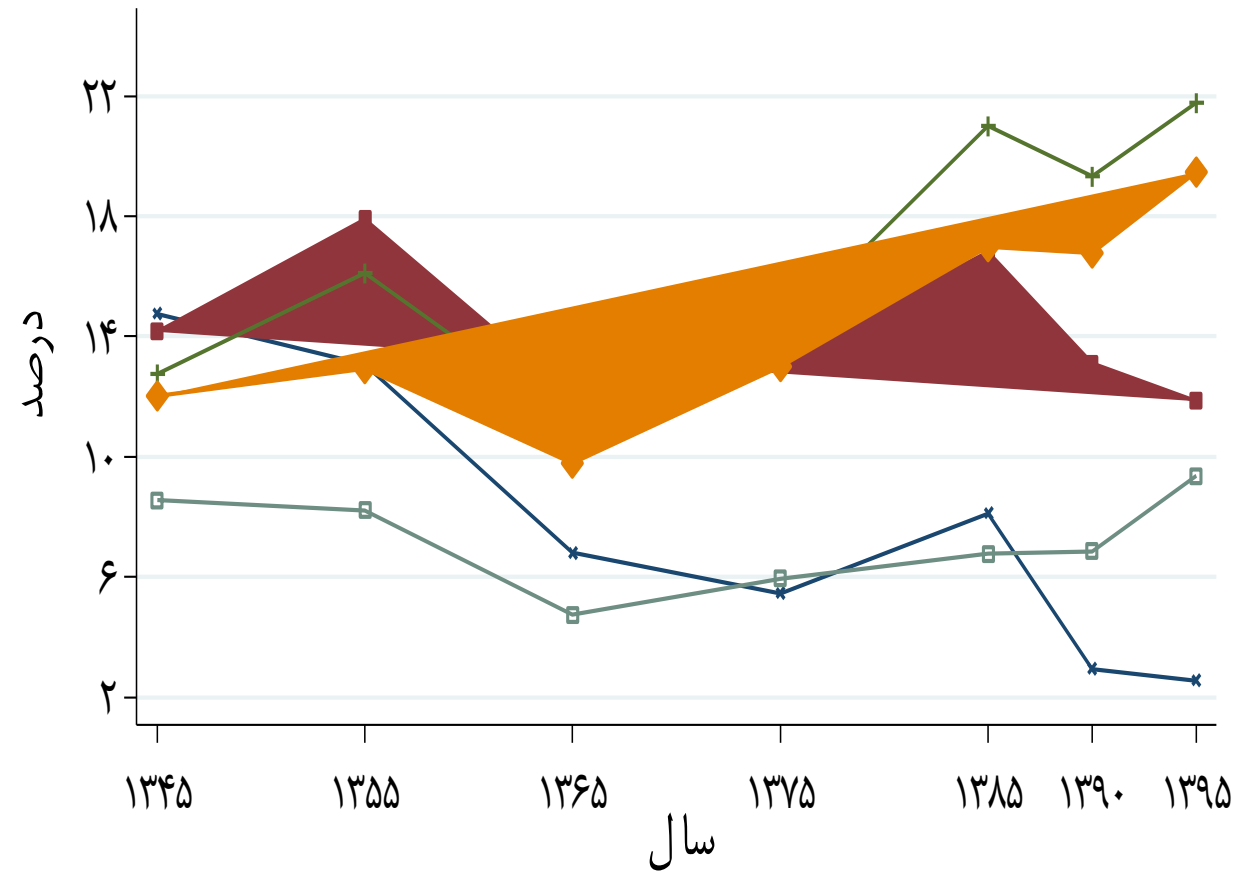
# تحولات بازار کار زنان از نگاه سرشماری‌ها



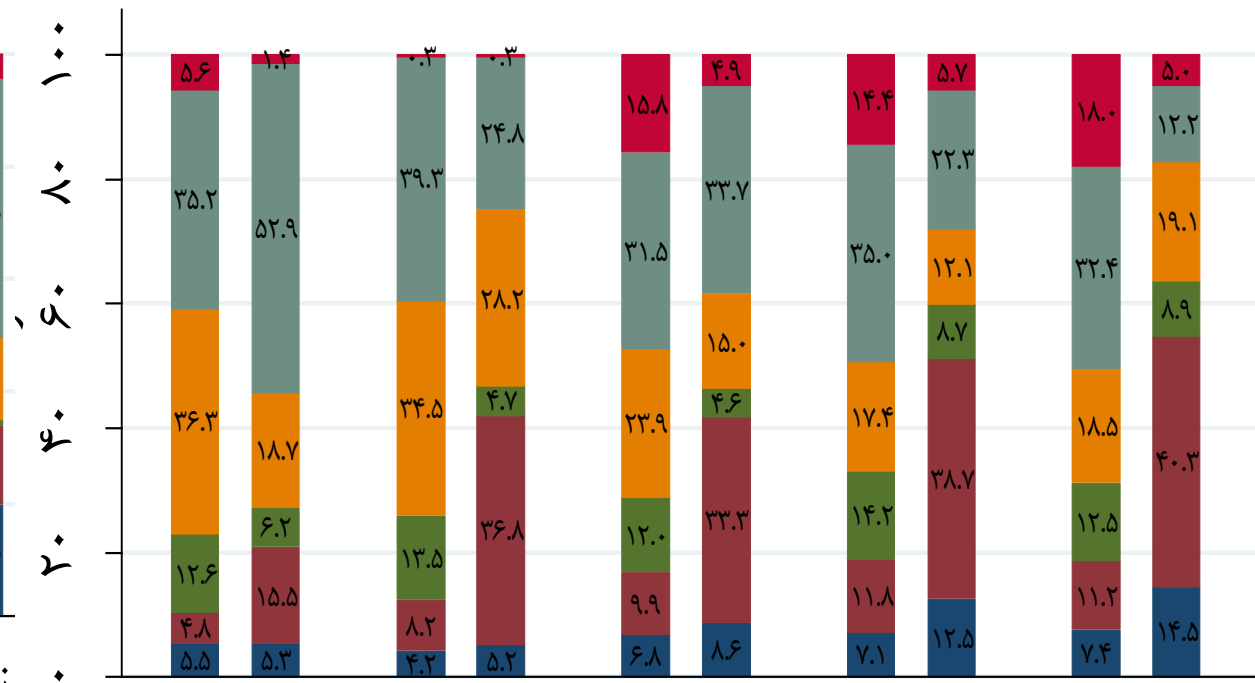
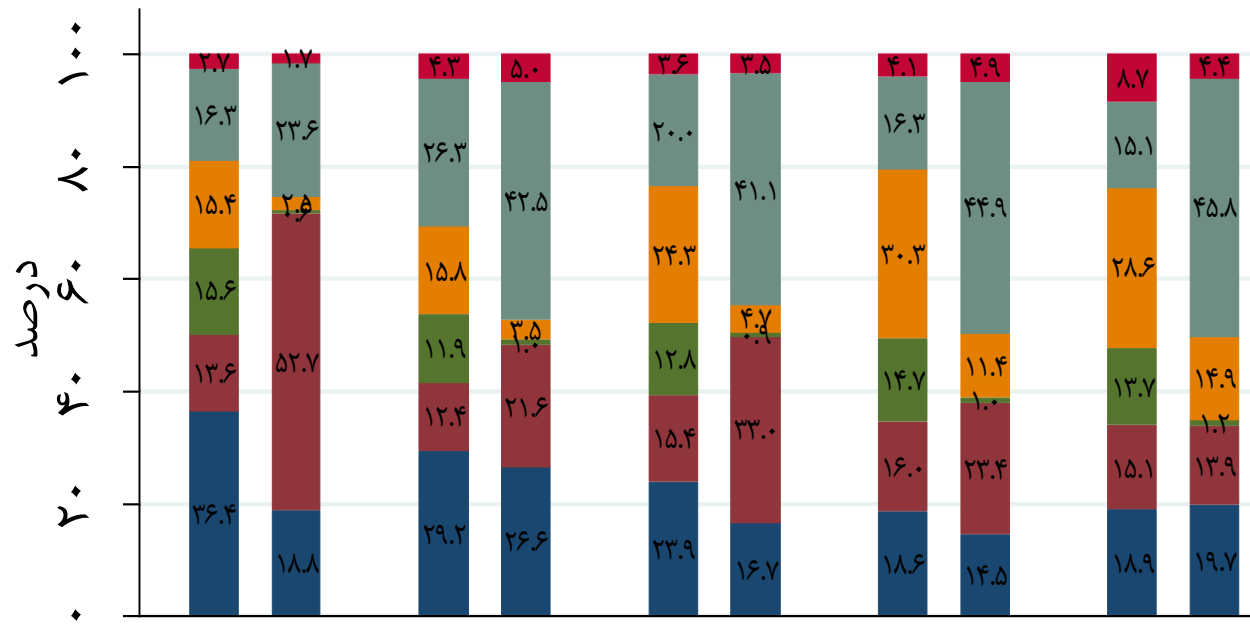
# بهرامی تاش و صالحی اصفهانی (۲۰۰۸)



■ شهری  
● روستایی



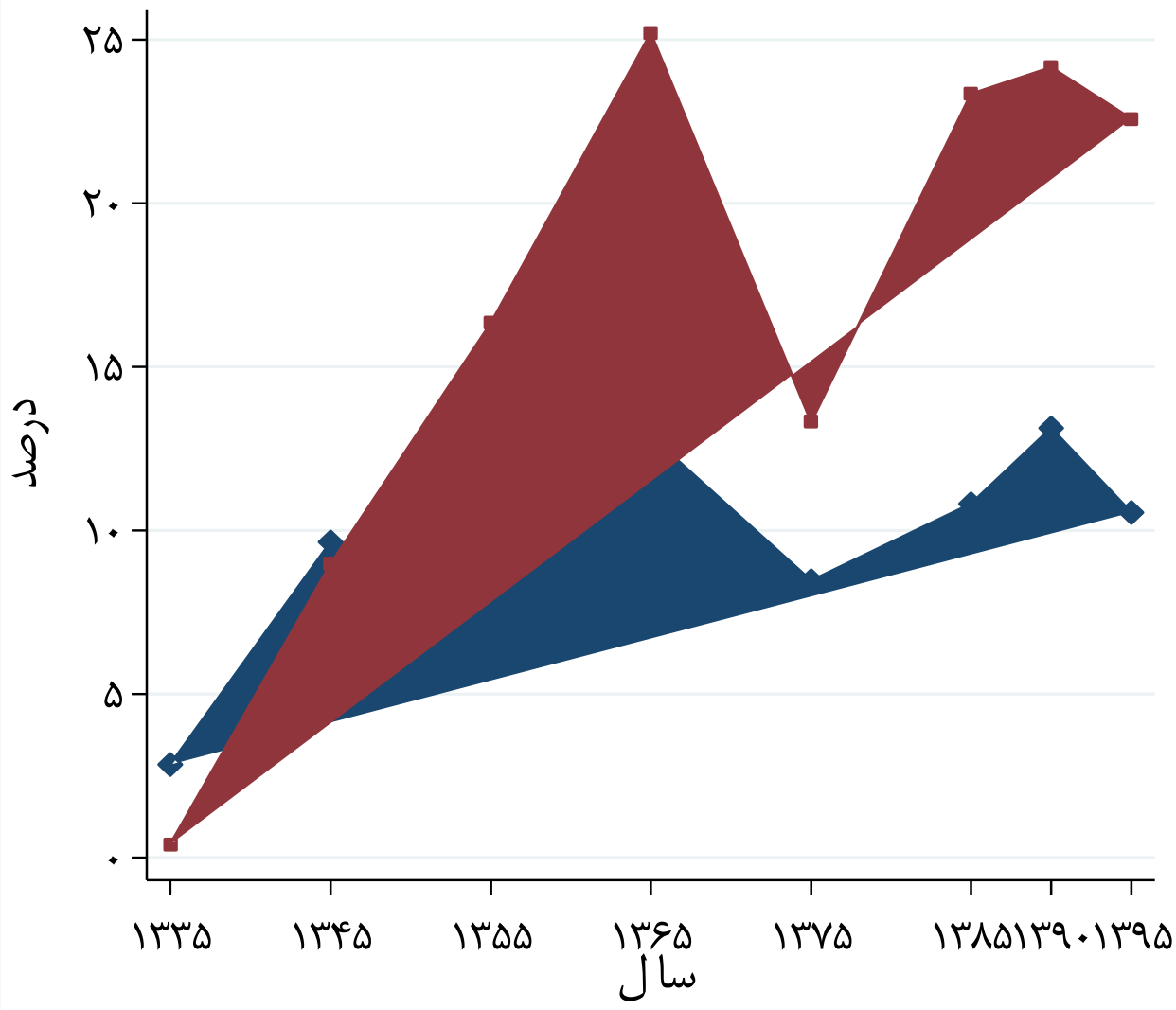
x ۱۰-۱۹  
■ ۲۰-۲۴  
+ ۲۵-۲۹  
◆ ۳۰-۴۴  
□ ۴۵+



- کشاورزی و ماهیگیری
- صنعت
- ساختمان
- حمل و نقل و مالی
- خدمات اجتماعی و شخصی
- سایر فعالیت‌ها

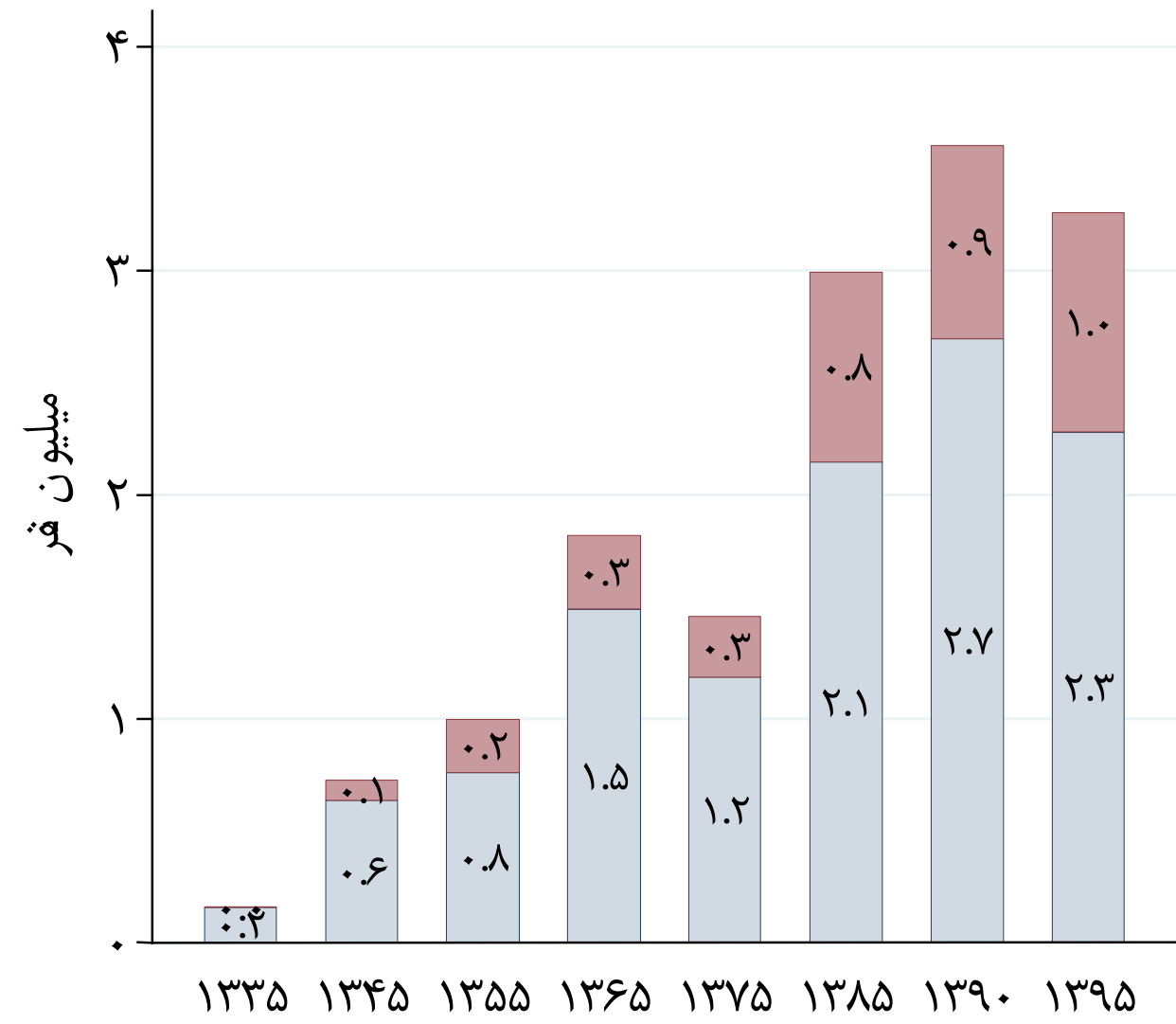
- مدیران و کارمندان اداری
- مشاغل علمی، فنی و تخصصی
- فروشنده‌گان و کارکنان بازرگانی
- کشاورزان و ماهیگیران
- کارکنان مشاغل تولیدی و رانندگان
- کارکنان ساده و گروه بندی نشده

نخ یکاری



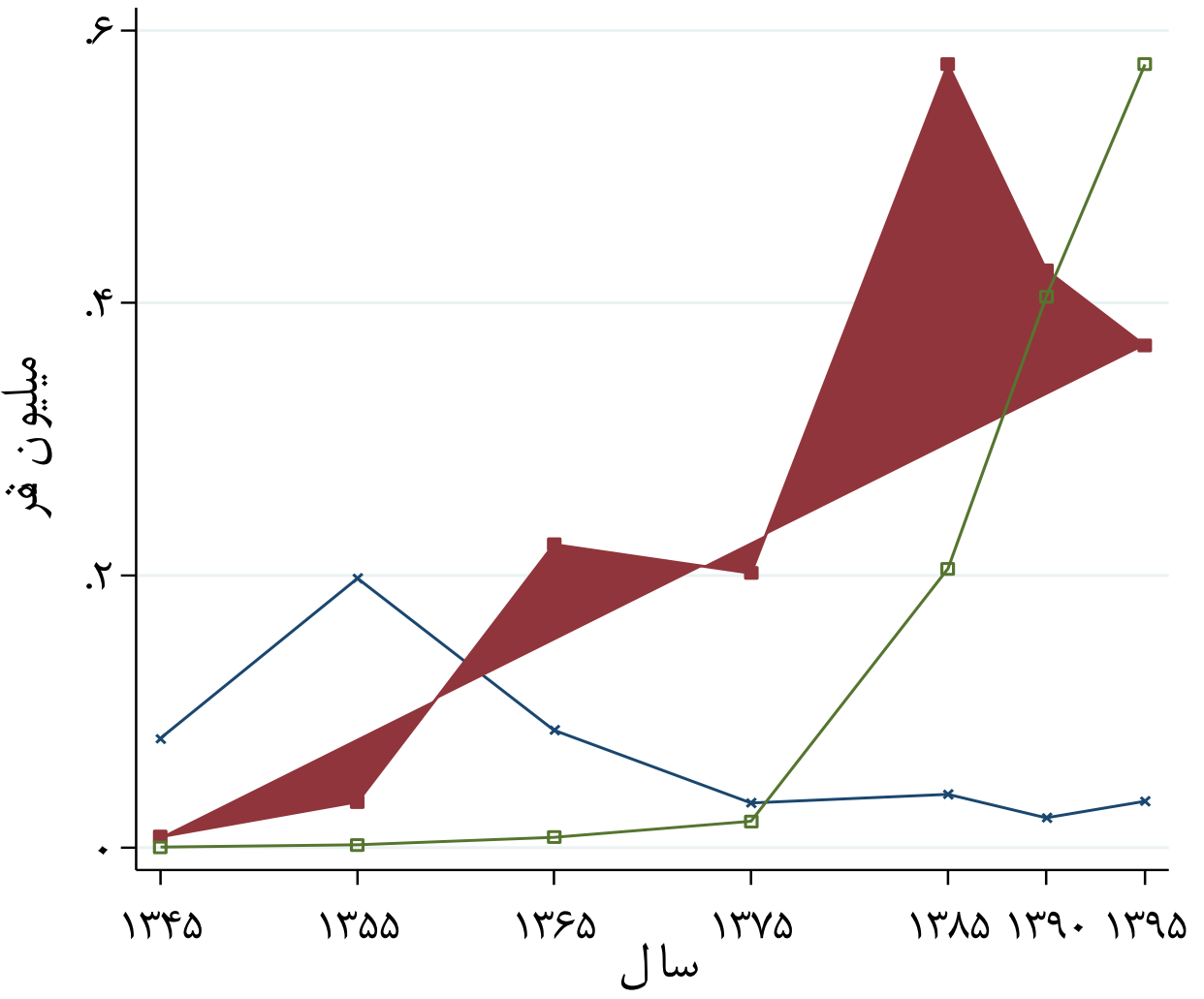
◆ مرد  
■ زن

تعداد یکاران به تفکیک جنسیت



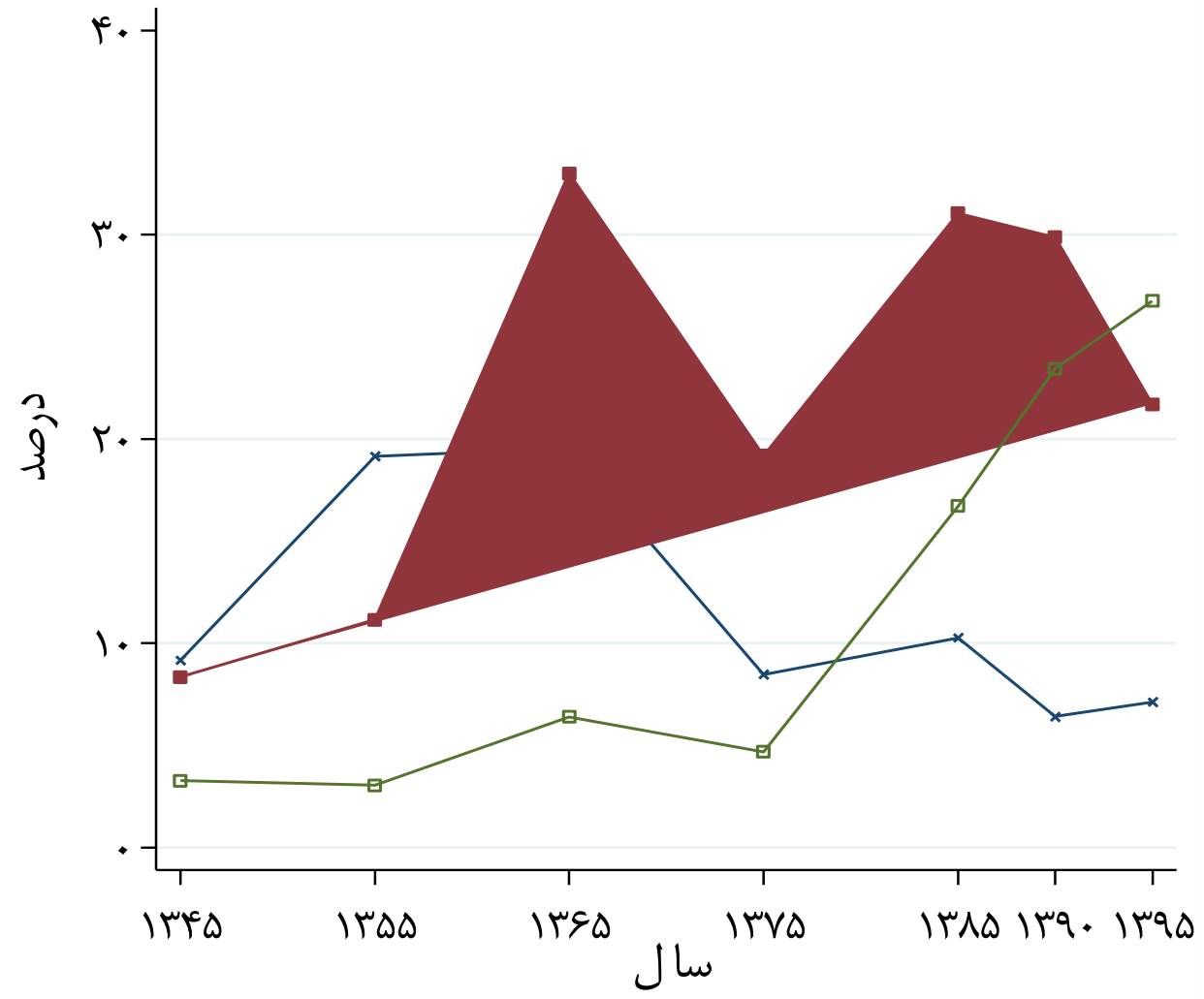
■ مرد  
■ زن

تعداد زمان بیکار به تفکیک تحصیلات



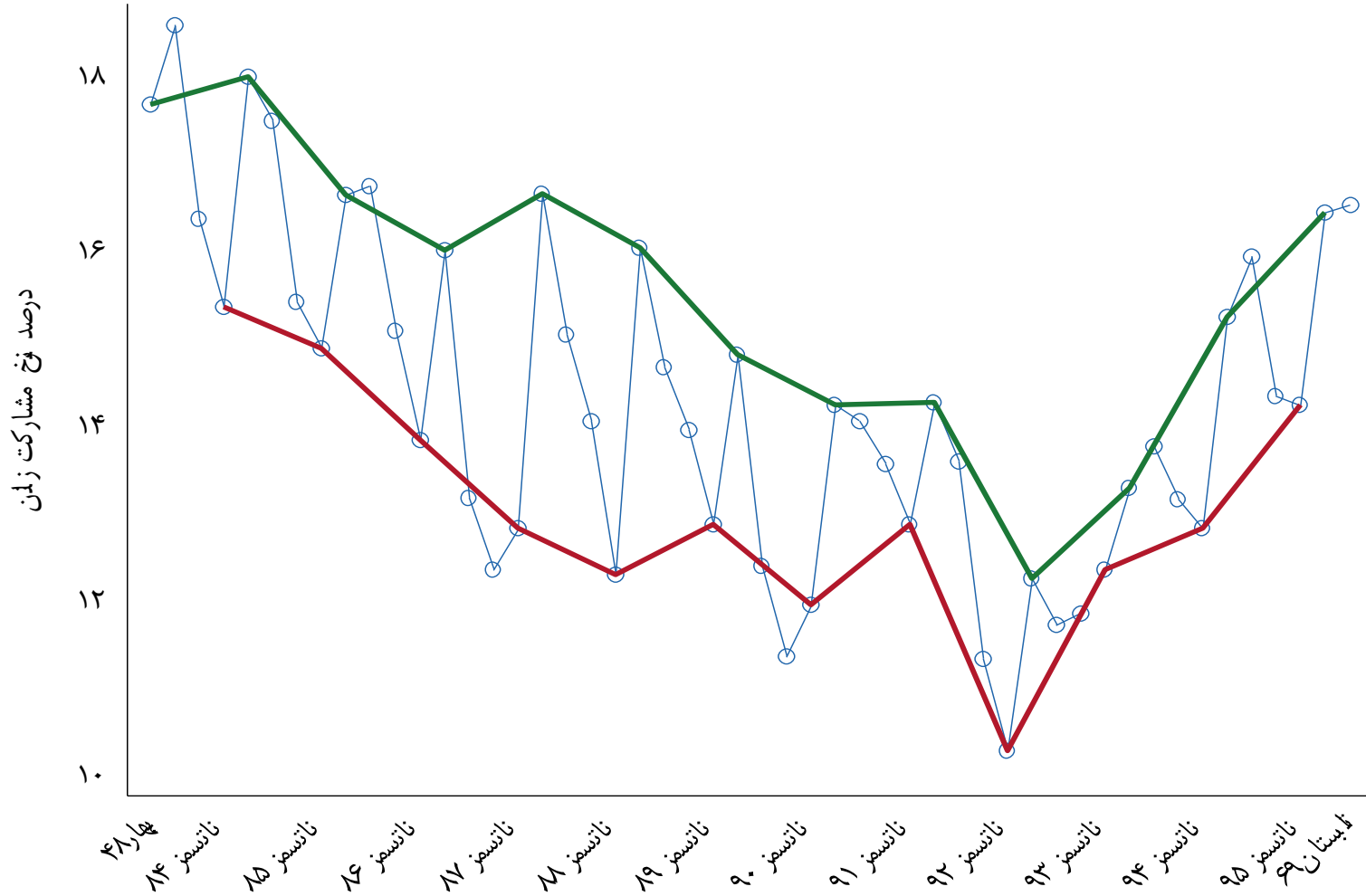
— x — یسواد  
— ■ — دیپلم و زیر دیپلم  
— □ — تحصیلات عالی

نرخ بیکاری زمان به تفکیک تحصیلات



— x — یسواد  
— ■ — دیپلم و زیر دیپلم  
— □ — تحصیلات عالی

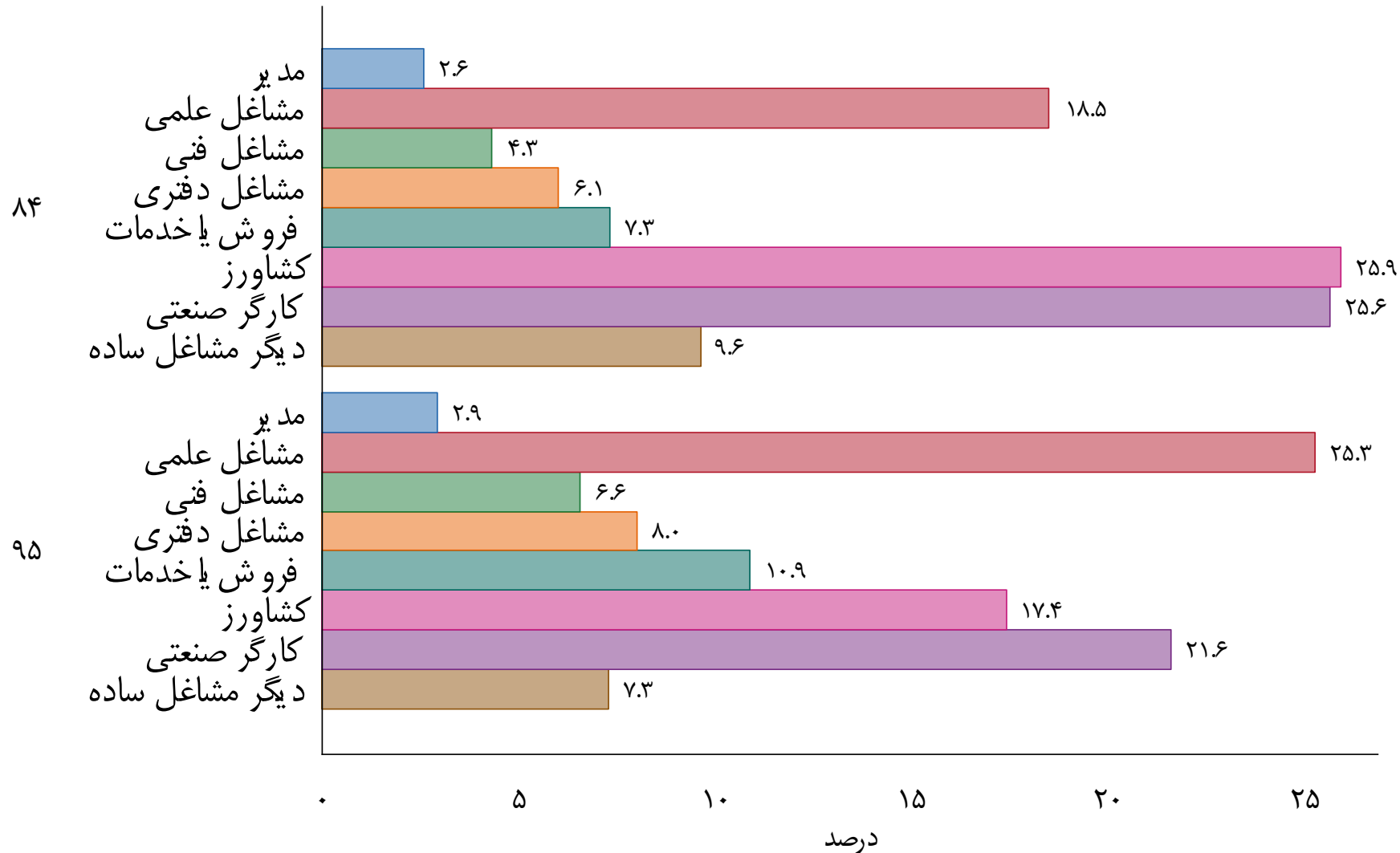
# تحولات بازار کار زنان از ۱۳۸۴ تا کنون



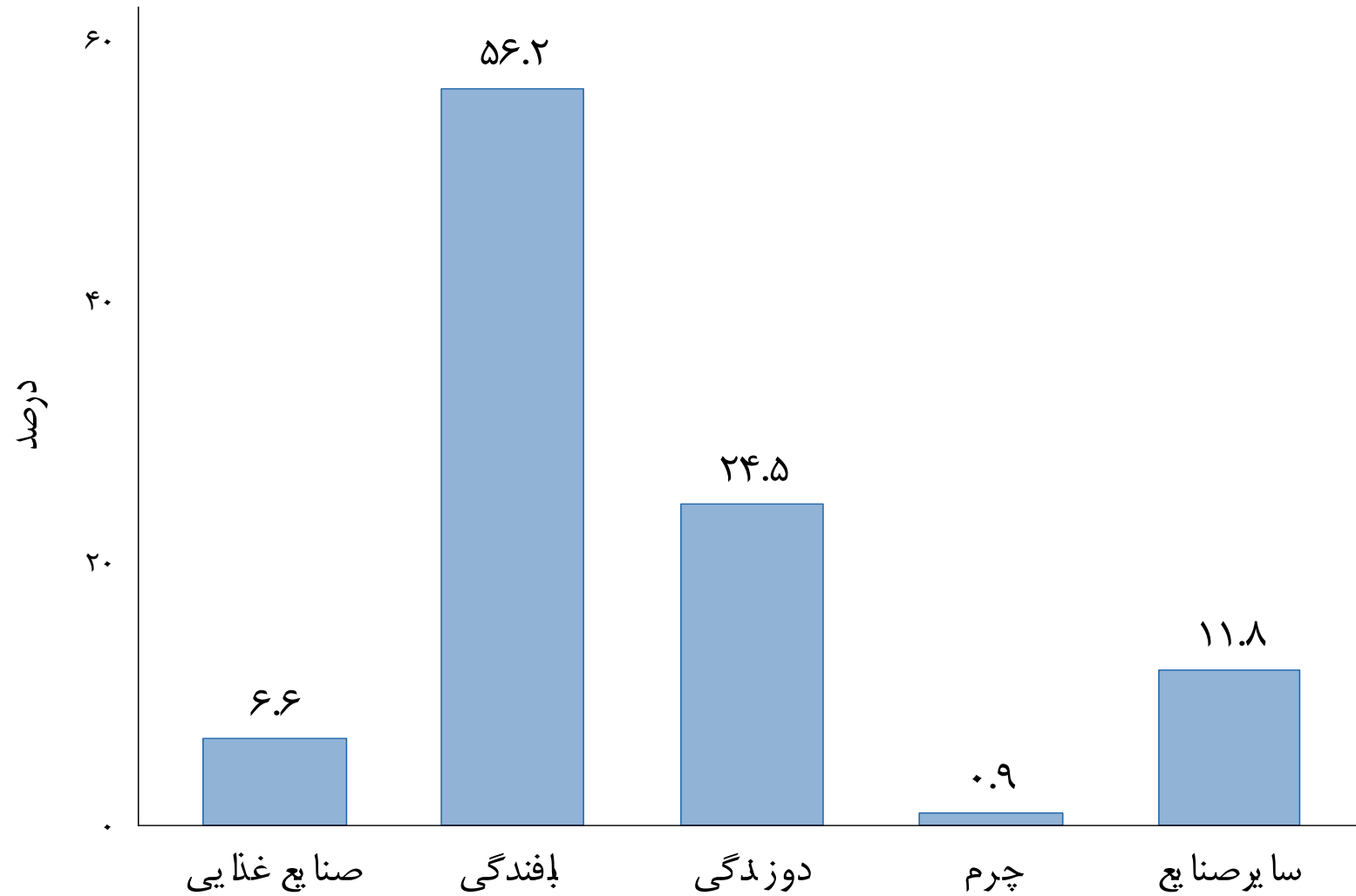
- طرح نیروی کار مرکز آمار ایران
- به صورت فصلی و با نمونه‌گیری تصادفی

- ساختار تابلویی چرخشی: از هر خانوار در دو فصل متوالی یک سال و در همان دو فصل در سال بعد آمارگیری می‌شود.

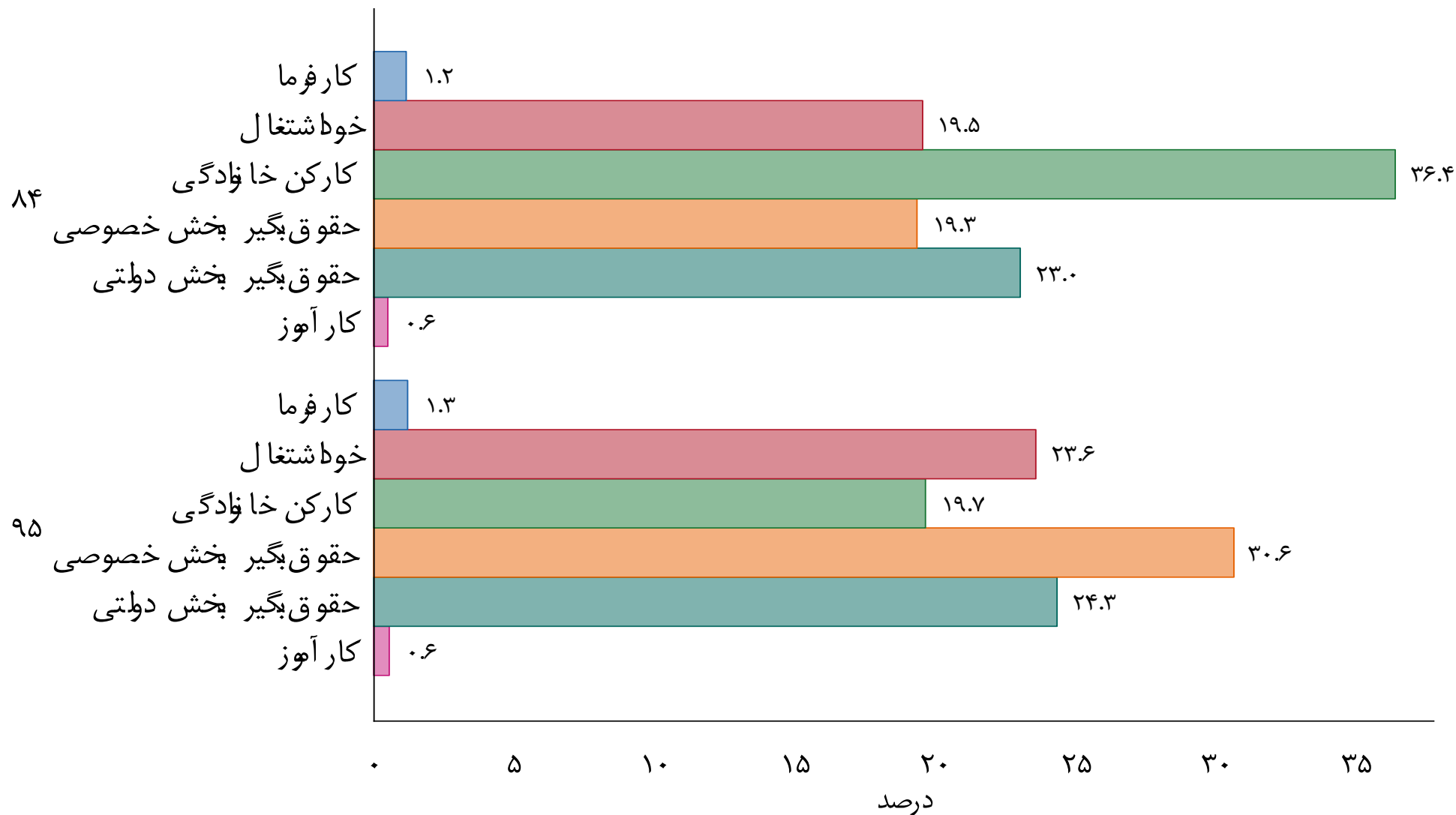
# تغییرات در رشته فعالیت‌های زنان

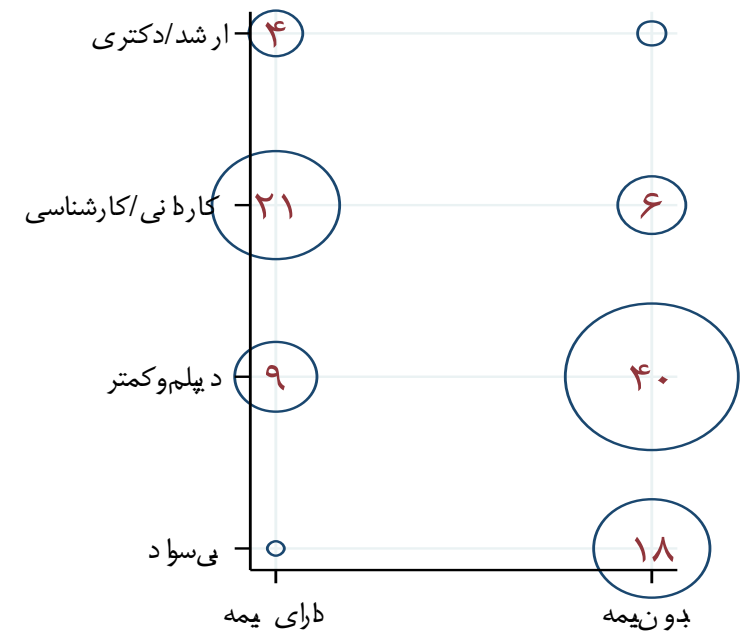
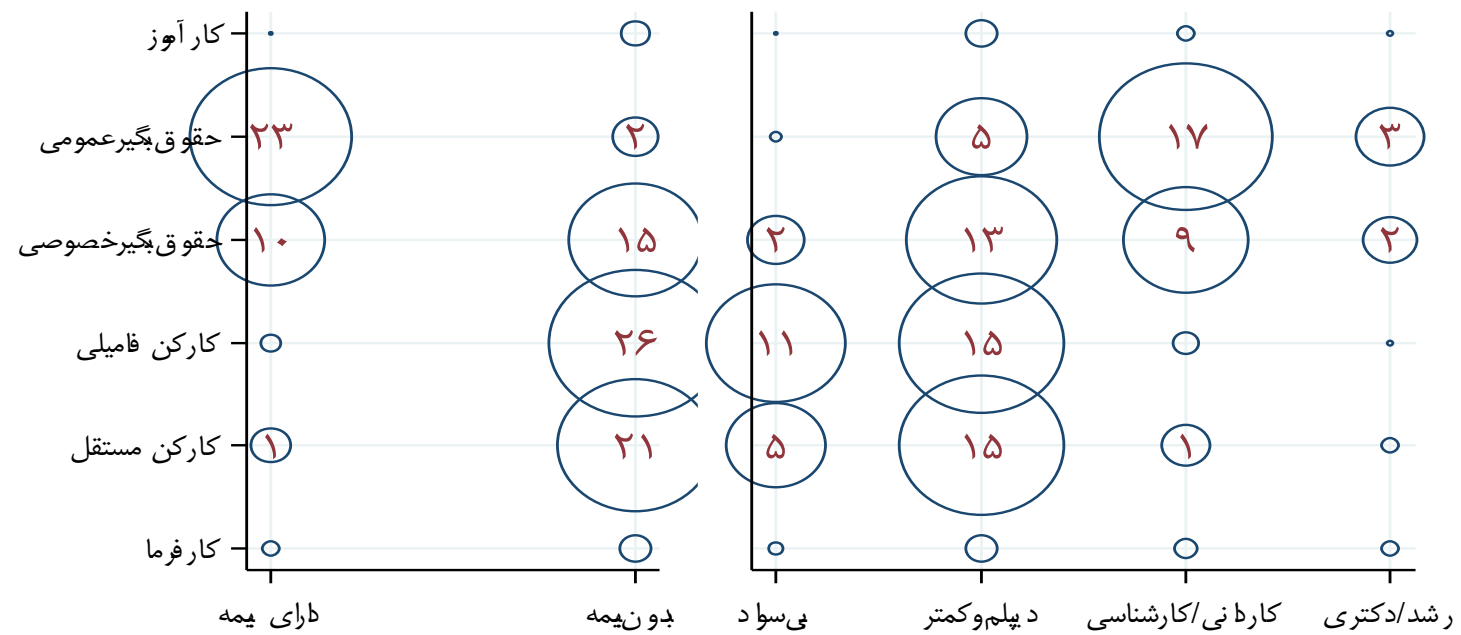
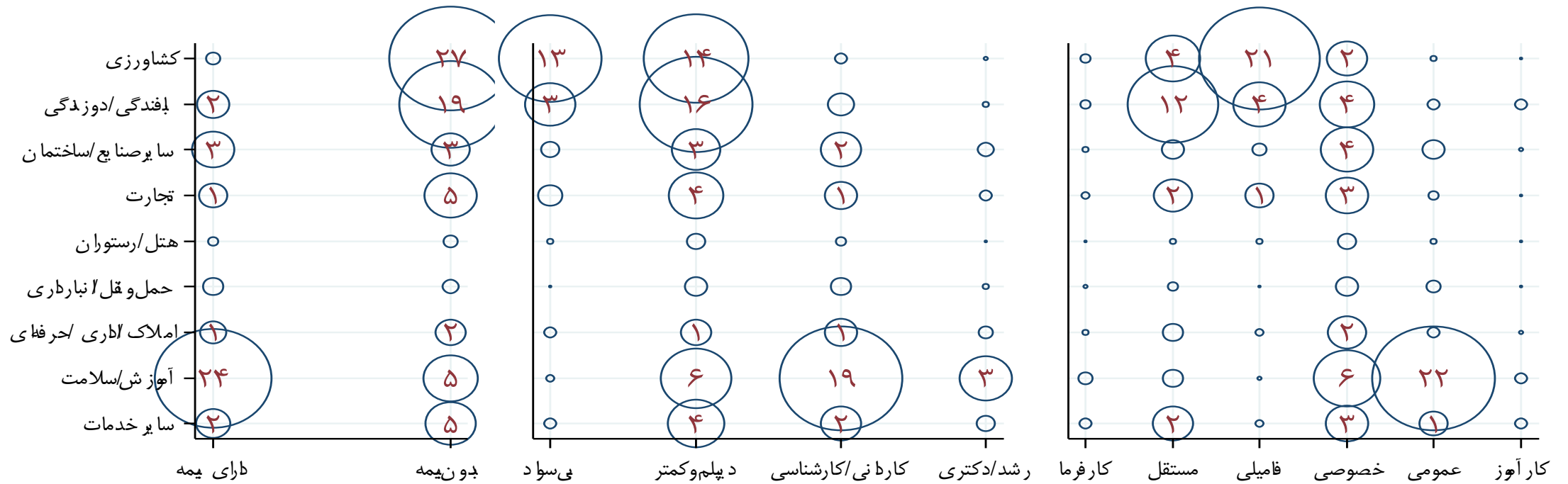


# اشتغال زنان در صنعت



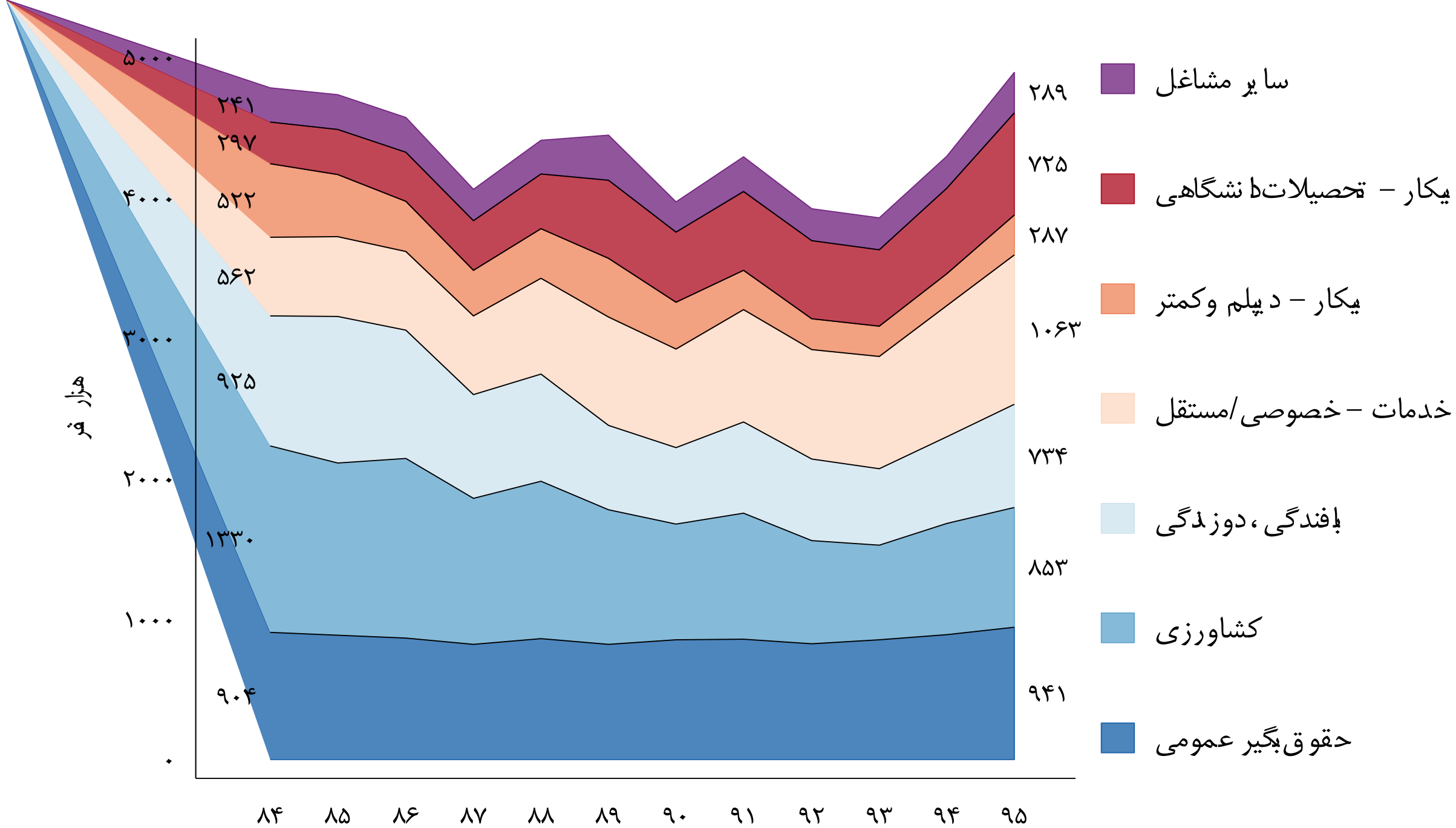
# تغییرات در وضعیت شغلی زنان





# گروه های اصلی زنان شاغل در ایران

- حقوق بگیر عمومی - شاغل در آموزش یا سلامت - با بیمه شغلی - فارغ التحصیل دانشگاه - ۲۵ تا ۳۹ سال - متاهل - بعد خانوار کوچک
- کارکن فامیلی/مستقل - شاغل در کشاورزی - بدون بیمه - بی سواد یا کم سواد - بالای ۴۰ سال - متاهل یا بیوه/مطلقه - بعد خانوار بزرگتر
- کارکن مستقل/فامیلی - شاغل در بافندگی و دوزندگی - بدون بیمه - باسواد دیپلم و کمتر - زیر ۳۰ سال - مجرد
- حقوق بگیر خصوصی - شاغل در خدمات - باسواد دیپلم یا بیشتر - ۲۵ تا ۳۹ سال - مجرد



# قوانین بازار کار زنان در ایران

- در قوانین موجود در کشور درباره اشتغال زنان نه تنها به آنها با چشم برابر با مردان نگاه شده است بلکه در برخی از زمینه‌ها تسهیلاتی نیز به آنان اعطا شده است.
- ماده ۳۸ قانون کار: «برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می‌گیرد باید به زن و مرد مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان بر اساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است»
- اما در عمل بسیاری از این قوانین که با نیت خیر نوشته شده‌اند در عمل به عدم استخدام زنان منجر شده و به عبارتی به ضد خود تبدیل شده‌اند.

# قوانین مربوط به زنان شاغل در بخش خصوصی

- ۹۰ روز مرخصی بارداری و زایمان و به تشخیص پزشک اگر نوع کار برای کارگر باردار خطرناک با سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر دستمزد باید کار مناسبتر و سبکتری را ارجاع نماید.
- کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک به ازای هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد و این فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود. در صورتی که مشخص شود که شیر دادن برای طفل زیان آور است، شیر مورد نیاز کودک تا ۱۸ ماهگی تحویل خواهد شد.
- کارفرما مکلف است متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید. کلیه هزینه های مرکز اعم از ثابت و جاری به عهده کارفرما است.

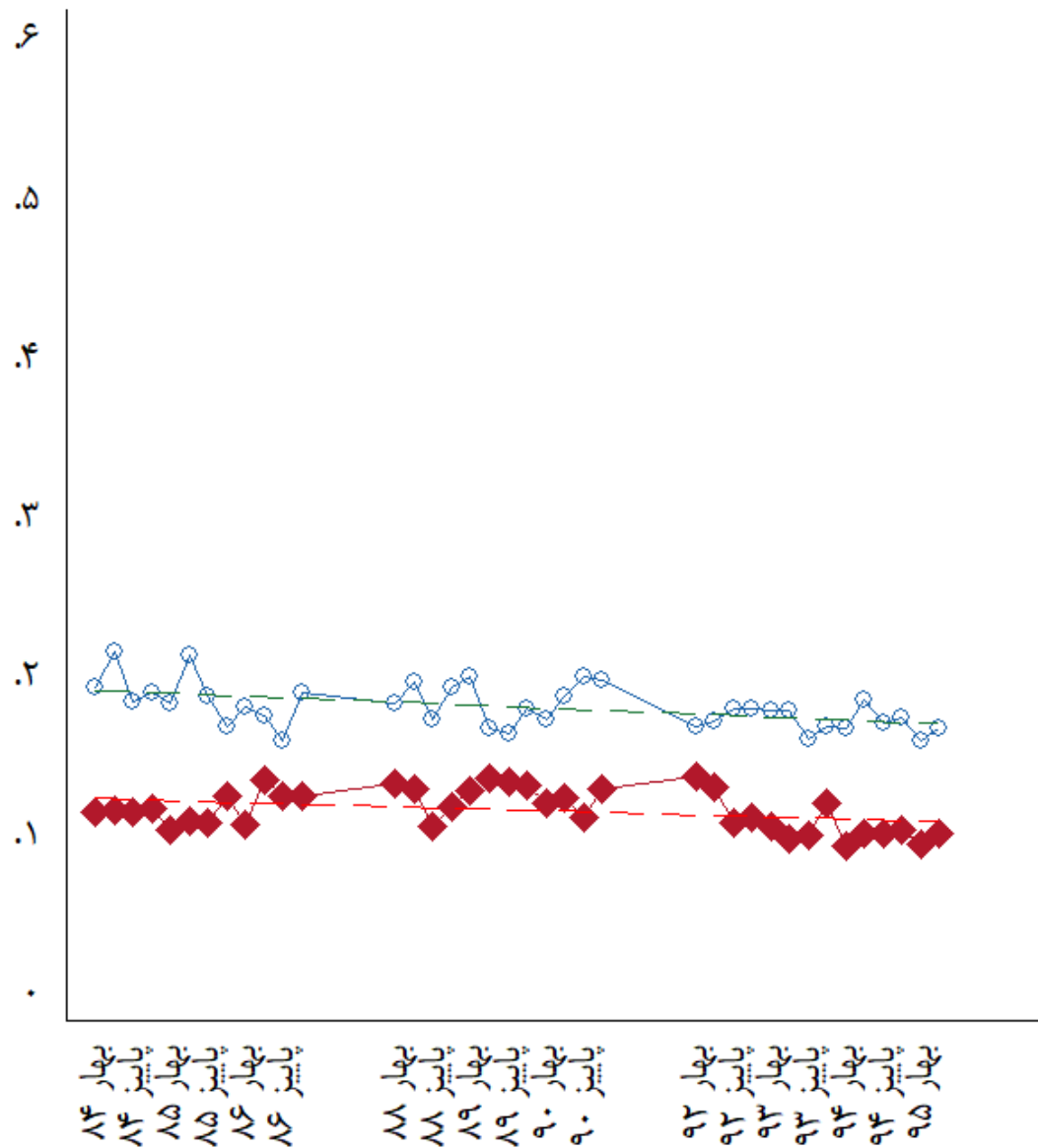
# تخمین ورود و خروج زنان از بازار کار

- نمونه گیری چرخشی طرح نیروی کار ما را قادر به تخمین متغیرهای جریان می سازد.
- نرخ ورود (خروج) برابر نسبت تعداد افرادی که از وضعیت غیرفعال (فعال) در سال اول به فعال (غیرفعال) در سال دوم تغییر می کنند به کل افراد غیر فعال (فعال) در سال اول.

- $\text{Entry rate}_t = \frac{\text{inactive}_t \rightarrow \text{active}_{t+1}}{\text{inactive}_t}$

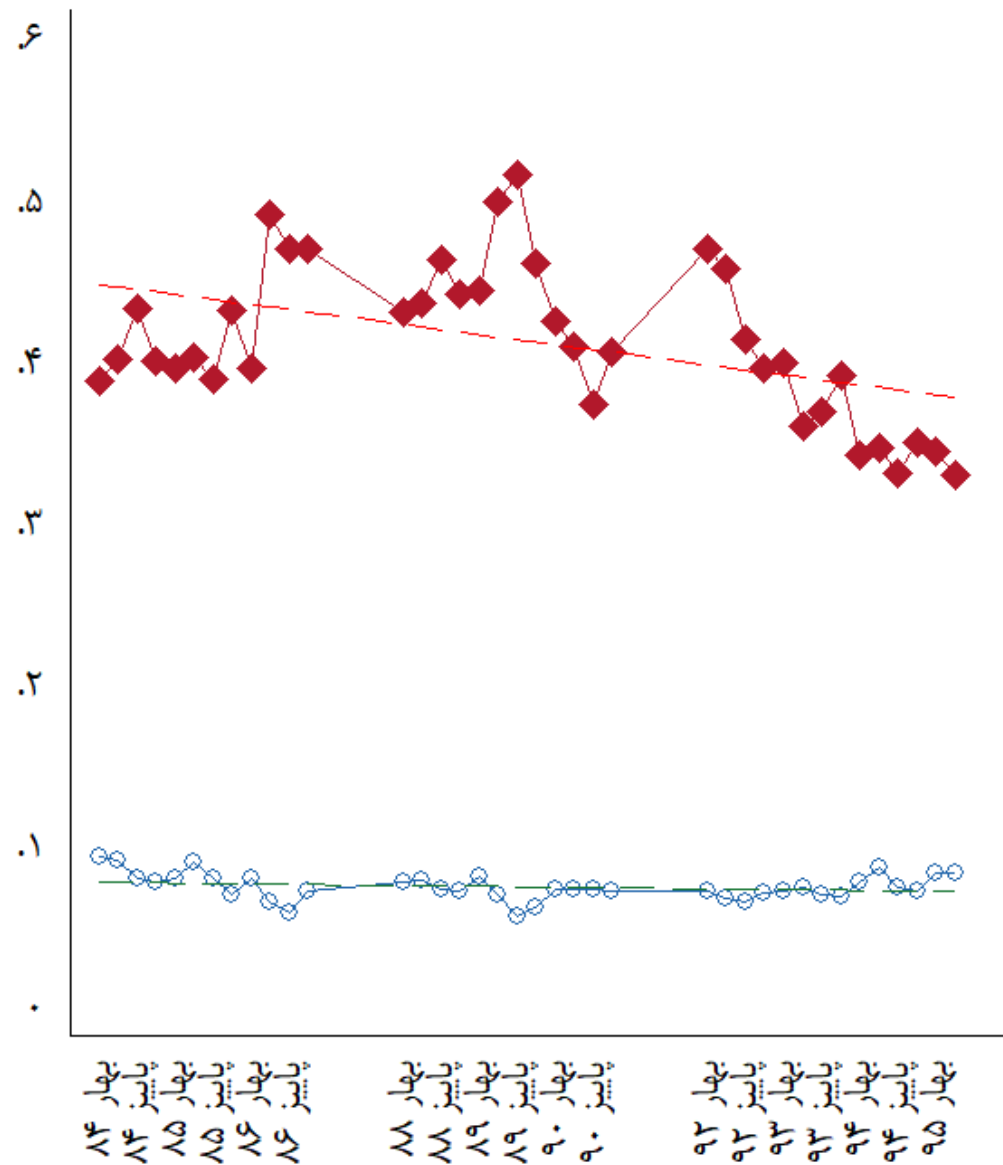
- $\text{Exit rate}_t = \frac{\text{active}_t \rightarrow \text{inactive}_{t+1}}{\text{active}_t}$

◆ نرخ خروج (فعال به غیرفعال)



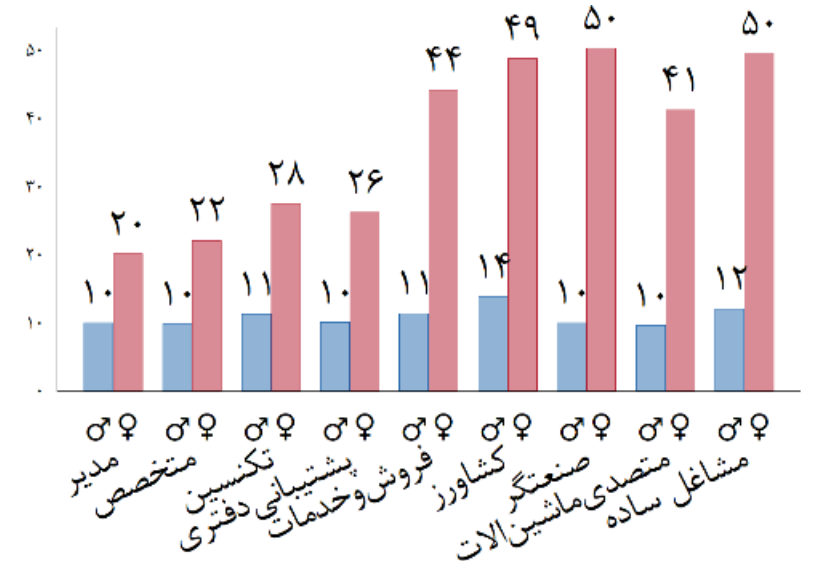
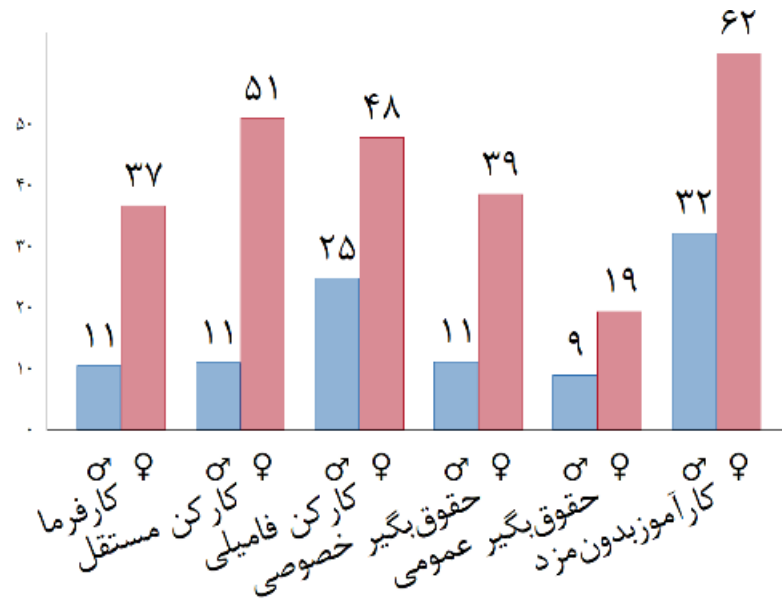
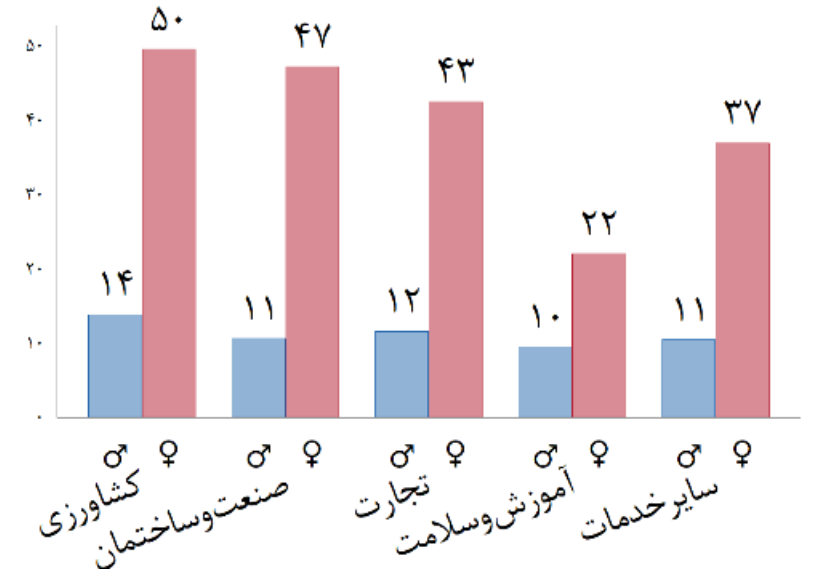
♂ مرد

○ نرخ ورود (غیرفعال به فعال)

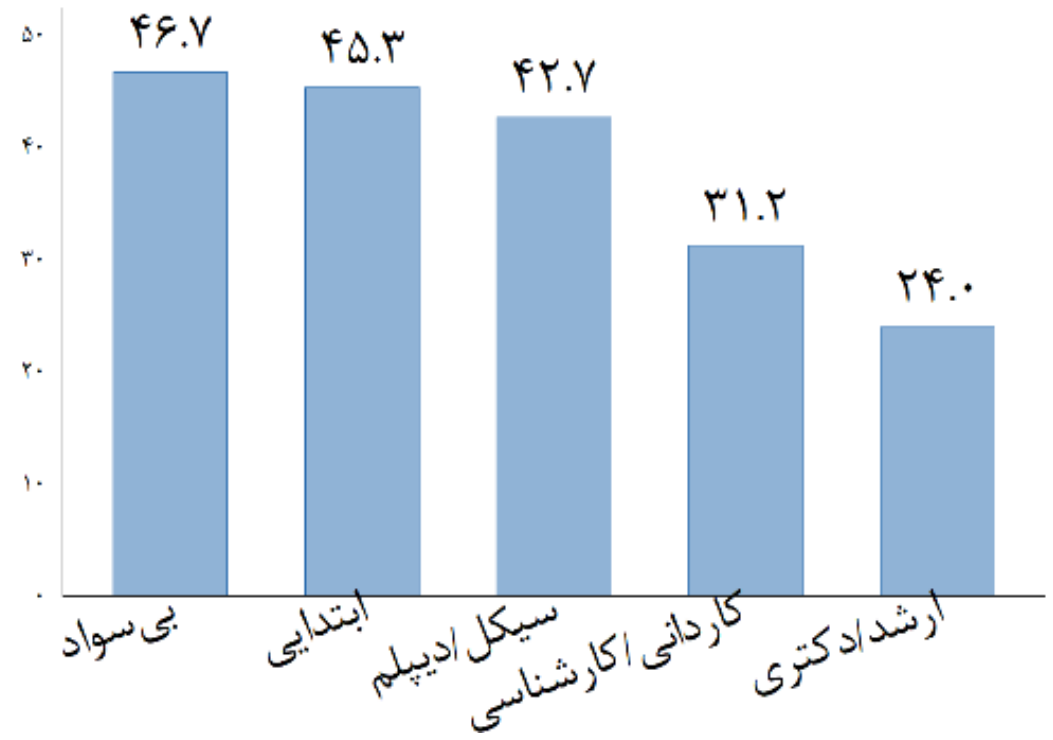
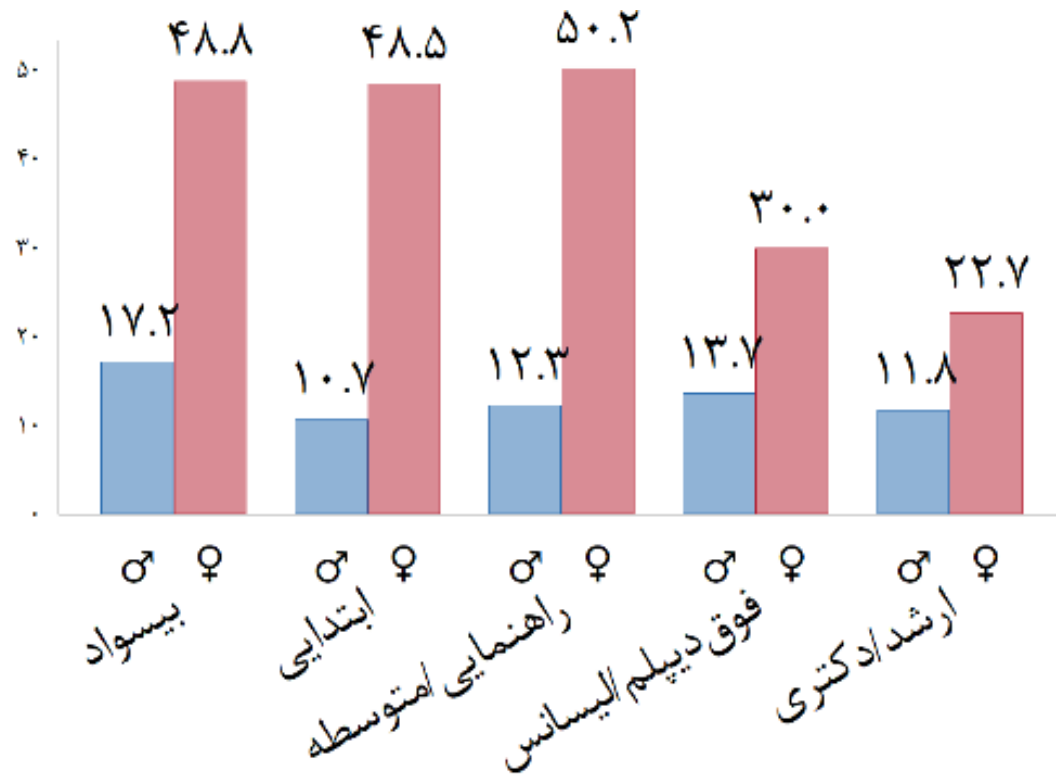


♀ زن

# تاثیر ویژگی‌های شغلی بر نرخ خروج



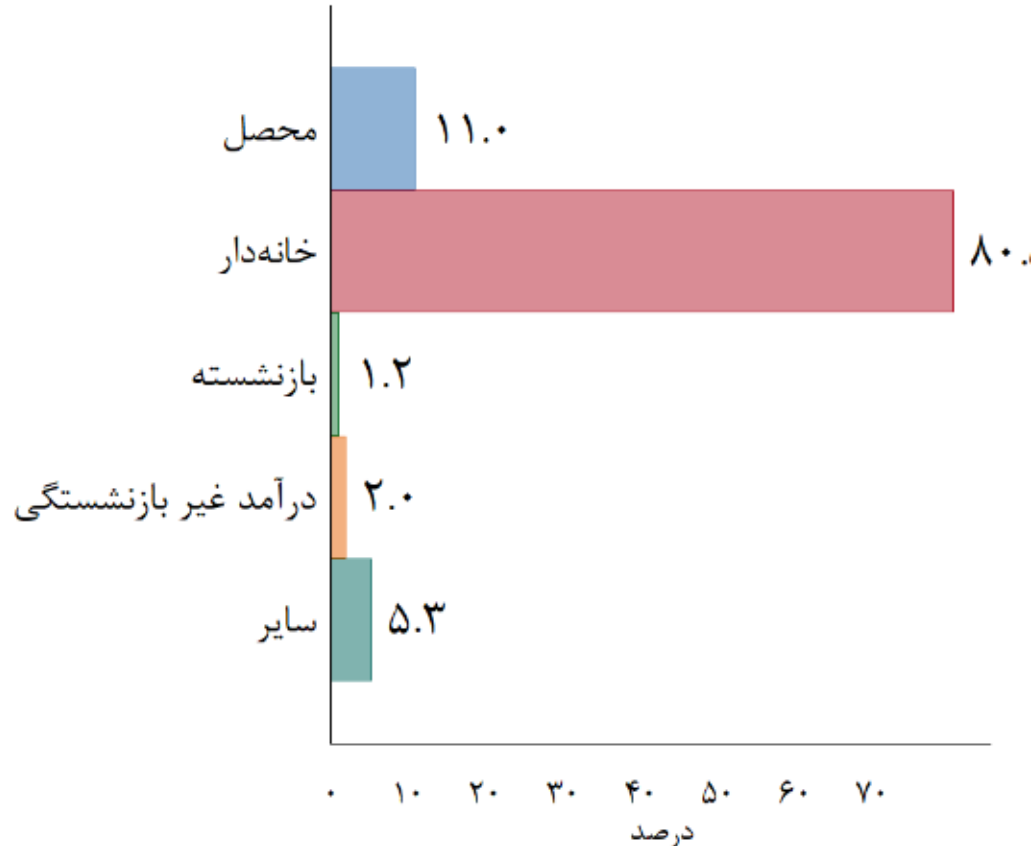
# تأثیر تحصیلات فرد و سرپرست خانوار بر نرخ خروج زنان



# علت خروج زنان از بازار کار

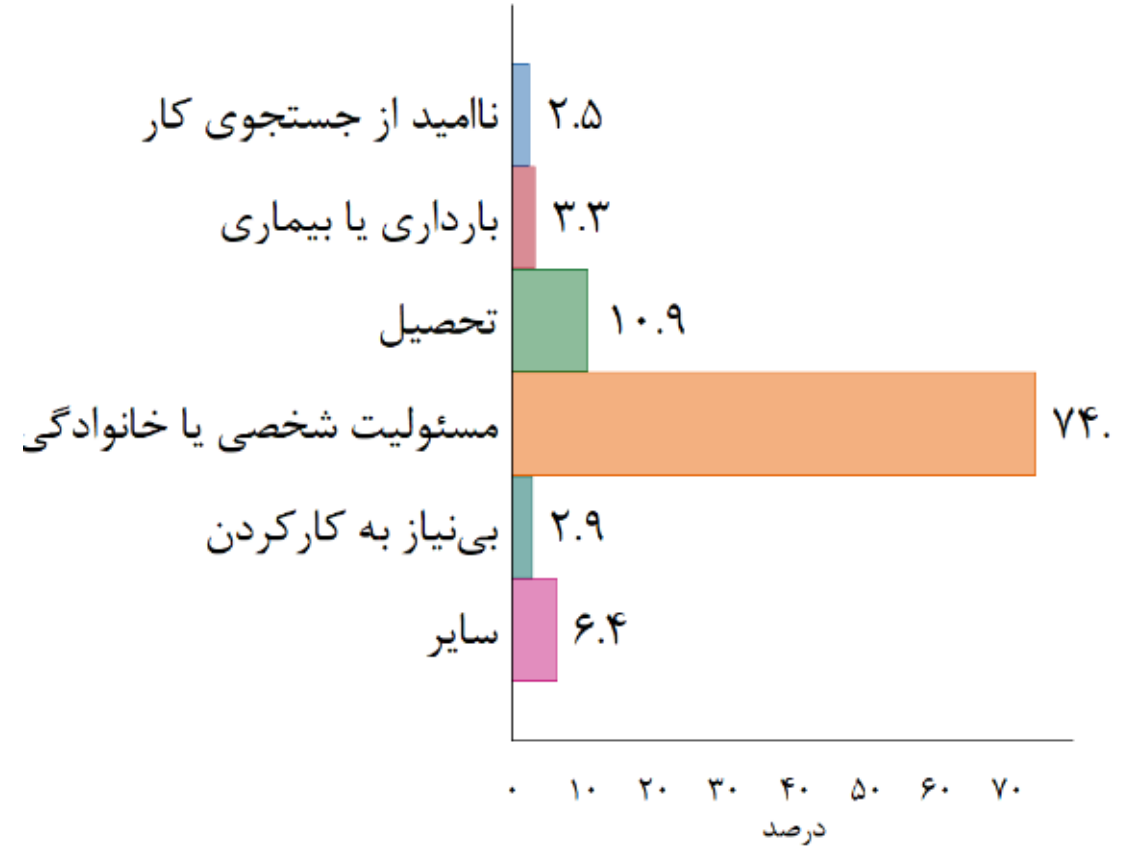
## وضعیت بعد از خروج از بازار کار

نمونه زنان غیرفعال که در سال قبل فعال بوده‌اند



## چرا در ۴ هفته گذشته دنبال کار نبودید؟

نمونه زنان غیرفعال که در سال قبل فعال بوده‌اند



# نمونه آماری زنان خانه دار که در سال قبل فعال بوده‌اند

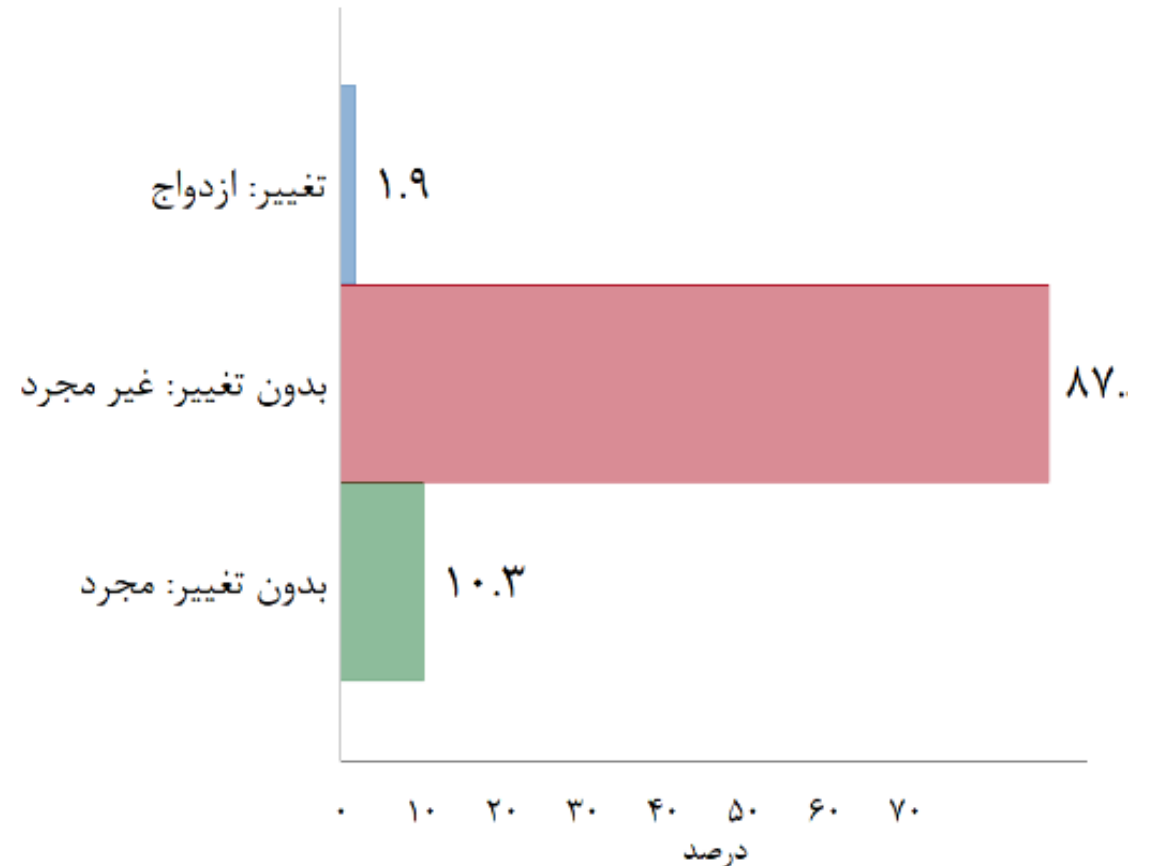
## دارا بودن نوزاد یا فرزند

برای نمونه آماری زنان خانه‌دار که در سال قبل فعال بوده‌اند



## وضع زناشویی از سال قبل تا کنون تغییر کرده است؟

برای نمونه آماری زنان خانه‌دار که در سال قبل فعال بوده‌اند



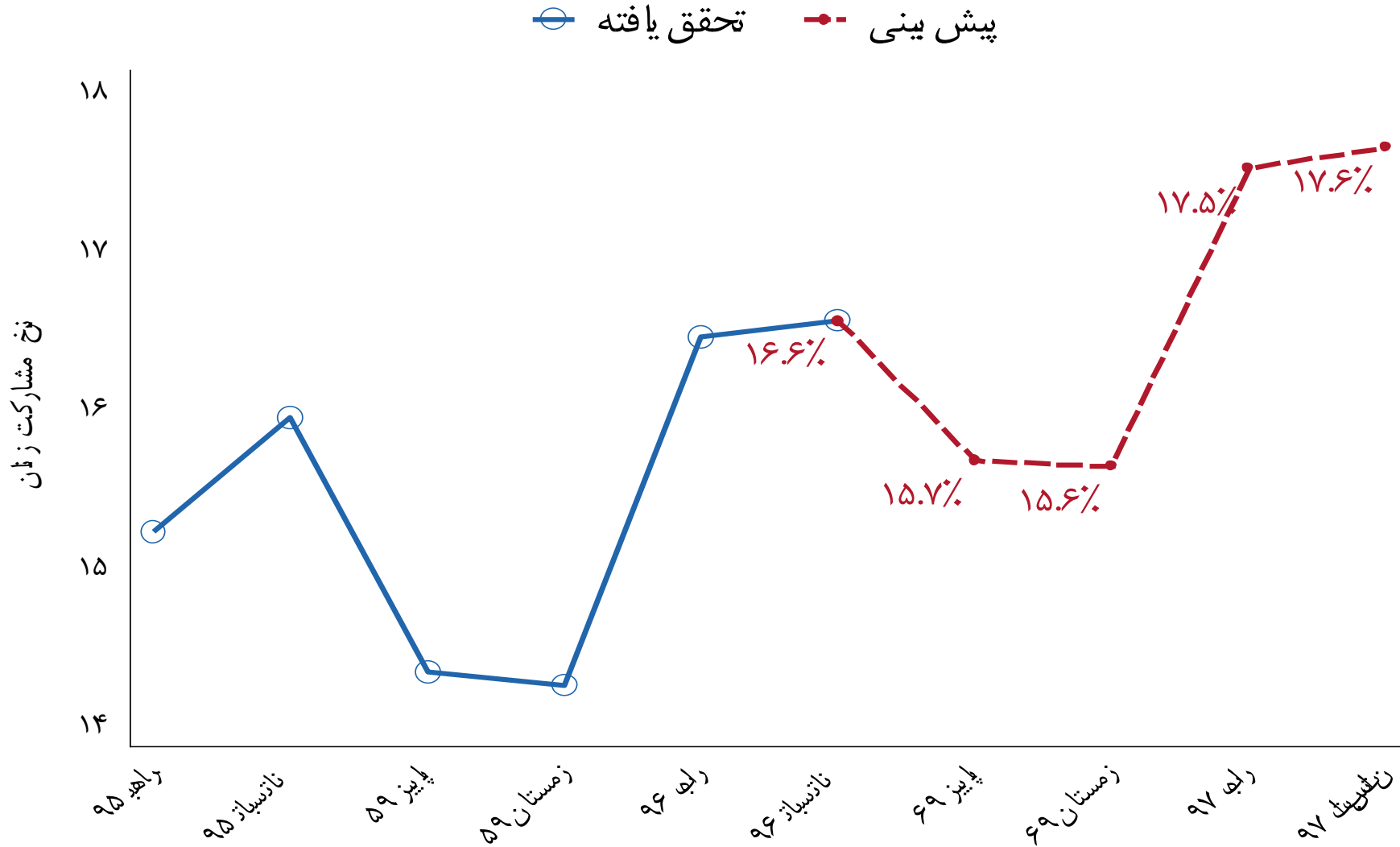
# پیش‌بینی عرضه نیروی کار زنان با توجه به نرخ ورود و خروج

- هنگامی که داده‌های جریان موجود باشد با استفاده از متغیرهای جریان در بررسی تغییرات عرضه و تقاضای نیروی کار می‌توان به پیش‌بینی بهتری دست یافت (بارنیچون و نکاردا ۲۰۱۲)
- مدل ARDL متغیرهای وابسته و مستقل با وقفه‌های مختلف تخمین زده می‌شود و مقدار بهینه وقفه هر متغیر با استفاده از معیار خطا (AIC) بدست می‌آید.
- متغیرهای مستقل که در نظر گرفته شدند: GDP به تفکیک کل و غیر نفتی، تشکیل سرمایه ناخالص، صادرات کالا و خدمات، مصرف سرانه بخش خصوصی، شاخص قیمت مصرف‌کننده، نرخ ارز حقیقی، درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاه به جمعیت بالای ۱۸ سال، نرخ بهره اسمی و حقیقی و نرخ بیکاری

# خطای پیش بینی مدل ARDL

• میانگین خطا  
کمتر از ۳ درصد





- آمار جدید مرکز آمار
- پاییز ۹۶: ۱۵.۹%
- زمستان ۹۶: ۱۵.۳%
- بهار ۹۷: ۱۷.۱%
- تابستان ۹۷: ۱۶.۶%

## جمع بندی

- جامعه زنان ایرانی بر مبنای نقش آنان در بازار کار از چند دسته مجزا تشکیل شده است
- یک چهارم از زنان شاغل در مشاغل رسمی بخش عمومی - اغلب در آموزش و سلامت - فعالیت می کنند و بهترین شرایط شغلی به نسبت بقیه دارا هستند.
- حدود نیمی از زنان در بخش کشاورزی و صنعت به صورت غیررسمی و با وضعیت کارکن مستقل یا فامیلی کار می کنند و سهم این گروه در سال های اخیر رو به کاهش داشته است.
- دسته دیگر که در سال های اخیر با افزایش تعداد فارغ التحصیلان دانشگاهی سهم رو به رشدی داشته است شاغلان بخش خدمات هستند که به صورت حقوق بگیر خصوصی و یا کارکن مستقل فعالیت می کنند.
- در بین زنان بیکار سهم افرادی بدون تحصیلات عالی رو به کاهش است، اما در مقابل زنان بیکار فارغ التحصیل دانشگاهی در حال حاضر در حدود ۷۰ درصد بیکاران و ۱۸ درصد جمعیت فعال را تشکیل می دهند.
- بیش از ۸۰ درصد از زنان در سن کار غیرفعال هستند که سهم خانه داران در آنها ۷۴ درصد است. در میان زنان خانه دار سطح تحصیلات رو به فزونی دارد و آنها به طور بالقوه می توانند در صورت بودن فرصت شغلی مناسب فعال شوند.

## جمع بندی

- مزایای فراوان در قوانین بازار کار زنان در عمل منجر به افزایش هزینه کارکنان زن برای کارفرمایان و عدم استخدام آنها شده و یا زنان را به مشاغل غیررسمی سوق داده است.
- افزایش تحصیلات زنان در دهه اخیر موجب افزایش انتظارات شغلی آنها شده و بیش از هفتصد هزار نفر از زنان فارغ التحصیل دانشگاه در صف انتظار مشاغل با کیفیت بالا مانده اند.
- همزمان با اشباع شدن مشاغل دولتی، نقش مشاغل خدماتی در بخش خصوصی پررنگ تر شده و بیشترین اشتغال زایی در بین بانوان در این حوزه اتفاق افتاده است.
- پیش بینی می شود که با توجه به افزایش تعداد زنان فارغ التحصیل دانشگاهی روند صعودی نرخ مشارکت در سال های آینده ادامه دار 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 می شوند و علاوه بر اینکه بلااستفاده ماندن سرمایه انسانی آنها، تبعات اجتماعی بیکاری آنها بوقوع خواهد پیوست.

# توصیه سیاستی

- 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.
- اصلاحات قانونی در جهت کاهش شکاف بین زنان شاغل در بخش عمومی با زنان شاغل در دیگر بخش‌ها
- برداشتن هزینه‌های جانبی استخدام زنان از دوش کارفرمایان و تامین مالی آنها به صورت عمومی و از طریق مالیات
- اتخاذ سیاست‌های فعال بازار کار نظیر کارآترکردن جوسازی بازار کار و طرح‌های کارورزی مشترک با بخش خصوصی برای کاستن از خیل زنان تحصیل کرده بیکار.