تهران
پایتخت
تجارت
ایران



وضعیت اشتغال زنان در ایران

تحولات و چالش‌های بازار کار

۱۴۰۴-۱۳۹۴

معاونت مطالعات اقتصادی و آینده پژوهی

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران

وضعیت اشتغال زنان در ایران

تحولات، سازوکارها و چالش‌های بازار کار زنان در دهه ۱۳۹۴-۱۴۰۴

تهیه‌کننده: شراره کامرانی

از طریق پست الکترونیکی زیر می‌توانید پیشنهادها و نظرات اصلاحی خود را به واحد مربوطه منعکس نمایید:

economic_research@tccim.ir

مواضع این گزارش،الزاما مواضع اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران نیست.

استفاده از مطالب این گزارش با ذکر منبع بلامانع است.

آذر ۱۴۰۵

Executive Summary

Women's employment in Iran during 2015–2025 (1394–1404 in the Iranian calendar) remained marked by a persistent gap between women's expanding human capital and their economic participation. Women's labor force participation increased from 14.4% in 2015 to 17.6% in 2018, but declined to 13.4% by 2025, compared with 67.9% for men, leaving a gender gap of 54.5 percentage points.This low participation persisted despite substantial educational advancement. In 2025, approximately 7.3 million women had higher education, of whom about 4.8 million (66.6%) were outside the labor force. The share of highly educated women among employed women increased from 38.7% in 2015 to 50.6% in 2025, while their unemployment rate remained 18.1% and they accounted for 63.5% of all unemployed women.The transition from education to employment is therefore a central constraint. Women's growing educational attainment has not been matched by sufficient labor-market demand, particularly in industrial, technical, and professional fields. Among highly educated employed women, 53.8% worked in education, health, and social work, compared with 9.9% in manufacturing and 4.4% in professional, scientific, and technical activities.Employment quality is another dimension of the problem. Of the 3,766,177 employed women in 2025, 53.2% were in informal employment. The share of services in women's employment increased from 53.5% in 2015 to 64.8% in 2025, while the industrial share declined slightly from 23.8% to 23.2%, indicating limited expansion of women's employment in productive and industrial sectors.Family responsibilities constitute a major barrier to labor-market entry and continuity. In 2025, 79.2% of women aged 15 and over outside the labor force who were not seeking work cited personal or family responsibilities. Among unemployed women with previous work experience, however, low income was the most frequently reported reason for leaving their previous job, accounting for 38.9% of cases.Regional disparities are also substantial. In 2024, women's participation rate ranged from 25.41% in Zanjan to 7.90% in Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad. In rural areas, the range was even wider, from 30.7% in Zanjan to 4.60% in Markazi Province, indicating the importance of local economic structures and employment opportunities.Overall, the evidence shows that women's employment is constrained at several interconnected stages: conversion of human capital into labor force participation, transition from education to employment, recruitment and retention, re-entry after career interruptions, and professional advancement.Accordingly, effective policy requires an integrated approach addressing education-to-employment pathways, women's participation in industry and technical occupations, firms' demand for female labor, compatibility between employment and family responsibilities, institutional hiring costs, retention and re-entry, and employment quality.For the private sector, this means moving beyond the role of passive employer toward active participation in identifying skill requirements, developing entry pathways for women—particularly graduates in technical and engineering fields—and creating sustainable employment and career-development opportunities in firms and productive sectors.

خلاصه مدیریتی

اشتغال زنان در ایران طی دهه ۱۳۹۴–۱۴۰۴، در شرایطی که سطح تحصیلات و سرمایه انسانی زنان افزایش یافته، همچنان با شکاف عمیق میان ظرفیت انسانی و حضور اقتصادی آنان مواجه بوده است. نرخ مشارکت اقتصادی زنان از ۱۴.۴ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۱۷.۶ درصد در سال ۱۳۹۷ افزایش یافت، اما این روند پایدار نماند و در سال ۱۴۰۴ به ۱۳.۴ درصد رسید؛ در همین سال نرخ مشارکت مردان ۶۷.۹ درصد بود و شکاف مشارکت دو جنس به ۵۴.۵ واحد درصد رسید. بنابراین مسئله اشتغال زنان را نمی‌توان صرفا به کمبود فرصت شغلی تقلیل داد؛ بخش بزرگی از زنان اساسا وارد نیروی کار نمی‌شوند.این وضعیت در شرایطی رخ داده است که سرمایه انسانی زنان به‌طور قابل‌توجهی افزایش یافته است. در سال ۱۴۰۴ حدود ۷.۳ میلیون زن دارای تحصیلات عالی بوده‌اند که حدود ۴.۸ میلیون نفر، معادل ۶۶.۶ درصد، خارج از نیروی کار قرار داشته‌اند. سهم زنان دارای تحصیلات عالی در میان زنان شاغل نیز از ۳۸.۷ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۵۰.۶ درصد در سال ۱۴۰۴ رسیده است. با این حال، نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات عالی ۱۸.۱ درصد بوده و این گروه ۶۳.۵ درصد از کل زنان بیکار را تشکیل داده‌اند. بنابراین افزایش آموزش زنان، بدون ایجاد مسیر مؤثر از آموزش به بازار کار و افزایش ظرفیت جذب نیروی متخصص زن، به‌تنهایی به مشارکت اقتصادی منجر نشده است.

ساختار اشتغال نیز محدودیت‌هایی را در مسیر استفاده از این سرمایه انسانی نشان می‌دهد. در سال ۱۴۰۴ تعداد زنان شاغل ۳٬۷۶۶٬۱۷۷ نفر بوده که ۵۳.۲ درصد آنان در اشتغال غیررسمی قرار داشته‌اند. سهم خدمات از اشتغال زنان از ۵۳.۵ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۶۴.۸ درصد در سال ۱۴۰۴ افزایش یافته، در حالی که سهم صنعت از ۲۳.۸ به ۲۳.۲ درصد رسیده است. در میان زنان شاغل دارای تحصیلات عالی، ۵۳.۸ درصد در آموزش و سلامت و مددکاری اجتماعی متمرکز بوده‌اند، در حالی که سهم ساخت و تولید ۹.۹ درصد و فعالیت‌های حرفه‌ای، علمی و فنی ۴.۴ درصد بوده است. این الگو نشان می‌دهد که افزایش سرمایه انسانی زنان هنوز به همان نسبت به حضور آنان در بخش‌های صنعتی، فنی و مولد اقتصاد تبدیل نشده است.

مسئولیت‌های خانوادگی نیز یکی از مهم‌ترین نقاط گسست میان زنان و بازار کار است. از میان زنان ۱۵ ساله و بیشتر خارج از نیروی کار در سال ۱۴۰۴، ۷۹.۲ درصد مسئولیت‌های شخصی یا خانوادگی را علت عدم جست‌وجوی کار اعلام کرده‌اند. در عین حال، در میان زنان بیکار دارای سابقه اشتغال، درآمد پایین با ۳۸.۹ درصد مهم‌ترین علت ترک شغل قبلی بوده است. بنابراین هم تصمیم ورود به بازار کار و هم تداوم اشتغال زنان تحت تأثیر هم‌زمان مسئولیت‌های خانوادگی، کیفیت فرصت‌های شغلی و شرایط اقتصادی اشتغال قرار دارد.

تفاوت‌های منطقه‌ای نیز نشان می‌دهد که الگوی مشارکت زنان در کشور یکسان نیست. در سال ۱۴۰۳ نرخ مشارکت زنان در استان زنجان ۲۵.۴۱ درصد و در کهگیلویه و بویراحمد ۷.۹۰ درصد بوده است. در مناطق روستایی این دامنه تفاوت بیشتر است؛ نرخ مشارکت زنان روستایی در زنجان ۳۰.۷ درصد و در استان مرکزی ۴.۶۰ درصد بوده است. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد ساختار اقتصادی محلی، نوع فعالیت‌های تولیدی و کشاورزی، خوداشتغالی و ظرفیت بخش خدمات و بنگاه‌ها در شکل‌گیری مشارکت زنان اهمیت دارد.

برآیند یافته‌های گزارش نشان می‌دهد که مسئله اشتغال زنان در ایران در یک نقطه واحد قرار ندارد، بلکه در زنجیره‌ای از مراحل شامل تبدیل سرمایه انسانی به مشارکت، گذار از آموزش به اشتغال، جذب در بنگاه، ماندگاری، بازگشت پس از وقفه و ارتقای حرفه‌ای شکل می‌گیرد. از این رو، سیاستگذاری باید هم‌زمان بر اتصال آموزش به بازار کار، توسعه اشتغال زنان در صنعت و مشاغل فنی، افزایش ظرفیت تقاضای بنگاه‌ها، سازگار کردن اشتغال با مسئولیت‌های خانوادگی، کاهش هزینه نهادی استخدام زنان، حفظ و بازگشت سرمایه انسانی و ارتقای کیفیت اشتغال متمرکز شود. در این میان، مشارکت مستقیم بخش خصوصی و تشکل‌های اقتصادی در شناسایی نیازهای مهارتی، ایجاد مسیرهای ورود زنان به بنگاه‌ها و طراحی الگوهای اشتغال پایدار، جزء مهم سیاست اشتغال زنان است.

فهرست

مقدمه و بیان مسئله ۷
چارچوب تحلیلی ۸
مقایسه بین‌المللی مشارکت اقتصادی زنان ۱۰
ایران در مقایسه با کشورهای عضو G7 ..... ۱۰
تجربه آذربایجان: مشارکت نسبتا بالای زنان و تداوم تفکیک جنسیتی در بازار کار ۱۲
تجربه عربستان سعودی: جهش مشارکت اقتصادی زنان در پی اصلاحات نهادی و تحول بازار کار ۱۴
تجربه ترکیه: افزایش تدریجی مشارکت اقتصادی زنان در بستر تحول ساختاری و کاهش محدودیت‌های ورود به بازار کار ۱۶
شواهد پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان در ایران ۱۸
جمع‌بندی شواهد پژوهشی و تبیین خلاهای پژوهشی ۲۰
تحولات بازار کار زنان در ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴ ..... ۲۳
سهم زنان از اشتغال رسمی و غیررسمی ۲۷
جایگاه زنان در ساختار اشتغال ۲۹
شکاف میان سرمایه انسانی زنان و مشارکت اقتصادی ۳۰
تمرکز اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی در چند بخش اصلی اقتصاد ۳۵
ساختار اشتغال زنان براساس گروه‌های شغلی و تفاوت‌های شهری ـ روستایی ۳۷
سابقه اشتغال و مدت بیکاری زنان بیکار ۳۸
زمینه‌های خروج زنان از شغل قبلی ۳۹
دلایل عدم جستجوی کار توسط زنان ۴۰
محدود بودن استفاده زنان از حمایت پس از بیکاری ۴۱
روش‌های جستجوی کار توسط زنان بیکار ۴۲
گذار زنان جوان از آموزش به بازار کار ۴۲
وضعیت زنان نه شاغل نه محصل ۴۴
ساختار تقاضای نیروی کار و ظرفیت جذب زنان ۴۵

کیفیت اشتغال و میزان استفاده از ظرفیت نیروی کار زنان ۴۷
اشتغال ناقص زنان ۴۸
شکاف درآمدی و دستمزدی زنان و مردان ۴۹
خانواده، کار مراقبتی و محدودیت مشارکت اقتصادی زنان ۵۰
محیط نهادی اشتغال زنان در ایران؛ حمایت، محدودیت و شکاف اجرایی ۵۲
ناهمگونی جغرافیایی مشارکت اقتصادی زنان ۵۸
شواهد اکتشافی از تجربه اشتغال زنان و دیدگاه بنگاه‌های بخش خصوصی در استان تهران ۶۴
الگوی تبیینی اشتغال زنان در ایران ۶۹
پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مشارکت پایین زنان ۷۲
راهکارهای سیاستی و اجرایی ۷۳

مقدمه و بیان مسئله

این موضوع هنگامی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند که در متن تحولات جمعیتی کشور بررسی شود؛ ایران از میانه دهه ۱۳۸۰ وارد دوره پنجره جمعیتی شده است؛ دوره‌ای که افزایش سهم جمعیت در سن کار، در صورت جذب این جمعیت در فعالیت اقتصادی، می‌تواند زمینه افزایش تولید، بهره‌وری و درآمد را فراهم کند (عباسی‌شوازی و صادقی ، ۱۳۹۹)، اما چنانکه در مطالعه «مشارکت اقتصادی زنان و شاخص‌های کلان اقتصادی» از منظر «سود جمعیتی زنان» بررسی و نشان داده شده است ،اصولا بخشی از ظرفیت بالقوه ناشی از تحولات جمعیتی زنان به مشارکت اقتصادی و اشتغال تبدیل نشده است (قویدل، ۱۳۹۸). از این منظر، پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان،صرفا به معنای محدود بودن اشتغال یک گروه اجتماعی نیست؛ بلکه به میزان بهره‌گیری اقتصاد ایران از فرصت ایجادشده در ساختار جمعیتی نیز مربوط می‌شود.اهمیت این موضوع زمانی بیشتر به‌نظر می‌آید که بدانیم در همین دوره، ترکیب سرمایه انسانی زنان، به‌صورت قابل ملاحظه‌ای تغییر کرده و گسترش آموزش عالی و افزایش سطح تحصیلات زنان، قابلیت‌های آموزشی و تخصصی نیروی انسانی زن را افزایش داده است. بر اساس نظریه «سرمایه انسانی»، آموزش می‌تواند از طریق افزایش مهارت و بهره‌وری، بازده اقتصادی نیروی کار را افزایش دهد(Becker, 1993) ، با این حال، افزایش سرمایه انسانی زنان در ایران، اصولا به افزایش متناسب مشارکت اقتصادی زنان منجر نشده است که بتوان انتظار داشت ارتقا آموزش و مهارت های زنان منجر به بازدهی بیشتر اقتصادی گردد. این ناهم‌زمانی نشان می‌دهد میان افزایش ظرفیت انسانی و استفاده اقتصادی از آن رابطه‌ای مستقیم و خودکار وجود ندارد و برای توضیح آن بهتر است به شرایطی توجه کرد که امکان جذب این نیروی انسانی را در بازار کار فراهم یا محدود می‌کنند.بدیهی است این شرایط تنها به حجم فرصت‌های شغلی محدود نمی‌شود، بلکه به نحوه تخصیص فرصت‌ها میان زنان و مردان نیز مربوط است. فرحزادی و رحمتی با استفاده از یک مدل ساختاری بازار کار ایران نشان داده‌اند تبعیض جنسیتی در فرآیند یافتن شغل اثر قابل‌توجهی بر مشارکت زنان دارد؛ به‌گونه‌ای که در صورت حذف تفاوت‌های مشاهده‌شده در بازار کار، نرخ مشارکت زنان در مدل آنان حدود ۱۲ واحد درصد افزایش می‌یافت(Farahzadi & Rahmati, 2020).در سطح اقتصاد کلان نیز کارشناس و مقدم نشان داده‌اند تحریم‌ها، چرخه‌های اقتصادی، کاهش استخدام دولتی، قوانین تبعیض‌آمیز و شکاف دستمزدی در تداوم مشارکت پایین زنان نقش دارند(Karshenas & Moghadam, 2024). بنابراین، به‌نظر می‌رسد بخشی از فاصله میان ظرفیت انسانی زنان و مشارکت اقتصادی آنان، اصولا در ساختار فرصت‌های شغلی و شرایط حاکم بر تقاضای نیروی کار شکل می‌گیرد.در کنار این عوامل، سازمان اجتماعی کار نیز بر امکان مشارکت زنان اثرگذار است؛ به این معنا که هنجارهای جنسیتی و توزیع مسئولیت‌های مراقبتی میان اعضای خانواده، بخشی از زمان و منابع زنان را به فعالیت‌های خارج از بازار کار اختصاص می‌دهد و بر امکان ورود و ماندگاری آنان در اشتغال اثر می‌گذارد. مطالعه طاهری و همکاران درباره ایران، نقش هنجارهای جنسیتی و تقسیم جنسیتی کار مراقبتی را در تداوم مشارکت پایین زنان نشان می‌دهد(Taheri et al., 2021).به این ترتیب، مشارکت اقتصادی زنان در نقطه تلاقی ساختار بازار کار و سازمان اجتماعی خانواده شکل می‌گیرد و تغییر پایدار آن نیازمند تغییر در هر دو سطح است.علاوه بر ابعاد مختلف اجتماعی اقتصادی مشارکت زنان، این مسئله به‌ویژه

برای بخش خصوصی نیز واجد پیامدهای مستقیم است؛به‌این معنا که محدود بودن مشارکت زنان، دامنه نیروی انسانی قابل دسترس برای بنگاه‌ها را کاهش می‌دهد و در عین حال، بخشی از سرمایه انسانی را که در جامعه انباشت شده، از فرآیند تولید و ارائه خدمات خارج می‌کند. از منظر پنجره جمعیتی، اقتصاد ایران به سمت افزایش سهم جمعیت میانسال و سپس سالمند حرکت می‌کند و با کاهش تدریجی ظرفیت رشد نیروی کار، اهمیت بهره‌وری و استفاده مؤثرتر از نیروی انسانی موجود افزایش می‌یابد (عباسی‌شوازی، صادقی و حسینی‌چاوشی، ۱۳۹۹). در چنین شرایطی، مسئله مشارکت اقتصادی زنان صرفا موضوعی اجتماعی نیست؛ بلکه با ظرفیت تأمین نیروی انسانی، حفظ توان رقابتی بنگاه‌ها و استفاده از سرمایه انسانی کشور نیز ارتباط پیدا می‌کند.بر این اساس، مسئله اشتغال زنان در ایران را نمی‌توان تنها با شمار زنان شاغل یا بیکار صورت‌بندی کرد و مسئله اصلی، فاصله میان ظرفیت جمعیتی و انسانی زنان و میزان تحقق اقتصادی این ظرفیت است؛ فاصله‌ای که می‌تواند در مراحل مختلفی از ورود به نیروی کار، دستیابی به شغل و نحوه حضور در اشتغال شکل گیرد. از این منظر این گزارش، تحولات مشارکت، اشتغال، بیکاری، سرمایه انسانی و ساختار اشتغال را در ارتباط با یکدیگر قرار می‌دهد تا مشخص شود این فاصله در کدام بخش از مسیر شکل گرفته و چه عواملی در تداوم آن نقش داشته‌اند.

چارچوب تحلیلی

تحلیل اشتغال زنان در این گزارش بر تمایز میان ظرفیت نیروی انسانی، مشارکت اقتصادی، جذب در اشتغال و نحوه به‌کارگیری نیروی کار استوار است. این تمایز به ما اجازه می‌دهد میان «داشتن ظرفیت برای فعالیت اقتصادی» و «به‌کارگیری این ظرفیت در اقتصاد» فاصله بگذاریم و هر مرحله را با سازوکارهای متناسب با آن تحلیل کنیم.در سطح نخست، «سرمایه انسانی» قرار دارد. آموزش، مهارت و تجربه، قابلیت تولیدی نیروی کار را افزایش می‌دهند و از این طریق می‌توانند بازده اقتصادی مشارکت را بیشتر کنند(Becker, 1993).در این چارچوب، تحولات آموزشی زنان نه صرفا یک تغییر جمعیتی، بلکه تغییر در کیفیت عرضه بالقوه نیروی کار تلقی می‌شود. بنابراین، برای تحلیل بازار کار زنان باید مشخص شود تغییر در ویژگی‌های نیروی انسانی تا چه اندازه با تغییر در رفتار مشارکت و نتایج شغلی همراه شده است.

سطح دوم، «عرضه نیروی کار و تصمیم مشارکت» است. اصولا مشارکت اقتصادی نتیجه صرفِ برخورداری از سرمایه انسانی نیست و تحت تأثیر بازده مورد انتظار اشتغال، هزینه فرصت ورود به بازار کار و نحوه تخصیص زمان میان فعالیت اقتصادی و فعالیت‌های غیر بازاری قرار دارد(Becker, 1985).از این منظر، خانواده یکی از زمینه‌های شکل‌گیری عرضه نیروی کار است؛ زیرا توزیع زمان و مسئولیت‌های مراقبتی می‌تواند هزینه مشارکت اقتصادی زنان را تغییر دهد. در این سطح، مسئله اصلی توضیح تفاوت میان ظرفیت بالقوه برای اشتغال و تبدیل آن به عرضه بالفعل نیروی کار است.

سطح سوم به «تقاضای نیروی کار و ساختار فرصت‌های شغلی» مربوط می‌شود. اصولا ورود به بازار کار زمانی به اشتغال منجر می‌شود که برای نیروی کار، فرصت اقتصادی و قابل دسترسی وجود داشته باشد اما در بازارهای جنسیتی‌شده، این فرآیند می‌تواند تحت تأثیر تبعیض استخدامی، تفکیک شغلی و تفاوت در دستمزدها قرار گیرد(Becker, 1957; Phelps,

1972).از این منظر، نرخ مشارکت و بیکاری زنان را نمی‌توان مستقل از ساختار فرصت‌هایی تحلیل کرد که اقتصاد برای آنان ایجاد می‌کند.

سطح چهارم، «نهادها و سازمان اجتماعی کار» است.در واقع قواعد رسمی بازار کار، سیاست‌های استخدامی و شرایط اقتصاد کلان، در کنار هنجارهای جنسیتی و تقسیم کار مراقبتی، محیطی را شکل می‌دهند که در آن تصمیم زنان و تصمیم بنگاه‌ها درباره اشتغال صورت می‌گیرد. در مطالعات مربوط به ایران نیز نقش هم‌زمان شرایط اقتصادی، نهادها و هنجارهای جنسیتی در شکل‌دهی به مشارکت زنان مورد تأکید قرار گرفته است(Taheri et al., 2021; Karshenas & Moghadam, 2024).

در سطح پنجم، موضوع «کیفیت و نحوه استفاده از نیروی کار» قرار دارد و اصولا نوع شغل، بخش اقتصادی، ساعات کار، میزان استفاده از مهارت و امکان تداوم و پیشرفت شغلی تعیین می‌کند نیروی انسانی جذب‌شده تا چه حد به ظرفیت اقتصادی بالفعل تبدیل شده است(ILO, 2013).از این منظر، افزایش تعداد زنان شاغل تنها یکی از پیامدهای مورد انتظار است و برای ارزیابی میزان استفاده اقتصاد از ظرفیت آنان باید عمق و کیفیت این حضور نیز بررسی شود.

سطح ششم، «تداوم، خروج و بازگشت به اشتغال» است. اشتغال زنان را نمی‌توان صرفا بر اساس نقطه ورود به بازار کار سنجید؛ زیرا مسیر شغلی زنان ممکن است در اثر مسئولیت‌های خانوادگی، مراقبتی، شرایط اقتصادی، دستمزد پایین، پایان قرارداد، تعطیلی محل کار یا سایر عوامل دچار وقفه شود. در نتیجه، ماندگاری در اشتغال و امکان بازگشت به بازار کار بخشی از فرایند تبدیل سرمایه انسانی به حضور اقتصادی پایدار است. این سطح امکان می‌دهد میان بیکاری ناشی از ورود ناموفق به بازار کار، خروج از شغل و وقفه‌های شغلی تفاوت گذاشته شود و آثار این وقفه‌ها بر حفظ مهارت، درآمد، سابقه بیمه، ارتقای شغلی و موقعیت حرفه‌ای زنان مورد توجه قرار گیرد.

بر پایه این چارچوب، رابطه مورد بررسی در این گزارش را می‌توان به‌صورت زیر خلاصه کرد:

سرمایه انسانی ← امکان و تصمیم مشارکت ← ورود به بازار کار ← دستیابی به اشتغال ← نحوه و کیفیت به‌کارگیری نیروی کار ←تداوم، خروج و بازگشت به اشتغال

بدیهی است این زنجیره در خلأ عمل نمی‌کند و ساختار اقتصاد، تقاضای نیروی کار، نهادهای بازار کار، خانواده و هنجارهای جنسیتی در تمام مراحل بر آن اثر می‌گذارند. بنابراین، مسئله اشتغال زنان در این گزارش نه صرفا به‌عنوان مسئله پایین‌بودن مشارکت، بلکه به‌عنوان فرایندی چندمرحله‌ای تحلیل می‌شود که در هر مرحله ممکن است بخشی از ظرفیت انسانی زنان پیش از ورود، هنگام ورود، در فرایند اشتغال یا در مسیر تداوم و بازگشت از بازار کار از ظرفیت بالفعل اقتصادی خارج شود.

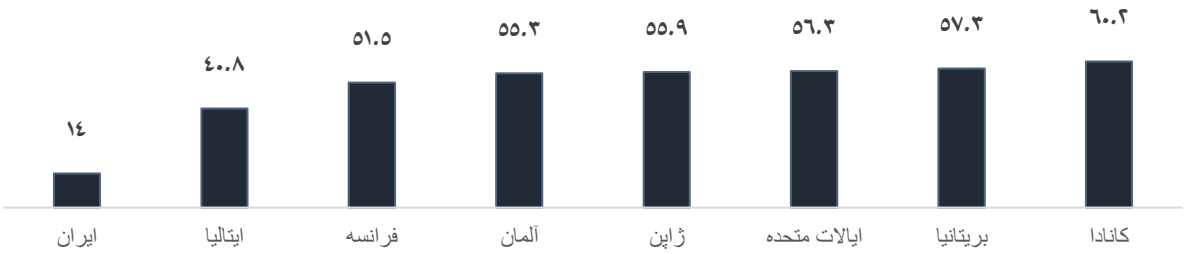
مقایسه بین‌المللی مشارکت اقتصادی زنان

مقایسه بین‌المللی نرخ مشارکت اقتصادی زنان، امکان ارزیابی اندازه شکاف مشارکت در ایران و تمایز میان ویژگی‌های خاص بازار کار کشور و الگوهای عمومی حاکم بر اقتصادهای منطقه‌ای و پیشرفته را فراهم می‌کند. برای این منظور، در این گزارش دو سطح مقایسه در نظر گرفته شده است: کشورهای عضو گروه هفت (G7)[1] به‌عنوان مجموعه‌ای مشخص از اقتصادهای پیشرفته و کشورهای پیرامونی و همسایه به‌عنوان محیط منطقه‌ای نزدیک‌تر. در هر دو مقایسه، شاخص مورد استفاده نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر بر اساس برآوردهای مدل‌سازی‌شده سازمان بین‌المللی کار (ILO) است(World Bank, 2026).[2]

ایران در مقایسه با کشورهای عضو G7

در میان کشورهای عضو G7 ، نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سال ۲۰۲۵ از ۴۰.۸ درصد در ایتالیا تا ۶۰.۲ درصد در کانادا متغیر بوده است. این نرخ در فرانسه ۵۱.۵ درصد، آلمان ۵۵.۳ درصد، ژاپن ۵۵.۹ درصد، ایالات متحده ۵۶.۳ درصد و بریتانیا ۵۷.۳ درصد بوده است. در ایران، نرخ مشارکت اقتصادی زنان بر اساس برآورد ILO در همین سال ۱۴.۰ درصد بوده است.

نمودار۱ نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران و کشورهای عضو G7، ۲۰۲۵ (٪)



منبع: World Bank, 2026

[1] G7 Countries

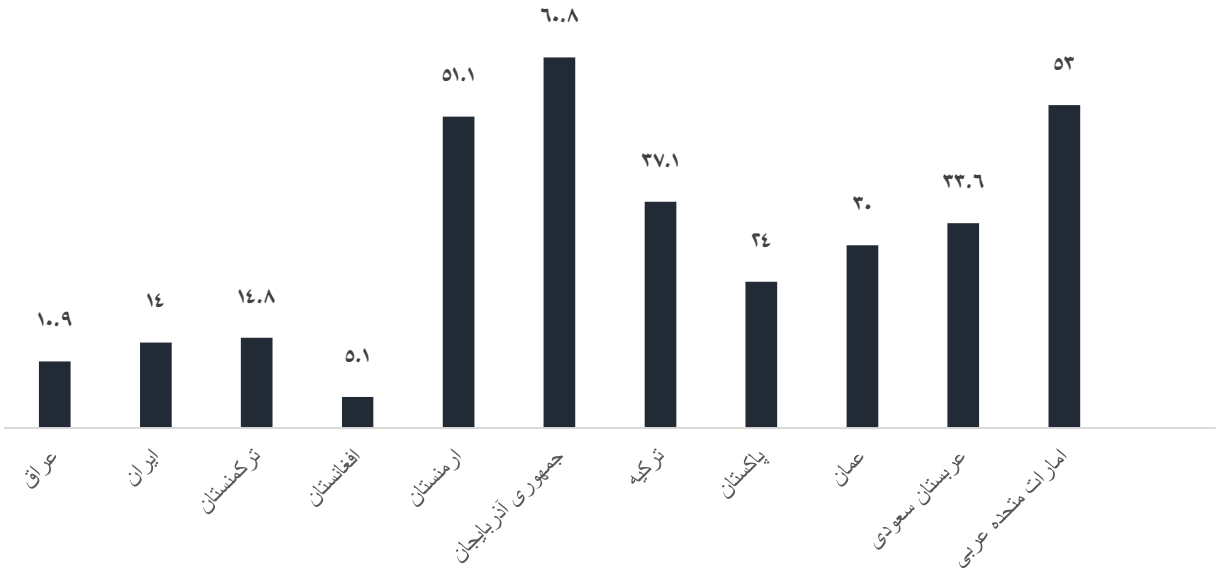
[2] داده‌های مقایسه‌ای مربوط به سال ۲۰۲۵ و از پایگاه داده جنسیت بانک جهانی با منبع اصلی ILO Modelled Estimates Database (ILOEST)استخراج شده‌اند. (World Bank Gender Data Portal) . همچنین نرخ مشارکت اقتصادی زنان بر اساس نتایج طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در سال ۱۴۰۴ برابر با ۱۳.۴ درصد است. در مقابل، برآورد مدل‌سازی‌شده ILOبرای ایران در سال ۲۰۲۵ معادل ۱۴.۰ درصد است. این اختلاف ناشی از تفاوت منبع و روش برآورد است و از این رو، رقم ۱۳.۴ درصد در تحلیل روند داخلی و رقم ۱۴.۰ درصد در مقایسه بین‌المللی به کار می‌رود.

همانگونه که در نمودار ملاحظه می‌شود، شکاف میان ایران و کشورهای عضو G7 بسیار قابل‌توجه است. حتی ایتالیا، که پایین‌ترین نرخ مشارکت زنان را در میان اعضای G7 دارد، با ۴۰.۸ درصد، ۲۶.۸ واحد درصد بالاتر از ایران قرار گرفته است. فاصله ایران با فرانسه ۳۷.۵ واحد درصد، با آلمان ۴۱.۳ واحد درصد و با کانادا ۴۶.۲ واحد درصد است. بنابراین، پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان در ایران صرفا به فاصله با کشورهایی محدود نمی‌شود که در این شاخص عملکرد بالاتری دارند؛ حتی در مقایسه با پایین‌ترین مقدار در میان اقتصادهای G7 نیز شکاف قابل‌توجهی مشاهده می‌شود.

البته این مقایسه به مفهوم مشابه بودن ساختار اقتصادی، نهادی و اجتماعی ایران با کشورهای G7 نمی‌باشد. اهمیت این مقایسه در تعیین مقیاس شکاف مشارکت است و نشان می‌دهد نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران در سطحی قرار دارد که فاصله آن با اقتصادهای پیشرفته، نه یک تفاوت حاشیه‌ای، بلکه تفاوتی ساختاری در میزان حضور زنان در بازار کار است.

مقایسه ایران با کشورهای پیرامونی اما، امکان ارزیابی نرخ مشارکت اقتصادی زنان در محیطی با پیوندهای جغرافیایی، جمعیتی و اقتصادی نزدیک‌تر را فراهم می‌کند. این مقایسه در کنار مقایسه با اقتصادهای پیشرفته، نشان می‌دهد پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان در ایران تا چه اندازه از الگوی کشورهای پیرامونی فاصله دارد و آیا نرخ پایین مشارکت را می‌توان صرفا به شرایط عمومی منطقه نسبت داد یا خیر. برای این منظور، نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در ایران با کشورهای همسایه و چند کشور مهم منطقه‌ای مقایسه شده است.

نمودار۲ نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران، کشورهای همسایه و کشورهای منطقه‌ای منتخب، ۲۰۲۵ (٪)



منبع: World Bank, 2026

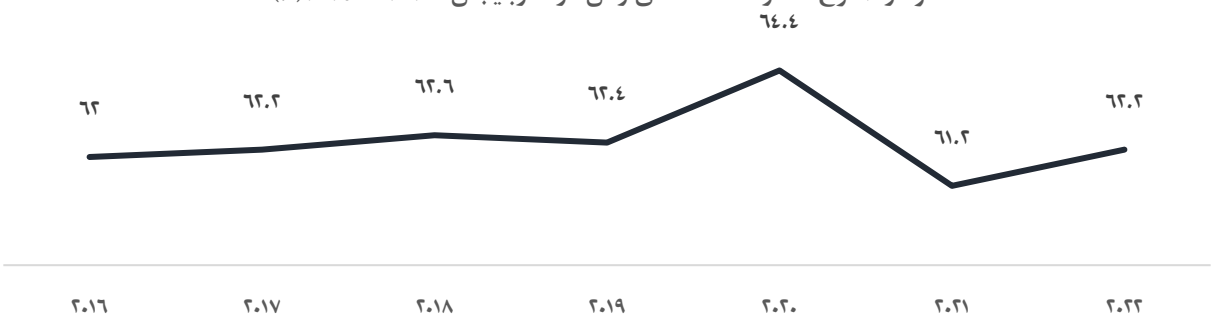
این مقایسه نشان می‌دهد نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران، در میان کشورهای همسایه در زمره پایین‌ترین سطوح قرار دارد. تنها افغانستان با ۵.۱ درصد و عراق با ۱۰.۹ درصد نرخ پایین‌تری دارند؛ در مقابل، نرخ مشارکت زنان در پاکستان ۲۴.۰ درصد، ترکیه ۳۷.۱ درصد، ارمنستان ۵۱.۱ درصد و جمهوری آذربایجان ۶۰.۸ درصد است. در ترکمنستان نیز این نرخ ۱۴.۸ درصد گزارش شده که تقریبا به نرخ ایران نزدیک است(World Bank, 2026).این مقایسه از آن جهت اهمیت دارد که نشان می‌دهد نرخ پایین مشارکت زنان در ایران را نمی‌توان صرفا با قرار گرفتن کشور در منطقه‌ای با مشارکت پایین زنان توضیح داد. همان‌طور که آمار نشان می‌دهد حتی در میان کشورهای همسایه، تفاوت بسیار بزرگی در این زمینه مشاهده می‌شود؛ به‌نحوی که نرخ مشارکت زنان در جمهوری آذربایجان بیش از چهار برابر ایران است و در ارمنستان نیز بیش از سه برابر ایران گزارش شده است. ترکیه نیز با نرخ ۳۷.۱ درصد، فاصله‌ای بیش از ۲۳ واحد درصد با ایران دارد. در نتیجه، مجاورت جغرافیایی یا اشتراک برخی ویژگی‌های تاریخی و فرهنگی به‌تنهایی تعیین‌کننده میزان مشارکت اقتصادی زنان نیست.

در عین حال، تفاوت میان کشورهای همسایه یک الگوی یک‌جهت را نشان نمی‌دهد؛به‌گونه‌ای که افغانستان و عراق نرخ‌هایی پایین‌تر از ایران دارند، در حالی که پاکستان، ترکیه، ارمنستان و جمهوری آذربایجان نرخ‌های بالاتری دارند و همانطور که در نمودار 2 ملاحظه می‌شود، نرخ مشارکت اقتصادی زنان، حتی در کشورهایی با سابقه نگرش‌های سنتی و محدودکننده نسبت به نقش اجتماعی و اقتصادی زنان، در عمان ۳۰.۰ درصد، عربستان سعودی ۳۳.۶ درصد و امارات متحده عربی ۵۳.۰ درصد است. بنابراین، حتی در میان کشورهای منطقه که با برخی محدودیت‌های اجتماعی و نهادی مشابه مواجه هستند، فاصله قابل‌توجهی در میزان حضور زنان در بازار کار وجود دارد. این تفاوت نشان می‌دهد نرخ مشارکت اقتصادی زنان تابع ترکیبی از عوامل عرضه نیروی کار، تقاضای بنگاه‌ها و ترتیبات نهادی و اجتماعی است و نمی‌توان آن را صرفا با یک ویژگی فرهنگی یا منطقه‌ای توضیح داد و در واقع و به‌نظر می‌رسد تفاوت در ساختارهای اقتصادی، فرصت‌های شغلی، تحولات جمعیتی، نظام آموزشی، ترتیبات مراقبتی، سیاست‌های بازار کار و شرایط نهادی مسیرهای متفاوتی را در کشورهای پیرامونی ایجاد کرده است.

تجربه آذربایجان: مشارکت نسبتا بالای زنان و تداوم تفکیک جنسیتی در بازار کار

برخلاف بسیاری از کشورهای منطقه، مشارکت اقتصادی زنان در این کشور در سطح نسبتا بالایی قرار دارد اما نکته مهم آن است که این افزایش روندی پایدار ندارد و در انتهای دوره مورد بررسی، نرخ مشارکت نسبت به سال اول بررسی کاهش یافته است.

نمودار ۳ نرخ مشارکت اقتصادی زنان در آذربایجان-۲۰۱۶ تا ۲۰۲۵(٪)



منبع: World Bank, 2026

بر اساس برآوردهای مدل‌سازی‌شده سازمان بین‌المللی کار که در پایگاه بانک جهانی منتشر شده است، نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در آذربایجان در سال ۲۰۲۵ به ۶۰.۸ درصد رسیده است؛ در حالی که این نرخ برای مردان ۶۶ درصد بوده است. به این ترتیب، نرخ مشارکت زنان معادل حدود ۹۲ درصد نرخ مشارکت مردان بوده و شکاف مشارکت جنسیتی از نظر نسبت مشارکت، در مقایسه با بسیاری از کشورهای منطقه محدودتر است(World Bank, 2026).

با این حال، مشارکت بالای زنان در آذربایجان به معنای برابری در کیفیت و ساختار اشتغال نیست؛ گزارش بانک جهانی درباره بازار کار زنان در آذربایجان نشان می‌دهد زنان همچنان به‌طور نامتناسب در بخش‌ها و مشاغلی متمرکز هستند که معمولا دستمزد پایین‌تری دارند؛ از جمله آموزش، بهداشت، خدمات اجتماعی و برخی دیگر از فعالیت‌های خدماتی. در مقابل، حضور زنان در بخش‌هایی با دستمزد و فرصت‌های شغلی بالاتر، از جمله حمل‌ونقل، انرژی، معدن و ساخت‌وساز، به‌مراتب محدودتر است. برای نمونه، سهم زنان از اشتغال در حمل‌ونقل و انبارداری ۱۶.۵ درصد، در انرژی ۱۰.۷ درصد، در معدن ۱۰.۴ درصد و در ساخت‌وساز تنها ۷.۵ درصد گزارش شده است(World Bank, 2024).

یکی از موانع مهم در این زمینه، محدودیت‌های قانونی سابق برای ورود زنان به مشاغل خاص بود؛ تا سال ۲۰۲۲، قوانین آذربایجان اشتغال زنان را در ۶۷۴ شغل در بخش‌هایی مانند حمل‌ونقل، انرژی، کشاورزی، ساخت‌وساز و تولید ممنوع می‌کرد. این محدودیت‌ها در نوامبر ۲۰۲۲ لغو شد و جای خود را به رویکردی مبتنی بر ارزیابی خطرهای شغلی داد؛ به این معنا که محدودیت‌های خاص عمدتا به زنان باردار و مادران دارای کودک خردسال مربوط می‌شود. این اصلاح، امکان ورود زنان به طیف گسترده‌تری از مشاغل فنی و صنعتی را فراهم کرد و با هدف کاهش تفکیک جنسیتی بازار کار و دسترسی زنان به مشاغل با دستمزد بالاتر انجام شد (World Bank, 2023; World Bank, 2024).

با وجود این اصلاحات، شواهد موجود نشان می‌دهد رفع محدودیت قانونی به‌تنهایی برای تغییر ساختار اشتغال زنان کافی نیست. بانک جهانی در بررسی بازار کار آذربایجان بر تداوم تفکیک شغلی، تمرکز زنان در مشاغل کم‌دستمزد و نقش مسئولیت‌های خانوادگی و مراقبتی در محدود کردن انتخاب‌های شغلی آنان تأکید کرده است. همچنین، زنان با وجود سطح

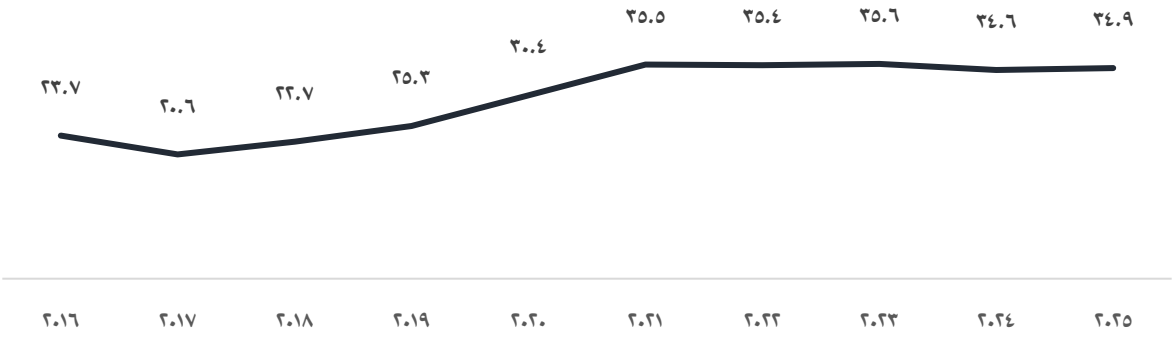
تحصیلات بالاتر، در برخی بخش‌های اقتصادی و مشاغل فنی و مدیریتی حضور کمتری دارند. در سال ۲۰۲۵، برای مثال، سهم زنان از اشتغال در قالب مزد و حقوق‌بگیری تنها ۲۸.۴ درصد گزارش شده است؛ در حالی که این رقم برای مردان ۳۷.۶ درصد بوده و سهم اشتغال آسیب‌پذیر زنان نیز ۵۸.۵ درصد، در برابر ۴۹.۳ درصد برای مردان، برآورد شده است (World Bank, 2026).

تجربه آذربایجان نشان می‌دهد افزایش مشارکت اقتصادی زنان و بهبود جایگاه آنان در بازار کار دو مسئله یکسان نیستند؛چنانکه این کشور توانسته است مشارکت زنان را در سطحی نسبتا بالا حفظ کند، اما همچنان با تفکیک جنسیتی در انتخاب رشته و شغل، تمرکز زنان در بخش‌های کم‌دستمزد و حضور کمتر آنان در بخش‌های فنی و صنعتی مواجه است. بنابراین، تجربه آذربایجان اهمیت هم‌زمان سه سطح مداخله را نشان می‌دهد: رفع محدودیت‌های حقوقی ورود به مشاغل، کاهش موانع ساختاری و سازمانی اشتغال زنان و تغییر الگوی توزیع زنان میان بخش‌ها و مشاغل. در این معنا، افزایش مشارکت اقتصادی تنها مرحله نخست است و کیفیت اشتغال و دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی متنوع‌تر، مرحله بعدی مسئله سیاست‌گذاری بازار کار است.

تجربه عربستان سعودی: جهش مشارکت اقتصادی زنان در پی اصلاحات نهادی و تحول بازار کار

تجربه عربستان سعودی از این منظر اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا این کشور در فاصله کوتاهی افزایش قابل‌توجهی در مشارکت اقتصادی زنان تجربه کرده است. بر اساس داده‌های بانک جهانی، نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در عربستان از ۲۳.۷ درصد در سال ۲۰۱۶ به ۲۰.۶ درصد در سال ۲۰۱۷ کاهش یافت، اما پس از آن روندی صعودی پیدا کرد و به ۲۵.۳ درصد در سال ۲۰۱۹، ۳۰.۴ درصد در سال ۲۰۲۰ و ۳۵.۵ درصد در سال ۲۰۲۱ رسید. این نرخ در سال‌های ۲۰۲۲ و ۲۰۲۳ در حدود ۳۵.۵ درصد باقی ماند و در سال‌های ۲۰۲۴ و ۲۰۲۵ به‌ترتیب ۳۴.۶ و ۳۴.۹ درصد گزارش شد (World Bank, 2026).

نمودار ۴ نرخ مشارکت اقتصادی زنان در عربستان سعودی، ۲۰۱۶ تا۲۰۲۵ (٪)



منبع: World Bank, 2026

افزایش مشارکت اقتصادی زنان در عربستان سعودی پس از آغاز اصلاحات مرتبط با «چشم‌انداز 2030»[3]شتاب گرفت. گزارش بانک جهانی نشان می‌دهد نرخ مشارکت اقتصادی زنان سعودی از ۱۷.۴ درصد در سه‌ماهه نخست ۲۰۱۷ به ۳۶ درصد در سه‌ماهه نخست ۲۰۲۳ افزایش یافته است؛ یعنی رشد ۱۸.۶ واحد درصدی در شش سال. این افزایش هم‌زمان با کاهش نرخ بیکاری زنان رخ داد و بنابراین، صرفا به افزایش ورود زنان به جمعیت فعال محدود نماند، بلکه با گسترش اشتغال آنان همراه شد(World Bank, 2023; Gomez Tamayo et al., 2026). بانک جهانی این تحول را به مجموعه‌ای از اصلاحات در چارچوب چشم‌انداز 2030[4] نسبت می‌دهد که هم موانع عرضه نیروی کار زنان را کاهش داد و هم تقاضا برای نیروی کار زن را افزایش داد. در سطح حقوقی، یکی از مهم‌ترین تغییرات، حذف محدودیت‌هایی بود که ورود زنان به برخی مشاغل و بخش‌های اقتصادی را محدود می‌کرد؛ از جمله محدودیت اشتغال در برخی فعالیت‌های صنعتی و مشاغلی که پیش‌تر برای زنان ممنوع یا محدود بود و همچنین رفع محدودیت کار زنان در شیفت شب. هم‌زمان، قوانین کار با ممنوعیت تبعیض جنسیتی در استخدام و دستمزد، حمایت از زنان در برابر اخراج در دوران بارداری و مرخصی زایمان و تقویت مقررات مربوط به مرخصی زایمان اصلاح شد. همچنین سن بازنشستگی زنان و مردان برابر شد و برای دوره مرخصی زایمان در نظام بازنشستگی امتیازهای حمایتی در نظر گرفته شد. جرم‌انگاری آزار جنسی در محیط کار و تقویت حمایت حقوقی در برابر آن نیز یکی دیگر از اصلاحات مهم بود (World Bank, 2023; Gomez Tamayo et al., 2026) . بخشی دیگر از اصلاحات به موانع استقلال اقتصادی و جابه‌جایی زنان مربوط بود. در سال ۲۰۱۸ حق رانندگی زنان به رسمیت شناخته شد و در سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰ محدودیت‌هایی که زنان را برای دریافت گذرنامه و سفر خارجی یا برخی تصمیم‌های مرتبط با اقامت و خدمات عمومی به رضایت یا مداخله سرپرست مرد وابسته می‌کرد، کاهش یافت. همچنین محدودیت‌های تبعیض‌آمیز در دسترسی زنان به خدمات مالی و تأسیس و اداره کسب‌وکارها اصلاح شد. این تغییرات از این جهت اهمیت داشت که موانع ورود زنان به بازار کار فقط به قانون کار محدود نبود، بلکه به امکان جابه‌جایی، دسترسی به منابع مالی، استقلال در تصمیم‌گیری و توانایی ایجاد کسب‌وکار نیز مربوط می‌شد.در کنار اصلاحات حقوقی، دولت عربستان برنامه‌هایی برای کاهش موانع عملی اشتغال زنان، از جمله محدودیت دسترسی به حمل‌ونقل، کمبود خدمات مراقبت از کودک، محدودیت فرصت‌های کاری انعطاف‌پذیر و شکاف مهارتی ایجاد کرد. از سوی دیگر، سیاست «بومی‌سازی نیروی کار»[5] و گسترش اشتغال بخش خصوصی، به‌ویژه از طریق سهمیه‌ها و مشوق‌های استخدام نیروی کار سعودی، تقاضا برای نیروی کار زن را افزایش داد. در نتیجه، زنان به‌تدریج وارد بخش‌ها و مشاغلی شدند که پیش‌تر عمدتا مردانه بودند؛ بانک جهانی برای نمونه گزارش کرده است که در سال ۲۰۲۰، ۷٬۷۸۲ زن وارد بخش ساخت‌وساز و ۶٬۶۶۲ زن وارد مشاغل جدید در بخش تولید شدند(World Bank, 2022; Gomez Tamayo et al., 2026).

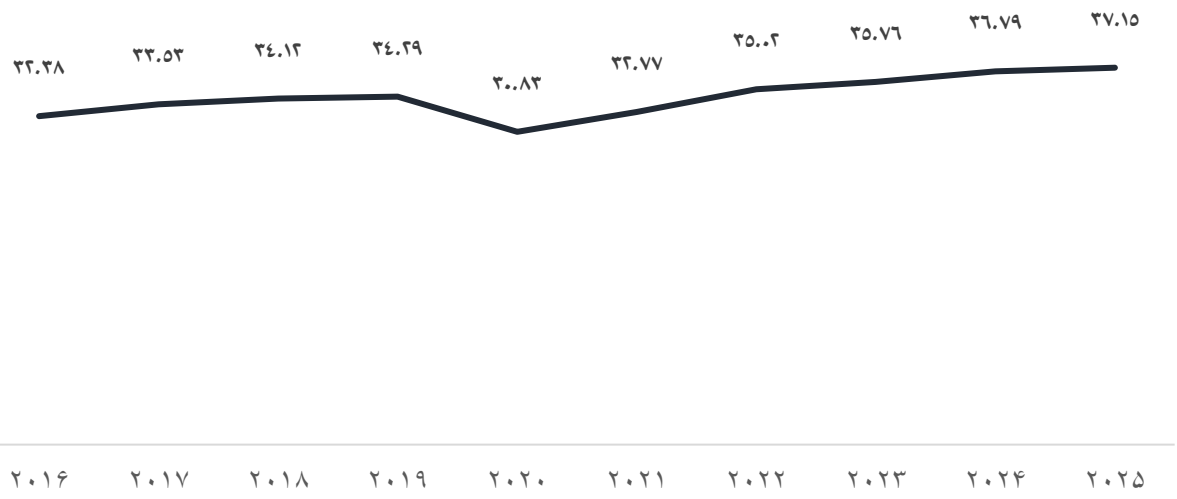
[3] Vision 2030
[4] Vision 2030
[5] Saudization

تجربه عربستان برای ایران از این جهت قابل توجه است که نشان می‌دهد پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان الزاما وضعیتی ثابت و تغییرناپذیر نیست. در این تجربه، افزایش مشارکت نه از طریق یک سیاست منفرد، بلکه از طریق هم‌زمانی اصلاحات حقوقی، کاهش محدودیت‌های قانونی اشتغال و جابه‌جایی، تقویت حمایت‌های خانوادگی و شغلی، تغییر در تقاضای نیروی کار، توسعه فرصت‌های بخش خصوصی و کاهش موانع ورود زنان به بازار کار رخ داده است. از این منظر، تجربه عربستان مؤید این نکته است که افزایش مشارکت اقتصادی زنان مستلزم مداخله هم‌زمان در سمت عرضه و تقاضای نیروی کار است و صرف افزایش تحصیلات یا کاهش بیکاری به‌تنهایی برای ایجاد چنین تغییری کافی نیست.

تجربه ترکیه: افزایش تدریجی مشارکت اقتصادی زنان در بستر تحول ساختاری و کاهش محدودیت‌های ورود به بازار کار

ترکیه طی دهه گذشته روندی تدریجی از افزایش مشارکت اقتصادی زنان را تجربه کرده است. بر اساس برآوردهای مدل‌سازی‌شده سازمان بین‌المللی کار (ILO) که در پایگاه شاخص‌های توسعه جهانی بانک جهانی منتشر شده است، نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر از ۳۲.۴ درصد در سال ۲۰۱۶ به ۳۷.۱ درصد در سال ۲۰۲۵ افزایش یافته است؛ یعنی طی این دوره ۴.۷ واحد درصد افزایش داشته است. این روند تا سال ۲۰۱۹ ادامه داشت و نرخ مشارکت از ۳۲.۴ درصد به ۳۴.۳ درصد رسید. در سال ۲۰۲۰، هم‌زمان با همه‌گیری کرونا، نرخ مشارکت به ۳۰.۸ درصد کاهش یافت؛ اما از سال ۲۰۲۱ روند افزایشی از سر گرفته شد و در سال ۲۰۲۵ به ۳۷.۱ درصد رسید(World Bank, 2026) .

نمودار ۵نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در ترکیه، ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۵ (٪)



منبع: World Bank, 2026

البته افزایش مشارکت زنان در ترکیه در بستر تغییرات ساختاری اقتصاد، افزایش سطح تحصیلات زنان و گسترش فرصت‌های اشتغال خارج از کشاورزی شکل گرفته است. در نتیجه، رشد مشارکت در این کشور را نمی‌توان به یک سیاست منفرد نسبت داد؛ بلکه این روند حاصل برهم‌کنش تغییر ساختار اقتصادی، افزایش سرمایه انسانی زنان و کاهش تدریجی برخی محدودیت‌های ورود به بازار کار بوده است. با این حال، افزایش مشارکت در ترکیه نیز به معنای رفع کامل شکاف جنسیتی نیست و نرخ مشارکت زنان در سال ۲۰۲۵ همچنان تنها حدود ۳۷ درصد جمعیت زنان ۱۵ ساله و بیشتر بوده است (World Bank, 2026).

یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های باقی‌مانده درخصوص اشتغال زنان در ترکیه، تأثیر فرزندآوری بر مسیر شغلی زنان است که به آن «جریمه مادری»[6] یا «جریمه فرزند»[7] می‌گویند. مطالعه بانک جهانی درباره مسیرهای بازار کار زنان و مادری در ترکیه، با استفاده از داده‌های پیمایش درآمد و شرایط زندگی در فاصله ۲۰۰۶ تا ۲۰۲۳، نشان می‌دهد یک سال پس از تولد فرزند، مشارکت اقتصادی زنان ۴۴ درصد و نرخ اشتغال آنان ۴۰ درصد کاهش می‌یابد. در میان مادرانی که پس از تولد فرزند همچنان شاغل می‌مانند، ساعات کار حدود ۷ درصد کاهش می‌یابد و احتمال اشتغال غیررسمی آنان سه سال پس از تولد فرزند حدود ۶۹ درصد افزایش پیدا می‌کند(Baez et al., 2026) .

این یافته نشان می‌دهد در ترکیه،مسئله مشارکت زنان صرفا به ورود اولیه به بازار کار محدود نمی‌شود؛ بلکه رویدادهای چرخه زندگی، به‌ویژه تولد فرزند، می‌توانند رابطه زنان با بازار کار را به‌طور معناداری تغییر دهند. بنابراین، حتی در شرایطی که سطح عمومی مشارکت زنان افزایش یافته باشد، بخشی از این دستاورد می‌تواند در دوره پس از فرزندآوری از طریق خروج از بازار کار، کاهش ساعات کار یا انتقال به اشتغال غیررسمی تضعیف شود(Baez et al., 2026) .

مطالعه بانک جهانی همچنین نشان می‌دهد شدت این پیامد برای همه زنان یکسان نیست و عواملی مانند تحصیلات بالاتر، سن بیشتر هنگام تولد فرزند، حمایت خانواده گسترده و دسترسی به مراقبت از کودک می‌توانند از شدت اثر منفی فرزندآوری بر وضعیت بازار کار زنان بکاهند(Baez et al., 2026) .از این منظر، خدمات مراقبت از کودک و امکان سازگاری میان مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی مستقیما بر امکان حفظ مشارکت اقتصادی زنان اثر می‌گذارند.

در مجموع، تجربه ترکیه نشان می‌دهد افزایش مشارکت اقتصادی زنان در این کشور،حاصل یک فرآیند تدریجی و چندلایه است و افزایش سرمایه انسانی و تغییر ساختار تقاضای نیروی کار، ظرفیت ورود زنان به بازار کار را افزایش می‌دهد؛ اما استمرار این حضور به شرایطی مانند امکان ترکیب اشتغال با مسئولیت‌های خانوادگی و دسترسی به خدمات مراقبتی وابسته است.

[6] Motherhood Penalty
[7] Child Penalty

بنابراین، تجربه ترکیه برای ایران بیش از آنکه یک سیاست مشخص برای اقتباس ارائه کند، اهمیت پیوند میان تحول ساختاری اقتصاد، فرصت‌های شغلی، سرمایه انسانی و زیرساخت‌های مراقبتی را در افزایش پایدار مشارکت زنان نشان می‌دهد.

تجربه آذربایجان، عربستان و ترکیه نشان می‌دهد افزایش مشارکت اقتصادی زنان حاصل یک مداخله منفرد نیست و در نقاط مختلف زنجیره اشتغال، موانع متفاوتی وجود دارد. در آذربایجان نیز تجربه رفع محدودیت‌های قانونی اشتغال در ۶۷۴ شغل نشان می‌دهد که حتی پس از حذف موانع حقوقی ورود به مشاغل فنی و مردانه، تفکیک شغلی، کلیشه‌های جنسیتی، مسئولیت‌های خانوادگی و مراقبتی و کمبود الگوهای زنانه می‌تواند دسترسی زنان به بخش‌های متنوع‌تر و مشاغل با دستمزد بالاتر را محدود کند. در عربستان، اصلاحات نهادی و بازار کار توانستند بخشی از موانع حقوقی و نهادی ورود زنان را کاهش دهند و هم‌زمان با گسترش بخش خصوصی و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید، تقاضا برای نیروی کار زن را افزایش دهند. در ترکیه، مسئله مهم‌تر تداوم حضور زنان پس از ورود به بازار کار و تأثیر مسئولیت‌های مراقبتی و تولد فرزند بر اشتغال آنان آشکار می‌شود.

بنابراین، مسئله اشتغال زنان در ایران نیز باید در چند نقطه از زنجیره بازار کار بررسی شود: امکان ورود به بازار کار، دسترسی به طیف متنوعی از مشاغل، تقاضای بنگاه‌ها برای نیروی کار زن، دستیابی به شغل، ماندگاری در اشتغال پس از تشکیل خانواده و تولد فرزند و میزان استفاده از ظرفیت کاری زنان. این تجربه‌ها نشان می‌دهند سیاست افزایش مشارکت زمانی می‌تواند پایدار باشد که هم‌زمان موانع ورود، سمت تقاضای نیروی کار، تفکیک شغلی و شرایط تداوم اشتغال را هدف قرار دهد؛ زیرا افزایش تعداد زنان واردشده به بازار کار، بدون دسترسی به مشاغل متنوع و امکان ماندگاری در آنها، الزاما به تغییر پایدار در جایگاه زنان در بازار کار منجر نمی‌شود.

شواهد پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان در ایران

شواهد پژوهشی درباره ایران، مجموعه‌ای از عوامل مؤثر بر مشارکت و اشتغال اقتصادی زنان را شناسایی و بخشی از ادبیات، رابطه باروری و اندازه خانواده با مشارکت اقتصادی زنان ، ویژگی‌های فردی و خانوادگی، سرمایه‌های اقتصادی و اجتماعی و ساختار فرصت‌های شغلی و نقش شرایط اقتصادی، نهادهای بازار کار، دستمزدها و سیاست‌های اشتغال را بررسی کرده‌اند. در سال‌های اخیر نیز مطالعاتی با تمرکز مستقیم بر مسئله پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان در ایران، این عوامل را در چارچوبی گسترده‌تر کنار یکدیگر قرار داده‌اند. مرور این شواهد نشان می‌دهد پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان در ایران دلایل و زمینه‌های متنوعی دارد:

جدول۱ شواهد پژوهشی درباره عوامل مؤثر بر اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان در ایران

نام پژوهشگر / سال انتشار	عنوان پژوهش	یافته‌های اصلی
عرب‌مازار، علی‌پور و زارع‌نیاکوکی ۱۳۹۳	بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال زنان در ایران	با استفاده از داده‌های هزینه و درآمد خانوار در سال ۱۳۹۰ و برآورد مدل لوجیت برای ۵۷۹۷ زن، نشان می‌دهد تعداد افراد شاغل در خانوار، وضعیت تأهل، محل اقامت و سرپرست‌بودن زنان با احتمال اشتغال آنان رابطه معنادار دارد. سن اثر مثبت اما غیرخطی دارد. در مدل برآوردشده، تحصیلات بالاتر از متوسطه با کاهش احتمال اشتغال زنان همراه بوده است.
Azimi 2015	The Effect of Fertility on Female Labor Force Participation in Iran	با استفاده از جنسیت فرزندان به‌عنوان ابزار برای اندازه خانواده و با توجه به درون‌زایی باروری، اثر علّی باروری بر مشارکت اقتصادی مادران شهری را بررسی می‌کند. پس از کنترل درون‌زایی، اثر معناداری از باروری بر مشارکت اقتصادی مادران مشاهده نمی‌شود. یافته نشان می‌دهد کاهش اندازه خانواده به‌تنهایی نمی‌تواند افزایش مشارکت اقتصادی زنان را توضیح دهد.
Majbouri 2018	Against the Grain: The Effects of Motherhood on Female Labor Force Participation in Iran	با استفاده از تولد دوقلو در نخستین زایمان به‌عنوان متغیر ابزاری، اثر علّی افزایش تعداد فرزندان بر مشارکت اقتصادی مادران را بررسی می‌کند. داشتن یک فرزند اضافی مشارکت اقتصادی زنان کم‌تحصیلات و مادران دارای فرزندان کم‌سن را کاهش می‌دهد؛ اما برای بخش عمده مادران اثر علّی معناداری مشاهده نمی‌شود. بنابراین اثر فرزندآوری بر مشارکت اقتصادی زنان ناهمگن است و به ویژگی‌های مادر و مرحله چرخه زندگی خانوار بستگی دارد.
Emamgholipour Sefiddashti et al. 2016	Fertility and Female Labor Supply in Iran	با استفاده از داده‌های سرشماری جمعیت و مسکن و تفکیک مناطق بر اساس سطح توسعه، رابطه منفی میان باروری و عرضه نیروی کار زنان را نشان می‌دهد. با این حال، شدت این رابطه در مناطق با سطوح مختلف توسعه یکسان نیست. در سطوح بالاتر باروری، فشار اقتصادی خانوار می‌تواند بخشی از اثر منفی باروری بر عرضه نیروی کار زنان را تعدیل کند.
غفاری، مومنی و یوسفی ۱۳۹۸	سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی و نهادی و مشارکت اقتصادی زنان	مطالعه تطبیقی کشورهای اتحادیه اروپا و خاورمیانه نشان می‌دهد مشارکت اقتصادی زنان با سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، کیفیت محیط اقتصادی و کسب‌وکار و کیفیت نهادها ارتباط دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد مشارکت زنان صرفا تابع ویژگی‌های فردی و خانوادگی نیست و ساختار فرصت‌های اقتصادی و محیط نهادی نیز در آن نقش دارد.
صفایی‌پور و زادولی‌خواجه ۱۳۹۵	بررسی موانع مشارکت اقتصادی زنان در کلان‌شهر تبریز	در مطالعه ۳۸۴ زن، عوامل فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی به‌عنوان موانع مشارکت اقتصادی بررسی شده‌اند. عوامل فرهنگی در میان چهار دسته مانع اهمیت بیشتری داشته‌اند. نگرش جامعه درباره وظایف زنان، تفاوت در

نام پژوهشگر / سال انتشار	عنوان پژوهش	یافته‌های اصلی
		جامعه‌پذیری زنان و مردان و محدودیت دسترسی زنان به منابع اقتصادی و نهادهای مشارکتی از موانع مهم گزارش شده‌اند.
Karshenas & Moghadam 2024	Female Labor Force Participation in Iran: The Role of Economic Cycles, Sanctions and Labor-Market Institutions	با مقایسه دوره رشد اقتصادی ۲۰۰۵–۲۰۰۷ و دوره بحران اقتصادی ۲۰۱۷–۲۰۲۰، نقش شرایط اقتصاد کلان و ساختار بازار کار در مشارکت زنان متأهل شهری را بررسی می‌کند. رکود اقتصادی، تحریم‌ها، کاهش استخدام دولتی، شکاف دستمزدی و محدودیت‌های نهادی در کنار ازدواج و فرزندآوری بر فرصت و انگیزه اشتغال زنان اثر می‌گذارند.
Chen & Ebadi 2026	The Employment Effects of Iran’s 2016 Working-Hours Reform for Women	آثار اصلاحات سال ۲۰۱۶ درباره کاهش ساعات کار برخی زنان واجد شرایط با حفظ دستمزد را بررسی می‌کند. نتایج نشان می‌دهد کاهش ساعات کار زنان مشمول با کاهش اشتغال آنان، به‌ویژه در بخش رسمی، همراه بوده است. برای برخی زنان در سن باروری که مستقیما مشمول سیاست نبودند نیز کاهش فرصت‌های اشتغال مشاهده شده است؛ یافته‌ای که اهمیت واکنش بنگاه‌ها به هزینه‌های استخدام زنان را نشان می‌دهد.
مطیع حق‌شناس ۱۴۰۳	عوامل مؤثر بر پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران	مرور پژوهش‌های موجود نشان می‌دهد ناهماهنگی میان گسترش آموزش زنان و فرصت‌های اشتغال، محدودیت و تفکیک فرصت‌های شغلی، محدودیت ارتقای شغلی و تعارض میان نقش‌های خانوادگی و اشتغال از عوامل تداوم مشارکت پایین زنان در ایران هستند.

جمع‌بندی شواهد پژوهشی و تبیین خلاهای پژوهشی

مرور مطالعات انجام‌شده درباره اشتغال و مشارکت اقتصادی زنان در ایران نشان می‌دهد پایین‌بودن مشارکت را نمی‌توان به یک عامل منفرد، مانند باروری، ویژگی‌های خانوادگی، نگرش‌های فرهنگی یا کمبود فرصت‌های شغلی نسبت داد. یافته‌های پژوهش‌ها نشان می‌دهد اثر این عوامل به یکدیگر وابسته است. برای مثال، مطالعات مربوط به باروری نشان می‌دهند که اثر افزایش تعداد فرزندان بر مشارکت اقتصادی برای همه زنان یکسان نیست و در میان زنان کم‌تحصیلات و مادران دارای فرزندان کم‌سن شدیدتر است؛ در مقابل، در برخی مطالعات پس از کنترل درون‌زایی باروری، اثر معناداری از اندازه خانواده بر مشارکت اقتصادی مادران مشاهده نشده است(Azimi, 2015; Majbouri, 2018). مطالعات دیگر نیز نشان داده‌اند وضعیت تأهل، ساختار خانوار، محل سکونت و تعداد افراد شاغل خانوار با احتمال اشتغال زنان ارتباط دارد. بنابراین، ویژگی‌های خانوادگی نه به‌عنوان یک علت مستقل، بلکه در تعامل با شرایط اقتصادی و فرصت‌های موجود در بازار کار بر مشارکت زنان اثر می‌گذارند.

در مورد سرمایه انسانی نیز شواهد موجود رابطه‌ای ساده و خطی میان تحصیلات و اشتغال زنان نشان نمی‌دهد. برخی مطالعات داخلی نشان داده‌اند در شرایطی، تحصیلات بالاتر از متوسطه با احتمال اشتغال پایین‌تر همراه بوده است. این یافته را نمی‌توان به معنای اثر منفی تحصیلات بر اشتغال زنان تفسیر کرد؛ بلکه نشان می‌دهد افزایش سرمایه انسانی زمانی به اشتغال تبدیل می‌شود که بازار کار ظرفیت جذب نیروی کار متناسب با آن را داشته باشد. از این منظر، شکاف میان سطح سرمایه انسانی زنان و مشارکت پایین آنان را باید تا حدی در ناتوانی ساختار فرصت‌های شغلی در تبدیل این ظرفیت به تقاضای مؤثر برای نیروی کار جست‌وجو کرد (عرب‌مازار، علی‌پور و زارع‌نیاکوکی، ۱۳۹۳).شواهد مربوط به شرایط کلان اقتصادی و نهادهای بازار کار نیز همین رابطه را از سطح دیگری نشان می‌دهد؛مطالعات انجام‌شده درباره ایران بر نقش چرخه‌های اقتصادی، رکود، تحریم‌ها، کاهش استخدام دولتی، دستمزد مورد انتظار و ساختار فرصت‌های اشتغال در تعیین مشارکت زنان تأکید دارند. به این ترتیب، تصمیم زنان برای ورود یا ماندن در بازار کار مستقل از بازده اقتصادی اشتغال و احتمال دستیابی به شغل نیست. حتی سیاست‌هایی که با هدف حمایت از اشتغال زنان طراحی شده‌اند، می‌توانند در صورت افزایش هزینه مورد انتظار استخدام زنان، واکنش متفاوتی از سوی بنگاه‌ها ایجاد کنند. شواهد مربوط به اصلاحات ساعات کار زنان در ایران از همین منظر اهمیت دارد و نشان می‌دهد اثر یک سیاست حمایتی را باید علاوه بر پیامد مستقیم برای زنان مشمول، از طریق واکنش سمت تقاضای بازار کار نیز بررسی کرد(Karshenas & Moghadam, 2024; Chen & Ebadi, 2026).در کنار این عوامل، شواهد پیمایشی نیز نشان می‌دهند هنجارهای جنسیتی، تعریف اجتماعی نقش‌های خانوادگی، جامعه‌پذیری متفاوت زنان و مردان و دسترسی نابرابر به منابع اقتصادی و اجتماعی نیز در شکل‌گیری مشارکت اقتصادی زنان نقش دارند. بنابراین، محدودیت‌های فرهنگی و خانوادگی را نیز نمی‌توان جدا از ساختار فرصت‌های اقتصادی تحلیل کرد. یک محدودیت خانوادگی زمانی می‌تواند به خروج از بازار کار منجر شود که هزینه فرصت اشتغال، دستمزد مورد انتظار، دسترسی به خدمات مراقبتی یا امکان انعطاف در شرایط کار، ماندگاری در اشتغال را برای زن دشوار کند.

تجربه عربستان سعودی، ترکیه و آذربایجان این یافته‌ها را در یک چارچوب مقایسه‌ای روشن‌تر می‌کند. در عربستان، اصلاحات حقوقی و نهادی هم‌زمان با گسترش فرصت‌های بخش خصوصی و افزایش تقاضا برای نیروی کار زنان، بخشی از موانع ورود زنان به بازار کار را کاهش دادند. در ترکیه، شواهد مربوط به پیامدهای تولد فرزند نشان می‌دهد که ورود به بازار کار الزاما به معنای تداوم اشتغال نیست و مسئولیت‌های مراقبتی می‌تواند پس از تولد فرزند مسیر اشتغال زنان را تغییر دهد. در آذربایجان نیز حذف محدودیت‌های قانونی اشتغال در ۶۷۴ شغل نشان می‌دهد رفع موانع رسمی ورود به مشاغل فنی و صنعتی، اگرچه دامنه انتخاب شغلی زنان را افزایش می‌دهد، به‌تنهایی برای از میان برداشتن تفکیک شغلی کافی نیست؛ زنان همچنان در بخش‌هایی مانند آموزش، بهداشت و خدمات اجتماعی تمرکز بیشتری دارند و حضور آنان در برخی بخش‌های فنی و صنعتی و مشاغل با دستمزد بالاتر محدودتر است. بنابراین، سه تجربه تطبیقی نشان می‌دهند که موانع اشتغال زنان در مراحل متفاوتی از مسیر بازار کار ظاهر می‌شوند: در عربستان، محدودیت‌های حقوقی و نهادی و کمبود تقاضای شغلی؛ در ترکیه، ماندگاری اشتغال و پیامدهای مسئولیت مراقبتی؛ و در آذربایجان، پس از رفع محدودیت‌های قانونی، تداوم تفکیک شغلی و موانع اجتماعی

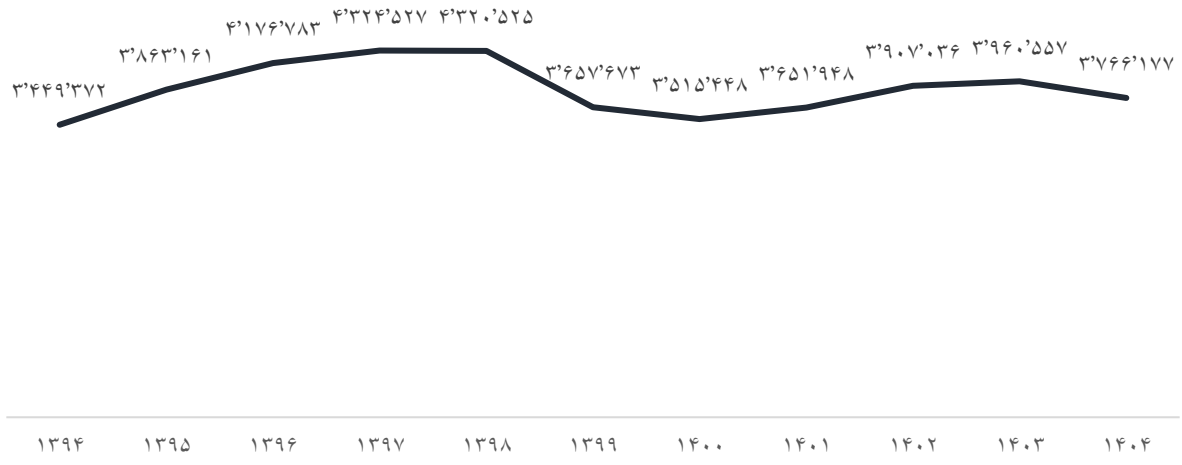
و سازمانی.بر این اساس، ادبیات موجود درباره ایران بیش از آنکه یک علت واحد برای مشارکت پایین زنان ارائه کند، مجموعه‌ای از گلوگاه‌های مرتبط را نشان می‌دهد. نخست، ظرفیت مشارکت شکل می‌گیرد و تصمیم ورود به بازار کار تحت تأثیر ویژگی‌های فردی، خانوادگی و هنجارهای اجتماعی قرار می‌گیرد؛ سپس این ظرفیت باید با تقاضای مؤثر بازار کار برای نیروی کار زنان مواجه شود. پس از ورود نیز دستیابی به شغل، نوع شغل، رسمی یا غیررسمی‌بودن آن، ساعات کار، دستمزد، امکان ارتقا و شرایط خانوادگی تعیین می‌کند که این ورود تا چه اندازه پایدار و اقتصادی باشد. در نتیجه، نرخ مشارکت تنها یکی از نقاط این زنجیره است و نمی‌تواند به‌تنهایی میزان استفاده اقتصاد از ظرفیت نیروی کار زنان را نشان دهد.با وجود گستردگی نسبی این مطالعات، شواهد موجود هنوز تصویری تجربی و پیوسته از این زنجیره در ایران ارائه نمی‌کنند و بخش قابل‌توجهی از پژوهش‌ها یک رابطه مشخص را در یک مقطع زمانی یا برای یک گروه خاص بررسی کرده‌اند؛ برای مثال، اثر باروری بر مشارکت، اثر ویژگی‌های خانوار بر اشتغال یا رابطه شرایط اقتصادی با مشارکت. در نتیجه، درباره توالی گذارهای زنان از آموزش به فعالیت اقتصادی، از فعالیت اقتصادی به اشتغال، از اشتغال به خروج از بازار کار و از خروج به بازگشت، شواهد تجربی پیوسته محدودی وجود دارد. به همین دلیل، هنوز نمی‌توان با دقت تعیین کرد که چه سهمی از شکاف میان سرمایه انسانی زنان و حضور آنان در بازار کار در مرحله تصمیم به مشارکت، چه سهمی در مرحله دستیابی به شغل و چه سهمی پس از ورود و در ماندگاری و کیفیت اشتغال ایجاد می‌شود.یکی از مهم‌ترین محدودیت‌های پژوهش در ایران، کمبود داده‌ها و مطالعات طولی است. پژوهش‌های موجود عمدتا وضعیت زنان را در مقاطع زمانی مختلف اندازه‌گیری می‌کنند، اما کمتر می‌توانند مسیر تغییر وضعیت یک فرد را در طول زمان دنبال کنند. در نتیجه، درباره پیامدهای رویدادهایی مانند ازدواج، تولد فرزند، تغییر وضعیت تحصیلی، ورود به نخستین شغل، خروج از بازار کار و بازگشت مجدد، شواهد طولی منسجم محدودی در دسترس است. مطالعه طولی بانک جهانی درباره ترکیه از این منظر برای ایران بیش از آنکه الگوی قابل تعمیم نتایج باشد، یک الگوی روش‌شناختی است؛ زیرا امکان مشاهده تغییر وضعیت زنان در طول زمان و سنجش تغییرات اشتغال پس از رویدادهای خانوادگی را فراهم می‌کند. تجربه آذربایجان نیز از جنبه دیگری اهمیت روش‌شناختی دارد، زیرا نشان می‌دهد برای ارزیابی اثر اصلاحات قانونی، صرف بررسی تغییر نرخ مشارکت کافی نیست و باید تغییر ترکیب اشتغال زنان میان بخش‌ها و مشاغل نیز دنبال شود.خلأ دیگر به کیفیت اشتغال مربوط می‌شود. نرخ مشارکت و حتی تعداد زنان شاغل نشان نمی‌دهد اقتصاد تا چه اندازه از ظرفیت نیروی کار زنان استفاده می‌کند. ساعات کار، دستمزد، نوع قرارداد، رسمی یا غیررسمی‌بودن اشتغال، ثبات شغلی، امکان ارتقای شغلی، ماندگاری در اشتغال و شکاف دستمزدی، ابعاد دیگری از این مسئله هستند. تجربه آذربایجان به‌طور مشخص نشان می‌دهد افزایش مشارکت می‌تواند هم‌زمان با تمرکز زنان در بخش‌ها و مشاغل کم‌دستمزد ادامه داشته باشد؛ بنابراین، افزایش کمی مشارکت الزاما به معنای بهبود کیفیت استفاده از نیروی کار زنان نیست. پراکندگی این اطلاعات در منابع مختلف و نبود یک چارچوب منسجم برای دنبال‌کردن آنها در ایران نیز باعث شده است ارزیابی کیفیت استفاده از نیروی کار زنان دشوار باشد.بنابراین، خلأ اصلی پژوهش در ایران فقدان تصویر تجربی یکپارچه از فرآیند تبدیل سرمایه انسانی و ظرفیت بالقوه زنان به مشارکت، دستیابی به شغل، ماندگاری و استفاده مؤثر از نیروی کار است. بر این اساس،

تحلیل اشتغال زنان در ایران باید از سنجش صرف نرخ مشارکت فراتر رود و مسیر اشتغال را به‌صورت زنجیره‌ای از مراحل مرتبط بررسی کند تا مشخص شود گلوگاه اصلی در کدام مرحله قرار دارد: پیش از ورود به بازار کار، در اتصال زنان به تقاضای بنگاه‌ها، در دستیابی به شغل، یا پس از ورود و در کیفیت و تداوم اشتغال.

تحولات بازار کار زنان در ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴

بررسی تحولات بازار کار زنان در فاصله ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴ نشان می‌دهد تغییر در موقعیت اقتصادی زنان، بیش از آنکه به شکل یک روند مستمر و انباشتی رخ داده باشد، در قالب دوره‌ای از افزایش مشارکت و اشتغال و سپس عقب‌نشینی این شاخص‌ها ظاهر شده است. آمارها نشان می‌دهند تعداد زنان شاغل ۱۵ ساله و بیشتر در سال ۱۳۹۴ حدود ۳.۴۵ میلیون نفر بود و تا سال ۱۳۹۷ به ۴.۳۲ میلیون نفر افزایش یافت؛ یعنی طی سه سال حدود ۸۷۵ هزار نفر به تعداد زنان شاغل افزوده شد. این رقم در سال ۱۳۹۸ تقریبا در همان سطح باقی ماند، اما در سال ۱۳۹۹ به ۳.۶۶ میلیون نفر و در سال ۱۴۰۰ به ۳.۵۲ میلیون نفر کاهش یافت. پس از آن، روند بازیابی آغاز شد و تعداد زنان شاغل در سال‌های ۱۴۰۱، ۱۴۰۲ و ۱۴۰۳ به‌ترتیب به حدود ۳.۶۵، ۳.۹۱ و ۳.۹۶ میلیون نفر رسید. با این حال، این تعداد در سال ۱۴۰۴ دوباره به حدود ۳.۷۷ میلیون نفر کاهش یافت. در نتیجه، تعداد زنان شاغل در پایان دوره حدود ۳۱۷ هزار نفر بیشتر از سال ۱۳۹۴، اما حدود ۵۵۸ هزار نفر کمتر از اوج سال **۱۳۹۷** بوده است(مرکز آمار ایران، **۱۳۹٤–۱٤۰٤**).

نمودار۶ جمعیت زنان شاغل ۱۵ ساله و بیشتر، ۱۳۹۴ تا۱۴۰۴ (نفر)

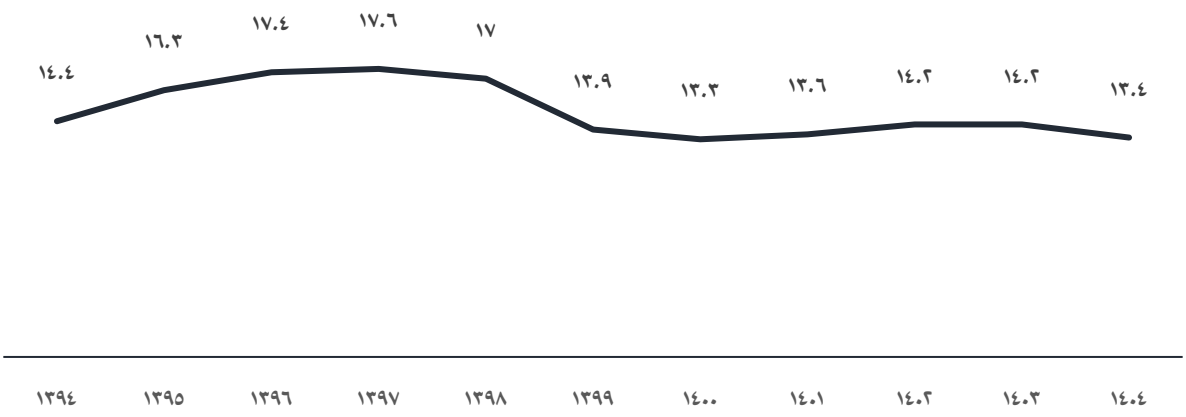


منبع: مرکز آمار ایران

اهمیت این نوسان در آن است که افزایش اشتغال زنان در نیمه دوم دهه ۱۳۹۰ تنها یک تغییر در نرخ‌ها نبود، بلکه به افزایش واقعی تعداد زنان شاغل نیز منجر شد؛ اما بخش مهمی از این افزایش در سال‌های بعد از بین رفت. بنابراین، ضعف اصلی را نمی‌توان فقط در «ایجاد نشدن شغل» جست‌وجو کرد، بلکه پایداری ظرفیت جذب زنان در بازار کار نیز مسئله‌ای مستقل است و به‌نظر می‌رسد اقتصادی که در فاصله کوتاهی می‌تواند صدها هزار زن بیشتر را وارد اشتغال کند اما سپس بخش بزرگی از این افزایش را از دست می‌دهد، با مسئله‌ای فراتر از کمبود مطلق فرصت شغلی مواجه است.

برای بررسی عمیق‌تر موضوع، نرخ مشارکت اقتصادی اهمیت بنیادی‌تری نسبت به سایر شاخص‌ها دارد؛ زیرا مشخص می‌کند چه نسبتی از زنان در سن کار اساسا وارد عرصه اقتصادی شده‌اند.آمارها نشان می‌دهند نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر از ۱۴.۴ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۱۶.۳ درصد در سال ۱۳۹۵ و ۱۷.۴ درصد در سال ۱۳۹۶ افزایش یافت و در سال ۱۳۹۷ به ۱۷.۶ درصد رسید که بالاترین سطح ثبت‌شده در دوره مورد بررسی است. این افزایش در سال ۱۳۹۸ نیز تا حد زیادی حفظ شد و نرخ مشارکت زنان در ۱۷.۰ درصد قرار گرفت، اما از سال ۱۳۹۹ مسیر تغییر کرد و این نرخ به ۱۳.۹ درصد کاهش یافت. پس از آن، مشارکت اقتصادی زنان عمدتا در محدوده ۱۳ تا ۱۴ درصد نوسان داشت و در سال ۱۴۰۴ به ۱۳.۴ درصد رسید. بنابراین، افزایش مشارکت در نیمه دوم دهه ۱۳۹۰ به سطحی پایدار تبدیل نشد و نرخ مشارکت زنان در پایان دوره حتی یک واحد درصد پایین‌تر از سال ۱۳۹۴ قرار گرفت (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

نمودار۷ نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۵ سال و بیشتر زنان

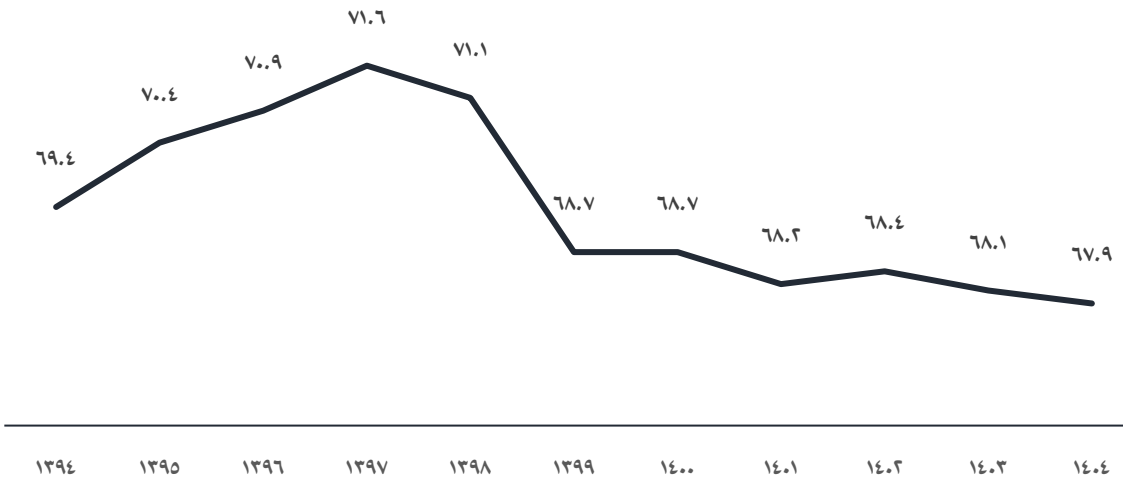


منبع: مرکز آمار ایران

این روند در مقایسه با وضعیت مشارکت اقتصادی مردان معنای روشن‌تری پیدا می‌کند؛ نرخ مشارکت اقتصادی مردان از ۶۹.۴ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۷۱.۶ درصد در سال ۱۳۹۷ افزایش یافت و در سال ۱۳۹۸ نیز ۷۱.۱ درصد بود. اگرچه مشارکت مردان نیز در سال ۱۳۹۹ کاهش یافت و به ۶۸.۷ درصد رسید، در سال‌های بعد در سطحی نزدیک به ۶۸ درصد باقی ماند و در سال ۱۴۰۴ به ۶۷.۹ درصد رسید. بنابراین، شوک سال ۱۳۹۹ در هر دو گروه مشاهده می‌شود، اما نتیجه آن در بازار کار زنان و

مردان یکسان نبوده است؛ برای زنان، کاهش مشارکت به سطحی انجامید که حتی از ابتدای دوره نیز پایین‌تر بود، در حالی که مشارکت مردان در سطحی بسیار بالاتر از زنان تثبیت شد (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

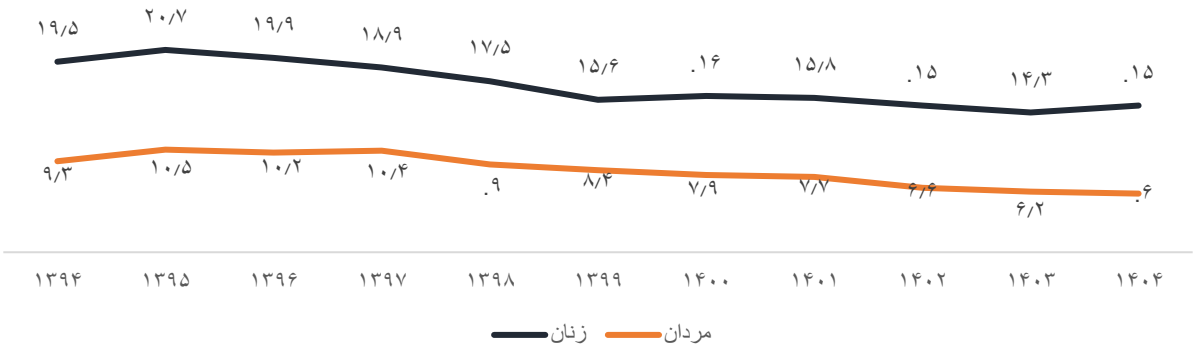
نمودار ۸ نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۵ سال و بیشتر مردان



منبع: مرکز آمار ایران

بنابراین در سال **۱٤۰٤** نرخ شکاف مشارکت اقتصادی زنان با مردان در ایران به رقم **٥٤.٥** واحد درصد رسیده است؛ هرچند اصولا در سال ۱۳۹۷ که مشارکت زنان به بالاترین مقدار خود در این دوره رسیده بود، این شکاف ۵۴ واحد درصد بود. بنابراین، می‌توان گفت آنچه در طول این دهه تغییر کرده، اندازه شکاف جنسیتی در مشارکت اقتصادی نبوده، بلکه عمدتا شدت نوسان مشارکت زنان درون یک سطح پایین بوده است. به بیان دیگر، اوج گرفتن مقطعی مشارکت زنان در سال **۱۳۹۷** نیز نتوانسته است جایگاه آنان را در ساختار کلی عرضه نیروی کار به‌طور پایدار تغییر دهد و این نرخ مجدد وارد فاز نزولی شده است.با وجود پایین بودن و ناپایداری نرخ مشارکت اقتصادی زنان، نرخ بیکاری آنان در این دوره از ۱۹.۵ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۱۵.۰ درصد در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته است؛ هرچند این نرخ همچنان به‌طور معناداری بالاتر از نرخ بیکاری مردان است که در همین دوره از ۹.۳ درصد به ۶.۰ درصد رسیده و در سال ۱۴۰۴ شکاف بیکاری دو گروه به ۹ واحد درصد بالغ شده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴). با این حال، کاهش نرخ بیکاری زنان را نمی‌توان به‌تنهایی نشانه بهبود حضور آنان در بازار کار تلقی کرد؛ زیرا این شاخص صرفا جمعیت فعال اقتصادی را دربرمی‌گیرد و در شرایطی که نرخ مشارکت زنان در سطحی بسیار پایین قرار دارد و در پایان دوره حتی کمتر از سال ۱۳۹۴ است، کاهش بیکاری زنان عملا بدون افزایش ورود زنان به بازار کار رخ داده است. از این منظر، می‌توان گفت مسئله اصلی اشتغال زنان صرفا بیکاری در میان جمعیت فعال نیست، بلکه در وهله نخست محدود بودن دامنه مشارکت آنان در بازار کار است که منجر می‌شود اصولا تعداد کمتری از زنان فرصت دستیابی به اشتغال را داشته باشند.

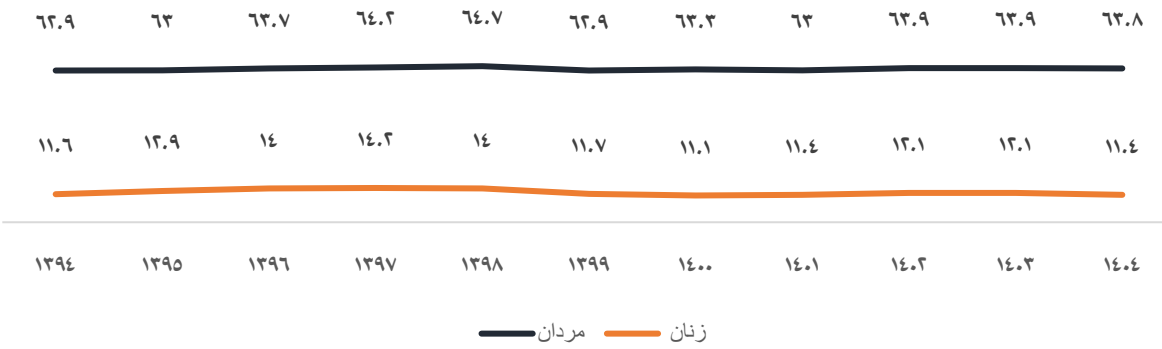
نمودار۹ روند نرخ بیکاری زنان و مردان ۱۵ سال و بیشتر ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

هرچند تغییر نرخ بیکاری را ضرورتا باید در کنار تغییر اندازه جمعیت فعال زنان نیز مورد ملاحظه قرار داد؛ زیرا کاهش نرخ بیکاری در شرایطی که نرخ مشارکت نیز پایین مانده است، لزوما به معنای آن نیست که زنان بیشتری به بازار کار وارد شده و شغل پیدا کرده‌اند و می‌توان گفت بخشی از تغییرات نرخ بیکاری ممکن است در نتیجه تغییر اندازه جمعیت فعال و جابه‌جایی میان وضعیت فعال و غیرفعال رخ داده باشد؛ چنانکه آمار نسبت اشتغال زنان نیز موید این وضعیت است ؛ به‌نحوی که نسبت اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر از ۱۱.۶ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۱۴.۲ درصد در سال ۱۳۹۷ افزایش یافت، اما پس از آن کاهش پیدا کرد و در سال ۱۴۰۰ به ۱۱.۱ درصد رسید. این شاخص در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به‌ترتیب به ۱۱.۴ و ۱۲.۱ درصد افزایش یافت و در سال ۱۴۰۳ نیز در همین سطح باقی ماند. در سال ۱۴۰۴، شکاف نسبت اشتغال زنان و مردان به ۵۲.۴ واحد درصد رسید. بنابراین، همان الگویی که در نرخ مشارکت مشاهده شد، در نسبت اشتغال نیز تکرار می‌شود: افزایش سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸ به یک سطح جدید و پایدار منجر نشده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

نمودار۱۰ نسبت اشتغال جمعیت ۱۵ سال و بیشتر زنان و مردان - ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

چنانکه در نمودار فوق مشخص است، هم‌زمانی این دو روند نشان می‌دهد افزایش مشارکت زنان در نیمه دوم دهه ۱۳۹۰، تا حد قابل توجهی به افزایش اشتغال تبدیل شده بود؛ اما این گسترش پس از سال ۱۳۹۸ متوقف شد و در پایان دوره تثبیت نشد. از این رو، نمی‌توان وضعیت بازار کار زنان را تنها با این گزاره توضیح داد که «بیکاری کاهش یافته است». آنچه در سطح کلان اهمیت بیشتری دارد، این است که دامنه ورود زنان به بازار کار همچنان محدود مانده و اندازه اشتغال زنان نیز نتوانسته است در سطح ایجادشده در سال‌های اوج دوره تثبیت شود.

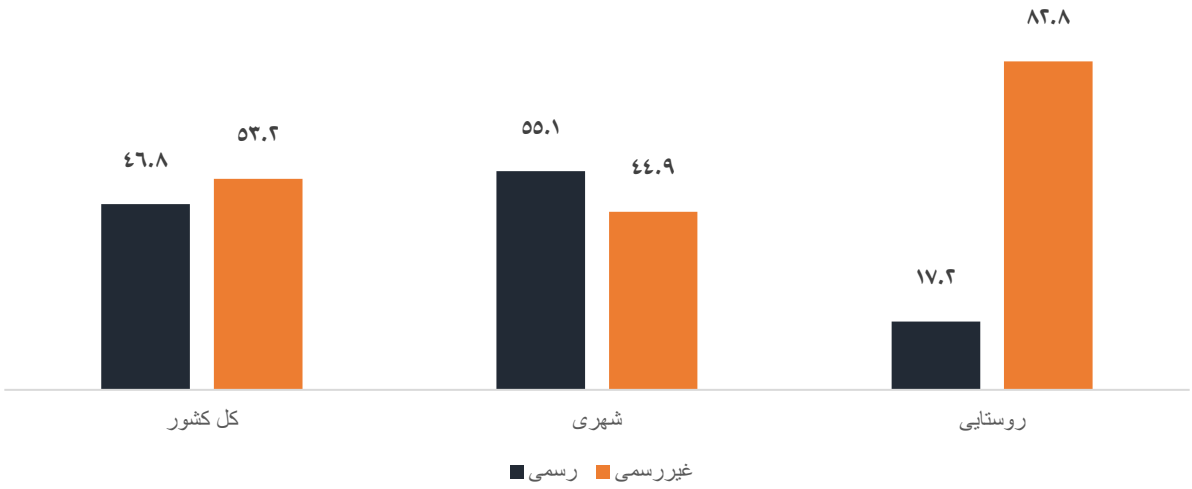
به‌هر روی، مقایسه چهار شاخص مشارکت، نسبت اشتغال، بیکاری و تعداد شاغلان، در مجموع یک الگوی مشخص را در زمینه اشتغال زنان آشکار می‌کند؛ از یک سو، بیکاری زنان در طول دهه کاهش یافته است؛ از سوی دیگر، مشارکت و نسبت اشتغال زنان در سطحی پایین باقی مانده و افزایش آنها در نیمه دوم دهه ۱۳۹۰ پایدار نشده است؛ بنابراین، برخلاف برخی روایت‌های رسمی، کاهش بیکاری را نمی‌توان به‌عنوان نشانه‌ای از حل مسئله بازار کار زنان تفسیر کرد و مسئله در سطح کلان، پیش از آنکه به تعداد زنان بیکار محدود شود، به محدود بودن و ناپایداری مشارکت اقتصادی و اشتغال زنان مربوط است؛زیرا اصولااین یافته، بیانگر آن است که اگر مسئله فقط بیکاری بود، تمرکز بر زنان فعال و جویای کار کافی بود؛ اما هنگامی که نرخ مشارکت در سطح ۱۳.۴ درصد قرار دارد، باید بپذیریم بخش بزرگی از ظرفیت نیروی انسانی زنان، اساسا در جمعیت فعال اقتصادی قرار نمی‌گیرد. در نتیجه، برای فهم این وضعیت باید به مراحل قبل‌تر از بازار کار رجعت و بررسی کرد که چه نسبتی میان تحولات سرمایه انسانی زنان و امکان تبدیل این ظرفیت به مشارکت اقتصادی وجود دارد؟ و وضعیت کیفیت و ثبات اشتغال آنان چگونه است؟ و زنانی که وارد بازار کار شده‌اند، در چه نوع روابط شغلی و در چه ساختارهایی به کار گرفته می‌شوند؟

سهم زنان از اشتغال رسمی و غیررسمی

یکی از مهم‌ترین ابعاد سنجش وضعیت اشتغال زنان، رسمی یا غیررسمی بودن اشتغال است؛ شاخصی که می‌تواند تفاوت در میزان نهادینه‌شدن رابطه شغلی و برخورداری از حمایت‌های رسمی را آشکار کند.

از میان ۳,۷۶۶,۱۷۷ زن شاغل ۱۵ ساله و بیشتر در کل کشور، ۱,۷۶۳,۶۳۵ نفر، معادل ۴۶.۸ درصد، در اشتغال رسمی و ۲,۰۰۲,۵۴۲ نفر، معادل ۵۳.۲ درصد، در اشتغال غیررسمی قرار دارند. سهم اشتغال غیررسمی زنان در مناطق شهری ۴۴.۹ درصد است، اما در مناطق روستایی به ۸۲.۸ درصد می‌رسد؛ در مقابل، تنها ۱۷.۲ درصد اشتغال زنان روستایی رسمی است. بنابراین، حتی پس از عبور زنان از مرحله ورود به بازار کار، نوع رابطه آنان با اشتغال به‌شدت با محل زندگی تفاوت پیدا می‌کند. از این منظر، در بررسی میزان مشارکت اقتصادی زنان باید توجه داشت که بخشی از ظرفیت نیروی کار زنان ممکن است از طریق اشکال اشتغال کم‌ثبات‌تر و خارج از چارچوب رسمی جذب شود.

نمودار ۱۱سهم اشتغال رسمی و غیررسمی زنان ۱۵ ساله و بیشتر به تفکیک مناطق، ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

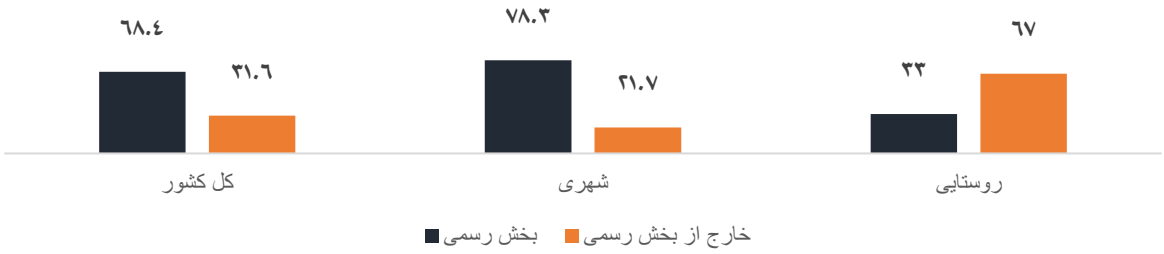
تفاوت بسیار زیاد سهم اشتغال رسمی و غیررسمی زنان در شهر و روستا نشان می‌دهد فرصت اشتغال زنان در ایران از نظر نوع و کیفیت نیز به‌شدت نابرابر توزیع شده است؛ به این معنا که در حالی که در شهر بیش از نیمی از اشتغال زنان رسمی است، در روستا بیش از چهارپنجم اشتغال زنان غیررسمی است. این وضعیت نشان می‌دهد زنان روستایی، حتی در صورت ورود به فعالیت اقتصادی، بیشتر در ساختارهایی مانند فعالیت‌های خانوادگی، خوداشتغالی و مشاغل کم‌نهادینه قرار می‌گیرند؛هرچند بخشی از این مسئله به دلیل معیشتی بودن اقتصاد در روستاها برمی‌گردد اما به‌هرحال این موضوع بر میزان برخورداری آنان از حمایت‌های رسمی اثر می‌گذارد.

نکته ظریف اما مهم دیگر آن است که برای شناخت ساختار اشتغال زنان، باید «رسمی یا غیررسمی بودن اشتغال» را از «قرار گرفتن شغل در بخش رسمی یا خارج از بخش رسمی اقتصاد» تفکیک کرد؛ زیرا عملا این دو شاخص یکسان نیستند؛ به‌نحوی که شاخص نخست به وضعیت و ماهیت رابطه شغلی فرد مربوط است؛ اما شاخص دوم به این پرسش پاسخ می‌دهد که فعالیت اقتصادی محل اشتغال، در کدام بخش از ساختار اقتصاد قرار دارد. برای مثال، ممکن است یک زن در یک بنگاه یا واحد تولیدی متعلق به بخش رسمی اقتصاد کار کند، اما اصل رابطه کاری او غیررسمی باشد. بنابراین، «اشتغال در بخش رسمی» لزوما به معنای «اشتغال رسمی فرد» نیست.

داده‌های سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد این تفاوت میان مناطق شهری و روستایی چشمگیر است. در مناطق شهری، ۷۸.۳ درصد اشتغال زنان در بخش رسمی اقتصاد قرار دارد و ۲۱.۷ درصد خارج از این بخش است. در مناطق روستایی، در مقابل، تنها ۳۳ درصد اشتغال زنان در بخش رسمی قرار دارد و ۶۷ درصد خارج از بخش رسمی متمرکز است. بنابراین، محل زندگی زنان فقط با رسمی یا غیررسمی بودن رابطه اشتغال آنان تفاوت ایجاد نمی‌کند،

بلکه با نوع ساختار اقتصادی‌ای که فرصت‌های اشتغال در آن شکل می‌گیرد نیز ارتباط دارد. سهم بالای اشتغال زنان روستایی در خارج از بخش رسمی نشان می‌دهد فرصت‌های اقتصادی آنان بیشتر در ساختارهایی شکل می‌گیرد که خارج از بخش رسمی اقتصاد قرار دارند.

نمودار ۱۲سهم اشتغال زنان در بخش رسمی و خارج از بخش رسمی به تفکیک مناطق،۱۴۰۴

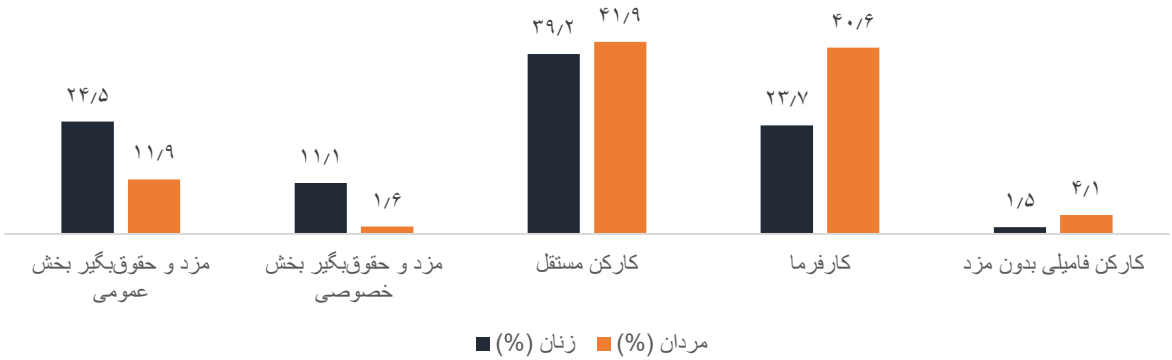


منبع: مرکز آمار ایران

جایگاه زنان در ساختار اشتغال

داده‌های سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد تفاوت جنسیتی بازار کار فقط به میزان اشتغال محدود نیست، بلکه به نوع رابطه زنان و مردان با کار نیز مربوط است. در میان زنان شاغل ۱۵ ساله و بیشتر، ۳۹.۲ درصد کارکن مستقل، ۲۳.۷ درصد کارفرما، ۲۴.۵ درصد مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی و ۱۱.۱ درصد مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی بوده‌اند و ۱.۵ درصد نیز کارکن فامیلی بدون مزد بوده‌اند. در میان مردان، سهم کارکن مستقل ۴۱.۹ درصد و کارفرمایان ۴۰.۶ درصد است، در حالی که تنها ۱۱.۹ درصد مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی و ۱.۶ درصد مزد و حقوق‌بگیر بخش خصوصی بوده‌اند.

نمودار۱۳ ترکیب وضعیت شغلی زنان و مردان شاغل، ۱۴۰۴



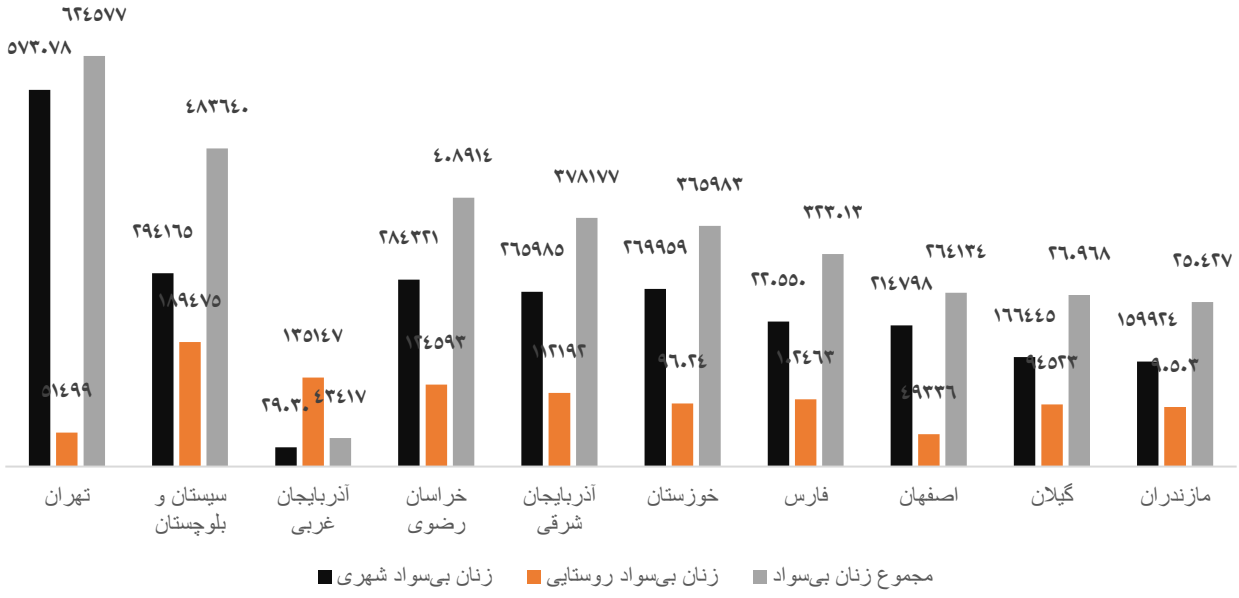
منبع: مرکز آمار ایران

این تفاوت نشان می‌دهد زنان و مردان در بازار کار از نظر نوع رابطه با کار، مالکیت و مدیریت فعالیت اقتصادی و مزدبگیری، موقعیت یکسانی ندارند. به‌ویژه، سهم زنان در مزد و حقوق‌بگیری بخش خصوصی به‌مراتب بیشتر از مردان است، در حالی که سهم آنان در کارفرمایی پایین‌تر است.

شکاف میان سرمایه انسانی زنان و مشارکت اقتصادی

افزایش سطح تحصیلات و سرمایه انسانی زنان، به‌تنهایی به معنای حضور متناسب آنان در بازار کار نیست و میان ظرفیت شکل‌گرفته در حوزه آموزش و میزان مشارکت اقتصادی زنان همچنان شکاف قابل‌توجهی وجود دارد. بررسی این شکاف از سطح سواد و دسترسی به آموزش آغاز می‌شود، زیرا نابرابری در انباشت سرمایه انسانی همچنان یکی از عوامل شکل‌دهنده تفاوت‌های مشارکت اقتصادی زنان در مناطق و استان‌های مختلف کشور است.در سال ۱۴۰۴، در مجموع ۴٬۶۲۸٬۲۶۰ زن ۶ ساله و بیشتر در کشور بی‌سواد بوده‌اند. این وضعیت در شهر و روستا تفاوت محسوسی دارد: تعداد زنان بی‌سواد در مناطق شهری ۲٬۷۷۹٬۴۶۳ نفر و در مناطق روستایی ۱٬۸۴۸٬۷۹۷ نفر است. بنابراین، مسئله بی‌سوادی زنان در مناطق روستایی، با توجه به جمعیت بسیار کمتر این مناطق، از اهمیت بیشتری برخوردار است.در سطح استانی نیز پراکندگی بی‌سوادی زنان یکسان نیست. بیشترین تعداد زنان بی‌سواد در تهران با ۶۲۴٬۵۷۷ نفر مشاهده می‌شود؛ پس از آن سیستان و بلوچستان با ۴۸۳٬۶۴۰ نفر، آذربایجان غربی با ۴۳۴٬۱۷۷ نفر و خراسان رضوی با ۴۰۸٬۹۱۴ نفر قرار دارند. در سوی دیگر، استان‌هایی مانند سمنان، قم و یزد تعداد بسیار پایین‌تری از زنان بی‌سواد دارند.

نمودار ۱۴توزیع استانی بیشترین تعداد زنان بی‌سواد، ۱۴۰۴

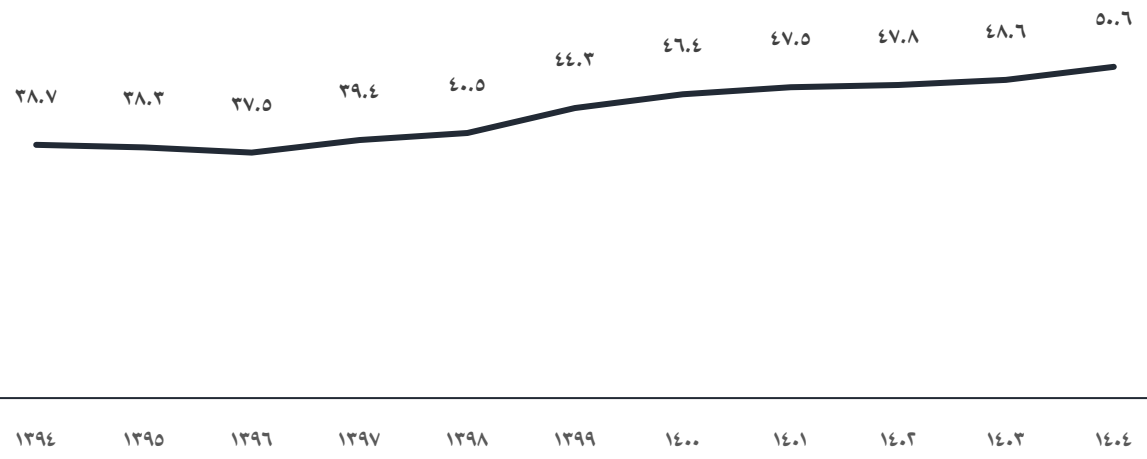


منبع: مرکز آمار ایران

بدیهی است رتبه استان‌ها بر اساس تعداد مطلق، به‌تنهایی نباید به‌عنوان شدت بی‌سوادی تفسیر شود؛ زیرا اندازه جمعیت استان‌ها متفاوت است. با این حال، پراکندگی اعداد نشان می‌دهد بی‌سوادی زنان در ایران از نظر جغرافیایی متمرکز و ناهمگون است و در برخی استان‌ها، به‌ویژه استان‌های دارای جمعیت روستایی قابل توجه، باید با تفکیک شهری و روستایی بررسی شود.

با این حال، یکی از مهم‌ترین تغییرات ساختاری بازار کار زنان در دهه اخیر، افزایش سطح تحصیلات آنان بوده است؛ اما این تحول در سطح سرمایه انسانی با افزایش متناسب مشارکت اقتصادی همراه نشده است. بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران، سهم زنان دارای تحصیلات عالی از کل زنان شاغل ۱۵ ساله و بیشتر از ۳۸.۷ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۵۰.۶ درصد در سال ۱۴۰۴ افزایش یافته است. به این ترتیب، در پایان دوره، بیش از نیمی از زنان شاغل دارای تحصیلات عالی بوده‌اند؛ تغییری که نشان می‌دهد ترکیب سرمایه انسانی زنان شاغل طی این دهه به‌طور محسوسی تخصصی‌تر شده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

نمودار ۱۵سهم جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر زنان فارغ التحصیل آموزش عالی از کل شاغلان ۱۵ سال و بیشتر ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴

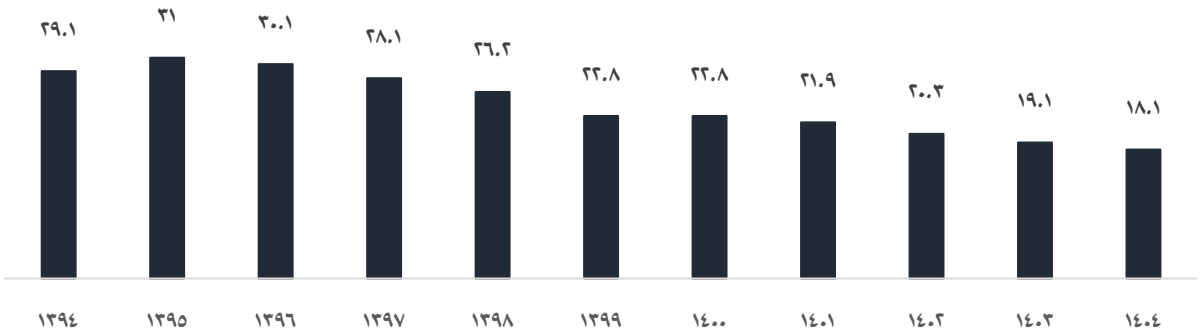


منبع: مرکز آمار ایران

این افزایش البته در تمام سال‌های دوره یکنواخت نبوده است و تغییر ترکیب سرمایه انسانی زنان شاغل، برخلاف روند نرخ مشارکت اقتصادی، در نیمه دوم دوره عمدتا استمرار یافته است. این هم‌زمانی نشان می‌دهد تحول سرمایه انسانی زنان لزوما تابع تحولات کوتاه‌مدت بازار کار نبوده است.اما افزایش وزن زنان تحصیل‌کرده در میان شاغلان به معنای آن نیست که مسئله جذب این گروه در بازار کار برطرف شده است؛ نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات عالی از ۲۹.۱ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۱۸.۱ درصد در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته است؛ کاهش قابل توجهی که نشان‌دهنده بهبود وضعیت این گروه نسبت به

ابتدای دوره است. با این حال، نرخ بیکاری آنان در سال ۱۴۰۴ همچنان ۳.۱ واحد درصد بالاتر از نرخ بیکاری کل زنان، یعنی ۱۵ درصد، بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

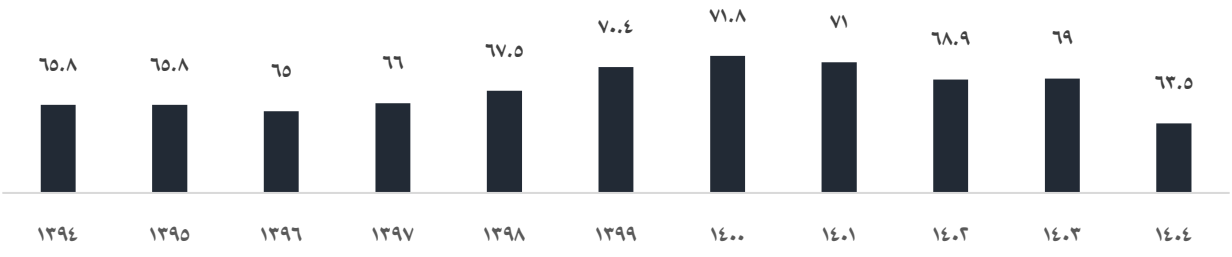
نمودار ۱۶ نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ سال و بیشتر زنان فارغ التحصیل آموزش عالی



منبع: مرکز آمار ایران

بنابراین، کاهش بیکاری زنان تحصیل‌کرده را باید در کنار افزایش مستمر سهم آنان از اشتغال تفسیر کرد؛به‌این صورت که از یک سو، بازار کار در پایان دوره نسبت به سال ۱۳۹۴ تعداد بیشتری از زنان دارای تحصیلات عالی را جذب کرده است؛ از سوی دیگر، همین گروه همچنان با نرخ بیکاری بالاتری از متوسط زنان مواجه هستند.در نتیجه، مسئله را نمی‌توان به این صورت بیان کرد که «تحصیلات عالی به‌عنوان مانع اشتغال زنان تبدیل شده است»؛ داده‌ها چنین رابطه ساده‌ای را تأیید نمی‌کنند. مسئله دقیق‌تر، نامتناسب بودن سرعت گسترش سرمایه انسانی زنان با ظرفیت جذب آن در بازار کار است.این عدم تناسب در ترکیب جمعیت بیکار زنان نیز آشکار می‌شود. آمارها نشان می‌دهند سهم زنان دارای تحصیلات عالی از کل زنان بیکار از ۶۵.۸ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۷۱.۸ درصد در سال ۱۴۰۰ رسید و سپس کاهش یافت، اما در سال ۱۴۰۴ همچنان ۶۳.۵ درصد باقی ماند. بنابراین، حتی پس از کاهش نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات عالی، در سال ۱۴۰۴ ،نزدیک به دو سوم زنان بیکار را زنان دارای تحصیلات عالی تشکیل می‌دادند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

نمودار ۱۷ سهم زنان دارای تحصیلات عالی از کل زنان بیکار ۱۵ ساله و بیشتر ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

این آمار اهمیت یک تمایز اساسی را روشن می‌کند؛افزایش تحصیلات زنان دو پیامد متفاوت دارد: نخست، ترکیب نیروی انسانی موجود در بازار کار را تغییر می‌دهد و دوم، انتظارات و ظرفیت بالقوه زنان برای مشارکت اقتصادی را افزایش می‌دهد؛ درواقع هنگامی که بیش از نیمی از زنان شاغل در پایان دوره دارای تحصیلات عالی قرار دارند، اما زنان تحصیل‌کرده همچنان سهمی بیش از ۶۰ درصد از جمعیت بیکار زنان دارند، می‌توان گفت تغییر در عرضه سرمایه انسانی سریع‌تر از تغییر در ساختار جذب نیروی کار پیش رفته است.بدیهی است این وضعیت را نمی‌توان صرفا با ویژگی‌های فردی یا مهارت‌های زنان توضیح داد؛ در این صورت افزایش سطح تحصیلات می‌بایست به کاهش سریع‌تر بیکاری و افزایش مشارکت منجر می‌شد ؛ در حالی که نرخ مشارکت اقتصادی زنان در همان دوره از ۱۴.۴ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۱۳.۴ درصد در سال ۱۴۰۴ رسیده است. بنابراین، میان دو تحول موازی فاصله ایجاد شده که طی آن، از یک سو سرمایه انسانی زنان افزایش یافته، اما از سوی دیگر اندازه مشارکت اقتصادی آنان افزایش نیافته است. این فاصله نشان می‌دهد تبدیل سرمایه آموزشی به مشارکت اقتصادی، به سازوکارهایی فراتر از کسب مدرک وابسته است.

از سوی دیگر، سهم بالای زنان تحصیل‌کرده از کل زنان بیکار را نیز نباید به معنای آن دانست که بیشتر زنان دارای تحصیلات عالی بیکار هستند.درواقع این دو گزاره از نظر آماری یکسان نیستند؛به این معنا که شاخص اول، نرخ بیکاری در میان زنان تحصیل‌کرده را نشان می‌دهد و شاخص دوم، ترکیب کل جمعیت بیکار زنان را. اهمیت شاخص دوم از آن جهت است که نشان می‌دهد بیکاری زنان تا چه اندازه با مسئله استفاده‌نشدن از نیروی انسانی دارای سرمایه آموزشی پیوند خورده است.

روند این شاخص‌ها همچنین نشان می‌دهد مسئله سرمایه انسانی زنان فقط به مرحله دستیابی به شغل محدود نیست. هنگامی که سهم زنان دارای تحصیلات عالی در میان شاغلان از ۳۸.۷ در سال ۱۳۹٤ به ۵۰.۶ درصددر سال ۱٤۰٤ افزایش یافته است،مسئله بعدی این است که این زنان در چه مشاغلی قرار می‌گیرند، تا چه اندازه از تخصص خود استفاده می‌کنند و چه امکان‌هایی برای ارتقا دارند. بنابراین، افزایش سهم زنان تحصیل‌کرده از اشتغال، اگر با استفاده مؤثر از مهارت، درآمد متناسب و مسیر حرفه‌ای همراه نباشد، تنها بخشی از مسئله را حل می‌کند و این موضوع در بخش‌های بعدی و در بحث کیفیت اشتغال اهمیت پیدا می‌کند.

داده‌های مربوط به جمعیت فارغ‌التحصیل یا در حال تحصیل دوره‌های آموزش عالی، این شکاف را با وضوح بیشتری نشان می‌دهد. در این جمعیت، از مجموع ۷،۳ میلیون زن، حدود ۴،۸ میلیون نفر، معادل ۶۶،۶ درصد، از نظر اقتصادی غیرفعال هستند و تنها ۳۳،۴ درصد در جمعیت فعال اقتصادی قرار دارند. در میان زنان فعال نیز ۱،۹۹ میلیون نفر شاغل و ۴۴۰ هزار نفر بیکار هستند. از این منظر ، فارغ از تعداد زنان دارای تحصیلات عالی، باید دید چه نسبتی از این سرمایه انسانی به مشارکت اقتصادی تبدیل می‌شود و سپس چه نسبتی از مشارکت به اشتغال می‌انجامد. این داده نشان می‌دهد بخش قابل توجهی از ظرفیت آموزشی زنان پیش از رسیدن به مرحله جست‌وجوی شغل، در خارج از بازار کار باقی می‌ماند.

داده‌های سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد در میان زنان باسواد ۱۵ ساله و بیشتر که خارج از نیروی کار قرار دارند، ۵۶۱٬۵۹۲ نفر دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر، ۳٬۴۳۸٬۲۱۱ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۸۴۰٬۵۹۸ نفر دارای مدرک کاردانی هستند؛ در مجموع، ۴٬۸۴۰٬۴۰۱ زن غیرفعال دارای تحصیلات عالی در کشور وجود دارد. در میان این گروه، ۷۱ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۱۷.۴ درصد دارای مدرک کاردانی و ۱۱.۶ درصد دارای تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر هستند.

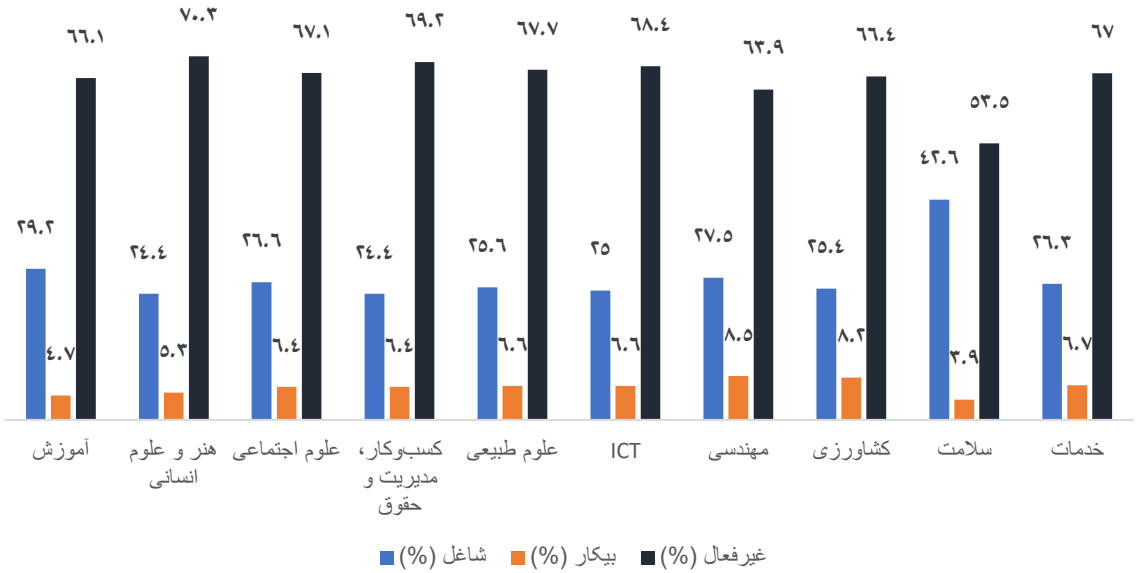
نمودار ۱۸ ترکیب زنان غیرفعال دارای تحصیلات عالی به تفکیک سطح تحصیلات (٪)



منبع: مرکز آمار ایران

این یافته نشان می‌دهد اصولا بخشی از زنان تحصیل‌کرده پیش از رسیدن به مرحله بیکاری، در خارج از نیروی کار قرار دارند. تفاوت میان رشته‌های تحصیلی زنان نیز موارد مهمی را نشان می‌دهد و مبین آن است که تبدیل سرمایه انسانی به اشتغال، برای همه زنان دارای تحصیلات عالی، فرآیندی یکسان نیست. در سال ۱۴۰۴، سهم زنان شاغل در میان دارندگان تحصیلات عالی از ۲۴.۴ درصد در رشته‌های هنر و علوم انسانی و کسب‌وکار، مدیریت و حقوق تا ۴۲.۶ درصد در رشته سلامت متغیر است و هم‌زمان سهم زنان غیرفعال در این رشته‌ها از ۵۳.۵ تا ۷۰.۳ درصد تفاوت دارد. رشته مهندسی نیز با ۸.۵ درصد، بالاترین سهم بیکاری را در میان رشته‌های مورد بررسی دارد.

نمودار ۱۹ وضعیت فعالیت اقتصادی زنان دارای تحصیلات عالی به تفکیک رشته تحصیلی، ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

این تفاوت‌ها نشان می‌دهد افزایش سطح تحصیلات به‌تنهایی تعیین نمی‌کند که سرمایه انسانی زنان تا چه اندازه به مشارکت و اشتغال اقتصادی تبدیل شود و رشته تحصیلی، ساختار تقاضای نیروی کار و میزان انطباق میان مهارت‌های کسب‌شده و فرصت‌های شغلی، مسیر تبدیل تحصیلات به اشتغال را متفاوت می‌کنند. از این منظر، مسئله در برخی رشته‌ها بیشتر به فاصله میان تحصیلات و فرصت‌های شغلی موجود مربوط می‌شود و در برخی دیگر، پیش از رسیدن به مرحله بیکاری، بخش بزرگی از زنان اساسا وارد نیروی کار نشده‌اند.این یافته با بحث عدم انطباق مهارت و شغل در ادبیات پژوهش مرتبط است، اما نشان می‌دهد این عدم انطباق را نباید صرفا به رابطه میان رشته تحصیلی و شغل تقلیل داد. در مورد زنان، این مسئله می‌تواند در چند نقطه از فرآیند تبدیل سرمایه انسانی از جمله امکان ورود به بازار کار، تقاضا برای مهارت‌های حاصل از تحصیلات، دستیابی به شغل متناسب و تداوم حضور در بازار کار رخ دهد.

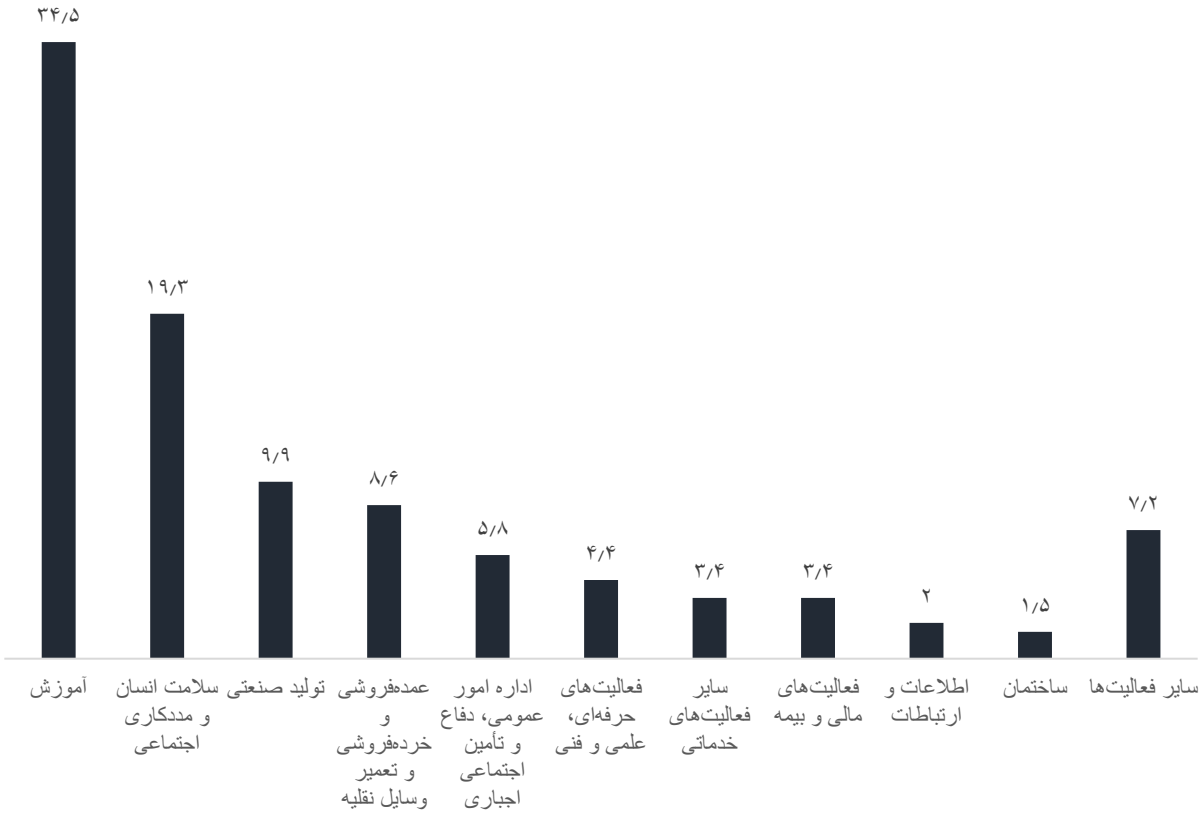
تمرکز اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی در چند بخش اصلی اقتصاد

بررسی توزیع شاغلان زن دارای تحصیلات عالی برحسب فعالیت اقتصادی نشان می‌دهد اشتغال این گروه در همه بخش‌های اقتصاد به‌طور یکنواخت توزیع نشده است. از مجموع ۱٬۹۸۸٬۳۸۳ زن شاغل دارای تحصیلات عالی، ۶۸۶٬۵۷۸ نفر معادل ۳۴٫۵ درصد در بخش آموزش و ۳۸۴٬۶۴۵ نفر معادل ۱۹٫۳ درصد در فعالیت‌های مربوط به سلامت انسان و مددکاری اجتماعی شاغل بوده‌اند.

بنابراین، ۵۳٫۸ درصد از اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی تنها در دو حوزه آموزش و سلامت متمرکز است.پس از این دو حوزه، ۱۹۶٬۴۲۷ نفر (۹٫۹ درصد) در تولید صنعتی، ۱۷۰٬۵۵۲ نفر (۸٫۶ درصد) در عمده‌فروشی و خرده‌فروشی و تعمیر وسایل نقلیه، ۱۱۶٬۲۳۸ نفر (۵٫۸ درصد) در اداره امور عمومی، دفاع و تأمین اجتماعی اجباری و ۸۷٬۶۸۳ نفر (۴٫۴ درصد) در فعالیت‌های حرفه‌ای، علمی و فنی فعالیت داشته‌اند. همچنین ۶۷٬۰۱۴ نفر (۳٫۴ درصد) در فعالیت‌های مالی و بیمه و ۶۸٬۱۷۲ نفر (۳٫۴ درصد) در سایر فعالیت‌های خدماتی شاغل بوده‌اند.این توزیع نشان می‌دهد تحصیلات عالی زنان،هرچند به حضور آنان در بازار کار منجر شده، اما این حضور از نظر بخشی متمرکز و نامتوازن است و اصولا بیش از نیمی از زنان شاغل دارای تحصیلات عالی در آموزش و سلامت جذب شده‌اند و بخش‌های دیگری مانند تولید صنعتی، تجارت، اداره امور عمومی و فعالیت‌های حرفه‌ای، علمی و فنی سهم‌های پایین‌تری دارند.

هرچند، حضور ۱۹۶٬۴۲۷ زن دارای تحصیلات عالی در تولید صنعتی، معادل ۹٫۹ درصد کل شاغلان زن دارای تحصیلات عالی، نشان می‌دهد که نمی‌توان اشتغال زنان تحصیل‌کرده را صرفا به آموزش و خدمات اجتماعی و سلامت فروکاست. تمرکز بیشتر زنان در این حوزه‌ها، علاوه بر ارتباط با ترکیب رشته‌های تحصیلی، با ساختار تاریخی تقاضای نیروی کار و توزیع فرصت‌های شغلی تخصصی در اقتصاد نیز مرتبط است؛ به‌گونه‌ای که ظرفیت ایجاد و جذب مشاغل متناسب با تحصیلات زنان در همه بخش‌ها به یک اندازه توسعه نیافته است. بنابراین، الگوی اشتغال زنان دارای تحصیلات عالی را باید حاصل برهم‌کنش رشته و سطح تحصیلات، ساختار تقاضای نیروی کار و ظرفیت جذب بخش‌های مختلف اقتصاد دانست.

نمودار ۲۰ توزیع شاغلان زن دارای تحصیلات عالی برحسب فعالیت اقتصادی، ۱۴۰۴ سهم از کل

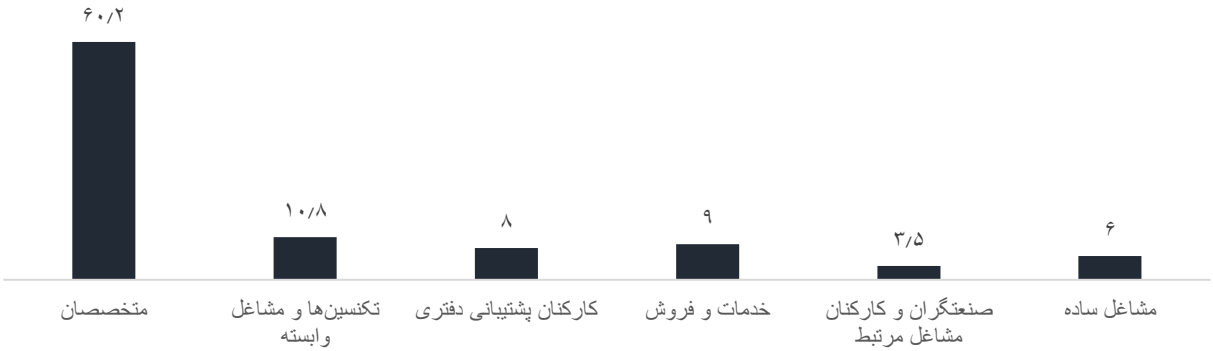


منبع: مرکز آمار ایران

با این حال، در بازار کار زنان داشتن تحصیلات عالی لزوما به معنای اشتغال در یک شغل تخصصی نیست. از مجموع زنان دارای تحصیلات عالی شاغل، ۱٬۱۹۷٬۲۹۲ نفر در گروه متخصصان قرار داشته‌اند که معادل حدود ۶۰٫۲ درصد این جمعیت است. در کنار آنان، ۲۱۵٬۴۸۱ نفر در گروه تکنسین‌ها و مشاغل وابسته، ۱۵۹٬۰۵۲ نفر در مشاغل پشتیبانی دفتری، ۱۷۸٬۹۰۳ نفر در خدمات و فروش، ۷۰٬۴۶۶ نفر در گروه صنعتگران و ۱۲٬۲۳۶ نفر در مشاغل ساده فعالیت داشته‌اند؛ در نتیجه، حدود ۴۰ درصد زنان دارای تحصیلات عالی شاغل خارج از گروه «متخصصان» قرار دارند[8].

[8] هرچند این داده به‌تنهایی امکان داوری درباره عدم تطابق تحصیلات و شغل را فراهم نمی‌کند و برای سنجش دقیق تطابق سرمایه انسانی با شغل، باید رشته تحصیلی فرد، سطح تحصیلات و گروه شغلی او به‌صورت هم‌زمان در اختیار باشد و بر مبنای یک معیار مشخص، میزان تطابق سنجیده شود. بنابراین، این یافته را می‌توان به‌عنوان شواهدی از تنوع جایگاه‌های شغلی زنان دارای تحصیلات عالی به کار گرفت، اما نمی‌توان از آن مستقیما نتیجه گرفت که بخشی از زنان در «مشاغل نامرتبط با رشته تحصیلی» مشغول هستند.

نمودار ۲۱ زنان دارای تحصیلات عالی شاغل برحسب گروه شغلی، ۱۴۰۴ درصد از زنان دارای تحصیلات عالی شاغل



منبع: مرکز آمار ایران

ساختار اشتغال زنان براساس گروه‌های شغلی و تفاوت‌های شهری ــ روستایی

در سال ۱۴۰۴، از میان ۳٬۷۶۶٬۱۷۷ زن شاغل ۱۵ ساله و بیشتر، ۱٬۲۴۱٬۰۱۷ نفر، معادل ۳۲.۹ درصد، در گروه متخصصان قرار داشته‌اند. پس از آن، کارکنان خدمات و فروش با ۶۰۸٬۳۳۵ نفر (۱۶.۲ درصد)، صنعتگران و کارکنان مشاغل مرتبط با ۵۷۶٬۳۷۷ نفر (۱۵.۳ درصد)، کارکنان ماهر کشاورزی با ۳۴۳٬۴۶۶ نفر (۹.۱ درصد)، تکنسین‌ها با ۳۰۳٬۴۶۳ نفر (۸.۱ درصد)، کارکنان مشاغل ساده با ۲۳۰٬۰۴۳ نفر (۶.۱ درصد)، کارکنان پشتیبانی دفتری با ۲۱۶٬۰۶۹ نفر (۵.۷ درصد) و مدیران با ۱۳۶٬۰۴۶ نفر (۳.۶ درصد) قرار دارند.

این توزیع نشان می‌دهد اشتغال زنان در همه گروه‌های شغلی به یک نسبت توزیع نشده است و بخش قابل توجهی از اشتغال آنان در مشاغل تخصصی، خدماتی و حرفه‌ای متمرکز است. با این حال، سهم زنان از گروه‌های شغلی مختلف یکسان نیست. زنان ۴۱.۲ درصد کل شاغلان متخصص را تشکیل می‌دهند، در حالی که سهم آنان از کل مدیران ۱۸.۸ درصد است. بنابراین، حضور زنان در مشاغل تخصصی به همان نسبت به سطوح بالاتر سلسله‌مراتب شغلی و مدیریتی انتقال نیافته است.

نمودار ۲۲توزیع زنان شاغل برحسب گروه عمده شغلی، ۱۴۰۴ سهم از زنان شاغل (٪)

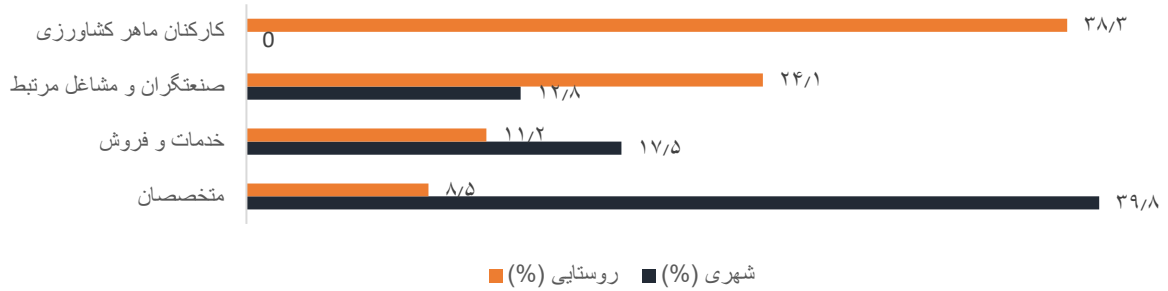


منبع: مرکز آمار ایران

از نظر جغرافیایی، این ساختار تفاوت محسوسی دارد. در مناطق شهری، از میان ۲٬۹۴۱٬۶۴۸ زن شاغل، ۱٬۱۷۱٬۲۳۶ نفر در گروه متخصصان قرار دارند که ۳۹.۸ درصد اشتغال زنان شهری را تشکیل می‌دهند. پس از آن، ۵۱۶٬۲۰۷ نفر (۱۷.۵ درصد) در خدمات و فروش و ۳۷۷٬۳۰۷ نفر (۱۲.۸ درصد) در صنعت و مشاغل مرتبط فعالیت دارند.

در مناطق روستایی، ساختار اشتغال متفاوت است. از میان ۸۲۴٬۵۲۹ زن شاغل روستایی، ۳۱۵٬۸۴۰ نفر، معادل ۳۸.۳ درصد، در گروه کارکنان ماهر کشاورزی و ۱۹۹٬۰۷۰ نفر، معادل ۲۴.۱ درصد، در صنعت و مشاغل مرتبط قرار دارند. سهم خدمات و فروش ۱۱.۲ درصد و سهم متخصصان تنها ۸.۵ درصد است.

نمودار ۲۳ توزیع زنان شاغل به تفکیک منطقه جغرافیایی برحسب گروه‌های عمده شغلی، ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

بنابراین، شکاف جغرافیایی اشتغال زنان فقط به تفاوت در نرخ مشارکت یا تعداد شاغلان محدود نمی‌شود و به‌نظر می‌رسد ساختار فرصت‌های شغلی نیز در دو محیط متفاوت است؛چنانکه اشتغال زنان شهری سهم بسیار بیشتری از مشاغل تخصصی را دربرمی‌گیرد، در حالی که اشتغال زنان روستایی به‌طور چشمگیری به کشاورزی و مشاغل مرتبط با صنعت و تولید وابسته است.

سابقه اشتغال و مدت بیکاری زنان بیکار

ترکیب بیکاری زنان از نظر سابقه اشتغال، بعد دیگری از مسئله بیکاری را آشکار می‌کند؛ در سال ۱۴۰۴، از مجموع ۶۶۳٬۲۱۲ زن بیکار، ۵۰۵٬۳۱۸ نفر، معادل ۷۶.۲ درصد، در پنج سال گذشته سابقه اشتغال نداشته‌اند و تنها ۱۵۷٬۸۹۴ نفر سابقه اشتغال داشته‌اند. بنابراین، بخش غالب بیکاری زنان در این مقطع مربوط به زنانی است که در پنج سال گذشته در موقعیت اشتغال قرار نداشته‌اند؛ در نتیجه، بیکاری زنان را نمی‌توان عمدتا به از دست دادن شغل قبلی فروکاست.

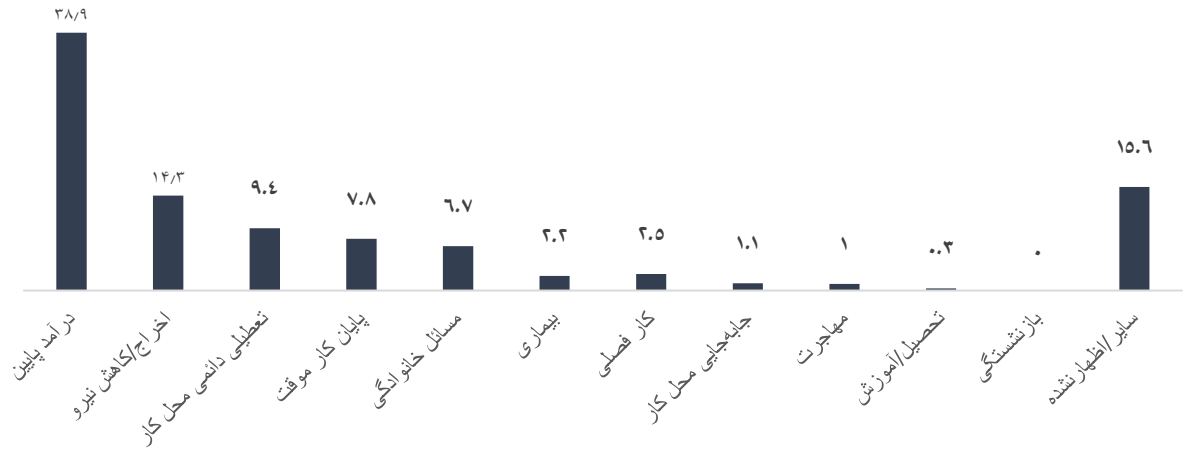
این یافته، در چارچوب الگوی پنج‌مرحله‌ای گزارش، اهمیت فاصله میان «ورود به بازار کار» و «دستیابی به اشتغال» را نشان می‌دهد؛ زیرا بخش عمده زنان بیکار، در پنج سال گذشته سابقه اشتغال نداشته‌اند و در زمان مشاهده، در موقعیت جست‌وجوی

کار قرار داشته‌اند. البته داده‌های موجود مشخص نمی‌کنند زنان فاقد سابقه اشتغال در پنج سال گذشته، نخستین‌بار وارد بازار کار شده‌اند یا پس از یک دوره عدم اشتغال دوباره جویای کار شده‌اند؛ بنابراین نمی‌توان درباره سهم «ورود نخستین» یا «ورود مجدد» داوری کرد. با این حال، غلبه این گروه در میان بیکاران نشان می‌دهد که بخش بزرگی از بیکاری زنان به زنانی مربوط است که در سال‌های اخیر در موقعیت اشتغال قرار نداشته‌اند و اکنون در جست‌وجوی شغل هستند.همچنین مدت بیکاری زنان، بعد دیگری از کیفیت اتصال آنان به بازار کار را آشکار می‌کند؛ در سال ۱۴۰۴، ۲۸۵٬۳۰۶ نفر از مجموع ۶۶۳٬۲۱۲ زن بیکار، معادل ۴۳ درصد، ۱۹ ماه یا بیشتر در وضعیت بیکاری قرار داشته‌اند. چنین تمرکزی از بیکاری طولانی‌مدت نشان می‌دهد که برای بخش قابل‌توجهی از زنان فعال، جست‌وجوی کار به یک وضعیت گذرا محدود نمی‌شود و فاصله میان عرضه نیروی کار و دستیابی به شغل می‌تواند برای مدت طولانی تداوم یابد.اهمیت این یافته در آن است که نشان می‌دهد هرچه دوره جست‌وجوی شغل طولانی‌تر شود، فاصله میان فرد و تجربه شغلی، شبکه‌های حرفه‌ای و فرصت‌های استخدامی نیز می‌تواند افزایش یابد؛ بنابراین، تداوم بیکاری ممکن است خود به عاملی برای دشوارتر شدن بازگشت به اشتغال تبدیل شود. داده‌های موجود سازوکار این رابطه را مستقیما آزمون نمی‌کنند، اما سهم ۴۳درصدی بیکاری ۱۹ماهه یا بیشتر، ضرورت توجه به مدت و پایداری اتصال زنان به بازار کار را در کنار شاخص‌های صرفِ مشارکت و بیکاری نشان می‌دهد.

زمینه‌های خروج زنان از شغل قبلی

در میان ۱۵۷٬۸۹۴ زن بیکار که در پنج سال گذشته سابقه اشتغال داشته‌اند، «درآمد پایین» با ۳۸٫۹ درصد مهم‌ترین علت مشخص ترک شغل بوده است. پس از آن، اخراج یا کاهش نیرو با ۱۴٫۳ درصد، تعطیلی دائمی محل کار با ۹٫۴ درصد و پایان کار موقت با ۷٫۸ درصد قرار دارند. مسائل خانوادگی نیز ۶٫۷ درصد از موارد را تشکیل داده است. در مقابل، بیماری ۲٫۲ درصد، کار فصلی ۲٫۵ درصد، جابه‌جایی محل کار ۱٫۱ درصد، مهاجرت ۱ درصد و تحصیل یا آموزش ۰٫۳ درصد بوده‌اند.

نمودار۲۴ سهم دلایل مختلف از خروج زنان از کار (٪)



منبع: مرکز آمار ایران

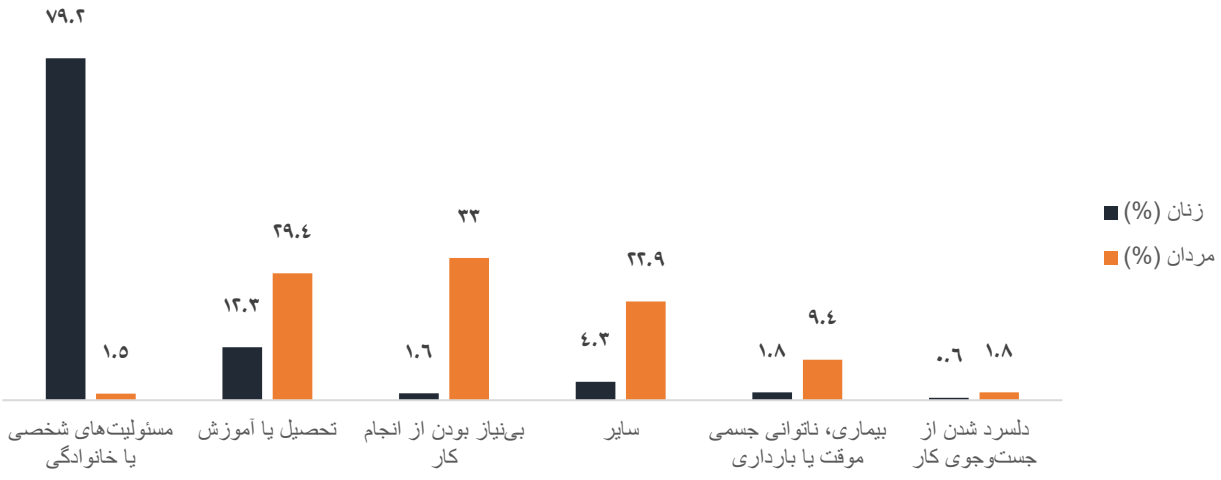
این توزیع نشان می‌دهد بخش قابل‌توجهی از خروج زنان از اشتغال با عوامل اقتصادی و وضعیت بنگاه و رابطه استخدامی مرتبط است؛به‌ویژه، قرار گرفتن «درآمد پایین» در رتبه نخست و مجموع سهم اخراج یا کاهش نیرو، تعطیلی محل کار و پایان کار موقت نشان می‌دهد که تداوم اشتغال زنان صرفا به عوامل خانوادگی یا تصمیم فردی وابسته نیست و کیفیت و پایداری فرصت‌های شغلی و شرایط تقاضای نیروی کار نیز در ماندگاری زنان در بازار کار نقش تعیین‌کننده دارد.

دلایل عدم جستجوی کار توسط زنان

داده‌های سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد مهم‌ترین تفاوت زنان و مردان در میان جمعیت ۱۵ ساله و بیشترِ غیرشاغل، نه صرفا در اندازه جمعیت غیرفعال، بلکه در علت قرار گرفتن در بین جمعیت «خارج از جست‌وجوی کار »است. در میان ۲۹.۴ میلیون زن غیرشاغل، ۲۳.۲۵ میلیون نفر، معادل ۷۹.۲ درصد، «مسئولیت‌های شخصی یا خانوادگی» را علت عدم جست‌وجوی کار اعلام کرده‌اند. این رقم در میان مردان تنها ۱.۵ درصد است. بنابراین، بخش عمده غیرفعالی اقتصادی زنان مستقیما با سازمان خانوادگی زندگی و توزیع نامتقارن مسئولیت‌های مراقبتی و خانوادگی ارتباط دارد.

دومین علت مهم برای زنان، اشتغال به تحصیل یا آموزش است که ۳.۶ میلیون نفر، معادل ۱۲.۳ درصد زنان غیرشاغل، را شامل می‌شود. پس از آن، «سایر» علل با ۴.۳ درصد و «بیماری، ناتوانی جسمی موقت یا بارداری» با ۱.۸ درصد قرار دارند. در مقابل، در میان مردان، «بی‌نیاز بودن از انجام کار» با ۳۳ درصد مهم‌ترین علت است و «سایر» علل ۲۲.۹ درصد را تشکیل می‌دهد؛ تحصیل یا آموزش نیز ۲۹.۴ درصد از مردان غیرشاغل را شامل می‌شود.

نمودار۲۵ سهم دلایل مختلف از علل عدم جستجوی کار توسط مردان و زنان



این تفاوت نشان می‌دهد غیرفعالی اقتصادی زنان و مردان ماهیت یکسانی ندارد؛ به این معنا که برای زنان، فاصله گرفتن از بازار کار عمدتا در نقطه اتصال بازار کار و خانواده شکل می‌گیرد؛ در حالی که در مورد مردان، غیرفعالی بیشتر با بی‌نیازی

اقتصادی، تحصیل و سایر وضعیت‌های خارج از بازار کار ارتباط دارد. از این منظر، پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان تا حدود زیادی حاصل قرار گرفتن مسئولیت‌های خانوادگی در برابر امکان حضور مستمر زنان در بازار کار است.

محدود بودن استفاده زنان از حمایت پس از بیکاری

یکی از وجوه کمتر دیده‌شده وضعیت اشتغال زنان، میزان دسترسی آنان به حمایت‌های پس از از دست دادن شغل است. در سال ۱۴۰۴، از مجموع ۱۵۷٬۸۹۴ زن بیکار که در پنج سال گذشته سابقه اشتغال داشته‌اند، تنها ۳٬۲۵۴ نفر، معادل حدود ۲٫۱ درصد، از بیمه بیکاری استفاده کرده‌اند؛ در مقابل، این نسبت برای مردان حدود ۳ درصد بوده است. به بیان دیگر، بیش از ۹۷ درصد زنان این گروه، با وجود داشتن سابقه اشتغال، از بیمه بیکاری استفاده نکرده‌اند[9].

نمودار۲۶ تفاوت سهم استفاده مردان و زنان از بیمه بیکاری



این رقم لزوما به معنای آن نیست که همه این زنان واجد شرایط دریافت بیمه بیکاری بوده‌اند اما از آن استفاده نکرده‌اند و طبعا برخورداری از بیمه بیکاری به عواملی مانند نوع رابطه استخدامی، مشمول بودن فرد تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی، نحوه و علت خاتمه رابطه کاری و رعایت شرایط قانونی دریافت مقرری بستگی دارد. بنابراین، یکی از توضیحات مهم برای سهم پایین زنان در استفاده از بیمه بیکاری، ساختار اشتغال آنان و حضور بیشتر در مشاغلی است که الزاما به پوشش کامل بیمه‌ای و رابطه استخدامی پایدار منتهی نمی‌شود.

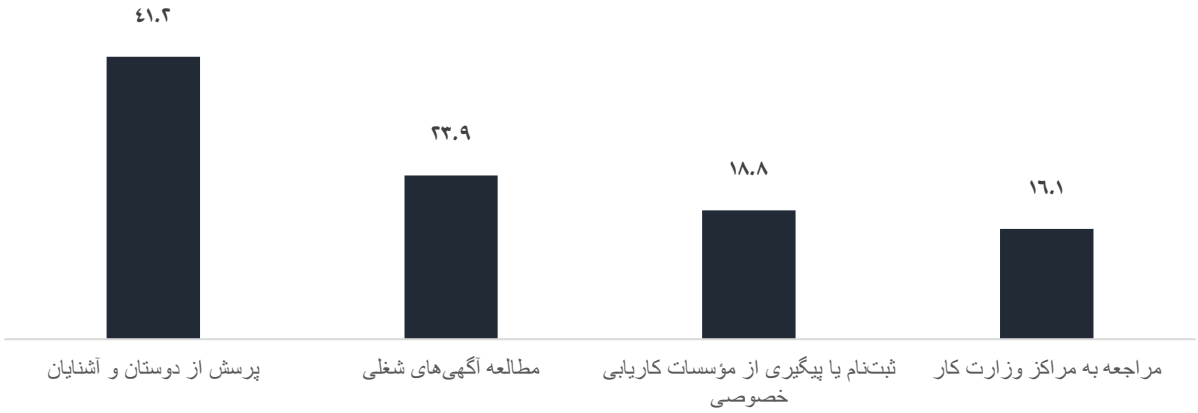
آمار بخش‌های مختلف اقتصادی نیز این مسئله را تقویت کرده و نشان می‌دهد از ۱۱۶٬۹۴۸ زن دارای سابقه اشتغال در بخش خدمات، تنها ۱٬۶۶۳ نفر از بیمه بیکاری استفاده کرده‌اند؛ در صنعت نیز از ۳۶٬۶۷۶ زن، ۱٬۵۹۱ نفر از این حمایت استفاده کرده‌اند. در کشاورزی، از ۴٬۱۵۰ زن دارای سابقه اشتغال، هیچ موردی از استفاده از بیمه بیکاری ثبت نشده است.

[9] آمار مشخص نمی‌کند زنانی که از بیمه بیکاری استفاده نکرده‌اند، فاقد شرایط دریافت آن بوده‌اند، تحت پوشش بیمه نبوده‌اند، یا با وجود واجد شرایط بودن، برای دریافت مقرری اقدام نکرده‌اند.

روش‌های جستجوی کار توسط زنان بیکار

الگوی روش‌های جست‌وجوی کار در میان زنان بیکار نیز اطلاعات جالب توجهی را نشان می‌دهد. براساس آمار ۱۴۰۴ دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی همچنان تا حد زیادی از مجاری غیررسمی و مبتنی بر روابط اجتماعی انجام می‌شود. «پرسش از دوستان و آشنایان» با ۵۷۴٬۸۴۵ مورد، پرتکرارترین روش جست‌وجوی کار در میان زنان بیکار است و پس از آن مطالعه آگهی‌های شغلی با ۳۳۳٬۶۸۸ مورد قرار دارد. در مقابل، استفاده از نهادهای رسمی واسطه‌گری بازار کار، از جمله ثبت‌نام یا پیگیری از مؤسسات کاریابی خصوصی با ۲۶۲٬۹۱۶ مورد و مراجعه به مراکز وزارت کار با ۲۲۴٬۶۰۶ مورد، در سطوح پایین‌تری قرار دارد.

نمودار ۲۷ سهم روش های مختلف از الگوی جستجوی کار توسط زنان بیکار ۱۴۰۴(٪)



منبع: مرکز آمار ایران

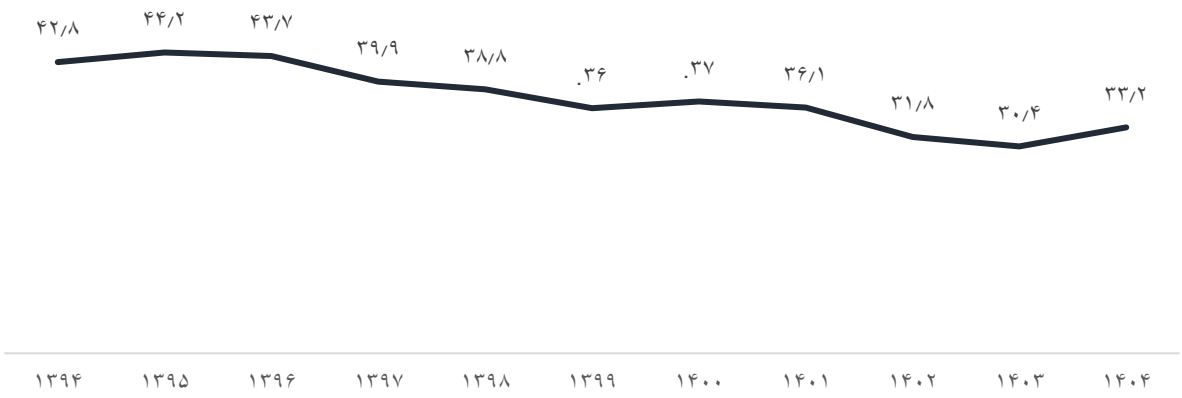
این الگو نشان می‌دهد مسیر دسترسی زنان به فرصت‌های شغلی نیز بخشی از مسئله اشتغال است؛ اتکای بیشتر به شبکه‌های شخصی می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت سرمایه اجتماعی در انتقال اطلاعات و اتصال افراد به فرصت‌های شغلی باشد، اما هم‌زمان بیانگر محدودیت نقش سازوکارهای رسمی و شفاف واسطه‌گری در بازار کار است. برای زنانی که از شبکه‌های اجتماعی و حرفه‌ای محدودتری برخوردارند، چنین ساختاری می‌تواند دسترسی به فرصت‌های شغلی را دشوارتر کند و فاصله میان «جست‌وجوی کار» و «دسترسی واقعی به شغل» را افزایش دهد.

گذار زنان جوان از آموزش به بازار کار

وضعیت زنان جوان از این جهت اهمیت دارد که این گروه در مرحله گذار از آموزش به بازار کار قرار دارند؛ با این حال، خروج از تحصیل لزوما به ورود به فعالیت اقتصادی و اشتغال منجر نمی‌شود.طبق آمارهای مرکز آمار، نرخ بیکاری زنان ۱۵ تا ۲۴ ساله از ۴۲.۸ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۳۳.۲ درصد در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته است. با وجود این کاهش، این نرخ در تمام دوره در سطحی بالا باقی مانده و حتی در سال ۱۴۰۴ نسبت به سال۱۴۰۳ ، ۳۰.۴ درصد افزایش یافته است. روند سالانه نیز

نشان می‌دهد این نرخ در سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ به‌ترتیب ۴۳.۷ و ۳۹.۹ درصد بود و پس از کاهش‌های بعدی، در سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۱ همچنان بالاتر از ۳۶ درصد قرار داشت (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴—۱۴۰۴). تعداد زنان بیکار ۱۸ تا ۳۵ ساله از ۵۴۹،۱۲۷ نفر در سال ۱۳۹۴ به ۶۶۶،۳۶۸ نفر در سال ۱۳۹۷ افزایش یافت و پس از آن کاهش پیدا کرد؛ این تعداد در سال ۱۴۰۰ به ۴۸۰،۶۱۳ نفر، در سال ۱۴۰۲ به ۴۷۵،۴۵۳ نفر و در سال ۱۴۰۴ به ۴۸۴،۳۶۲ نفر رسید. بنابراین، کاهش نرخ بیکاری جوانان با حذف مسئله اشتغال این گروه همراه نبوده و در پایان دوره هنوز نزدیک به نیم میلیون زن ۱۸ تا ۳۵ ساله در جست‌وجوی شغل بوده‌اند (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴—۱۴۰۴).

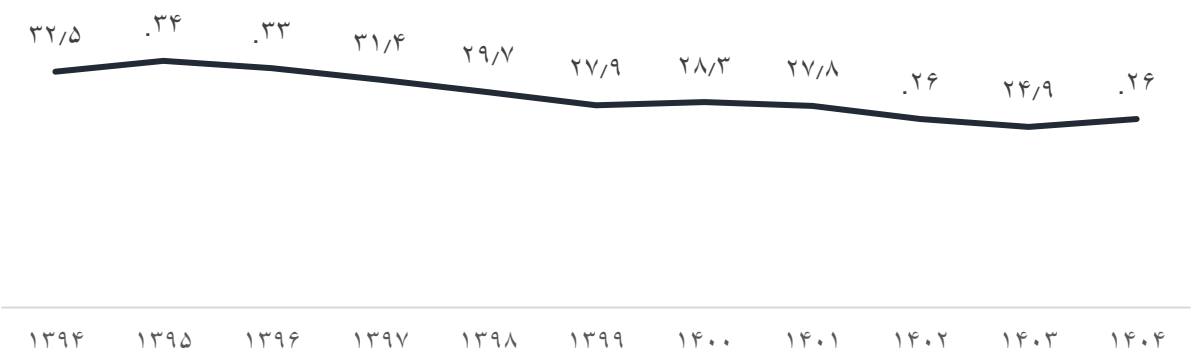
نمودار۲۸روند نرخ بیکاری زنان ۱۵ تا ۲۴ سال -۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

این مسئله در گروه سنی ۱۸ تا ۳۵ سال نیز دیده می‌شود؛به‌هرحال اگرچه نرخ بیکاری زنان این گروه از ۳۲.۵ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۲۶.۰ درصد در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته است، اما فاصله آن با نرخ بیکاری کل زنان همچنان قابل توجه است.

نمودار ۲۹روند نرخ بیکاری زنان ۱۸ تا ۳۵ ساله، ۱۳۹۴تا ۱۴۰۴

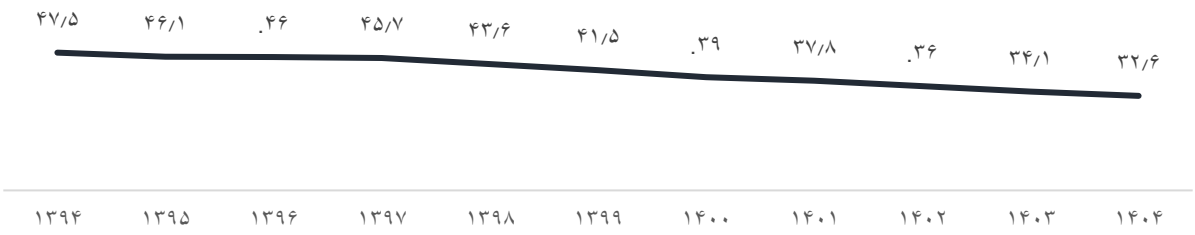


منبع: مرکز آمار ایران

وضعیت زنان نه شاغل نه محصل

با این حال، بیکاری تنها بخشی از وضعیت زنان جوان را نشان می‌دهد؛ زیرا این شاخص زنانی را دربرمی‌گیرد که وارد جمعیت فعال شده‌اند. برای مشاهده بخش دیگری از مسئله باید به زنان جوانی توجه کرد که نه شاغل هستند و نه در حال تحصیل. نرخ زنان ۱۵ تا ۲۴ ساله غیرشاغل و غیرمحصل از ۴۷.۵ درصد در سال ۱۳۹۴ به حدود یک‌سوم این گروه سنی در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته است. روند این شاخص تقریبا در تمام دوره نزولی بوده و از ۴۶.۱ درصد در سال ۱۳۹۵ و ۴۵.۷ درصد در سال ۱۳۹۷ به ۳۹.۰ درصد در سال ۱۴۰۰ و ۳۴.۱ درصد در سال ۱۴۰۳ رسیده است. بنابراین، در کنار افزایش نسبی پیوند زنان جوان با آموزش و اشتغال، اما بخشی از جمعیت این گروه همچنان خارج از هر دو مسیر باقی مانده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

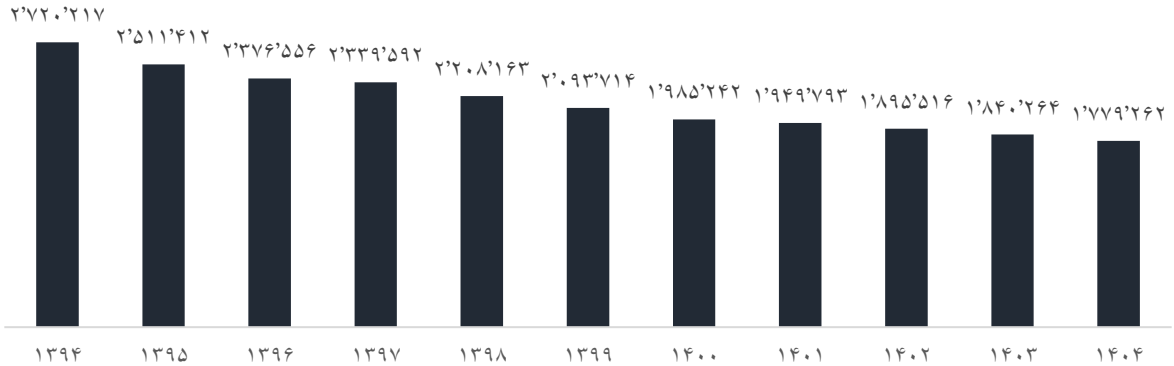
نمودار۳۰نرخ زنان غیرشاغل و غیرمحصل ۱۵ تا ۲۴ ساله، ۱۳۹۴ تا۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

از نظر تعداد مطلق نیز اندازه این جمعیت کاهش قابل توجهی داشته است. تعداد زنان ۱۵ تا ۲۴ ساله غیرشاغل و غیرمحصل از ۲٬۷۲۰٬۲۱۷ نفر در سال ۱۳۹۴ به حدود ۱٬۷۷۹٬۲۶۲ نفر در سال ۱۴۰۴ رسیده است؛ یعنی در طول یک دهه حدود ۹۴۱ هزار نفر از این جمعیت کاسته شده است.

نمودار ۳۱ روند تغییر تعداد زنان غیرشاغل و غیرمحصل ۱۵ تا ۲۴ سال-۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

این کاهش نشان می‌دهد موقعیت زنان جوان نسبت به ابتدای دوره تغییر کرده است، اما خود کاهش این جمعیت مشخص نمی‌کند که زنان خارج‌شده از این وضعیت به کدام یک از مسیرهای ادامه تحصیل، اشتغال، بیکاری یا سایر وضعیت‌های اقتصادی و اجتماعی منتقل شده‌اند. به همین دلیل، این شاخص باید در کنار بیکاری و مشارکت اقتصادی خوانده شود، نه به‌عنوان معادل اشتغال زنان جوان.

ترکیب این شاخص‌ها تصویر دقیق‌تری از گذار زنان جوان به بازار کار ارائه کرده و نشان می‌دهد از یک سو، جمعیت غیرشاغل و غیرمحصل در طول دوره به‌طور محسوسی کاهش یافته است؛ از سوی دیگر، در سال ۱۴۰۴ همچنان نزدیک به ۱.۸ میلیون زن جوان در این وضعیت قرار داشته‌اند و نرخ بیکاری زنان ۱۵ تا ۲۴ ساله نیز ۳۳.۲ درصد بوده است. بنابراین، مسئله در مورد زنان جوان در دو سطح متفاوت ظاهر می‌شود: بخشی اساسا وارد مسیر اشتغال نشده‌اند و بخشی پس از ورود به بازار کار، هنوز با دشواری قابل توجهی برای دستیابی به شغل مواجه می‌باشند.بدیهی است این دو وضعیت را نمی‌توان با یک الگوی واحد توضیح داد؛ زیرا اولی به فرآیند ورود به عرصه اقتصادی و دومی به ظرفیت جذب بازار کار مربوط است.

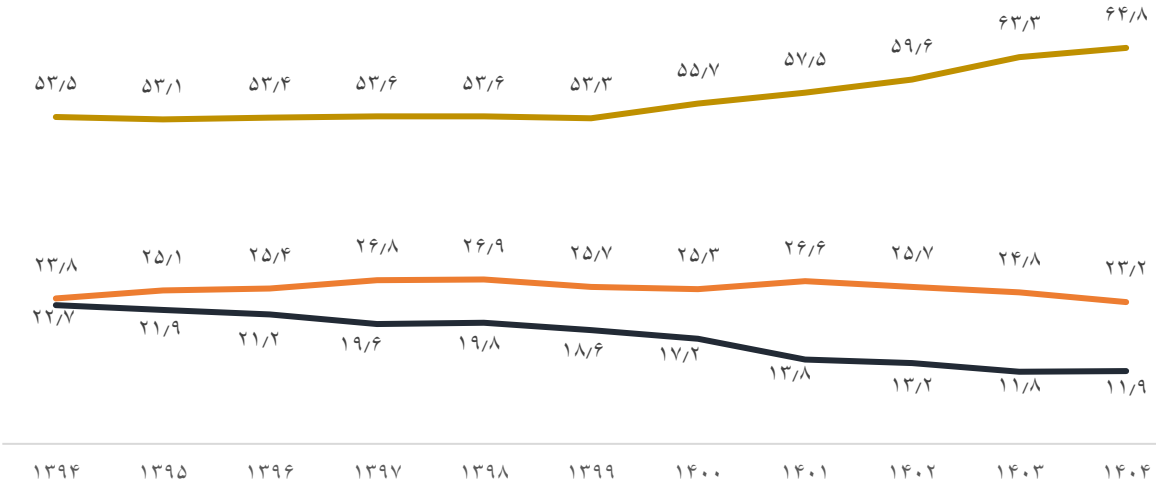
بنابراین، کاهش بیکاری و کاهش جمعیت زنان غیرشاغل و غیرمحصل را باید به‌عنوان دو تغییر مثبت در طول دوره ثبت کرد، اما این تغییرات هنوز به معنای شکل‌گیری یک گذار پایدار از آموزش به اشتغال نیست. آنچه داده‌ها نشان می‌دهند، وجود فاصله‌ای میان خروج از مسیر آموزش و ورود مؤثر به بازار کار است؛ فاصله‌ای که در مورد زنان جوان هم در قالب بیکاری پس از ورود و هم در قالب ماندن خارج از آموزش و اشتغال ظاهر می‌شود.

ساختار تقاضای نیروی کار و ظرفیت جذب زنان

همانطور که داده‌ها نشان دادند مسئله بازار کار زنان فقط به تصمیم یا امکان ورود آنان به نیروی کار محدود نیست؛ حتی در سال‌هایی که مشارکت و اشتغال زنان افزایش یافته، این افزایش در پایان دوره تثبیت نشده است. اما برای توضیح این وضعیت باید سمت دیگر بازار کار نیز بررسی شود؛ یعنی ساختار اقتصادی و ظرفیت بخش‌های مختلف برای جذب نیروی کار زنان. تغییر ترکیب اشتغال زنان در طول این دهه نشان می‌دهد که فرصت‌های موجود برای آنان به‌طور یکنواخت در همه بخش‌های اقتصاد توزیع نشده است.

در سال ۱۳۹۴، ۲۲.۷ درصد از زنان شاغل در بخش کشاورزی، ۲۳.۸ درصد در صنعت و ۵۳.۵ درصد در خدمات فعالیت می‌کردند. در سال ۱۴۰۴، سهم کشاورزی به ۱۱.۹ درصد کاهش یافت، سهم صنعت به ۲۳.۲ درصد رسید و سهم خدمات به ۶۴.۸ درصد افزایش پیدا کرد. بنابراین، طی یک دهه سهم کشاورزی در اشتغال زنان ۱۰.۸ واحد درصد کاهش و سهم خدمات ۱۱.۳ واحد درصد افزایش یافته است، در حالی که سهم صنعت در مجموع تقریبا بدون تغییر باقی مانده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

نمودار ۳۲ روند تغییر اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر برحسب بخش اقتصادی، ۱۳۹۴ تا۱۴۰۴



جدول ۷. روند توزیع اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر برحسب بخش اقتصادی، ۱۳۹۴–۱۴۰۴ کشاورزی (%)

جدول ۷. روند توزیع اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر برحسب بخش اقتصادی، ۱۳۹۴–۱۴۰۴ صنعت (%)

جدول ۷. روند توزیع اشتغال زنان ۱۵ ساله و بیشتر برحسب بخش اقتصادی، ۱۳۹۴–۱۴۰۴ خدمات (%)

منبع: مرکز آمار ایران

این تحول را نمی‌توان صرفا به معنای انتقال مستقیم زنان از یک بخش به بخش دیگر تلقی کرد؛کاهش سهم کشاورزی ممکن است هم‌زمان حاصل تغییر ساختار اقتصاد روستایی، خروج برخی زنان از فعالیت اقتصادی یا انتقال آنان به سایر بخش‌ها باشد. ازاین‌رو، آنچه با اطمینان می‌توان از داده‌ها استخراج کرد، تغییر در ترکیب اشتغال زنان است و لزوما مسیر فردی جابه‌جایی تک‌تک شاغلان را نشان نمی‌دهد.

اما اهمیت این تغییر زمانی بیشتر روشن می‌شود که به روند بازآرایی اشتغال زنان توجه کنیم؛ در حالی که سهم خدمات از اشتغال زنان از ۵۳.۵ درصد به ۶۴.۸ درصد افزایش یافته است، دامنه مشارکت اقتصادی آنان متناسب با این تغییر گسترش نیافته است. بنابراین، اقتصاد ایران طی این دهه درون ساختار اشتغال زنان طی این دهه در درون ساختار اقتصاد کشور بازآرایی شده، بدون آنکه اندازه بازار کار زنان به‌طور متناظر افزایش یابد. این تمایز نشان می‌دهد تغییر ساختار بخش‌های اشتغال‌زا الزاما به معنای گسترش مشارکت اقتصادی زنان نیست.

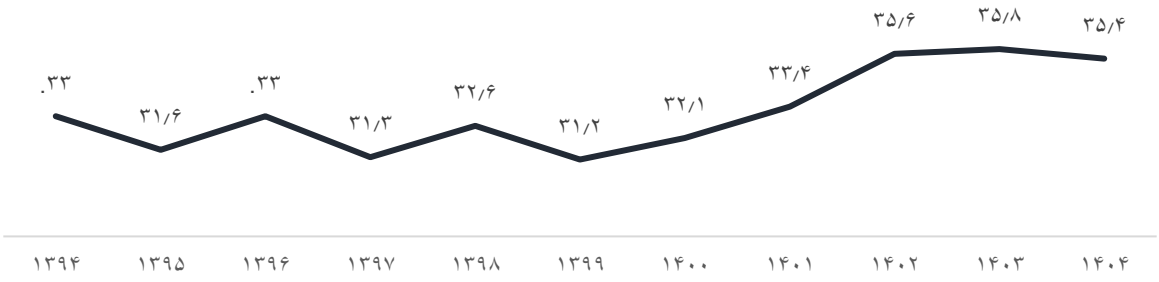
از سوی دیگر، افزایش سهم خدمات را باید در نسبت با تغییر ترکیب سرمایه انسانی زنان نیز در نظر گرفت؛ در سال ۱۴۰۴، ۵۰.۶ درصد زنان شاغل دارای تحصیلات عالی بوده‌اند و هم‌زمان ۶۴.۸ درصد اشتغال زنان در خدمات متمرکز شده است. این هم‌زمانی نشان می‌دهد بخش خدمات در شرایطی به مهم‌ترین محل اشتغال زنان تبدیل شده که سطح تحصیلات نیروی کار زن نیز افزایش یافته است؛ هرچند اصولا از داده‌های مربوط به بخش‌های اقتصادی به‌تنهایی نمی‌توان نتیجه گرفت.

کیفیت اشتغال و میزان استفاده از ظرفیت نیروی کار زنان

آمار اشتغال به‌تنهایی نشان نمی‌دهد چه میزان از ظرفیت نیروی کار زنان در اقتصاد مورد استفاده قرار گرفته است. از این رو، پس از بررسی مشارکت اقتصادی، اشتغال و ساختار بخشی اشتغال زنان، باید میزان استفاده از ظرفیت کاری زنانی را که وارد بازار کار شده‌اند نیز بررسی کرد. در این بخش، متوسط ساعات کار واقعی در شغل اصلی و اشتغال ناقص دو شاخص مکمل برای سنجش این موضوع مورد استفاده قرار می‌گیرند.

متوسط ساعات کار واقعی در شغل اصلی برای زنان در سال ۱۳۹۴ برابر با ۳۳ ساعت در هفته بود و در سال‌های ۱۳۹۵، ۱۳۹۶ و ۱۳۹۷ به‌ترتیب به ۳۱.۶، ۳۳ و ۳۱.۳ ساعت رسید. در سال ۱۳۹۸ متوسط ساعات کار به ۳۲.۶ ساعت و در سال ۱۳۹۹ به ۳۱.۲ ساعت کاهش یافت. پس از آن، روند افزایشی شد و این شاخص در سال‌های ۱۴۰۰، ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به‌ترتیب به ۳۲.۱، ۳۳.۴ و ۳۵.۶ ساعت رسید؛ در سال ۱۴۰۳ به ۳۵.۸ ساعت افزایش یافت و در سال ۱۴۰۴ با کاهش جزئی به ۳۵.۴ ساعت رسید (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴). بنابراین، متوسط ساعات کار زنان شاغل در پایان دوره نسبت به ابتدای دهه افزایش یافته است؛ با این حال، این تغییر به‌تنهایی نه درباره کیفیت اشتغال و نه درباره علت افزایش ساعات کار داوری می‌کند.

نمودار۳۳ روند تغییر متوسط ساعات کار واقعی زنان شاغل در شغل اصلی، ۱۳۹۴ تا۱۴۰۴



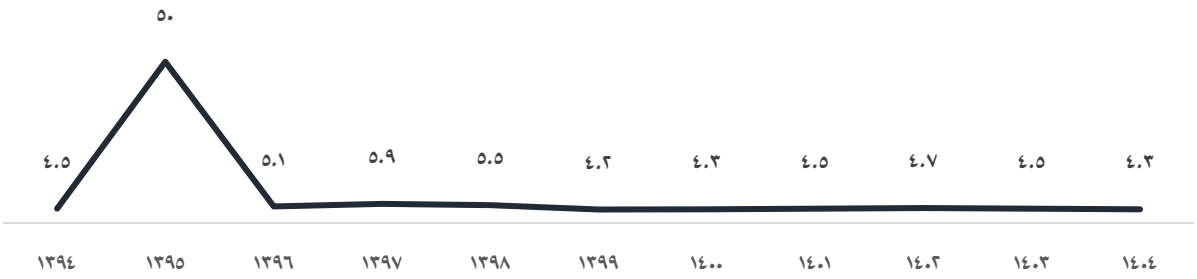
منبع: مرکز آمار ایران

برای تفسیر این شاخص باید میان ساعات کاری انتخاب‌شده و محدودیت ساعات کاری ناشی از شرایط بازار کار تفاوت گذاشت. کار کمتر از الگوی تمام‌وقت لزوما به معنای اشتغال نامطلوب نیست و می‌تواند با ترجیحات فردی یا الزامات زندگی خانوادگی سازگار باشد. بنابراین، پایین‌تر بودن متوسط ساعات کار زنان نسبت به مردان به‌تنهایی نشانه ضعف ادغام اقتصادی آنان نیست. اهمیت این شاخص زمانی بیشتر می‌شود که با شاخصی همراه شود که محدودیت ناخواسته در میزان اشتغال را نشان دهد.از این منظر، اشتغال ناقص اطلاعات مستقیمی‌تری درباره ظرفیت استفاده‌نشده در میان شاغلان فراهم می‌کند.

اشتغال ناقص زنان

سهم زنان دارای اشتغال ناقص از ۴.۵ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۵.۹ درصد در سال ۱۳۹۷ افزایش یافت. پس از آن، این شاخص کاهش پیدا کرد و به ۵.۵ درصد در سال ۱۳۹۸ و ۴.۲ درصد در سال ۱۳۹۹ رسید. در سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۴ نیز به‌ترتیب ۴.۳، ۴.۵، ۴.۷، ۴.۵ و ۴.۳ درصد بود (مرکز آمار ایران، ۱۳۹۴–۱۴۰۴).

نمودار ۳۴ روند سهم زنان دارای اشتغال ناقص، ۱۳۹۴ تا۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

افزایش اشتغال ناقص در فاصله ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۷، هم‌زمان با افزایش نرخ مشارکت اقتصادی زنان از ۱۴.۴ درصد به ۱۷.۶ درصد، نشان می‌دهد ورود بیشتر زنان به بازار کار در آن دوره لزوما با امکان استفاده کامل از ظرفیت کاری آنان همراه نبوده است. به بیان دیگر، بخشی از زنانی که وارد اشتغال شده بودند، خواهان و آماده کار بیشتر بودند، اما شرایط موجود بازار کار امکان افزایش فعالیت آنان را فراهم نمی‌کرد. بنابراین، محدودیت استفاده از نیروی کار می‌تواند نه‌فقط پیش از ورود به بازار کار، بلکه درون رابطه اشتغال نیز بروز کند.

کاهش اشتغال ناقص پس از سال ۱۳۹۷، به‌ویژه رسیدن آن به ۴.۲ درصد در سال ۱۳۹۹، نیز نیازمند تفسیر محتاطانه است. سال ۱۳۹۹ با شیوع کرونا، اختلال در فعالیت بسیاری از بنگاه‌ها و کاهش تعداد زنان شاغل همراه بود. در چنین شرایطی، خروج بخشی از افراد از اشتغال یا کاهش فعالیت اقتصادی می‌تواند ترکیب جمعیت شاغل و در نتیجه سهم افراد دارای اشتغال ناقص را تغییر دهد. از این رو، کاهش این شاخص در سال ۱۳۹۹ را نمی‌توان به‌تنهایی بهبود کیفیت اشتغال تلقی کرد و باید آن را در کنار تعداد شاغلان، نرخ مشارکت و نسبت اشتغال بررسی کرد.

پس از سال ۱۳۹۹، سهم اشتغال ناقص زنان در محدوده نسبتا باثبات ۴.۳ تا ۴.۷ درصد قرار گرفته و در سال ۱۴۰۴ به ۴.۳ درصد رسیده است. بنابراین، اگرچه این شاخص در پایان دوره پایین‌تر از اوج سال ۱۳۹۷ قرار دارد، همچنان بخشی از زنان شاغل خواهان و آماده کار بیشتر بوده‌اند. در نتیجه، حتی پس از عبور از مانع ورود به بازار کار، استفاده از ظرفیت کاری زنان برای بخشی از شاغلان کامل نبوده است.

ترکیب دو شاخص ساعات کار و اشتغال ناقص، تصویر دقیق‌تری از میزان استفاده از نیروی کار زنان ارائه می‌دهد. افزایش متوسط ساعات کار پس از سال ۱۳۹۹ نشان‌دهنده افزایش زمان کار زنان شاغل است، اما وجود هم‌زمان اشتغال ناقص نشان می‌دهد این افزایش را نمی‌توان به‌تنهایی معادل استفاده کامل از ظرفیت کاری آنان دانست. تغییر متوسط ساعات کار می‌تواند تحت تأثیر تغییر ترکیب مشاغل، افزایش ساعات کار بخشی از شاغلان یا تغییر شرایط فعالیت اقتصادی قرار گیرد. از این رو، تعداد زنان شاغل، ساعات کار و اشتغال ناقص هر یک بعد متفاوتی از ادغام زنان در بازار کار را نشان می‌دهند.

شکاف درآمدی و دستمزدی زنان و مردان

نابرابری اقتصادی زنان پس از ورود به بازار کار نیز ادامه می‌یابد و در تفاوت میان دستمزد و درآمد زنان و مردان قابل مشاهده است. در سطح جهانی، سازمان بین‌المللی کار برآورد کرده است که در سال ۲۰۲۵ درآمد حاصل از کار زنان در مجموع معادل ۵۲٫۴ درصد درآمد حاصل از کار مردان بوده است. این شاخص علاوه بر تفاوت دستمزد، تفاوت در میزان اشتغال و تمرکز زنان در مشاغل و بخش‌های کم‌درآمدتر را نیز دربرمی‌گیرد. هنگامی که فقط کارکنان زن و مرد مقایسه می‌شوند، زنان به‌طور متوسط به ازای هر یک دلار درآمد سالانه مردان، ۷۸ سنت درآمد داشته‌اند؛ یعنی شکاف درآمدی میان کارکنان زن و مرد حدود ۲۲ درصد بوده است(ILO, 2025) .

در ایران، به دلیل نبود یک پایگاه داده ملی و مستمر از دستمزد فردی که بتواند تفاوت دستمزد زنان و مردان را با کنترل هم‌زمان ویژگی‌های فردی و شغلی اندازه‌گیری کند، هنوز نمی‌توان یک رقم واحد و رسمی را به‌عنوان «نرخ شکاف دستمزدی ایران در سال ۱۴۰۴» ارائه کرد. صندوق بین‌المللی پول نیز با اشاره به همین محدودیت، برآورد دقیق شکاف دستمزدی ملی ایران را به دلیل فقدان داده‌های فردی دستمزد در پیمایش خانوار دشوار دانسته است. در عین حال، بر اساس داده‌های مجمع جهانی اقتصاد، شاخص «پرداخت برای کار مشابه» در ایران در سال ۲۰۱۷ معادل ۴۲ درصد گزارش شده است؛ این شاخص به ارزیابی برابری پرداخت برای کار مشابه مربوط است و نباید به‌عنوان «۴۲ درصد شکاف دستمزدی» تفسیر شود(IMF, 2018).

شواهد جدیدتر بازار کار نیز تفاوت قابل توجه دریافتی زنان و مردان را نشان می‌دهد. بر اساس گزارش حقوق و دستمزد جاب‌ویژن ۱۴۰۴، میانگین حقوق ماهانه زنان در سال ۱۴۰۳، ۱۹٫۵ میلیون تومان و میانگین حقوق مردان ۲۷٫۱ میلیون تومان بوده است؛ بنابراین میانگین حقوق زنان حدود ۲۸ درصد کمتر از مردان بوده است. تجزیه این اختلاف نشان داده است که ۱٫۶ میلیون تومان از تفاوت به سابقه کاری، ۱٫۵ میلیون تومان به سطح ارشدیت و ۱٫۱ میلیون تومان به گروه شغلی مربوط بوده و ۳٫۴ میلیون تومان در مجموعه سایر عوامل قرار گرفته است (جاب‌ویژن، ۱۴۰۴). این داده، پیمایشی و مبتنی بر حقوق اظهارشده در بازار کار است و با برآوردهای اقتصادسنجی شکاف دستمزدی یکسان نیست.پژوهش‌های اقتصادسنجی داخلی امکان تفکیک دقیق‌تر این تفاوت‌ها را فراهم می‌کنند. جاوید و مزیکی (۱۴۰۴) با استفاده از داده‌های هزینه و درآمد خانوارهای شهری در سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۶ و اصلاح سوگیری ناشی از مشارکت پایین زنان در بازار کار با روش دومرحله‌ای هکمن،

شکاف دستمزدی کل را حدود ۲۲٫۷ درصد برآورد کرده‌اند. این شکاف پس از کنترل ویژگی‌های فردی و شغلی در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری ۱۵٫۱ درصد، در مشاغل آزاد ۴۷٫۷ درصد و در بخش خصوصی ۲۳٫۸ درصد بوده است. در بخش دولتی، پس از اصلاح انتخاب نمونه، شکاف به نفع زنان برآورد شده و در مشاغل با سطح مهارتی بالا نیز شکاف معناداری مشاهده نشده است. بیشترین شکاف در بخش صنعت و در مشاغل با سطح مهارتی متوسط گزارش شده و با افزایش سطح تحصیلات کاهش یافته است (جاوید و مزیکی، ۱۴۰۴). این ارقام برآوردهای پژوهشی بر اساس داده‌های ۱۳۹۲—۱۳۹۶ هستند و نرخ شکاف دستمزدی سال ۱۴۰۴ محسوب نمی‌شوند.مطالعه کشاورز حداد، فاطمی و پاپی بالاگریوه (۱۴۰۴) با استفاده از داده‌های هزینه و درآمد خانوار در سال ۱۴۰۱، رابطه میان مازاد تحصیلات و شکاف جنسیتی دستمزد را بررسی کرده است. در بخش خصوصی، شکاف دستمزدی در میان افراد دارای تحصیلات متناسب با شغل ۴۱٫۴ درصد و در میان افراد دارای مازاد تحصیلات ۴۷٫۶ درصد برآورد شده است. در گروه دارای مازاد تحصیلات، جزء توضیح‌داده‌نشده شکاف ۵۱٫۳ درصد گزارش شده است. جزء توضیح‌داده‌نشده به بخشی از تفاوت دستمزد گفته می‌شود که پس از کنترل متغیرهای مشاهده‌شده مانند تحصیلات، تجربه و ویژگی‌های شغلی باقی می‌ماند؛ ازاین‌رو می‌تواند نشانه‌ای از تبعیض باشد، اما به‌طور کامل معادل تبعیض نیست، زیرا عوامل مشاهده‌نشده و نحوه مشخص‌سازی مدل نیز می‌توانند در آن نقش داشته باشند.شواهد یک مطالعه تخصصی درباره پزشکان شاغل در بخش دولتی نیز همین الگو را در سطح یک گروه شغلی با مهارت بالا نشان می‌دهد. در مطالعه‌ای بر پایه اطلاعات ۳۰٬۸۲۴ پزشک شاغل در سال ۲۰۱۶، میانگین حقوق ماهانه مردان ۱٬۰۴۷٫۴۲ دلار و زنان ۷۶۶٫۶۱ دلار بود. پس از تطبیق و کنترل عواملی مانند تأهل، نوع استخدام، تحصیلات، تخصص، سمت، محل کار، استان و سابقه کاری، اختلاف ماهانه حقوق به ۱۱۶٫۹۱ دلار کاهش یافت و همچنان از نظر آماری معنادار بود. نویسندگان، نوع استخدام و محل کار را از مهم‌ترین عوامل توضیح‌دهنده تفاوت اولیه حقوق دانسته‌اند(Homaie Rad et al., 2019).در مجموع، شواهد موجود یک شکاف واحد و ثابت را نشان نمی‌دهند، بلکه از تفاوت دستمزد زنان و مردان در ابعاد مختلف بازار کار حکایت دارند. اندازه این تفاوت به نوع داده، سال مورد بررسی، بخش اقتصادی، نوع اشتغال، سطح تحصیلات، شغل و روش برآورد وابسته است. با این حال، در مطالعات مختلف، عواملی مانند تفاوت در سابقه و مسیر شغلی، تمرکز زنان در مشاغل و بخش‌های کم‌درآمدتر، تفاوت در نوع استخدام و فرصت ارتقا و بخشی از تفاوت‌های توضیح‌داده‌نشده به‌طور مکرر ظاهر می‌شوند. بنابراین، افزایش تحصیلات زنان به‌تنهایی برای حذف شکاف دستمزدی کافی نیست و مسئله دستمزد باید در ارتباط با ساختار اشتغال، کیفیت شغل و مسیر پیشرفت شغلی زنان بررسی شود.

خانواده، کار مراقبتی و محدودیت مشارکت اقتصادی زنان

مشارکت اقتصادی زنان در ایران تنها تابع ویژگی‌های فردی مانند تحصیلات و سن یا وضعیت تقاضا در بازار کار نیست؛ خانواده نیز به‌عنوان واحدی برای تخصیص زمان و منابع، بر امکان ورود و ماندگاری زنان در بازار کار اثر می‌گذارد. بخشی از این اثر از طریق مسئولیت‌های مراقبتی و خانگی اعمال می‌شود؛ فعالیت‌هایی که اگرچه در حساب‌های رسمی اشتغال ثبت

نمی‌شوند، اما زمان قابل عرضه زنان به بازار کار را محدود می‌کنند. شواهد حاصل از مطالعات زمان‌سنجی در ایران نشان می‌دهد زنان، به‌ویژه زنان متأهل، سهم اصلی فعالیت‌های خانگی و مراقبت از کودکان را بر عهده دارند. در مطالعه‌ای مبتنی بر پیمایش‌های زمان‌سنجی ایران در سال‌های ۱۳۸۷ و ۱۳۸۸، ارزش پولی کار خانگی بدون مزد زنان خانه‌دار شهری حدود ۲۶ میلیارد دلار در سال ۲۰۰۸ و ۲۹ میلیارد دلار در سال ۲۰۰۹ برآورد شد که معادل حدود ۸٫۶ درصد تولید ناخالص داخلی غیرنفتی در هر یک از این دو سال بود(Meskoub et al., 2022) .اهمیت این یافته فقط در ارزش اقتصادی کار خانگی نیست؛ مسئله اصلی، نحوه توزیع این کار میان زنان و مردان است. مطالعه Ghazi-Tabatabaei و Mehri با استفاده از دومین پیمایش زمان‌سنجی ایران در سال‌های ۱۳۹۳—۱۳۹۴ نشان می‌دهد با افزایش تعداد کودکان خردسال، بار کار خانگی و مراقبت از کودک برای زنان شاغل شهری افزایش می‌یابد، در حالی که میزان مشارکت مردان در این فعالیت‌ها تغییر بسیار محدودی دارد. بنابراین، اشتغال زنان لزوما به معنای حذف مسئولیت‌های خانگی آنان نیست و در بسیاری از موارد، ورود به بازار کار بر بستری از تداوم مسئولیت مراقبتی در خانه اتفاق می‌افتد(Ghazi-Tabatabaei & Mehri, 2019) .

با این حال، رابطه میان فرزندآوری و مشارکت اقتصادی زنان را نمی‌توان به‌صورت خطی و یکسان برای همه زنان فرض کرد. پژوهش Azimi با استفاده از داده‌های هزینه و درآمد خانوار در مناطق شهری ایران و روشی برای کنترل درون‌زایی اندازه خانواده، اثر معناداری برای باروری بر مشارکت نیروی کار زنان پیدا نکرد. این یافته در کنار مطالعاتی که برای کودکان خردسال اثر منفی بر مشارکت زنان گزارش کرده‌اند، نشان می‌دهد مسئله صرفا «داشتن فرزند» نیست، بلکه شرایطی است که در آن مراقبت از کودک، امکان دسترسی به مراقب جایگزین، ویژگی شغل و هزینه فرصت اشتغال به یکدیگر متصل می‌شوند(Azimi, 2015; Taheri et al., 2021) .از این منظر، هزینه مراقبت را باید بخشی از هزینه واقعی اشتغال زنان دانست. مادری که مسئولیت اصلی مراقبت از کودک را بر عهده دارد، برای ورود یا ماندن در شغلی که ساعات کاری طولانی، رفت‌وآمد دشوار یا انعطاف‌پذیری اندکی دارد، با هزینه‌ای مواجه است که در آمار دستمزد یا نرخ مشارکت مستقیما مشاهده نمی‌شود. مطالعه Mehdizadeh درباره تجربه مادران تحصیل‌کرده در ایران نیز نشان می‌دهد تصمیم زنان برای ترکیب مادری و اشتغال تحت تأثیر ساختارهای مراقبت از کودک، پذیرش اجتماعی سپردن کودک به مراقب، دسترسی به فرصت‌های شغلی و محیط سیاستی قرار دارد؛ بنابراین، رابطه میان مادری و اشتغال را نمی‌توان صرفا با ارجاع به نگرش‌های فرهنگی توضیح داد(Mehdizadeh, 2013) .این محدودیت در سطح زندگی روزمره نیز به شکل تعارض میان نقش‌های شغلی و خانوادگی ظاهر می‌شود. مطالعه Karimi بر روی ۳۸۷ کارمند ایرانی نشان داد که برای زنان، ساعات کار و مداخله مسئولیت‌های خانوادگی در کار، رابطه منفی معنادارتری با رضایت از زندگی و کار دارد. این یافته نشان می‌دهد حتی پس از ورود زنان به بازار کار، مسئولیت‌های خانوادگی همچنان بر تجربه آنان از اشتغال اثر می‌گذارد و مسئله خانواده فقط یک مانع «پیش از ورود» به بازار کار نیست(Karimi, 2009).در سطح ساختار اجتماعی نیز تقسیم جنسیتی کار اهمیت دارد. در ایران، مرز میان حوزه خصوصی خانواده و حوزه عمومی اشتغال کاملا از یکدیگر جدا نیست Kian .نشان می‌دهد سیاست‌ها و هنجارهای مرتبط با خانواده و اشتغال، در کنار افزایش تحصیلات زنان و نیاز اقتصادی خانوارها، در شکل‌دهی به الگوهای

اشتغال زنان نقش داشته‌اند. از این منظر، اشتغال مزدی زنان فقط یک فعالیت اقتصادی نیست؛ می‌تواند رابطه قدرت و توزیع نقش‌ها درون خانواده را نیز تغییر دهد. همین ویژگی، توضیح می‌دهد که چرا نگرش نسبت به اشتغال زنان و جایگاه اقتصادی آنان بخشی از مسئله مشارکت اقتصادی است(Kian, 2014) .در نتیجه، کار مراقبتی را نمی‌توان یک متغیر حاشیه‌ای در تحلیل بازار کار زنان تلقی کرد. این کار از طریق مصرف زمان، افزایش هزینه فرصت اشتغال و وابستگی به خدمات مراقبتی، ظرفیت عرضه نیروی کار زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. شواهد بین‌المللی مبتنی بر داده‌های زمان‌سنجی نیز نشان می‌دهد حضور کودکان، وضعیت تأهل و موقعیت اقتصادی خانوار از عوامل مهم تفاوت در زمان صرف‌شده برای کار مراقبتی بدون مزد میان زنان و مردان است(Charmes, 2019) .بر این اساس، شکاف مشارکت اقتصادی زنان در ایران را باید در پیوند میان سه سطح تحلیل کرد: ساختار تقاضای نیروی کار، سازمان خانواده و توزیع کار مراقبتی. تحصیلات و سرمایه انسانی می‌توانند ظرفیت ورود زنان به بازار کار را افزایش دهند، اما این ظرفیت زمانی به مشارکت بالفعل تبدیل می‌شود که هزینه زمانی و سازمانی مراقبت از کودک و خانواده قابل مدیریت باشد. به همین دلیل، افزایش سرمایه انسانی زنان بدون تغییر متناسب در سازمان کار، خدمات مراقبتی و تقسیم مسئولیت‌های خانوادگی الزاما به افزایش متناسب مشارکت اقتصادی منجر نمی‌شود.

محیط نهادی اشتغال زنان در ایران؛ حمایت، محدودیت و شکاف اجرایی

قوانین و مقررات در ایران یکی از اجزای اصلی محیط نهادی تعیین‌کننده فرصت‌های اقتصادی زنان هستند.این محیط صرفا شرایط رابطه استخدامی پس از ورود به بازار کار را تنظیم نمی‌کند، بلکه بر دسترسی به شغل، نوع رابطه کاری، تداوم اشتغال، بازگشت به کار پس از فرزندآوری، دسترسی به بیمه و امکان سازگار کردن اشتغال با مسئولیت‌های خانوادگی نیز اثر می‌گذارد. با این حال، مسئله را نمی‌توان با شمارش قوانین حمایتی توضیح داد. مجموعه قوانین و مقررات اشتغال و بیمه تأمین اجتماعی زنان نشان می‌دهد که قواعد مرتبط با زنان در حوزه‌هایی مانند استخدام و به‌کارگیری، ساعات کار، حقوق و دستمزد، مرخصی، انتقال و مأموریت، بازنشستگی و حمایت‌های بیمه‌ای در مجموعه‌ای از قوانین و مقررات پراکنده شده‌اند. بنابراین، مسئله اصلی نه فقدان مطلق مقررات حمایتی، بلکه چگونگی برهم‌کنش این قواعد و میزان سازگاری آنها با ساختار واقعی بازار کار است (مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی، ۱۴۰۴).در سطح قانون اساسی، اصول ۲۰، ۲۸ و ۲۹ مبنای حقوقی مهمی برای اشتغال و حمایت اجتماعی زنان فراهم می‌کنند. اصل ۲۰ برخورداری زنان و مردان از حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را به رسمیت می‌شناسد؛ اصل ۲۸ حق انتخاب شغل و تکلیف دولت به ایجاد امکان اشتغال و شرایط مساوی برای احراز مشاغل را مقرر می‌کند و اصل ۲۹ برخورداری از تأمین اجتماعی، از جمله در برابر بیکاری، را حقی همگانی می‌داند (قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۵۸، اصول ۲۰، ۲۸ و ۲۹). بنابراین، در سطح اصول کلی، اشتغال زنان در چارچوب حق اشتغال و حق برخورداری از حمایت اجتماعی قرار دارد و نه در قالب امتیازی استثنایی اما اصولا مسئله اشتغال زنان، در

سطح قوانین عادی و نحوه اجرای آنها آغاز می‌شود؛ جایی که حمایت، محدودیت، الزامات خانوادگی و قواعد بیمه‌ای در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند. برخی از این موارد به‌شرح زیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

۱ .ناهم‌راستایی نهادی؛ حمایت از زن شاغل در کنار محدودیت دسترسی به شغل

قانون کار مجموعه‌ای از حمایت‌های خاص برای زنان پیش‌بینی کرده است؛ ماده ۷۵ انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان‌آور و حمل بار بیش از حد مجاز را برای کارگران زن ممنوع می‌کند و ماده ۷۷ در صورت تشخیص خطرناک یا سخت بودن کار برای کارگر باردار، کارفرما را مکلف می‌کند تا پایان بارداری کار مناسب‌تر و سبک‌تری را بدون کاهش حق‌السعی به او واگذار کند. این مقررات از منظر حفاظت از سلامت زنان قابل دفاع‌اند، اما از منظر بازار کار باید اثر نهادی آنها نیز بررسی شود؛زیرا هر قاعده حمایتی که دامنه مشاغل قابل دسترس یا هزینه سازمان‌دهی نیروی کار را تغییر می‌دهد، بالقوه می‌تواند هم بر کیفیت اشتغال موجود و هم بر تصمیم استخدام اثر بگذارد. بنابراین، ارزیابی این مقررات نباید به هدف اعلام‌شده قانون محدود شود و باید پرسید حمایت قانونی در چه شرایطی به حفاظت از شغل موجود منجر می‌شود و در چه شرایطی ممکن است بر دسترسی اولیه به فرصت شغلی اثر بگذارد (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۹، مواد ۷۵ و ۷۷).این مسئله در مورد محدودیت‌های استخدامی نیز اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. تجربه سیاست محدودکننده استخدام زنان در بخش عمومی در سال ۲۰۱۰ نشان داده است که تغییر در فرصت‌های شغلی زنان می‌تواند حتی پیش از ورود آنان به بازار کار، بر رفتار سرمایه‌گذاری آموزشی اثر بگذارد. مطالعه‌ای با استفاده از یک طرح شبه‌آزمایشی نشان داد که کاهش فرصت‌های استخدامی زنان در بخش عمومی، نرخ ورود زنان به دانشگاه را ۱۱،۴ واحد درصد کاهش داده و انتخاب رشته آنان را نیز به سمت رشته‌هایی که فرصت استخدامی بیشتری داشتند یا کمتر تحت تأثیر محدودیت بودند، تغییر داده است(Moeeni & Tanaka, 2023).به هرحال محیط نهادی اشتغال فقط پس از کسب مدرک و هنگام ورود به بازار کار عمل نمی‌کند و اگر زنان از ابتدا احتمال کمتری برای تبدیل تحصیلات به فرصت شغلی ببینند، ممکن است اصل تصمیم برای سرمایه‌گذاری در آموزش عالی نیز تغییر می‌کند. به این ترتیب، سیاست بازار کار می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم بر انباشت سرمایه انسانی زنان اثر بگذارد؛ یعنی محیط نهادی نامناسب می‌تواند پیش از آنکه زن وارد بازار کار شود، مسیر شکل‌گیری عرضه نیروی کار متخصص را تغییر دهد.

۲ .حمایت قانونی بدون پوشش فراگیر؛ شکاف میان حق و امکان استفاده از حق

یکی از مهم‌ترین مسائل محیط نهادی اشتغال زنان، فاصله میان «حق قانونی» و «امکان واقعی استفاده از آن» است. مرخصی زایمان نمونه روشنی از این مسئله است. ماده ۷۶ قانون کار حق مرخصی بارداری و زایمان و بازگشت به شغل سابق را پیش‌بینی کرده است. این سازوکار در قوانین بعدی توسعه یافته و قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت مصوب ۱۴۰۰ در ماده ۱۷، مرخصی زایمان را برای مشمولان قانون به ۹ ماه افزایش داده و برای تولد دوقلو و بیشتر ۱۲ ماه مقرر کرده است.

همین ماده همچنین برای برخی مادران شاغل ترتیباتی در زمینه شیفت شب پیش‌بینی کرده و در مورد بخش خصوصی، سازوکار جبران برخی هزینه‌های ناشی از اجرای مرخصی را مورد توجه قرار داده است (قانون کار جمهوری اسلامی ایران، ۱۳۶۹، ماده ۷۶؛ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، ۱۴۰۰، ماده ۱۷).اهمیت مرخصی زایمان در تحلیل اشتغال زنان از آنجا ناشی می‌شود که می‌تواند امکان تداوم رابطه استخدامی در دوره بارداری و پس از تولد فرزند را فراهم کند و از تبدیل یک وقفه موقت در اشتغال به خروج از بازار کار جلوگیری کند. بنابراین، مسئله اصلی درباره این حق، اصل وجود آن نیست، بلکه پوشش آن، قابلیت استفاده واقعی و نحوه توزیع هزینه اجرای آن است. قانونگذار نیز با پیش‌بینی جبران برخی هزینه‌های بخش خصوصی در ماده ۱۷، به‌طور ضمنی مسئله هزینه اجرای این حق در سطح بنگاه را به رسمیت شناخته است.در همین نقطه، محیط نهادی با یک مسئله مهم روبه‌رو می‌شود: اگر حمایت قانونی از مادر شاغل به رابطه استخدامی رسمی و بیمه‌ای وابسته باشد، هرچه سهم اشتغال غیررسمی و روابط کاری ناپایدار بیشتر شود، فاصله میان «حق قانونی» و «حق قابل استفاده» نیز بیشتر خواهد شد. از این منظر، مسئله فقط اجرای قانون نیست؛ ساختار بازار کار تعیین می‌کند چه کسانی اساسا در موقعیتی قرار دارند که بتوانند از حمایت قانونی استفاده کنند.

۳ .هزینه‌گذاری جنسیتی در بازار کار و عدم سازگاری حمایت با تقاضای نیروی کار

قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص مصوب ۱۳۹۵ نمونه مهمی از تلاش قانونگذار برای کاهش تعارض میان اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی است. این قانون ساعات کار هفتگی زنان مشمول، از جمله زنان دارای فرزند زیر شش سال و زنان سرپرست خانوار، را از ۴۴ ساعت به ۳۶ ساعت کاهش می‌دهد، در حالی که حقوق و مزایای ۴۴ ساعت حفظ می‌شود. قانون برای بخش غیردولتی نیز تخفیف پلکانی یا تأمین بخشی از حق بیمه سهم کارفرما را پیش‌بینی کرده و استفاده از مزایای قانون را با امنیت شغلی همراه ساخته است (قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص، ۱۳۹۵).

از منظر اجتماعی، منطق این قانون روشن است: مسئولیت مراقبتی نباید به خروج زن از بازار کار منجر شود. اما از منظر اقتصاد سیاسی بازار کار، مسئله دیگری نیز وجود دارد؛ یعنی اینکه هزینه این حمایت در نهایت بر عهده چه نهادی قرار می‌گیرد. اگر زن برای ساعات کمتر همان مزد و مزایا را دریافت کند و بخش قابل توجهی از هزینه آن بر بنگاه باقی بماند، حمایت اجتماعی می‌تواند به افزایش هزینه نسبی استخدام گروه مشمول منجر شود. به همین دلیل، در طراحی این قانون، دولت برای جبران بخشی از هزینه کارفرما پیش‌بینی‌هایی انجام داده است.

اهمیت این مسئله با شواهد تجربی جدید روشن‌تر می‌شود. مطالعه‌ای درباره اصلاحات سال ۲۰۱۶ در ایران نشان می‌دهد کاهش ساعات کار بدون کاهش دستمزد، اگرچه ساعات کار زنان مشمول را کاهش داد، با کاهش اشتغال آنان، به‌ویژه در بخش رسمی، همراه شد و اثر منفی به زنان غیرمشمول در سنین باروری نیز سرایت کرد. این یافته به معنای بی‌اعتبار بودن اصل حمایت نیست؛ بلکه نشان می‌دهد طراحی یک حق حمایتی بدون توجه کافی به انگیزه‌ها و هزینه‌های بنگاه می‌تواند پیامدهایی متفاوت از هدف اولیه سیاست ایجاد کند(Chen & Ebadi, 2026) .

در نتیجه، مسئله نهادی را باید دقیق‌تر صورت‌بندی کرد: حمایت از زنان شاغل زمانی به افزایش مشارکت اقتصادی منجر می‌شود که هزینه حفظ رابطه استخدامی به‌گونه‌ای توزیع شود که کارفرما برای جبران مسئولیت‌های خانوادگی زن، انگیزه حذف او از فرآیند استخدام یا جایگزینی او با نیروی دیگری پیدا نکند.

شواهد تجربی جدید هم درباره بازار کار ایران نشان می‌دهد نحوه طراحی مقررات مرتبط با اشتغال زنان می‌تواند بر رفتار استخدامی بنگاه‌ها اثر بگذارد. عبادی و Chen(2026)با بررسی پیامدهای اصلاح قانون کار در سال ۲۰۱۶ نشان داده‌اند که الزام بنگاه‌ها به کاهش ساعات کار برخی زنان بدون کاهش دستمزد، اگرچه ساعات کار زنان مشمول را کاهش داد، با کاهش اشتغال آنان، به‌ویژه در بخش رسمی، نیز همراه شد. این اثر به زنان مشمول محدود نماند و اشتغال زنان در سنین باروری که مستقیما مشمول قانون نبودند نیز کاهش یافت؛ یافته‌ای که نویسندگان آن را با واکنش پیش‌دستانه کارفرمایان به هزینه‌های احتمالی استخدام زنان توضیح می‌دهند. این شواهد نشان می‌دهد که هزینه و نحوه توزیع تعهدات ناشی از مقررات حمایتی می‌تواند از مسیر واکنش بنگاه‌ها بر تقاضای نیروی کار زنان اثر بگذارد.با این حال، شواهد موجود هنوز امکان ترسیم تصویری جامع از رفتار بنگاه‌ها در ایران را فراهم نمی‌کند. مطالعات موجود بیشتر بر پیامد یک سیاست مشخص یا تجربه گروه‌های خاص متمرکزند و داده منظم و ملی درباره سهم موانعی مانند هزینه‌های استخدام، مرخصی زایمان، بیمه، ساعات کار، دسترسی به خدمات مراقبتی و ماندگاری زنان در بنگاه‌ها در دسترس نیست. بنابراین، در این گزارش نمی‌توان وزن نسبی این عوامل را در تصمیم استخدام بنگاه‌ها تعیین کرد و این موضوع یکی از خلأهای مهم داده‌ای برای سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال زنان است.

۴ .زنان سرپرست خانوار؛ حمایت از اشتغال موجود به جای تضمین دسترسی به اشتغال

زنان سرپرست خانوار یکی از مهم‌ترین اقشاری هستند که محدودیت‌های این محیط نهادی را آشکار می‌کنند. قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص، زنان سرپرست خانوار شاغل را صراحتا در شمار گروه‌های مشمول قرار داده و همچنین برای بخش غیردولتی سازوکارهایی برای کاهش بخشی از هزینه بیمه کارفرما در نظر گرفته است و برای دوره استفاده از مزایا، حمایت‌هایی در برابر اخراج، جابه‌جایی و استخدام جایگزین پیش‌بینی کرده است (قانون کاهش ساعات کار بانوان شاغل دارای شرایط خاص، ۱۳۹۵).

اما همین قانون یک محدودیت مفهومی مهم را آشکار می‌کند: موضوع قانون، «زن سرپرست خانوار شاغل» است، نه زن سرپرست خانواری که هنوز نتوانسته وارد بازار کار شود. بنابراین، حمایت قانونی از این گروه در اینجا عمدتا به مرحله حفظ شغل موجود مربوط می‌شود، در حالی که برای بسیاری از زنان سرپرست خانوار، مسئله مقدماتی‌تر، دستیابی به شغل پایدار و درآمد قابل اتکا است.

این تمایز از نظر سیاست‌گذاری بسیار مهم است؛ زنی که سرپرست خانوار است، برخلاف زنی که درآمد خود را در کنار درآمد همسر به دست می‌آورد، ممکن است نتواند کاهش یا وقفه در درآمد را با منابع درآمدی خانوار جبران کند. در نتیجه، کیفیت شغل برای او فقط یک ویژگی بازار کار نیست؛ مستقیما با امنیت اقتصادی خانوار، توان تأمین هزینه‌های فرزندان و دسترسی خانواده به بیمه و حمایت اجتماعی پیوند دارد. اگر چنین زنی در اشتغال غیررسمی، موقت یا فاقد بیمه قرار داشته باشد، حتی وجود حقوق قانونی مربوط به کاهش ساعات کار یا امنیت شغلی الزاما مسئله اصلی او را حل نمی‌کند؛ زیرا این حقوق اساسا در چارچوب یک رابطه کاری مشخص قابل اعمال هستند.

از این منظر، قرار دادن زنان سرپرست خانوار در فهرست گروه‌های دارای حمایت ویژه، اگرچه نشان‌دهنده شناسایی وضعیت خاص آنان است، اما به‌تنهایی کافی نیست و محیط نهادی باید میان سه مسئله تمایز بگذارد: دسترسی به اشتغال، حفظ اشتغال و ارتقای کیفیت اشتغال. زنی که شغل ندارد، نمی‌تواند از حمایت مربوط به حفظ شغل استفاده کند؛ زنی که در اشتغال غیررسمی است، ممکن است نتواند از حقوق قانونی رابطه استخدامی برخوردار شود؛ و زنی که در شغل کم‌درآمد و ناپایدار باقی می‌ماند، حتی با حفظ شغل الزاما به امنیت اقتصادی دست پیدا نمی‌کند.

این مسئله در اسناد برنامه‌ای نیز تا حدی بازتاب یافته است؛در قانون برنامه ششم توسعه، «توانمندسازی محرومان و فقرا با اولویت زنان سرپرست خانوار» و همچنین بیمه‌های اجتماعی در شمار موضوعات خاص فرابخشی قرار گرفته بود. اما از منظر اشتغال، توانمندسازی زمانی معنا پیدا می‌کند که حمایت اجتماعی با سیاست ایجاد فرصت شغلی، مهارت، دسترسی به بازار و پوشش بیمه‌ای پیوند بخورد؛ در غیر این صورت، سیاست از «توانمندسازی اقتصادی» به «مدیریت آسیب‌پذیری» نزدیک می‌شود.بنابراین، زنان سرپرست خانوار را نباید صرفا یکی از گروه‌های هدف سیاست‌های حمایتی تلقی کرد. وضعیت آنان یک آزمون برای کارآمدی محیط نهادی اشتغال است: اگر سیاستی بتواند زن سرپرست خانوار را به شغل رسمی، پایدار و بیمه‌شده وارد کند و امکان حفظ آن شغل را در برابر مسئولیت‌های خانوادگی فراهم سازد، آنگاه حمایت اجتماعی به ظرفیت اشتغال تبدیل شده است؛ اما اگر حمایت فقط پس از ورود به یک رابطه استخدامی موجود فعال شود، بخش مهمی از مسئله از ابتدا خارج از دامنه سیاست باقی می‌ماند.

۵ .نادیده گرفتن ناهمگونی موقعیت‌های شغلی زنان در سیاستگذاری‌ها

یکی دیگر از ضعف‌های محیط نهادی، مواجهه با «زنان» به‌عنوان یک گروه نسبتا همگن است. زن متخصص شهری، زن روستایی شاغل در کشاورزی، مادر دارای فرزند خردسال، زن سرپرست خانوار، زن شاغل غیررسمی و زنی که پس از چند سال وقفه قصد بازگشت به بازار کار دارد، با محدودیت‌های نهادی یکسانی مواجه نیستند.

برای مثال، مرخصی زایمان برای زنی که قرارداد رسمی و پوشش بیمه‌ای دارد، یک حق قابل مطالبه است؛ اما همان سازوکار برای زنی که در اشتغال غیررسمی فعالیت می‌کند، الزاما ابزار حفظ اشتغال محسوب نمی‌شود. کاهش ساعات کار برای زن

سرپرست خانوار شاغل می‌تواند به حفظ شغل کمک کند، اما برای زن سرپرست خانواری که فاقد شغل رسمی است، مسئله مقدماتی‌تر ایجاد فرصت اشتغال است. به همین ترتیب، امکان دورکاری برای یک نیروی متخصص اداری با امکان آن برای کارگر تولیدی یا نیروی خدماتی یکسان نیست.

بنابراین، سیاست واحد برای «زنان شاغل» الزاما به معنای سیاست عادلانه نیست و محیط نهادی کارآمد باید تفاوت میان موقعیت‌های شغلی و خانوادگی زنان را در طراحی ابزارهای خود لحاظ کند؛ در غیر این صورت، حمایت‌ها بیشتر به زنانی می‌رسد که از پیش در ساختار رسمی بازار کار جای گرفته‌اند و کمترین پوشش ممکن را برای زنانی ایجاد می‌کند که در حاشیه این ساختار قرار دارند.

۶ .ورود ساختار خانواده به رابطه اشتغال

بخشی از محیط نهادی اشتغال زنان خارج از قانون کار قرار دارد و به حقوق خانواده مربوط می‌شود. ماده ۱۱۱۷ قانون مدنی مقرر می‌کند که شوهر می‌تواند زن را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد منع کند. بنابراین، اشتغال زن متأهل در برخی شرایط صرفا در رابطه میان فرد و کارفرما تعریف نمی‌شود، بلکه می‌تواند تحت تأثیر رابطه حقوقی زوجین نیز قرار گیرد (قانون مدنی، ماده ۱۱۱۷).اهمیت این حکم برای تحلیل اشتغال زنان در آن است که نشان می‌دهد محیط نهادی اشتغال از دو نظام حقوقی هم‌زمان تأثیر می‌پذیرد: نظام حقوق کار و نظام حقوق خانواده. در نتیجه، استقلال اقتصادی زن در همه شرایط صرفا موضوعی مربوط به بازار کار نیست و در مواردی با قواعد حاکم بر خانواده نیز تلاقی پیدا می‌کند.

۷ .غلبه حمایت موردی بر سیاست یکپارچه اشتغال زنان

مجموع این مقررات نشان می‌دهد محیط نهادی اشتغال زنان در ایران فاقد حمایت قانونی نیست؛ مسئله، ساختار و جهت‌گیری این حمایت‌ها است. قوانین متعددی برای بارداری، زایمان، شیردهی، ساعات کار، زنان دارای فرزند و زنان سرپرست خانوار وضع شده‌اند، اما این مقررات الزاما یک زنجیره نهادی کامل از ورود به بازار کار، استخدام، حفظ شغل، بازگشت پس از وقفه، ارتقای شغلی و برخورداری از بیمه ایجاد نمی‌کنند.این پراکندگی اهمیت زیادی دارد؛ زیرا هر مرحله از مسیر اشتغال زنان تحت تأثیر نهادی متفاوت قرار می‌گیرد. سیاستی که فقط ماندگاری زن شاغل را هدف قرار دهد، مسئله ورود زنان بیکار را حل نمی‌کند؛ سیاستی که فقط مرخصی زایمان را گسترش دهد، مسئله مراقبت از کودک پس از بازگشت به کار را حل نمی‌کند و حمایت از زنان سرپرست خانوار که فقط به زنان دارای شغل رسمی محدود شود، به مسئله دسترسی آنان به اشتغال پاسخ نمی‌دهد.از این منظر، ضعف اصلی محیط نهادی را باید در «ناهم‌راستایی» میان اهداف مختلف جست‌وجو کرد. سیاست اشتغال به افزایش مشارکت اقتصادی زنان نیاز دارد؛ سیاست خانواده بر فرزندآوری و مسئولیت‌های مراقبتی تأکید می‌کند؛ نظام تأمین اجتماعی بر رابطه بیمه‌ای استوار است و بنگاه اقتصادی با هزینه و بهره‌وری نیروی کار مواجه است. اگر این چهار

منطق در طراحی سیاست هماهنگ نشوند، ممکن است سیاستی که در یک سطح از زنان حمایت می‌کند، در سطح دیگری هزینه ایجاد کند.بنابراین، مسئله محیط نهادی اشتغال زنان در ایران را نمی‌توان با دوگانه «وجود قانون/فقدان قانون» توضیح داد. مسئله اصلی، هم‌زمانی چهار ویژگی است: پراکندگی مقررات، تفاوت میان حق قانونی و امکان استفاده از آن، ناهمگونی پوشش حمایت‌ها و توزیع نامتقارن هزینه‌های مسئولیت خانوادگی در بازار کار.این محیط از یک سو حقوقی برای حفظ اشتغال زنان در دوره بارداری و فرزندآوری ایجاد کرده و برای برخی گروه‌ها، از جمله زنان سرپرست خانوار، حمایت‌های خاص در نظر گرفته است؛ از سوی دیگر، برخی مقررات می‌توانند دامنه انتخاب شغلی یا هزینه استخدام نیروی کار زن را تغییر دهند. شواهد تجربی درباره محدودیت استخدام زنان در بخش عمومی و نیز پیامدهای اصلاحات ساعات کار نشان می‌دهد که قواعد نهادی می‌توانند پیش از ورود زنان به بازار کار و همچنین پس از ورود، بر رفتار اقتصادی آنان و کارفرمایان اثر بگذارند .در نتیجه، نقد اصلی متوجه نحوه طراحی و توزیع این حمایت‌ها است و محیط نهادی زمانی می‌تواند به کاهش شکاف میان سرمایه انسانی زنان و مشارکت اقتصادی آنان کمک کند که حمایت از زن شاغل، ایجاد فرصت برای زن بیکار، حفظ رابطه استخدامی، پوشش بیمه‌ای و مسئولیت مراقبتی را در یک چارچوب واحد ببینند. در غیر این صورت، حمایت‌های قانونی ممکن است عمدتا در مرحله‌ای فعال شوند که زن پیشاپیش وارد بخش رسمی بازار کار شده است؛ در حالی که بخش مهمی از مسئله اشتغال زنان دقیقا پیش از آن مرحله شکل گرفته است.

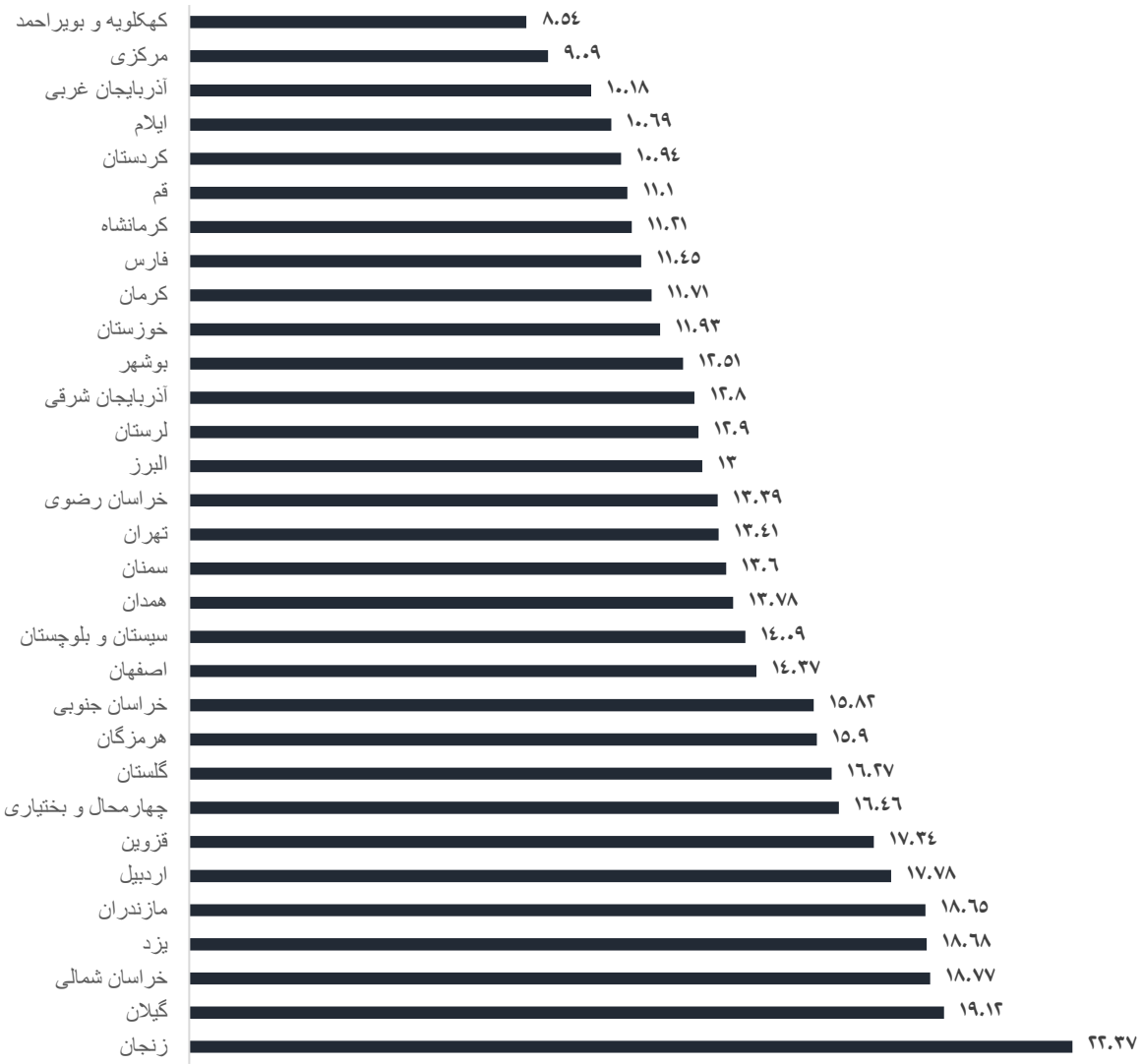
ناهمگونی جغرافیایی مشارکت اقتصادی زنان

تحلیل ملی بازار کار زنان، تصویری کلی از مشارکت اقتصادی آنان ارائه می‌کند، اما تفاوت‌های قابل توجه میان استان‌ها و نیز میان مناطق شهری و روستایی را آشکار نمی‌سازد. بررسی داده‌های استانی سال ۱۴۰۴ نشان می‌دهد که نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر، هم از نظر میزان و هم از نظر الگوی توزیع جغرافیایی، ناهمگون است. برای نشان دادن ابعاد این تفاوت، ابتدا استان‌های دارای بالاترین و پایین‌ترین نرخ مشارکت در نقاط شهری و روستایی معرفی می‌شوند و سپس تفاوت‌های درون‌استانی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

بررسی نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در نقاط شهری استان‌های کشور در سال ۱۴۰۴، از تفاوت قابل توجه میزان حضور زنان در بازار کار مناطق مختلف حکایت دارد. زنجان با نرخ ۲۲.۴ درصد، گیلان با ۱۹.۱ درصد و خراسان شمالی با ۱۸.۸ درصد بالاترین نرخ‌های مشارکت اقتصادی زنان شهری را ثبت کرده‌اند؛ در مقابل، کهگیلویه و بویراحمد با ۸.۵ درصد، مرکزی با ۹.۱ درصد و آذربایجان غربی با ۱۰.۲ درصد در پایین‌ترین رتبه‌ها قرار دارند. فاصله ۱۳.۹ واحد درصدی میان بالاترین و پایین‌ترین نرخ، بیانگر ناهمگونی قابل توجه مشارکت اقتصادی زنان حتی در سکونتگاه‌های شهری است. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که شهری‌بودن به‌تنهایی با سطح معینی از مشارکت اقتصادی زنان همراه نیست و صرف برخورداری از محیط شهری، الزاماً به معنای حضور گسترده‌تر زنان در جمعیت فعال اقتصادی نیست. از منظر تحلیلی، این ناهمگونی ضرورت بررسی ساختار اقتصادی شهرها، ظرفیت جذب نیروی کار زنان، ترکیب فرصت‌های شغلی و موانع اجتماعی و نهادی

ورود به بازار کار را مطرح می‌کند. با این حال، داده‌های موجود صرفاً تفاوت نرخ‌های مشارکت را نشان می‌دهند و تعیین نقش هر یک از این عوامل نیازمند بررسی‌های تکمیلی است.

نمودار ۳۶ نرخ مشارکت اقتصادی زنان بالای ۱۵ سال به تفکیک استان ۱۴۰۴

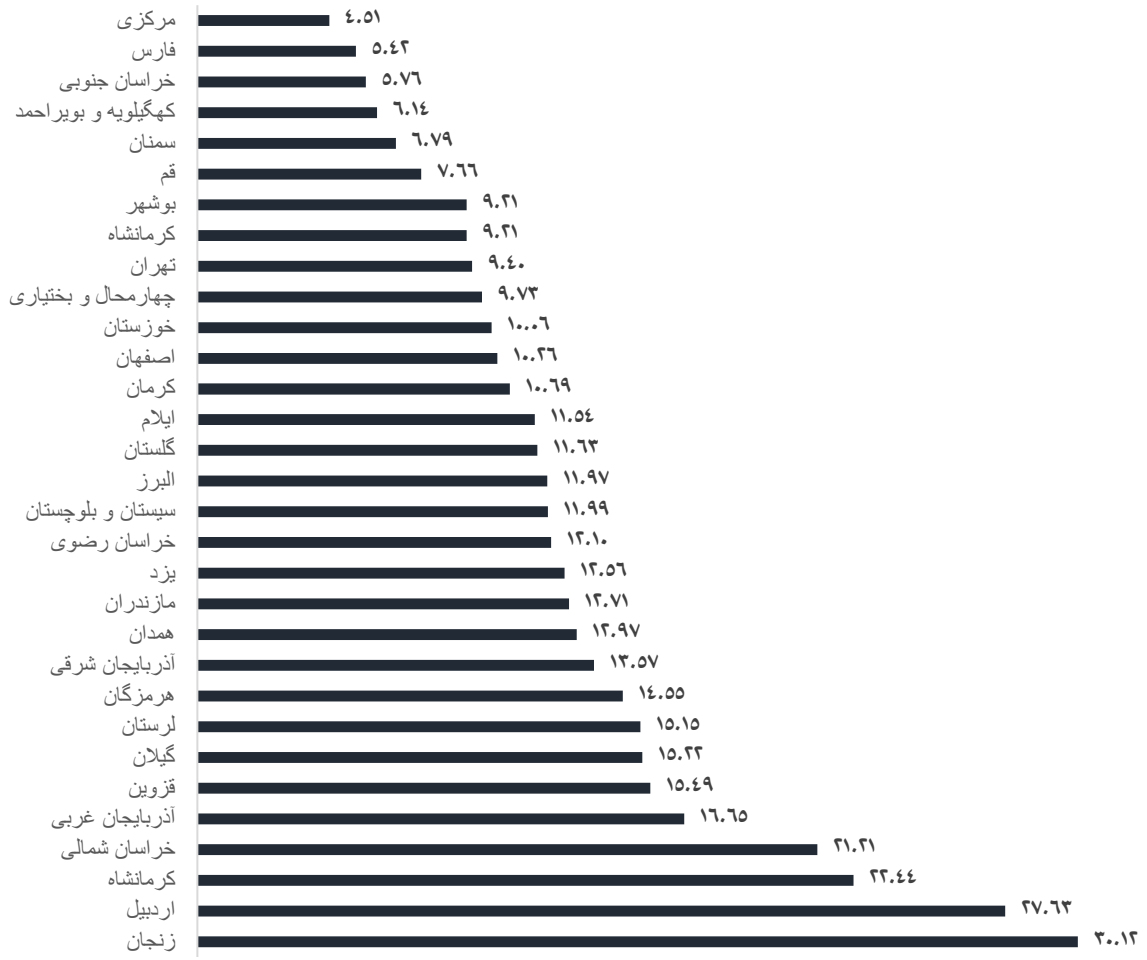


منبع: مرکز آمار ایران

بررسی نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در نقاط روستایی استان‌های کشور در سال ۱۴۰۴، از ناهمگونی گسترده جغرافیایی این شاخص حکایت دارد. زنجان با نرخ ۳۰.۱ درصد، اردبیل با ۲۷.۶ درصد و کرمانشاه با ۲۲.۴ درصد بالاترین نرخ‌های مشارکت زنان روستایی را ثبت کرده‌اند؛ در مقابل، مرکزی با ۴.۵ درصد، فارس با ۵.۴ درصد و خراسان جنوبی با ۵.۸

درصد در پایین‌ترین رتبه‌ها قرار دارند. فاصله ۲۵.۶ واحد درصدی میان بالاترین و پایین‌ترین نرخ مشارکت، که به‌مراتب بیشتر از دامنه اختلاف ۱۳.۹ واحد درصدی در نقاط شهری است، نشان می‌دهد که مشارکت اقتصادی زنان روستایی از تفاوت‌های استانی شدیدتری برخوردار است. این ناهمگونی نشان می‌دهد قرارگرفتن در محیط روستایی به‌خودی‌خود الگوی یکسانی از حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی ایجاد نمی‌کند. همچنین مشارکت بالاتر زنان روستایی لزوما به معنای دسترسی بیشتر به مشاغل رسمی، درآمد مناسب یا امنیت شغلی نیست. بنابراین، برای تبیین تفاوت‌های مشاهده‌شده، باید علاوه بر میزان مشارکت، ماهیت فعالیت اقتصادی و جایگاه زنان در ساختار اشتغال روستایی هر استان نیز بررسی شود.

نمودار ۳۷ نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در نقاط روستایی به تفکیک استان، سال ۱۴۰۴

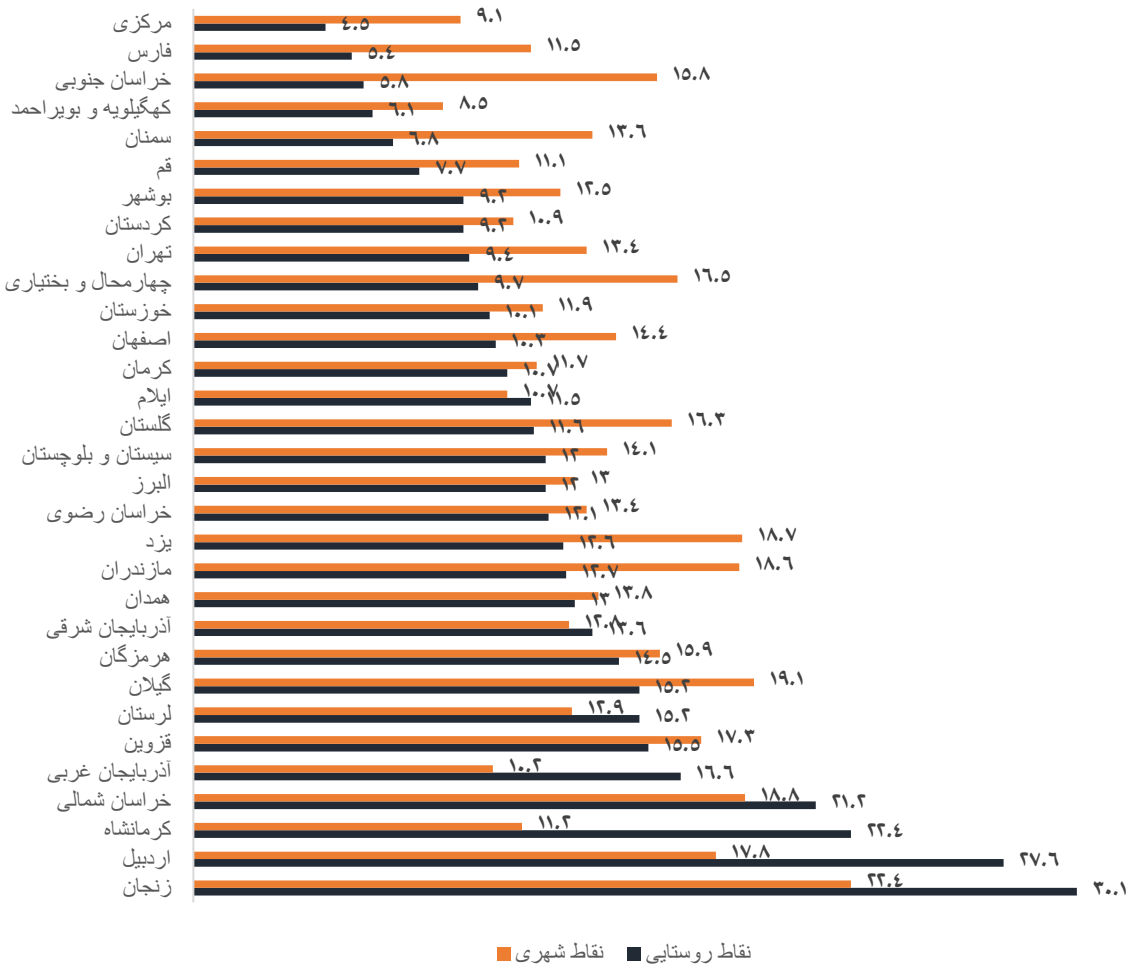


منبع: مرکز آمار ایران

مقایسه درون‌استانی نرخ مشارکت زنان شهری و روستایی، وجه دیگری از این ناهمگونی را آشکار می‌کند. اگرچه در ۲۳ استان نرخ مشارکت اقتصادی زنان شهری بالاتر از زنان روستایی است، در هشت استان این رابطه معکوس می‌شود. برای نمونه، در

زنجان نرخ مشارکت زنان روستایی ۳۰.۱۲ درصد و زنان شهری ۲۲.۴ درصد است؛ یعنی مشارکت روستایی ۷.۷۲ واحد درصد بیشتر است. این اختلاف در اردبیل به ۹.۸۳ واحد درصد و در کرمانشاه به ۱۱.۲۴ واحد درصد می‌رسد؛ به‌طوری‌که نرخ مشارکت زنان روستایی کرمانشاه تقریبا دو برابر زنان شهری این استان است. در مقابل، در خراسان جنوبی نرخ مشارکت زنان شهری ۱۵.۸ درصد و زنان روستایی تنها ۵.۷۶ درصد است؛ یعنی اختلافی معادل ۱۰.۰۴ واحد درصد به نفع مناطق شهری وجود دارد. این فاصله در چهارمحال و بختیاری ۶.۷۷ واحد درصد و در فارس ۶.۰۸ واحد درصد است. بنابراین، رابطه میان نوع سکونتگاه و مشارکت اقتصادی زنان نه‌تنها در استان‌های مختلف شدت یکسانی ندارد، بلکه در برخی استان‌ها جهت آن نیز معکوس می‌شود.

نمودار ۳۸مقایسه نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در نقاط شهری و روستایی، به تفکیک استان، سال ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

این معکوس‌شدن الگو نشان می‌دهد «شهر» یا «روستا» به‌تنهایی تبیین‌کننده مشارکت اقتصادی زنان نیست. تفاوت میان مناطق را باید در ارتباط با ساختار فعالیت‌های اقتصادی، نوع فرصت‌های شغلی، جایگاه فعالیت‌های خانوادگی و خوداشتغالی، ترکیب بخش‌های تولیدی و خدماتی و نحوه سازمان‌یافتگی کار در اقتصاد محلی بررسی کرد. در استان‌هایی که فعالیت‌های کشاورزی، دامداری یا شکل‌های خانوادگی تولید وزن بیشتری دارند، ممکن است مشارکت اقتصادی زنان از مسیرهایی شکل گیرد که در مناطق شهری همان استان وجود ندارد؛ در مقابل، در مناطقی که فرصت‌های مزدبگیری و خدماتی محور اصلی اشتغال هستند، مشارکت زنان ممکن است بیشتر به ظرفیت استخدامی بنگاه‌ها و سازمان‌ها وابسته باشد.

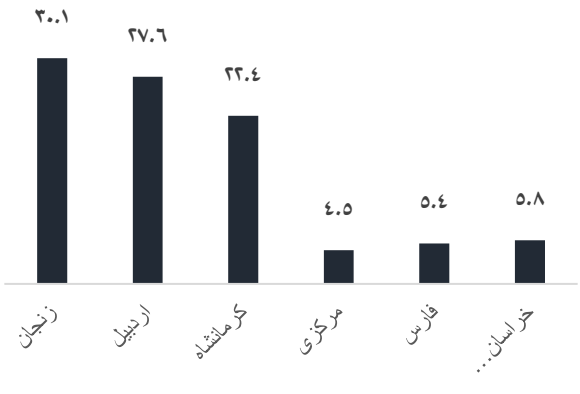
مقایسه آمار استانی نشان می‌دهد تفاوت‌های جغرافیایی در مشارکت زنان صرفا با تمایز میان استان‌های برخوردار و کم‌برخوردار نیز توضیح داده نمی‌شود. برای مثال، تهران با نرخ مشارکت کل زنان ۱۴.۳۰ درصد در میانه جدول قرار دارد؛ در این استان، نرخ مشارکت زنان شهری ۱۴.۵۳ درصد و زنان روستایی ۱۰.۳۵ درصد است. در مقابل، سیستان و بلوچستان، با وجود محدودیت‌های توسعه‌ای، نرخ مشارکت کل زنان ۱۶.۲۴ درصد و نرخ مشارکت زنان شهری ۱۹.۶۵ درصد دارد. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد الگوی مشارکت زنان در سطح استانی تحت تأثیر ترکیبی از شرایط اقتصادی، ساختار شهری و ویژگی‌های اقتصاد محلی قرار دارد.

جداول زیر نیز، سه استان دارای بالاترین و سه استان دارای پایین‌ترین نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر را در سال ۱۴۰۴، به تفکیک نقاط شهری و روستایی، نشان می‌دهند:

نمودار۴۰ بیشترین و کمترین نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در نقاط شهری به تفکیک استان، سال ۱۴۰۴



نمودار۳۹ مقایسه بیشترین و کمترین نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در نقاط روستایی به تفکیک استان، سال ۱۴۰۴



منبع: مرکز آمار ایران

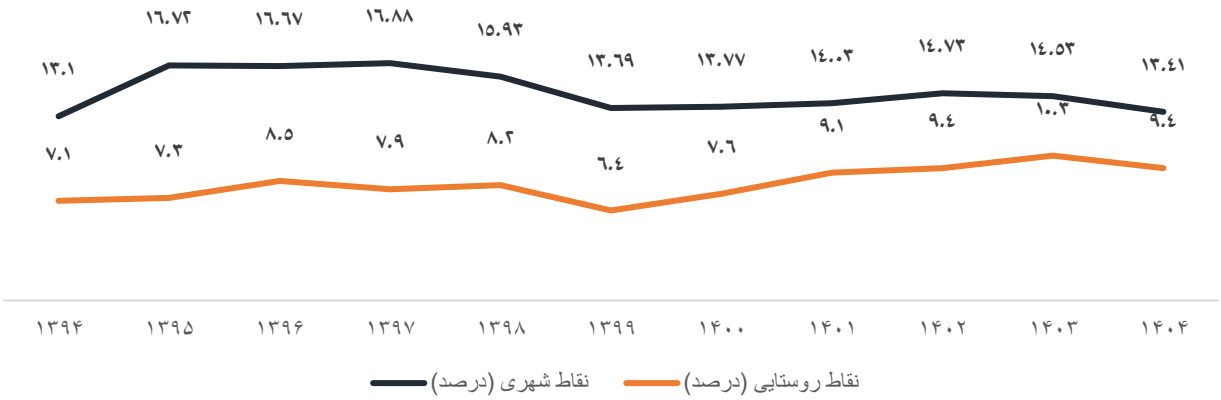
همان‌طور که ملاحظه می‌شود در نقاط شهری، زنجان با نرخ ۲۲.۴ درصد، گیلان با ۱۹.۱ درصد و خراسان شمالی با ۱۸.۸ درصد بالاترین میزان مشارکت را ثبت کرده‌اند؛ در مقابل، کهگیلویه و بویراحمد با ۸.۵ درصد، مرکزی با ۹.۱ درصد و آذربایجان غربی با ۱۰.۲ درصد در پایین‌ترین رتبه‌ها قرار دارند. در نقاط روستایی، ترکیب استان‌ها متفاوت است؛ به‌طوری‌که زنجان با ۳۰.۱ درصد، اردبیل با ۲۷.۶ درصد و کرمانشاه با ۲۲.۴ درصد بیشترین و استان‌های مرکزی با ۴.۵ درصد، فارس با ۵.۴ درصد و خراسان جنوبی با ۵.۸ درصد کمترین نرخ مشارکت را داشته‌اند. فاصله میان بالاترین و پایین‌ترین نرخ مشارکت در نقاط شهری ۱۳.۹ واحد درصد و در نقاط روستایی ۲۵.۶ واحد درصد است. این اختلاف نشان می‌دهد که دامنه تفاوت‌های استانی در مشارکت اقتصادی زنان روستایی به‌مراتب گسترده‌تر از زنان شهری است.از منظر تحلیلی، تفاوت ترکیب استان‌های دارای بیشترین و کمترین مشارکت در نقاط شهری و روستایی، بیانگر آن است که جایگاه یک استان در مشارکت اقتصادی زنان الزاما در هر دو نوع سکونتگاه یکسان نیست؛ البته زنجان در هر دو بخش بالاترین نرخ مشارکت را دارد و مرکزی در هر دو بخش در میان سه استان با کمترین نرخ قرار گرفته است؛ اما این هم‌سویی درباره سایر استان‌ها مشاهده نمی‌شود. برای نمونه، کرمانشاه با وجود برخورداری از یکی از سه نرخ بالای مشارکت روستایی، در نقاط شهری نرخ ۱۱.۲ درصد را ثبت کرده است. در مقابل، خراسان جنوبی که با نرخ ۵.۸ درصد در میان سه استان دارای کمترین مشارکت روستایی قرار دارد، در نقاط شهری نرخ ۱۵.۸ درصد را نشان می‌دهد. این جابه‌جایی‌ها حاکی از آن است که الگوی مشارکت اقتصادی زنان در درون استان‌ها نیز می‌تواند به‌شدت متفاوت باشد. ازاین‌رو، تبیین تفاوت‌های مشاهده‌شده مستلزم توجه به ساختار فعالیت‌های اقتصادی، ترکیب جمعیتی، نوع اشتغال و شرایط دسترسی زنان به فرصت‌های کار در نقاط شهری و روستایی است.[۱۰]

روند نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در استان تهران به تفکیک نقاط شهری و روستایی، ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۴

بررسی روند نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در استان تهران طی سال‌های ۱۳۹۵ تا ۱۴۰۴ نشان‌دهنده تفاوت مسیر تغییرات این شاخص در نقاط شهری و روستایی است. در نقاط شهری، نرخ مشارکت اقتصادی زنان از ۱۶.۷۲ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۱۳.۴۱ درصد در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته که بیانگر افت ۳.۳۱ واحد درصدی طی دوره مورد بررسی است. این شاخص پس از ثبت بالاترین مقدار خود در سال ۱۳۹۷ با نرخ ۱۶.۸۸ درصد، روندی کاهشی را تجربه کرد و در سال ۱۳۹۹ به ۱۳.۶۹ درصد رسید. اگرچه طی سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ بهبود نسبی مشاهده شد و نرخ مشارکت به ۱۴.۷۳ درصد افزایش یافت، این روند تداوم پیدا نکرد و شاخص در دو سال بعد مجددا کاهش یافت؛ به‌طوری‌که نرخ ۱۳.۴۱ درصدی سال ۱۴۰۴، پایین‌ترین مقدار ثبت‌شده در دوره ده‌ساله مورد بررسی است. این نوسانات نشان می‌دهد که بهبود مقطعی مشارکت زنان شهری به بازیابی پایدار سطح مشارکت سال‌های ابتدایی دوره منجر نشده است.

[10] البته ارقام مشارکت به‌تنهایی نه علت این تفاوت‌ها را مشخص می‌کنند و نه معیاری برای سنجش کیفیت اشتغال زنان به شمار می‌روند.

نمودار ۴۱ مقایسه نرخ مشارکت اقتصادی زنان ۱۵ ساله و بیشتر در استان تهران به تفکیک نقاط شهری و روستایی، ۱۳۹۴ تا ۱۴۰۴



در مقابل، نرخ مشارکت اقتصادی زنان روستایی استان تهران، با وجود نوسانات سالانه، در مجموع افزایش یافته و از ۷.۳ درصد در سال ۱۳۹۵ به ۹.۴ درصد در سال ۱۴۰۴ رسیده است. این شاخص پس از کاهش به ۶.۴ درصد در سال ۱۳۹۹، روند افزایشی پیدا کرد و در سال ۱۴۰۳ با ثبت نرخ ۱۰.۳ درصد به بالاترین مقدار دوره رسید، اما در سال ۱۴۰۴ بار دیگر کاهش یافت. در نتیجه تفاوت مسیر تغییرات دو بخش، فاصله نرخ مشارکت زنان شهری و روستایی از ۹.۴۲ واحد درصد در سال ۱۳۹۵ به ۴.۰۱ واحد درصد در سال ۱۴۰۴ کاهش یافته است. با این حال، این کاهش فاصله را نمی‌توان صرفا نشانه بهبود وضعیت مشارکت زنان دانست؛ زیرا بخش مهمی از آن ناشی از افت نرخ مشارکت در نقاط شهری است، نه افزایش مستمر مشارکت در نقاط روستایی. افزون بر این، کاهش هم‌زمان نرخ مشارکت زنان شهری و روستایی در سال‌های ۱۳۹۹ و ۱۴۰۴، ضرورت بررسی عوامل مشترک مؤثر بر تغییرات مشارکت اقتصادی زنان استان را مطرح می‌کند. در مجموع، داده‌ها از تداوم سطح پایین مشارکت اقتصادی زنان در هر دو بخش و ناپایداری روند بهبود آن حکایت دارند، هرچند تعیین علل این وضعیت مستلزم بررسی متغیرهای تکمیلی بازار کار و ویژگی‌های جمعیتی زنان است.

شواهد اکتشافی از تجربه اشتغال زنان و دیدگاه بنگاه‌های بخش خصوصی در استان تهران

به‌منظور تکمیل تحلیل‌های مبتنی بر داده‌های رسمی، یک بررسی اکتشافی مقدماتی نیز با استفاده از پرسشنامه در سطح بنگاه‌های استان تهران و در دو بخش انجام شد؛ بخش نخست به تجربه زنان شاغل در بنگاه‌های بخش خصوصی اختصاص داشت و موضوعاتی مانند مسیر ورود به اشتغال، تناسب شغل و تحصیلات، کیفیت رابطه کاری، فرصت‌های پیشرفت و تأثیر

مسئولیت‌های خانوادگی را بررسی کرد. بخش دوم نیز با مشارکت مدیران و نمایندگان بنگاه‌ها، وضعیت به‌کارگیری زنان، ظرفیت جذب نیروی کار، موانع استخدام و ماندگاری، تسهیلات حمایتی و رویکردهای مدیریتی را مورد توجه قرار داد.

در بخش نخست، ۱۳ پرسشنامه و در بخش دوم، ۲۴ پرسشنامه تکمیل شد که تحلیل داده‌های مربوط،در همین بخش مبتنی بر بر توصیف فراوانی پاسخ‌ها، بررسی مضامین پاسخ‌های تشریحی و مقایسه موضوعات مشترک میان دو گروه ارائه می‌شود.

البته با توجه به تعداد محدود پاسخ‌دهندگان و ماهیت اکتشافی بررسی، یافته‌ها قابلیت تعمیم آماری به زنان شاغل یا بنگاه‌های استان تهران را ندارند و نتایج صرفا برای شناخت اولیه تجربه‌ها، دیدگاه‌ها و مسائل مطرح‌شده در میان پاسخ‌دهندگان و تکمیل چارچوب تحلیلی گزارش استفاده می‌شوند:

ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان و دامنه تجربه‌های ثبت‌شده

ترکیب زنان پاسخ‌دهنده از نظر تحصیلات و جایگاه شغلی قابل توجه است؛ از ۱۳ نفر، ۱۲ نفر دارای مدرک کارشناسی یا کارشناسی ارشد بوده‌اند، ۹ نفر در بنگاه‌های بازرگانی و تجاری فعالیت داشته‌اند و ۵ نفر موقعیت شغلی خود را مدیر ارشد یا عضو هیئت‌مدیره اعلام کرده‌اند. همچنین ۹ نفر فاقد فرزند بوده‌اند. بنابراین، تجربه‌های ثبت‌شده عمدتا متعلق به گروه محدودی از زنان تحصیل‌کرده و شاغل در فعالیت‌های بازرگانی و موقعیت‌های حرفه‌ای یا مدیریتی است.

در بخش بنگاهی نیز ۱۶ مورد از ۲۴ بنگاه پاسخ‌دهنده کمتر از ۱۰ نفر کارکن داشته‌اند. فعالیت اصلی ۱۲ بنگاه بازرگانی و تجارت و ۸ بنگاه تولید و صنعت بوده و ۱۳ پاسخ‌دهنده سمت مدیرعامل داشته‌اند. این ترکیب نشان می‌دهد که یافته‌های بخش دوم عمدتا دیدگاه بنگاه‌های کوچک و مدیران آن‌ها را بازتاب می‌دهد.بدیهی است توجه به این ویژگی‌ها در تفسیر نتایج ضروری است؛ زیرا تجربه زنان دارای تحصیلات دانشگاهی و موقعیت‌های مدیریتی، لزوما مشابه تجربه زنان شاغل در مشاغل عملیاتی، کم‌مهارت، غیررسمی یا بنگاه‌های بزرگ نیست.

ورود به اشتغال و استفاده از سرمایه انسانی زنان

در بررسی مسیر ورود به بازار کار، ۶ نفر از زنان پاسخ‌دهنده اعلام کرده‌اند که نخستین شغل خود را از طریق معرفی دوستان، آشنایان یا شبکه‌های شخصی یافته‌اند و ۳ نفر نیز از طریق راه‌اندازی کسب‌وکار شخصی وارد فعالیت اقتصادی شده‌اند. این پاسخ‌ها حضور شبکه‌های ارتباطی و کارآفرینی فردی را در تجربه ورود به اشتغال این گروه نشان می‌دهد، اما برای مقایسه اهمیت این مسیرها در جامعه زنان شاغل کافی نیست.

در زمینه تناسب شغل و تحصیلات، ۷ نفر شغل فعلی خود را کاملا مرتبط و ۲ نفر تا حد زیادی مرتبط با رشته و سطح تحصیلات دانسته‌اند؛ در مقابل، ۴ نفر هیچ ارتباطی میان شغل و تحصیلات خود گزارش نکرده‌اند. بنابراین، در همین گروه کوچک از زنان عمدتا دانشگاه‌دیده نیز تجربه استفاده از سرمایه انسانی یکسان نبوده است.

از سوی دیگر، در پیمایش بنگاه‌ها، ۱۰ پاسخ‌دهنده جذب نیروی زن را در برخی یا بسیاری از مشاغل دشوار یا در اغلب موارد ناممکن توصیف کرده‌اند. در پرسش چندگزینه‌ای مربوط به ظرفیت جذب، فروش و بازاریابی با ۱۰ انتخاب و امور اداری و مالی با ۸ انتخاب، بیشترین فراوانی را در میان حوزه‌های شغلی مورد اشاره داشته‌اند.

این مشاهدات با بحث گزارش اصلی درباره فاصله میان سرمایه انسانی زنان و ظرفیت جذب بنگاه‌ها ارتباط موضوعی دارد. با این حال، پاسخ‌های موجود امکان تعیین میزان عدم تطابق مهارت‌ها یا سهم آن در محدودیت اشتغال زنان را فراهم نمی‌کند.

کیفیت اشتغال و فرصت‌های پیشرفت حرفه‌ای

در میان زنان پاسخ‌دهنده، ۵ نفر دارای قرارداد دائم و ۵ نفر دارای قرارداد موقت یا مدت‌معین بوده‌اند و ۳ نفر نیز نوع رابطه کاری خود را در گروه «سایر» ثبت کرده‌اند. همچنین ۱۲ نفر برخورداری کامل از بیمه اجباری را گزارش کرده‌اند. از نظر ساعات کار، ۷ نفر بین ۴۰ تا ۴۸ ساعت و ۴ نفر بیش از ۴۸ ساعت در هفته کار می‌کرده‌اند.

در زمینه پیشرفت حرفه‌ای، ۶ نفر اعلام کرده‌اند که طی سه سال گذشته هیچ ارتقای شغلی نداشته‌اند. درباره تجربه محدودیت به دلیل زن بودن، ۳ نفر به موارد مشخصی در ارتقای شغلی، واگذاری مسئولیت یا افزایش دستمزد و مزایا اشاره کرده‌اند؛ ۵ نفر درباره ارتباط محدودیت‌های تجربه‌شده با جنسیت اطمینان نداشته و ۵ نفر نیز چنین تجربه‌ای را گزارش نکرده‌اند.

در پاسخ به پرسش مربوط به مهم‌ترین مانع پیشرفت شغلی زنان، نگرش مدیران یا همکاران با ۴ انتخاب و محدودیت فرصت‌های ارتقا با ۳ انتخاب بیشترین فراوانی را داشته‌اند.

در بخش بنگاهی، ۱۴ پاسخ‌دهنده اعلام کرده‌اند که سهم زنان از کل کارکنان بنگاه کمتر از ۲۵ درصد است. همچنین در ۱۰ بنگاه، سهم زنان از موقعیت‌های مدیریتی و سرپرستی صفر یا کمتر از ۱۰ درصد گزارش شده است. در پرسشی درباره تجربه استخدام طی سه سال گذشته نیز ۱۱ پاسخ‌دهنده اعلام کرده‌اند که در برخی مشاغل، استخدام مردان بیشتر بوده است.

این پاسخ‌ها مسئله دسترسی زنان به موقعیت‌های حرفه‌ای و مدیریتی را در سطح بنگاه‌های مورد بررسی مطرح می‌کنند؛ با این حال، از داده‌های موجود نمی‌توان علت تفاوت‌های استخدامی یا وجود تبعیض در تصمیم‌های مشخص را تعیین کرد.

مسئولیت‌های خانوادگی و تداوم اشتغال

از میان زنان پاسخ‌دهنده، ۹ نفر تأثیر مسئولیت‌های خانوادگی بر فرصت‌های شغلی و پیشرفت حرفه‌ای زنان را زیاد یا بسیار زیاد ارزیابی کرده‌اند. در مقابل، ۴ نفر سابقه وقفه شغلی حداقل شش‌ماهه به علت ازدواج، فرزندآوری یا مسئولیت‌های مراقبتی را در طول مسیر اشتغال خود گزارش کرده‌اند. همچنین در پرسش مربوط به پیامدهای مسئولیت‌های خانوادگی طی سه سال گذشته، ۷ نفر گزینه «هیچ‌کدام» را انتخاب کرده‌اند.این تفاوت نشان می‌دهد که باید میان ارزیابی زنان از آثار مسئولیت‌های خانوادگی بر فرصت‌های شغلی و تجربه شخصی آنان تمایز گذاشت.

در پیمایش بنگاه‌ها نیز مسئولیت‌های خانوادگی و مراقبتی از موضوعات مطرح‌شده در پاسخ‌ها بوده است. در پرسش مربوط به عوامل کاهش ماندگاری زنان، پس از کنار گذاشتن پاسخ‌های بیش از سقف سه انتخاب، ازدواج و مسئولیت مراقبت از کودک هرکدام با ۷ انتخاب و فرزندآوری با ۶ انتخاب در میان موارد دارای فراوانی بیشتر قرار داشته‌اند. با این حال، این اعداد بیانگر برداشت مدیران از عوامل خروج یا کاهش ماندگاری است، نه اندازه‌گیری علل واقعی ترک شغل زنان.

در پاسخ‌های تشریحی زنان نیز موضوعاتی مانند انعطاف ساعات کار، حمایت خانواده، امنیت شغلی و شرایط مناسب محیط کار مطرح شده‌اند. در بخش بنگاهی، یکی از پاسخ‌دهندگان به دشواری ادامه کار مادران در شرایط تعطیلی مدارس و مهدکودک‌ها اشاره کرده است. این پاسخ‌ها ابعاد متفاوتی از رابطه میان الزامات اشتغال و سازمان زندگی خانوادگی را به‌عنوان موضوعاتی قابل بررسی مطرح می‌کنند.

تسهیلات حمایتی و نحوه تصمیم‌گیری بنگاه‌ها

در میان بنگاه‌های پاسخ‌دهنده، ۱۰ مورد امکان تغییر ساعت شروع و پایان کار، ۷ مورد ساعت کاری شناور، ۷ مورد دورکاری و ۷ مورد کاهش موقت ساعات کار در شرایط خاص خانوادگی را در فهرست امکانات فراهم‌شده انتخاب کرده‌اند. درباره استفاده عملی کارکنان زن از تسهیلات طی سه سال گذشته نیز ۱۳ بنگاه تغییر ساعت کاری، ۸ بنگاه کاهش موقت ساعات کار و ۸ بنگاه مرخصی و بازگشت به کار را گزارش کرده‌اند.

با وجود این، نحوه ارائه تسهیلات در بنگاه‌ها یکسان نبوده است. ۱۱ پاسخ‌دهنده اعلام کرده‌اند که تسهیلات مرتبط با اشتغال زنان به‌صورت موردی و با موافقت مدیر ارائه می‌شود؛ ۸ نفر از نبود تسهیلات مشخص خبر داده‌اند و ۳ نفر این تسهیلات را بخشی از سیاست‌ها و مقررات رسمی بنگاه دانسته‌اند.

در پرسش‌های مربوط به رویکردهای مدیریتی در موقعیت‌های فرضی، ۱۰ نفر با بازگشت نیروی زن متخصص پس از فرزندآوری با ساعات کاری منعطف‌تر موافقت کرده و ۷ نفر نیز موافقت خود را به امکان تغییر شرایط کار مشروط کرده‌اند. همچنین ۱۴ نفر اعلام کرده‌اند که برای حفظ نیروی زن متخصص، شرایط کار را تا حد امکان تغییر می‌دهند.

تمایز میان این دو دسته پاسخ اهمیت دارد. بدیهی است گزارش وجود تسهیلات و استفاده عملی از آن‌ها به وضعیت اظهارشده بنگاه مربوط است؛ در حالی که پاسخ به موقعیت‌های فرضی، نگرش و تصمیم احتمالی مدیر را نشان می‌دهد. بنابراین، نمی‌توان از تمایل اظهارشده مدیران، اجرای عملی حمایت‌ها را نتیجه گرفت.

هزینه حمایت‌ها و اولویت‌های پیشنهادی

در پاسخ به پرسش مربوط به موانع ارائه تسهیلات بیشتر، ۸ نفر محدودیت مالی بنگاه را مهم‌ترین مانع دانسته‌اند. درباره خدمات مراقبت از کودک نیز دیدگاه‌های متفاوتی ثبت شده است: ۷ نفر ایجاد این تسهیلات را حتی با وجود هزینه برای حفظ

نیروی انسانی ضروری دانسته‌اند، در حالی که ۷ نفر دیگر آن را مسئولیت شرکت ندانسته‌اند. ۴ نفر اجرای چنین تسهیلاتی را به دریافت حمایت یا مشوق دولتی و ۴ نفر به تناسب هزینه با منافع بنگاه مشروط کرده‌اند.

در بخش مربوط به راهکارهای افزایش و تداوم اشتغال زنان، از مدیران و نمایندگان بنگاه‌ها خواسته شد اقداماتی را که در صورت فراهم بودن منابع و حمایت‌های لازم، بیشترین قابلیت اجرا و اثربخشی را دارند، مشخص کنند. در میان پاسخ‌های معتبر این پرسش، انعطاف‌پذیری ساعات کاری با ۱۱ انتخاب و حمایت‌های بیمه‌ای یا مالی دولت با ۶ انتخاب، بیشترین فراوانی را داشته‌اند. این یافته نشان می‌دهد که در میان مدیران پاسخ‌دهنده، تعدیل شرایط کاری در سطح بنگاه و برخورداری از حمایت‌های بیرونی، از راهکارهای مورد توجه برای افزایش و حفظ اشتغال زنان بوده است.

در بررسی دیدگاه زنان شاغل درباره عوامل مؤثر بر تداوم اشتغال، درآمد و مزایای شغلی و امنیت و ثبات شغلی، هرکدام با ۱۰ انتخاب از میان ۱۲ پاسخ معتبر، بیشترین فراوانی را داشته‌اند. این یافته نشان می‌دهد که زنان پاسخ‌دهنده، تداوم اشتغال را بیش از همه با تأمین اقتصادی و ثبات موقعیت شغلی مرتبط دانسته‌اند. از سوی دیگر، مدیران و نمایندگان بنگاه‌ها در پاسخ به پرسشی درباره اقدامات مؤثر برای افزایش و حفظ اشتغال زنان، بیشتر به انعطاف‌پذیری ساعات کار و حمایت‌های مالی و بیمه‌ای دولت اشاره کرده‌اند. اگرچه تفاوت در موضوع پرسش‌ها و محدودیت تعداد پاسخ‌دهندگان امکان مقایسه مستقیم این اولویت‌ها را فراهم نمی‌کند، کنار هم قرار دادن آن‌ها، توجه به سه بعد مرتبط با تداوم اشتغال زنان یعنی کیفیت و امنیت شغل، انعطاف‌پذیری شرایط کار و حمایت‌های نهادی از بنگاه‌ها را ضروری می‌سازد.

این تفاوت، دو زاویه از مسئله ماندگاری در اشتغال یعنی اهمیت کیفیت و ثبات رابطه شغلی از منظر زنان و توجه به انعطاف‌پذیری و هزینه اجرای حمایت‌ها از منظر مدیران بنگاه‌ها را مطرح می‌کند.البته از آنجا که دو بررسی مقدماتی از یکدیگر مستقل هستند، این تفاوت نباید به معنای تعارض مستقیم دیدگاه زنان و کارفرمایان تفسیر شود.

پاسخ‌های تشریحی نیز بر تنوع رویکردها دلالت دارند. زنان به موضوعاتی مانند فرصت برابر، شایسته‌سالاری، امنیت محیط کار و حمایت مدیریتی اشاره کرده‌اند. در پاسخ‌های بنگاهی، علاوه بر حمایت‌های مالیاتی و بیمه‌ای و تسهیلات اعتباری، دیدگاه‌های متفاوتی درباره جایگاه زنان در اشتغال نیز مشاهده می‌شود. این تنوع، ضرورت پرهیز از تلقی زنان شاغل یا مدیران بنگاه‌ها به‌عنوان گروه‌هایی دارای تجربه و نگرش یکسان را یادآور می‌شود.

به‌طور کل یافته‌های اکتشافی استان تهران، در سطح پاسخ‌دهندگان، موضوعاتی را مطرح می‌کنند که با مراحل مختلف زنجیره اشتغال زنان در چارچوب تحلیلی گزارش ارتباط دارند؛ از مسیر ورود به اشتغال و تناسب شغل با تحصیلات تا پیشرفت حرفه‌ای، تداوم فعالیت و حمایت‌های سازمانی.

در پاسخ‌های زنان، کیفیت و ثبات شغل، فرصت‌های ارتقا، تجربه محدودیت‌های حرفه‌ای و مسئولیت‌های خانوادگی مورد توجه قرار گرفته است. در پاسخ‌های بنگاه‌ها نیز ظرفیت جذب، شیوه ارائه تسهیلات، انعطاف شرایط کار و هزینه‌های حمایت از اشتغال زنان مطرح شده‌اند.

بدیهی است ارزش این شواهد در ارائه برآورد آماری از مسائل اشتغال زنان نیست، بلکه در نشان دادن برخی تجربه‌ها و تصمیم‌های سازمانی است که شاخص‌های کلان بازار کار به‌تنهایی جزئیات آن‌ها را آشکار نمی‌کنند و می‌توان از آن‌ها برای شناخت اکتشافی از برخی مسائل قابل بررسی در مراحل جذب، ماندگاری و پیشرفت شغلی استفاده کرد.

الگوی تبیینی اشتغال زنان در ایران

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد مسئله اشتغال زنان در ایران را نمی‌توان با یک شاخص منفرد توضیح داد و افزایش سرمایه انسانی زنان، کاهش نرخ بیکاری یا افزایش تعداد شاغلان، هیچ‌یک به‌تنهایی بیانگر میزان تحقق ظرفیت اقتصادی زنان نیستند. آنچه از مجموع یافته‌ها آشکار می‌شود، وجود چند گسست در مسیر تبدیل سرمایه انسانی زنان به حضور اقتصادی پایدار و باکیفیت است.

نخستین گسست در فاصله میان سرمایه انسانی و مشارکت اقتصادی شکل می‌گیرد. طی دهه مورد بررسی، سهم زنان دارای تحصیلات عالی در میان زنان شاغل از ۳۸.۷ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۵۰.۶ درصد در سال ۱۴۰۴ افزایش یافته است؛ با این حال، ۶۶.۶ درصد از زنان دارای تحصیلات عالی خارج از نیروی کار قرار داشته‌اند و زنان دارای تحصیلات عالی ۶۳.۵ درصد از کل زنان بیکار را تشکیل داده‌اند. بنابراین، افزایش سرمایه انسانی به افزایش متناسب حضور اقتصادی زنان منجر نشده است. این یافته نشان می‌دهد مسئله اصلی صرفا تولید سرمایه انسانی نیست، بلکه ظرفیت تبدیل آن به عرضه نیروی کار و سپس اشتغال نیز اهمیت دارد.

در مرحله مشارکت، خانواده و سازمان اجتماعی کار نقش مهمی پیدا می‌کنند. در سال ۱۴۰۴، ۷۹.۲ درصد از زنان غیرفعال، مسئولیت‌های شخصی و خانوادگی را دلیل عدم جست‌وجوی کار اعلام کرده‌اند. این یافته در کنار شواهد مربوط به کار مراقبتی نشان می‌دهد که بخشی از ظرفیت زنان پیش از ورود به بازار کار تحت تأثیر نحوه توزیع زمان و مسئولیت‌های خانوادگی از چرخه اقتصادی خارج می‌شود. از این رو، مشارکت اقتصادی زنان تنها تابع ویژگی‌های فردی نیست و در نقطه اتصال سرمایه انسانی، خانواده و شرایط بازار کار شکل می‌گیرد.

گسست بعدی در تبدیل مشارکت به اشتغال مشاهده می‌شود. نرخ بیکاری زنان در سال ۱۴۰۴، ۱۵ درصد بوده و برای زنان ۱۵ تا ۲۴ ساله به ۳۳.۲ درصد و برای زنان دارای تحصیلات عالی به ۱۸.۱ درصد رسیده است. همچنین ۴۳ درصد از زنان بیکار ۱۹ ماه یا بیشتر در جست‌وجوی کار بوده‌اند. بنابراین، حتی پس از ورود به نیروی کار، دستیابی به شغل برای بخش قابل

توجهی از زنان با محدودیت مواجه است. در این مرحله، ظرفیت جذب اقتصاد، ساختار فرصت‌های شغلی و تناسب میان مهارت‌های عرضه‌شده و نیاز بازار اهمیت پیدا می‌کند.

ساختار اشتغال زنان نیز نشان می‌دهد ظرفیت جذب اقتصاد محدود به ایجاد تعداد بیشتری از مشاغل نیست، بلکه به نوع فرصت‌های ایجادشده نیز مربوط است. سهم خدمات از اشتغال زنان از ۵۳.۵ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۶۴.۸ درصد در سال ۱۴۰۴ افزایش یافته، در حالی که سهم کشاورزی از ۲۲.۷ درصد به ۱۱.۹ درصد کاهش یافته است. همچنین ۵۳.۸ درصد از زنان دارای تحصیلات عالی شاغل در دو بخش آموزش و سلامت و مددکاری اجتماعی متمرکز بوده‌اند. بنابراین، بخش قابل توجهی از اشتغال زنان در حوزه‌هایی متمرکز شده است که ظرفیت تاریخی بیشتری برای جذب نیروی کار زن داشته‌اند و گسترش اشتغال در سایر بخش‌ها محدودتر بوده است.

این فرآیند در سطح جغرافیایی نیز یکسان نیست؛ به نحوی که در سال ۱۴۰۳ نرخ مشارکت زنان از ۷.۹۰ درصد در کهگیلویه و بویراحمد تا ۲۵.۴۱ درصد در زنجان متغیر بوده است. رابطه شهر و روستا نیز در همه استان‌ها یکسان نیست؛ برای نمونه، در زنجان مشارکت زنان روستایی از زنان شهری بیشتر است، در حالی که در چهارمحال و بختیاری مشارکت زنان شهری بیش از زنان روستایی است. بنابراین، ساختار اقتصادی محلی، نوع فعالیت‌های تولیدی، وزن خوداشتغالی و کار خانوادگی و ظرفیت استخدامی بخش‌های مختلف، نحوه تبدیل ظرفیت زنان به فعالیت اقتصادی را در مناطق مختلف تغییر می‌دهد.

گسست بعدی پس از دستیابی به شغل ظاهر می‌شود. در سال ۱۴۰۴، ۵۳.۲ درصد از زنان شاغل در اشتغال غیررسمی قرار داشته‌اند و این سهم در مناطق روستایی به ۸۲.۸ درصد رسیده است. ۴.۳ درصد از زنان شاغل نیز دارای اشتغال ناقص بوده‌اند. از سوی دیگر، زنان ۴۱.۲ درصد از متخصصان کشور را تشکیل داده‌اند، اما سهم آنان از مدیران ۱۸.۸ درصد بوده است. بنابراین، حضور در شمار شاغلان لزوما به معنای برخورداری از اشتغال رسمی، پایدار، برخوردار از امکان ارتقا یا استفاده کامل از سرمایه انسانی نیست.

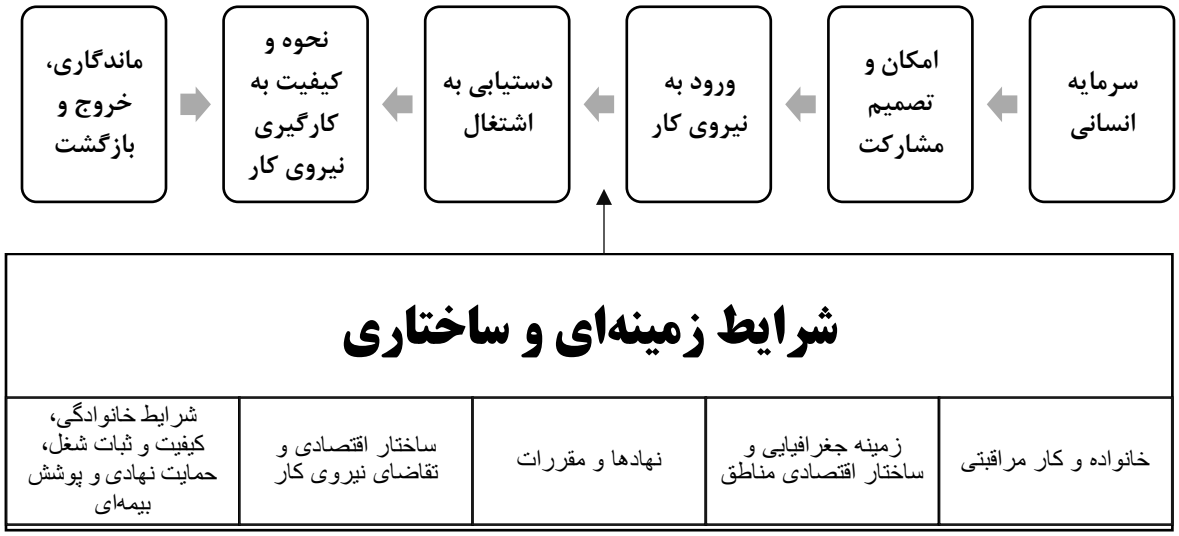
پایداری اشتغال نیز تحت تأثیر هم‌زمان شرایط بازار کار و خانواده قرار دارد؛ از میان ۱۵۷٬۸۹۴ زن بیکار دارای سابقه اشتغال در پنج سال گذشته، ۳۸.۹ درصد پایین بودن درآمد، ۱۴.۳ درصد اخراج یا تعدیل، ۹.۴ درصد تعطیلی دائم محل کار و ۷.۸ درصد پایان کار موقت را علت ترک شغل قبلی اعلام کرده‌اند؛ سهم مسائل خانوادگی ۶.۷ درصد بوده است. این توزیع نشان می‌دهد خروج زنان از اشتغال را نمی‌توان صرفا به مسئولیت خانوادگی نسبت داد و کیفیت شغل، ثبات رابطه استخدامی و وضعیت تقاضای نیروی کار نیز در ماندگاری آنان اهمیت دارد.

در این میان، محیط نهادی بر تمام مراحل این زنجیره اثر می‌گذارد؛ حمایت‌هایی مانند مرخصی زایمان، کاهش ساعات کار و حمایت از زنان سرپرست خانوار می‌توانند به حفظ اشتغال کمک کنند، اما امکان استفاده از بسیاری از این حقوق به رابطه رسمی و پوشش بیمه‌ای وابسته است. در نتیجه، حمایت نهادی در مواردی بیشتر متوجه زنانی است که پیشاپیش وارد بخش

رسمی بازار کار شده‌اند، در حالی که بخشی از مسئله اشتغال زنان در مرحله پیش از استخدام، در اشتغال غیررسمی یا هنگام بازگشت پس از وقفه شکل می‌گیرد. از سوی دیگر، برخی قواعد نهادی می‌توانند هزینه استخدام زنان را برای بنگاه‌ها تغییر دهند و بر رفتار طرف تقاضای بازار کار اثر بگذارند.

برآیند این یافته‌ها نشان می‌دهد وضعیت اشتغال زنان حاصل برهم‌کنش چهار حوزه است: سرمایه انسانی و ویژگی‌های فردی؛ سازمان خانواده و کار مراقبتی؛ ساختار اقتصادی و تقاضای نیروی کار و محیط نهادی و زمینه جغرافیایی. اثر این عوامل نیز در مراحل مختلف یکسان نیست. خانواده و مراقبت در امکان مشارکت و ماندگاری اهمیت بیشتری پیدا می‌کنند، ساختار تقاضای نیروی کار در تبدیل مشارکت به اشتغال تعیین‌کننده‌تر می‌شود و نهادها در دسترسی به شغل، حفظ رابطه استخدامی، پوشش بیمه‌ای و بازگشت به بازار کار نقش میانجی دارند.بر این اساس، الگوی تبیینی اشتغال زنان در ایران به صورت زیر صورت‌بندی می‌شود:

شکل۱الگوی تبیینی تبدیل ظرفیت انسانی زنان به مشارکت و اشتغال اقتصادی



منبع: صورت‌بندی توسط پژوهشگر بر اساس یافته‌های پژوهش

در این الگو، گسست اصلی نه در یک نقطه، بلکه در اتصال میان مراحل شکل می‌گیرد. افزایش سرمایه انسانی زمانی به مشارکت تبدیل می‌شود که امکان حضور اقتصادی وجود داشته باشد؛ مشارکت زمانی به اشتغال تبدیل می‌شود که اقتصاد ظرفیت جذب نیروی کار زن را داشته باشد و اشتغال زمانی به استفاده مؤثر از ظرفیت انسانی منجر می‌شود که کیفیت، ثبات و امکان پیشرفت شغلی فراهم باشد. بنابراین، مسئله اشتغال زنان در ایران را باید مسئله نحوه اتصال سرمایه انسانی زنان به ساختار فرصت‌های اقتصادی دانست؛ اتصالی که در هر مرحله تحت تأثیر خانواده، بازار کار، نهادها و شرایط منطقه‌ای قرار می‌گیرد.

پیامدهای اقتصادی و اجتماعی مشارکت پایین زنان

پیامدهای مشارکت پایین زنان را می‌توان در فاصله میان ظرفیت نیروی انسانی موجود و میزان استفاده از آن در اقتصاد مشاهده کرد؛چنانکه افزایش سهم زنان دارای تحصیلات عالی در میان شاغلان از ۳۸٫۷ درصد در سال ۱۳۹۴ به ۵۰٫۶ درصد در سال ۱۴۰۴، در کنار تداوم مشارکت پایین و تمرکز قابل‌توجه زنان تحصیل‌کرده در جمعیت غیرفعال و بیکار، نشان می‌دهد گسترش سرمایه انسانی زنان به‌طور کامل به ظرفیت اقتصادی بالفعل تبدیل نشده است. پیامد این وضعیت، تنها کاهش تعداد شاغلان زن نیست؛ بلکه کاهش بازده اقتصادی سرمایه‌گذاری در آموزش و محدود شدن عرضه نیروی انسانی دارای مهارت است.

این مسئله در کیفیت استفاده از نیروی انسانی نیز دیده می‌شود. در سال ۱۴۰۴، زنان ۴۱٫۲ درصد از متخصصان کشور را تشکیل داده‌اند، اما سهم آنان از مدیران ۱۸٫۸ درصد بوده است. همچنین بیش از نیمی از اشتغال زنان، یعنی ۵۳٫۲ درصد، در بخش غیررسمی قرار داشته است. بنابراین، حتی در مواردی که زنان وارد بازار کار می‌شوند، تبدیل سرمایه انسانی به موقعیت شغلی پایدار، رسمی و برخوردار از امکان ارتقا یکسان نیست. پیامد اقتصادی مشارکت پایین، از این منظر، هم به اندازه مشارکت و هم به کیفیت استفاده از نیروی کار مربوط می‌شود.

در سطح خانوار، پایین بودن مشارکت زنان ظرفیت تنوع‌بخشی به منابع درآمدی را محدود می‌کند. این پیامد با توجه به ساختار اشتغال زنان اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا سهم قابل‌توجهی از زنان در موقعیت‌های شغلی مستقل یا غیررسمی فعالیت دارند و در نتیجه، اثر اشتغال بر امنیت درآمدی خانوار به ثبات شغل و سطح درآمد وابسته است. از سوی دیگر، داده‌های مربوط به خروج زنان از اشتغال نشان می‌دهد که عوامل اقتصادی و شغلی، از جمله درآمد پایین، اخراج یا کاهش نیروی کار، تعطیلی محل کار و پایان کار موقت، سهم قابل‌توجهی در قطع رابطه زنان با بازار کار دارند. بنابراین، افزایش مشارکت بدون بهبود ثبات و کیفیت اشتغال، لزوما به افزایش پایدار امنیت اقتصادی خانوار منجر نمی‌شود.

در سطح اجتماعی، پیامد اصلی در شکاف میان جایگاه زنان در نظام آموزش و جایگاه آنان در تقسیم اجتماعی کار ظاهر می‌شود. کاهش نرخ بیکاری زنان دارای تحصیلات عالی در طول دوره مورد بررسی، هم‌زمان با باقی ماندن این گروه در شمار قابل‌توجهی از زنان بیکار، نشان می‌دهد که مسئله صرفا دسترسی به آموزش یا حتی ورود به بازار کار نیست؛ بلکه مسیر تبدیل تحصیلات به اشتغال متناسب، درآمد و ارتقای حرفه‌ای نیز با محدودیت مواجه است. در نتیجه، مشارکت پایین زنان بخشی از مسئله گسترده‌تر تخصیص و استفاده از سرمایه انسانی در اقتصاد ایران است.

از این منظر، هزینه مشارکت پایین زنان را باید در سه سطح به‌هم‌پیوسته دید: استفاده‌نشدن از بخشی از سرمایه انسانی و عرضه بالقوه نیروی کار در سطح اقتصاد– محدود شدن تنوع و ثبات منابع درآمدی در سطح خانوار–فاصله میان دستاوردهای آموزشی زنان و جایگاه اقتصادی و حرفه‌ای آنان در سطح اجتماعی. این سه سطح با یکدیگر مرتبط هستند و نشان می‌دهند

مسئله اشتغال زنان صرفا مسئله افزایش نرخ مشارکت نیست، بلکه مسئله تبدیل سرمایه انسانی به حضور اقتصادی پایدار و باکیفیت است.

راهکارهای سیاستی و اجرایی

با توجه به یافته‌های پژوهش و ماهیت چندبعدی موانع مشارکت اقتصادی زنان، راهکارهای سیاستی بر اساس چهار معیار شامل میزان ارتباط با موانع ساختاری مشارکت و اشتغال، گستره اثرگذاری بر جمعیت هدف، نقش در رفع محدودیت‌های عرضه و تقاضای نیروی کار و جایگاه هر مداخله در تحقق سایر سیاست‌ها اولویت‌بندی شده‌اند. هدف از این اولویت‌بندی، تعیین جهت‌گیری سیاستی و مشخص‌کردن حوزه‌های نیازمند تمرکز بیشتر منابع و ظرفیت‌های اجرایی است. ازاین‌رو، اولویت‌ها حاصل ارزیابی تحلیلی یافته‌های گزارش هستند و نباید به‌منزله سنجش کمی اثربخشی یا هزینه اجرای مداخلات تفسیر شوند.

بر این اساس، توسعه تقاضای اقتصادی برای نیروی کار زنان، سازگاری اشتغال و مسئولیت‌های خانوادگی، کاهش هزینه‌های نهادی استخدام زنان و تقویت پیوند آموزش با بازار کار در بالاترین سطح اولویت قرار گرفته‌اند. در سطح بعدی، مداخلات مربوط به ارتقای کیفیت اشتغال، توسعه منطقه‌ای، حفظ سرمایه انسانی و گسترش فرصت‌های تخصصی و صنعتی قرار دارند. سایر راهکارها نیز با توجه به ماهیت هدفمند، تکمیلی یا پشتیبان خود اولویت‌بندی شده‌اند. با این حال، رتبه‌بندی حاضر لزوما بیانگر تقدم و تأخر زمانی اجرا نیست؛ به‌ویژه اقدامات مربوط به مشارکت بخش خصوصی در سیاست‌گذاری و نظام پایش اشتغال زنان باید هم‌زمان با اجرای مداخلات اصلی دنبال شوند.

جدول ۲ ـ اولویت‌بندی راهکارها و پیشنهادهای سیاستی بهبود مشارکت اقتصادی زنان

سطح اولویت	محور سیاستی	موضوع مداخله	اقدام سیاستی و اجرایی	بازیگران اصلی
بسیار بالا	توسعه تقاضای اقتصادی برای نیروی کار زنان	افزایش ظرفیت بخش‌های اقتصادی برای جذب زنان	شناسایی بخش‌های دارای ظرفیت رشد و مشاغل قابل توسعه برای زنان و پیوند سیاست اشتغال زنان با سیاست‌های صنعتی، خدماتی، فناوری و توسعه بنگاه‌ها؛ حمایت از ایجاد فرصت‌های شغلی جدید به‌جای تمرکز صرف بر توزیع مشاغل موجود	وزارت اقتصاد، وزارت صمت، وزارت کار، اتاق بازرگانی، تشکل‌های اقتصادی، بنگاه‌ها
بسیار بالا	سازگاری اشتغال و مسئولیت خانوادگی	افزایش امکان ورود و تداوم اشتغال زنان دارای	توسعه خدمات مراقبت از کودک، گسترش الگوهای کار انعطاف‌پذیر، پاره‌وقت و پروژه‌ای در مشاغل قابل انجام	دولت، شهرداری‌ها، سازمان تأمین اجتماعی، بنگاه‌ها، تشکل‌های کارفرمایی

		مسئولیت خانوادگی	و حفظ پوشش بیمه‌ای در الگوهای متنوع اشتغال	
بسیار بالا	کاهش هزینه نهادی استخدام زنان	توزیع متوازن هزینه‌های مرتبط با حمایت‌های خانوادگی	بازطراحی نحوه تأمین مالی تعهدات مربوط به بارداری، مرخصی و بازگشت به کار به‌گونه‌ای که هزینه حمایت اجتماعی میان دولت، نظام بیمه‌ای و کارفرما توزیع شود و به‌صورت نامتقارن به استخدام زنان تحمیل نشود	وزارت کار، سازمان تأمین اجتماعی، وزارت اقتصاد، اتاق بازرگانی، تشکل‌های کارفرمایی
بسیار بالا	اتصال آموزش زنان و بازار کار	تبدیل سرمایه انسانی زنان به اشتغال متناسب با تخصص	ایجاد سازوکار منظم برای شناسایی نیازهای مهارتی بنگاه‌ها، تطبیق آن با رشته‌های تحصیلی زنان، توسعه کارآموزی و تجربه کاری و ایجاد مسیرهای ورود فارغ‌التحصیلان به بنگاه‌ها	وزارت علوم، وزارت کار، دانشگاه‌ها، اتاق بازرگانی، تشکل‌های اقتصادی، بنگاه‌ها
بالا	ارتقای کیفیت اشتغال	افزایش رسمی‌بودن، ثبات و بهره‌وری اشتغال زنان	تسهیل رسمی‌شدن کسب‌وکارهای کوچک، گسترش پوشش بیمه‌ای، کاهش هزینه رسمی‌شدن فعالیت‌ها و اتصال زنان شاغل به بازارهای رسمی و خدمات توسعه کسب‌وکار	وزارت اقتصاد، وزارت کار، سازمان تأمین اجتماعی، اتاق بازرگانی، تشکل‌های اقتصادی
بالا	توسعه منطقه‌ای اشتغال زنان	انطباق سیاست اشتغال با ساختار اقتصادی مناطق	تدوین برنامه‌های استانی بر اساس ساختار اشتغال و تفاوت‌های شهری و روستایی؛ تمرکز بر افزایش بهره‌وری، دسترسی به بازار و رسمی‌شدن فعالیت‌های موجود در مناطق روستایی و توسعه فرصت‌های متناسب با تخصص و تقاضای بنگاه‌ها در مناطق شهری	استانداری‌ها، اتاق‌های بازرگانی استانی، تشکل‌های اقتصادی، دستگاه‌های اجرایی
بالا	حفظ و بازگشت سرمایه انسانی	تداوم حضور زنان متخصص در بازار کار	ایجاد برنامه‌های بازگشت به کار، به‌روزرسانی مهارت، آموزش مجدد و حفظ ارتباط حرفه‌ای زنان در دوره وقفه؛ ایجاد مسیر بازگشت تدریجی به مشاغل تخصصی	بنگاه‌ها، تشکل‌های اقتصادی، وزارت کار، دانشگاه‌ها
بالا	توسعه اشتغال زنان در صنعت و مشاغل فنی	تبدیل ظرفیت زنان تحصیل‌کرده در رشته‌های مهندسی و	تدوین برنامه مشترک صنعت و تشکل‌های اقتصادی برای جذب زنان مهندس و متخصص در تولید، طراحی، کنترل کیفیت، تحقیق و توسعه، فناوری، پروژه‌های صنعتی و زنجیره تأمین؛ ایجاد	وزارت صمت، وزارت علوم، معاونت علمی، تشکل‌های صنعتی، اتاق بازرگانی، بنگاه‌ها

		فنی به نیروی انسانی صنعتی	مسیرهای کارآموزی و استخدام اولیه در بنگاه‌های صنعتی	
بالا ـ هدفمند	اشتغال زنان سرپرست خانوار	تبدیل حمایت معیشتی به فرصت اقتصادی پایدار	تفکیک سیاست حمایت معیشتی از سیاست اشتغال؛ طراحی مسیرهای متفاوت برای زنان فاقد شغل و زنان شاغل، با تأکید بر ایجاد فرصت، حفظ اشتغال، بیمه و کاهش احتمال خروج از بازار کار	وزارت کار، سازمان بهزیستی، کمیته امداد، اتاق بازرگانی، بنگاه‌ها
متوسط	توسعه کسب‌وکارهای زنان	تبدیل خوداشتغالی و فعالیت مستقل زنان به فعالیت اقتصادی پایدار	اتصال کسب‌وکارهای زنان به زنجیره تأمین بنگاه‌های بزرگ، خرید سازمانی، بازارهای توزیع و صادرات؛ انتقال حمایت از صرف تسهیلات به سمت دسترسی به بازار و توسعه کسب‌وکار	اتاق بازرگانی، تشکل‌های اقتصادی، بنگاه‌های بزرگ، بانک‌ها، وزارت صمت
متوسط	ارتقای حرفه‌ای زنان	تبدیل حضور زنان متخصص به مسیر پیشرفت حرفه‌ای و مدیریتی	ایجاد مسیرهای شغلی روشن، پایش استخدام و ارتقای زنان متخصص و شناسایی نقاط خروج آنان از مسیر پیشرفت حرفه‌ای؛ توسعه برنامه‌های مدیریت و جانشین‌پروری در بنگاه‌ها	بنگاه‌ها، اتاق بازرگانی، تشکل‌های اقتصادی
پشتیبان ـ هم‌زمان	مشارکت بخش خصوصی در سیاست‌گذاری	پیوند سیاست اشتغال زنان با نیاز واقعی بنگاه‌ها	ایجاد سازوکار دائمی میان دولت، اتاق بازرگانی و تشکل‌های اقتصادی برای شناسایی هزینه‌های استخدام، نیازهای مهارتی، دلایل خروج زنان و موانع توسعه اشتغال آنان و استفاده از این داده‌ها در اصلاح سیاست‌ها	اتاق ایران و تهران، تشکل‌های اقتصادی، وزارت کار، سازمان تأمین اجتماعی، بنگاه‌ها
پشتیبان ـ هم‌زمان	نظام پایش طولی اشتغال زنان	سنجش هم‌زمان ورود، اشتغال و کیفیت مشارکت اقتصادی در طول زمان	ایجاد مجموعه شاخص‌های مستمر برای پایش مشارکت، اشتغال، بیکاری، رسمی‌بودن، تناسب شغل و تحصیلات، دستمزد، ماندگاری، بازگشت و ارتقای شغلی زنان و تکمیل آمار رسمی با داده‌های بنگاه‌ها و تداوم پایش در طول زمان	مرکز آمار ایران، وزارت کار، سازمان تأمین اجتماعی، اتاق بازرگانی، تشکل‌های اقتصادی

مکمل	یادگیری از تجربه‌های بین‌المللی	استفاده از ترکیب سیاست‌های مؤثر در افزایش مشارکت و اشتغال زنان	مطالعه تطبیقی تجربه کشورهایی مانند عربستان و ترکیه و بررسی قابلیت انتقال سیاست‌های مرتبط با مراقبت، اصلاح محیط کسب‌وکار، اشتغال بخش خصوصی، آموزش و توسعه مشاغل زنان به شرایط ایران؛ اجرای آزمایشی و ارزیابی پیش از تعمیم	سازمان برنامه، وزارت کار، وزارت اقتصاد، اتاق بازرگانی، مراکز پژوهشی

منابع

- جاب‌ویژن(۱٤۰٤).*گزارش حقوق و دستمزد ۱۴۰۴* .جاب‌ویژن .
- جاوید، م.، و مزیَکی، ع. (۱۴۰۴). شکاف دستمزدی جنسیتی در ایران با درنظرگرفتن سوگیری انتخاب ناشی از مشارکت پایین زنان .*مجله برنامه‌ریزی و بودجه*، ۳۰(۱). ۴۵–۸۰ .
- غفاری، غلامرضا، مومنی، فرشاد، و یوسفی، نرگس. (۱۳۹۸). نقش انواع سرمایه در مشارکت اقتصادی زنان: مطالعه تطبیقی کشورهای اتحادیه اروپا و خاورمیانه .*فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی*، سال نوزدهم، شماره ۷۲ .
- قویدل، صالح(۱۳۹۸). *مشارکت اقتصادی زنان و شاخص‌های کلان اقتصادی* .تهران: معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، با حمایت مالی صندوق جمعیت سازمان ملل متحد .
- کشاورزحداد، غلامرضا، و علویان قوانینی، آرش. (۱۳۹۱). شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق شهری ایران .*پژوهش‌های اقتصادی ایران* .
- صفایی‌پور، مسعود، و زادولی‌خواجه، شاهرخ. (۱۳۹۵). تحلیلی بر موانع مشارکت اقتصادی زنان در ایران (نمونه موردی: کلان‌شهر تبریز) .*جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*، سال پنجم، شماره ۱، ۶۳–۸۵ .
- عرب‌مازار، عباس، علی‌پور، محمدصادق، و زارع‌نیاکوکی، یاسر. (۱۳۹۳). تحلیل عوامل اجتماعی-اقتصادی مؤثر بر اشتغال زنان در ایران .*فصلنامه اقتصاد و الگوسازی*، سال چهارم، شماره ۱۷، ۷۵–۹۱ .
- عباسی‌شوازی، محمدجلال، و صادقی، رسول(۱۳۹۷).*پنجره جمعیتی و بازار کار در ایران: فرصت‌ها و چالش‌ها* .چاپ اول، زمستان ۱۳۹۷ .
- مرکز آمار ایران) .۱۳۹۴–۱۴۰۴ .(*نتایج طرح آمارگیری نیروی کار* .تهران: مرکز آمار ایران .
- مرکز آمار ایران) .۱۴۰۳ .(*نتایج طرح آمارگیری نیروی کار به تفکیک استان* .تهران: مرکز آمار ایران .

- مطیع حق‌شناس، نادر. (۱۴۰۳). عوامل و بسترهای پایین‌بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان ایران. *مجله تداوم و تغییر اجتماعی*، ۳(۱)، ۲۰۳–۲۲۷. https://doi.org/10.22034/JSCC.2024.20659.1088 .
- Azimi, E. (2015). The effect of children on female labor force participation in urban Iran. *IZA Journal of Labor & Development, 4*, Article 5. https://doi.org/10.1186/s40175-015-0030-x
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics, 3*(1, Part 2), S33–S58. https://doi.org/10.1086/298075
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Chen, M. X., & Ebadi, E. (2026). Good from far, far from good: The impacts of the 2016 female labor reform in Iran. *Journal of Development Economics, 178*, 103572. https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2025.103572
- Emamgholipour Sefiddashti, S., Homaie Rad, E., Arab, M., & Bordbar, S. (2016). Female labor supply and fertility in Iran: A comparison between developed, semi-developed and less-developed regions. *Iranian Journal of Public Health, 45*(2), 186–193.
- Farahzadi, S., & Rahmati, M. (2020). Female labor participation in Iran: A structural model estimation. *Journal of Economic Studies, 47*(1), 1–19. https://doi.org/10.1108/JES-10-2017-0276
- Ghazi Tabatabaei, M., & Mehri, N. (2019). Gender inequality in unpaid domestic housework and childcare activities and its consequences on childbearing decisions: Evidence from Iran. *Journal of International Women's Studies, 20*(2), 26–42.
- Gomez Tamayo, S., Alrayess, D., de Moraes, G. F., & Koettl-Brodmann, J. (2026). *Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa Region: Regional Trends and the Experience of Saudi Arabia*. Social Protection Discussion Paper Series No. 2616. World Bank Group.
- Homaie Rad, E., Ehsani-Chimeh, E., Gharebehlagh, M. N., Kokabisaghi, F., Rezaei, S., & Yaghoubi, M. (2019). Higher income for male physicians: Findings about salary differences between male and female Iranian physicians. *Balkan Medical Journal, 36*(3), 162–168. https://doi.org/10.4274/balkanmedj.galenos.2018.2018.1082
- Inglehart, R., Haerpfer, C., Moreno, A., Welzel, C., Kizilova, K., Diez-Medrano, J., Lagos, M., Norris, P., Ponarin, E., & Puranen, B., et al. (2014). *World Values Survey: Round Five-Country-Pooled Data File 2005–2009 Version*. JD Systems Institute.
- International Labour Organization. (2013). *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization*. 19th International Conference of Labour Statisticians.

- International Labour Organization. (2025). *ILOSTAT Database: Labour Force Participation Rate by Sex*. ILOSTAT.
- Karimi, L. (2009). Do female and male employees in Iran experience similar work-family interference, job, and life satisfaction? *Journal of Family Issues, 30*(1), 124–142. https://doi.org/10.1177/0192513X08324973
- Karshenas, M., & Moghadam, V. M. (2024). What explains Iran's low female labor force participation? Examining institutions, wages, and sanctions. *Sociology of Development, 10*(4), 401–431. https://doi.org/10.1525/sod.2023.0039
- Kian, A. (2014). Gender social relations and the challenge of women's employment. *Middle East Critique, 23*(3), 333–347. https://doi.org/10.1080/19436149.2014.943594
- Majbouri, M. (2018). Twins, family size and female labour force participation in Iran. *Applied Economics, 51*(4), 387–397. https://doi.org/10.1080/00036846.2018.1497853
- Mehdizadeh, N. (2013). Beyond cultural stereotypes: Educated mothers' experiences of work and welfare in Iran. *Critical Social Policy, 33*(2), 243–265. https://doi.org/10.1177/0261018312449809
- Meskoub, M., Mehri, N., & Ghazi-Tabatabai, M. (2022). What is unpaid female labour worth? Evidence from the Time Use Surveys of Iran in 2008 and 2009. *International Labour Review*.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review, 62*(4), 659–661.
- Taheri, E., Güven Lisaniler, F., & Payaslioglu, C. (2021). Female labour force participation: What prevents sustainable development goals from being realised in Iran? *Sustainability, 13*(21), 11918. https://doi.org/10.3390/su132111918
- United Nations. (2026). *Unpaid Care and Support Work, Time Allocation and Labour Market Participation*. Commission for Social Development.
- World Bank. (2020). *Women, Business and the Law 2020*. World Bank Group. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1532-4
- World Bank. (2021). *Saudi Arabia: Women's Economic Empowerment and the Labor Market*. World Bank Group.
- World Bank. (2021, March 8). *Removing Barriers and Creating Better Job Opportunities for Women in Azerbaijan*. World Bank.
- World Bank. (2023). *Female Labor Force Participation in the Middle East and North Africa: Regional Trends and the Experience of Saudi Arabia*. World Bank Group.
- World Bank. (2023, January 26). *Making Way for Women in Transport and Logistics: Promising Practices in Europe and Central Asia*. World Bank.
- World Bank. (2024). *Azerbaijan: Gender and Employment / Labor Market Assessment*. World Bank.

- World Bank. (2026). *Azerbaijan Gender Data Landscape*. World Bank.
- World Bank. (2026). *Labor Force Participation Rate, Female (% of Female Population Ages 15+) (Modeled ILO Estimate): Azerbaijan*. World Bank Gender Data Portal.
- World Bank. (2026). *Women, Business and the Law 2026: Benchmarking Laws for Jobs and Inclusive Growth*. Washington, DC: World Bank Group. https://doi.org/10.1596/978-1-4648-2196-7
- Vision 2030. (2024). *Vision 2030 Annual Report 2024*. Kingdom of Saudi Arabia.