

## تجزیه جنسیتی بازار کار در ایران

دکتر زهرا افشاری\*

عضو هیأت علمی دانشگاه الزهرا

دکتر ایراهیم شیبانی

عضو هیأت علمی دانشگاه تهران

### چکیده

در این مقاله، پس از مروری بر دیدگاه‌های تئوریک دوباره علل تجزیه جنسیتی بازار کار، بازار کار ایران مورد بررسی قرار گرفته و نشان داده شده که این بازار برحسب جنسیت تجزیه شده است و توزیع اشتغال زنان چوله می‌باشد.

پژوهش حاضر، تجزیه جنسیتی در بازار کار ایران را ناشی از دو عامل می‌داند. عواملی که قبل از ورود زنان به بازار کار دیده می‌شوند، و باعث سوق دادن آنان به سمت رشته‌های تحصیلی و مهارت‌های فنی و حرفه‌ای خاص می‌شود و در نتیجه موجب تفاوت در سرمایه انسانی اندرخته شده زنان نسبت به مردان شده است. دوم نیز عواملی است مرتبط به بازار کار که باعث جذب قسمت عمده زنان در بخش‌های ثانویه اقتصاد می‌شود.

نگارنده بر این باور است با فرآیند توسعه و افزایش اعتماد و عملکرد افراد به عنوان مبنای تقسیم کار، ساختار تصمیم‌گیری در خانواده و بازار کار تغییر کرده و نابرابری جنسیتی کاهش می‌یابد.

### کلیدواژه

اشتغال / تقسیم کار سنتی / جنسیت / زنان در توسعه / موقعیت شغلی / نابرابری جنسیتی / نیروی انسانی.

\* دارای دکتری اقتصاد از دانشگاه ایالتی ایندیانا آمریکا. استاد و مدیر گروه اقتصاد دانشگاه الزهرا.

در چند دهه اخیر، موضوع «جنسیت و توسعه» توجه سیاستمداران، نهادهای ملی، بین‌المللی و محققان اجتماعی را به خود جلب کرده و دولت‌ها نیز به فرموله کردن سیاست‌های عمومی با توجه به موضوعات جنسیتی پرداختند.<sup>۱</sup> دکتر زهرا افشاری عضو هیأت علمی دانشگاه الزهرا دکتر ابراهیم شیبانی عضو هیأت علمی دانشگاه تهران همچنین بسیاری از نهادهای بین‌المللی نیز استراتژی‌هایی جهت افزایش مشارکت در فرایند توسعه اقتصادی ارائه داده‌اند.<sup>۲</sup> موضوعات مربوط به بازار کار هم از اهم موارد مورد توجه در سطح ملی و بین‌المللی بوده است.<sup>۳</sup> با توجه به سیر نزولی نابرابری زنان و مردان در دسترسی به آموزش، تفاوت در سرمایه انسانی بین زنان و مردان در حال کاهش است، با این وجود در بسیاری از کشورها از جمله ایران نرخ مشارکت زنان و مردان به نحو چشمگیری متفاوت است. از سوی دیگر در سراسر نقاط جهان نمودهایی از تقسیم کار بر حسب جنسیت مشاهده می‌شود. زنان و مردان در مشاغل مختلف به طور تصادفی توزیع نشده‌اند، و توزیع شکل کاملاً متفاوتی دارد. به طوری که مشاغل را می‌توان به دو گروه مشاغل زنانه و مردانه تقسیم کرد.

این مقاله ابتدا مروری خواهد داشت بر دیدگاه‌های مختلف در مورد علل تجزیه و نابرابری جنسیتی، بازار کار و سپس چگونگی تجزیه بازار کار در ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد و رهنمودهایی جهت تقلیل نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران ارائه خواهد شد.

### الف - رابطه توسعه و مشارکت زنان

بخشی از مکالمات بین کشوری نشان می‌دهند که نابرابری جنسیتی بازار کار با توسعه اقتصادی کاهش می‌یابد.<sup>۴</sup> دیدگاه مشابهی نیز توسط بانک جهانی ارائه شده و معتقد است توسعه اقتصادی نقش تعیین‌کننده‌ای در تغییر موقعیت زنان داشته است، با این حال سیاست‌های عمومی دولت نقش مهمی در شکستن مکانیزم‌های فرهنگی و تبعیض علیه زنان ایفاء کرده و تفاوت‌های بین کشوری در مورد رابطه توسعه و نابرابری جنسیتی در بازار کار را توضیح می‌دهد.<sup>۵</sup>

اقتصاد دانان نئوکلاسیک و مدرنتیه، از آنجا که بخشی از مقاومت در بازار کار بین زن و مرد را ناشی از تفاوت در سرمایه انسانی (آموزش، مهارت و...) می‌دانند،<sup>۶</sup> بر این

اعتقادند که توسعه اقتصادی از طریق گسترش بازار، ایجاد فرصت‌های شغلی، و افزایش امکان دسترسی بهتر به آموزش و... می‌تواند موقعیت زنان را در بازار کار بهبود بخشد.<sup>۷</sup> این دیدگاه را می‌توان با دیدگاه جامعه‌شناسان ادغام کرد دیدگاهی که معتقد است همراه با فرایند توسعه، نابرابری‌های اجتماعی، که ریشه در فرهنگ‌های تبعیضی دارد کاهش می‌یابد از این رو اعتماد به عملکرد افراد به عنوان مبانی تخصیص منابع و تقسیم کار افزایش خواهد یافت و در نتیجه موقعیت زنان در بازار کار نیز بهبود می‌یابد.<sup>۸</sup> در نتیجه این گروه توسعه اقتصادی را یکی از مکانیزم‌های مؤثر در کاهش تفاوت جنسیتی در بازار کار می‌دانند.

گروه دیگری از اقتصاددانان<sup>۹</sup> (Evenson<sup>۱۱</sup> Tanaka, Basetup np<sup>۱۰</sup>) یک رابطه‌ای مانند بین توسعه اقتصادی و موقعیت زنان در بازار کار مشاهده می‌کنند و می‌گویند که در مراحل اولیه توسعه اقتصادی نابرابری جنسیتی افزایش یافته و پس از رسیدن به مرحله بالاتر (منطبق با نظریه کوزنتز) نابرابری کاهش خواهد یافت. بنابراین بعد از این مرحله در راستای اقتصاددانان قبلی قرار می‌گیرند؟

گروه دیگر (فمینیسم، GAD)\* دیدگاهی مخالف با گروه قبلی ارائه داده و به آسیب‌پذیری بیشتر زنان در فرآیند توسعه اقتصادی اشاره دارند.<sup>۱۲</sup> در این جا دو تفسیر متفاوت وجود دارد. اول اینکه، نابرابری جنسیتی در بازار کار ریشه در نهادهایی (ساختار پدرسالاری رفتار تبعیضی بازار کار و حق مالکیت) دارد که مربوط به مرحله توسعه اقتصادی است. به نظر آنها ساختار خانواده تأثیر بیشتری از توسعه اقتصادی بر مشارکت زنان دارد. و یا اینکه تبعیض جنسی حاصل نابرابری‌های اجتماعی است.<sup>۱۳</sup> برخی از این مطالعات به رفتار تبعیض‌آمیز در شرایط برخورداری از آموزش مساوی اشاره دارند، و بر این باورند که توسعه اقتصادی باعث افزایش دسترسی است و نه نابرابری جنسیتی در بازار کار.<sup>۱۴</sup>

از طرفی، تفسیرهایی که متکی به مطالعات بین‌کشوری و درون‌کشوری است نشان می‌دهد که توسعه اقتصادی موقعیت زنان را با افزایش شکاف جنسیتی در بازار کار بدتر کرده است.<sup>۱۵</sup> این اقتصاددانان اثر سیاست‌های تعدیل ساختاری و آزادسازی را در مورد تمامی زنان یکسان نمی‌دانند و معتقدند که علی‌رغم بهبود وضعیت گروهی از زنان

وضعیت قسمت عمده زنان بدتر نیز شده است. ۱۶ هر چند که GAD به افزایش آسیب‌پذیری زنان با اجرای سیاست‌های تعدیل اشاره دارد با این حال ضمن تایید آثار مخرب کوتاه مدت این سیاست‌ها بر موقعیت زنان در کوتاه مدت، به بهبود موقعیت آنان در بلند مدت تاکید می‌کند (هم راستا با نظریات گروه اول).<sup>۱۷</sup>

بنابراین با توجه به دیدگاه‌های مختلف در مورد رابطه توسعه و نابرابری جنسیتی در بازار کار می‌توان چنین نتیجه گرفت که هر چند توسعه اقتصادی باعث افزایش دسترسی زنان به آموزش و... شده است. اما اثر آن بر حذف نابرابری جنسیتی به طور کلی و نابرابری جنسیتی در بازار کار کاملاً مبهم است. همچنین سیاست‌های عمومی در تقلیل نابرابری نقش مهمی داشته است.

#### ب- مدل‌های تبیین ساختار متفاوت کار زنان

اقتصاددانان همواره سعی در تبیین ساختار متفاوت کار زنان در چارچوب مدل‌های مختلف دارند.

##### ۱- مدل غیر کلاسیک

این مدل، علت اصلی پایین بودن موقعیت زنان در بازار کار را، نظام اجتماعی و فرهنگی می‌داند. مدلی که سلطه مردان و تبعیت زنان را ویژگی پایدار جوامع دانسته و تقسیم کار (خانگی - بازاری) را حاصل مردسالاری بر می‌شمارد.<sup>۱۸</sup>

##### ۲- مدل بنیادگرایان

در این مدل، ریشه تفاوت در ساختار اشتغال بین زن و مرد نظام سرمایه داری است. این مدل اقتصاد را به دو بخش اولیه و ثانویه تقسیم می‌کند. بخش اولیه، با هدف به حداکثر رساندن سود، سعی در استخدام نیروی کار فعال و پایدار دارد و کمتر تحت تاثیر نوسانات اقتصادی قرار می‌گیرد. در واقع نوسانات اقتصادی بیشتر بخش ثانویه را تحت تاثیر قرار می‌دهند. در یک بازار دوگانه زنان در بخش ثانویه کار می‌کنند و در نتیجه آسیب‌پذیری زیادی نیز خواهند داشت.<sup>۱۹</sup>

##### ۳- مدل نئوکلاسیک

اقتصاددانان نئوکلاسیک در چارچوب تئوری رفتار عقلانی به حداکثر رساندن

مطلوبیت، سعی در بیان این تفاوت دارند. مسئله چگونگی انتخاب بین کار خانگی و کار بازاری و یا برخورداری از فراغت موضوع مورد توجه این اقتصاددانان است،<sup>۲۰</sup> بنابراین نتیجه می‌گیرند که عرضه نیروی کار زن متفاوت از مرد است. عرضه نیروی کار زنان حاصل جایگزینی بین سه عامل کار خانگی، کار بازاری و فراغت است، در حالیکه در مورد مرد جایگزینی بین دو عامل کار بازاری و فراغت انجام می‌گیرد. بنابراین تقاضای فراغت برای زنان با کشش‌تر از مردان است.

#### ۴- مدل جدید اقتصاد خانواده

با توجه به اینکه مدل قبلی مبتنی بر تصمیمات فردی است، مورد انتقاد قرار گرفته است.<sup>۲۱</sup> بکر با ارائه دیدگاه جدید اقتصاد خانواده، مطلوبیت خانواده را جایگزین مطلوبیت فرد می‌سازد. در این مدل بین تصمیمات عرضه کار زن و تصمیمات مصرف، همبستگی دیده می‌شود. بنابراین بین مسئولیت اولیه زن برای کار خانگی و مشارکت ناپایدار و محدود در بازار کار همبستگی قوی وجود دارد. هر چند مزیت این مدل انتقال از فرد به خانواده است. با این وجود ایراد اساسی وارد بر آن را می‌توان عدم توجه به ترجیحات افراد خانواده دانست. بنابراین می‌بایست مجموعه قوانینی برای وزن دادن به ترجیحات افراد خانواده ارائه گردد. در اینجا ترجیحات خانواده توسط نماینده خانواده «دیکتاتور خیرخواه اقتصاد» اتخاذ می‌شود.

فمنیست‌ها<sup>۲۲</sup> معتقدند «دیکتاتور خیرخواه» همان شکل مسلط مرد سالاری در سازمان خانواده است که با ارائه مدل‌های چانه زنی در روابط خانواده می‌توان بر این شکل فائق آمد.

در اینجا مدل تقسیم کار براساس برتری نسبی انجام می‌شود. چنانچه مردان به دلیل کسب درآمد بیشتر نان آورخانه هستند و زنان چون درآمد کمتری کسب می‌کنند (به علت بچه دار شدن و...) به کار خانگی می‌پردازند. بنابراین بهره‌وری بالاتر را در کار خانگی و بهره‌وری کمتر را در کار بازاری دارند. در نتیجه این تقسیم کار خانگی براساس برتری نسبی، زنان را به سمت کارهای انعطاف‌پذیر، و اشتغال نیمه وقت سوق می‌دهد. بنابراین تابع عرضه کار زنان بی ثبات‌تر از مردان خواهد بود و موقعیت شغلی آنان در ساختار اشتغال تحت تاثیر قرار می‌گیرد.

۵- مدل سرمایه انسانی<sup>۲۳</sup>

این مدل بر آن است که هر چند تئوری‌های قبلی سعی در تبیین علل تفاوت در ساختار اشتغال زنان دارند، با این وجود تمایلات فرهنگی در انتخاب رشته تحصیلی که عاملی جهت گرایش به سمت مشاغل خاص می‌باشد مورد توجه قرار نگرفته است. این موضوع در نظریه انسانی مورد توجه قرار دارد. این الگو تفاوت ساختار اشتغال زنان و مردان را به الگوی متفاوت کسب سرمایه انسانی مرتبط می‌داند. به بیان دیگر علت تفاوت ساختار قبل از ورود به بازار کار تعیین می‌شود.

نقش زن به عنوان مادر و همسر از طریق تحصیل سرمایه انسانی کمتر بر کار وی اثر می‌گذارد. زن چنانچه مسئولیت اول خود را خانواده بدانند کمتر به کار متعهد خواهد بود، بنابراین گرایش به کار نیمه وقت، مرخصی و ترک شغل و در نتیجه به سمت مشاغل خواهد بود که قدرت انطباق آن با الگوهای رفتاری و زندگی خانوادگی او بیشتر باشد.<sup>۲۴</sup> این تئوری با بررسی رفتار عقلانی به حداکثر رساندن مطلوبیت، این نتیجه را به دست می‌دهد که زنان به سمت مشاغل می‌روند که در دوره عدم مشارکت (بارداری، بچه داری و...) امکان از دست دادن آن کمتر باشد و به عبارتی در این دوره حداقل میزان استهلاک مهارت‌های کسب شده را داشته باشند.<sup>۲۵</sup> این تفاوت‌ها در ترجیحات و سلیقه‌ها، متغیرهای برون‌زا هستند و خارج از حیطه اقتصاد تعیین می‌شوند.<sup>۲۶</sup> بدیهی است عوامل فوق به تنهایی و بدون توجه به تفاوت‌های تاریخی و فرهنگی بازار کار، قادر به تبیین علل تفاوت در ساختار بازار کار زنان نخواهند بود. بخشی از تقسیم‌پذیری بازار کار مربوط به نقش زن در تولید اجتماعی است. این تقسیم‌پذیری ممکن است بر اساس آداب و رسوم تحمیل شود، به طور مثال این شغل برای زن مناسب است و دیگری نیست، یا اینکه زن می‌بایست مهارتهایی متفاوت از مرد کسب کند. تمامی این موارد باعث تمرکز زنان در مشاغلی خاص گردیده است. مشاغلی که نیاز به مهارت کمتری دارد، کار برتر است و کارایی پایین‌تر و در نتیجه دستمزد کمتری نیز خواهد داشت.<sup>۲۷</sup> فرضیه تقسیم‌پذیری می‌گوید که یک کار فرمای عاقل برای مقابله با بی‌ثباتی عرضه کار زنان با پرداخت دستمزد کمتر و استخدام آنان در مشاغل غیر حساس پاسخ می‌گوید.

## تجزیه بازار کار زنان در ایران

با توجه به دلایل ذکر شده می‌توان گفت بازار کار کاملاً تجزیه شده و توزیع زنان و مردان در مشاغل مختلف متفاوت است. و به عبارت دیگر حیطه فعالیت زنان و مردان متفاوت است.

جدول (۱) وضعیت و چگونگی تجزیه بازار کار در ایران را به طور خلاصه بیان می‌کند.

۱- تنها در یک صنعت، منسوجات درصد زنان شاغل  $58/78$  درصد کل شاغلین را تشکیل می‌دهد. در بخش آموزش و بهداشت به ترتیب  $44/13$  و  $39/22$  درصد شاغلین را زنان تشکیل می‌دهند. در بخش بیمه و بازنشستگی ۲۲ درصد شاغلین زنان هستند.

۲- بخش‌هایی که بیش از ۱۰ درصد آن را شاغلین زن تشکیل می‌دهند عبارتند از: تولید ماشین‌آلات اداری و حسابگری، تولید پوشاک، فعالیتهای تفریحی، فرهنگی و ورزشی، تولید فلزات اساسی، حمل‌ونقل هوایی، تولید رادیو، تلویزیون و وسایل ارتباطی، تحقیق و توسعه، فعالیتهای جنبی، واسطه‌گری مالی، تولید ابزار اپتیکی و ابزار دقیق و ساعت، تولید محصولات از توتون و تنباکو.

۳- فعالیتهایی که حدود ۵-۱۰ درصد آن را شاغلین زن تشکیل می‌دهند عبارتند از: کامپیوتر و فعالیتهای وابسته به آن، واسطه‌گری‌های مالی، کشاورزی، شکار و فعالیتهای خدماتی وابسته، مستغلات، اجاره، واسطه‌گری‌های مالی بجز بیمه و صندوق بازنشستگی، انتشار، چاپ و... آژانس‌های مسافرتی، پست و مخابرات، تامین اجتماعی، صنایع مواد غذایی، فاضلاب و دفع زباله و بهداشت محیط، تولید ماشین‌آلات مولد و انتقال برق و...

۴- فعالیتهایی که حدود ۳-۵ درصد آن را شاغلین زن تشکیل می‌دهند عبارتند از: استخراج نفت و گاز، حمل و نقل آبی، جمع‌آوری تصفیه و توزیع آب، جنگلداری، عمده‌فروشی و حق‌العمل‌کاری، تولید کاغذ و محصولات کاغذی، تامین برق و گاز، کشت و صنعت، تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی.

۵- فعالیتهایی که ۲-۳ درصد آن را شاغلین زن تشکیل می‌دهند عبارتند از: تولید وسایل نقلیه

موتوری به جز تریلر، هتل و رستوران، استخراج سنگ‌های معدنی، تعمیر کالاهای شخصی و خانگی، فعالیت‌هایی مربوط به املاک و مستغلات، عمده فروشی و بازیافت.

۶- بخش‌هایی که بین ۲-۱ درصد شاغلین آن را زنان تشکیل می‌دهند عبارتند از: تولید مبلمان، تولید کفش، استخراج زغال سنگ و لنینت، تورب، حمل و نقل و انبارداری و ارتباطات، کالا از نی و مواد حصیری، کرایه دادن کالاهای، تولید محصولات فلزی، فابریکی و استخراج سایر سنگ‌های معدنی.

۷- بخش‌هایی که کمتر از ۱ درصد شاغل زن دارد به ترتیب شامل ساختمان، فروش، نگهداری و تعمیر وسایل نقلیه و خرده فروشی سوخت خودرو، ماهیگیری و حمل و نقل زمینی و از طریق لوله می‌باشد.

به عبارت دیگر درجه مردانه بودن مشاغل از شماره ۱ تا ۷ افزایش یافته است و همانطور که ملاحظه می‌شود بجز بخش منسوجات در بقیه بخش‌ها درصد زنان شاغل کمتر از مردان شاغل می‌باشد.

### توزیع بخشی اشتغال زنان در ایران

بر اساس سرشماری سال ۱۳۷۵، ۱۶/۶۶ درصد از زنان در کشاورزی، ۳۳/۰۳ درصد در صنعت، ۰/۲۷ در معدن و ۰/۹ در ساختمان و بقیه (حدود ۵۰٪) در بخش خدمات به کار اشتغال داشته‌اند. بنابراین بخش خدمات مهمترین بخش جذب کننده زنان بوده است.



جدول ۱ - رتبه‌بندی بخش‌ها بر حسب درصد اشتغال زنان

درصد نسبت به کل شاغلین	درصد نسبت به زنان شاغل	
۵۸/۷۸	۲۸/۳۳	۱- تولید منسوجات
۴۴/۱۳	۲۶/۰۳	۲- آموزش
۳۹/۲۲	۶/۷۳	۳- بهداشت و ...
۲۷/۲	۱/۶۳	۴- سایر خدمات
۲۱/۸۹	۰/۱۰	۵- بیمه و ...
۱۹/۳۶	۰/۰۲	۶- تولید ماشین آلات اداری و ...
۱۸/۳۷	۱/۷۵	۷- تولید پوشاک و ...
۱۸/۳۴	۲/۳۳	۸- سایر فعالیتهای خدمات عمومی و ...
۱۵/۷	۰/۵۴	۹- فعالیت‌های تفریحی و ...
۱۵/۱۹	۰/۰۸	۱۰- تولید فلزات اساسی
۱۴/۹	۰/۱	۱۱- حمل و نقل هوایی
۱۴/۶۳	۰/۰۵	۱۲- تولید رادیو و تلویزیون و ...
۱۴/۴۱	۰/۱۲	۱۳- تحقیق و توسعه
۱۱/۶۱	۰/۰۱	۱۴- فعالیت‌های جنسی واسطه‌گری‌های مالی
۱۰/۰۶	۰/۰۶	۱۵- تولید وسایل اکتیکی و ...
۱۰	۰/۰۵	۱۶- تولید محصولات حاصل از توتون...
۹/۹۴	۰/۴۵	۱۷- سایر فعالیت‌های کسب و کار
۹/۱	۰/۰۷	۱۸- کامپیوتر و ...
۸/۸۹	۰/۷۷	۱۹- واسطه‌گری‌های مالی
۸/۸۹	۱۶/۶۲	۲۰- کشاورزی و ...
۸/۴	۰/۶۸	۲۱- مستغلات و اجاره
۸/۱۲	۰/۶۶	۲۲- واسطه‌گری‌های مالی بجز بیمه و ...
۷/۳۱	۰/۱۵	۲۳- تولید ماشین آلات و... طبقه بندی نشده
۷/۲۵	۰/۱۲	۲۴- چاپ و ...
۶/۵۵	۰/۱۶	۲۵- آژانس‌های مسافرتی
۶/۵۸	۰/۳۱	۲۶- پست و مخابرات
۶/۲۳	۰/۲۸	۲۷- مواد شیمیایی
۶/۱	۵/۵۹	۲۸- عمده‌فروشی و ...
۵/۹۱	۱/۰۴	۲۹- دفاع و ...
۵/۳۳	۰/۰۱	۳۰- مواد غذایی و ...
۵/۲۲	۰/۱۷	۳۱- دفع زباله و ..
۵/۱	۰/۲۱	۳۲- تولید ماشین آلات مولد برق و ..

۲/۶۷	۰/۱۲	۳۳- فعالیت‌های سازمان‌های دارای عضو
۴/۵۵	۰/۰۴	۳۴- استخراج نفت و ...
۳/۸۳	۰/۰۵	۳۵- حمل و نقل آبی
۳/۶۳	۰/۴۳	۳۶- توزیع آب
۳/۶۹	۰/۰۴	۳۷- جنگلداری و ...
۳/۵۹	۰/۱۹	۳۸- ذغال کک و ...
۳/۲۵	۰/۰۹	۳۹- نقلیه موتوری و ...
۳/۱	۰/۰۶	۴۰- تولید کاغذ و ...
۲/۹۷	۰/۰۸	۴۱- تامین برق و گاز و ...
۲/۹۳	۰/۱۴	۴۲- کشت و صنعت
۲/۴۴	۰	۴۳- تولید محصولات لاستیکی و ...
۲/۲۹	۰/۰۲	۴۴- وسایل نقلیه موتوری و ...
۲/۲	۱/۵۶	۴۵- هتل و رستوران
۲/۱۸	۰/۰۵	۴۶- استخراج سنگ‌های معدن و اورانیم
۲/۱	۲/۱۶	۴۷- وسایل حمل و نقل
۲/۰۸	۰	۴۸- خرده فروشی بجز ...
۱/۹۱	۰/۰۷	۴۹- املاک و مستغلات
۱/۸۶	۰/۰۹	۵۰- عمده... و خرده فروشی وسایل نقلیه و ...
۱/۸	۰/۰۱	۵۱- بازیافت...
۱/۸	۰/۹۹	۵۲- تولید مبلمان
۱/۷۷	۰/۱۱	۵۳- کفش

جدول (۱) نشان می‌دهد که در بخش خدمات، سه زیر بخش آموزش، بهداشت و امور عمومی در مجموع بیش از سه چهارم شاغلان زن را تشکیل می‌دهند. در بخش صنعت، منسوجات ۸۵/۶ درصد شاغلین این بخش را به خود اختصاص داده و در مجموع سه بخش منسوجات، پوشاک و صنایع مواد غذایی ۹۴/۱ درصد شاغلان زن این بخش را تشکیل می‌دهند. اشتغال زنان در سایر بخش‌های صنعت بسیار محدود و در مجموع ۵/۹ درصد می‌باشد. در بخش کشاورزی، ۹۹/۸ درصد زنان، در بخش زراعت، شکار و خدمات وابسته مشغول به کار بوده‌اند و تنها اندکی از آنان در بخش‌های جنگلداری و ماهیگیری به کار اشتغال دارند. رتبه بندی درصد حضور زنان بر حسب فعالیت نشان می‌دهد که بخش‌های منسوجات (۲۸/۳۳٪) آموزش (۲۶/۳٪)، کشاورزی و خدمات وابسته (۱۶/۶۳٪)، بهداشت (۶/۷۳٪) و اداره امور عمومی

(۵۹/۵٪) به ترتیب بیشترین درصد حضور زنان را داشته‌اند و در مجموع ۸۳/۳ درصد اشتغال زنان را تشکیل می‌دهند. در بخش‌های (خدمات عمومی، پوشاک، عمده فروشی، خرده فروشی، مواد غذایی و...) سهم اشتغال زنان در مجموع ۱۰/۴۷ درصد است. در ۵۳ بخش باقیمانده سهم زنان بسیار ناچیز و در مجموع ۶/۲۲ درصد می‌باشد. نتایج فوق نشان می‌دهد که توزیع اشتغال زنان در ایران در تمامی مشاغل همگن نیست و زنان به سمت مجموعه محدودی از مشاغل گرایش دارند. به عبارت دیگر بازار کار بر حسب جنسیت کاملاً تجزیه شده است.

### تجزیه جنسیتی بازار کار زنان با توجه به مهارت

همانطور که گفته شد، تمایلات فرهنگی در انتخاب رشته تحصیلی زنان، عامل گرایش آنان به سمت رشته‌های تحصیلی خاصی شده است. به عبارت دیگر قبل از ورود به بازار کار یک تجزیه جنسیتی بر حسب سرمایه انسانی اندوخته شده وجود دارد.

اندوخته سرمایه انسانی متفاوت از یک سو و عوامل سمت دهنده تقاضای بازار کار از سوی دیگر باعث گرایش زنان به سمت مهارت‌های خاص شده است. جداول ۱-۳، توزیع اشتغال زنان را در سطوح مختلف تحصیلات و در مهارت‌های مختلف در بخش‌های دولتی، خصوصی و تعاونی نشان می‌دهد.

### قانون‌گذاران و مقامات عالی رتبه و مدیران

در ایران ۸۷/۲۵ درصد قانون‌گذاران و مقامات عالی رتبه کشوری را مردان و ۱۲/۷۵ درصد را زنان تشکیل داده‌اند. این نسبت تنها ۲/۳۵ درصد زنان شاغل را به خود اختصاص می‌دهد. از این نسبت قانون‌گذاران در مقامات عالی ۰/۰۳ درصد و مدیران ۲/۳ درصد را تشکیل می‌دهند. این ارقام سهم ناچیز زنان را در هرم تصمیم‌گیری نشان می‌دهد، که به نوبه خود می‌تواند بخشی از تفاوت‌های جنسیتی در بازار کار را توجیه کند. ۶۰/۲ درصد زنان این گروه تحصیلات عالی و ۳۵/۷ درصد دارای تحصیلات متوسطه هستند. ۰/۴ درصد نیز بی سواد می‌باشند. ۸۲/۹ درصد این گروه در بخش دولتی، ۱۲/۶ درصد در بخش خصوصی و ۰/۴ درصد در بخش تعاونی اشتغال دارند. بنابراین توزیع اشتغال این گروه زنان کاملاً به سمت بخش دولتی تمایل دارد.

## متخصصان

مطالعه بازار کار ایران بر حسب مهارت نشان می‌دهد که ۳۹/۱ درصد متخصصان کشور را زنان تشکیل می‌دهند. به عبارت دیگر ۲۹/۹۷ درصد زنان شاغل متخصص هستند. بیشترین درصد حضور این گروه زنان (۸/۹۷٪) در بخش‌های خدماتی است و نقش سایر بخش‌ها در جذب زنان متخصص بسیار اندک است.

بررسی توزیع زنان شاغل متخصص در زیر بخش‌های خدمات نشان می‌دهد که ۷۷/۳ درصد این گروه زنان در زیر بخش آموزش به کار اشتغال دارند. در زیر بخش اداره امور عمومی و تامین اجتماعی (۷/۹۳٪) و بهداشت و مددکاری اجتماعی (۷/۷۶٪) به ترتیب رتبه‌های دوم و سوم این گروه را به خود اختصاص می‌دهند. این سه بخش در مجموع ۹۳ درصد نیروی کار زنان متخصص را به خود اختصاص داده است.

با توجه به اینکه ۶۲/۲ درصد زنان متخصص دارای تحصیلات عالی و ۳۵/۷ درصد دارای تحصیلات متوسطه هستند، می‌توان نتیجه گرفت که قسمت عمده زنان تحصیل کرده کشور در این گروه جای می‌گیرند و به عبارت دیگر چولگی توزیع اشتغال این گروه زنان را به سمت سه بخش فوق نشان می‌دهد.

قسمت عمده زنان متخصص (۸۸/۹) درصد در بخش دولتی و ۶/۱ درصد در بخش خصوصی به کار اشتغال دارند. از این رو توزیع اشتغال این گروه زنان به سمت بخش دولتی کاملاً چوله است.

## تکنسین‌ها

۱۵/۹ درصد کل تکنسین‌های کشور را زنان تشکیل می‌دهند. و به عبارتی دیگر ۴/۱۲ درصد از کل اشتغال زنان در زیر بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی ۵۲/۸ درصد و در بخش اداره امور عمومی و تامین اجتماعی نیز به ترتیب ۱۴/۷ و ۱۲/۹ درصد اشتغال زنان تکنسین را تشکیل می‌دهند. در مجموع بیش از ۹۵ درصد این گروه زنان در بخش خدمات به کار اشتغال داشته‌اند. سایر بخش‌های اقتصاد سهم ناچیزی در جذب این گروه شاغلین دارند.

با توجه به اینکه ۳۶ درصد تکنسین‌ها تحصیلات عالی و ۴۸/۳ درصد دارای تحصیلات متوسطه می‌باشند، می‌توان نتیجه گرفت که توزیع این گروه زنان به سمت

خدمات کاملاً چوله است.

از آنجایی که ۷۸/۳ درصد زنان این گروه در بخش دولتی، ۱۶/۳ درصد در بخش خصوصی و ۰/۳ درصد در بخش تعاونی به کار اشتغال دارند، می‌توان نتیجه گرفت که هر چند توزیع اشتغال این زنان به سمت بخش دولتی کاملاً چوله است، با این وجود نسبت به گروه زنان متخصص به سمت بخش خصوصی تمایل بیشتری دارد.

#### کارمندان اداری و دفتری

۱۶/۵۹ درصد کل کارمندان اداری و دفتری کشور و به عبارتی ۵/۹ درصد از اشتغال را زنان تشکیل می‌دهند. بخش خدمات با ۸۱/۹ درصد، بخش صنعت (۲۲/۸٪) و آب و برق و مخابرات (۵/۶۳٪) به ترتیب رتبه‌های اول، دوم و سوم را برای جذب این گروه زنان به خود اختصاص داده‌اند. در بخش خدمات سه بخش امور عمومی (۲۷/۳۱٪)، آموزش (۱۷/۲۱٪) و بهداشت (۱۴/۵۳٪) به ترتیب مهمترین بخش‌ها در جذب این گروه زنان می‌باشند. با توجه به اینکه ۱۷/۵ درصد این کارکنان تحصیلات عالی و ۷۱/۸ درصد دارای تحصیلات متوسطه هستند می‌توان نتیجه گرفت که چوله‌گی زنان دارای تحصیلات متوسطه عمدتاً به سمت این نوع مهارت است. از آنجایی که ۳۳٪ زنان این گروه در بخش خصوصی به کار اشتغال دارند، می‌توان نقش مهم بخش خصوصی در جذب این گروه زنان در فرآیند خصوصی‌سازی را مورد توجه قرار داد.

بیش از نیمی از شاغلین زن کشور را کارگران تشکیل می‌دهند. کارگران ماهر کشاورزی و صنعتی به ترتیب ۱۴/۴۴ و ۳۱/۶۲ درصد و کارگران ساده ۴/۷۹ درصد از شاغلین زن را به خود اختصاص می‌دهند. بیش از نیمی از کارگران ساده در بخش کشاورزی (۵۲/۰۸)، ۳۹ درصد در بخش خدمات، ۸/۱۶ درصد در صنعت و بقیه در سایر بخش‌ها به کار اشتغال دارند.

درصد باسوادی در سه گروه کارگران ماهر صنعتی و کشاورزی و کارگران ساده به ترتیب ۷۶/۲ و ۵۱/۱ و ۵۸/۱۰ درصد می‌باشد. قسمت عمده زنان این گروه دارای تحصیلات کمتر از متوسطه هستند.

ویژگی دیگر توزیع اشتغال این گروه زنان این است که قسمت عمده آنها در بخش خصوصی به کار اشتغال دارند. در صد اشتغال سه گروه کارگر ماهر کشاورزی، صنعتی و

ساده در بخش خصوصی به ترتیب ۹۷، ۹۲/۵ و ۷۵ درصد است. بنابراین توزیع به سمت بخش خصوصی کاملاً چوله است.

جدول ۲- درصد شاغلین زن بر حسب مهارت‌های مختلف در بخش خصوصی - دولتی - تعاونی

خصوصی	دولتی	تعاونی	سایر	کل	
۱۱/۶۰	۸۲/۹	۰/۴	۴/۱	۲/۳۵	مدیران - قانونگذاران
۱۳/۸	۷۸/۸	۰/۹	۶/۵	۰/۰۳	قانونگذاران
۹/۴	۸۶/۲	۰/۴	۴/۱	۲/۳	مدیران
۶/۱	۸۸/۹	۰/۳	۴/۸	۲۹/۹۷	متخصصان
۱۶/۳	۷۸/۳	۰/۳	۵/۱	۴/۲	تکنسین‌ها
۱۹/۶	۷۴	۰/۵	۵/۸	۵/۹	کارمندان دفتری و اداری
۶۳/۸	۲۹/۶	۰/۵	۶/۱	۴/۴	کارکنان خدماتی و فروشندگان
۹۷	۰/۴	۰/۹	۲/۵	۱۴/۴۳	کارگران ماهر کشاورزی
۹۲/۵	۲/۸۱	۰/۹	۳/۸	۲۱/۶	صنعتگران ماهر
۷۴/۵	۲۰/۸	۰/۲	۴/۵	۴/۷۴	کارگران ساده
۴۳/۶	۴۴/۸	۱/۲	۱۰/۳	۳/۶	سایر
۵۵/۵	۳۹/۶	۰/۵	۴/۵	۱۰۰۰	کل

ماخذ: زهرا افشاری، پیش‌بینی تحولات بازارکار زنان در دهه ۱۳۸۰، طرح پژوهشی مرکز مشارکت زنان، سال ۱۳۸۰.

۵/۲۵ درصد کل کارگران خدماتی و فرزندگاران را زنان تشکیل می‌دهند، قسمت عمده این کارکنان در بخش خدمات به کار اشتغال دارند (۹۷٪). ۸۹ درصد زنان این گروه باسواد و بقیه بی سواد هستند. ۳/۱ درصد دارای تحصیلات عالی، ۲۹/۹ درصد تحصیلات متوسطه و بیش از نیمی دارای تحصیلات کمتر از متوسطه باشند. بنابراین بیشترین فراوانی این گروه زنان، دارای تحصیلات کمتر از متوسطه می‌باشد. ۶۳/۸ درصد در بخش خصوصی، ۲۹/۶ درصد در بخش دولتی و ۰/۵ درصد در بخش تعاونی به کار اشتغال دارند. در نتیجه چولگی توزیع اشتغال این گروه زنان به سمت بخش خصوصی است.

جدول ۳- درصد زنان شاغل بر حسب تحصیلات در مهارت‌های مختلف

بی‌سواد	سایر	عالی	متوسطه	راهتمایی	ابتدایی	باسواد	
0.400000	0.900000	60.200000	36.400000	1.200000	0.900000	99.600000	قانون‌گذاران
0.000000	1.800000	62.200000	35.700000	1.000000	0.400000	100.000000	متخصصان
0.500000	2.500000	36.000000	48.300000	8.400000	4.800000	99.500000	نکسین‌ها
0.100000	1.000000	17.500000	71.800000	6.900000	2.700000	99.900000	کارمندان دفتری
11.000000	6.500000	3.100000	29.900000	28.900000	20.700000	89.000000	کارمندان خدماتی
48.900000	10.900000	0.300000	4.000000	10.800000	25.800000	51.100000	کارگران کشاورزی
23.800000	15.200000	0.200000	4.200000	11.900000	40.700000	76.200000	صنعتگران
10.100000	6.600000	8.000000	27.900000	21.600000	25.800000	89.900000	متصدیان ماشین‌آلات
41.900000	15.300000	0.300000	4.800000	10.600000	27.100000	58.100000	کارگران ساده
20.100000	9.800000	22.000000	21.100000	8.100000	18.900000	79.900000	کل زنان

ماخذ: افشاری، زهرا، پیش‌بینی تحولات بازار کار در دهه ۱۳۸۰ و ....

نتایج فوق تجزیه جنسیتی بازار کار در ایران را نشان می‌دهد. همانطور که در بخش ثوریک نیز از نظر گذشت، عوامل موثر در تجزیه جنسیتی بازار کار را می‌توان به دو گروه اساسی تقسیم کرد: [ الف ] عواملی که نایل از ورود به بازار کار باعث تجزیه جنسیتی می‌شوند. گرایش‌های فرهنگی حاکم در جامعه باعث می‌شود که زنان در خانواده مهارت‌های خاصی را بیاموزند و از سوی دیگر در محیط آموزشی به سمت رشته‌های تحصیلی خاصی گرایش پیدا کنند. عدم دسترسی زنان برای یادگیری برخی از مهارت‌ها و آموزش‌های مورد نیاز که خود به درجه توسعه کشور بستگی دارد، باعث می‌شود که زنان قبل از ورود به بازار کار اندرخته سرمایه انسانی متفاوتی از مردان داشته باشند. [ ب ] تقسیم سنتی کار در خانواده که خود ناشی از گرایش‌های فرهنگی جامعه است. همچنین حاکمیت تقسیم سنتی به جای تقسیم مشارکتی کار در خانواده باعث شده است که تابع عرضه کار زنان بی‌ثبات‌تر از مردان باشد از طرفی افزایش تعداد فرزندان، وجود فرزندان در سنین پایین و عدم دسترسی به خدمات مکمل کارخانه در بی‌ثبات‌تر شدن تابع عرضه کار زنان بی‌تأثیر نبوده است. نتیجه اینکه زنان برای مقابله با عوامل بی‌ثباتی به سمت مشاغل متناسب با تابع عرضه خود گرایش داشته‌اند.

علاوه بر عواملی که از سمت تابع عرضه بر تجزیه جنسیتی بازار کار موثر است می‌توان به عوامل سمت تقاضا نیز اشاره کرد. تجزیه بازار کار بر حسب زنان و مردانه بودن، بخشی از مشاغل را در حوزه زنان و بخشی دیگر را مختص حوزه مردان نموده است. بنابراین آزادی ورود به برخی مشاغل سلب و انحصار جایگزین آن شده است. سهم بسیار محدود زنان در هرم تصمیم‌گیری باعث شده است که زنان از حمایت‌های قانونی مناسب برای ورود به بازار کار کمتر برخوردار باشند.

عرضه بی‌ثبات کار زنان همراه با تمایلات فرهنگی موجب عدم گرایش کارفرمایان (تصمیم‌گیرندگان) به مشاغل اولیه شده است بنابراین زنان بیشتر در بخش‌های ثانویه اقتصاد به کار مشغولند. این عدم تمایل در بخش خصوصی که کارفرما به دنبال به حداکثر رساندن سود می‌باشد محسوس‌تر است. از این درصد زنان متخصص، مدیر در بخش خصوصی کمتر است. و بیم آن می‌رود که تداوم فرایند خصوصی‌سازی در



ساختار موجود بر روند مشارکت زنان به ویژه زنان دارای تحصیلات عالی اثر منفی داشته باشد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

همانطور که گفته شد توسعه از طریق افزایش دسترسی اقشار مختلف جامعه به خدمات بهتر آموزشی، بهداشتی و... می‌تواند موجب ارتقاء موقعیت زنان در بازار کار گردد. با این وجود توسعه به خودی خود قادر به حذف نابرابری جنسیتی در بازار کار نمی‌باشد مگر اینکه همراه با تغییراتی در ساختار فرهنگی، اجتماعی نهادی جامعه به طور اعم و بازار کار (ساختار عرضه و تقاضای کار زنان) باشد. توسعه از طریق تغییر فرهنگ، و اعتماد به عملکرد افراد به عنوان مبنای تخصیص منابع و تقسیم کار می‌تواند نابرابری‌ها به طور اعم و نابرابری‌های جنسیتی بازار کار را کاهش دهد.

از سوی دیگر توسعه از طریق تغییر ساختار تصمیم‌گیری در خانواده می‌تواند نقش مهمی در نحوه تقسیم کار بین کار خانگی و بازاری که عنصر تعیین‌کننده عرضه کار زنان و تقسیم بازار کار زنان است داشته باشد. از این رو ناپایداری تابع عرضه زنان را که عامل اصلی تجزیه بازار و چولگی تابع عرضه زنان است کاهش می‌دهد.

با این وجود سیاست‌های عمومی به همراه فرآیند توسعه می‌تواند نقش مهمی در این راستا ایفا کند این سیاست‌ها که عبارتند از: الف) سیاست‌هایی که تفاوت بین مزد واقعی و مزد پیشنهادی را کاهش دهد مثل سیستم‌های یارانه‌ای برای مهد کودک که در تمامی بخش‌ها می‌تواند هم نرخ مشارکت زنان را افزایش دهد و هم در کاهش چولگی تابع عرضه زنان مؤثر باشد.

ب) از آنجا که یکی از دلایل مهم ناپایداری تابع عرضه زنان تقسیم کار موجود در خانه است، و با وجود فرزندان کوچک در خانواده تابع ناپایداری می‌شود بنابراین سیاست‌های کنترل جمعیتی و تنظیم خانواده در با ثبات‌تر کردن تابع عرضه کار زنان مؤثر خواهد بود.

ج) سیاست‌هایی که اندوخته فردی زنان را افزایش می‌دهد (آموزش رسمی - غیررسمی) می‌تواند با افزایش کارایی موقعیت اشتغال زنان را در بازار کار تحت تأثیر قرار دهد.

## پانویسها:

1. Pagan, Jose ,A, Gender Differences in labor Market Decisions:Economic Development and Cultural Change, vol. 48,no.3 April 2000, 619-637
2. Inter American Development Bank, Women in the Americas: Bridging the Gender gap (Washington D.C.1995).
3. Rodrigo Chaves and Susana Sanchez,Poverty Enterpereneur ,and Financial Markets in the Rural Areas of Mexico, Washington, D.C. World Bank (1999)
4. Weiss, Jane A. Ramirez and Tracy, Female Participation in the Occupational System, Social Problems, no. 23, June 1976,593-608
5. World Bank, World Development Report 1995, Workers in an Integrating World, NewYork, Oxford University Press, 1995, p 44.
6. Becker, Gary, the Economics of Discrimination (Chicago: University of Chicago, 1957)
- 7.Darity, William, What left of the Economic Theory of Discrimination? (Middletown, conn,: Wesleyan University Press, 1989)
8. Durkheim, Emile. the Division of labor in Society (NewYork: Free Press, 1964).
9. Boserup, Ester, Women's Role in Economic Development (New York: st. Martin's 1970)
10. Tanako Kazuko and Pamel Fred, Economic Development and Female labor force Participation, Social forces 64, Mar. 1986: 599-619
11. Evenson, Robert, the Allocation of women's Time: An International Comparision, Behavioral Science Research 17, nos 3-4, 1983 196-215
12. Heaton,tim and Junsay Alma, women working: Comparative Perspectives in Developing Areas, (westport, coon: Greenwood, 1989)
13. Semyonor, M, the Social Context of women's Labor force Participation. American Journal of sociology 86, nor. 1980) 534-50
14. Draper, Elaine, women's work and Development in Latin America,

Studies in International Development, spring 1985: 3-30

15. Tinker Irene, women and world Development (Washington DC., 1976).
16. Afshar Haleh, and Dennis Carolyn, women and Adjustment in the third world (London, Maemwah 1992).
17. Antrobus, Peggy, the Empowerment women, in the women and International Development Annual (Boulder, Colo, Westview, 1989)
18. Delphy, C, The Main Enemy, A Materialist Analysis of women oppression (London, Women Research center 1977).
19. Goldin, C, the historical Evolution of Female Earning function and occupation, Exploration in Economic History, 21, 1-27
20. Heckman, J, A Partial Survey of Recent Research in the labor Supply of women, 1973 AER, 68, 200-7
21. Becker, G, A Treatise on Family, (Cambridge, Mass, Harvard University Press, 1981)
22. Polacher, S, Occupational Segregation among "women, theory and Evidence, in women in Labor Market" ed. C. B. Lloyd and others (New York, Columbia University press 1979) 137-57
23. Blau, F.D. Trends in Wellbeing of American women. 1970-95, Journal of Economic Literature 36, 1998: 112-65
24. Blanchard, O. Employment Protection and Unemployment, 1998 Mimeo, M.I
25. England P, the Failure of Human Capital Theory to Explain occupational Job Segregation Journal of Human Resource, 1982, 17(3), 358-70
26. Bergman, R.R. the effect on white incomes of Discrimination in Employment Journal of Political Economy 41(2) 244-3B

۲۷- مرکز آمار ایران، سرشماری عمومی نفوس و مسکن

(نتایج تفصیلی) ۱۳۷۵، مرکز آمار ایران، تهران ۱۳۷۹

\* مقاله استخراج شده از: افشاری، زهرا. پیش‌بینی تحولات بازار کار زنان در دهه ۱۳۸۰ و ارائه راه‌کارهایی برای خلق شغل (طرح پژوهشی) مرکز مشارکت زنان، ۱۳۸۰.