

زنان، آموزش عالی و بازار کار

مقصود فراستخواه

چکیده: بازار کار نیروی انسانی متخصص، هم در عرضه و هم در تقاضا، دچار عدم تعادل شدید جنسیتی به زیان زنان است. با وجود تغییراتی که اخیراً در عرضه نیروی انسانی متخصص از طریق افزایش دسترسی کمی زنان به آموزش عالی به وجود آمده است، اولاً، در همین دسترسی کمی (و نه کیفی) نیز زنان در ابعاد مهمی مانند دسترسی به برخی گروه‌ها و به دوره‌های تحصیلات تکمیلی و میزان دانش‌آموختگان در سطحی نابرابر با مردان هستند. ثانیاً، از حیث تقاضای نیروی انسانی متخصص زن در بازار، موانع و مشکلات و نابرابری‌های بسیاری از لحاظ نرخ فعالیت و مشارکت، نسبت اشتغال، نرخ بیکاری، تنوع افقی و سطوح عمودی اشتغال و مانند آن وجود دارد که ریشه ساختاری، فرهنگی، نگرشی و سیاستی دارند و رویارویی با آنها جز از طریق توسعه خط‌مشی‌ها و نهادها در کشور امکان‌پذیر نیست.

واژه‌های کلیدی: آموزش عالی، بازار کار، زنان، متخصص

مقدمه و بیان مسئله

با وجود همه تغییراتی که کم و بیش در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه در حال گذار ایران در طی دهه‌های اخیر صورت گرفته و در جریان است، هنوز بسیاری از آثار الگوها و ساختارها و مناسبات سنتی قدیم در زوایای مختلف و اعماق این جامعه به قوت خود باقی مانده‌اند و در برابر تغییر و توسعه مقاومت می‌کنند. نمونه‌ای از این مقاومت را می‌توان در آن بخش از هنجارهای اقتصادی و کدهای فرهنگی و نگرش‌ها و ساختارهای ثروت و قدرت دید که عملاً وضعیتی از عدم تعادل جنسیتی در بازار کار نیروی انسانی، حتی در سطح نیروی انسانی متخصص، به وجود آورده است. پرسش اصلی در این مقاله آن است که آیا عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در کشور ما از تعادل جنسیتی لازم برخوردار است و اگر نیست، به چه علت است و چه راه‌حلی برای آن وجود دارد.

روش‌شناسی

در این مقاله، از روش مطالعه کتابخانه‌ای برای تعیین چارچوب نظری، از روش مطالعه اسنادی^۱ و بررسی گزارش‌های آماری برای شناخت وضع موجود، و از روش تحلیل ثانوی اطلاعات^۲ و تفسیر انتقادی^۳ و نیز تحلیل محتوا^۴ برای بررسی وضع موجود استفاده شده است.

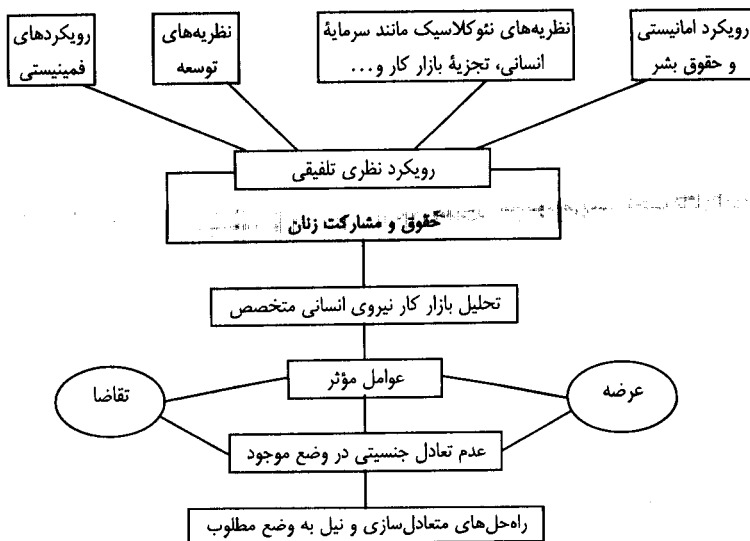
چارچوب نظری و الگوی تحلیل

«حقوق زنان» در دامان رویکرد جدید «انسان باوری» (یا انسان بنیاد)^۵ رشد کرده است. از اواخر سده ۱۷ و اوایل سده ۱۸ میلادی و با ظهور عصر روشنگری^۶، مفهوم مدرن شهروندی به جای تابعیت مطلق از قدرت مورد توجه قرار گرفت و جان لاک و ژان ژاک روسو درباره شهروندی جدید نظریه‌پردازی کردند (سیلورمن^۷، ۱۹۹۸). نهادینه شدن مفهوم شهروندی به معنای اخص آن در جوامع غربی (که حقوق شهروندی زنان نیز در زمینه آن مطرح شد) در بستر تحولاتی صورت پذیرفت که در طی آنها، نظام‌های سنتی در جهت «مردم‌سالار شدن»^۸ توسعه یافتند و این روند به صدور اعلامیه جهانی حقوق بشر در نیمه سده ۲۰ منتهی شد (جانسون، ۱۳۷۸).

مسائل زنان بر بستر این تحولات جدید نظریه‌پردازی شد. نئوکلاسیک‌ها از دیدگاه «سرمایه انسانی»^۹ به این موضوع پرداختند و به نابرابری زنان و مردان در سرمایه انسانی توجه کردند. پس از آن، نظریه «تجزیه بازار کار»^{۱۰} به میان آمد و مطرح شد که زنان و مردان، حتی با سرمایه انسانی ظاهراً مساوی، فرصت‌های نابرابری در بازار کار دارند. نظریه‌پردازان توسعه، به صورت‌های مختلف، بر ضرورت مشارکت زنان در پیشبرد امر توسعه تأکید کردند. از نظر آنان، توسعه بدون مشارکت زنان در همه فرآیندهای آن امکان‌پذیر نیست و لازمه این مشارکت تغییر نگرش‌های سنتی، به‌ویژه تعریف مجدد نقش زن و مرد در خانواده و تربیت فرزند، سهیم شدن زنان در نظام مدیریت و تصمیم‌گیری، دستیابی آنان به حقوق مالکیت و منابع تولید، و برخورداری آنان از حقوق برابر اجتماعی و مدنی و سیاسی و فرهنگی است. در رویکردهای فمینیستی، بر شهروندی تمام‌عیار زنان و حقوق آنها بر بدن خویش، سقط جنین و مانند آن تأکید شده است. مطابق این رویکردها، زنان تحت تأثیر یک رشته عوامل پیچیده تاریخی و

1. documentary study
2. meta-analysis
3. critical interpretation
4. content analysis
5. humanism
6. Enlightenment
7. Silverman
8. democratization
9. human capital
10. segmentation

ساختاری، به نقش جنس دوم تنزل یافته‌اند؛ و حتی با آنکه در اعلامیه جهانی حقوق بشر از حقوق یکسان فارغ از قید جنسیت سخن گفته شده است، عملاً زنان در حاشیه ساختارهای قدرت و ثروت قرار دارند. ساختار خانواده و مناسبات تولید و هنجارها و فرهنگ به گونه‌ای است که زنان را به طرز مرموزی به حاشیه می‌راند (فراستخواه، ۱۳۸۲الف؛ فراستخواه و بوذری، ۱۳۸۲؛ فراستخواه و همکاران، ۱۳۸۱).



نمودار ۱. چارچوب نظری و الگوی تحلیل

در این مطالعه، مفهوم حقوق و مشارکت زنان بر مبنای رویکرد نظری تلفیقی و ترکیبی از نظریات و رهیافت‌های مذکور توصیف می‌شود و برای تحلیل موضوع، بازار کار نیروی انسانی متخصص به دو بعد عرضه و تقاضا تفکیک و به ابعادی از عدم تعادل جنسیتی در هر دو بعد پرداخته می‌شود. همچنین به برخی از عوامل مؤثر در این عدم تعادل اشاره می‌شود و سپس، ضمن نتیجه‌گیری، پیشنهادهایی ذکر می‌شود (نمودار ۱).

عدم تعادل جنسیتی در بازار کار نیروی انسانی متخصص

سلطه نظام‌های مردسالار و فرهنگ مذکر بر ساختارها و مناسبات جامعه ایران به نابرابری‌های جنسیتی، هم در عرضه نیروی کار متخصص و هم در تقاضا برای آن، به زیان زنان انجامیده است. ابتدا به وضعیت عرضه نیروی کار متخصص در ایران می‌پردازیم.

وضعیت عرضه

الف) بعد از انقلاب اسلامی بهمن ۵۷، فقدان رویکرد علمی در نظام تصمیم‌گیری، به علاوه عواملی مانند انقلاب فرهنگی، تعطیلی دانشگاه‌ها، جنگ تحمیلی، مهاجرت از مناطق جنگی و مشکلات اقتصادی و اجتماعی خانواده‌ها که زنان و دختران بیشترین ضرر و زیان را از آن دیدند، سبب شد که نابرابری‌های عرضه نیروی کار متخصص در ۶۸-۱۳۶۷، حتی نسبت به ۵۸-۱۳۵۷، مقداری نیز افزایش یابد.

فرهنگ سنتی، و الگوهای ریشه‌دار ذهنی و هنجاری آن، نقش اجتماعی جنس دومی و حاشیه‌ای را برای دختران و زنان القا می‌کرد. این الگوها بر خانواده‌ها و شیوه‌های تربیتی پدران و مادران و حتی بر نگرش و رفتار و گرایش خود زنان سایه می‌انداخت. فرهنگ و ساختار سنتی، به صورتی نامرئی، نقشی خانگی (به صورت همسر و مادر) را در درجه اول برای زنان القا می‌کرد، به طوری که مشارکت اجتماعی از طریق تحصیل در برخی رشته‌ها و اشتغال در برخی مشاغل برای زنان محدود می‌شد. تحت تأثیر این القانات، حتی خود دختران نیز به صورت یادگیری اجتماعی می‌آموختند که برخی رشته‌ها و مشاغل و فعالیت‌ها برای آنها مناسب نیست یا از عهده‌اش بر نمی‌آیند. نتیجه این وضعیت آن شد که ضریب پوشش تحصیلی زنان در آموزش متوسطه، برای گروه سنی ۱۹-۱۵ سال، که در ۱۳۵۵ برابر با ۲۸/۲ درصد بود، در ۱۳۶۵ کاهش یافت و به ۱۸/۹ درصد رسید (بوذری، ۱۳۸۱).

از سوی دیگر، مصوبات ستاد انقلاب فرهنگی ضوابط و محدودیت‌های جنسیتی برای زنان در گروه‌هایی همچون کشاورزی و فنی/مهندسی مقرر کرد (فراستخواه و مختاری، ۱۳۸۰). همچنین سهمیه‌بندی‌های جداگانه‌ای برای زنان و مردان داوطلب ورود به دانشگاه‌ها مقرر شد، به طوری که در برخی رشته‌ها، سهمیه زنان ۱۰ تا ۲۰ درصد بود (بوذری، ۱۳۸۱). افزون بر این، ایجاد سهمیه‌هایی همچون رزمندگان و جانبازان و اعضای نهادهای انقلابی، مصوب ۶۱/۱۲/۲۶ ستاد انقلاب فرهنگی، محدودیت‌ها را به زیان زنان افزایش می‌داد. آمارها نشان می‌دهد که نتیجه این روند بیشتر شدن نابرابری‌های جنسیتی در عرضه نیروی انسانی متخصص بود (فراستخواه، ۱۳۷۹):

- سهم زنان در جمعیت دانشجویی از حد پایین ۳۲ درصد در ۱۳۵۷ باز هم تنزل کرد و در ۱۳۶۸ به ۲۸/۶ درصد رسید.
- سهم زنان دانشجو در گروه فنی/مهندسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از ۹/۲ درصد در ۱۳۵۷ به ۴/۶ درصد در ۱۳۶۸ کاهش یافت.
- سهم زنان دانشجو در گروه کشاورزی و دامپزشکی از ۱۸/۴ درصد در ۱۳۵۷ به ۴/۱ درصد در ۱۳۶۸ کاهش پیدا کرد.
- سهم زنان دانشجو در گروه پزشکی از ۵۳/۸ درصد در ۱۳۵۷ به ۴۲/۵ درصد در ۱۳۶۸ تنزل یافت.
- سهم زنان دانشجو در دوره‌های کاردانی در ۱۳۶۸ فقط ۲۰/۲ درصد بود.

زنان، آموزش عالی و بازار کار ۱۵۱

- سهم زنان دانشجوی در دوره‌های کارشناسی‌ارشد و دکتری در ۱۳۶۸ به ترتیب ۲۸/۸ و ۲۵/۴ درصد بود.

ب) در سال‌های اخیر، از یک سو، نرخ ثبت‌نام ناخالص زنان در آموزش متوسطه از ۶۹/۱ درصد در ۱۳۶۷ به ۹۰/۹ درصد در ۱۳۷۶ افزایش یافت (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۷۸). در نتیجه، در ۷۷-۱۳۷۶، نسبت زنان فارغ‌التحصیل دوره متوسطه به ۵۷/۶ درصد و نسبت فارغ‌التحصیلان پیش‌دانشگاهی به ۵۹/۸ درصد رسید و از مردان پیشی گرفت (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱). از سوی دیگر، بر اثر فشار آگاهی روزافزون زنان و تغییر گفتمان به نفع حقوق شهروندی آنان، محدودیت‌های مستقیم در مقررات مربوط به تحصیلات عالی زنان با تصمیم وزارت علوم در ۱۰ بهمن ۱۳۷۲ رفع شد (بوذری، ۱۳۸۱)، در نتیجه، تقاضای اجتماعی زنان برای ادامه تحصیل در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، با هدف سرمایه‌گذاری انسانی و توسعه دانش و مهارت و توانایی و به دست آوردن فرصت ورود به بازار کار، افزایش یافت، به طوری که در ۱۳۷۶، فراوانی زنان نسبت به مردان در داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها به مرز ۵۰ به ۵۰ یعنی ۴۹/۳۶ درصد رسید و سپس از مردان فزونی گرفت و در ۱۳۷۷ به ۵۱/۴، در ۱۳۷۸ به ۵۳/۹، در ۱۳۷۹ به ۵۶/۳، در ۱۳۸۰ به ۵۷/۶ و در ۱۳۸۱ به ۵۹/۷ درصد بالغ شد و همچنان رو به افزایش است (دفتر بررسی‌های فنی و آماری، ۱۳۸۱).

با این روند طبیعی بود که فراوانی پذیرش زنان در دانشگاه‌ها نیز از مردان پیشی بگیرد، به طوری که در ۱۳۷۶ این نسبت ۴۹/۴ درصد بود و در ۱۳۷۷ به ۵۲، در ۱۳۷۸ به ۵۷/۲، در ۱۳۷۹ به ۵۹/۹، در ۱۳۸۰ به ۶۱/۶ و در ۱۳۸۱ به ۶۲/۷ درصد رسید (دفتر بررسی‌های فنی و آماری، ۱۳۸۱).

در جدول ۱ سیر صعودی فراوانی پذیرش زنان در دانشگاه‌ها نسبت به کل پذیرش و در جدول ۲ برخی رشته‌هایی که بیشترین فراوانی پذیرش زنان نسبت به کل را در ۱۳۸۱ داشته‌اند ارائه شده است.

جدول ۱. سیر صعودی پذیرش زنان در دانشگاه‌ها به تفکیک گروه‌های آزمایشی

سال	فراوانی پذیرش زنان نسبت به کل پذیرش زنان و مردان (درصد)					
	کل گروه‌ها	ریاضی و فنی	تجربی	انسانی	هنر	زبان خارجی
۱۳۷۴	۴۰/۲	۲۳/۰	۵۶/۲	۴۱/۰	۴۴/۰	۵۱/۶
۱۳۷۵	۴۷/۸	۲۹/۱	۶۰/۲	۵۰/۷	۵۶/۰	۶۰/۶
۱۳۷۶	۴۹/۴	۲۸/۷	۶۱/۳	۵۴/۶	۵۷/۸	۶۲/۰
۱۳۷۷	۵۲/۰	۳۲/۴	۶۱/۸	۵۶/۶	۵۷/۸	۶۴/۹
۱۳۷۸	۵۷/۲	۳۸/۵	۶۸/۲	۶۰/۶	۵۹/۰	۷۳/۰
۱۳۷۹	۵۹/۹	۴۱/۹	۶۹/۱	۶۳/۳	۶۳/۹	۷۶/۷
۱۳۸۰	۶۱/۶	۴۳/۷	۷۱/۳	۶۶/۰	۶۴/۵	۷۷/۶
۱۳۸۱	۶۲/۷	۴۶/۰	۷۳/۰	۶۸/۰	۶۹/۵	۷۳/۰

آثار اولیه و مقدماتی این روند آن است که برای نخستین بار در ۸۲-۱۳۸۱، نسبت زنان در جمعیت دانشجویی کشور در حال فزونی یافتن بر مردان است و بدون در نظر گرفتن دانشگاه آزاد اسلامی به ۵۱ درصد و در دانشگاه آزاد اسلامی به ۵۰/۳۸ درصد و در مجموع آموزش عالی کشور به ۵۰/۶۸ درصد رسیده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱).

نرخ ثبت نام ناخالص در آموزش عالی، در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، برای زنان بالاتر از کل زنان و مردان است. این نرخ برای مجموع زنان و مردان در ۱۹۹۵ در کانادا ۸۸ ایالات متحده ۸۱، نروژ ۵۰، دانمارک ۴۸، فرانسه ۵۱، روسیه ۴۳، اکراین ۴۱، بلغارستان ۴۱ و لهستان ۲۵ درصد است؛ اما همین نرخ فقط برای زنان در کانادا ۹۷/۸، ایالات متحده ۹۱/۸، نروژ ۶۶، دانمارک ۵۱/۱، فرانسه ۵۷/۲، روسیه ۴۸/۵، اکراین ۴۶/۴، بلغارستان ۴۹/۹، و لهستان ۲۸/۵ درصد است. بدین ترتیب ملاحظه می شود که در همه کشورهای یادشده، نرخ ثبت نام ناخالص در آموزش عالی برای زنان بالاتر از همین نرخ برای مجموع زنان و مردان است در حالی که در ایران، برعکس، نرخ ثبت نام ناخالص در آموزش عالی برای مجموع زنان و مردان ۱۸ و برای زنان ۱۲/۸ درصد بوده است (یونسکو، ۲۰۰۱).

جدول ۲. فراوانی پذیرش زنان در برخی رشته ها

رشته	درصد پذیرش زنان در ۱۳۸۱ نسبت به کل پذیرش زنان و مردان
علوم آزمایشگاهی	۷۳/۸
پرستاری	۸۵/۵
رادیولوژی	۷۳/۹
تکنسین اتاق عمل	۷۹/۴
بینایی سنجی	۸۳/۵
مهندسی کشاورزی / ترویج و آموزش	۸۲/۳
مهندسی کشاورزی / خاک شناسی	۷۸/۷
مهندسی کشاورزی / زراعت و اصلاح نباتات	۷۲/۶
مهندسی کشاورزی / گیاه شناسی	۸۰/۶
مهندسی کشاورزی / علوم و صنایع غذایی	۷۴/۹
مهندسی کشاورزی / باغبانی	۷۱/۴
زبان و ادبیات فارسی	۷۷/۳
الهیات و معارف اسلامی	۷۲/۷
علوم اجتماعی	۶۶/۹
علوم تربیتی	۷۵/۱
زمین شناسی	۷۱/۷

روند افزایش تقاضای زنان ایران برای ورود به آموزش عالی و فراوانی پذیرش آنان نسبت به مردان و نیز پیشی گرفتن جمعیت دانشجویی زنان نسبت به مردان سبب شده است که رویکرد مداخله متمرکز دولتی برای توقف این روند به میان بیاید. در این رویکرد، با استفاده از روش آماری رگرسیون لجستیک و براساس روند ۸۱-۱۳۷۴، پیش‌بینی شده است که فراوانی پذیرش دانشگاهی زنان نسبت به کل پذیرش در حال افزایش خواهد بود و در طی سال‌های آینده به هفتاد و چند درصد (در مقایسه با بیست و چند درصد برای مردان) خواهد رسید (دفتر بررسی‌های فنی و آماری، ۱۳۸۱).

این رویکرد، با استناد به اینکه توزیع جمعیتی زن و مرد تقریباً ۵۰ به ۵۰ است، و با این فرض که درصد سمت‌های شغلی برای مردان حتی در کشورهای صنعتی نیز بیشتر از زنان است، نتیجه می‌گیرد که روند افزایش پذیرش زنان در دانشگاه‌ها باید با مداخله دولت مبنی بر سهمیه‌بندی متمرکز ۵۰ درصدی مهار شود. در غیر این صورت، افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان زن در رشته‌هایی مانند فیزیوتراپی، مهندسی کشاورزی، ترویج کشاورزی، خاک‌شناسی، زراعت و اصلاح نباتات، گیاه‌پزشکی و صنایع غذایی، از طرفی، موجب کمبود نیروی انسانی متخصص مرد و، از طرف دیگر، جذب تعداد اندکی از دانش‌آموختگان زن این رشته‌ها به بازار کار خواهد شد. همان‌گونه که افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان زن در رشته‌های زبان و ادبیات فارسی، الهیئت، علوم اجتماعی، علوم تربیتی و زمین‌شناسی موجب کمبود دبیر برای دبیرستان‌های پسرانه خواهد شد (دفتر بررسی‌های فنی و آماری، ۱۳۸۱: ۵۳-۴۸).

این رویکرد نقاط ضعف متعددی دارد، از جمله:

- این رویکرد راه‌حل مسائل اجتماعی را در مداخله متمرکز دولتی جستجو می‌کند و به ضرورت بسترسازی برای فرآیندهای آزاد و عقلانی عرضه و تقاضا در شرایط رقابتی توجه ندارد.
- گزینش دانشجویان به صورت متمرکز و دولتی اشکال اصلی است که در این رویکرد، مفروض اصلی قرار گرفته است. اما این فرض با یافته‌های علمی در مباحث آموزش عالی مغایرت دارد که براساس آنها، امر پذیرش دانشجویان باید، با تفکیک از سنجش آموزش کشور، به خود دانشگاه‌ها واگذار شود تا در شرایط رقابتی، ضوابط و میزان پذیرش دانشجوی خود را به تفکیک گروه‌ها و رشته‌ها تعیین و اجرا کنند (فراستخواه، ۱۳۸۲ ب). در این صورت طبیعی است که دانشگاه‌ها ترکیب جنسیتی پذیرش خود را نیز برحسب نیازسنجی‌های علمی و با توجه به قواعد مربوط به اعتبار دانشگاهی خود و اطمینان از امکان اشتغال دانش‌آموختگانشان با در نظر گرفتن تقاضای بازار کار تعیین کنند.
- ضعف دیگر این رویکرد غفلت از نقش بخش خصوصی است. در صورت فراهم آمدن امکان مشارکت بخش خصوصی مولد در جامعه، بازار کار و تقاضای نیروی انسانی متخصص، از طریق ایجاد شرایط رقابتی، وضعیتی عقلانی‌تر پیدا خواهد کرد و دولت از حالت عرضه‌کننده و تقاضاکننده بزرگ نیروی انسانی متخصص در خواهد آمد.

- نکته آخر اینکه در این رویکرد به فرآیند انتخاب عقلانی در جامعه توجه نشده است. خانواده‌ها و شهروندان دختر و پسر، براساس انتخاب عقلانی، خواهند دانست که برای کسب مطلوبیت و استفاده از فرصت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه، از جمله داشتن شغل مناسب، چه تصمیمی برایشان مفیدتر و باصرفه‌تر است و در صورتی که متقاضی ورود به دانشگاه هستند، بهتر است چه رشته‌ای را انتخاب کنند.

مجموعه عوامل تمرکززدایی و مشارکت دانشگاه‌ها و بخش خصوصی، به علاوه انتخاب عقلانی خانواده‌ها و مصرف‌کنندگان، می‌تواند بهتر از مداخله متمرکز دولتی تعادلی در ترکیب جنسیتی عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص به وجود بیاورد. دولت نیز می‌تواند از یک‌سو، برای ایجاد شرایط رقابتی قانونمند و شفاف، بسترسازی کند و از سوی دیگر، به حمایت و تسهیل‌گری برای توسعه این رقابت‌ها بپردازد و از طریق برقراری تعامل مثبت با دانشگاه‌ها و نیز بنگاه‌ها، به برقراری تعادل پویا و درون‌زا در جهت تأمین منافع عمومی یاری رساند.

جدول ۳. سهم دانشجویان زن برحسب گروه‌های عمده تحصیلی در ۸۲-۱۳۸۱

گروه عمده تحصیلی	سهم زنان (درصد)	
	دانشگاه آزاد اسلامی	بجز دانشگاه آزاد اسلامی
پزشکی	۸۸/۶۲	۶۴/۹۹
علوم انسانی	۶۰/۳۹	۵۹/۰۳
علوم پایه	۷۸/۲۸	۶۲/۰۵
فنی و مهندسی	۲۰/۷۹	۲۰/۰۴
کشاورزی و دامپزشکی	۳۷/۱۸	۲۰/۳۴
هنر	۶۲/۷۹	۶۸/۲۷

در حال حاضر تغییرات چشمگیری در برخی ابعاد آموزش عالی زنان به وجود آمده است. نفوذ فرهنگ مذکر و آثار مناسبات و ساختارهای دیرینه مردسالارانه طبعاً سبب می‌شود که این تغییرات به وسوسه مداخله متمرکز دولتی برای جلوگیری از افزایش پذیرش دانشگاهی زنان دامن بزند. این در حالی است که به رغم ایجاد چنین تغییراتی، هنوز در ابعاد مهمی از آموزش عالی و فرصت‌های مربوط به آن، زنان در موقعیتی نابرابر و پایین‌تر از مردان قرار دارند که به سه مصداق آن در زیر اشاره می‌شود:

- سهم دانشجویان زن در گروه‌های فنی/ مهندسی و کشاورزی و دامپزشکی بسیار کمتر از مردان است. در جدول ۳ توزیع فراوانی دانشجویان زن در ۸۲-۱۳۸۱ در گروه‌های عمده تحصیلی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور نشان داده شده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱).
- در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بجز دانشگاه آزاد اسلامی، سهم دانشجویان زن در

زنان، آموزش عالی و بازار کار ۱۵۵

کارشناسی ارشد ۲۸/۳۴ درصد (و در گروه فنی و مهندسی همین مقطع ۱۲/۴ درصد) است و سهم آنان در دوره دکتری تخصصی ۲۳/۵۳ درصد (و در همین مقطع در گروه فنی و مهندسی ۶/۸۵ و در کشاورزی و دامپزشکی ۱۵/۸۹ درصد) است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱).

- عواملی مانند ازدواج، مادر شدن، محاط شدن در نقش‌ها و وظایف سنتی خانگی، و محرومیت از برخی فرصت‌های موجود برای مردان همچون سهمیه‌های ادامه تحصیل کارکنان و اعضای هیئت علمی (به دلیل سهم بسیار اندک زنان در شایگان و اعضای هیئت علمی) سبب می‌شد که زنان، حتی با وجود دسترسی در حال ازدیاد به آموزش عالی پایه، از فرصت‌های کمتری برای ادامه تحصیل در دوره‌های تحصیلات تکمیلی نسبت به مردان برخوردار باشند.

- در «مجموع تراکمی» دانش‌آموختگان کشور از ۱۳۷۵ تا ۸۱-۱۳۸۰، به علاوه جویندگان کار دارای مدرک تحصیلی عالی در ۱۳۷۵، تعداد زنان کمتر از مردان و برابر ۴۲/۲ درصد از کل (جدول ۴) است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱).

جدول ۴. مقایسه جمعیت دانش‌آموختگان زن و مرد

سال	عنوان	تعداد		
		زن و مرد	مرد	زن
۱۳۷۵	بیکار جویای کار دارای مدرک تحصیلی عالی	۵۸۱۴۵	۳۸۹۸۷	۱۹۱۵۸
۱۳۷۵-۷۶	دانش‌آموخته بخش دولتی و غیردولتی	۱۴۹۱۸۵	۹۲۱۴۲	۵۷۰۴۳
۱۳۷۶-۷۷	دانش‌آموخته بخش دولتی و غیردولتی	۱۷۰۶۶۷	۱۰۳۹۷۷	۶۶۶۹۰
۱۳۷۷-۷۸	دانش‌آموخته بخش دولتی و غیردولتی	۲۰۰۲۱۵	۱۱۴۵۸۶	۸۵۶۲۹
۱۳۷۸-۷۹	دانش‌آموخته بخش دولتی و غیردولتی	۲۶۲۹۵۴	۱۴۹۷۵۴	۱۱۳۱۹۵
۱۳۷۹-۸۰	دانش‌آموخته بخش دولتی و غیردولتی	۳۲۶۴۷۳	۱۸۲۲۱۴	۱۴۴۲۵۹
۱۳۸۰-۸۱	دانش‌آموخته بخش دولتی و غیردولتی	۲۳۰۱۹۵	۱۲۶۳۶۱	۱۰۳۹۳۴
	جمع	۱۳۹۷۸۳۴	۸۰۸۰۲۱	۵۸۹۹۰۸
	درصد	۱۰۰/۰	۵۷/۸	۴۲/۲

وضعیت تقاضا

در تحلیل وضعیت بازار کار نیروی انسانی متخصص، به این نتیجه می‌رسیم که زنان مدت مدیدی، هم از حیث عرضه (دسترس به آموزش عالی) و هم تقاضا (دسترس به فرصت‌های شغلی)، در وضعیت بسیار نابرابری به سر می‌بردند. همان‌گونه که ذکر شد، در سال‌های اخیر، تغییراتی در بعد عرضه روی داده و دسترس زنان به آموزش عالی روند افزایشی داشته است، اما هنوز کاستی‌های اساسی به زبان زنان وجود دارد که نمونه آن کم بودن سهم زنان در برخی گروه‌های عمده تحصیلی و نیز در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و همچنین در مجموع تراکمی دانش‌آموختگان است.

اما زنان در بعد تقاضا با موانع و مشکلات و نابرابری‌های بیشتری مواجه‌اند. پیش از هر چیز باید به نابرابری فاحش نرخ فعالیت و مشارکت زنان و مردان اشاره کرد. در حالی که زنان، طبق آخرین سرشماری در ۱۳۷۵، ۴۹/۲۹ درصد جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر را تشکیل داده‌اند (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱) و در واقع نیمی از جمعیت هستند، در جمعیت فعال از نظر اقتصادی^۱، فقط به اندازه ۱۲/۷ درصد سهم دارند (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱). این وضعیت در جدول ۵ نشان داده شده است.

نرخ مشارکت^۲ از تقسیم جمعیت فعال به کل جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر به دست می‌آید که بر مبنای سرشماری ۱۳۷۵، برای کل زنان و مردان ۳۵/۳، برای مردان ۶۰/۷۶ و برای زنان فقط ۹/۱ درصد بوده است (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱).

جدول ۵. سهم زنان در جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر و جمعیت فعال (بر مبنای سرشماری ۱۳۷۵)

تعداد (هزار نفر)			عنوان
جمعیت فعال از نظر اقتصادی			
جمع	شاغل	بیکار جویای کار	جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر
۱۶۰۲۷	۱۴۵۷۲	۱۴۵۶	۴۵۴۰۱
۲۰۳۷	۱۷۶۵	۲۷۲	۲۲۳۷۹
۱۲/۷۰	۱۲/۱۱	۱۸/۶۸	۴۹/۲۹

این ارقام نشان‌دهنده شرایط بسیار نامطلوب زنان در ایران حتی در مقایسه با کشورهای مسلمان منطقه مانند عربستان است، زیرا در ۱۹۹۶، نرخ مشارکت مردان در عربستان ۸۲/۱ و زنان ۱۷/۷ درصد بوده است (مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۸۲). به عبارت دیگر، در حالی که نرخ مشارکت زنان عربستان ۲۱/۵ درصد مردان بوده، در ایران این نسبت ۱۴/۹ درصد بوده است.

آخرین اطلاعات مربوط به نرخ مشارکت زنان و مردان در ایران نشان‌دهنده ۱۲ درصد مشارکت زنان در مقایسه با ۶۱/۶ درصد مشارکت مردان است (مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۸۲). بدین ترتیب، هنوز در ایران میان نرخ مشارکت زنان و مردان شکاف عمیقی وجود دارد. بازار کار ایران به شدت دچار عدم تعادل جنسیتی است. این عدم تعادل هم در کل و هم در تبعیض‌های افقی و عمودی نمود می‌یابد.

الف) عدم تعادل جنسیتی در کل تقاضا: در ۱۳۳۵، میزان زنان شاغل نسبت به کل جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر ۹/۱ درصد بود که تا سال ۱۳۵۵ فقط توانست تا حد ۱۰/۸ درصد افزایش یابد. با وقوع

1. active population

2. participation rate $\left(\alpha = \frac{A}{p \geq 10} \right)$

زنان، آموزش عالی و بازار کار ۱۵۷

انقلاب اسلامی، بر اثر نهادینه شدن نگرش‌های سنتی در برخی مراکز آموزشی و ساختارهای تصمیم‌سازی و رسانه‌ای/ تبلیغاتی، این میزان، حتی نسبت به چند دهه پیش از آن، افت شدیدی پیدا کرد و در ۱۳۶۵ به مراتب کمتر از ۱۳۳۵ شد و به ۶ درصد تنزل یافت و در سال‌های بعد نیز مخصوصاً در نقاط شهری همچنان پایین ماند. در طول سال‌های پس از انقلاب، درصد شاغلان زن نسبت به جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر همواره عددی یک رقمی و حداکثر حدود ۱۰ درصد بوده است، در حالی که این شاخص برای مردان در ۸۱-۱۳۷۷ بین ۵۳/۲ تا ۵۶/۱ درصد (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱) نوسان داشته است (جدول ۶).

جدول ۶. فراوانی شاغلان زن

تاریخ	جمعیت زنان ۱۰ ساله و بیشتر (هزار نفر)		درصد شاغلان زن	
	در کل	در نقاط شهری	در کل	در نقاط شهری
آبان ۱۳۳۵	۶۲۴۲	۲۰۱۴	۹/۱	۹/۲
آبان ۱۳۴۵	۸۲۰۶	۳۲۰۹	۱۱/۵	۹/۵
آبان ۱۳۵۵	۱۱۲۰۶	۵۴۱۰	۱۰/۸	۸/۵
مهر ۱۳۶۵	۱۶۰۳۳	۸۸۶۹	۶	۵/۹
مهر ۱۳۷۰	۱۸۶۵۸	۱۰۸۱۹	۶/۵	۶/۹
آبان ۱۳۷۵	۲۲۳۷۹	۱۳۹۴۳	۷/۸	۷/۱
۱۳۷۷	-	-	۱۰/۲	۷/۴
۱۳۷۸	-	-	۱۰/۱	۷/۵
۱۳۷۹	-	-	۱۰/۰	۷/۵
آبان ۱۳۸۰	-	-	۹/۴	۷/۱
آبان ۱۳۸۱	-	-	۸/۳	۶/۸

ملاحظه: درصد شاغلان مرد در ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۱ بین ۵۳/۲ تا ۵۶/۱ درصد نوسان داشته است که اعداد یک رقمی مربوط به شاغلان زن با آن قابل مقایسه است.

سهم زنان از کل اشتغال نیروی انسانی کشور در ۱۳۸۰ فقط ۱۵/۱ درصد بوده است و نکته بسیار درخور توجه این است که وقتی نوبت به نرخ بیکاری می‌رسد، نرخ بیکاری زنان بالاتر از مردان است. در ۱۳۸۰، در حالی که نرخ بیکاری مردان ۱۳ درصد بوده، ۱۹/۵ درصد زنان (۱/۵ برابر مردان) بیکار بوده‌اند. نرخ بیکاری زنان در سنین ۲۴-۱۵ سال، در ۱۳۸۰، حتی به ۴۱ درصد رسید و همین نرخ برای زنان جوان شهری در سنین ۲۹-۱۵ سال به ۴۹/۷ درصد نیز بالغ شد (مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۸۲). بالا بودن نرخ بیکاری زنان اثر مایوس‌کننده‌ای^۱ بر آنان می‌گذارد و زنان از دسترسی به فرصت‌های

1. discouraging effect

شغلی ناامید می‌شوند و به همان درصد بسیار ناچیز مشارکت خود که یک‌پنجم نرخ مشارکت مردان است قناعت می‌کنند.

شانه خالی کردن کارفرمایان خصوصی و حتی دولتی، به‌ویژه در جامعه سنتی، از برخی تعهدات ناشی از مقتضیات خاص کار زنان، از جمله مرخصی‌های دوران بچه‌داری، مراجعه به مهد کودک، کار پاره‌وقت و بازنشستگی زودهنگام و بیش از همه اینها، نگرش‌های موجود در فرهنگ و خانواده سنتی مبنی بر قائل شدن نقش در درجه اول خانگی برای زنان، از عوامل بالا بودن نرخ بیکاری زنان (حتی زنان دارای آموزش عالی) در قیاس با مردان است.

ب) تبعیض افقی: زنان از تنوع فرصت‌های شغلی نیز به مراتب کمتر از مردان برخوردارند زیرا همان درصد ناچیز یک رقمی شاغلان زن نیز عمدتاً در چند گروه معدود فعالیت شغلی، یعنی کشاورزی و بافندگی (بیشتر قالیبافی) در روستاها، و آموزش و بهداشت و مددکاری اجتماعی در شهر اشتغال دارند. براساس آمار آخرین سرشماری کشور (۱۳۷۵)، زنان شاغل در گروه عمده فعالیتی تأمین برق و گاز و آب ۳/۳، هتل و رستوران ۲/۳، شخصی و خانگی ۲، حمل‌ونقل و انبارداری و ارتباطات ۱/۸، و ساختمان کمتر از ۱ (۰/۹۶) درصد کل شاغلان را تشکیل می‌دهند. سه گروه عمده کشاورزی، آموزش، و بهداشت و مددکاری اجتماعی حدود نیمی (۴۹/۴ درصد) از فعالیت شغلی زنان (در مقایسه با ۲۹/۵ درصد از فعالیت شغلی مردان) را تشکیل می‌دهد و نیم دیگر برای بقیه فعالیت‌های متنوع شغلی زنان باقی می‌ماند (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱).

الگوهای فرهنگی سنتی، به علاوه مناسبات و ساختارهای قدرتمندی که در نظام‌های مردسالار ریشه دارد، امکان تنوع بخشیدن به عرصه‌های مشارکت اقتصادی زنان را از آنان سلب می‌کند و در نتیجه زنان، حتی با اینکه در سال‌های اخیر دسترسی خود را به آموزش عالی گسترش داده‌اند، با ارقام بسیار بالای بیکاری (بسیار بالاتر از مردان) روبه‌رو هستند. نرخ بیکاری زنان دارای آموزش عالی در سال‌های اخیر به ۲۱ درصد، یعنی بسیار بالاتر از درصد بیکاری مردان دارای شرایط مشابه خود رسیده است (مرکز مطالعات و تحقیقات زنان، ۱۳۸۲).

ج) تبعیض عمودی: در بسیاری از فرصت‌های شغلی سطوح بالا نیز نابرابری‌های مضاعفی به زیان زنان وجود دارد. میزان دسترسی زنان به سمت‌های مدیرکل و عناوین مشابه در دستگاه‌های دولتی و اجرایی (آن هم در رده‌های میانی) در ۱۳۷۸ فقط ۱/۴ درصد بوده است (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۱). میزان دسترسی زنان به کرسی‌های مجلس در دوره ششم فقط ۴/۴ درصد بوده است (مرکز امور مشارکت زنان، ۱۳۸۱). سهم زنان در هیئت علمی کشور در ۱۳۸۰ فقط ۱۸/۲ درصد، یعنی حتی کمتر از مقدار کف در بیست و چند سال پیش (۱۳۵۷) بوده است. این سهم در رتبه دانشیاری ۸/۲ درصد و در رتبه استادی فقط ۵/۴ درصد بوده است (فراستخواه، ۱۳۸۲ ب).

نتیجه‌گیری

عدم تعادل جنسیتی و نابرابری‌های بازار کار نیروی انسانی متخصص، هم در عرضه و هم در تقاضا، ریشه در هنجارها، نگرش‌ها، ساختارها، نهادها، نظام‌های حقوقی و ختمشی‌ها و برنامه‌های کشور دارند و تا زمانی که تغییر و «توسعه نهادی» کافی در آنها صورت نگیرد، به قوت خود باقی خواهند ماند.

حال این پرسش به میان می‌آید که آیا جهت‌گیری و برنامه مؤثری در کشور برای متعادل‌سازی وجود دارد؟ از تحلیل محتوای برنامه‌های توسعه در ایران پاسخ مثبتی برای این پرسش به دست نمی‌آید. برنامه سوم توسعه متضمن هدف و جهت‌گیری لازم برای رفع تبعیض و نابرابری و عدم تعادل جنسیتی نبود و در هیچ‌یک از مواد آن تأکید و تصریحی بر این هدف و جهت‌گیری وجود نداشت. مهم‌ترین ماده مربوط به زنان در برنامه سوم، یعنی ماده ۱۵۸، به جای توسعه نهادی و تحول ساختاری، صرفاً بر «تقویت خانواده» تأکید کرده است، در حالی که نقش سنتی زن و مرد در خانواده یکی از مهم‌ترین موانع توسعه مشارکت زنان است و صرف تقویت خانواده، در صورت تداوم این نقش‌های سنتی، گرهی از کار فروبسته زنان نمی‌گشاید. همچنین ماده ۱۵۸ از حد «اصلاحات ضروری در امور اداری و حقوقی» و «تسهیل امور حقوقی و قضایی» فراتر نرفته و هیچ‌گونه تأکیدی بر توسعه حقوق و مشارکت زنان و عدالت جنسیتی نکرده است (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۰). گذشته از این، در حالی که در سال آخر اجرای برنامه سوم هستیم، حتی اهداف تعیین‌شده برنامه مانند «افزایش فرصت‌های اشتغال زنان و ارتقای شغلی آنان» تحقق کامل نیافته و، چنانکه ذکر شد، شاهد سهم بسیار اندک زنان در اشتغال، درصد بالای بیکاری، فقدان تنوع شغلی، و تبعیض‌های افقی و عمودی هستیم. مهم‌تر اینکه ارزشیابی نظام‌یافته‌ای از عملکرد برنامه سوم وجود ندارد.

در برنامه چهارم مصوب هیئت وزیران، پیشرفت‌هایی نسبت به برنامه سوم به چشم می‌خورد و در آن بر ضرورت توسعه مشارکت زنان (و نه فقط دسترسی) تأکید شده و به وجود نابرابری‌ها و تبعیض‌ها و عدم تعادل جنسیتی توجه شده است. ولی این برنامه نیز همچنان با الگوی «توسعه نهادی» که گزینه مطلوب برای متعادل‌سازی است فاصله دارد (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، ۱۳۸۲).

در ادامه، به مواردی از توسعه‌نیافتگی نهادی در زمینه جنسیتی اشاره می‌شود:

- یکی از مواد قانون مدنی تصریح دارد که رئیس خانواده مرد است و در صورتی که اشتغال زن را به صلاح خانواده نداند، می‌تواند مانع آن شود.
- هنجارها و نگرش‌های بازدارنده‌ای در جامعه وجود دارد که به زن اجازه فعالیت اقتصادی در بسیاری از گروه‌های عمده فعالیت، به‌ویژه بخش خصوصی، را نمی‌دهد.
- ساختار سنتی اقتصادی در جهت همگامی با جامعه اطلاعاتی و دانش اقتصاد تحول پیدا نکرده و فرصت‌های شغلی مناسب برای زنان دارای تحصیلات عالی فراهم نیامده است.

- در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و درسی متمرکز و سنتی دانشگاه‌ها، به اولویت‌ها و نیازهای بازار کار (به‌ویژه پس از پیشرفت‌های اخیر فناوری و تأثیر آن در تحولات کسب و کار) کمتر توجه شده است و آموزش‌های دانشگاهی غالباً اثربخش و تقاضاگرا نیستند.
- ساختار موجود سیاست‌های اقتصادی کشور نمی‌تواند زمینه‌های حمایتی و تسهیلی برای فعالیت و تولید لازم برای کسب و رشد بهره‌وری نیروی کار را به وجود بیاورد.
- محدودیت‌ها و نابرابری‌های موجود در نظام حقوقی کشور به زیان زنان است و مانع تحقق بسیاری از پیش‌شرط‌ها و زمینه‌های لازم برای مشارکت اقتصادی زنان، حتی زنان دارای آموزش عالی می‌شود (مانند حق طلاق زن، استقلال در خروج قانونی از کشور، قانون کار یا قانون تأمین اجتماعی).

فائق آمدن بر این توسعه‌نیافتگی نهادی و آثار آن، یعنی عدم تعادل جنسیتی عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص مستلزم آن است که:

۱. برنامه‌ریزی آموزش عالی از حالت متمرکز خارج شود و به دانشگاه‌های خودگردان و برخوردار از استقلال علمی واگذار شود تا در شرایط رقابتی (برای افزایش اعتبار و ایجاد تنوع در منابع درآمدی خود) و با الگوی تقاضاگرا به توسعه دوره‌ها و رشته‌ها و گرایش‌ها و میان‌رشته‌ای‌هایی بپردازند که با منطق کسب و کار جامعه و تقاضای بنگاه‌های تولید و خدمات و پیشرفت‌های فناوری تناسب داشته باشند. تنوع و قابلیت انعطاف آموزش‌های دانشگاهی، و توسعه دوره‌های کوچک و مهارتی و هرچه اختصاصی‌تر، می‌تواند قابلیت‌های نیروی انسانی متخصص تربیت‌شده در دانشگاه‌ها و اثربخشی آنان را ارتقا بدهد و تقاضای بازار کار را برای آنها بیفزاید. این روند می‌تواند زمینه‌های مشارکت خانوادها را در تقبل بخشی از هزینه‌های آموزش عالی فراهم آورد تا حاضر شوند که با پرداخت شهریه به سراغ دانشگاه‌های باکیفیت بروند. در این میان، زنان جامعه نیز می‌توانند با انتخاب عقلایی، رشته‌هایی را برای تحصیل در نظر بگیرند که امکان مشارکت اقتصادی آنها را افزایش دهد.

۲. یکی از پیش‌شرط‌های توسعه مشارکت زنان دارای آموزش عالی افزایش اثربخشی آنهاست. دانشگاه‌ها می‌توانند از طریق تعامل با دولت و بنگاه‌ها نقش مؤثری در این زمینه داشته باشند. نیروی کار متخصص تربیت شده در آموزش عالی باید از اثربخشی بالایی برخوردار باشد، به طوری که متقاضیان کار این نیرو (چه در بخش دولتی و چه در بخش غیردولتی) بر مبنای رفتار عقلایی مطمئن شوند که با افزایش تعداد معینی به نیروی کار متخصص، کم‌وکیف تولید خود را بهبود می‌بخشند و سود بیشتری می‌برند. به عبارت دیگر، شرایط به گونه‌ای باشد که ورود یک نفر نیروی انسانی متخصص به کار، در تابع تولید، موجب افزایش مقدار تولید بشود. در واقع، مقدار تولید به ضرابی از نیروی انسانی و سرمایه بستگی دارد ($Q = \alpha L + \beta k$) و هرچه بر اثربخشی نیروی کار متخصص افزوده شود، ضریب α وزن بیشتری پیدا می‌کند و بنگاه هرچه بیشتر به تقاضای نیروی کار متخصص روی می‌آورد. این همان

روندی است که در کشورهای صنعتی و توسعه‌یافته تجربه شده است (فرجادی، ۱۳۸۲).

در ایران، به سبب ضعف‌های اقتصاد متکی بر نفت و تصدی‌گرایی دولتی و فقدان زمینه‌های مشارکت بخش غیردولتی مولد، در حالی نیروی کار افزایش پیدا می‌کند که کم‌کیف تولید متناسب با آن بهبود نمی‌یابد و حتی بازده نزولی دارد زیرا نیروی کار غالباً فاقد اثربخشی لازم است و حتی گاه بازدهی آن منفی است. در چنین اقتصاد بیماری که بیش از آنکه دانش‌بر و متکی بر نیروی انسانی اثربخش باشد، سرمایه‌بر است، چگونه می‌توان انتظار داشت که تقاضای بالفعل عقلایی (خارج از گردونه دولتی و نفتی) برای نیروی انسانی متخصص، از جمله زنان متخصص، افزایش یابد (فرجادی، ۱۳۸۲).

بنابراین، سیاست‌های اقتصادی دولت و تعامل آن با بخش غیردولتی اقتصاد از یک‌سو و دانشگاه‌ها از سوی دیگر باید به گونه‌ای باشد که، با ارتقای قابلیت‌های تولیدی اقتصاد کشور و بهره‌وری آن و همچنین ارتقای کیفیت آموزش عالی متناسب با تحولات زندگی مبتنی بر دانش و فناوری اطلاعات، کوشش نیروی کار را افزایش دهد.

۳. پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ظهور خدمات جدید اطلاعاتی فرصت بزرگی برای توسعه فرصت‌های اشتغال به نفع زنان است. بنابراین، خط‌مشی‌گذاری در کشور، با مشارکت دانشگاه‌ها و نهادهای مدنی و صنفی و نمایندگی‌های بخش غیردولتی، باید در جهت بسترسازی برای حرکت به سمت «اقتصاد دانش‌بنیاد» و توسعه خدمات جدید اطلاعاتی تحول یابد تا از طریق مطالعات کارشناسی مبتنی بر دانش فنی، برای افزایش نرخ مشارکت و اشتغال زنان، به‌ویژه با توجه به افزایش جمعیت دارای آموزش عالی آنها، ظرفیت‌سازی مناسبی صورت گیرد.

۴. تقاضا برای نیروی کار متخصص، از جمله زنان، اصولاً تقاضایی مشتق‌شده است و با تقاضا برای کالاهای مصرفی تفاوت دارد. به عبارت دیگر، تقاضا برای نیروی کار مشتق از تقاضا برای تولید است: $I=f(Q)$. بنگاه‌های کار، نیروی کار را برای تولید و به حداکثر رساندن سود می‌خواهند. هرچه خط‌مشی‌های عمومی با هدف مشارکت‌پذیری نسبت به بخش غیردولتی مولد، سازوکارهای حمایتی و قانونمندی‌ها و تضمین‌های لازم برای امنیت سرمایه‌گذاری، و زمینه‌های آزادی و خلاقیت و نوآوری ارتقا یابد، امکان فعالیت مولد اقتصادی و رشد اقتصادی بیشتر خواهد شد و به تبع آن (به‌ویژه با توجه به تحولات زندگی مبتنی بر دانش در مقیاس جهانی)، تقاضای بالفعل برای نیروی انسانی متخصص، از جمله زنان، افزایش پیدا می‌کند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی متخصص، نه با از پیش مقرر کردن اعداد و ارقامی از بالا، بلکه با تمهیدات و بسترسازی برای ارتقای ظرفیت‌های تولیدی جامعه توسعه پیدا می‌کند (فرجادی، ۱۳۸۲).

۵. برخی از گام‌های ضروری برای رفع عدم تعادل جنسیتی در بازار کار نیروی متخصص می‌تواند بدین قرار باشد:

- اصلاحات لازم در نظام حقوقی و قوانین و مقررات با هدف رفع تبعیض جنسیتی (قانون مدنی،

- قانون کار، قانون تأمین اجتماعی، خروج قانونی از کشور و...؛
- رفع موجبات تبعیض جنسیتی در دستیابی به سمت‌های تصمیم‌گیری؛
 - حمایت از سازمان‌های غیرحکومتی زنان و اتحادیه‌های صنفی و تعاونی آنان، به‌ویژه با ایجاد تسهیلات و معافیت‌هایی در ارائه خدمات جدید اطلاعاتی و فعالیت‌های متناسب با اقتصاد مبتنی بر دانش؛
 - حمایت از تشکیل شرکت‌ها و فعالیت‌های انتفاعی با تلاش زنان عضو هیئت علمی دانشگاه‌ها و با همکاری دانشجویان زن در دوره‌های تحصیلات تکمیلی؛
 - توسعه دوره‌های مهارت‌آموزی در زمینه فناوری اطلاعات برای زنان، اعم از عضو هیئت علمی، کارشناس و دانشجو، در دانشگاه‌ها؛
 - حمایت از کارآفرینی‌ها و سرمایه‌گذاری‌های زنان متخصص از طریق اعطای امتیازات، منظور داشتن تسهیلات و اعتبارات بانکی، معافیت‌های مالیاتی و گمرکی، تخفیف بیمه و...؛
 - ایجاد امتیازات و جاذبه‌های قانونمند برای سرمایه‌گذاری‌های اشتغال‌زا برای زنان متخصص.

منابع

- بودری، سیما (۱۳۸۱) *جایگاه زنان در فعالیت‌های پژوهشی کشور*، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- جانسون، گلن (۱۳۷۸) *اعلامیه جهانی حقوق بشر و تاریخچه آن* (با مقدمه فردریکو مایور)، ترجمه محمدجعفر پوینده، تهران: نشر نی.
- دفتر بررسی‌های فنی و آماری (۱۳۸۱) *بررسی وضعیت پذیرش در کنکور سراسری سال‌های ۱۳۶۴ تا ۱۳۸۱* به تفکیک جنس، معاونت فنی و آماری سازمان سنجش آموزش کشور.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۷۸) *گزارش ملی توسعه انسانی جمهوری اسلامی ایران*.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۰) *قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ۱۳۷۹-۱۳۸۳*، مصوب ۱۳۶۹/۱/۱۷ مجلس شورای اسلامی.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۲) *لا یحه برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ۱۳۸۱-۱۳۸۴*، مصوب هیئت وزیران.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۷۹) *بررسی مراحل تحول دانشگاه در ایران*، ج ۲، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۲الف) *حقوق شهروندی؛ مفهوم‌شناسی، فرآیند ساخته شدن تاریخی شهروند و الگوها*، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- فراستخواه، مقصود (۱۳۸۲ب) *بررسی افزایش دسترسی به آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری*، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- فراستخواه، مقصود و مختار مختاری (۱۳۸۰) *بررسی و ارزیابی عملکرد شورای عالی انقلاب فرهنگی*، ج ۳، تهران: دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- فراستخواه، مقصود و همکاران (۱۳۸۱) *بخش مطالعات نظری طرح ملی بررسی پدیده خشونت خانگی علیه زنان در ۲۸ مرکز استان‌های کشور* (مجری طرح: محمود قاضی طباطبایی)، تهران: دفتر امور اجتماعی وزارت کشور و مرکز امور

زنان، آموزش عالی و بازار کار ۱۶۳

مشارکت زنان.

فراستخواه، مقصود و سیما بوذری (۱۳۸۲) میزان دسترسی زنان به آموزش عالی، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

فرجادی، غلامعلی (۱۳۸۲) برنامه‌ریزی نیروی انسانی (درس دوره دکتری آموزش عالی)، دانشگاه شهید بهشتی و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

مرکز آمار ایران (۱۳۸۱) سالنامه آماری کشور.

مرکز امور مشارکت زنان (۱۳۸۱) بررسی اجمالی وضعیت زنان از سال ۱۳۵۵ تا سال ۱۳۸۰، مدیریت آمار و برنامه‌ریزی.

مرکز مطالعات و تحقیقات زنان (۱۳۸۲) ابعاد جنسیتی بازارکار و ویژگی‌های اشتغال در ایران، دانشگاه تهران.

Silverman, M. (1998) *Facing Postmodernity: Contemporary French Thought*, London: Routledge.

UNESCO (2001) *Human Development Report*, Oxford.

مؤلف

مقصود فراستخواه: عضو هیئت علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

پست الکترونیکی: m-farasatkah@cc.sbu.ac.ir

