



معاونت امور زنان و خانواده
ریاست جمهوری

معاونت بررسیهای راهبردی

اشتغال زنان مزد و حقوق بگير در بخش خصوصی

علیرضا امینی*

علاءالدین ازوجی، مجید حسین پور، زهره حجازی آزاد

دی ماه ۱۳۹۴

Email:

*مسئول پروژه؛ عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
aramini2005@gmail.com

۱-۲	۱. مقدمه
	۱.۱. روش‌شناسی
	۱.۲. ساختار گزارش
۲-۵	۲. زنان در بازار کار
۵-۱۸	۳. مشارکت زنان در بازار کار ایران
	۳.۱. تغییرات کلان بازار کار
	۳.۲. زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی
	■ گروه‌های عمده فعالیت
	■ گروه‌های عمده شغلی
	■ سطح تحصیلات
	■ گروه‌های سنی
	۳.۳. انعطاف‌پذیری بازار کار
	■ اشتغال زنان در کارهای پاره وقت
	■ زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در مشاغل پاره وقت
	■ اشتغال پاره وقت در کشورهای منتخب
۱۸-۲۳	۴. چشم‌انداز بازار کار زنان در برنامه ششم توسعه
۲۳-۲۷	۵. چالش‌های اشتغال زنان در بخش خصوصی
	۵.۱. مسائل زنان مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی
	۵.۲. هزینه‌های اجرای قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار
۲۷-۳۳	۶. توسعه اشتغال پاره وقت برای زنان مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی
	۶.۱. دلایل توجیهی گسترش اشتغال پاره وقت
	۶.۲. محدودیت‌های اشتغال پاره وقت در ایران
	۶.۳. جهت‌گیری‌های توسعه اشتغال پاره وقت در بخش خصوصی
۳۳-۳۷	۷. نتیجه‌گیری و پیشنهاد سیاست‌های اجرایی
	۷.۱. پیشنهاد آیین‌نامه اجرایی توسعه اشتغال پاره وقت
۳۸-۴۰	۸. منابع
۴۱-۴۸	۹. پیوست‌ها
	پیوست یک. تعریف مفاهیم
	پیوست دو. پیش‌بینی اشتغال به تفکیک بخش‌های اقتصادی در برنامه ششم توسعه

۱. مقدمه

ساختار بازار کار در هر کشوری با توجه به شرایط اقتصادی، اجتماعی، نهادی و فرهنگی آن کشور شکل گرفته و یا تنظیم می‌شود که ممکن است با شرایط مطلوب فاصله بسیار داشته باشد و یا نزدیک به شرایط مطلوب باشد. ساختار و شرایط یاد شده ممکن است زمینه‌های بکارگیری نیروی کار مردان و زنان را متفاوت نماید. معمولاً این شرایط برای نیروی کار زنان به دلیل وظایف چندگانه آنان در داخل و بیرون از منزل از پیچیدگی بیشتری برخوردار است. و این امر اهمیت بررسی بازار کار زنان را دوچندان می‌نماید. بازار کار زنان در کشور ایران نیز از این امر مستثنی نیست.

شرایط اقتصادی، اجتماعی، نهادی و فرهنگی حاکم بر کشور ایران موجب گردیده تا نقش زنان در بازار کار بسیار کم‌رنگ باشد و علی‌رغم افزایش سطح تحصیلات زنان، کماکان سهم پایین آنها در اشتغال کشور بر اساس آخرین آمارها، مشهود است و چشم‌انداز بازار کار زنان در سال‌های آتی نیز چندان امیدوارکننده نیست. می‌توان انتظار داشت با ورود بیشتر زنان به بازار کار و افزایش نرخ بیکاری آنها، بر آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی کشور افزوده شود. بنابراین بازنگری در جریان ورود و خروج نیروی کار در بازار کار کشور و تسهیل زمینه‌های اشتغال زنان می‌تواند چالش‌های پیش‌رو را کاهش دهد.

بر اساس طبقه‌بندی اشتغال، بخشی از نیروی کار شاغل در کشور ایران در بخش مزد و حقوق‌بگیری خصوصی قرار دارند و طبیعی است که قوانین و مقررات حاکم بر این بخش تا حدود زیادی متفاوت از مشاغل دولتی است و حتی به دلیل حجم و گستردگی ایجاد اشتغال در این بخش برای نیروی کار زنان، برآوردها نشان از وجود ظرفیت‌های لازم برای جذب نیروی کار زنان بر اساس ساعات کار مختلف (پاره وقت، تمام وقت و پرکار) دارد.

انجام کار در مدت زمان محدود و یا اشتغال به صورت پاره وقت، به دلیل وجود انعطاف‌پذیری و سازگاری با انجام وظایف زنان در محیط منزل و محل کار، انگیزه لازم برای ورود زنان در این فرم از کار را فراهم می‌کند. بنابراین ضرورت دارد زمینه‌های حقوقی و نهادی لازم برای توسعه اشتغال زنان در بخش خصوصی و مشاغل با ساعات کار منعطف در بازار کار ایران مطالعه شود.

هدف کلی این گزارش، مطالعه "وضعیت زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی" است. تا با شناخت تحولات بازار کار زنان و شرایط این گروه از زنان شاغل، سیاست‌هایی برای بهبود شرایط شاغلان و جذب بیشتر نیروی کار به بخش خصوصی پیشنهاد گردد. با این هدف کلی، سعی می‌شود تا به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود:

- چه تغییرات کلانی در بازار کار زنان پیش آمده است؟
- زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در کدام بخش‌های اقتصادی و گروه‌های عمده شغلی فعال هستند؟
- وضعیت تحصیلات و گروه‌های سنی این گروه از زنان شاغل چگونه است؟
- تا چه اندازه در بازار کار زنان انعطاف‌پذیری وجود دارد؟

- زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی در مشاغل پاره وقت چه وضعیتی دارند؟
- با توجه به چشم انداز بازار کار زنان در پیش بینی های برنامه ششم توسعه، چه پنجره هایی برای توسعه اشتغال زنان گشوده می شود؟

۱.۱. روش شناسی

این گزارش با استفاده از نتایج سرشماری های عمومی نفوس و مسکن سال های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ و نتایج آمارگیری نیروی کار سال های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳ مرکز آمار ایران تهیه و تنظیم شده است. داده های آماری استخراج شده از سرشماری ها دارای دو ویژگی عمده هستند: ۱- کل جامعه آماری کشور را پوشش می دهند و چون تمام شماری است، امکان دستیابی به ویژگی های مختلف نیروی کار بدون نگرانی از موضوع بهینه بودن نمونه ها و تعمیم آنها وجود دارد. ۲- امکان بررسی روند بلندمدت متغیرها و مقایسه با نتایج سرشماری های گذشته را فراهم می کند. بدین ترتیب با روش اسنادی به تحلیل اطلاعات بازار کار زنان و اشتغال زنان در بخش خصوصی پرداخته شده است.

۱.۲. ساختار گزارش

پس از مقدمه، با مروری بر نظریه ها و تجربیات پژوهشی، خلاصه ای از مهم ترین ویژگی های بازار کار زنان در بخش دوم گزارش، طرح می شود. در بخش سوم تحولات کلان بازار کار زنان ایران و تحولات اشتغال زنان مزد و حقوق بگیر در بخش خصوصی بر حسب فعالیت های اقتصادی، گروه شغلی، سطح تحصیلات، گروه های سنی و همچنین اشتغال این گروه از زنان در مشاغل پاره وقت ارائه می گردد. برای اینکه تصویر منطقی تری از بازار کار زنان در آینده به دست آید در بخش چهارم گزارش به چشم انداز بازار آنها برای پنج سال آینده پرداخته می شود. چالش های اشتغال زنان در بخش خصوصی موضوع بخش پنجم این گزارش خواهد بود. با توجه به پیش بینی های صورت گرفته و انتظار ایجاد فرصت های شغلی جدید برای زنان، بخش ششم گزارش به توسعه اشتغال پاره وقت برای زنان مزد و حقوق بگیر در بخش خصوصی اختصاص می یابد. نتیجه گیری و پیشنهاد سیاست های اجرایی موضوع بحث پایانی این گزارش را تشکیل می دهد.

۲. زنان در بازار کار

شرایط زنان در بازار کار از نظر نوع شغل، میزان مشارکت و درآمد حاصل از کار و موقعیت اشتغال با نیروی کار مردان تفاوت دارد. اگرچه در بحث عرضه نیروی کار، تفکیک جنسیت (زن و مرد) در زمینه ورود به بازار کار از مبانی نظری روشنی برخوردار است و تفاوت ها آشکارتر بیان می شود ولی به نظر می رسد در مورد تقاضای نیروی کار زنان، به دلیل مطرح شدن ترجیحات بنگاه های اقتصادی و انگیزه کارفرمایان، تجزیه و تحلیل تا حدودی مشکل تر شده و نمی توان نتیجه را به طور واضح تر

در قالب یک نظریه اقتصادی یا اجتماعی ارائه نمود. بررسی نظریات موجود نشان می‌دهد که در توضیح نرخ پایین مشارکت زنان در بازار کار و تفاوت فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان، می‌بایست به آمیخته‌ای از نظریه‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ... پرداخت و آنها را بر اساس جنبه‌های مورد نظر از موضوع اشتغال زنان مورد مذاقه قرار داد.

به طور خلاصه، بحث‌های نظری و یافته‌های پژوهشی را می‌توان بر روی طیفی تصور نمود که در یک سر آن، طرفداران نظریه‌هایی قرار دارند که بحث را بر محور بر خورداری کامل زنان از "حق اشتغال" مانند مردان، بدون هیچ‌گونه قیدی طرح می‌کنند. این گروه بر این باور تأکید دارند که زنان و مردان می‌بایست در بازار کار از حق انتخاب برخوردار شوند و زنان در این انتخاب با توجه به شرایط زندگی و شخصی خود مطلوب‌ترین زمینه و عقلایی‌ترین مسیر شغلی را در پیش می‌گیرند.

در نقطه مقابل، گروه دیگری بر عدم اولویت اشتغال برای زنان و بر محول نمودن کامل وظایف همسری و مادری و انجام وظایف در خانه تأکید دارند (آذربایجانی ۱۳۸۸). بنابراین زنان در بازار کار جوامع مختلف بر اساس شرایط فرهنگی، اجتماعی، وضعیت اقتصادی و دسترسی به فرصت‌های شغلی در بازار کار و ... در یکی از دو سر این طیف می‌توانند قرار گرفته باشند و گاهی هم حد میانه‌ای در پیش گرفته شده و اشتغال زنان بلامانع ولی با قیدهایی و تعیین مرزهایی پذیرفته می‌شود.

به هر حال، آنچه که ادبیات و تجربیات جهانی نشان می‌دهد این است که زنان در اکثریت بازارهای کار جهان متفاوت از مردان هستند و حتی در پیشرفته‌ترین کشورها نیز هنوز زنان از موقعیت و دستمزدهای یکسان با مردان برخوردار نشده‌اند.

عده‌ای از نظریه‌پردازان در توجیه دلایل سهم کمتر زنان از بازار کار و تفاوت‌های شغلی میان زنان و مردان (تبعیض جنسیتی) به ویژگی‌های زنان و وظایف آنها اشاره دارند. به طوری که در توضیح این که چرا درآمد حاصل از کار زنان کمتر از مردان (با مشخصات و تجربیات مشابه) است به متغیرهایی نظیر نیروی جسمانی، مسئولیت‌های خانوادگی، آموزش عمومی، آموزش‌های فنی، ساعت‌های کاری و غیبت از کار و ... و چگونگی تأثیر این متغیرها بر بهره‌وری نیروی کار زنان می‌پردازند. توضیح می‌دهند که زنان چون از سرمایه انسانی کمتری نسبت به مردان برخوردارند، تخصیص بهینه منابع ایجاد می‌کند که زنان به کار در منزل و مردان به کار در بازار بپردازند. تأکید بر این که دستمزدهای پرداختی منعکس‌کننده کیفیت کار است سبب گردیده تا زنان به دلیل مسائل غیرکاری حتی با گروه‌بندی هوشی و سطح تحصیلات مشابه متفاوت (پایین‌تر) از مردان ارزیابی شوند. در نتیجه با کارایی پایین‌تر، می‌بایست انتظار دستمزد کمتری نیز داشته باشند.

همچنین زنان در بازار کار به دلیل دوره‌های غیبت از کار (مرخصی فرزندآوری و ...) در واقع بخشی از مهارت خود را از دست می‌دهند. در نتیجه حتی اگر با سرمایه انسانی (آموزش) یکسانی با مردان وارد بازار کار شده باشند، با از دست دادن فرصت‌های کسب تجربه در بازار کار موجباتی فراهم می‌شود که نسبت به مردان از سرمایه انسانی کمتری در طول زندگی کاری برخوردار شوند. به عبارت دیگر؛ "مشارکت متناوب"^۱ (Polachek and Siebert ۱۹۹۳) زنان در بازار کار، آنها را به

۱. Intermittent

سوی مشاغلی با مهارت کمتر و دستمزد پایین‌تری سوق می‌دهد. تعدادی از پژوهشگران بر این یافته تأکید می‌ورزند که زنان داوطلبانه با انتخاب یک شغل پاره وقت و یا مشارکتی^۲ که دارای ویژگی‌های غیرپولی است، در سطح پایین‌تر دستمزد به مطلوبیت بالاتری دست می‌یابند. در واقع تعادل بین کار و زندگی از طریق مشاغل پاره وقت موجب رضایت زنان از بازار کار و اشتغال می‌شود.

نتیجه آن که اشتغال زنان تحت تأثیر عوامل خانوادگی و سطح درآمد خانوار است و آنچه که باعث کاهش مشارکت آنان در مشاغل مزدبگیری می‌شود (Hakim 1998) در درجه اول مسئولیت‌های بچه‌داری است. بنابراین امکان تلفیق کارهای بدون مزد (کارهای خانه و نگهداری از فرزندان) و کارهای مزدبگیری (شغل خارج از خانه) از طریق مشاغل پاره وقت و مشارکتی فرصت مناسبی است که زنان بتوانند بین کار، آموزش و زندگی خود توازن مناسبی برقرار کنند.

بدین ترتیب وضعیت زنان در بازار کار و سیاست‌های طراحی شده در کشورها تابع نگاه فرهنگی و اجتماعی علاوه بر توان اقتصادی کشورها در ایجاد شغل و آماده نمودن بازار کار است. در نتیجه برخی از کشورها برای حمایت از ورود زنان به بازار کار، اشتغال، ارتقاء بهره‌وری و بهبود کیفیت کار و زندگی آنها سیاست‌هایی حتی با هزینه‌هایی برای بخش دولتی و از بودجه عمومی برای تربیت و گذراندن وقت با فرزندان اختصاص داده می‌شود و به دلیل سطح درآمدها و کفایت آن برای تأمین هزینه‌های زندگی، کار پاره وقت مادران تشویق می‌گردد (Corral and Isui 2005, Fagan 2004, Falzone 2000, Bardasi and Gornick 2000, McPherson 2005) در حالی که در تعداد دیگری از کشورها، به‌طور کلی اولویت در حمایت از زنان خانه‌دار و غیرشاغل است (تاج مزینانی و یاسری ۱۳۹۲) و سیاست‌هایی در جهت تأمین نیازهای زنان غیرشاغل، افزایش هزینه‌های نیروی کار زنان برای بنگاه‌های اقتصادی و افزایش انگیزه کارفرمایان برای استفاده از نیروی کار مردان تدوین می‌شود.

در کشور ما اغلب مطالعات نظری و تجربی در حوزه اشتغال و بازار کار زنان نشان می‌دهد (رمضانی فرزانه ۱۳۸۵، امینی و حجازی آزاد ۱۳۸۸، شربتیان ۱۳۸۸، امینی و غنی‌زاده ۱۳۸۹) وجود موانع فیزیولوژیکی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی ورود زنان به بازار کار را تحت تأثیر قرار داده است. آنچه می‌توان در یک جمع‌بندی خلاصه نمود، این است که؛ مسئولیت‌های متعدد زنان در خانواده از جمله نقش‌های همسری، مادری و نگهداری کودک و انجام کارهای خانه، ترجیحات زنان برای ورود به بازار کار را دچار تغییر می‌نماید. از آنجایی که نقش اشتغال زنان در توسعه اجتماعی-اقتصادی حائز اهمیت است؛ بنابراین اتخاذ سیاست‌هایی برای توسعه اشتغال آنان و رفع موانع حضور زنان در بازار کار باید در دستور کار سیاست‌گذاری دولت قرار گیرد. در بسیاری از مطالعات انجام شده، پیشنهادهایی برای رفع موانع اشتغال زنان مطرح شده است که از آن جمله می‌توان به حمایت از زنان شاغل، توسعه آموزش زنان و افزایش امکانات آموزشی برای ارتقاء سرمایه انسانی در زنان و گسترش مشاغلی

که زنان بتوانند به شکل بهتری بین کار در منزل، آموزش و کار در بازار تعادل و توازن برقرار کنند (مانند مشاغل پاره وقت و مشارکتی) اشاره شده است.

۳. مشارکت زنان در بازار کار ایران

با توجه به هدف گزارش در مطالعه وضعیت اشتغال زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی، مروری بر تغییرات کلان بازار کار زنان که بخش خصوصی بخشی از آن را تشکیل می‌دهد، ضروری است. سپس متغیرهای کلیدی در توضیح شرایط کنونی این گروه از زنان شاغل و تحولات پیش آمده در دو مقطع زمانی ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ بررسی می‌شود.

۳.۱. تغییرات کلان بازار کار

بر اساس اطلاعات قابل دسترسی از گزارش‌های مرکز آمار ایران، جمعیت فعال اقتصادی زنان در سال ۱۳۸۵ بالغ بر ۳/۶ میلیون نفر بوده که با متوسط رشد منفی ۰/۳ درصد در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ به رقم ۳/۵ میلیون نفر در سال ۱۳۹۰ رسیده است (جدول ۱). هر چند که تغییرات بازار کار کشور (زنان و مردان) در دوره یاد شده در مقایسه با دوره‌های قبل وضعیت خوبی را نشان نمی‌دهد، اما این دگرگونی‌ها در بازار کار زنان بیشتر بوده و شواهد آماری تصویر چندان مناسبی ارائه نمی‌دهند، به گونه‌ای که علی‌رغم بالاتر بودن متوسط رشد سالانه جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر زنان، سالانه ۱۴۰۶۳ نفر از جمعیت زنان شاغل طی دوره ۱۳۹۰-۱۳۸۵ کاسته شده و این در حالی است که سالانه ۳۳۰۸ نفر بر جمعیت زنان بیکار کشور افزوده شده است. ضمن این که بخشی از این جمعیت فعال زنان را افراد دارای تحصیلات عالی تشکیل می‌دهند که در سال ۱۳۸۵ این سهم در حدود ۳۴ درصد بوده و در سال ۱۳۹۰ این رقم به بیش از ۴۸ درصد افزایش یافته است.

با وجود این رشد و افزایش سهم قابل ملاحظه زنان دارای تحصیلات عالی برای ورود به بازار کار، نرخ مشارکت آنان طی دوره مورد اشاره روند کاهنده‌ای (از ۳۹ به ۳۴ درصد) داشته است. این مسئله نشان دهنده آن است که علی‌رغم رشد فزاینده ورود زنان به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به دلیل آماده نبودن شرایط محیط کسب و کار کشور برای ورود زنان به بازار کار و در نتیجه نرخ‌های بالای بیکاری و طولانی شدن دوره بیکاری، بخشی از زنان ناامید از پیدا کردن شغل، از بازار کار خارج شده و در جمعیت غیرفعال اقتصادی قرار گرفته‌اند.

جدول ۱. روند تحولات عرضه و تقاضای نیروی کار زنان در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ (هزار نفر - درصد)

نرخ بیکاری		نرخ مشارکت		جمعیت شاغل			جمعیت فعال			شرح
دارای تحصیلات عالی	کل	دارای تحصیلات عالی	کل	سهام	دارای تحصیلات عالی	کل	سهام	دارای تحصیلات عالی	کل	
۱۶/۷	۲۳/۳	۳۹/۳	۱۲/۴	۳۶/۷	۱۰/۱۹	۲۷۸۱	۳۳/۷	۱۲۲۴	۳۶۲۹	۱۳۸۵
۲۳/۴	۲۴/۲	۳۴/۳	۱۱/۴	۴۸/۷	۱۳۲۰	۲۷۱۱	۴۸/۲	۱۷۲۵	۳۵۷۵	۱۳۹۰
۷	-	-۲/۷	-	۵/۸	۵/۳	-۰/۵	۷/۴	۷/۱	-۰/۳	متوسط رشد سالانه

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

تحولات بازار کار و تغییرات اشتغال در بخش‌های اقتصادی از ابعاد مختلف قابل بررسی است. با توجه به فرصت‌های شغلی ایجاد شده در بین فعالیت‌های اقتصادی، می‌توان ظرفیت‌های بخش‌های اقتصادی را شناسایی نمود. بر پایه اطلاعات موجود بخش خدمات بیشترین سهم را در جذب زنان شاغل در طی سال‌های یاد شده داشته (جدول ۲) و این سهم از ۴۸/۷ درصد در سال ۱۳۸۵ به بیش از ۶۴ درصد در سال ۱۳۹۰ افزایش یافته است. در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ نه تنها تعداد مطلق زنان شاغل بخش صنعت با متوسط رشد سالانه منفی ۴/۶ درصد به ۴۳۷ هزار نفر کاهش یافته، بلکه از تعداد زنان شاغل بخش کشاورزی نیز کمتر شده است. این مسئله بازگو کننده آن است که همپای روند تغییرات در جمعیت فعال زنان، زمینه جذب و تقاضای نیروی کار زنان در فعالیت‌های صنعتی به دلایلی از جمله رکود در بخش صنعت، تعطیلی صنایع کوچک و افول صنایع نساجی، پوشاک و چرم (با احتساب صنایع دستی و قالی‌بافی، جاجیم بافی و ...)، قوانین و مقررات انعطاف‌ناپذیر در جذب نیروی کار زنان، فراهم نبوده است.

جدول ۲. روند تحولات اشتغال زنان و مردان به تفکیک بخش‌های عمده اقتصادی در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ (هزار نفر - درصد)

بخش خدمات		بخش صنعت		بخش کشاورزی		شرح	
سهام	تعداد	سهام	تعداد	سهام	تعداد		
۴۸/۷	۸۶۱۴	۳۲/۸	۵۷۹۴	۱۸/۶	۳۲۸۴	مرد	۱۳۸۵
۶۰/۴	۱۶۸۱	۲۵/۱	۶۹۸	۱۴/۵	۴۰۲	زن	
۵۰/۴	۹۰۷۸	۳۰/۹	۵۵۶۸	۱۸/۷	۳۳۶۶	مرد	۱۳۹۰
۶۴/۱	۱۷۳۹	۱۶/۱	۴۳۷	۱۹/۷	۵۳۵	زن	
۰/۳	۰/۵	-۰/۶	-۰/۴	۰/۱	۰/۲	مرد	متوسط رشد سالانه
۰/۶	۰/۳	-۴/۳	-۴/۶	۳/۲	۲/۹	زن	

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

در بررسی توزیع زنان شاغل در بخش خصوصی (جدول ۳) مشخص می‌شود که در سال ۱۳۸۵ این گروه از زنان شاغل بیشترین تمرکز را به ترتیب در بخش‌های خدمات، صنعت و کشاورزی داشته‌اند. در سال ۱۳۹۰، وضعیت تا حدودی تغییر کرده است و رتبه دوم تمرکز اشتغال زنان بخش خصوصی به بخش کشاورزی تغییر کرده است و بخش صنعت در رتبه سوم قرار گرفته که دلیل آن کاهش اشتغال بخش صنعت طی دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ بوده است. در این سال، نزدیک به ۶۴ درصد زنان شاغل بخش خصوصی در فعالیت‌های خدماتی مشغول به کار بوده‌اند. بنابراین، فعالیت‌های خدماتی خصوصی نقش مهمی را در اشتغال زنان به عهده دارند.

جدول ۳. توزیع زنان شاغل بخش خصوصی به تفکیک بخش‌های عمده اقتصادی در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ (درصد)

سال	کشاورزی	صنعت	خدمات	جمع بخش‌ها
۱۳۸۵	۲۲/۸	۳۸/۱	۳۹/۱	۱۰۰
۱۳۹۰	۳۲/۳	۲۳	۴۴/۷	۱۰۰

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

۳.۲. زنان شاغل مزد و حقوق بگیر در بخش خصوصی

با توجه به هدف اصلی این گزارش وضعیت اشتغال زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی از جوانب مختلف بررسی می‌شود. بر اساس اطلاعات موجود، سهم زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی از کل شاغلان زن طی دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ روندی افزایشی داشته (جدول ۴) و از ۲۲/۵ درصد به ۲۵/۵ درصد (با رشد سالانه بیش از ۳ درصد) رسیده است.

جدول ۴. روند تحولات اشتغال زنان برحسب وضع شغلی در سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ (هزار نفر - درصد)

شرح	کل زنان شاغل		زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی	
	تعداد	سهم از کل زنان شاغل	تعداد	سهم از کل زنان شاغل
۱۳۸۵	۲۷۸۱	۲۲/۵	۶۲۵	۲۲/۵
۱۳۹۰	۲۷۱۲	۲۵/۵	۷۰۵	۲۵/۵
متوسط رشد سالانه	-۰/۵	۳/۳	۲/۴	۳/۳

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

■ گروه‌های عمده فعالیت

بررسی تغییرات سهم زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی از کل زنان شاغل بخش خصوصی به تفکیک بخش‌های عمده اقتصادی (جدول ۵) نشان می‌دهد که در سال ۱۳۸۵، نزدیک به ۳۸ درصد از کل زنان شاغلان در بخش خصوصی در گروه مزد و حقوق‌گیری بوده که در سال ۱۳۹۰ این رقم به بیش از ۴۴ درصد افزایش یافته است. بیشترین فعالیت‌های مزد و حقوق‌گیری زنان در بخش خصوصی مربوط به فعالیت‌های خدماتی و صنعتی است. سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در فعالیت‌های خدماتی این بخش از ۵۵/۴ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۶۷/۵ درصد در سال ۱۳۹۰ افزایش یافته است و همین روند در کل شاغلان خصوصی فعالیت‌های صنعتی نیز مشاهده می‌شود. تنها در بخش کشاورزی دارای مالکیت خصوصی، سهم فعالیت‌های مزد و حقوق‌گیری زنان کاهش یافته است. بنابراین، هرگونه تصمیم‌گیری در خصوص حقوق و دستمزد، تغییر در ساعات کاری و ... طیف وسیعی از زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی، به ویژه در فعالیت‌های خدماتی و صنعتی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

جدول ۵. روند تحولات سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی از کل شاغلان بخش خصوصی به تفکیک بخش‌های عمده اقتصادی در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ (درصد)

سال	کشاورزی	صنعت	خدمات	کل اقتصاد
۱۳۸۵	۱۶/۵	۳۲/۰	۵۵/۴	۳۷/۷
۱۳۹۰	۷/۰	۵۱/۴	۶۷/۵	۴۴/۲

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

اشتغال زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران کاهش یافته است. بیشترین کاهش اشتغال زنان مربوط به فعالیت صنعت ساخت و فعالیت کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری بوده است. کاهش اشتغال زنان در فعالیت صنعت، مربوط به کاهش حجم فعالیت‌های تولیدی صنایع پوشاک و نوسازی تکنولوژیکی صنایع نساجی و همچنین تعطیلی تعداد زیادی از صنایع خرد (با کارکنان کمتر از ۱۰ نفر) بوده است که به میزان زیادی از نیروی کار زنان استفاده می‌کنند. بیشترین سهم اشتغال زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در سال ۱۳۹۰ مربوط به گروه فعالیت صنعت ساخت (حدود ۲۲ درصد) است. هرچند در دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ این سهم با نرخ حدود ۳ درصد کاهش یافته است. از سوی دیگر، در گروه فعالیت کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری نیز شاهد کاهش سهم جمعیت زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر از ۱۰ درصد به حدود ۵ درصد هستیم.

جدول ۶. زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی برحسب گروه‌های عمده فعالیت (هزار نفر - درصد)

نرخ رشد	سهام به کل ۱۳۹۰	سهام به کل ۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۸۵	گروه های عمده فعالیت
-۱۰/۴	۵/۱	۱۰/۰	۳۶/۱	۶۲/۴	کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری
۱۱/۸	۰/۵	۰/۳	۳/۵	۱/۹	استخراج معدن
-۲/۹	۲۲/۱	۲۸/۹	۱۵۵/۸	۱۸۰/۷	صنعت - ساخت
۱۰/۳	۰/۷	۰/۵	۵/۱	۳/۱	تأمین برق، گاز و آب
۶/۹	۳/۴	۲/۷	۲۳/۷	۱۷/۰	ساختمان
۵/۵	۹/۹	۸/۶	۷۰/۱	۵۳/۶	عمده‌فروشی، خرده‌فروشی، تعمیر وسایل نقلیه موتوری و کالاهای شخصی و خانگی
۱۰/۵	۲/۱	۱/۴	۱۴/۹	۹/۱	هتل و رستوران
۱۴/۶	۵/۹	۳/۴	۴۱/۶	۲۱/۰	حمل و نقل و انبارداری و ارتباطات
۲۲/۹	۳/۹	۱/۶	۲۷/۷	۹/۸	واسطه‌گری‌های مالی
۵/۴	۸/۴	۷/۳	۵۹/۱	۴۵/۵	مستغلات، اجاره و فعالیت‌های کار و کسب
۴/۹	۱۶/۰	۱۴/۲	۱۱۲/۹	۸۹/۱	آموزش
۴/۴	۱۱/۶	۱۰/۶	۸۱/۷	۶۵/۹	بهداشت و مددکاری اجتماعی
۳/۱	۵/۱	۴/۹	۳۶	۳۰/۹	سایر فعالیت‌های خدمات عمومی، اجتماعی و شخصی
-۹/۸	۰/۷	۱/۳	۴/۹	۸/۲	فعالیت‌های خانوارهای دارای مستخدم و فعالیت‌های تولیدی غیرقابل تفکیک
-۲۲/۹	۰/۰	۰/۱	۰/۲	۰/۶	سازمان‌ها و هیئت‌های برون مرزی
۳/۷	۴/۵	۴/۲	۳۱	۲۶	اظهار نشده
۲/۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۷۰۴/۷	۶۲۵/۳	کل

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

افزون بر آن، جمعیت زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیری در گروه فعالیت واسطه‌گری‌های مالی بیشترین رشد را داشته و سهم آن از ۱/۶ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۳/۹ درصد در سال ۱۳۹۰ افزایش یافته است. افزایش سهم شاغلان زن مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در فعالیت عمده فروشی و خرده فروشی نیز مطابق انتظار است، زیرا مشارکت زنان در فعالیت‌های فروش کالا (به‌ویژه فروش پوشاک و فروشگاه‌های بزرگ زنجیره‌ای) روند رو به رشدی داشته است.

در سایر گروه‌های فعالیت (به‌جز فعالیت‌های خانوارهای دارای مستخدم و فعالیت‌های تولیدی غیرقابل تفکیک و سازمان‌ها و هیئت‌های برون‌مرزی که به دلیل کوچک بودن حجم نمونه، کاهش آن از نظر آماری قابل اعتماد نیست)، افزایش جمعیت زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر مشهود است.

■ گروه‌های عمده شغلی

بررسی آمار زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی بر حسب گروه‌های عمده شغلی نشانگر آن است که این دسته از زنان شاغل به ترتیب در مشاغل متخصصان، کارکنان امور اداری و دفتری، تکنسین‌ها و دستیاران بیشترین حضور را دارند (جدول ۷). سهم زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در گروه عمده شغلی متخصصان از ۲۰/۵ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۲۵ درصد در سال ۱۳۹۰ ارتقاء یافته است که با افزایش تعداد زنان فارغ‌التحصیل دانشگاهی در مقطع تحصیلات تکمیلی هماهنگی دارد.

تغییرات در سایر گروه‌های عمده شغلی نیز قابل مشاهده است. در سال ۱۳۸۵ جایگاه دوم شاغلان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی مربوط به گروه صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط با سهم ۱۷/۶ درصد بوده است، در سال ۱۳۹۰ این جایگاه به کارمندان امور اداری و دفتری با سهم ۱۶/۵ درصد رسیده است. در همین بازه زمانی، گروه عمده شغلی تکنسین‌ها و دستیاران از جایگاه پنجم در سال ۱۳۸۵ به رتبه سوم در سال ۹۰ افزایش یافته است. در واقع کاهش زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در گروه شغلی صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط، منجر به تنزل جایگاه این گروه شغلی در سال ۱۳۹۰ به رتبه پنجم شده است که دلیل آن تعطیلی برخی از صنایع کوچک و همچنین کاهش حجم فعالیت صنایع نساجی و پوشاک بوده است که با میزان بالایی از نیروی کار زنان استفاده می‌کنند. یافته دیگر آن‌که، گروه شغلی کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاه‌ها و بازارها نقش بیشتری در اشتغال زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی به دست آورده‌اند، به گونه‌ای که طی دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۰ از رتبه ۶ به رتبه ۴ ارتقاء یافته است. بنابراین، توسعه مشاغل تخصصی و دانش‌بنیان، کارکنان امور اداری و دفتری، تکنسین‌ها و دستیاران و کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاه‌ها بیشترین اشتغال را برای زنان مزد و حقوق‌بگیر ایجاد کرده‌اند.

جدول ۷. زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی برحسب گروه‌های عمده شغلی (هزار نفر- درصد)

نرخ رشد	سهم به کل ۱۳۹۰	سهم به کل ۱۳۸۵	۱۳۹۰	۱۳۸۵	گروه‌های عمده شغلی
۱۱/۳	۴/۹	۳/۲	۳۴	۲۰	قانونگذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران
۶/۶	۲۵/۱	۲۰/۵	۱۷۶	۱۲۸	متخصصان
۴/۲	۱۳/۲	۱۲/۱	۹۲	۷۵	تکنسین‌ها و دستیاران
۴/۲	۱۶/۵	۱۵/۱	۱۱۶	۹۴	کارمندان امور اداری و دفتری
۴/۶	۱۱/۲	۱۰/۱	۷۹	۶۳	کارکنان خدماتی و فروشندگان فروشگاه‌ها و بازارها
-۷/۴	۱/۵	۲/۵	۱۰	۱۵	کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری
-۷/۶	۱۰/۵	۱۷/۶	۷۴	۱۰۹	صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط
۰/۵	۳/۲	۳/۵	۲۲	۲۲	متصدیان و مونتاژکاران ماشین‌آلات و دستگاه‌ها و رانندگان وسایل نقلیه
-۳/۳	۹/۹	۱۳/۳	۶۹	۸۲	کارگران ساده
۰/۰	۳/۹	۲/۰	۲۷	۱۲	سایر و اظهارنشده
۲/۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۷۰۴/۷	۶۲۵/۳	جمع کل

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

■ سطح تحصیلات

از جمله ظرفیت‌های ایجاد شده برای استفاده از نیروی کار زنان در بخش خصوصی، افزایش سطح تحصیلات آنها است که می‌تواند در مشاغل مختلف به‌کارگرفته شود. بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران (جدول ۸) سهم زنان شاغل دارای تحصیلات عالی در بخش مزد و حقوق بگیر خصوصی از ۳۱/۵ درصد در سال ۱۳۸۵ به رقم ۴۹/۱ درصد در سال ۱۳۹۰ افزایش یافته است. گفتنی است، سهم زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی بی‌سواد و کم‌سواد طی دوره مذکور کاهش یافته است که به‌وضوح نشانگر توجه بنگاه‌ها به ارتقای سطح سواد کارکنان است. بنابراین، توسعه مشاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی بیشترین نقش را در ایجاد اشتغال برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ایفا می‌کند. بدین ترتیب، با توجه به روند رو به رشد سطح تحصیلات عالی و به تبع آن میزان سرمایه انسانی زنان انتظار می‌رود که زمینه‌های فرصت‌های شغلی بیشتری برای زنان فراهم آید.

جدول ۸. زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی بر حسب تحصیلات (هزار نفر - درصد)

تحصیلات	۱۳۸۵	۱۳۹۰	سهم به کل ۱۳۸۵	سهم به کل ۱۳۹۰	نرخ رشد
بی‌سواد	۵۷	۳۵	۹/۳	۵/۰	-۹/۴
ابتدایی	۷۳	۵۲	۱۱/۷	۷/۴	-۶/۵
راهنمایی	۶۲	۵۷	۱۰/۰	۸/۱	-۱/۷
متوسطه	۱۹۲	۱۹۵	۳۰/۸	۲۷/۷	۰/۳
پیش‌دانشگاهی	۱۳	۳	۲/۱	۰/۵	-۲۲/۳
عالی	۱۹۶	۳۴۵	۳۱/۵	۴۹/۱	۱۱/۹
سوادآموزی بزرگسالان	۱۷	۸	۲/۹	۱/۲	-۱۳/۵
سایر دوره‌های تحصیلی نامشخص و اظهارنشده	۱۱	۵	۱/۸	۰/۷	-۱۴/۶
اظهار نشده	۰	۱	۰/۰	۰/۲	۰/۰
کل	۶۲۵	۷۰۴	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۲/۴

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

■ گروه‌های سنی

بیشترین تمرکز شاغلان زن مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در سال ۱۳۹۰ متعلق به رده سنی ۲۹-۲۵ ساله است. که حدود ۲۹/۳ درصد کل زنان شاغل در این گروه سنی جای گرفته‌اند. بعد از آن، گروه سنی ۳۴-۳۰ ساله با ۲۱/۷ درصد بیشترین سهم شاغلان زن مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی را به خود اختصاص داده است (جدول ۹). در مجموع، حدود ۵۱ درصد زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی متعلق به گروه سنی ۳۴-۲۵ سال می‌باشند که نشان دهنده تمایل بیشتر کارفرمایان به استخدام نیروی کار با سابقه کار کافی است.

تحلیل اطلاعات موجود حاکی از آن است که از یک سو، سهم زنان شاغل نوجوان و جوان در گروه‌های سنی ۱۴-۱۰، ۱۹-۱۵ و ۲۴-۲۰ ساله کاهش یافته و از سوی دیگر، سهم شاغلان میان‌سال افزایش یافته است. بنابراین با توجه به وضعیت بازار کار کشور و محدودیت در به‌کارگیری نیروی کار جدید، جوانان از شانس کمتری در پیدا کردن شغل برخوردار هستند، زیرا تجربه و سابقه کار کمتری دارند و کارفرما نیروهای با تجربه بیشتر را ترجیح می‌دهد. افزون بر این، در شرایط رکودی و کاهش اشتغال، جوانان زودتر اخراج می‌شوند، زیرا اخراج آنها برای کارفرما کم هزینه‌تر است. معمولاً نیروهای میان‌سال دارای قراردادهای رسمی مبتنی بر قانون کار هستند که اخراج آنها را بسیار پرهزینه و مشکل می‌سازد. همچنین، اخراج نیروی کار میان‌سال برای کارفرما دارای هزینه‌های زیادی است، چون آنها دارای تجربه زیادی هستند و در زمان رونق فعالیت‌های اقتصادی نمی‌توان به‌سادگی آنها را مجدداً استخدام نمود. در نتیجه اخراج آنها پیامدهای منفی بر فرایند تولید بنگاه خواهد داشت.

ضمن آن که باید یادآور شد که محدودیت‌های موجود در قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار از جمله قانون کار و قانون تأمین اجتماعی، جریان ورود و خروج نیروی کار را سخت‌تر نموده است. به همین دلیل با در نظر گرفتن ساختار بیکاری کشور از بعد سنی، انعطاف پذیری بازار کار می‌تواند این محدودیت‌ها را تا حدودی برطرف نماید.

جدول ۹. زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی برحسب گروه‌های سنی (هزار نفر - درصد)

سن	۱۳۸۵	۱۳۹۰	سه‌م به کل ۱۳۸۵	سه‌م به کل ۱۳۹۰	متوسط نرخ رشد سالانه
۱۰-۱۴	۱۱	۲	۱/۸	۰/۴	-۲۵/۲
۱۵-۱۹	۴۷	۲۱	۷/۶	۳/۱	-۱۴/۴
۲۰-۲۴	۱۴۴	۱۰۱	۲۳/۱	۱۴/۴	-۶/۸
۲۵-۲۹	۱۶۳	۲۰۶	۲۶/۲	۲۹/۳	۴/۷
۳۰-۳۴	۹۱	۱۵۲	۱۴/۷	۲۱/۷	۱۰/۷
۳۵-۳۹	۶۳	۸۸	۱۰/۱	۱۲/۵	۶/۸
۴۰-۴۹	۷۰	۹۴	۱۱/۳	۱۳/۴	۶/۰
۵۰-۶۴	۲۷	۳۲	۴/۵	۴/۷	۳/۴
۶۵ ساله و بیشتر	۳	۳	۰/۶	۰/۵	-۰/۱
جمع	۶۲۵	۷۰۴	۱۰۰	۱۰۰	۲/۴

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰، سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.

۳.۳. انعطاف‌پذیری بازار کار

انعطاف‌پذیری در ساعات کار به عنوان راه حلی بهینه برای ایجاد تعادل بین نیازهای چندگانه یک فرد از قبیل تفریح، آموزش، مسئولیت‌های داخل منزل و کار بیرون از خانه و ... از جمله سیاست‌هایی است که همواره مورد توجه سیاست‌گذاران بازار کار قرار می‌گیرد. زنان به دلیل مشکلات ناظر بر نگهداری از فرزند یا فرزندان و دیگر مسئولیت‌های داخل منزل، غالباً به دنبال مشاغلی برای برقراری تعادل بین کار و زندگی خود هستند. از این‌رو، بررسی توزیع اشتغال زنان از نظر میزان ساعات کار انجام شده بسیار حائز اهمیت است. میزان ساعات کار به سه قسمت پاره وقت، تمام وقت و پرکاری تقسیم می‌شود.

بر اساس مقوله نامه شماره ۱۷۵ سازمان بین‌المللی کار (ILO ۱۹۹۴)، به کارگر استخدام شده‌ای که ساعات معمولی کارش کمتر از کارگران تمام وقت قابل مقایسه با این فرد می‌باشد، "کارکن پاره وقت" گفته می‌شود. بنابراین، کار پاره وقت میزان کار انجام یافته در کمتر از ساعات کار معمولی است (رضانی فرزانه ۱۳۸۵). به‌طور کلی تعریف کار پاره وقت که بیشتر به صورت داوطلبانه مطرح بوده در قوانین کشورهای مختلف یکسان است، تنها تفاوت موجود، در آستانه‌ای است که هر کدام برای شمول کار پاره وقت تعیین کرده‌اند. در ایران شاغلانی که کمتر از ۳۳ ساعت در هفته کار می‌کنند، کارکن پاره وقت نامیده می‌شوند (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۱۳۹۳).

■ اشتغال زنان در کارهای پاره وقت

بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران ۳۶/۸ درصد از زنان شاغل در سال ۱۳۸۵ به صورت پاره وقت در بازار کار حضور داشته‌اند (جدول ۱۰) و طی سال‌های اخیر این رقم به ۳۴/۴ درصد در سال ۱۳۹۳ تنزل یافته است.

البته در مقابل، حدود یک چهارم از زنان شاغل تمام وقت بیش از ۴۹ ساعت در هفته کار می‌کنند که نقطه مقابل کار پاره وقت قرار داشته و نشان می‌دهد که زنان در انتخاب بین فعالیت‌های گوناگون، به دلایل مختلفی از جمله مسئولیت و یا کمک به تأمین هزینه‌های خانواده و یا ماهیت خاص برخی از مشاغل و ... به کار اضافه و بیشتر از استانداردهای قانونی پرداخته‌اند.

مردان به دلیل مسئولیت بیشتر در تأمین هزینه‌های خانواده، کمتر به دنبال کار پاره وقت بوده‌اند، به طوری که سهم اشتغال پاره وقت در مردان حدود ۱۲/۶ تا ۱۴/۸ درصد در دو مقطع مورد بررسی بوده و حتی بیش از نیمی از آنها پرکاری را اعلام کرده‌اند. البته با توجه به رشد منفی اشتغال پاره وقت زنان در دو مقطع یاد شده که کمی بیشتر از رشد منفی اشتغال تمام وقت زنان بوده است مشخص می‌گردد در سال‌های کنونی که رشد اشتغال به دلایلی از جمله کاهش رشد اقتصادی تنزل یافته، مشاغل پاره‌وقت بیشتر در معرض ریزش قرار گرفته و پایداری کمتری داشته است. زیرا تعدیل نیروی کار پاره وقت نسبت به نیروی کار تمام وقت برای کارفرما آسان‌تر و کم هزینه‌تر است.

جدول ۱۰. مقایسه توزیع زنان و مردان شاغل برحسب کار پاره وقت^۳، تمام وقت و پرکاری در سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳ (هزار نفر - درصد)

شرح	پاره وقت		تمام وقت		پرکاری		جمع		
	تعداد	سهم	تعداد	سهم	تعداد	سهم	تعداد	سهم	
۱۳۸۵	مرد	۲۰۹۴۵	۱۲/۶	۱۴۵۶۲	۸۷/۴	۸۳۶۸	۵۷/۵	۱۶۶۵۷	۱۰۰
	زن	۱۴۵۹	۳۶/۸	۲۵۱۰	۶۳/۲	۶۳۳	۲۵/۲	۳۹۷۰	۱۰۰
۱۳۹۳	مرد	۲۷۰۳	۱۴/۸	۱۵۵۰۱	۸۵/۲	۸۲۸۹	۵۳/۵	۱۸۲۰۵	۱۰۰
	زن	۱۰۶۶	۳۴/۴	۲۰۳۲	۶۵/۶	۴۸۰	۲۳/۷	۳۰۹۹	۱۰۰
متوسط رشد سالانه	مرد	۳/۲	۲/۱	۰/۸	-۰/۳	-۰/۱	-۰/۹	۱/۱	-
	زن	-۳/۸	-۰/۸	-۲/۶	۰/۵	-۳/۴	-۰/۸	-۳/۰	-

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳، طرح آمارگیری نیروی کار.

۳. با توجه به اختلاف طبقه‌بندی ساعات کار در نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، اشتغال پاره وقت در سال ۱۳۸۵ کمتر از ۳۲ ساعت و در سال ۱۳۹۳ کمتر از ۳۳ ساعت محاسبه شده است.

شرایط کار پاره وقت برای زنان به ترتیب بیشتر در فعالیتهای کشاورزی و صنعت فراهم است (جدول ۱۱)، به طوری که سهم اشتغال پاره وقت زنان در فعالیتهای کشاورزی که در سال ۱۳۸۵ حدود ۵۰ درصد از کل زنان شاغل پاره وقت بوده، با وجود کاهش قابل ملاحظه به ۳۹/۱ درصد در سال ۱۳۹۳ رسیده است. اما کماکان بیشترین سهم را در بین فعالیتهای اقتصادی داشته است. البته به واسطه ویژگی این بخش و شاغلینی که در این حوزه بیشتر به صورت کارکن فامیلی بدون مزد و یا کارکنان مستقل فعالیت داشته‌اند، شرایط برای اشتغال پاره وقت زنان بیشتر از سایر فعالیتهای عمده اقتصادی وجود دارد.

بعد از بخش کشاورزی، فعالیتهای صنعتی در سال ۱۳۸۵ حدود ۳۲/۷ درصد شاغلان زن پاره وقت را جذب کرده است ولی در سال ۱۳۹۳ حدود ۳۰/۴ درصد زنان شاغل پاره وقت در این بخش مشغول فعالیت بوده‌اند. به نظر می‌رسد بخش قابل توجهی از زنان شاغل در این فعالیت را کارکنان مستقلی تشکیل می‌دهند که اغلب به صورت کسب و کارهای خرد و خانگی فعالیت داشته و ماهیت این گونه کسب و کارها بیشتر به صورت پاره وقت است. به عنوان مثال، زنان بافنده فرش دستباف و جاجیم در کنار فعالیت خانگی، عمدتاً به صورت پاره وقت کار می‌کنند.

فعالیتهای آموزشی در بین گروههای عمده فعالیت اقتصادی که اکثریت آن را معلمان، دبیران مدارس و مدرسان دانشگاهها تشکیل می‌دهند، به دلیل ساعات کاری موظفی کمتر از شاغلین سایر فعالیتهای اقتصادی در دامنه مشاغل پاره وقت قرار می‌گیرند (با توجه به ساعات اشاره شده در تعریف اشتغال پاره وقت)، ولی از آنجایی که تفاوت بین شغل‌های مختلف به واسطه آستانه ساعات کار نرمال (عادی)، می‌بایست مورد توجه قرار گیرد، در گزارش حاضر، بخشی از معلمان، دبیران و مدرسان حقوق‌بگیر بخش عمومی به عنوان شاغل پاره وقت محسوب نشده‌اند.^۴

بر این اساس، سهم اشتغال پاره وقت زنان در فعالیت آموزش از حدود ۵/۶ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۹/۱ درصد در سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است. به نظر می‌رسد با توجه به افزایش جمعیت دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی و افزایش حضور آنان در مؤسسات آموزشی و یا تدریس خصوصی، گسترش مدارس غیرانتفاعی، دانشگاه آزاد و مؤسسات آموزش عالی غیرانتفاعی، افزایش مطلق و نسبی زنان شاغلی که به صورت پاره وقت در بخش آموزش فعالیت می‌نمایند، قابل توجه است.

اشتغال پاره وقت زنان در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی رشد سریعی داشته است به گونه‌ای که سهم اشتغال پاره وقت زنان در این بخش بیش از دو برابر شده است، یعنی از ۲ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۴/۸ درصد در سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است. به نظر می‌رسد یکی از دلایل آن، توسعه فعالیتهای بهداشت و مددکاری اجتماعی (به ویژه بخش غیردولتی) است. در

۴. با توجه به اینکه اکثر شاغلین در بخش آموزش کشور (به عنوان معلم و مدرس) مستخدمین بخش عمومی هستند و آستانه ساعت کاری آنها کمتر از حد نرمال است ولی نوع قرار داد آنها جنبه دائمی و تمام وقت دارد، سعی شده معلمان، دبیران و مدرسان حقوق‌بگیر بخش عمومی از آمار شاغلین پاره وقت بخش آموزش خارج شوند و تنها شاغلینی که به صورت حق التدریس و یا سایر فعالیتهای آموزشی متناسب با زمان فعالیت خود حق الزحمه دریافت نموده و کمتر از ساعات نرمال کار می‌نمایند، محاسبه گردد. بر این اساس، برای اینکه بتوان برآورد دقیق‌تری از شاغلین پاره وقت بخش آموزش ارائه نمود، در سال‌های مورد بررسی متناسب با سهم شاغلین حقوق‌بگیر بخش عمومی از کل شاغلین در حوزه آموزش، از شاغلین پاره وقت آن حوزه کسر شده است.

حالی که طی این دوره کل اشتغال زنان کشور کاهش یافته، تعداد زنان شاغل در فعالیت بهداشت و مددکاری اجتماعی از حدود ۲۱۳/۱ هزار نفر به ۲۸۶/۷ هزار نفر افزایش یافته است. در نتیجه طبیعی است که تعداد شاغلان زن پاره وقت در این بخش افزایش یابد. بخش اداره امور عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی اجباری با افزایش تعداد شاغلان زن پاره وقت مواجه بوده است و سهم اشتغال زنان پاره وقت این بخش از کل اشتغال پاره وقت زنان کشور از ۰/۹ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۱/۵ درصد در سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است. در بخش سایر فعالیت‌های خدمات عمومی، اجتماعی و شخصی افزایش ملایمی در اشتغال پاره وقت زنان وجود داشته است به گونه‌ای که سهم شاغلان زن پاره وقت این بخش از کل شاغلان زن پاره وقت کشور از ۵/۷ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۸/۳ درصد افزایش یافته است. در مجموع، طی دوره ۱۳۸۵-۱۳۹۳ هم تعداد مطلق شاغلان زن پاره وقت بخش خدمات افزایش یافته و هم سهم شاغلان پاره وقت زنان بخش خدمات از کل شاغلان زن پاره وقت کشور روندی صعودی داشته و از ۱۷/۸ درصد در سال ۱۳۸۵ به ۲۹/۹ درصد در سال ۱۳۹۳ افزایش یافته است که به وضوح افزایش اهمیت بخش خدمات را در ایجاد اشتغال پاره وقت برای زنان نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. توزیع زنان شاغل پاره وقت به تفکیک گروه‌های عمده فعالیت اقتصادی در سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳ (هزارنفر-درصد)

۱۳۹۳		۱۳۸۵		گروه عمده فعالیت
سهم	تعداد	سهم	تعداد	
۳۹/۱	۴۱۶/۶	۴۹/۱	۷۱۶/۸	کشاورزی، شکار و جنگلداری
۰/۰	۰/۱	۰/۱	۱/۶	استخراج معدن
۳۰/۴	۳۲۴/۴	۳۲/۷	۴۷۷/۴	صنعت - ساخت
۰/۰	۰/۰۱	۰/۰	۰/۳	تأمین برق، گاز و آب
۰/۵	۵/۰	۰/۲	۳/۲	ساختمان
۳/۵	۳۷/۷	۲/۱	۳۰/۰	عمده فروشی، خرده فروشی، تعمیر وسایل نقلیه موتوری و کالاهای شخصی و خانگی
۰/۳	۳/۴	۰/۲	۲/۴	هتل و رستوران
۰/۹	۱۰/۰	۰/۲	۲/۷	حمل و نقل، انبارداری و ارتباطات
۰/۵	۵/۲	۰/۱	۰/۸	واسطه‌گری‌های مالی
۱/۰	۱۰/۶	۱/۱	۱۶/۷	مستغلات، اجاره و فعالیت‌های کسب و کار
۱/۵	۱۶/۳	۰/۹	۱۳/۶	اداره امور عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی اجباری
۹/۱	۹۷/۴	۵/۶	۸۱/۳	آموزش
۴/۸	۵۱/۲	۲/۰	۲۹/۲	بهداشت و مددکاری اجتماعی
۸/۳	۸۸/۶	۵/۷	۸۲/۵	سایر فعالیت‌های خدمات عمومی، اجتماعی و شخصی
۰/۰	۰	۰/۱	۰/۸	اظهار نشده
۱۰۰	۱۰۶۶/۷	۱۰۰	۱۴۵۹/۲	جمع

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳، نتایج آمارگیری نیروی کار.

■ زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی در مشاغل پاره وقت

وضعیت اشتغال زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی در مشاغل پاره وقت در سال‌های ۱۳۸۵-۱۳۹۳ نشان می‌دهد که در این دوره اگرچه هم بر تعداد زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی و هم بر تعداد شاغلان پاره وقت افزوده شده است (جدول ۱۲)، ولی سهم زنان مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی پاره وقت از ۲۸/۲ درصد در سال ۱۳۸۵ به حدود ۲۷/۸ درصد در ۱۳۹۳ کاهش یافته است. این کاهش می‌تواند تعدیل آسان تر نیروی کار پاره وقت در بنگاه‌های اقتصادی باشد اما به‌رحال با توجه به روند شاخص مذکور می‌توان استنباط نمود که وجود نیروی کار پاره وقت به افزایش انعطاف پذیری بازار کار کمک کرده است.

جدول ۱۲. زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی در مشاغل پاره وقت (هزار نفر- درصد)

شرح	زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی	زنان شاغل مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی پاره وقت	سهم شاغلان زن مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی پاره وقت از کل شاغلان زن مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی (درصد)
۱۳۸۵	۸۰۵	۲۲۷	۲۸/۲
۱۳۹۳	۹۱۳	۲۵۳	۲۷/۸
متوسط رشد سالانه	۱/۶	۱/۴	-۰/۲

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵ و ۱۳۹۳، نتایج آمارگیری نیروی کار.

■ اشتغال پاره وقت در کشورهای منتخب

وضعیت اشتغال پاره وقت در برخی کشورهای منتخب و مقایسه آن با ایران نشان‌دهنده تفاوت ساختار بازار کار کشورها از بعد ساعات کار است. محاسبه اشتغال پاره وقت در کشورهای مورد اشاره (جدول ۱۳) مبتنی بر ۳۰ ساعت و کمتر در هفته است (ILO ۲۰۱۴) که تقریباً مشابه تعریف کار پاره وقت در ایران می‌باشد. ملاحظه می‌شود که جز کشور هلند، سهم زنان شاغل پاره وقت ایران بیشتر از سایر کشورهای منتخب است. در کشور هلند به دلیل سیاست‌های تشویقی و حمایتی دولت برای ترغیب زنان به کار کمتر، شاهد مشارکت بسیار بالای زنان در مشاغل پاره‌وقت هستیم. نکته دیگر آن‌که، در تمامی کشورهای منتخب، زنان نسبت به مردان حضور بیشتری در مشاغل پاره‌وقت دارند. همان‌گونه که در بخش‌های پیشین طرح شد، بیشترین سهم از زنان شاغل پاره وقت در ایران را زنانی تشکیل می‌دهند که به صورت "کارکن فامیلی بدون مزد" در بخش کشاورزی فعالیت می‌نمایند که در مقایسه با سهم اندک شاغلین این بخش نسبت به سایر شاغلان فعالیت‌های اقتصادی و روند کاهشی آن به‌ویژه در کشورهای صنعتی و یا کشورهای نوظهور اقتصادی، مقایسه دقیق این شاخص از بازار کار قابل تأمل بوده و نیازمند بررسی سایر زوایای این پدیده است؛ از جمله بررسی میزان درآمد کسب شده این گروه از شاغلین در مقایسه با

هزینه‌های زندگی و وضع شغلی آنها در برخورداری از حمایت‌های اجتماعی و قانونی و ... تا بتوان در مورد میزان مطلوبیت و ایده‌آل بودن سهم این مشاغل در ایران در مقایسه با سایر کشورها بتوان قضاوت واقع بینانه‌ای انجام داد.

جدول ۱۳. سهم شاغلین پاره وقت از کل اشتغال به تفکیک جنسیت در کشورهای منتخب در ۲۰۱۱ (درصد)

کشور	زن	مرد	کل
ایران	۳۵/۹	۱۵/۲	۱۸/۷
هلند	۶۰/۵	۱۷/۱	۳۷/۲
برزیل	۲۸/۱	۱۰/۱	۱۷/۸
کره جنوبی	۱۸/۵	۱۰	۱۳/۵
ترکیه	۲۴/۳	۶/۶	۱۱/۷
افریقای جنوبی	۱۱/۲	۵	۷/۷
ایالات متحده آمریکا	۱۷/۱	۸/۴	۱۲/۶

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۱، نتایج آمارگیری نیروی کار و ILO ۲۰۱۴.

۴. چشم‌انداز بازار کار زنان در برنامه ششم توسعه

فراهم آوردن فرصت‌های شغلی بیشتر برای نیروی کار زنان نیازمند بررسی چشم‌انداز بازار کار زنان در سال‌های آتی است. با توجه به تقارن دوره زمانی تدوین این گزارش با برنامه ششم توسعه، در این قسمت چشم‌انداز بازار کار زنان برای سال‌های ۱۳۹۴-۱۳۹۹ بر اساس مطالعه امینی و فرهادی‌کیا (۱۳۹۴) به تصویر کشیده می‌شود. در برنامه ششم توسعه پیش‌بینی شده است که تعداد فارغ‌التحصیلان از ۴۰۲ هزار نفر در سال ۱۳۹۴ به ۴۰۸ هزار نفر در سال ۱۳۹۹ افزایش خواهد یافت که به‌طور متوسط سالانه حدود ۱/۲ هزار نفر افزایش را نشان می‌دهد (جدول ۱۴). همچنین، زنان باسواد دارای آموزش عالی که تحصیل نمی‌کنند، به‌طور متوسط سالانه حدود ۱۸۳ هزار نفر افزایش خواهد یافت. نکته دیگر آن‌که، زنان دارای آموزش عالی نیز به‌طور متوسط سالانه حدود ۳۳۳ هزار نفر افزایش خواهد یافت که تشکیل‌دهنده پایه‌ی بالقوه عرضه جدید نیروی کار است.

جدول ۱۴. پیش‌بینی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در برنامه ششم توسعه (هزار نفر)

سال	فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها			باسوادان دانشگاهی که تحصیل نمی‌کنند			جمعیت دارای تحصیلات عالی		
	کل	مرد	زن	کل	مرد	زن	کل	مرد	زن
۱۳۹۴	۸۹۳	۴۹۰	۴۰۲	۸۸۵۰	۴۷۷۸	۴۰۷۲	۱۴۰۱۷	۷۵۵۳	۶۴۶۴
۱۳۹۹	۹۰۷	۴۹۸	۴۰۸	۱۱۴۴۸	۶۴۶۱	۴۹۸۷	۱۸۴۰۶	۱۰۲۷۲	۸۱۳۳
متوسط افزایش سالانه	۲/۸	۱/۵	۱/۲	۵۱۹	۳۳۶	۱۸۳	۸۷۷	۵۴۳	۳۳۳

منبع: امینی و فرهادی‌کیا، ۱۳۹۴.

در بحث پیش‌بینی عرضه نیروی کار دارای آموزش عالی زن، اگر فرض کنیم اثر مایوس‌کنندگی نرخ بیکاری در انتهای برنامه ششم توسعه معادل با میانگین سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ باشد، یعنی مجموع نرخ مشارکت و نسبت جمعیت در حال تحصیل در سال ۱۳۹۹ معادل با میانگین سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ باشد، متوسط سالانه عرضه جدید نیروی کار زن دارای تحصیلات عالی در برنامه ششم توسعه حدود ۲۰۲ هزار نفر خواهد بود.^۵

جدول ۱۵. پیش‌بینی عرضه نیروی کار دارای آموزش عالی در برنامه ششم توسعه (هزار نفر - درصد)

سال	مجموع نرخ مشارکت و نسبت جمعیت در حال تحصیل دارای آموزش عالی		نرخ مشارکت دارای آموزش عالی		نسبت جمعیت در حال تحصیل دارای آموزش عالی		جمعیت دارای آموزش عالی	
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
۱۳۸۵	۹۸/۴	۸۱/۱	۳۳/۱	۴۱/۹	۶۵/۳	۳۹/۲	۳۷۷۵	۳۱۱۹
۱۳۹۰	۹۸/۲	۷۵/۵	۳۴/۶	۴۰/۹	۶۰/۴	۳۴/۳	۵۴۷۷	۵۰۲۷
۱۳۹۴	۹۷/۴	۷۵/۴	۳۵/۹	۴۱/۲	۶۱/۵	۳۴/۲	۷۵۵۳	۶۴۶۴
۱۳۹۹	۹۸/۳	۷۸/۳	۳۶/۱	۴۰/۹	۶۱/۲	۳۹/۶	۱۰۲۷۲	۸۱۳۳
متوسط تغییر سالانه	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۵۴۳	۳۳۳
۲۰۲	۰	۱	۰	۰	۰	۱	۳۲۸	۳۲۸

منبع: پیش‌بینی‌های تحقیق.

ضمن این‌که در پیش‌بینی برآورد عرضه نیروی کار فاقد آموزش عالی زن، اگر جمعیت دارای آموزش عالی را از کل جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر کسر نماییم، جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر فاقد آموزش عالی بدست می‌آید. بر اساس پیش‌بینی به‌عمل آمده، جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر زن فاقد آموزش عالی در طول برنامه ششم توسعه به‌طور متوسط سالانه ۷۹ هزار نفر افزایش خواهد یافت که پایه‌ی جمعیت فعال زن فاقد آموزش عالی را تشکیل می‌دهد. اگر فرض کنیم اثر مایوس‌کنندگی نرخ بیکاری در انتهای برنامه ششم توسعه معادل با میانگین سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ باشد (جدول ۱۶)، عرضه جدید نیروی کار زن فاقد تحصیلات عالی در برنامه ششم توسعه به‌طور متوسط سالانه حدود ۱۵۳ هزار نفر افزایش خواهد یافت.

۵. با توجه به این‌که در برنامه ششم توسعه نرخ رشد اقتصادی ۸ درصد هدف‌گذاری شده است و مطابق برآورد انجام شده در پیوست ۲، به‌طور خالص بیش از ۸۰۰ هزار نفر سالانه بر کل جمعیت شاغل افزوده خواهد شد، در نظر گرفتن اثر مایوس‌کنندگی نرخ بیکاری در انتهای برنامه ششم توسعه معادل با میانگین سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۰ قابل توجیه است.

جدول ۱۶. پیش‌بینی عرضه نیروی کار فاقد آموزش عالی در برنامه ششم توسعه (هزار نفر - درصد)

سال	مجموع نرخ مشارکت و نسبت جمعیت در حال تحصیل فاقد آموزش عالی		نسبت جمعیت در حال تحصیل فاقد آموزش عالی		نرخ مشارکت فاقد آموزش عالی		جمعیت فاقد آموزش عالی		جمعیت فعال فاقد آموزش عالی	
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
۱۳۸۵	۸۷/۶	۳۰/۰	۲۱/۹	۲۰/۸	۶۵/۶	۹/۲	۲۶۴۶۹	۲۶۱۵۸	۱۷۳۷۴	۲۴۰۴
۱۳۹۰	۸۳/۲	۲۳/۳	۱۷/۸	۱۶/۳	۶۵/۴	۷/۰	۲۶۳۲۶	۲۶۴۰۸	۱۷۲۲۰	۱۸۵۰
۱۳۹۴	۷۹/۹	۱۹/۰	۱۷/۳	۱۵/۳	۶۵/۹	۷/۸	۲۵۶۳۷	۲۶۳۶۵	۱۶۹۰۴	۲۰۶۲
۱۳۹۹	۸۳/۲	۲۳/۳	۱۹/۰	۱۶/۱	۶۶/۳	۱۰/۶	۲۵۰۰۰	۲۶۷۵۹	۱۶۵۸۱	۲۸۲۹
متوسط تغییر سالانه	۱	۱	۰	۰	۰	۰	-۱۲۷	۷۸	-۶۴	۱۵۳

منبع: پیش‌بینی‌های تحقیق

با توجه به برآوردهای فوق، کل جمعیت فعال زن در طول برنامه ششم توسعه به‌طور متوسط سالانه حدود ۳۵۵ هزار نفر افزایش خواهد یافت (جدول ۱۷). سهم جمعیت فعال زن دارای آموزش عالی از کل جمعیت فعال زنان در انتهای برنامه به ۵۳/۳ درصد خواهد رسید. در ضمن، سهم زنان دارای آموزش عالی در کل عرضه جدید نیروی کار زن حدود ۵۶/۸ درصد خواهد بود. بنابراین، بخش عمده فرصت‌های شغلی می‌بایست برای زنان دارای تحصیلات عالی ایجاد شود.

جدول ۱۷. پیش‌بینی کل جمعیت فعال به تفکیک زن و مرد در برنامه ششم توسعه (هزار نفر - درصد)

سال	جمعیت فعال			سهم جمعیت فعال زنان از کل جمعیت فعال
	مردان	زنان	جمع	
۱۳۸۵	۱۹۸۳۹	۳۶۲۹	۲۳۴۶۸	۱۵/۵
۱۳۹۰	۲۰۵۳۱	۳۵۷۵	۲۴۱۰۶	۱۴/۸
۱۳۹۴	۲۱۵۴۷	۴۲۷۵	۲۵۸۲۳	۱۶/۶
۱۳۹۹	۲۲۸۶۶	۶۰۵۲	۲۸۹۱۹	۲۰/۹
متوسط عرضه جدید نیروی کار	۲۶۳	۳۵۵	۶۱۹	--
سهم در عرضه جدید نیروی کار	۴۲/۶	۵۷/۴	۱۰۰	--

منبع: پیش‌بینی‌های تحقیق

بدین ترتیب جمعیت فعال زنان از حدود ۴/۳ میلیون نفر در سال ۱۳۹۴ به حدود ۶/۱ میلیون نفر در سال ۱۳۹۹ افزایش خواهد یافت. حال آن‌که وضعیت اشتغال و بیکاری چگونه خواهد بود و چه روندی را تجربه خواهند کرد، نیازمند سناریوسازی

بر اساس فروزی مشخص است. برای پیش‌بینی بیکاری و اشتغال زنان و به تبع آن، تعداد زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی، دو گزینه زیر مدنظر این گزارش بوده است:

گزینه اول: با فرض ثابت در نظر گرفتن نرخ بیکاری زنان در پنج سال آینده.

گزینه دوم: با فرض کسش تولیدی اشتغال زنان به میزان ۱/۰۱ (بر اساس رابطه تولید ناخالص داخلی و اشتغال زنان در دوره ۱۳۷۵-۱۳۹۰) و برآورد اشتغال برای پنج سال آینده با رشد اقتصادی سالانه ۸ درصد.

مطابق فروزی در نظر گرفته شده در گزینه اول یعنی تثبیت نرخ بیکاری زنان در حد ۲۳/۴ درصد در سال ۱۳۹۹، لازم است به طور متوسط سالانه حدود ۲۶۷ هزار نفر بر جمعیت شاغل آنها افزوده شود. بر اساس پیش‌بینی انجام شده با استفاده از مدل‌های اقتصاد سنجی توابع اشتغال بخشی مبتنی بر فرض رشد اقتصادی ۸ درصد در برنامه ششم توسعه، به طور متوسط سالانه حدود ۸۲۹ هزار نفر بر جمعیت شاغل افزوده خواهد شد.^۶ بر این اساس، سهم اشتغال زنان از حدود ۱۴/۵ درصد در سال ۱۳۹۳ به حدود ۱۷/۴ درصد در سال ۱۳۹۹ ارتقا خواهد یافت. تعداد بیکاران زن در انتهای برنامه ششم به ۱/۴ میلیون نفر و متوسط نرخ بیکاری زنان نیز در پنج ساله آینده به ۲۳/۶ درصد خواهد رسید (جدول ۱۸). بنابراین، اگر کاهش بیشتر نرخ بیکاری زنان به منظور کاهش فاصله نرخ بیکاری زنان و مردان مدنظر است، لازم است به طور متوسط سالانه بیش از ۲۶۷ هزار نفر بر جمعیت زنان شاغل افزوده شود.

بر اساس گزینه دوم نیز با برقراری رابطه تولید و اشتغال زنان از طریق کسش تولیدی اشتغال، به خصوص هدف‌گذاری رشد اقتصادی سالانه ۸ درصد در طول سال‌های برنامه ششم توسعه، انتظار بر این است که در گزینه دوم به طور متوسط سالانه ۳۱۱ هزار فرصت شغلی جدید برای زنان فراهم گردد و سهم اشتغال زنان به ۱۸/۱ درصد افزایش خواهد یافت.^۷ در این صورت، نرخ بیکاری زنان در سال ۱۳۹۹ نیز به ۲۰/۲ درصد خواهد رسید. بنابراین، با ساختارها و نهادهای فعلی بازار کار نمی‌توان نرخ بیکاری زنان را به کمتر از ۲۰ درصد تنزل داد و فاصله نرخ بیکاری زنان و مردان را کاهش داد و از توانمندی‌های آنها به نحو مناسبی بهره برد، مگر این‌که مشاغل پاره وقت توسعه یابد تا با رشد اقتصادی معین (مثلاً ۸ درصد)، بتوان برای تعداد بیشتری از زنان شغل ایجاد کرد.

۶. برای اطلاع از جزئیات به پیوست دو مراجعه شود.

۷. بر اساس نتایج سالانه طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۳، سهم اشتغال زنان از کل اشتغال کشور حدود ۱۴/۵ درصد بوده است. این شاخص در سال ۱۳۸۴ حدود ۱۹/۲ درصد و در سال ۱۳۸۵ حدود ۱۹ درصد بوده است. بنابراین، دستیابی به سهم اشتغال ذکر شده برای زنان در انتهای برنامه ششم توسعه دور از انتظار نیست.

جدول ۱۸. پیش‌بینی جمعیت زنان شاغل و بیکار در برنامه ششم توسعه (هزار نفر - درصد)

سال	جمعیت زنان فعال	جمعیت زنان شاغل		جمعیت زنان بیکار		نرخ بیکاری زنان		سهم اشتغال زنان	
		گزینه اول	گزینه دوم	گزینه اول	گزینه دوم	گزینه اول	گزینه دوم	گزینه اول	گزینه دوم
۱۳۹۴	۴۲۷۵	۳۲۷۵	۳۲۷۵	۱۰۰۰	۱۰۰۰	۲۳/۴	۲۳/۴	۱۴/۵	۱۴/۵
۱۳۹۹	۶۰۵۲	۴۶۳۶	۴۸۳۲	۱۴۱۶	۱۲۲۰	۲۳/۴	۲۰/۲	۱۷/۴	۱۸/۱
متوسط رشد سالانه در دوره ۱۳۹۵-۱۳۹۹	۷/۲	۷/۱	۸/۱	۷/۵	۴/۱	۰/۳	-۲/۹	۳/۶	۴/۵
متوسط افزایش سالانه ۱۳۹۵-۱۳۹۹	۳۵۵	۲۶۷	۳۱۱	۸۷	۴۴	۰	-۱/۶	۰/۶	۰/۷

منبع: پیش‌بینی‌های تحقیق

با توجه به ادامه روند سهم زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی از کل زنان شاغل در طی دوره یاد شده و ادامه روند افزایشی سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی از کل اشتغال زنان در طول برنامه ششم توسعه، پیش‌بینی می‌شود شاخص مذکور از ۲۹/۵ درصد در سال ۱۳۹۳ به حدود ۳۷/۳ درصد در سال ۱۳۹۹ افزایش یابد و تعداد زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی از رقم ۹۶۵ هزار نفر در سال ۱۳۹۴ به ترتیب در دو گزینه به بیش از ۱۷۰۰ و ۱۸۰۰ هزار نفر خواهد رسید. اگر فرض کنیم سهم زنان شاغل پاره وقت مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی از ۲۷/۸ درصد در ۱۳۹۳ به ۲۸/۹ درصد در انتهای برنامه ششم توسعه برسد، سپس تعداد زنان مزد و حقوق‌بگیر پاره وقت بخش خصوصی بین ۵۰۰ تا ۵۲۱ هزار نفر خواهد بود. البته تحقق این اهداف منوط به تحقق رشد اقتصادی ۸ درصدی و ایجاد فرصت‌های شغلی ذکر شده در فوق در پنج سال آینده خواهد بود (جدول ۱۹).

جدول ۱۹. پیش‌بینی جمعیت زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در برنامه ششم (هزار نفر - درصد)

سال	تعداد زنان شاغل مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی		تعداد زنان شاغل پاره وقت مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی	
	گزینه اول	گزینه دوم	گزینه اول	گزینه دوم
۱۳۹۴	۹۶۵	۹۶۵	۲۶۸	۲۶۸
۱۳۹۹	۱۷۲۹	۱۸۰۲	۵۲۱	۵۰۰
متوسط رشد سالانه	۱۲/۴	۱۳/۳	۱۴/۲	۱۳/۳

منبع: پیش‌بینی‌های تحقیق

بنابراین با توجه به ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، توسعه فرصت‌های شغلی جدید تمام وقت برای زنان در میان مدت تا حدودی قابل تأمل است و بازنگری قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار زنان و تسهیل در توسعه مشاغل پاره وقت و نیمه وقت می‌تواند بخشی از نگرانی‌های موجود بازار کار زنان را کاهش دهد.

با توجه به ارقام برآوردی، تعداد جمعیت زنان شاغل پاره وقت مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی در پنج سال آینده نزدیک به دو برابر رقم فعلی خواهد بود و اگر قرار باشد فاصله نرخ بیکاری زنان با مردان کمتر شود، ضروری است سهم مشاغل پاره وقت بیشتر از مقدار موجود آن در ساختار فعلی بازار کار باشد که برای تحقق آن لازم است ظرفیت‌های حقوقی و نهادی برای افزایش دو یا سه برابری فرصت‌های شغلی پاره وقت برای زنان فراهم گردد.

علی‌رغم روند افزایشی و قابل ملاحظه سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی به ویژه در بخش‌های صنعت و خدمات و از سوی دیگر، با توجه به چشم‌انداز تحولات عرضه نیروی کار در برنامه ششم توسعه (که بخش عمده‌ای از فرصت‌های شغلی می‌بایست برای زنان دارای تحصیلات عالی ایجاد شود)، به نظر نمی‌رسد در وضعیت فعلی، شرایط کار پاره وقت برای این وضع شغلی در مقایسه با کارکنان فامیلی بدون مزد و کارکنان مستقل، چندان فراهم باشد و چنانچه توسعه کار پاره وقت برای زنان مدنظر سیاست‌گذاران قرار گیرد، نیازمند تدوین برنامه‌ای مشخص در قالب سیاست‌گذاری اجرایی مناسب و رفع موانع قانونی و حقوقی خواهد بود.

۵. چالش‌های اشتغال زنان در بخش خصوصی

موانع و مشکلات متعددی به لحاظ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیش روی اشتغال زنان وجود دارد که باعث شده نرخ مشارکت آنان بسیار کم و تعداد زیادی از جمعیت فعال آنها در زمره بیکاران قرار گیرند. این موانع، بخشی از زنان را به جمعیت غیرفعال کشور سوق داده و آنهایی که مشغول فعالیت هستند نیز با مشکلات گوناگونی روبرو کرده است. شایان ذکر است، در این بخش مشکلات زنان شاغلی که در بخش خصوصی در قالب مزد و حقوق بگیر فعالیت می‌کنند، طرح می‌گردد.

پیش از طرح مسائل مربوط به اشتغال زنان، اشاره‌ای به اصل عدم تبعیض جنسیتی شغلی ضروری است. اصل عدم تبعیض شغلی به عنوان یکی از اصول بنیادین حقوق بین‌الملل مورد پذیرش قرار گرفته است. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز با پیروی از احکام متعالی اسلام در موارد متعدد از اصل عدم تبعیض حمایت نموده است. طبق این اصل هیچ فردی نباید به سبب جنسیت، نژاد و ... از امکانات اشتغال محروم شود و یا شرایط نامساعد کار به او تحمیل گردد. هر کس باید بر اساس توانایی‌های شخصی و تجربه و استعدادهای خویش امکان دستیابی به شغل و ارتقای شغلی داشته باشد و به طور مساوی از امنیت شغلی، مزد و سایر شرایط کار برخوردار باشد. قانون کار ایران هم با تبعیض از قانون اساسی، اصل عدم تبعیض در

اشتغال را مورد تأکید قرار داده است. علاوه بر آن، دولت ایران به مقابله نامه مربوط به منع تبعیض شغلی ملحق گردیده و از این حیث، مقررات مندرج در آن بخشی از نظام حقوقی ایران محسوب می‌شود.

با وجود این اصل که هم به لحاظ حقوق بین‌الملل به عنوان یک اصل بنیادین مطرح شده و هم در قانون اساسی و قانون کار فعلی ایران مورد توجه قرار گرفته است، تبعیض جنسیتی یکی از اصلی‌ترین مشکلات اشتغال زنان در بازار کار ایران و اغلب کشورهای جهان دیده می‌شود. به طوری که بر اساس مطالعات انجام شده در کشورهای مختلف (موسوی و رهروی ۱۳۸۳)، علی‌رغم قوانین موجود در جهت محو تبعیض و اعلام غیر قانونی بودن آن، هنوز تبعیض در ابعاد مختلف وجود دارد و نتیجه گرفته شده است که وضع و تصویب قوانین کافی نیست، بلکه تحول دیدگاه‌های فرهنگی و طرز تفکر جامعه مورد نیاز است.

۵.۱. مسائل زنان مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی

تبعیض میان کار زنان و مردان از دو منظر قابل بحث است: یکی حاکی از تفاوت‌های اشتغال زنان و مردان در برخی از مشاغل است که بعضی کارها را مردانه و بعضی دیگر را زنانه معرفی می‌کند و دیگری؛ سلسله مراتب کلی حاکم بر مشاغل، گویای این امر بوده که عموماً مردان در سمت‌های مدیریتی متوسط و بالا و زنان در رده‌های پایین‌تر شغلی قرار می‌گیرند. در نتیجه، زنان از نظر دستمزد هم مورد تبعیض قرار می‌گیرند، به نحوی که اغلب آنها دستمزدهایی کمتر از مردان دریافت می‌کنند، در کارهایی که به درآمد و ثروت پایین‌تری منجر می‌شود، متمرکزند و در نهایت، زنان به نوع خاصی از مشاغل می‌پردازند که معمولاً با موفقیت و مراتب پایین همراه است (امینی ۱۳۸۳، شربتیان ۱۳۸۸، ملک‌زاده ۱۳۹۳).

تمایل زنان به پذیرش مزد کمتر نیز مرتبط با این دیدگاه است که مرد نان‌آور اصلی است. هنگامی که شوهر کار می‌کند، درآمد زن غالباً به عنوان مکمل دیده می‌شود و هنگامی که شوهر کار نمی‌کند و زن بنابر ضرورت مالی مجبور به کار کردن است، این یک وضعیت موقتی تلقی می‌شود و زن هر شغلی را بیاورد می‌پذیرد.

در تعدادی از کشورها (از جمله ایران)، قرارداد کاری با زنان تا زمان ازدواج آنها بسته می‌شود و یا با گروهی از زنان نوع خاصی از قرارداد بسته می‌شود که براساس آن، زنان کارگران خارج از محیط کار محسوب می‌شوند (کارگرانی که محل کار آنها منزلشان است) و بدین ترتیب امکان دسترسی به مزایا و حمایت‌های قانونی کاری را ندارند. این وضعیت نتیجه مستقیم امتناع کارفرمایان از تقبل هزینه‌های ترک دوران بارداری و پرورش فرزند است.

زنان شاغل در بخش خصوصی از بعد فرهنگی نیز با موانع و مشکلاتی از جمله برعهده داشتن مسئولیت خانواده از نظر تربیت فرزندان و ...، مرد سالاری و بحث رضایت همسر برای کار بیرون از خانه مواجه هستند که امنیت شغلی و میزان مشارکت آنها در بازار کار را کاهش می‌دهد.

همچنین خصوصیات شخصیتی و روانی زنان نظیر دستورپذیری بیشتر، شکایت کمتر از کار، توانایی انجام کارهای تکراری، نیاز کمتر به درآمد (چون معمولاً زنان دومین نان آور خانه محسوب می‌شوند)، تمایل به انجام کار در محیط منزل، منجر به اختصاص کارهای با درآمد کمتر و مهارت پایین‌تر و تأمین اجتماعی و پیشرفت کمتر به آنان می‌شود (امینی ۱۳۸۳).

از بعد اقتصادی نیز می‌بایست اشاره نمود که در زمان رکود اقتصادی، نیروی کار کمتری مورد نیاز است. تعداد زیادی از افراد جویای کار، شغلی نمی‌یابند. عده‌ای از کارگران کار خود را از دست می‌دهند و غالباً اولین گروهی که کار خود را از دست می‌دهد و یا کاری به دست نمی‌آورد، معمولاً زنان هستند. از این‌رو، رکود اقتصادی بر مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی بخش خصوصی بیش از مردان تأثیر منفی می‌گذارد.

مهاجرت به عنوان یکی از عوامل اقتصادی در افزایش بیکاری زنان قابل ذکر است زیرا مهاجرت از روستا به شهر باعث از دست رفتن فرصت‌های کاری زنان در روستاها از یک سو و جذب نشدن تعداد زیادی از آنان در بخش نوین اقتصاد شهری از سوی دیگر به سبب نداشتن تخصص‌های لازم و ارجحیت بازار کار برای جذب نیروهای غیرمتخصص مرد شده است.

۵.۲. هزینه‌های اجرای قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار

حقوق کار زنان دو وجهی است که هرگاه به‌طور افراطی در حمایت از زنان مورد استفاده قرار گیرد، ممکن است در درازمدت از تقاضای بازار کار برای استفاده از نیروی کار آنان بکاهد. کارفرمایان خدمات نیروی کار زنان را تا جایی خریداری می‌کنند که هزینه‌های آن در بیلان نهایی نسبت به هزینه خرید خدمت مشابه مردان کمتر یا حداقل برابر باشد.

در نتیجه مجموعه‌ای از عوامل بازدارنده و تسهیل‌کننده سهم زنان در بازار کار را مشخص می‌کنند. در برخی از موارد عدم حمایت‌های لازم قانونی به منظور زمینه‌سازی و فراهم آوردن بسترهای مناسب اشتغال زنان است که بر سهم اشتغال زنان تأثیرگذار شده و در نتیجه سهم زنان شاغل در اقتصاد کشور ما در مقایسه با مردان بسیار پایین‌تر باقی مانده است.

قانون کار روابط بین کارفرما و کارگر را مشخص می‌نماید. این قانون در ایران به چند دلیل از جمله وجود ابهامات، عدم رعایت حقوق مالکیت بنگاه اقتصادی، دخالت بیش از حد نقش قیم‌گونه دولت در روابط کار و از همه مهم‌تر القای نوعی تضاد بین کارگر و کارفرما به جای نوعی تعاون، دارای اثرات منفی در بازار کار رسمی است و از این طریق هزینه‌های قابل توجهی را به بنگاه‌های اقتصادی مشمول آن تحمیل می‌کند.

نقش قانون کار فعلی ایران در حمایت از حقوق کار زنان به گونه‌ای است که بر اساس ماده ۳۸ قانون مذکور، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک بنگاه انجام می‌گیرد، به زن و مرد باید مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد بر اساس سن، جنس، نژاد، قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. اما برخی از این هزینه‌ها در استخدام نیروی

کار زنان در مقایسه با مردان، بیشتر است. به گونه‌ای که طبق مبحث چهارم قانون کار، شرایط کاری ویژه‌ای برای زنان در نظر گرفته شده، این شرایط در مواد ۷۵، ۷۶، ۷۷، ۷۸ و تبصره‌های آنها ذکر شده است. بر اساس این مواد، ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور به زنان ممنوع است و در مواردی نیز کارفرما باید تا دوران بارداری، بدون کسر حق‌السعی (مزد)، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به زنان ارجاع دهد. حق مرخصی دوران وضع حمل به مدت ۹۰ روز است^۸. کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک در هر سه و نیم ساعت، فرصت شیر دادن بدهد و این زمان جزء ساعات کار آنان محسوب می‌شود. همچنین کارفرما باید متناسب با تعداد و در نظر گرفتن گروه سنی کودکان، مراکز مربوط به نگهداری آنها (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و...) را ایجاد نماید. گرچه بخشی از این حمایت‌ها از زنان امری ضروری به نظر می‌رسد، ولی تحمیل هزینه‌های آن به بنگاه اقتصادی سبب شده تا در استخدام نیروی کار، مردان بر زنان ترجیح داده شوند و فرصت‌های شغلی برای زنان کاهش یابد.

مطالعات انجام شده (نوبخت ۱۳۹۰) و نتایج نظرسنجی درباره‌ی تسهیلات ویژه قانون کار برای زنان کارگر که کارفرمایان را ملزم به ارائه آنها نموده است (مانند حمایت‌های ویژه در زمینه دوران بارداری و نگهداری فرزندان و...) گزارش می‌کنند که این امر موجب امتناع کارفرمایان از استخدام زنان کارگر به ویژه زنان متأهل در قراردادهای بلندمدت می‌شود. در حالی که، در هیچ یک از مفاد قانون کار نکته‌ای در خصوص ارائه مشوق‌های مکمل حقوقی یا مالی و یا معافیت‌های قانونی برای کارفرمایان که منجر به کاهش هزینه‌های آنان و یا لاقط جبران هزینه‌های تحمیل شده در جذب شاغلین، دیده نمی‌شود.

به طور کلی غیبت از کار به دلیل مسئولیت خانوادگی، بارداری، زایمان و یا حتی عدم بازگشت به کار بعد از زایمان و در صورت بازگشت به کار، وقفه در کار به علت بیماری فرزندان و افزایش هزینه کارفرمایان از طریق ایجاد مهد کودک و یا یافتن جایگزین برای زنان کارگر و هزینه‌های آموزش مجدد از جمله دلایلی هستند که کار زنان را از کار مردان متمایز می‌کنند و از نظر کارفرمایان، کارایی و قابلیت تولید و عرضه این قشر از نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین، کارفرمایان با این وضعیت ترجیح می‌دهند زنان کارگر را یا در مشاغل موقت و پاره وقت و یا با مزد کمتری به خدمت بگیرند تا از این طریق هزینه‌ها را جبران نمایند. نکته‌ای که در این بحث قابل ذکر است آن است که اولاً، کارفرمایان به دلیل عدم اطمینانی که نسبت به ثبات شغلی زنان دارند به آموزش‌های حرفه‌ای لازم در زمینه پرورش سرمایه انسانی در خصوص کارگران زن اهمیت کمتری می‌دهند. ثانیاً، در فرهنگ عموم مردم، مسئولیت‌های خانوادگی نظیر بیماری فرزندان و سایر مسائل آنها و امور داخلی خانه در حوزه وظایف مادر تلقی می‌شود، که در این زمینه راهکارهایی برای تعدیل مسائل فوق می‌بایست اندیشیده شود.

برخی دیگر از قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار که از طریق افزایش هزینه استفاده از نیروی کار، بر تقاضای نیروی کار به ویژه اشتغال زنان تأثیر می‌گذارد، شامل مفاد مربوط به اخراج نیروی کار است که این مسئله در قانون کار ایران با هزینه‌های زیاد امکان‌پذیر است. به طوری که کارفرمایان در زمان رونق اقتصادی، کمتر از مقدار لازم نیروی کار به ویژه زنان استخدام

۸. در سال‌های اخیر به ۹ ماه افزایش یافته است.

می‌کنند، زیرا بیم دارند که در زمان رکود اقتصادی قادر به اخراج آنها نباشند. به عبارت دیگر، اگر چه چنین قانونی به نفع کارگران شاغل است، و لی به ضرر بیکاران خواهد بود. اگر تحت شرایط یکسان بودن بازدهی نهایی نیروی کار زن و مرد، هزینه استفاده از یک ساعت نیروی کار زن در مقایسه با مرد بیشتر باشد (بر اساس شرایط کاری که در قانون کار برای زنان قائل شده است)، در این صورت کارفرمایان نیروی کار مرد را استخدام می‌کنند.

۶. توسعه اشتغال پاره وقت برای زنان مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی

کار پاره وقت به عنوان روشی برای افزایش حضور نیروی کار، از هنگام رکود اقتصادی دهه ۱۹۸۰ اهمیت زیادی پیدا کرده است. گسترش کار پاره وقت مورد حمایت اکثر کشورهای پیشرفته و توسعه یافته قرار گرفته، ولی آنچه از مطالعه نحوه توسعه این نوع مشاغل در کشورهای مختلف مشخص می‌شود این است که ضرورت‌ها، اهداف، رویکردها، استراتژی‌ها و ساز و کارهای اجرایی توسعه کار پاره وقت در کشورهای مختلف متفاوت می‌باشد. در برخی کشورهای عضو اتحادیه اروپا، نرخ بیکاری بالا منجر به افزایش تعداد کارگران پاره وقت شده است که به طور غیرداوطلبانه به آن مشغولند (Corral and Isui ۲۰۰۵). اشتغال پاره وقت عموماً به عنوان ابزاری برای توزیع عادلانه‌تر مشاغل موجود بین افراد جویای کار بیشتر، به کار می‌رود. در واقع، در این کشورها سیاست‌مداران با گسترش مشاغل پاره وقت از تعداد بیکاران جویای کار می‌کاهند و بدین ترتیب نرخ بیکاری کشور خود را در یک دوره بحران بیکاری کاهش می‌دهند و از سایر خطرات سیاسی-اجتماعی ناشی از بالا بودن نرخ بیکاری جلوگیری می‌نمایند (ILO ۱۹۹۱).

موقعیت اقتصادی خانوارها نیز بر گسترش مشاغل پاره وقت مؤثر است، خانوارهایی که در رفاه می‌باشند، تمایل دارند زمان کمتری را صرف کارهای خارج از خانه نمایند و برعکس خانوارهایی که مشکلات مالی زیادی دارند، زمان بیشتری را صرف مشاغل مزد بگیری می‌نمایند. بدین ترتیب، در این خانوارها، گاهی فرد شاغل اصلی در خانواده برای تأمین بیشتر هزینه‌های بالای زندگی، یک شغل پاره وقت را به عنوان شغل فرعی (دوم) انتخاب می‌کند و یا فرد غیرشاغل خانواده (زن یا فرزندان) برای کمک به تأمین معاش خانواده به بازار کار وارد می‌شود و با توجه به شرایط خاص آنها (مانند مسئولیت‌های نگهداری از اعضاء خانواده و یا تحصیل) یک کار پاره وقت را ترجیح می‌دهند (Gasparini et al ۲۰۰۰).

رشد سریع مشاغل پاره وقت در چند دهه اخیر در بین کشورهای توسعه یافته با افزایش حضور زنان در بازار کار رابطه متقابلی دارد. این رابطه مثبت بین نسبت زنان شاغل در کل جمعیت (نرخ اشتغال) و مشاغل پاره وقت در کشورهای توسعه یافته، بیان می‌دارد که توسعه مشاغل پاره وقت، زنان را به ورود به بازار کار تشویق می‌نماید (ILO ۲۰۰۵).

گسترش مشاغل پاره وقت به طور کلی سهم بالایی از جمعیت را به سمت اشتغال هدایت نموده است. در کشورهای عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD) که نرخ بالای مشاغل پاره وقت را به خود اختصاص داده‌اند، نرخ فعالیت و نرخ

اشتغال بالایی را نسبت به سایر کشورها دارا می‌باشند. بیش از نیمی از رشد مشاغل پاره وقت در اروپای غربی و ایالات متحده به دلیل افزایش نرخ مشارکت زنان در بازار کار است (ILO ۲۰۱۴).

۶.۱. دلایل توجیهی گسترش اشتغال پاره وقت

توسعه مشاغل پاره وقت و مشارکتی فواید زیادی برای نیروی کار و کارفرمایان به دنبال دارد. از منظر نیروی کار، با استفاده از مشاغل پاره وقت، آنها می‌توانند بین سایر مسئولیت‌ها و فعالیت‌های غیربازاری و زندگی غیرکاری خود (مانند مسئولیت‌های خانوادگی، فعالیت‌های اجتماعی، تحصیل و...) تعادل برقرار کنند. علاوه بر این، کار پاره وقت می‌تواند ورود و خروج افراد را به بازار کار تسهیل نماید. بدین صورت جوانانی که برای اولین بار وارد بازار کار می‌شوند، می‌توانند با انتخاب یک شغل پاره وقت به افزایش تجربه، دانش، مهارت سازگاری با محیط کار دست یابند.

یکی از فواید توسعه مشاغل پاره وقت و مشارکتی برای کارفرمایان در این است که بنگاه‌ها می‌توانند به اندازه نیاز به استخدام نیروی کار و استفاده از خدمات آن مبادرت ورزند و از تحمیل کل هزینه نیروی کار تمام وقت اجتناب نمایند. همچنین، در شرایطی که قانون کار اجازه تعدیل نیروی کار را نمی‌دهد و در دوره‌های رکود اقتصادی که تعداد مشاغل موجود کاهش می‌یابد، تقسیم مشاغل موجود به صورت پاره وقت و مشارکتی بین نیروی کار می‌تواند یک راه حل کمکی برای کارفرمایان محسوب گردد. از سوی دیگر، با گسترش و رونق بازار، کارفرمایان می‌توانند با استخدام نیروی کار پاره وقت و افزایش زمان تولید، ظرفیت‌های تولیدی خود را افزایش و به نیازهای بازار پاسخ دهند. بنابراین، توسعه مشاغل پاره وقت و مشارکتی می‌تواند به عنوان ابزاری برای انعطاف‌پذیر نمودن بازار کار مورد استفاده قرار گیرد.

نکته‌ای که در توسعه مشاغل پاره وقت باید مدنظر داشت؛ انتخاب داوطلبانه و یا اجباری مشاغل پاره وقت است. بدین معنی که شاغلین پاره وقت داوطلبانه، به افرادی اطلاق می‌شود که تصمیم می‌گیرند به جای یک شغل تمام وقت به دنبال شغل پاره وقت بگردند. در حالی که در وجه اجباری آن، فرد به دلیل عدم دسترسی به شغل تمام وقت، مجبور به انتخاب مشاغل پاره وقت می‌شود. بررسی بر روی ترجیحات زمان کار در کشورهای صنعتی نشان می‌دهد که تعداد زیادی از نیروی کار (هم مردان و هم زنان) تمایل دارند (Fagan ۲۰۰۴) که در مرحله‌ای از زندگی خود به صورت پاره وقت کار نمایند.

از آنجایی که وظیفه اصلی زنان مسئولیت‌های خانه و نگهداری از کودکان تعریف شده است، آنها برای ایجاد هماهنگی و سازگاری بین وظایف والدینی خود با کار خارج از خانه، نسبت به مردان محدودیت‌های بیشتری دارند. بنابراین توسعه

مشاغلی به صورت پاره وقت، مشارکتی و کار از راه دور^۹، زنان را در یافتن راه حلی بهینه برای ایجاد تعادل بین نقش‌های چندگانه‌شان یاری می‌نماید.

در ایران نیز بر اساس اصل بیستم قانون اساسی بر برابری زن و مرد در حمایت قانون از آنها تأکید شده است و براساس این اصل "همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان در حمایت قانون قرار دارند و از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با رعایت موازین اسلام برخوردارند." علاوه بر آن، با تأکید بر رعایت حقوق زنان بر اساس اصل بیست و یکم "دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید."

همچنین طبق ماده ده قانون اساسی، خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی معرفی شده و بر اهمیت قوانین و مقررات و برنامه‌ریزی‌ها در جهت پاسداری از استواری روابط خانوادگی تأکید شده است.

بر اساس مفاد فوق، برای بهبود شرایط اشتغال زنان، اتخاذ سیاست‌ها و تدوین قوانین باید به‌گونه‌ای صورت گیرد که علاوه بر حفظ حقوق فردی زنان، حقوق خانواده نیز در نظر گرفته شود. بر همین اساس، مجلس شورای اسلامی به منظور ایجاد شرایط بهتر برای بانوان شاغل و برای مراعات حال زنانی که از فرزند خردسال مراقبت می‌کنند، قانون خدمت نیمه وقت بانوان را در سال ۱۳۶۲ به تصویب رسانده و در سال ۱۳۶۴ نیز نحوه اجرای این قانون و نهایتاً با الحاق تبصره در سال ۱۳۷۶ نسبت به کار نیمه وقت اظهار نظر نموده است. در ادامه گزارش، برخی از مواد مهم این قانون مورد بررسی قرار می‌گیرد.

ماده ۱- در اجرای بندهای ۱ و ۲ از اصل ۲۱ قانون اساسی، بانوان کارمند رسمی و ثابت وزارتخانه‌ها و مؤسسات و شرکت‌های دولتی و شهرداری‌ها و نیروهای مسلح و مؤسساتی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر نام است، می‌توانند در صورت موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع خود، از خدمت نیمه وقت استفاده نمایند.

ماده ۳- کارمندی که از خدمت نیمه وقت استفاده می‌کند نصف حقوق گروه و پایه و یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و یا مزایای شغل و یاعناوین مشابه دیگر و فوق‌العاده‌ها و مزایایی که به‌طور مستمر پرداخت می‌شود به آنها تعلق خواهد گرفت ولیکن فوق‌العاده‌های محل خدمت، بدی آب و هوا و محرومیت از تسهیلات زندگی از محدودیت مذکور مستثنی بوده و به‌طور کامل پرداخت می‌شود.

ماده ۶- کارمندان پیمانی و غیر ثابت دستگاه‌های اجرایی مشمول مقررات این قانون نیستند و استفاده مستخدمین رسمی و ثابت از این قانون موقوف به پایان یافتن خدمت آزمایشی یا مشابه آن خواهد بود.

ماده ۷- سنوات خدمت نیمه وقت بانوان از لحاظ سابقه خدمت لازم برای بازنشستگی و استفاده از حقوق وظیفه یا مستمری، به طور کامل محسوب خواهد شد، لیکن در احتساب حقوق بازنشستگی و وظیفه یا مستمری و نیز دریافت پایه این‌گونه

کارمندان (علاوه بر مدت خدمت تمام وقت) نصف مدت خدمت نیمه وقت منظور و محسوب خواهد گردید. کسور بازنشستگی یا حق بیمه مربوط به سهم کارمندان مزبور به نسبت حقوق و مزایایی که بر اساس این قانون به آنان تعلق می‌گیرد، کسر و به صندوق مربوط واریز خواهد شد.

تبصره- سنوات خدمت نیمه وقت بانوان به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه یا حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و یا عناوین مشابه تا سه سال از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم خدمت تمام وقت محسوب می‌شود.

ماده ۸- دوران استفاده از مرخصی استحقاقی طبق مقررات مربوط به کارمندان تمام وقت بوده و فقط میزان حقوق و فوق‌العاده شغل و نیز سایر مزایای مستمر این گونه مستخدمین نصف مبالغ مربوط به کارمندان تمام وقت خواهد بود.

ماده ۹- مدت استفاده از مرخصی استعلاجی و زایمان برای بانوان مشمول خدمت نیمه وقت مانند کارمندان تمام وقت خواهد بود و در آن مدت از لحاظ حقوق و مزایا تابع مقررات مربوط به خدمت نیمه وقت خواهند بود.

ماده ۱۱- در صورتی که کارمندان نیمه وقت قبل از پایان مدت خدمت نیمه وقت در خواست انجام خدمت تمام وقت را بنمایند، در صورت ضرورت و موافقت وزارتخانه و مؤسسه مربوطه، خدمت نیمه وقت آنان به خدمت تمام وقت تبدیل خواهد گردید و در هر حال خدمت نیمه وقت کمتر از یک سال نخواهد بود.

ماده ۱۴- استخدام جدید به هر شکل به جای کارمند نیمه وقت ممنوع است.

ماده ۱۵- پرداخت فوق‌العاده اضافه کار ساعتی و فوق‌العاده روزانه به این قبیل کارکنان ممنوع می‌باشد.

باید توجه داشت که قانون خدمت نیمه وقت زنان مختص زنان شاغل رسمی و ثابت دستگاه‌های دولتی بوده و زنان شاغلان پیمانی را شامل نمی‌شود. در شرایط کنونی که تعداد شاغلان پیمانی در دستگاه‌های دولتی افزایش یافته است، ضرورت تجدید نظر در این خصوص ملموس است. شایان ذکر است، قانون خدمت نیمه وقت بانوان در بخش عمومی به دلیل مشکلات و محدودیت‌های متعدد آن از ضمانت اجرایی لازم برخوردار نبوده و نتوانسته شرایط مطلوبی را برای اجرا فراهم نماید و زنان شاغل در دستگاه‌های اجرایی استقبال چندانی از آن نکرده‌اند و بازنگری در این قانون می‌تواند به کارآمدی آن بیفزاید. گفتنی است، یکی از مشکلات اجرایی قانون مذکور از نظر مدیران؛ موانع قانونی جذب نیروی کار جایگزین و جدید در بخش دولتی است. از دیدگاه نیروی کار، می‌توان انتظار داشت که نصف شدن درآمد زنان (در شرایطی که درآمد واقعی همسران به دلیل تورم همراه با رکود در اقتصاد ایران کاهش یافته و هزینه‌های زندگی رو به افزایش است) از انگیزه آنان برای استفاده از شرایط کار نیمه وقت بکاهد.

از سوی دیگر، در بخش خصوصی، قانون کار در زمینه خدمت نیمه وقت بانوان مسکوت بوده و تنها در یک ماده به مشاغل نیمه وقت پرداخته است، بدین صورت که طبق ماده ۳۹، مزد و مزایای کارگرانی که به صورت نیمه وقت و یا کمتر از ساعات قانونی تعیین شده به کار اشتغال دارند، به نسبت ساعات کار انجام یافته محاسبه و پرداخت می شود. با توجه به سکوت قانون کار در بسیاری از موارد مربوط به اشتغال پاره وقت، خلاء قانون یا مقررات برای اشتغال نیمه وقت بانوان در بخش خصوصی کاملاً مشهود است و این امر مانع اثربخشی قانون کار جهت افزایش مشارکت اقتصادی و اشتغال زنان می باشد.

بدین ترتیب، در صورتی که نیروی کار پاره وقت (زنان و مردان) این نوع کار را به طور داوطلبانه انتخاب نمایند، فرصت مناسبی برای گسترش اشتغال زنان در اقتصاد ایران فراهم می شود. البته نباید از نظر دور داشت که سهم بالای مشاغل پاره وقت که به صورت داوطلبانه انتخاب شده است، بیان کننده موقعیت شغلی کاملاً مطلوب و ایده آل این نوع مشاغل نیست. ضمن این که بیشتر زنانی که در جستجوی مشاغل پاره وقت هستند، چنانچه به آن دست پیدا نکنند، به اشتغال ناقص که منعکس کننده توزیع بد نیروی کار و بیکاری پنهان بوده و علائم آن کمی دستمزد، استفاده ناقص از توانایی افراد یا کمی بهره‌وری است، روی می آورند. در بسیاری از موارد از این انتخاب اجباری زنان در جستجوی کار استنباط نادرستی می شود بر این مبنا که زنان مشاغل با دستمزد کمتر و شرایط نامناسب را ترجیح می دهند، در حالی که این امر به دلیل کمبود مشاغل پاره وقت است. بنابراین دلایل توجیهی و قانع کننده‌ای در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی برای توسعه اشتغال پاره وقت در ایران می توان یافت تا زمینه‌ساز فرصت‌های شغلی بیشتر برای زنان در بازار کار کشور گردد.

۶.۲. محدودیت‌های اشتغال پاره وقت در ایران

توسعه مشاغل پاره وقت به تناسب ساختار بازار کار کشورها می تواند بسط یابد و یا محدود گردد. هر چند که پایین بودن سطح حقوق و دستمزد نیروی کار پاره وقت نسبت به تمام وقت (Badasi and Gornick ۲۰۰۰)، عدم برخوردای از مزایای اجتماعی نظیر حق بیمه (پاداش)، مرخصی با حقوق، کمک هزینه بیماری و ... برخی از معایب مشاغل پاره وقت است، ولی با این حال مطالعات تجربی (Presser and Baldwin ۱۹۸۰) در سایر کشورها نشان می دهد که گروهی از زنان و/ یا در مقطعی از زندگی کاری خود در جستجوی مشاغل پاره وقت هستند.

با وجود برخی معایب کارهای پاره وقت و مشارکتی (از قبیل دستمزد پایین تر و...)، باز هم در بسیاری موارد این نوع مشاغل برای زنان یک انتخاب بهتر بین سایر گزینه‌ها از قبیل بیکاری یا فشارهای ناشی از کار تمام وقت است. این انتخاب تحت تأثیر عوامل مختلفی صورت می گیرد که از آن جمله می توان به متغیرهای خانوادگی از قبیل؛ وجود کودک خردسال، سن فرزند، دارا بودن درآمد غیر کاری و ... اشاره نمود.

در بازار کار کشور ما از بعد نهادی محدودیت‌هایی برای توسعه این نوع مشاغل وجود دارد که نیازمند بررسی و تلاش بیشتر برای تبیین موضوع و اجرایی شدن آن در کشور است. در حال حاضر، قوانین و مقررات جاری کشور به صورت گسترده امکان اشتغال پاره وقت را نمی‌دهد. از یک طرف محدودیت‌هایی برای دستمزدها وجود دارد. از جانب دیگر، حمایت‌های اجتماعی و سایر قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار برای بسط این نوع مشاغل به خصوص برای زنان تعبیه نشده است و کماکان بازدارنده توسعه این نوع مشاغل است. بنابراین با کسب تجربه از اشتغال نیمه وقت بانوان در دستگاه دولتی تدوین یک لایحه جامع و کارآمد در زمینه اشتغال پاره وقت در بخش خصوصی ضروری است، به گونه‌ای که زنان شاغل بخش خصوصی را پوشش دهد و از حمایت‌های تأمین اجتماعی و حقوق بازنشستگی برخوردار شوند. با توجه به تأکید قانون اساسی بر اتخاذ قوانین و مقررات در جهت حفظ استواری خانواده، این فرصت به زنان داده خواهد شد که وظایف چندگانه خود در خانه و خارج از خانه را به نحو متعادل و متوازن سامان بخشند و از این طریق موجبات تحکیم خانواده و توزیع عادلانه فرصت‌های شغلی و کاهش نرخ بیکاری فراهم خواهد گردید.

۶.۳. ویژگی‌ها و جهت‌گیری‌های توسعه اشتغال پاره وقت در بخش خصوصی

با پذیرش ضرورت توسعه اشتغال پاره وقت زنان به‌عنوان راهکاری برای کاهش نرخ بیکاری آنان به‌ویژه تحصیلکرده‌ها، توازن بین کار و زندگی و افزایش تعداد زنان مزد و حقوق‌بگیر در بخش خصوصی، ویژگی‌ها و جهت‌گیری‌های این دسته از مشاغل مطرح می‌شود تا در تدوین دستورالعمل اجرایی توسعه مشاغل پاره وقت در بخش خصوصی مورد استفاده قرار گیرد، به‌گونه‌ای که بیشترین اثربخشی را با رعایت منافع متقابل کارفرما و کارگزار داشته باشد. برخی از مهمترین ویژگی‌های توسعه مشاغل پاره وقت در بخش خصوصی عبارتند از:

- وجود حمایت‌های بیمه‌ای و بازنشستگی برای زنان شاغل
- برخورداری از حمایت‌های قانونی و نهادی قانون کار
- انتخاب داوطلبانه نیروی کار و کارفرمایان
- انعطاف‌پذیری در ساعات انجام کار
- تعیین دستمزد مبتنی بر توافق در حد انجام کار و یا ساعات تعیین شده

از جانب دیگر، برخی جهت‌گیری‌های بازار کار و ضرورت‌ها برای انتخاب مشاغل پاره وقت وجود دارد که به نوعی تسهیل‌کننده اهداف توسعه مشاغل پاره وقت برای زنان است. مهمترین این موارد عبارتند از:

- مشاغل پاره وقت پلی بین بیکاری و اشتغال تمام وقت (کسب تجربه، دانش و مهارت)
- ایجاد یک گزینه بیشتر بین بیکاری و اشتغال تمام وقت برای زنان به صورت داوطلبانه
- عدم امکان ایجاد فرصت‌های شغلی تمام وقت کافی با توجه به عرضه نیروی کار زنان تحصیل کرده
- انعطاف‌پذیری در ساعات کار و استخدام نیروی کار توسط کارفرمایان

می‌توان پیش‌بینی کرد که آیین‌نامه پیشنهادی اشتغال پاره وقت زنان در بخش خصوصی به دلایل زیر مورد استقبال کارفرمایان، جویندگان کار و شاغلان قرار می‌گیرد و با قانون خدمت نیمه وقت بانوان در بخش دولتی تفاوت دارد:

- عدم وجود محدودیت برای کارفرمای بخش خصوصی در انتخاب و جایگزینی کارگر^{۱۰} (نیروی کار) جدید (برخلاف محدودیت مدیر بخش دولتی)
- انعطاف‌پذیری در ساعات کار زنان کارگر و امکان استفاده کسب و کارهای کوچک از مزایای مشاغل پاره وقت
- برخورداری کارفرمایان از مشوق‌های پیش‌بینی شده در خصوص استفاده از نیروی کار زنان در مشاغل پاره وقت
- داوطلبانه بودن آن برای نیروی کار زنان و کارفرمایان
- برخورداری از حمایت‌های بیمه‌ای، بازنشستگی و قانون کار
- بالا بودن نرخ بیکاری دختران جوان و عدم برخورداری آنها از تجربه و مهارت کافی برای اشتغال در مشاغل تمام وقت و در نتیجه پذیرش مشاغل نیمه وقت برای دستیابی به تجربه و مهارت و فرار از بیکاری
- روند رو به افزایش تعداد دانشجویان دختر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی غیردولتی و همچنین توسعه تحصیلات تکمیلی و نیاز آنها به مشاغل پاره وقت
- نیاز بخشی از زنان شاغل بخش خصوصی به مشاغل پاره وقت به دلایل شخصی و یا مشکلات مربوط به نگهداری از کودکان، سالمندان و یا افراد بیمار در خانواده

۷. نتیجه‌گیری و پیشنهاد سیاست‌های اجرایی

موضوع اشتغال یکی از مباحث مهم سیاست‌گذاری اقتصادی هر کشوری است. جدا از وضعیت درجه توسعه‌یافتگی کشورها، شرایط بازار کار زنان از بعد نوع شغل، موقعیت، مشارکت، درآمد و ... متفاوت از بازار کار مردان است. موضوع مشارکت زنان در بازار کار از منظر سرمایه‌گذاران خارجی و رقابت‌پذیری اقتصادی نیز حائز اهمیت است و در این راستا، برخی از کشورها سعی

۱۰. در قانون کار جمهوری اسلامی ایران، به‌جای عبارت «نیروی کار» از واژه «کارگر» استفاده شده است که دربرگیرنده انواع نیروی کار در بخش خصوصی است.

نموده‌اند شرایط مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی را تسهیل نمایند که ضمن برخورداری اقتصاد از توانمندی‌های نیروی کار زنان، به نوعی نابرابری‌های موجود به حداقل رسانیده شود و زنان از مزایای اقتصادی و اجتماعی آن منتفع شوند. در عین حال، مباحث نظری و تجربی موجود در حوزه بازار کار زنان از جذابیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد که تأکید بر انجام مسئولیت زنان در امور خانوار، در کنار بازار کار دارد. در مقابل، حتی با وجود سرمایه انسانی تقریباً یکسان میان زنان و مردان، ترجیح بنگاه‌های اقتصادی برای جذب نیروی کار زنان کمتر است و عوامل بازدارنده موجب گردیده که ساختار بیکاری آنها نسبت به متوسط کشورها متفاوت باشد. برای برون‌رفت از وضعیت و شرایط یاد شده، برخی از مطالعات تأکید بر مشاغل پاره وقت داشته‌اند که گویای اثر بخشی زیاد آنها در کاهش بیکاری زنان، ایجاد توازن بین نقش‌های متعدد زنان در خانواده و بازار کار و ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در بازار کار است.

بر اساس آخرین آمارهای موجود برای اقتصاد ایران، زنان نزدیک به ۱۵ درصد از جمعیت شاغل کشور را تشکیل می‌دهند. اما با توجه به افزایش سطح تحصیلات آنها زمینه بالقوه‌ای برای ورود آنها به بازار کار فراهم شده است، به طوری که نرخ مشارکت نیروی کار زن دارای تحصیلات عالی بیش از ۳ برابر متوسط نیروی کار زنان است و علی‌رغم این که در سطح سیاست‌گذاری طی دو دهه گذشته، زمینه ورود آنها برای تحصیلات بالاتر فراهم گردیده، ولی به همان میزان تسهیل در قوانین و مقررات بازار کار برای بکارگیری آنها ایجاد نشده است. به دلیل محدودیت جذب نیروی انسانی در بخش عمومی، عمده این افراد می‌بایست در بخش خصوصی و به صورت مزد و حقوق‌بگیری مشغول به کار شوند. در حال حاضر و بر اساس آخرین آمار رسمی مربوط به نتایج آمارگیری نیروی کار در سال ۱۳۹۳، نزدیک به ۳۰ درصد زنان شاغل در بخش مزد و حقوق‌بگیری خصوصی اشتغال دارند. انتظار بر این است که در سال‌های آتی روند عرضه نیروی کار زن در بازار کار کشور با سرعت بیشتری افزایش یابد و سهم غالب آنها (بیش از ۵۰ درصد) را نیروی کار دارای تحصیلات عالی تشکیل خواهند داد.

پیش‌بینی‌های این مطالعه نشان می‌دهد که در پنج سال آینده سالانه بالغ بر ۳۵۵ هزار نفر بر جمعیت فعال زنان (کل عرضه نیروی کار زنان) افزوده خواهد شد. با توجه به وضعیت فعلی بیکاری زنان، کشور نیازمند ایجاد بیش از ۳۱۱ هزار فرصت‌های شغلی جدید برای زنان خواهد بود تا نرخ بیکاری آنان به کمتر از ۲۰ درصد برسد. بنابراین، برای کاهش نرخ بیکاری زنان به کمتر از ۲۰ درصد، لازم است هم فرصت‌های شغلی بیشتری برای زنان ایجاد شود و هم ترکیب مشاغل پاره وقت و تمام وقت به گونه‌ای تغییر کند که سهم مشاغل پاره وقت افزایش بیشتری یابد تا با رشد اقتصادی معین بتوان برای تعداد بیشتری از زنان شغل ایجاد نمود. توسعه مشاغل پاره وقت هم به ایجاد انعطاف‌پذیری در بازار کار و هم به ایجاد توازن بین نقش‌های مختلف زنان در خانواده، بازار کار و آموزش و نهایتاً توزیع عادلانه‌ی فرصت‌های شغلی بین جویندگان کار کمک می‌کند.

با توجه به ساختار بازار کار کشور، پیش‌بینی‌ها نشان از آن دارد از جمله راه‌حل‌های مهم برای توسعه اشتغال زنان و رفع تنگنای فرصت‌های شغلی جدید برای زنان را می‌توان در بخش مزد و حقوق‌بگیری خصوصی جستجو کرد تا بتواند بخش عمده‌ای از زنان دارای تحصیلات عالی را جذب نماید. لازمه ورود بیشتر نیروی کار زنان در این بخش (مزد و حقوق‌بگیری

خصوصی و افزایش تعداد آنها از رقم فعلی ۹۶۵ هزار نفر در سال ۱۳۹۴ به بیش از ۱۸۰۰ هزار نفر در انتهای برنامه ششم)، اصلاح ساختار نهادی و حقوقی در کنار تغییر نگرش‌های فرهنگی و اجتماعی نیروی کار زن در سال‌های آتی است. در راستای افزایش سهم زنان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی، توسعه مشاغل پاره وقت و رفع محدودیت‌های پیش رو، آن توصیه‌ای است که در برخی کشورها نتایج مثبتی را به همراه داشته است. به دلیل وجود ویژگی‌های منحصر به فرد مشاغل پاره وقت و رویکردهای حاکم بر توسعه این نوع مشاغل و احتمال بالای استقبال از آنها توسط زنان، ظرفیت بسیار مناسبی برای بازار کار کشور فراهم خواهد شد، بنابراین باید حداکثر تلاش در رفع محدودیت‌های حقوقی و قانونی آن صورت گیرد. در این راستا گزارش حاضر پیشنهادی در قالب آیین‌نامه توسعه مشاغل پاره وقت در بخش مزد و حقوق‌بگیری خصوصی ارائه می‌نماید. در این آیین‌نامه، ضمن برخورداری زنان از حمایت‌های بیمه‌ای و حقوق بازنشستگی و داوطلبانه بودن، به انعطاف‌پذیری بیشتر بازار کار نیز توجه شده است.

۷.۱. آیین‌نامه اجرایی توسعه اشتغال پاره وقت مزد و حقوق‌بگیری در بخش خصوصی^{۱۱}

در راستای ایجاد انعطاف‌پذیری بیشتر در ساعات کار کارکنان متناسب با نیاز بنگاه، همچنین توسعه اشتغال زنان و جوانان، آیین‌نامه اجرایی توسعه کار پاره وقت با الهام از قانون کار جمهوری اسلامی ایران و قانون تأمین اجتماعی و اسناد بالادستی و همچنین با توجه به مفاد مقاله نامه شماره ۱۷۵ سازمان بین‌المللی کار، با رویکرد فراهم سازی زمینه‌های توسعه اشتغال تمام وقت و حمایت از حقوق نیروی کار پاره وقت به شرح زیر پیشنهاد می‌گردد:

۱. در این آیین‌نامه اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند:

الف- کارگر پاره وقت: به مزد و حقوق‌بگیری اطلاق می‌شود که ساعات کار عادی وی کمتر از کارگران تمام وقت همان کارگاه بوده و به طور اختیاری این وضعیت کاری را پذیرفته باشد.

ب- کارگاه: منظور همان کارگاه موضوع ماده ۴ قانون کار جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.

۲. افراد تحت شمول این آیین‌نامه تمامی افراد با تابعیت ایرانی بیکار و شاغلان مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی که تمایل به تغییر وضعیت از تمام وقت به پاره وقت را دارند، شامل می‌شود.

۳. مطابق ماده ۳۹ قانون کار، حقوق و مزایای پرداختی به کارگر پاره وقت متناسب با ساعات کاری که انجام می‌دهد، تعیین می‌گردد.

۱۱. این آیین‌نامه می‌تواند در بخش غیردولتی هم به کار برده شود. منظور از بخش غیردولتی، کلیه کارگاه‌های بخش خصوصی و تعاونی و همچنین مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی (موضوع ماده ۵ قانون محاسبات عمومی) می‌باشد.

۴. میزان حق بیمه تأمین اجتماعی کارگران پاره وقت و میزان برخورداری از حمایت‌های این قانون متناسب با ساعات کار انجام شده، خواهد بود.

تبصره ۱: کارگر پاره وقت در صورت پرداخت مابه التفاوت کسورات حق بیمه سهم خود و کارفرما تا میزان تعیین شده برای کارگر تمام وقت مشابه، می‌تواند از کلیه حمایت‌های مقرر در ماده ۳ قانون تأمین اجتماعی به طور کامل برخوردار شود.

تبصره ۲: سازمان تأمین اجتماعی مکلف است با استفاده از مقررات عام قانون تأمین اجتماعی، با دریافت حق بیمه مابه‌التفاوت مدت کارکرد تا سقف یک ماه، به صورت اختیاری، از افراد مشمول این آیین‌نامه، آنان را در برابر تمام یا قسمتی از مزایای قانون تأمین اجتماعی بیمه نماید.

۵. سایر حمایت‌ها از جمله حق داشتن تشکیلات، حق مذاکرات دسته جمعی، حق انجام اقدامات به عنوان نمایندگان کارگران، منع تبعیض در شغل و حرفه، قطع رابطه کاری برای کارگران پاره وقت مشابه کارگران تمام وقت می‌باشد.

۶. تعیین مدت زمان انجام کار پاره وقت بر اساس توافق بین کارگر و کارفرما است اما در هر حال کمتر از ۴۴ ساعت در هفته خواهد بود.

تبصره ۱: توافقات انجام شده بین کارگر و کارفرما مطابق فرم قرارداد کار کتبی خواهد بود که وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تهیه و ابلاغ و نسخه‌ای از آن را برای سازمان تأمین اجتماعی ارسال خواهد نمود.

تبصره ۲: در مورد کارگران شاغلی که با توافق کارفرما به عنوان کارگر پاره وقت تبدیل وضعیت می‌دهند، این تبدیل وضعیت در نوع قرارداد کار آنان به لحاظ موقت یا غیرموقت بودن تغییری ایجاد نخواهد کرد.

۷. کارگر پاره وقت به تناسب ساعات کار از حق مرخصی سالانه، مرخصی استعلاجی و حق استفاده از تعطیلات رسمی بهره‌مند خواهد بود.

۸. کارگر پاره وقت زن مشمول حمایت‌های دوران بارداری (شامل موافقت با مرخصی دوره بارداری و زایمان، خودداری از اخراج وی به دلیل بارداری) بوده و متناسب با مزد دریافتی از مزایای پرداختی دوره مرخصی زایمان برخوردار می‌باشد.

۹. سنوات خدمت برای شاغلین پاره وقت به تناسب زمان کار انجام شده تعیین و پرداخت می‌گردد.

۱۰. معافیت بیمه‌ای سهم کارفرما که در قوانین توسعه‌ای کشور پیش بینی می‌شود، مشمول کارگران پاره وقت جدید نیز خواهد شد.

۱۱. چنانچه کارفرمای بخش خصوصی بخشی از وظایف کاری کارگر تمام وقتی را که تمایل به تبدیل وضعیت کار به صورت پاره وقت داشته و دارای شرایط ذیل باشد، در قالب به‌کارگیری نیروی کار جدید پاره وقت استخدام نماید، مشمول معافیت حق بیمه سهم کارفرما برای نیروی کار جدید پاره وقت می‌گردد.

الف- کارگرانی که حداکثر ۵ سال تا احراز سنوات لازم برای بازنشستگی آنان باقی مانده باشد.

ب- کارگرانی که مجبور به نگهداری از افراد سالمند خانواده (بالای ۷۵ سال سن)، کودکان معلول و یا دارای بیماری‌های صعب‌العلاج می‌باشند (با ارائه مدارک مثبت از سازمان بهزیستی).

ج- کارگران زنی که بعد از اتمام مرخصی زایمان به مدت ۲ سال نیازمند مراقبت و نگهداری بیشتر از نوزاد خود می‌باشند.

تبصره ۱: این معافیت در صورت قطع رابطه کاری کارگر تبدیل وضعیت یافته از تمام وقت به پاره وقت با بنگاه مشمول، برداشته خواهد شد.

تبصره ۲: سنوات خدمت شاغلین تبدیل وضعیت یافته در بندهای (الف) و (ج) به شرط پرداخت دو سوم (۲/۳) از کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق دریافتی و شاغلین بند (ب) به شرط پرداخت یک سوم (۱/۳) از کسورات یاد شده در دوره اشتغال پاره وقت، از لحاظ حقوق بازنشستگی در حکم کارگران تمام وقت محسوب می‌شوند. باقیمانده نسبت یاد شده توسط دولت تأمین و به سازمان تأمین اجتماعی پرداخت خواهد شد.

تبصره ۳: چنانچه شاغل تبدیل وضعیت یافته بندهای (ب) و (ج) با توافق کارفرما مجدداً به وضعیت کار تمام وقت مطابق با شرایط قبلی خود برگردد، در صورت تمدید قرارداد کارگر پاره وقت جدید، معافیت‌های یاد شده این ماده تا سقف ۳ سال پایدار خواهد بود.

۱۲. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موظف است منابع مالی مورد نیاز این آیین‌نامه را در بودجه سنواتی پیش‌بینی نماید.

۱۳. در مواردی که در این آیین‌نامه بدان اشاره نشده است، قوانین کار و تأمین اجتماعی بر آن حاکم می‌باشد.

۱۴. ضوابط و صلاحیت رسیدگی به اختلافات بین کارگر و کارفرمای موضوع این آیین‌نامه، مطابق قوانین و مقررات کار و تأمین اجتماعی خواهد بود.

این آیین‌نامه مشتمل بر ۱۴ ماده و ۷ تبصره بوده و به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

۸. منابع

- آذربایجانی مسعود (۱۳۸۸)، "عدالت جنسیتی و اشتغال زنان"، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، دوره دوازدهم، شماره ۴۶، صفحات ۱۱۶-۸۱.
- امینی علیرضا و زهره حجازی آزاد (۱۳۸۸)، "اشتغال پاره وقت و مشارکتی به عنوان راهکاری مؤثر در کاهش بیکاری زنان"، اشتغال زنان (مجموعه مقالات و گفت‌وگوها)، مرکز امور زنان و خانواده ریاست جمهوری، دفتر مطالعات و تحقیقات زنان، تهران.
- امینی علیرضا (۱۳۸۳)، رویکرد جنسیتی به عدم تعادل‌های بازار کار"، پژوهش زنان (فصلنامه مرکز مطالعات و تحقیقات زنان دانشگاه تهران)، دوره ۲، شماره ۱، صفحات ۱۴۶-۱۳۳.
- امینی علیرضا و فهیمه غنی‌زاده (۱۳۸۹)، "تحلیل عوامل مؤثر بر اشتغال زنان: مطالعه موردی کارگاه‌های صنعتی ایران"، فصلنامه اقتصاد دانش‌بنده علوم اقتصادی و سیاسی دانشگاه شهید بهشتی، دوره جدید، سال اول، شماره دوم.
- امینی علیرضا و علیرضا فرهادی کیا (۱۳۹۳)، "رابطه رشد با اشتغال در بخش‌های اقتصادی ایران با نگاهی به برنامه ششم توسعه"، اولین کنفرانس اقتصاد ایران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران.
- امینی علیرضا و علیرضا فرهادی کیا (۱۳۹۴)، "پیش‌بینی عرضه نیروی کار، اشتغال و سرمایه گذاری مورد نیاز"، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، دفتر برنامه‌ریزی و مدیریت اقتصاد کلان.
- تاج مزینانی علی اکبر و زینب یاسری (۱۳۹۲)، "بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران"، مطالعات راهبردی زنان، سال پانزدهم، شماره ۵۹، صفحات ۵۸-۷.
- رضانی فرزانه طاهره (۱۳۸۵)، "انعطاف‌پذیری بازار کار و اشتغال پاره وقت"، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، تهران.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۴)، سند برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ج.ا.ایران، مرکز اسناد، مدارک و انتشارات، چاپ اول.
- شربتیان محمد حسن (۱۳۸۸)، "بررسی ابعاد و موانع اجتماعی اشتغال زنان"، پیک نور، دوره ۷، شماره ۳، صفحات ۹۵-۸۵.
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.
- قانون کار جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۹.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۵ و ۱۳۹۰)، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۵، ۱۳۹۱ و ۱۳۹۳)، نتایج آمارگیری نیروی کار.
- مرکز آمار ایران (۱۳۹۳)، "تعاریف و مفاهیم استاندارد آماری برای استفاده در طرح‌ها و گزارش‌های آماری"؛ ویرایش سوم.
- ملک زاده فهیمه (۱۳۹۳)، "تأثیر جنسیت بر اشتغال زنان"، انتشارات جامعه شناسان، تهران.
- موسوی فضل‌الله و کتابیون رهروی (۱۳۸۳)، "بررسی تطبیقی شرایط کار زنان و نوجوانان در کشورهای ژاپن، کره جنوبی، هند، مصر، انگلستان و ایران"، فصلنامه حقوق- مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره ۶۴، صفحات ۲۱۷-۱۸۷.

- نوبخت محمد باقر (اسفند ۱۳۹۰)، "نقش قانون کار، بازار کار و روابط کار در ایران"، مجله کار و جامعه، شماره ۱۴۱، صفحات ۴-۲۱.
- وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی (۱۳۹۳)، گزارش شاخص‌های کلیدی بازار کار در ایران، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی.
- یزدانی محمد (۱۳۸۵)، "بررسی جایگاه زنان در قانون کار ایران با تأکید بر مقوله نامه‌های بین‌المللی کار"، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، معاونت روابط کار.
- Bardasi Elena and Janet C. Gornick (۲۰۰۰)، "Women and Part-Time Employment: Workers' Choices and Wage Penalties in Five Industrialized Countries", Institute for Social and Economic Research (ISER), University of Essex, United Kingdom. Paper number ۱۱.
- Barro Robert and Xavier Sala-i-Marti. (۱۹۹۵), "Economic Growth", New York. McGraw-Hill, Advanced Series in Economic.
- Corral Antonio and Inigo Isusi (۲۰۰۵)، "Part-time work in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions", Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Fagan Collette (۲۰۰۴)، "Gender and Working-Time in Industrialized Countries: Practices and Preferences" in J. Messenger (ed.): Finding the Balance Working-Time and Workers' Needs and Preferences in Industrialized Countries, pp. ۱۰۸- ۴۶, Routledge/ London: The Institute for Labor Studies of the International Labor Organization.
- Falzone Joseph S. (۲۰۰۰)، "Labor Market Decisions of Married Women: With Emphasis on Part-time Employment", International Advances in Economic Research, vol. ۶, Issue ۴, pp. ۶۶۲- ۶۷۱.
- Gasparini Giovanni, Gnes Parent-Thirion, Mia Latta and Mathieu de Nanteuil (۲۰۰۰)، "Full-Time or Part-Time Work: Realities and Options", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Ireland.
- Hakim Catherine (۱۹۹۸)، "Developing Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory", The British Journal of Sociology, Vol. ۴۹, No. ۱, pp. ۱۳۷- ۱۴۳.
- ILO (۱۹۹۴)، "Convention ۱۷۵ and Recommendation ۱۸۲ Concerning Part-Time Work", Geneva.
- ILO (۱۹۹۷)، "Part-time Work: Solution or trap?" International Labor Review, Vol. ۱۳۶, No. ۴, Geneva.
- ILO (۲۰۰۵)، "Key Indicators of the Labor market (KILM)", Chapter ۳, Kilm.
- ILO (۲۰۱۴)، "In Search of Good Quality Part-Time Employment", Conditions of Work and Employment Series No. ۴۳.
- McPherson Mervyl (۲۰۰۵)، "Part-Time Work and Productivity: Trends and Initiatives, A life Course Approach", Equal Employment Opportunities Trust, New Zealand.
- Nelson Richard & Edmund Phelps (۱۹۶۶)، "Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth", American Economic Review, Vol. ۵۶, pp. ۶۹-۷۵.
- Polachek Solomon William and W. Stanley Siebert (۱۹۹۳)، "The Economics of Earnings", Cambridge University Press.

- Presser Harriet and Wendy Baldwin (۱۹۸۰), "Child Care as a Constraint on Employment: Prevalence, Correlates, and Bearing on the Work and Fertility Nexus", American Journal of Sociology, Vol. ۸۵, No. ۵, pp. ۱۲۰۲-۱۲۱۳.
- Romer Paul.M. (۱۹۹۰)."Endogenous Technological Change", Journal of Political Economy, vol ۹۸, No ۵, part ۲, pp. ۷۱-۱۰۲.

پیوست یک. تعریف مفاهیم^{۱۲}

اشتغال ناقص^{۱۳}: وضعیتی که در آن امکان به‌کارگیری یا بهره‌برداری از تمامی استعدادها، ظرفیت‌ها و یا توانایی‌های فرد فراهم نباشد و شامل اشتغال ناقص زمانی، اشتغال ناقص مهارتی و اشتغال ناقص درآمدی است. (۱۳۹۱)

اشتغال ناقص درآمدی: وضعیتی که شاغل طی دوره زمانی مرجع نسبت به شاغلان با موقعیت شغلی مشابه از درآمد کمتری برخوردار باشد و خواهان و آماده برای تغییر شرایط شغلی خود باشد. (۱۳۹۱)

اشتغال ناقص زمانی: وضعیتی که فرد در طی دوره زمانی مرجع، حاضر در سر کار یا غایب موقت از محل کار بوده، به دلایل اقتصادی نظیر رکود کاری، پیدا نکردن کار با ساعت کار بیشتر، قرار داشتن در فصل غیر کاری و ... کمتر از ساعت قانونی کشور (۴۴ ساعت) کار کرده و خواهان و آماده برای انجام کار اضافی در زمان مرجع باشد. (۱۳۹۱)

اشتغال ناقص مهارتی: وضعیتی که طی دوره زمانی مرجع از مهارت‌های شغلی فرد شاغل استفاده کامل به‌عمل نمی‌آید و شاغل به منظور بهره‌برداری بیشتر از مهارت‌های شغلی خود خواهان و آماده تغییر شرایط شغلی است. (۱۳۹۱)

ساعات اضافه کاری^{۱۴}: بخشی از ساعات کار واقعی که شاغل طی دوره زمانی مرجع بیش از ساعات کار قراردادی به صورت بامزد یا بدون مزد کار کرده است. برای شاغلانی که ساعت کار قراردادی ندارند معیار ساعات اضافه کاری، ساعت کار معمول است. (۱۳۹۲)

ساعات غیبت از کار^{۱۵}: بخشی از ساعات کار قراردادی است که در آن شاغل طی دوره زمانی مرجع اقدام به ترک موقت کار کرده است. برای شاغلانی که ساعت کار قراردادی ندارند، معیار ساعات غیبت از کار، ساعت کار معمول است. (۱۳۹۲)

۱۲. تعاریف برگرفته از سه منبع زیر است:

- مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳، "تعاریف و مفاهیم استاندارد آماری برای استفاده در طرح‌ها و گزارش‌های آماری"؛ ویرایش سوم.

- مرکز آمار ایران، ۱۳۹۳، "نتایج آمارگیری نیروی کار".

- ILO (۱۹۹۴)، "Convention ۱۷۵ and Recommendation ۱۸۲ Concerning Part-Time Work", Geneva

۱۳. Underemployment

۱۴. Overtime Hours of Work

۱۵. Absence from Work

ساعات کار پرداختی^{۱۶}: ساعات کاری است که به ازای آن مزد و حقوق بگیران طی دوره زمانی مرجع مزد یا حقوق نقدی یا غیرنقدی دریافت می‌کنند خواه به فعالیت شغلی پرداخته یا ترک موقت از شغل داشته باشند. در مورد خوداشتغالان ساعات کار پرداختی، معادل ساعات کار واقعی است. (۱۳۹۲)

ساعات کار قراردادی^{۱۷}: ساعات کاری است که در آن، مزد و حقوق بگیران و گروهی از خوداشتغالان طی دوره زمانی مرجع بر اساس قرارداد شفاهی یا کتبی یا توافقات ضمنی موظف به انجام وظایف شغلی خود می‌باشند. (۱۳۹۲)

ساعات کار متعارف^{۱۸}: ساعات کاری است که شاغل طی دوره زمانی مرجع از طریق تعیین میزان ساعات کار بر حسب قوانین و مقررات، توافقی‌های دسته جمعی و یا حکم داوری به انجام وظایف شغلی خود می‌پردازد. (۱۳۹۲)

ساعت کار: مدت زمانی که شاغل به انجام فعالیت‌های شغلی خود بر اساس برنامه‌ریزی‌های انجام شده می‌پردازد. (۱۳۹۱)

ساعت کار عادی: رجوع شود به ساعت کار متعارف. (۱۳۹۱)

ساعت کار واقعی: ساعت کاری که شاغل طی دوره زمانی مرجع در محل کار خود حاضر بوده یا خارج از محل کار به فعالیت‌های شغلی و یا فعالیت‌های مرتبط با آن می‌پردازد. (۱۳۹۱)

کار پاره وقت: براساس کنوانسیون ۱۷۵ سازمان بین‌المللی کار (ILO 1994)، کار پاره وقت به این صورت تعریف شده است؛ هر فرد شاغلی که ساعت نرمال کارش در مقایسه با همکار تمام وقتش کمتر باشد. از آنجایی که ساعت کار نرمال بر اساس نوع شغل یا فعالیت و در کشورهای مختلف متفاوت است، این تعریف در کشورهای مختلف و برای فعالیت‌های متفاوت، قابل استفاده است.

۱۶. Hours Paid for

۱۷. Contractual Hours of Work

۱۸. Normal Hours of Work

کارکن فامیلی بدون مزد و حقوق^{۱۹}: فردی که برای یکی از اعضای خانواده خود که با وی نسبت خویشاوندی دارد، کار می‌کند و از این بابت مزد و حقوق دریافت نمی‌کند. (۱۳۸۴)

کارکن مستقل: فردی که برای انجام فعالیت شغلی خود مزد و حقوق بگیری را در استخدام ندارد و خود نیز مزد و حقوق دریافت نمی‌کند. (۱۳۹۱)

کارکنان بدون مزد و حقوق: مالکان و شرکای فعال، کارکنان فامیلی بدون مزد و کارآموزانی که در ازای کار خود مزد و حقوق دریافت نمی‌کنند. (۱۳۷۹)

کارکنان مزد و حقوق بگیر: کارکنانی که در کارگاه به صورت تمام وقت یا پاره وقت کار می‌کنند و در ازای آن مزد و حقوق دریافت می‌دارند. (۱۳۷۹)

گروه‌های عمده شغلی: تمامی مشاغل موجود در کشور مطابق با استاندارد بین‌المللی مشاغل (ISCO) که در ۱۰ گروه عمده شغلی طبقه‌بندی شده است. (۱۳۹۱)

مزد و حقوق بگیر^{۲۰}: فرد شاغلی که به صورت تمام وقت یا پاره وقت کار می‌کند و در ازای آن مزد و حقوق (اعم از نقدی یا غیرنقدی) دریافت می‌کند. (۱۳۹۱)

مزد و حقوق بگیر بخش خصوصی: مزد و حقوق بگیری که از افراد یا مؤسسات خصوصی مزد و حقوق دریافت می‌کند. (۱۳۷۹)

مزد و حقوق بگیر بخش عمومی: مزد و حقوق بگیری که از وزارتخانه‌ها، مؤسسات، سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و نهادهای انقلاب اسلامی و همچنین دیگر مؤسسات عمومی مانند شهرداری‌ها مزد و حقوق دریافت می‌کند. (۱۳۷۹)

۱۹. Unpaid Family Worker

۲۰. Wage/Salary Earners

مقدار اشتغال ناقص: مجموع ساعت کار اضافی است که افراد دارای اشتغال ناقص زمانی تمایل به انجام آن (تا سقف ۴۴ ساعت) دارند.

مشاغل مشارکتی: به مشاغلی گفته می‌شود که دو یا چند نفر با هماهنگی یکدیگر مسئولیت‌های یک شغل را بر عهده می‌گیرند، به گونه‌ای که هر نفر بخشی از هفته در سر کار حاضر می‌شود، یعنی اشتغال هر فرد به صورت پاره وقت است.

نرخ اشتغال: عبارت است از نسبت جمعیت شاغل به جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، ضرب در ۱۰۰.

$$\text{نرخ اشتغال} = \frac{\text{جمعیت شاغل}}{\text{جمعیت فعال}} \times 100$$

نرخ اشتغال ناقص: عبارت است از نسبت جمعیت دارای اشتغال ناقص به جمعیت فعال (شاغل و بیکار)، ضرب در ۱۰۰.

$$\text{نرخ اشتغال ناقص} = \frac{\text{جمعیت دارای اشتغال ناقص}}{\text{جمعیت فعال}} \times 100$$

پیوست دو. پیش‌بینی جمعیت شاغل به تفکیک بخش‌های اقتصادی در برنامه ششم توسعه

در این قسمت با استفاده از نتایج مطالعه آمینی و فرهادی‌کیا (۱۳۹۳) به پیش‌بینی اشتغال به تفکیک بخش‌های اقتصادی طی برنامه ششم توسعه پرداخته می‌شود. بر اساس دیدگاه‌های نظری موجود در حوزه تقاضای نیروی کار و با توجه به مطالعات تجربی و شرایط اقتصادی کشور، شکل کلی الگوی تجربی اشتغال به صورت زیر تصریح شده است:

$$\begin{aligned} \ln L_t = & \sum_{i=1}^p \alpha_i \cdot \ln L_{t-i} + \sum_{j=0}^{q_1} \beta_{1j} \cdot \ln Y_{t-j} + \sum_{j=0}^{q_2} \beta_{2j} \cdot \ln \left(\frac{K}{L}\right)_{t-j} + \\ & + \sum_{j=0}^{q_3} \beta_{3j} \cdot \ln TFP_{t-j} + \eta \cdot X_t + \varepsilon_t \end{aligned}$$

در رابطه بالا، علامت‌های اختصاری L ، Y و K به ترتیب بیانگر تعداد شاغلین^{۲۱} (یا تقاضای نیروی کار)، میزان ارزش افزوده واقعی (یا به قیمت ثابت) و مقدار موجودی سرمایه هستند. متغیر توضیحی K/L و TFP مندرج در رابطه مذکور نیز به ترتیب نشان‌دهنده شاخص سرمایه‌بری (نسبت سرمایه به کار) و بهره‌وری کل عوامل تولید بخشی می‌باشد. بهره‌وری کل عوامل تولید از حاصل تقسیم ارزش افزوده بر شاخص مقداری نیروی کار و سرمایه به دست می‌آید. برای محاسبه شاخص مقداری نیروی کار و سرمایه از شاخص مقداری دیویژیا^{۲۲} استفاده می‌شود. این شاخص نشان‌دهنده متوسط ارزش افزوده به ازای هر واحد نهاده ترکیبی نیروی کار و سرمایه است. هرچه رشد این شاخص افزایش یابد، سهم بهره‌وری در رشد تولید بیشتر شده و قابلیت بهره‌گیری از ظرفیت‌های موجود اقتصاد افزایش می‌یابد. گفتنی است، ارتقای بهره‌وری کل عوامل در اثر عواملی مانند ارتقای فناوری، سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی رخ می‌دهد (نلسون و فلیس^{۲۳}، رومر^{۲۴}، بارو و سالایی مارتین^{۲۵}). انتظار می‌رود با افزایش سرمایه انسانی و پیشرفت فناوری، برای تولید مقدار معین محصول، به نیروی کار کمتری نیاز می‌باشد.

اولین متغیر سمت راست رابطه مذکور، متغیر وابسته با وقفه زمانی p را نشان می‌دهد. ضمن این‌که، به نوعی ساز و کار تعدیل تقاضای نیروی کار (حالت عدم تعادل و رقابت ناقص) را نیز بیان می‌کند.

همچنین بردار x بیانگر سایر متغیرهای برون‌زا مانند متغیرهای مجازی روند و مانند آن است که متناسب با ویژگی‌های هر بخش مد نظر قرار می‌گیرد. شایان ذکر است که کاربرد متغیرهای مجازی در الگوی اقتصادسنجی یاد شده به منظور لحاظ کردن مواردی نظیر شوک‌های نفتی، وقوع جنگ تحمیلی، تغییرات ساختاری اقتصاد و اختلال‌های آماری در نظر گرفته

۲۱. در اقتصاد ایران فرض شده است که میزان شاغلین برابر با تقاضای نیروی کار کلیه بنگاه‌های اقتصادی (در اینجا در سطح کلان) است.

۲۲. Divisia Index

۲۳. Nelson and Phelps (۱۹۶۶).

۲۴. Romer (۱۹۹۰).

۲۵. Barro and Sala-i-Martin (۱۹۹۵).

می‌شود. همچنین متغیرهای مورد نظر به صورت لگاریتمی (Ln) در نظر گرفته شده‌اند که تغییرات لگاریتم متغیر در طول زمان بیانگر نرخ رشد می‌باشد.

برآورد الگوهای اشتغال در بخش‌های اقتصادی، به روش الگوی پویای خود توضیح با وقفه‌های گسترده^{۲۶} می‌باشد. بدیهی است که در هر بخش الگوی بلند مدت متناظر و الگوی تصحیح خطای^{۲۷} مربوط به الگوی مذکور نیز برآورد شده است. دوره زمانی برآورد (یا تخمین) الگو، سال‌های ۱۳۵۳ الی ۱۳۹۰ با توجه به اطلاعات در دسترس متغیرهای مورد نظر می‌باشد.

ضرایب بلندمدت تعادلی متناظر با الگوی برآوردی اشتغال بخش‌ها به روش $ARDL$ ، در جدول ۲۰ ارائه شده است.^{۲۸} همان‌طوری که ملاحظه می‌شود کشش تولیدی اشتغال در تمامی بخش‌های اقتصادی مثبت و از نظر آماری معنادار و مطابق انتظار نظری است. کشش اشتغال نسبت به سرمایه سرانه در تمامی بخش‌های اقتصادی منفی و از نظر آماری معنادار است و بیانگر تأثیر منفی هزینه نسبی استفاده از نیروی کار بر اشتغال است. متغیر بهره‌وری کل عوامل نیز در قالب تأثیرات فناوری بر اشتغال بخش‌های کشاورزی، صنعت، آب، برق و گاز و سایر خدمات (به جز حمل و نقل و ارتباطات) تأثیر منفی و معناداری دارد.

جدول ۲۰. نتایج برآورد الگوی پویای بلندمدت توابع اشتغال بخشی در دوره ۱۳۵۳-۱۳۹۰

سایر خدمات	ارتباطات	حمل و نقل	ساختمان	آب و برق و گاز	صنعت	معدن	نفت و گاز	کشاورزی	
۰/۹۹ (۷۰۷)	۰/۲ (۶/۳)	۰/۹۶ (۸/۳)	۰/۲۸ (۴/۲)	۰/۹۹ (۱۴۲)	۱ (۳۰۸)	۰/۷ (۱۰/۶)	۰/۱۳ (۳/۴)	۰/۷۳ (۱۰)	متغیر لگاریتم ارزش افزوده به قیمت ثابت ۱۳۸۳
-۰/۵ (-۱۱۲)	-۰/۷ (-۷/۴)	-۱/۸ (-۴/۱)	-۰/۶۶ (-۱۱/۸)	-۰/۶۸ (-۳۵)	-۰/۵۴ (-۱۱۴)	-۰/۹ (-۵/۴)	-۰/۱۶ (-۵/۵)	-۰/۲ (-۵/۳)	متغیر لگاریتم نسبت موجودی سرمایه به اشتغال
-۰/۹۹ (-۶۵۱)				-۰/۹۹ (-۵۴)	-۱ (-۱۶۵)			-۰/۷ (-۹/۲)	متغیر لگاریتم بهره‌وری کل عوامل تولید
۰/۰۳ (۱/۴)	۹/۵ (۳۴/۱)	۱/۷ (۱/۴)	۸/۸ (۱۳/۷)	۰/۰۷ (۰/۷)	-۰/۰۹ (-۱/۸)	۴/۱ (۶/۹)	۹/۴ (۲۰)	۴/۲ (۳/۸)	عرض از مبدأ

منبع: محاسبات تحقیق بر اساس مطالعه امینی و فرهادی کیا (۱۳۹۳).

* اعداد داخل پرانتز مقدار آماره t می‌باشد. اگر میزان این آماره بیش از ۱/۸ باشد، ضریب برآورد شده معنادار است.

۲۶. Autoregressive Distributed Lags (ARDL)

۲۷. Error Correction Model

۲۸. برای اطلاع از جزئیات بیشتر در مورد نتایج برآورد الگوی پویای کوتاه مدت و الگوی تصحیح خطا به مطالعه امینی و فرهادی کیا (۱۳۹۳) مراجعه شود.

در ادامه، با استفاده از توابع اشتغال بلندمدت، اشتغال در برنامه ششم توسعه پیش‌بینی می‌شود. برای هدف‌گذاری متغیرهای مستقل از اهداف مندرج در لایحه برنامه ششم توسعه استفاده می‌گردد که در جدول ۲۱ ارائه شده است. مهمترین هدف دستیابی به رشد اقتصادی ۸ درصد است.

جدول ۲۱. هدف‌گذاری متغیرهای مستقل توابع اشتغال در برنامه ششم توسعه (درصد)

عنوان	کشاورزی	نفت و گاز	معدن	صنعت	آب و برق و گاز	ساختمان	حمل و نقل	ارتباطات	سایر خدمات	کل اقتصاد
متوسط رشد سالانه ارزش افزوده	۵/۰	۹/۳	۸/۸	۹/۳	۸/۳	۶/۴	۸/۳	۱۹/۴	۵/۸	۸/۰
متوسط رشد سالانه سرمایه سرانه	۲/۰	۱/۹	۱/۶	۲/۱	-۰/۳	۱/۱	۱/۸	۱/۸	۰/۸	۱/۷
متوسط رشد سالانه بهره‌وری کل عوامل	۲/۳	۵/۰	۲/۷	۴/۵	۲/۴	۲/۲	۲/۳	۷/۵	۰/۶	۲/۸

منبع: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۹۴.

نتایج حاصل از پیش‌بینی اشتغال به تفکیک بخش‌های اقتصادی در جدول ۲۲ ارائه شده است. بر اساس اهداف تعیین شده برای متغیرهای مستقل توابع اشتغال، میزان اشتغال کشور از ۲۲۵۱۷ هزار نفر در سال ۱۳۹۴ (سال پایه برنامه ششم توسعه) به ۲۶۶۶۲ هزار نفر در سال ۱۳۹۹، خواهد رسید. به عبارت دیگر، بر اساس شرایط هدف‌گذاری شده برای اقتصاد ایران، متوسط سالانه خالص ایجاد اشتغال حدود ۸۲۸ هزار خواهد بود^{۲۹} و متوسط رشد سالیانه اشتغال ۳/۴ درصد خواهد بود. بنابراین، با توجه به هدف‌گذاری رشد اقتصادی به میزان ۸ درصد در سال، متوسط رشد سالانه بهره‌وری نیروی کار حدود ۴/۶ درصد خواهد بود.

بر اساس پیش‌بینی انجام شده در خصوص خالص اشتغال ایجاد شده در بخش‌های اقتصادی، فعالیت‌های اشتغال‌زا به ترتیب عبارتند از سایر خدمات (شامل فعالیت‌های بازرگانی، رستوران و هتل‌داری، خدمات مؤسسات پولی و بانکی، خدمات مستغلات و خدمات تخصصی و خدمات عمومی، شخصی و خانگی)، صنعت، حمل و نقل، کشاورزی و ساختمان. فعالیت‌های نفت و گاز، معدن، آب، برق و گاز و ارتباطات به دلیل سرمایه‌بر بودن و سهم ناچیز آنها در اشتغال کشور، اشتغال‌زا نمی‌باشند و باید سرمایه‌گذاری در این بخش‌ها با رویکرد ایجاد زیرساخت‌های اقتصادی و ارتقای فن‌آوری و بهره‌وری صورت گیرد.

۲۹. بر اساس پیش‌بینی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، این رقم ۹۵۵ هزار می‌باشد و تفاوت دو برآورد مربوط به روش استفاده شده برای پیش‌بینی است.

جدول ۲۲. پیش بینی اشتغال و خالص فرصت‌های شغلی ایجاد شده در برنامه ششم توسعه (هزار نفر)

عنوان	کشاورزی	نفت و گاز	معدن	صنعت	آب و برق و گاز	ساختمان	حمل و نقل	ارتباطات	سایر خدمات	کل
برآورد اشتغال ۱۳۹۴	۴۰۳۰	۸۳	۷۱	۳۹۷۸	۲۵۷	۳۲۱۳	۲۰۹۸	۲۸۵	۸۵۰۲	۲۲۵۱۷
پیش بینی اشتغال ۱۳۹۹	۴۳۸۶	۸۷	۹۱	۴۸۰۸	۳۴۵	۳۴۴۳	۲۵۴۸	۳۲۳	۱۰۶۳۰	۲۶۶۶۲
متوسط سالانه خالص ایجاد اشتغال در برنامه ششم توسعه	۷۱/۳	۰/۸	۴/۰	۱۶۵/۹	۱۷/۶	۴۶/۱	۹۰/۰	۷/۷	۴۲۵/۶	۸۲۸/۹
متوسط رشد سالانه اشتغال در دوره برنامه ششم توسعه	۱/۷	۰/۹	۵/۱	۳/۹	۶/۱	۱/۴	۴/۰	۲/۵	۴/۶	۳/۴

منبع: ارقام سال ۱۳۹۴ برآورد سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور و ارقام سال ۱۳۹۹ پیش‌بینی تحقیق حاضر است.