

اشتغال



atiyeno.ir

یادداشت



ضرورت درک بیشتر توانمندی زنان شاغل



حمید حاج اسماعیلی

کارشناس حوزه کار

استناد به داده‌های آماری بالای جامعه زنان در بخش‌های تحصیلات دانشگاهی و آماذگی برای ورود به بازار کار، شکل گرفته در دهه‌های اخیر نشان از ضرورت ایجاد تغییر رویکرد در راستای بسترسازی برای اشتغال زنان در حوزه‌های مختلف دارد.

به عبارتی شکل‌گیری تحول رویکردی در حوزه اشتغال زنان و بهره‌مندی بیشتر بازار کار از توانمندی این بخش جمعیتی در سن کار کشور، به‌ویژه زنان دانش‌آموخته و حضور هم‌زمان آنان در کنار مردان شاغل را باید از الزامات امروز حوزه کار و تولید محسوب کرد. در شرایطی که زنان توانمند، دارای مهارت‌های فنی و تخصصی و تحصیلکرده در رشته‌های مختلف، هم‌پای مردان در بازار کار حضور داشته‌باشند، طبیعتاً رشد بهره‌وری و ارتقای خروجی تولید و بهبود کسب‌و کار را می‌توان از این وضعیت انتظار داشت.

در وضعیتی که عمده شرایط بازار کار برای حضور و اشتغال مردان مهیاست، این رخداد را باید نتیجه رویکردهای نامناسب ایجادشده در طول دهه‌ها و تأثیرگذاری فضای سنتی نگاه به اشتغال زنان به‌شمار آورد. کارفرمایان به‌صورت سنتی در حوزه اشتغال، توانمندی زنان را پایین‌تر از مردان ارزیابی می‌کنند و به همین جهت، به شکل تاریخی شاهد حضور پررنگ‌تر مردان در بازار کار هستیم. همچنین عدم امکان حضور هم‌زمان زنان در بازار کار و ادای وظایف مربوط به خانه‌داری و توجه به محویت خانواده از گذشته تا امروز نیز در کاهش سهم زنان از بازار اشتغال مؤثر بوده است. البته پیش از این نیز بانوان برای ورود به بازار کار از اعتماد به‌نفس لازم برخوردار نبودند.

امروزه جامعه ایران با توجه به تحولات اجتماعی و تغییر برخی رویکردها، تجربه تغییر و پوست‌اندازی داشته و از دیدگاه سنتی حوزه اشتغال به نگاه جدید ورود کرده است. در این فضای جدید، زنان فرصت بیشتری برای حضور در بازار کار خواهند داشت.

بهبود این وضعیت اما مستلزم ایجاد تغییر در سبک برنامه‌ریزی و راهبری مدیران و حتی بازبینی در برخی قوانین و مقررات برای ایجاد بسترهای مناسب برای اشتغال زنان در قالب نیمی از جمعیت کشور است. در این صورت شاهد برطرف‌شدن برخی موانع موجود در بازار اشتغال برای بهره‌مندی از فعالیت زنان خواهیم بود.

ارتقای جایگاه زنان در حوزه تحصیلات دانشگاهی، خلق استقلال مالی این بخش از جامعه و تحولات مرتبط با حوزه کسب‌و کار و تغییر در تعاریف مرتبط، بخشی از عوامل اثرگذار در ایجاد تحولات بازار کار محسوب می‌شوند. این مجموعه عوامل، اضافه‌شدن زنان به جمع کارچویسان و تغییر در مناسبات این حوزه را نشان می‌دهد. به استناد توانمندی، مهارت و تحصیلات بالای جامعه زنان، حضور گسترده‌تر آنان در فضای کسب‌و کار می‌تواند زمینه‌ای برای کاهش نرخ بیکاری و بهبود داده‌های آماری مربوط به اشتغال، بهره‌وری و مشارکت اقتصادی قرار گیرد. در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

داد؛ نمونه آن در حوزه دستمزد قابل اشاره است که در این ارتباط، بخشی از کارفرمایان، زنان را دارای انعطاف بیشتری در حوزه دستمزد دانسته و به این بخش جمعیت به عنوان نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند. البته موضوعات دیگر نظیر تأهل، مسائل مرتبط با دوره بارداری، زایمان و فرزندپروری و تبعات در مجموع اینکه حضور کمتر زنان در بازار کار و برخی نابرابری‌های مزدی و شغلی را باید غیرمقطعی و محصول شرایط و عوامل مختلف در طول تاریخ اشتغال دانست. باید موضوع انعطاف‌پذیری شاخص‌های مرتبط با اشتغال را نیز مورد توجه قرار

مشاور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی مطرح کرد

مهم‌ترین نیازهای خانواده‌محوری و اشتغال زنان شاغل

به اصلی‌ترین و اساسی‌ترین ضروریات و مطالبات زنان کارگر فعال در مشاغل گوناگون سطح کشور نگاه کرد؛ در واقع این مهم، موضوعات مختلفی را شامل می‌شود. با توجه به رویکرد خانواده‌محوری، با توجه به اینکه زنان مسئولیت و وظیفه اصلی را در تربیت فرزندان و مدیریت خانواده برعهده دارند، دغدغه همه اعضای خانواده حضور کیفی زنان در نقش مادر در جریان مدیریت خانواده‌هاست.



سازمان‌های دولتی و نیمه‌دولتی و همچنین مشمولان قانون کار در چارچوب زنان شاغل در بخش‌های مختلف غیردولتی یا خصوصی مورد توجه سیاست‌ها و تصمیم‌سازی‌های مربوط به زنان و خانواده و اشتغال هستند.»

دوگروه شغلی در جامعه زنان

بختیار خلیج با بیان اینکه در حوزه فعالیت‌های شغلی جامعه زنان با دو بخش از شاغلان مواجه هستیم، گفت: «ابتدا شاغلان زیرمجموعه مدیریت خدمات کشوری هستند که برنامه‌ریزی‌های مشاوران زنان و خانواده بیشتر در این حوزه متمرکز است. همچنین باید مسائل مرتبط با زنان شاغل و بسترسازی حضور آنان در خانواده در حوزه فعالیت جامعه زنان شاغل در بخش‌های غیردولتی و مشمولان قانون کار نیز مورد توجه باشد.»

او افزود: «در واقع تمرکز بر موضوعات و مطالبات جامعه زنان شاغل و رسیدگی به دغدغه خانواده‌محوری این بخش از جمعیت فعال کشور، از اجرات تضمین اجرای قانون و شناسایی موارد خلأ قانون و البته بهبود و اصلاح برخی قوانین مربوطه باید در دستور کار نهادهای تصمیم‌ساز، متولی و اجراکننده باشد.»

مشاور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در امور زنان و خانواده توضیح داد: «به طور کلی احصای مسائل مرتبط با حضور مؤثر جامعه زنان و مادران شاغل در فضای کار و تولید و ایفای نقش مادری در خانواده و رسیدگی به تربیت فرزندان به عنوان موضوع مهم و اساسی جامعه در راستای تربیت نسل آینده جامعه، در دستور کار قرار دارد. به این واسطه، زنان شاغل در بخش‌های مدیریت خدمات کشور در قالب نیروی کار فعال در نهادها و

درآمدزایی بیشتر است.»

او با تأکید بر انگیزه‌های اشتغال در زنان فعال و کنش‌گر اجتماعی و اقتصادی، اضافه کرد: «اصلی‌ترین مطالبه زنان، به‌ویژه مادران شاغل را می‌توان انتظار همکاری و تعامل کارفرمایان برای نقش‌آفرینی هم‌زمان این بخش از نیروی کار شاغل در محیط کار و تولید و خانواده دانست.»

مشاور وزیر تعاون با گوشزد کردن اهمیت و ضرورت توجه به نقش دوگانه مادران شاغل در فضای کار و خانواده، گفت: «تحقق حضور با کیفیت زنان شاغل در محیط کار و خانواده با ایجاد بسترهای انعطاف‌پذیر امکان‌پذیر خواهد بود.»

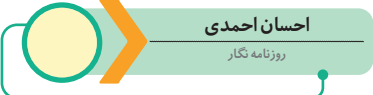
خانواده محوری برنامه هفتم

این مقام مسئول با اشاره به تمرکز برنامه هفتم توسعه به موضوع اشتغال و حضور تأثیرگذار زنان و مادران شاغل در خانواده، تشریح کرد: «در برنامه هفتم توسعه به موضوع اشتغال زنان و حضور مؤثر آنان در خانواده برای ایفای نقش تأثیرگذار مادران در خانواده پرداخته شده است. در این ارتباط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با همکاری معاونت امور زنان و خانواده ریاست جمهوری و سازمان اداری و استخدامی کشور، به موضوعات مرتبط با نقش‌آفرینی زنان در خانواده و محیط کار خواهد پرداخت.»

گفت‌وگو

«ترگس بختیار خلیج» مشاور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در امور زنان و خانواده در گفت‌وگو با «آتیبه‌نو» تعامل محیط‌های کار و کارفرمایان با زنان و مادران شاغل را در راستای ایفای نقش کیفی هم‌زمان این افراد در خانواده و فضای کار در ارتباط با اشتغال این بخش از جامعه بسیار ضروری دانست.

بختیار خلیج در ارتباط با بسترهای لازم برای نقش‌آفرینی زنان در محیط‌های خانواده و کار بیان کرد: «از ابعاد مختلف می‌توان



احسان احمدی

روزنامه نگار

مشاور وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در امور زنان و خانواده در ادامه افزود: «فعالیت زنان شاغل، حضور مؤثر زنان در چارچوب نقش مادری و رسیدگی به خانواده، مستلزم همکاری و تعامل محیط‌های کاری این افراد است.»

او توضیح داد: «در واقع کارفرمایان باید این شرایط انعطاف‌پذیر را برای زنان شاغل فراهم کنند تا مادران، موفق به حضور در خانواده به عنوان وظیفه اصلی خود و رسیدگی به تربیت نیروی انسانی در راستای تأمین پایه‌های اصلی جامعه شوند. این تعامل همچنین زمینه‌ای فراهم می‌کند که زنان و مادران به عنوان یک فرد نقش‌آفرین و کنش‌گر تخصصی حوزه کار در جامعه حضور مؤثر داشته باشند.»

دلایل اشتغال زنان

بختیار خلیج همچنین با اشاره به دلایل مختلف جامعه زنان برای اشتغال بیان کرد: «حضور اجتماعی زنان و مادران در محیط‌های کاری و فعالیت در مشاغل مختلف، گاهی نشأت گرفته از علایق شخصی افراد برای حضور اثرگذار در جامعه و در برخی شرایط ناشی از نیازهای اقتصادی خانواده برای

گزارش

بسترهای اشتغال سه گانه صنعت، خدمات و کشاورزی به نسبت‌های گوناگون، پذیرای حضور فعالانه جامعه

زنان در عرصه‌های اقتصادی، تولیدی و خدماتی است. در این بین به فراخور زیرساخت بخش‌های مختلف

اقتصاد و به واسطه ظرفیت جذب نیروی کار، زنان در حوزه خدمات بیشترین میزان اشتغال، در بخش کشاورزی



ایلیا پیرولی

روزنامه نگار

براساس آخرین داده‌های آماری، از مجموع بیش از ۲۴ میلیون نفر شاغل کشور حدود چهار میلیون نفر در قالب ۱۳ درصد از اشتغال کشور در اختیار زنان است. در این بین ۸ میلیون نفر در حوزه صنعت مشغول به کارند که از این تعداد یک میلیون و ۲۸۰ هزار نفر را زنان تشکیل می‌دهند.

در حوزه اشتغال خدمات به عنوان پشتوانه بخش صنعتی و مولد نیز در زمستان سال ۱۴۰۲ فعالیت بیش از ۲ میلیون و ۴۰۷ هزار نفر در بخش زنان ثبت شده است. زنان تحصیلکرده در بخش خدمات به عنوان پشتوانه تولید و اقتصاد نقش عمده‌ای را ایفا کرده‌اند؛ در این ارتباط آمارها حاکی است که زنان دانشگاهی در زمستان سال قبل نسبت به زمستان سال ۱۴۰۱، بخش بیشتری از بازار کار را به خود اختصاص داده‌اند. بررسی‌ها همچنین نشان می‌دهد که سهم اشتغال زنان در بخش خدمات در زمستان سال ۱۴۰۲ به بالاترین سطح

۱۹ ساله خود رسیده است.

در حالی که بخش خدمات به عنوان بزرگ‌ترین بستر اشتغال کشور، حدود نیمی از شاغلان را در خود جای داده، طبق داده‌های آماری نزدیک شدن آمار اشتغال زنان در مشاغل این حوزه به حدود ۶۴ درصد است. بررسی‌های بیانگر این هستند که با گذشت زمان تمایل مردم برای پیوستن به بخش خدمات بیشتر شده و تعداد شاغلان آن افزایش یافته و زنان نیز مشمول این قاعده هستند. همچنین با نگاهی به آمار در سال ۱۴۰۲، سهم اشتغال زنان در بخش کشاورزی نسبت به فصل مشابه در سال گذشته افزایش ۵٫۸ واحد درصدی داشته و به ۱۰٫۹ درصد رسیده است. به این ترتیب، بخش کشاورزی کمترین میزان زنان شاغل را به خود جذب کرده است. همچنین واکاوی داده‌های سهم اشتغال زنان در حوزه کشاورزی از سال ۱۳۸۴ تا پایان سال گذشته مبین ضعف این حوزه در جذب زنان شاغل است.

شاخص‌های اشتغالزایی زنان

برمبنای آمار و اطلاعات مربوط به شاخص‌های عمده بازار در تابستان سال ۱۴۰۲، نسبت اشتغال و نرخ مشارکت اقتصادی روند صعودی به خود گرفته و در مقابل، نرخ بیکاری روند کاهشی را تجربه کرده است. در این بازه زمانی، شاخص‌های اشتغالزایی زنان بهتر از مردان برآورد می‌شود. مطابق با داده‌ها در شرایطی نسبت اشتغال در سال قبل ۳۷٫۳ درصد بود که نرخ این شاخص برای زنان معادل ۱۲٫۳ درصد اعلام شد.



مشارکت اقتصادی زنان دانش‌آموخته

با تفحص در داده‌های مرکز آمار درمی‌یابیم که در پاییز سال ۱۴۰۲ تعداد جمعیت ۱۵ ساله و بیش از آن معادل ۶۴ میلیون و ۶۴۷ هزار نفر بوده که ۲۶ میلیون و ۸۲۰ هزار نفر از این آمار، جمعیت فعال محسوب می‌شوند. با توجه به این داده‌ها نرخ مشارکت اقتصادی به ۴۱٫۵ درصد رسیده است. در این میان ۱۴٫۴ درصد از زنان ۱۵ ساله و بیشتر، مشارکت اقتصادی داشته و از نظر اقتصادی فعال محسوب شده‌اند.

همچنین نرخ بیکاری زنان در پاییز سال قبل ۱۴٫۲ درصد بوده و نسبت به پاییز سال ۱۴۰۱ تغییری نکرده است. در پاییز سال پیش نیز روند اشتغال زنان در نمودار افزایشی ثبت شده و به عبارتی نرخ اشتغال زنان با افزایش ۰٫۷ واحد درصدی در پاییز

این سال ۱۲٫۴ درصد اعلام شده است.

روند افزایشی اشتغال زنان در دولت سیزدهم باعث شده در زمستان گذشته، مشارکت بالای اشتغالزایی برای زنان دانش‌آموخته دانشگاهی ثبت شود. به گونه‌ای که براساس آمارها از بین ۱۰۰ زن شاغل ۵۰ نفر آنان تحصیلات دانشگاهی داشته‌اند. تعداد زنان فارغ التحصیل در یک سال منتهی به زمستان قبل، ۷٫۵ درصد افزایش یافته است.

کاهش نرخ بیکاری زنان و افزایش نرخ مشارکت و اشتغال آن‌ها در زمستان سال ۱۴۰۲ یعنی در پایان دومین سال فعالیت دولت سیزدهم نشان می‌دهد که بازار کار زنان با رونق مواجه شده است. مشارکت اقتصادی زنان در مقایسه دو فصل زمستان در سال‌های ۱۴۰۲ و ۱۴۰۱ با حدود ۰٫۵ درصد افزایش به ۱۳٫۸ درصد رسیده و اشتغال آنان با ۰٫۴ درصد رشد به ۱۱٫۶ درصد را ثبت کرده است.

سهم دانش‌آموختگان زن از اشتغال

در دولت مردمی سیزدهم سیاست‌گذاری در راستای توسعه زیرساخت‌های فناوری اطلاعات توانسته موقعیت‌های شغلی بسیاری برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ایجاد کند. به عنوان نمونه، توسعه خدمات جدید مشاوره حوزه‌های مختلف، خدمات بازاریابی و نیاز مشاغل جدید بازار کار به نیروی کار دانش‌آموخته می‌تواند بخشی از نیروی کار ماهر را جذب کند و رشد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌ویژه زنان را به دنبال داشته باشد. در این میان، رشد سریع سهم بانوان تحصیلکرده در بازار کار، زمینه تغییر فضای بازار کار و تسهیل ورود زنان به حوزه‌های مختلف اشتغال را فراهم کرد. پیش از این محمود کریمی‌یرانوند، معاون توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در ارتباط با فعالیت‌های مرتبط با فرهنگ کار در جامعه گفت: «در دو سال‌و نیم اخیر، سهم زنان به‌ویژه دانش‌آموختگان در اشتغال افزایش یافته و این نشان‌دهنده اقدامات دولت در حوزه فرهنگ‌سازی اشتغال زنان و ایجاد بستر لازم برای ورود آنان به بازار کار است.»

زنان شاغل در تعاونی

دهم اردیبهشت‌ماه حامد ویس کرمی، معاون امور تعاون وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی رشد بیش از ۲۲ درصدی تعاونی‌های زنان در دولت سیزدهم را اعلام کرد. او با بیان اینکه منظور از تعاونی‌های زنان آن‌هایی هستند که حداقل ۷۰ درصد اعضا را زنان تشکیل می‌دهند، از توجه ویژه دولت به فعالیت شرکت‌های تعاونی بانوان خبرداد.

به گفته ویس کرمی، بالغ بر ۷ هزار تعاونی زنان با عضویت