

اشتغال زنان و هزینه های آن از دیدگاه بنگاه اقتصادی

سید علی هاشمی^۱

چکیده

نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران مشابه کشور های توسعه نیافته است. در حالی که از نظر میزان سواد و تحصیلات، با کشور های پیشرفته قابل مقایسه است. هدف این مقاله بحث در مورد یکی از دلایل چنین تناقضی است. با توجه به سیاست های برنامه سوم توسعه مبنی بر کاهش میزان اشتغال در بخش دولتی و همچنین ناکارآمدی اشتغال بخش غیر رسمی برای زنان تحصیلکرده، شناخت عوامل موثر بر تقاضای نیروی کار در بنگاه های اقتصادی ضروری به نظر می رسد. نهاد های رسمی (یعنی قوانین و مقررات) بیشترین تاثیر گذاری را بر سطح اشتغال زنان دارند که خود نیز تحت تاثیر نهاد های فرهنگی و اجتماعی وضع می شوند. مروری بر قانون کار در ایران نشاندهنده تدابیری است که قانون برای حمایت از اشتغال زنان در نظر گرفته است و در عین حال دربردارنده هزینه هایی است که بنگاه اقتصادی و جامعه باید بپردازد. پیشنهاد مقاله بر این است که از تحمیل این هزینه ها به بنگاه اقتصادی باید کاسته شده و دولت نیز در آن سهمی گردد.

کلید واژه: اشتغال زنان، قانون کار، توسعه

مقدمه

بررسی های تطبیقی نرخ مشارکت و نرخ بیکاری نیروی کار زنان در ایران با سایر کشور ها، نشان می دهد که زنان در مشارکت اقتصادی از نرخ بسیار پائین ولی در بیکاری از نرخ بالایی برخوردارند (هاشمی، ۱۳۸۰). از این منظر، ایران از وضعیتی مشابه کشور های توسعه نیافته با ساختار فرهنگی و اجتماعی خاص، نظیر پاکستان و عربستان برخوردار است. در حالی که به لحاظ چگونگی تحصیلات، نرخ ثبت نام مردان و زنان در آموزش های رسمی پیش از دانشگاه، مشابه یکدیگر است و حتی در مراکز آموزش عالی در سال های اخیر به طور محسوسی نرخ ثبت نام زنان از مردان پیشی گرفته است و بیش از

^۱ فوق لیسانس برنامه ریزی از موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه

۶۰ درصد کل ثبت نام کنندگان را شامل می شود که از این منظر می توان ایران را با کشور های صنعتی و پیشرفته مقایسه نمود.

بررسی مقایسه ای شاخص های جمعیتی و اجتماعی زنان مانند نرخ باروری، نرخ زاد و ولد به ازای هر هزار نفر، نرخ رشد جمعیتی، نرخ باسوادی زنان ۱۵ ساله به بالا و مانند اینها نشان می دهد که الگوی جمعیتی و اجتماعی زنان در ایران با کشورهای نظیر ترکیه مشابه است (هاشمی ۱۳۸۱). در حالیکه به لحاظ شاخص های بازارکار زنان، کشور ما با ترکیه به نسبت فاصله بسیاری دارد. پایین بودن نرخ مشارکت جمعیت زنان فعال در ایران و ضرورت ارتقای آن در ارتباط با توسعه همه جانبه در کشور به ویژه با توجه به افزایش نسبت زنان با تحصیلات عالی، بازنگری ساز و کارهای موجود را در چارچوب نظریه های علمی مربوط، اجتناب ناپذیر می کند.

از آنجاکه بر اساس سیاست های برنامه سوم توسعه جمهوری اسلامی ایران مبنی بر کاهش میزان اشتغال در بخش دولتی و در نتیجه کم کردن تعداد فرصت های شغلی تا حد بسیار اندک (سالانه ۲۰ هزار نفر) مد نظر قرار گرفته بنابر این تکیه بر استخدام دولتی، به عنوان راهکار مؤثر در افزایش قابل توجه اشتغال زنان منتفی می گردد. تجربه ایجاد اشتغال در بخش تعاونی ایران تاکنون چندان موفق نبوده و با وجود حمایت های گوناگون در قالب تخصیص اعتبارات و اعطای امتیازات به این بخش در کل اقتصاد سهم اشتغال این بخش از ۰/۴ در صد فراتر نرفته است. این بخش به هر علت، توان لازم برای ایجاد فرصت های شغلی در کل اقتصاد را ندارد که بررسی دلایل این عدم موفقیت پژوهش ویژه ای را می طلبد. بنابراین بخش خصوصی در این میان، بیشترین توجه را به خود جلب می کند و چارچوب نظری و بحث این مقاله، بیشتر ناظر بر سازوکار بازار کار در بخش خصوصی است. اگر چه به لزوماً سازوکار این بخش در تضاد با دو بخش دولتی و تعاونی نبوده و گاهی منطبق بر آن نیز هست.

بر اساس روند چند سال اخیر انتظار می رود تعداد زنان با سطح تحصیلات بالا، همچنان در سال های آتی نیز از نرخ رشد به نسبت بالایی برخوردار باشند و از طرفی نیروی کار با تحصیلات عالی بیش از آنکه

متناسب با نیازهای بخش غیر رسمی باشد متناسب با بخش رسمی خواهد بود. علاوه بر این اشتغال در بخش غیر رسمی محدود و ناکارا و دارای مشکلات دیگری مانند عدم تأمین اجتماعی است. بدین ترتیب به نظری رسد بخش خصوصی رسمی و مدرن اقتصاد، مناسب ترین جایگاه برای اشتغال زنان باشد.

عرضه نیروی کار زنان تا حد بسیاری تحت تأثیر ساختار جمعیتی، پوشش تحصیلی و سایر عواملی است که کنترل و تأثیر گذاری موثر بر آن در کوتاه مدت امکانپذیر نیست و به عنوان یک عامل برونزا تلقی می شود. با توجه به اینکه اشتغال زنان در بخش خصوصی و محدودیت های پیش روی آن مسئله مورد نظر این مقاله است، طرف تقاضا در بازار کار در کانون توجه این بررسی قرار می گیرد و نه عرضه نیروی کار زنان البته همانگونه که اشاره شد و مطالعات نشان می دهد یکی از عوامل اصلی کاهش عرضه نیروی کار زنان در ایران (یعنی پائین بودن نرخ مشارکت زنان) بالا بودن نرخ بیکاری آنان است. یعنی زنان به علت بالا بودن نرخ بیکاری از یافتن شغل نا امید می شوند و در نتیجه برای ورود بازار کار میل کمتری دارند پس با افزایش فرصت های شغلی مناسب برای زنان و کاهش نرخ بیکاری، عرضه نیروی کار زنان نیز افزایش خواهد یافت. در نتیجه، مهمترین عاملی که در کوتاه مدت می تواند بر عرضه نیروی کار زنان تأثیر گذار باشد کاهش میزان بیکاری آنها و در نقطه مقابل، افزایش سهم اشتغال آنان خواهد بود.

توجه این مقاله به سازوکارهای حاکم بر فعالیت بنگاه های اقتصادی خصوصی نیز بر همین اساس معطوف گردیده است. البته نه به این معنی که مشکلی در بعد عرضه نیروی کار زنان به ویژه با توجه به مباحث فرهنگی خانواده در قشر های اجتماعی خاصی در ایران نیست. بلکه این مشکل در مقایسه با فقدان فرصت های شغلی مناسب و کافی که حتی پاسخگوی عرضه نیروی کار موجود زنان هم نیست در درجه دوم اهمیت قرار می گیرد.

بحث نظری

نیروی کار یکی از عوامل تولید در سطح بنگاه های اقتصادی محسوب می گردد پس یکی از اقلام هزینه را تشکیل می دهد. در چارچوب رفتار عقلایی بنگاه اقتصادی در پی به حد اکثر رساندن سود بنگاه

است و با فرض عدم وجود انحصار، قیمت کالاهای تولیدی در بازار رقابتی تعیین می شود که خارج از اراده بنگاه است. بنابراین اقلام تشکیل دهنده هزینه و چگونگی ترکیب آنها به عنوان عواملی که کنترلشان در اختیار مدیریت بنگاه است، به منظور تخصیص بهینه منابع در جهت حد اکثر کردن مطلوبیت بنگاه از اهمیت خاصی برخوردار است. یعنی در شرایط امکان جایگزینی بین نیروی کار و سرمایه این نسبت هزینه هاست که سبب می شود بنگاه تولیدی، منابع خود را در جهت تکنولوژی کاربر و یا تکنولوژی سرمایه بر، سازماندهی نماید. حال اگر دو نیروی کار بدلیل جنسیت (زن و مرد)، با یک سطح کارایی ولی با هزینه های متفاوت وجود داشته باشند، نسبت هزینه های آنها انتخاب واقعی بنگاه اقتصادی را در زمینه نیروی کار تعیین می کند. بنا براین در چارچوب منافع بنگاه اقتصادی و با فرض امکان جایگزینی عوامل تولید نسبت نیروی کار به سرمایه و نیز نسبت جنسی نیروی کار، (یعنی ترکیب نیروی کار به لحاظ جنسیتی و به عبارتی واضح تر نسبت شاغلین زن به مرد) تابعی از نسبت هزینه هاست.

حال باید دید که از منظر بنگاه اقتصادی، هزینه نیروی کار چیست و چگونه تعیین می شود؟ و چه

نقشی در تعیین نسبت جنسی (تفاوت شاخص های نیروی کار زنان و مردان) در بازار کار ایران دارد؟

هزینه معاملاتی و نقش آن در اشتغال زنان

هزینه های تولید از دیدگاه اقتصاددان های نئوکلاسیک، هزینه های پرداختی به عوامل تولید را شامل

می شود. یعنی هزینه هایی که مستقیم به تولید مربوط می گردند. در این حالت فرض می شود، بنگاه

اقتصادی فاقد هزینه های جانبی دیگر است در حالی که بر اساس دیدگاه های اقتصاددانان نهادگرای

جدید^۲ هزینه های دیگری به عنوان هزینه های معاملاتی به طور معمول، بر تولید تحمیل می شوند.

هزینه های معاملاتی، عبارتند از هزینه های مشخص نمودن موضوع مورد مبادله و هزینه های به اجرا

گذاشتن توافق های حاصله (نورث داگلاس ۱۳۷۴، ص ۵۶). دو اقتصاد بانروی کار، تخصص و سرمایه

مشابه، ممکن است مقادیر متفاوتی را تولید کنند. زیرا شرایط اقتصادی که برای تولید محصول در آنها

^۲New Institutional Economics

استفاده می شود، با یکدیگر تفاوت دارد. در یکی از آنها سرمایه برای ایجاد حفاظ و نظام ایمنی بکار گرفته می شود و مهارت ها و تخصص ها به احتمال برای فریب دادن سرمایه گذاران و جمع آوری رشوه هاست. در دیگری تمام عوامل می توانند به فعالیت های تولیدی اختصاص یابند. (جونز - چارلز، ۱۳۷۹) بنابراین در دو اقتصاد فرضی یاد شده، اقتصاد نوع نخست دارای هزینه های معاملاتی بسیار بالا بوده و میزان همان هزینه ها در اقتصاد نوع دوم، نزدیک به صفر است.

با این تعریف، هزینه های معاملاتی، هزینه هایی غیر تولیدی هستند که به واسطه عواملی گوناگون بر اقتصاد تحمیل می شوند. بنابر تعبیر ویلیامسون^۳ «هزینه های معاملاتی اقتصادی، معادل نیروی اصطکاک در سیستم های فیزیکی هستند». نکته ای که در مدل نئوکلاسیکی اقتصاد به آن توجه نشده و یا آن را صفر فرض کرده اند (کامجو و شمس، ۱۳۷۶) برای درک بهتر مفهوم هزینه های معاملاتی، باید دو مفهوم اساسی مورد توجه قرار گیرد: مفهوم هزینه زمان و مفهوم هزینه های اطلاعاتی. هزینه زمان، همان هزینه فرصت^۴ بر حسب زمان. یعنی در مقایسه با بهترین شکل ممکن، استفاده از زمان است.

همانگونه که گری بکره نشان داده است، اگر هزینه فرصت زمان را با دستمزد واقعی (یعنی با مقدار کالاها و خدماتی که فرضاً با یک ساعت کار می توان خرید) سنجیده شود، با بالا رفتن بازدهی تولید در جامعه (پیشرفت اقتصادی)، این هزینه بر حسب حجم کالاها و خدمات، افزایش خواهد یافت (نورث، داگلاس ۱۳۷۴)

برای انجام هر معامله ای هم، خریدار و هم فروشنده، هزینه های اطلاعاتی^۵ معینی را می پذیرند که در بیشتر موارد می تواند میزان قابل توجهی باشد. تولید کننده و فروشنده برای تولید و فروش کالاها و خدمات خود نیاز به اطلاعاتی درباره برتری مشتری ها، هزینه ترکیبات گوناگون نهاده ها، تحول بازار،

^۱ Williamson

^۴ Opportunitiy Cost

^۵ Gary Backer

^۶ Information Cost

قیمت تولیدی و دارند که جمع آوری ، بررسی و نتیجه گیری از آنها برای تصمیم گیری، مستلزم هزینه است (نورث، داگلاس ۱۳۷۴).

کارکرد اصلی مراکز کاریابی در بازارکار، کاهش هزینه های اطلاعاتی در مبادلات عرضه و تقاضای نیروی کار است. در ارتباط با قراردادهای کار، برخی نهاد ها مانند مراکز کاریابی (دولتی یا خصوصی) اطلاعات مربوط به شرایط دو طرف قرار داد را پس از شفاف سازی در اختیار طرف مقابل قرار داده ، در نتیجه هزینه دستیابی به اینگونه اطلاعات برای طرفین (کارفرما و نیروی کار) به کمترین حد ممکن کاهش می یابد. ولی پیچیدگی های ناشی از برخی قوانین و مقررات و نحوه اجرای آنها گاهی سبب می شود که حتی با وجود چنین مراکزی، دو طرف به هزینه هایی پیش بینی نشده و گاه به هزینه هایی مشخص ولی غیر مرتبط با تولید، تن در دهند. در واقع این هزینه ها در کشورهای گوناگون که از ساختارها و نهادهای متفاوتی برخوردارند، کارآیی های متفاوت و سطح تولید متفاوتی را موجب می شوند.

به عبارتی با فرض وجود شرایط یکسان به لحاظ عوامل تولید در دو جامعه یا دو کشور مفروض ، به علت وجود نهادها و ساختارهای متفاوت، سطح کارآیی و تولید در این دو کشور یکسان نخواهد بود یعنی در یک کشور به لحاظ وجود هزینه های بالاتر ناشی از این نهاد ها (هزینه های معاملاتی) ، کارآیی و سطح تولید، در مقایسه با کشور دیگری که از هزینه های کمتری در این مورد برخوردار است در سطح پائین تری قرار می گیرد. از این رو نهادها نقشی تعیین کننده در هزینه های معاملاتی دارند.

نهاد ها^۶ عبارتند از قید های ایجاد شده توسط انسان به منظور شکل دادن به کنش متقابل بین انسان ها. آنها از قید های رسمی (مانند : مقررات ، قوانین، اساسنامه ها)، قید های غیر رسمی (مانند: هنجارهای رفتاری، میثاق ها، اصول رفتاری خود جوش) و خصلت های اجرایی آنها تشکیل شده اند و در مجموع، ساختار محرک جوامع و به خصوص اقتصادها را تعیین می کنند. (نورث ، داگلاس ۱۳۷۴)

^۶Institutions

نهادهای قوانین بازی در جامعه اند یا به عبارتی سنجیده تر، قیودی هستند وضع شده از جانب نوع بشر که روابط متقابل انسانها با یکدیگر را شکل می دهند. در نتیجه نهادها سبب ساختارمند شدن انگیزه های نهفته در مبادلات بشری می شوند، چه این مبادلات سیاسی باشند، چه اقتصادی و چه اجتماعی. (نورث، داگلاس ۱۳۷۷)

با این رویکرد، نخست می توان گفت که این نهادها دو گونه اند، رسمی و غیر رسمی و دوم اینکه، به لزوماً اقتصادی نیستند، بلکه ممکن است سیاسی، فرهنگی و یا اجتماعی باشند که بر عملکرد اقتصادی تأثیر می گذارند. از این منظر با توجه به مشابهت وضعیت بازارکار زنان ایران با کشورهای عربستان و پاکستان به نظر می رسد یکی از عوامل اصلی در پایین بودن نرخ مشارکت زنان، میزان هزینه های معاملاتی ناشی از نهادهای فرهنگی در این نوع جوامع است.

براساس دیدگاه های فرهنگی در این کشورها مردان، مسئولیت نان آوری خانواده را دارند و زنان مسئولیت امورخانه داری. پس مهمترین اولویت برای زنان، انجام وظایف درون خانواده است نه ورود آنان به بازارکار. از اینرو حضور زنان در بازارکار به منزله نوعی عدم تمکین در برابر وظایف تعیین شده برای آنها تلقی می شود که مستلزم هزینه هایی برای آنان است و حتی جامعه نیز هزینه هایی را به آنها تحمیل می کند. این در حالی است که به علت بالا رفتن سن ازدواج زنان، افزایش نرخ طلاق، بالارفتن سطح تحصیلات زنان و برخی الزامات اجتماعی، تغییراتی چشمگیر در جامعه زنان ایجاد شده است.

با توجه به ویژگی هایی که در مقدمه بیان شد، یعنی مشکل اشتغال زنان در بخش رسمی (خصوصی)، نهادهای رسمی (یعنی قوانین و مقررات) بیشترین تأثیر گذاری را بر سطح اشتغال زنان از خود برجای می گذارند ولی همین نهادها (قوانین و مقررات) و تفاوتشان در کشور های گوناگون ناشی از تأثیر گذاری متفاوت سایر نهادها در این کشور هاست و مهمترین آنها نهادهای فرهنگی و اجتماعی هستند. به بیان روشن تر، قوانین و مقررات در هر جامعه، تحت تأثیر نهادهای مختلف (فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی) وضع می شوند. یعنی باوجود نیازهای طبیعی (فطری) همچون نیاز به مبادله که به قول

هومنزاهم‌زاد زندگی اجتماعی بشر است ، نحوه اجرای آن در جوامع متفاوت، تحت تأثیر نهادهای آن جوامع و نظام ارزشی آنها قرار دارد. در هر جامعه پیشرفته تأثیر نهادها از طریق قوانین و مقررات وضع شده اعمال می‌گردد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد تفاوت عرضه نیروی کار زنان (تفاوت در نرخ‌های مشارکت بسیار متفاوت) در کشورهای مختلف بیش از آنکه ناشی از عوامل اقتصادی باشد از عوامل مربوط به نظام‌های ارزشی و نهاد‌های فرهنگی و اجتماعی این جوامع متأثر است. یعنی اگر نهادهای اجتماعی در یک کشور با هر توجیهی اشتغال زنان را در بازار کار شایسته نداند و یا آن را در اولویت‌های دوم وظایف زنان بداند، عرضه نیروی کار زنان در این کشورها در مقایسه با کشورهای دیگری که نهادهای آنها مشارکت زنان در بازار کار را از الزامات توسعه می‌دانند، به‌طور محسوسی کمتر خواهد بود. به عبارت دیگر اولویت‌های تعیین شده از سوی نهادها هزینه‌های عرضه نیروی کار زنان را مشخص می‌کنند. مثلاً اگر در یک جامعه اولویت نخست زنان، بچه‌داری و کارهای خانه باشد، زنان در تابع مطلوبیت خود ناگزیر از لحاظ نمودن این عامل خواهند بود ، در نتیجه تمایل آنها برای ورود به بازار کار کاهش می‌یابد. و بازار کار نیز که بی‌تأثیر از نهادهای همین جوامع نیست این محدودیت را در بعد تقاضا در نظر می‌گیرد . یعنی با افزایش هزینه‌های ناشی از نهادهای غیراقتصادی بر عملکرد اقتصاد در هر دو بعد عرضه و تقاضا، استقبال زنان برای ورود به بازار کار، کاهش می‌یابد. به این ترتیب نه تنها عرضه نیروی کار زنان کم می‌شود بلکه زمینه‌های ایجاد فرصت‌های شغلی با وجود کاسته شدن عرضه، کاهش خواهد یافت . نرخ بالاتر بیکاری زنان نسبت به مردان در ایران با وجود پایین بودن عرضه نیروی کار زنان، گویای همین واقعیت است.

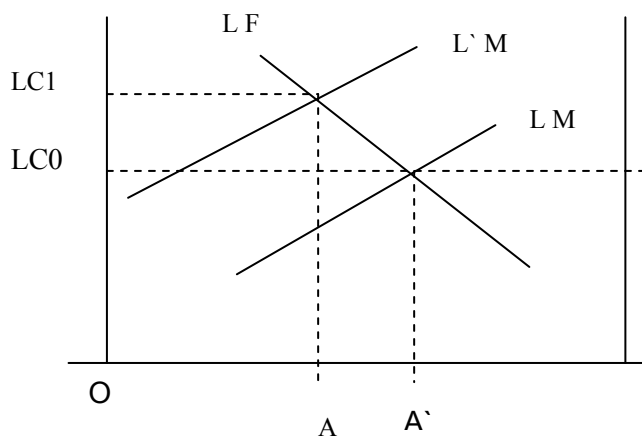
حال اگر قوانین و مقررات بر اثر تأثیر نهادهای غیر اقتصادی به گونه‌ای تدوین شوند که هزینه نیروی کار زنان را در بازار کار و در جهت تقاضا افزایش دهد، واکنش بنگاه‌های اقتصادی به صورت نوعی فرار از حیطه اثر گذاری این قوانین، تجلی خواهد نمود . از آنجائیکه قوانین و مقررات به عنوان نهادهای رسمی

، بر بخش رسمی اقتصاد، تأثیری مستقیم دارند ، این تأثیر گذاری را می توان با افزایش سهم اشتغال به سمت بازار کار غیر رسمی مشاهده نمود . روند تغییرات ساختار اشتغال در دو دهه اخیر چنین رویکردی را در بازار کار ایران، مستقل از بحث جنسیتی نشان می دهد. (هاشمی ۱۳۸۰) یعنی در دو دهه اخیر بر خلاف روند توسعه و عملکرد بازار کار در غالب کشورهای جهان که کاهش سهم بخش غیر رسمی بازار کار به نفع افزایش بخش رسمی بوده است ، در ایران مشاهده می شود که از سهم بخش رسمی به نفع بخش غیر رسمی کاسته شده است.

از آنجائیکه کانون بحث این مقاله، چگونگی سهم اشتغال زنان و مردان در بخش خصوصی (بنگاه های اقتصادی) است، چارچوب فرضیه ارائه شده به همین حیطه محدود می شود . یک بازار کار را در نظر بگیرید که اشتغال آنها ترکیبی از شاغلین زن و مرد باشد. اگر در این بازار به واسطه برخی قوانین، کمترین هزینه نیروی کار (شامل دستمزد، حق بیمه سهم کار فرما، هزینه استخدام و اخراج و ...) برای بنگاه اقتصادی در سطح LC_0 باشد . در شرایطی که هزینه های جانبی (معاملاتی) مردان و زنان یکسان است و از سوی دیگر، عرضه نیروی کار آنها نیز یکسان باشد، انتظار می رود، طرف تقاضای بازار کار یعنی اشتغال بازار کار، فقط بر اساس بهره وری نیروی کار زنان و مردان و به عبارتی به نسبت بهره وری جنسیتی بین آنها تقسیم شود. حال با فرض وجود سرمایه انسانی یکسان زنان و مردان و در نتیجه بهره وری یکسان آنها ، انتظار این است که اشتغال بازار کار تقریباً به طور مساوی بین زنان و مردان تقسیم شود. ($OA = O'A$) ولی در دنیای واقعی فرض های یاد شده، محقق نمی شود و با تغییر هر یک از آنها منحنی اشتغال نیز جابجا می گردد

حال اگر فرض شود امتیازاتی ویژه برای هر یک از دو گروه مردان و یا زنان در نظر گرفته شود ، با فرض ثبات سایر شرایط (فرض های دیگر) و این امتیازات، هزینه نیروی کار را برای بنگاه افزایش دهد (مثلاً برای زنان حق شیر دهی ، مرخصی های بیشتر ، ایجاد مهد کودک، ارجاع کارهای متناسب با شرایط دوران بارداری بدون تغییر دستمزد آنها ، ... تعیین شود). هزینه نیروی کار از LC_0 به LC_1 تغییر پیدا می

کند. به این ترتیب سطح اشتغال آنها به میزان AA' کاهش می یابد. حال اگر امکان جابجایی اشتغال مردان و زنان وجود داشته باشد. به همین میزان بر سطح اشتغال مردان افزوده خواهد شد. منحنی اشتغال مردان به اندازه AA' به سمت چپ جابجا می شود. در اینحالت نیز به علت اختلاف سطح هزینه نیروی کار زنان و مردان به اندازه $LC_1 - LC_0$ ، همچنان اشتغال موجود برای زنان ناپایدار خواهد شد. یعنی با وجود کاهش اشتغال موجود زنان به اندازه $A'A$ ، حفظ اشتغال موجود زنان تنها به کمک دستورات اداری و تحمیلی بر بنگاه های اقتصادی امکانپذیر خواهد بود و به محض تغییر شرایط و کاهش فشارهای اداری، فرصت های موجود اشتغال آنها به نفع مردان کاهش خواهد یافت.



عکس این حالت برای زنان در مشاغل غیر رسمی رخ می دهد. زنان با کاهش فرصت های شغلی رسمی به سمت مشاغل غیر رسمی رو می آورند، یعنی عرضه نیروی کار زنان در بخش غیر رسمی و (یا بخش رسمی که با ترفندهایی امکان نادیده انگاشتن قوانین وجود دارد) افزایش خواهد یافت. با افزایش عرضه نیروی کار زنان، به شدت از سطح دستمزدها کاسته می شود. این وضعیت موجب افزایش شکاف و دوگانگی بین زنان شاغل در بخش رسمی و زنان شاغل در بخش غیر رسمی می شود.

به عبارتی دیگر تاثیر نهادهای غیر اقتصادی سبب عدم مزیت نسبی زنان در بخش رسمی و مزیت نسبی آنها در بخش غیر رسمی به نفع کارفرمایان این بخش می شود.

مجموعه بحث بالا حقایق ظریف و بسیار مهم را نشان می دهد که در سیاستگذاری ها و قوانین باید مورد ملاحظه قرار داد، یعنی برخی قوانین حمایتی، بطور لزوم منجر به حمایت از کل جامعه زنان نخواهد

شد ، بلکه نتایجی معکوس دارند. این موارد بیشتر زمانی رخ می دهد که هزینه حمایت های اجتماعی از نیروی کار به بنگاه اقتصادی تحمیل می شود. به بخشی از این حمایت ها در قانون کار اشاره می شود.

حمایت از زنان در قانون کار

قانون کار به عنوان این که نقشی اساسی در روابط کار به عهده دارد در بازار کار ” قانون مادر“ نامیده می شود. این قانون به چند دلیل از جمله، وجود دوگانگی و ابهامات آن ، عدم رعایت حقوق مالکیت بنگاه اقتصادی، دخالت بیش از حد و ارائه نقش قیم گونه دولت در روابط کار و از همه مهمتر القای نوعی تضاد بین نیروی کار و کارفرما به جای نوعی تعاون، دارای اثراتی منفی در بازارکار رسمی است و از این طریق هزینه های قابل توجهی را به بنگاه های اقتصادی مشمول آن تحمیل می کنند و از جایگاه بنگاه های اقتصادی بخش خصوصی رسمی، تحت تأثیر مستقیم این قانون قرار دارند هزینه اجرای این قانون در این بخش غیر قابل انکار است.

بر اساس ماده ۳۸ قانون کار، برای انجام کار مساوی که در شرایط مساوی در یک کارگاه انجام می گیرد به زن و مرد باید مزد مساوی پرداخت شود. تبعیض در تعیین میزان مزد براساس سن، جنس، نژاد و قومیت و اعتقادات سیاسی و مذهبی ممنوع است. اما برخی از این هزینه ها در ارتباط با استخدام نیروی کار زنان در مقایسه با مردان، بیشتر است. طبق مبحث چهارم قانون کار ، شرایط کاری ویژه ای برای زنان در نظر گرفته شده این شرایط در مواد ۷۵،۷۶،۷۷،۷۸ و تبصره های آنها ذکر شده است.

بر اساس این مواد، ارجاع کارهای خطرناک، سخت و زیان آور به زنان ممنوع است و در مواردی نیز کارفرما باید تا پایان دوران بارداری، بدون کسر حق السعی (مزد) ، کار مناسبتر و سبکتری به زنان ارجاع دهد. حق مرخصی دوران وضع حمل به مدت ۹۰ روز است در کارگاههایی که دارای کارگر زن هستند کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک در هر سه و نیم ساعت، فرصت شیردادن بدهد و این زمان جزو ساعات کار آنان محسوب می شود و همچنین کارفرما باید متناسب با تعداد و در

نظر گرفتن گروه سنی کودکان ، مراکز مربوط به نگهداری آنها (از قبیل شیرخوارگاه، مهدکودک و ...) را ایجاد نماید.

گرچه بخشی از این حمایت ها از زنان امری ضروری به نظر می رسد ولی تحمیل هزینه های آن به بنگاه اقتصادی سبب گردیده تا در استخدام نیروی کار، مردان بر زنان ترجیح داده شوند و فرصت های شغلی برای زنان کاهش یابد . در مقابل بحث فوق که هزینه نیروی کار زنان را در چارچوب اقتصاد خرد برای بنگاه های اقتصادی مطرح نموده ، گروه دیگری از نظریه پردازان و حتی اقتصاد دانان موضوع نیروی کار و اشتغال زنان را از دیدگاه توسعه ای و در سطح کلان تحلیل می نمایند که تا حد ممکن به دلایل و نحوه برخورد این دیدگاه نیز پرداخته می شود .

هزینه رفاهی و تاثیر آن بر اشتغال زنان

از دیدگاه نظریه پردازان توسعه اجتماعی چه آنها که رهیافتی کلان برای تحلیل فرآیند توسعه برگزیده اند و چه آنهایی که از دیدگاه خرد، عوامل موثر بر سرعت بخشی به توسعه را مد نظر قرار دارند ، موضوع « توسعه نیروی انسانی » یک متغیر کلیدی است . تجربه ثابت کرده است که پیشرفته ترین کشور ها آنهایی هستند که نه تنها سرمایه گذاری کافی بر روی نیروی انسانی کشور خود انجام داده اند بلکه از آن سرمایه گذاری ها با فراهم آوردن زمینه ها و حمایت های لازم به بهترین شکل، بهره برداری می کنند.

نابرابری در دستیابی به فرصت های اشتغال میان زنان و مردان به فرض وجود شرایط و کارایی یکسان ، دست کم برای آن گروه از زنانی که خود را در سرشماری ها « بیکار » یا « در جستجوی کار » اعلام می کنند و موانع فرهنگی را برای حضور در بازار کار از سر راه برداشته اند، هزینه ای را بر فرد و جامعه تحمیل می نماید . اگر ریشه این نابرابری در دستیابی به اشتغال از دیدگاه اقتصادی « هزینه معاملاتی » است که بر بنگاه اقتصادی بخش خصوصی تحمیل می شود، از نگاه «توسعه نیروی انسانی» ، « هزینه ای رفاهی » است که برای به حد اکثر رساندن مطلوبیت جامعه لازم است ، پرداخت شود . بنابر این هزینه های رفاهی عبارتند از : هزینه هایی که بر اقتصاد کشور تحمیل می گردد ولی بطور مستقیم در کوتاه

مدت به تولید مربوط نمی شود. بطور یقین درجه توسعه یافتگی کشورها تعیین کننده نوع و میزان هزینه های رفاهی است . به این ترتیب با فرض شرایط یکسان از نظر عوامل تولید ، بازهم به علت وجود نهاد های رسمی و غیررسمی متفاوت ، هزینه های رفاهی در همه کشورها یکسان و مشابه نخواهد بود .

گرچه اقتصاددانان هزینه های معاملاتی اقتصادی را با نیروی اصطکاک در سیستم های فیزیکی معادل فرض می کنند، ولی هزینه های رفاهی تحمیل شده بر اقتصاد کشور برای حمایت از نیروی کار و اشتغال زنان مشابه نیروی اصطکاک نیستند که هیچ تاثیری در بهبود عملکرد سیستم ندارند. بلکه پیامد های مثبتی در بلند مدت برای بنگاه های اقتصادی و کشور در بر خواهند داشت اما چون دسته ای از این پیامد ها غیر اقتصادی به نظر می رسند و اندازه گیری آنها دشوار است ، غالباً نادیده باقی می ماند .

بنابراین پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان و عدم حضور آنها در بازار کار نتیجه عملکرد نهاد های رسمی و غیر رسمی است . عدم بهره برداری بهینه از سرمایه انسانی، هزینه ای است که در برخی از جوامع نهاد های فرهنگی بر فرد و جامعه تحمیل می کنند . زیرا براساس دیدگاه های فرهنگی، اولویت اشتغال زنان در ایفای نقش خانه داری و همسر داری است . به عبارت دیگر پذیرفته شده است که نهاد های فرهنگی و ارزش های جامعه بر عرضه نیروی کار زنان تاثیر گذار است و اگر قوانین و مقررات تحت تاثیر این نظام ارزشی در حمایت از زنان ، هزینه های رفاهی بیشتری را برای آنان منظور نماید ، عکس العمل بنگاه های اقتصادی که در پی به حد اکثر رساندن سود هستند می تواند گریز از بکار گیری و استخدام نیروی کار زن باشد . در حالیکه زنان تمایل به کار و آمادگی مشارکت اقتصادی را دارند.

در صورت عدم پذیرش هزینه های رفاهی در یک نظام اقتصادی ، هزینه های دیگری بر اقتصاد کشور تحمیل می گردد که در نهایت دامنگیر بنگاه اقتصادی نیز خواهد شد . به عبارت دیگر عواملی که مانع تشکیل سرمایه انسانی می شوند از موانع جدی توسعه و ارتقای ظرفیت اقتصادی کشور برای رشد و پیشرفت هستند و هزینه هایی بسیار سنگین تر را به نظام اقتصادی و جامعه تحمیل می نمایند. از جمله می

توان هزینه های زیر را نام برد :

- بیماری و مرگ و میرمادران و نوزادان
- ناکافی بودن مراقبت های بهداشتی برای کودکان
- سوء تغذیه کودکان
- فقر و آسیب های اجتماعی
- ناکارایی در تخصیص منابع انسانی
- عدم دسترسی به منابع و خدمات عمومی
- احتمال فساد بیشتر در نظام
- کم سوادی مادران
- ناامیدی از یافتن شغل و عدم رضایت از زندگی

به این ترتیب از دیدگاه توسعه ، هزینه تحمیل شده بر اقتصاد برای حمایت از اشتغال زنان ، هزینه های رفاهی هستند که منافی را برای فرد و جامعه در بلند مدت در بردارند . اگرچه می تواند باری بردوش اقتصاد تعبیر شود . این نکته به ویژه در مورد قانون کار در رابطه با اشتغال زنان قابل بررسی است.

بنابر این قانون کار ایران که متأثر از نهاد های فرهنگی برای حمایت از زنان تدوین گردیده یک شمشیر دولبه است که از سویی برای زنان شاغل مفید است اما از سوی دیگر، جامعه زنان به دلیل از دست دادن فرصت های شغلی از آن زیان می بینند.

نتیجه گیری و پیشنهاد

در جامعه کنونی ایران که ضرورت افزایش اشتغال زنان ، غیر قابل انکار است، دولت با اعمال سیاست هایی می تواند موجب تشویق کارفرمایان در استخدام نیروی کار زن شود. اهمیت این امر آنگاه بیشتر رخ می نماید که به محدودیت اشتغال زنان در ایران در برخی مشاغل منجر شود که باوجود نبود

هرگونه منع قانونی، مانند رانندگی، کار در شب در کارخانه ها، کار در کارگاه های تعمیرایی به دلایل فرهنگی، چندان پذیرفته نیست.

در این ارتباط سیاستگذاری ها و برنامه ها باید به گونه ای تدوین و اجرا شوند که هزینه های ناشی از تأثیر نهادهای فرهنگی و قوانین و مقررات را کاهش دهد.

با توجه به بحث های نظری ارائه شده، پرسش این است که چگونه می توان به ارتقای سطح اشتغال زنان کمک کرد؟

هم اکنون دولت در قالب طرح های گوناگون، اعتبارات قابل توجهی را برای ایجاد فرصت های شغلی تازه تخصیص می دهد. این اعتبارات، زمانی سودمند خواهند بود که موانع ساختاری ناشی از قوانین و مقررات و هزینه های اجرای آنها به کمترین میزان ممکن کاهش یابد. برخی از این هزینه ها به دلیل عدم درک صحیح از واقعیات و قانونمندی های حاکم بر فعالیت های اقتصادی از جمله بنگاه های اقتصادی است که اصلاح و بازنگری آنها می تواند بدون هرگونه زیانی برای نیروی کار به نفع کارفرما نیز باشد. از اینرو «مقررات زدایی» در مورد قوانین و مقررات زائد که بیشتر ناشی از دخالت دولت است، به این امر کمک می کند. در مورد برخی مقررات که هزینه هایی را به بنگاه های اقتصادی تحمیل می کند، اگر چه شاید بطور مستقیم با کارائی و بهره وری نیروی کار مرتبط نباشد ولی حذف آنها نه ممکن است و نه صحیح (مانند مقررات مربوط به حمایت های تأمین اجتماعی). سیاست های زیر، قابل اعمال است:

۱. هزینه های ناشی از ویژگی های نیروی کار (مانند حمایت های دولت از خانواده نظیر شیر

خوارگاه، مهد کودک،...) بجای تحمیل به کار فرما به دولت و جامعه تحمیل شود. این هزینه ها می تواند از محل اعتبارات مربوط به ایجاد فرصت های شغلی، برای مشاغل جدید تامین گردد.

۲. حمایت های اجتماعی دولت فراگیر باشد و فقط به بخش رسمی تعلق نگیرد بلکه بخش غیر

رسمی را نیز شامل شود.

۳. برای کاهش تأثیرات منفی نهادی بر اشتغال زنان، تشکل های مربوط به زنان تقویت شده و با رعایت اصل شایسته سالاری برای به کار گماری زنان مستعد، در سطوح تصمیم سازی و سیاستگذاری، تلاش های لازم صورت گیرد.

منابع

- نورث - داگلاس، ۱۳۷۴، " عملکرد اقتصادی در طول زمان"، ترجمه موسی غنی نژاد، موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی و توسعه، مجله برنامه و توسعه، دوره ۲، شماره ۱۱ (پاییز).
- جونز - چالز، آی، ۱۳۷۹، مقدمه ای بر رشد اقتصادی، ترجمه حمید سهرابی و غلامرضا گرایبی نژاد، سازمان برنامه و بودجه.
- کامجو، کامران و شمس، مجید، ۱۳۷۶، « شناخت هزینه های معاملاتی و بررسی چگونگی کاهش آنها در یک بنگاه تولیدی»، مورد شرکت پشم و شیشه ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت اجرایی، سازمان مدیریت صنعتی.
- نورث - داگلاس، ۱۳۷۷، « نهادها، تغییرات نهادی و عملکرد اقتصادی»، ترجمه محمد رضا معینی، سازمان برنامه و بودجه.
- هاشمی - سید علی، آبان ۱۳۸۰. « طرح جامع نیاز سنجی نیروی انسانی متخصص»، فصل سوم (نقش قوانین و مقررات در بازارکار ایران)، موسسه پژوهش در برنامه ریزی آموزش عالی.
- هاشمی، سید علی، ۱۳۸۰، "بررسی تطبیقی مشارکت زنان در بازارکار ایران و سایر کشورها"، مرکز امور مشارکت زنان ریاست جمهوری.
- هاشمی، سید علی، ۱۳۸۱، " اشتغال یکی از مهمترین چالش های زنان در جامعه کنونی ایران" ارائه شده در همایش "آموزش، اشتغال زنان و توسعه ملی" در دانشگاه مازندران (مهر ماه).