

ارزیابی اشتغال زنان در رشته‌های فنی و مهندسی

طاهره کاغذچی، گلناز کامرانی، منصوره سلیمانی

دانشکده مهندسی شیمی، دانشگاه صنعتی امیرکبیر

چکیده: امروزه، با ارتقای سطح تحصیلات و نیز افزایش هزینه‌های زندگی، داشتن شغل و کسب درآمد از نیازهای هر فرد محسوب می‌شود و محروم بودن از تأمین این نیاز اساسی به دو نیم کردن پیکر اجتماع و در نهایت، نابودی آن می‌انجامد.

در این مقاله علاوه بر بررسی مقدماتی جامعه‌شناختی، آمار تحصیلات و اشتغال بانوان ارائه و در خاتمه از دانشجویان و فارغ‌التحصیلان شاغل رشته‌های فنی مهندسی در مورد وضعیت شغلی آنها نظر سنجی شده است.

واژه‌های کلیدی: اشتغال زنان در ایران، زنان ایرانی در مهندسی، مهندسان زن در ایران، زنان تکنولوژیست در ایران، سطح تحصیلات زنان در ایران.

۱. مقدمه

ژولیوس نایرره، رئیس جمهور تانزانیا، معتقد است که انسان نمی‌تواند حتی برای مدت کوتاهی روی یک پا مسافت طولانی را طی کند یا خیلی تند راه برود، پس چگونه می‌توان انتظار داشت که تنها نیمی از جمعیت یک کشور توسعه و پیشرفت آن را تضمین کنند. محروم بودن زنان از تحصیل، اشتغال و مشارکت در عرصه‌های سیاسی، فرهنگی و اقتصادی نیمی از پیکره جمعیت انسانی کشور را فلج می‌کند.

امروزه، توسعه فرهنگی و اجتماعی در کنار توسعه اقتصادی مطرح و انسان محور اصلی آن محسوب می‌شود، بنابراین در برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی هر کشور نیروی انسانی کانون توجه واقع می‌شود و نمی‌توان در این برنامه‌ریزی نیمی از جمعیت، یعنی زنان و نقش آنها را در توسعه نادیده گرفت.

۲. تاریخچه اشتغال زنان

زن و شخصیت وی در طول تاریخ همواره دستخوش بی‌مهری‌ها و ناملایمات قرار گرفته است. در جاهلیت قدیم زن عنصری زاید و فاقد ارزش‌های انسانی قلمداد می‌شد.

مرد و زن در طول تاریخ همواره در کنار هم به فعالیت و تولید اشتغال داشته‌اند، زن‌ها علاوه بر فرزندآوری فعالیت‌های مختلف دیگری را انجام می‌دادند که برخی از آنها امروزه به عنوان مشاغل سخت و طاقت‌فرسا مطرح هستند. به عنوان مثال، زنان برده یونانی در معادن نقره و آهن کار می‌کرده‌اند.

در دوران پیش صنعتی، خانواده یک واحد تولیدی با مهارت و بازدهی ناچیز بود، بنابراین خانواده‌ها برای تولید مجبور به استفاده از نیروی کار خانوادگی می‌شدند و - به استثنای خانواده‌های اشراف و بورژوازی که زن‌ها و مردهای آنها هیچ فعالیت تولیدی نداشتند - در اغلب خانواده‌ها زن و مرد هر دو مشغول به کار بودند. کار هیچ یک از افراد با پول قابل سنجش نبود و فعالیت کلیه افراد خانواده برای رفاه عمومی خانواده انجام می‌شد.

تحول عمده در شرایط کار زنان و تعریف جدید از نقش زنان در پی صنعتی شدن جوامع پدیدار شد. شرایط کار در جوامع صنعتی، به جدایی کامل دنیای خصوصی خانواده و دنیای عمومی کار منجر شد. برای کار با دستمزد، زن و مرد مجبور به ترک خانه در ساعتی معین و

انجام دادن آن در زمانی مشخص شدند و از اینجا مسئله تقابل کار زن در خانه و خارج از خانه مطرح شد. در عصر صنعت کار در محیط کارخانه ارزشمند؛ یعنی دارای ارزش تولید برای فروش شد، در حالی که کار در محیط خانه و کار زن خانه‌دار از ارزش اجتماعی ساقط شد، زیرا کار وی هنوز تولید برای مصرف بود [۱].

در این دوران سرمایه‌داران در جستجوی نیروی کار ارزان بودند و نبود تخصص، سواد کم و فقدان تجربه کاری زنان، آنها را به سوی کارهای خدماتی [که نیازمند نیروی غیرمتخصص بودند] روانه کرد.

در طول تاریخ، زنان ایرانی همگام با مردان کشاورزی و دامپروری کرده و فعالیت‌های دیگری از قبیل سبببافی، حصیربافی، گوزه‌گری و از همه مهم‌تر نساجی و قالیبافی داشته‌اند [۳].

در اثر اصلاحات قرن بیستم، زنان ایرانی نیز به تدریج وارد مدارس و دانشگاه‌ها شدند و شغل‌هایی از قبیل منشی‌گری، معلمی، پرستاری و... را بر عهده گرفتند.

۳. وضعیت اشتغال زنان

امروزه، زنان بیش از ۴۰٪ نیروی کار دنیا را تشکیل می‌دهند، با وجود این، سهم آنها از رده‌های عالی مدیریتی غیرقابل توجیه و اندک است. علاوه بر نابرابری‌های شغلی میان زنان و مردان، در شغل‌های یکسان میان آنان زنان نسبت به مردان مزد کمتری دریافت می‌کنند [۲]. همچنین، در کشورهای در حال توسعه زنان از نظر تحصیلات عالی نسبت به مردان در سطوح پایین‌تری هستند و نسبت به مردان فرصت کمتری برای اشتغال و کار دارند.

زنان در سطوح مختلف طبقاتی و فرهنگی با انگیزه‌های متفاوتی وارد بازار کار می‌شوند. عده‌ای با وجود سطح تحصیلاتی پایین و نداشتن تخصص صرفاً برای رفع مشکلات مالی کار می‌کنند و با برطرف شدن مشکلاتشان فعالیت اجتماعی خود را ترک می‌کنند. این نوع فعالیت نه تنها موجب ارتقای آگاهی نمی‌شود، بلکه تعارضی هم بین نقش مادری و اشتغال ایجاد می‌کند. در بررسی‌های به عمل آمده برای تعیین بارزترین دلیل اشتغال زنان، ۸۱ درصد کمک به تأمین اقتصاد خانواده و ۱۹ درصد آثاری از جمله تربیت صحیح فرزند، افزایش سطح فرهنگی خانواده، تقویت روحیه اعتماد به نفس، استقلال اقتصادی، کسب موقعیت اجتماعی و

رشد شخصیت و ... ذکر شده است. هر قدر اهداف جامعه متعالی‌تر باشد، انگیزه‌های غیرمادی قوی‌تر می‌شوند [۴].

گاهی زنان در موقعیتی حساس و ویژه قرار می‌گیرند که باید بین حرفه و خانواده یکی را انتخاب کنند، در حالی که مردان می‌توانند در محل کار موفق باشند و همزمان اهداف خانه و خانواده را دنبال کنند. زنانی که در محل کار موفق‌اند، به‌ویژه اگر در یک شغل سستی مردانه باشند، با عواقب منفی بسیاری روبه‌رو خواهند شد که ناشی از ادراک از دست دادن احساس زنانگی است. بنابراین، زنان "ترس از موفقیت" را تجربه می‌کنند؛ یعنی علاوه بر اینکه می‌خواهند موفق شوند، می‌ترسند که موقعیت شغلی به معنی شکست در اهداف خانه و خانواده‌شان باشد [۵].

زنان در خانه تحت تسلط مردان قرار دارند و چنانچه از اشتغال آنان حمایت شود، بین وظایف اجتماعی و وظایف خانه و خانواده تعارض پیش نمی‌آید، در غیر این صورت زن محکوم به ترک شغل یا ترک خانواده می‌شود. در واقع، در محیط اجتماعی فعلی نگرش منفی در باره کارکردن زنان، افکار سستی در مورد نقش‌های مردانه و زنانه و کم‌اهمیت تلقی کردن نظام خانواده منجر به تعارض نقش‌ها شده است. در حالی که همان‌طور که جامعه به خدمت مردان نیازمند است، به خدمت زنان نیز احتیاج دارد، بنابراین اختلاف جنسیت نباید مانع برخورداری از امکان شرکت در فعالیت‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی شود [۲].

۴. پیامدهای مثبت اشتغال زنان

اشتغال روابط اجتماعی فرد را گسترش می‌دهد و زنان شاغل توسط همکاران شغلی و رؤسایشان مورد حمایت اجتماعی بیشتری قرار می‌گیرند و بدین ترتیب، از یکنواختی و موقعیت اجتماعی نسبتاً پایین‌تر نقش خانه‌دار بودن رهایی می‌یابند. زنان شاغل به‌منظور بازدهی بیشتر، تقسیم مسئولیت و لزوم هماهنگی در انجام دادن کار را تجربه کرده‌اند، لذا روحیه مسئولیت‌پذیری، همکاری و تعاون را بین اعضای خانواده خود تقویت می‌کنند که روابط بهتر و خوشایندتری را بین اعضای خانواده ایجاد می‌کند.

مهم‌ترین پیامدهای مثبت اشتغال زنان عبارت‌اند از:

۱. کاهش نرخ رشد جمعیت به دلیل آگاهی‌های فردی و اجتماعی زنان؛

۲. افزایش آگاهی و بینش اجتماعی و در نهایت، ایجاد روحیه اعتماد به نفس و استقلال فکری و روحی در زنان؛
۳. شکوفایی استعداد و ابراز وجود به صورت مثبت؛
۴. کمک به جبران بخشی از هزینه‌های زندگی و تأثیر آن در ارتقای سطح بهداشت، آموزش و استحکام خانواده از طریق تأمین نیازهای ضروری؛
۵. تقویت روحیه مقاومت و اتکاء به خود در بین بچه‌ها و آماده‌سازی آنها برای ورود به جامعه و زندگی آینده خودشان؛
۶. ارتقای پایگاه حقوقی و حفظ منزلت زن؛
۷. تقویت روحیه قناعت و پرهیز از تجمل‌گرایی و پوچ‌گرایی؛
۸. آشنایی بیشتر با روش‌های ارتقای بهره‌وری از امکانات مادی و معنوی خانواده؛
۹. کمک به رشد و توسعه فرهنگی - اجتماعی کشور از طریق تخصص و مهارت‌های خود؛
۱۰. ارتقای توان مدیریت و ایجاد زمینه برای اعمال آن در خانواده [۴].

۵. زن و مشاغل زنانه

در این دیدگاه نقش‌ها و شغل‌ها بر اساس جنسیت تقسیم می‌شود و زن را خانه‌دار و مرد را گرداننده امور بیرون از خانه معرفی می‌کند. پس اگر این دیدگاه مبنای شناخت جوامع باشد، ترقی، توسعه و پیشرفت معنایی نخواهد داشت و استعدادهای ثابت انسان‌ها که غیر قابل تغییر هستند، هدر خواهد رفت.

برای اصلاح این اعتقادات و رفتن به سوی ترقی و توسعه راهی جز نشان دادن حضور زنان و عملکرد مثبت آنها وجود ندارد، تفکیک نقش‌ها بین دختران و پسران بر اساس جنسیت آنها درست نیست و در تحمیل عقاید غلط رایج در فرهنگ ما ناشی از تفاوت‌گذاری در نقش‌ها، بسیاری از استعدادهای افراد نهفته می‌ماند [۶].

۶. زن و مدیریت

مدافعان حقوق بشر و برنامه‌ریزهای توسعه بر نقش اقتصادی زنان و همچنین، نقش مدیریتی آنها تأکید فراوانی دارند. توسعه اقتصادی - اجتماعی در صورتی تحقق می‌یابد که از

توانایی‌های زنان در پست‌های مدیریتی و اقتصادی استفاده شود [۷].

اما پیشداوری‌ها نسبت به کار زنان این است که چون زنان از نظر جسمی ضعیف‌ترند و مسئولیت‌های مربوط به خانه و بچه‌ها را دارند، کارهای مهم و مشاغل مدیریتی را نمی‌توانند انجام دهند و چون ثبات شغلی ندارند، در شرایط مساوی استخدام زن و مرد، مردان برتری دارند. با وجود این، تحقیقات نشان می‌دهد که مدیران از پرسنل زن راضی‌تر هستند، اما دلیل تداوم این نابرابری‌ها را می‌توان در سنتی بودن و تقسیم‌بندی مشاغل بر اساس جنسیت (زنانه یا مردانه بودن شغل) یافت [۲].

بر اساس آمارهای به دست آمده در سطح جهان کمتر از ۲۰ درصد از زنان به عنوان مدیر در بخش‌های مختلف نقش اقتصادی و اجتماعی خود را ایفا می‌کنند و این در حالی است که ۶ درصد یا کمتر در پست‌های مدیریتی سطح بالا در سطح جهان به کار مشغول هستند. توسعه اقتصادی و اجتماعی در صورتی تحقق می‌یابد که از توانایی‌های زنان در پست‌های مختلف مدیریتی و اقتصادی استفاده بهینه شود [۷].

مهم‌ترین عوامل مؤثر در سهم زنان به عنوان نیروی کار عبارت‌اند از:

۱. توسعه اقتصادی: در مراحل اولیه توسعه سهم زنان در نیروی کار کاهش می‌یابد و به یک حداقل می‌رسد و در ادامه با یک نرخ فزاینده افزایش می‌یابد؛ به بیان دیگر، با افزایش درجه توسعه یافتگی کشور سهم زنان در نیروی کار شاغل با شتاب بیشتری افزایش می‌یابد.

۲. عوامل اقتصادی نظیر توزیع درآمد، نرخ بیکاری و برنامه‌های تعدیل ساختار اقتصادی جامعه.

۳. عوامل اجتماعی و فرهنگی

الف) نرخ باروری: افزایش این پارامتر یکی از عوامل بازدارنده حضور زنان در فعالیت‌های اقتصادی خارج از خانه است.

ب) تحصیل علم: هر چه زنان از تحصیلات بالاتری برخوردار باشند، احتمال یافتن شغل برای آنها بیشتر خواهد شد. زنان تحصیل کرده در سطوح بالاتر علاوه بر ثبات بودن در شغل، پاسخگوی نیازهای خانواده نیز هستند.

ج) کسب مهارت‌های مختلف: به هر میزان که زنان از مهارت‌های فنی در ابعاد مختلف

برخوردار باشند، حضور و نقش آفرینی آنها در اجتماع افزایش خواهد یافت.
(د) خانواده: تعداد فرزندان بر نحوه توزیع اشتغال زنان تأثیر گذارند.
(ه) ارزش ها و سنت ها: نظام ارزش های سنتی بر نحوه توزیع نقش ها در خانواده و در نهایت، بر اشتغال زنان در خارج از منزل تأثیر منفی خواهد گذاشت. بر اساس تقسیم بندی سنتی کار بر حسب جنسیت، نقش زنان در منزل و نگهداری از فرزندان تلقی شده است که در خانواده های شهری از موانع عمده کار و اشتغال زنان محسوب می شود [۳].

۷. عوامل تسهیل کننده دستیابی زنان به پست های مدیریتی
ساختارهای سازمانی مسئول پیشرفت مردان و زنان شاغل در سازمان ها هستند، لذا برای پیشرفت موقعیت افراد باید شرایط آن سازمان مورد بررسی قرار گیرد. اگر زنان سمت های ارشد، قدرت و فرصت بیشتری در اختیار داشته باشند، از عهده مسئولیت خود بخواهند آمد. مدیران باید در واگذاری سمت های بالا به زنان، کارایی آنها را در نظر گیرند و امکان اثبات لیاقت و شایستگی آنان را با دادن فرصت کافی فراهم کنند. به منظور توسعه مشارکت زنان باید از حضور آنها در تمام مراحل بررسی نیازها، شناسایی مشکلات، برنامه ریزی مدیریت و اجرای آن برخوردار شد.
در صورت تحول در نظام های مالی، ایجاد توانایی و توسعه شبکه تجاری و سازماندهی پوشش اقتصادی دستیابی زنان به پست های مدیریتی نیز میسر خواهد شد [۳].

۸. موانع پیشرفت شغلی زنان
ورود زنان به قلمرو توسعه در بخش های مختلف اقتصادی و اجتماعی با موانع زیادی مواجه می شود و بعضی از این موانع ریشه های فرهنگی و تاریخی دارند که نمی توان آنها را به آسانی از میان برداشت. سه عامل مهم که به موقعیت ضعیف زنان در جامعه منجر می شود، عبارت اند از:

۱. وجود فرهنگ مسلط مدیریت مردانه؛
 ۲. روند تبعیض آمیز اشتغال در گذشته؛
 ۳. نادیده گرفتن استعدادها و توانایی های زنان.
- به طور کلی، آنچه مانع پیشرفت حرفه ای زنان می شود، شرایط کاری همراه با تعصب است

که در یک فرهنگ کاری مردسالار ظاهر می‌شود [۳].

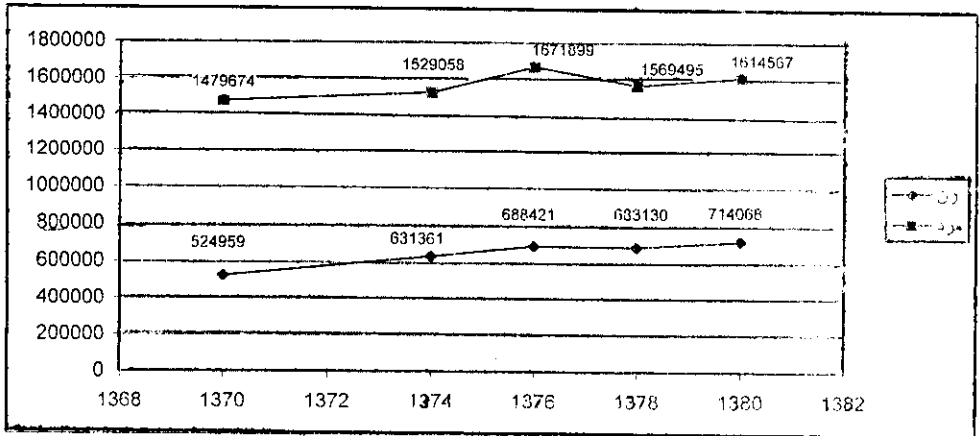
۹. وضعیت اشتغال زنان ایرانی

زنان ایرانی از نظر امکان حضور در فعالیت‌های اقتصادی جامعه با محدودیت‌های فراوانی روبه‌رو هستند که البته، این معضل در اغلب کشورهای کم‌توسعه وجود دارد. تبعیض و نارسایی شغلی زنان با برنامه‌ها و سیاست‌های اعلام شده دولت ایران همخوانی چندانی ندارد و به نظر می‌رسد که جریان‌های فکری و نیروهای اجتماعی سیاسی، حضور برابر و فعال زنان و احقاق کامل حقوق آنها را بر نمی‌تابند. علی‌رغم طرح شایسته‌سالاری به عنوان مهم‌ترین اصل توسعه، سهم زنان در اشتغال رقم قابل توجهی نیست. مطابق آخرین آمار سرشماری سال ۱۳۷۹، میزان فعالیت اقتصادی زنان در کل کشور ۱۷/۳٪ بوده است.

جدول ۱ توزیع نسبی زنان ۱۰ ساله و بیشتر شاغل بر حسب گروه‌های عمده شغلی [۸]

۱۳۸۰	۱۳۷۵	گروه‌های عمده شغلی
۱/۷۱	۲/۳	قانونگذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران
۲۱/۸۸	۲۸	متخصصان
۴/۵۵	۴	تکنسین‌ها و دستیاران
۵/۲۷	۵/۹	کارکنان امور اداری و دفتری
۴/۵۳	۴/۴	کارکنان خدماتی و فروشندگان
۲۷/۰۳	۱۴/۴	کارکنان ماهر کشاورزی
۳۰/۸۵	۳۱/۶	صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط
۰/۳۶	۰/۸	متصدیان ماشین‌آلات، رانندگان و...
۳/۵۲	۴/۷	کارگران ساده خدمات
۰/۲۹	۳/۶	نیروهای مسلح و اظهار نشده

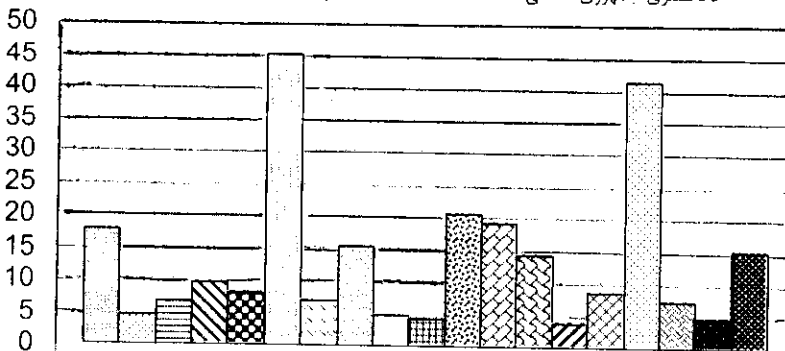
در نمودار ۱ روند تغییرات تعداد کارکنان دولت بر حسب جنس در سال‌های ۱۳۸۰-۱۳۷۰ نشان داده شده است. مطابق این نمودار تعداد کارکنان زن در سال‌های اخیر رشد کمتری داشته است. در سال ۱۳۸۰ نسبت زنان شاغل در بخش دولتی ۳۰/۶۶ و مردان ۶۹/۳۴ درصد بوده است..



نمودار ۱ روند تغییرات تعداد کارکنان دولت بر حسب جنس در سال‌های ۱۳۷۰-۱۳۸۰

در نمودار ۲ نسبت تعداد کارکنان زن به کل کارکنان در تعدادی از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی در سال ۱۳۸۰ نشان داده شده است. مطابق این نمودار تعداد کارکنان زن در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و وزارت مسکن و شهرسازی به ترتیب ۴۵ و ۴۲ درصد بیشترین مقدار و در وزارت کشاورزی کمترین مقدار است.

- | | | | |
|----------------------|------------------|-------------------------|------------------------|
| ریاست جمهوری | و-آموزش و پرورش | و- امور خارجه | و-امور اقتصادی |
| و-پاررگانی | و بهداشت و درمان | و پست و تلگراف و تلفن | و-تعاون |
| و-راه و ترابری | و-صنایع و معادن | و-علوم تحقیقات و فناوری | و-فرهنگ و ارشاد اسلامی |
| و-کار و امور اجتماعی | و-کشاورزی | و-کشور | و-مسکن و شهرسازی |
| و-نیروی | و-نفت | دادگستری جمهوری اسلامی | |



وزارتخانه

نمودار ۲ نسبت تعداد کارکنان زن به کل کارکنان در برخی از مؤسسات دولتی و وزارتخانه‌ها در سال ۱۳۸۰

در جدول ۲ تعداد شاغلان در پست‌های مدیریتی و سرپرستی در تعدادی از وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی نشان داده شده است. مطابق این جدول درصد زنان در پست‌های مدیریتی در وزارت بهداشت و درمان بیشترین (۱۷٪) و وزارت امور خارجه کمترین (۱/۱۵٪) است.

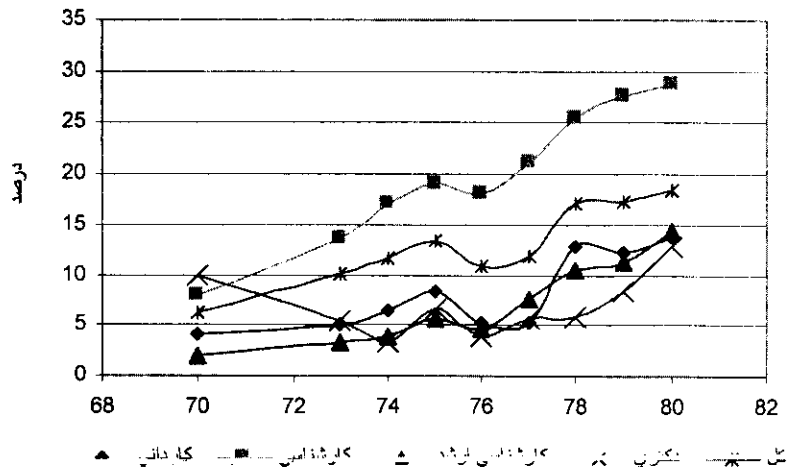
جدول ۲ تعداد شاغلان در پست‌های مدیریت و سرپرستی بر حسب نام دستگاه و جنس در سال ۱۳۸۰

کل	مرد	زن	نام دستگاه
۲۲۲۰	۱۹۹۱	۲۲۹	ریاست جمهوری
۱۱۶۸	۱۱۴۳	۲۵	وزارت آموزش و پرورش
۳۴۷	۳۴۰	۴	وزارت امور خارجه
۲۰۷۵۲	۱۸۶۸	۲۰۶۸	وزارت امور اقتصادی و دارایی
۱۸۷۹	۱۸۰۶	۷۳	وزارت بازرگانی
۷۵۸۰	۶۳۰۰	۱۲۸۰	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۴۸۵۰	۴۷۳۱	۱۱۹	وزارت پست و تلگراف و تلفن
۳۱۶	۲۹۹	۱۷	وزارت تعاون
۳۹۷۸	۳۸۲۵	۱۵۳	وزارت راه و ترابری
۲۳۸۷	۲۲۰۶	۱۸۱	وزارت صنایع و معادن
۴۵۶۴	۴۱۶۶	۳۹۸	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
۱۱۸۲	۱۱۲۸	۵۴	وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
۴۷۳	۴۳۴	۳۹	وزارت کار و امور اجتماعی
۱۰۱۵۴	۱۰۰۰۵	۱۴۹	وزارت کشاورزی
۳۶۵۱	۳۵۸۶	۶۵	وزارت کشور
۶۶۶	۶۳۷	۲۹	وزارت مسکن و شهرسازی
۱۰۱	۹۸	۳	وزارت نیرو
۶۳	۶۲	۱	وزارت نفت
۱۹۷۰	۱۸۹۵	۷۵	قوه قضائیه
۱۱۶۷	۱۱۲۸	۳۹	سایر مؤسسات
۳۵۷۵	۳۵۱۹	۵۶	نهادهای انقلاب اسلامی
۷۳۰۴۳	۶۷۹۸۳	۵۰۶۰	جمع

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که در حال حاضر مشارکت زنان در فرایند تصمیم‌گیری در جامعه به خصوص در مشاغل مدیریتی سطح بالا بسیار ناچیز است. حضور چشمگیر زنان در عرصه مدیریت بیشتر در سازمان‌های خاص زنان می‌باشد که اغلب متعلق به بخش غیردولتی است.

تحصیل یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده توسعه اجتماعی است و بیش از هر عنصر دیگری در تغییر رفتار زنان مؤثر است. مشاهدات نشان می‌دهد که زنان تحصیل‌کرده در یک سطح بالاتر پاسخگوی نیازهای خانواده هستند. همچنین، آنها در شغل خود با ثبات‌تر هستند. الگوهای باروریشان بر اساس فرزند کمتر است و مشارکت آنان در فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی بیشتر است.

در جدول ۳ تعداد پذیرفته‌شدگان زن در رشته‌های فنی و مهندسی در مقاطع مختلف در سال‌های ۱۳۷۰-۱۳۸۰ نشان داده شده است. مطابق نمودار ۳ درصد پذیرفته‌شدگان زن در کلیه مقاطع رشته‌های فنی و مهندسی از ۶٪ در سال ۷۰-۷۱ به ۱۸/۵٪ در سال ۸۰-۸۱ رسیده است که تقریباً سه برابر افزایش دارد. در جدول ۴ تعداد فارغ‌التحصیلان زن در رشته‌های فنی و مهندسی در مقاطع مختلف در سال‌های ۱۳۶۹-۱۳۸۰ نشان داده شده است.



نمودار ۳ تغییرات درصد پذیرفته‌شدگان زن در رشته‌های فنی و مهندسی

در مقاطع مختلف در سال‌های ۷۰-۸۰

جدول ۳ پذیرفته‌شدگان زن در رشته‌های فنی و مهندسی در مقاطع مختلف در سال‌های ۸۰-۷۰

کل		دکتری		کارشناسی ارشد		کارشناسی		کاردانی		سال
جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	تحصیلی
۱۳۲۷۵	۸۱۸	۲۰	۲	۴۴۸	۹	۷۱۸۸	۵۷۷	۵۶۱۹	۲۳۰	۷۰-۷۱
۲۰۱۶۹	۲۰۲۸	۲۰۲	۱۱	۱۵۰۰	۵۰	۱۲۲۶۴	۱۶۵۹	۶۲۰۳	۳۰۸	۷۳-۷۴
۲۶۳۵۷	۳۰۷۲	۱۸۶	۶	۱۶۸۵	۶۷	۱۳۴۵۴	۲۲۹۵	۱۱۰۳۲	۷۰۴	۷۴-۷۵
۳۱۵۷۴	۴۲۵۲	۱۵۳	۱۰	۲۰۳۷	۱۱۶	۱۵۵۰۹	۲۹۶۰	۱۳۸۷۵	۱۱۶۶	۷۵-۷۶
۳۲۸۲۰	۳۶۰۲	۲۰۳	۸	۲۳۱۱	۱۱۰	۱۴۶۹۹	۲۶۵۱	۱۵۶۰۷	۸۳۳	۷۶-۷۷
۳۴۲۶۹	۴۰۳۵	۲۲۸	۱۳	۲۴۷۲	۱۸۸	۱۳۶۵۳	۲۸۹۳	۱۷۹۱۶	۹۴۱	۷۷-۷۸
۳۷۶۰۳	۶۴۰۲	۲۰۴	۱۲	۲۹۶۹	۳۱۲	۱۳۱۹۶	۳۳۶۱	۲۱۲۳۴	۲۷۱۷	۷۸-۷۹
۴۰۳۲۰	۶۹۶۶	۲۰۱	۱۷	۳۱۱۶	۳۵۰	۱۳۳۹۰	۳۶۸۹	۲۳۶۱۳	۲۹۱۰	۷۹-۸۰
۴۹۱۱۴	۹۰۶۸	۲۶۳	۳۴	۳۳۷۹	۴۸۳	۱۵۲۱۲	۴۳۸۸	۳۰۲۶۰	۴۱۶۳	۸۰-۸۱

جدول ۴ فارغ‌التحصیلان زن در رشته‌های فنی و مهندسی در مقاطع مختلف در سال‌های ۸۰-۶۹

کل		دکتری		کارشناسی ارشد		کارشناسی		کاردانی		سال
جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	جمع	زن	تحصیلی
۱۰۸۴۲	۳۲۲	۰	۰	۳۹۶	۱۷	۴۳۳۹	۲۰۲	۶۱۰۷	۱۰۳	۶۹-۷۰
۵۹۸۸	۳۷۵	۰	۰	۵۴۸	۱۴	۴۵۵۶	۳۵۰	۸۸۴	۱۱	۷۰-۷۱
۱۳۴۸۷	۵۹۷	۱۰	۰	۶۸۶	۱۵	۶۳۷۵	۳۷۲	۶۴۱۶	۲۱۰	۷۲-۷۳
۱۶۱۶۱	۶۸۳	۷	۰	۹۹۴	۳۰	۷۵۶۸	۴۲۵	۷۵۹۲	۲۲۸	۷۳-۷۴
۱۷۵۶۳	۹۴۲	۱۸	۲	۹۹۶	۳۱	۷۷۳۳	۵۱۳	۸۸۱۶	۳۹۶	۷۴-۷۵
۱۶۹۱۷	۱۰۹۳	۳۹	۱	۱۳۸۲	۵۵	۸۱۳۶	۶۱۵	۷۳۶۰	۴۲۲	۷۵-۷۶
۲۲۴۲۷	۲۱۶۴	۹۸	۶	۱۸۵۲	۱۰۰	۹۲۳۴	۱۱۳۷	۱۱۲۴۳	۹۲۱	۷۷-۷۸
۳۱۲۷۱	۳۰۵۹	۶۵	۲	۱۹۱۴	۱۳۱	۱۰۵۰۲	۱۸۵۴	۱۸۷۹۰	۱۰۷۲	۷۸-۷۹
۲۹۵۰۱	۴۳۱۸	۱۳۰	۷	۲۲۴۱	۲۵۸	۱۱۴۶۷	۲۱۲۲	۱۵۶۶۳	۱۹۳۱	۷۹-۸۰

اما به‌راستی این زنان پس از فارغ‌التحصیلی در جایگاه واقعی اشتغال خود قرار گرفته‌اند؟

۱۰. نظرخواهی دانشجویان زن در رشته‌های فنی و مهندسی

به منظور بررسی عقیده دانشجویان زن در مورد وضعیت و پیشرفت تحصیلی آنها از چهار دانشگاه صنعتی امیرکبیر، صنعتی شریف، تهران و علم و صنعت ایران نظرخواهی شد. از حدود ۲۰۰ فرم توزیع شده بین دانشجویان ۶۰٪ در مقطع کارشناسی و بقیه شامل دانشجویان مقاطع کارشناسی ارشد و دکتراست.

۹۰-۶۷ درصد دانشجویان مجرد بوده و اکثراً به محض اخذ دیپلم وارد دانشگاه شده‌اند. علاقه شخصی مهم‌ترین عامل ادامه تحصیل این دانشجویان در دانشگاه عنوان شده است و دانشجویان دکترا و کارشناسی ارشد نسبت به دانشجویان کارشناسی میزان علاقه‌مندی بیشتری نسبت به رشته خود ابراز کرده و همچنین، از پیشرفت تحصیلی خود راضی‌تر بوده‌اند. دانشجویان ناراضی از پیشرفت تحصیلی امکانات ناکافی و محدودیت‌های اجتماعی را در عدم پیشرفت خود مؤثر می‌دانند.

اکثر دانشجویان دکترا و کارشناسی ارشد پیشرفت علمی دختران را در مقایسه با پسران زیادتر می‌دانستند، در حالی که فقط یک سوم از دانشجویان کارشناسی با این عقیده موافق بوده‌اند. بنابراین، ظاهراً پیشرفت دانشجویان دختر در مقاطع بالاتر روبه‌افزایش است. نیمی از دانشجویان امکانات دانشگاه برای آشنایی بیشتر با مشاغل و صنعت را متوسط ارزیابی کرده‌اند و معتقدند ارتباط دانشگاه و صنعت به‌ویژه برای دختران با توجه به وجود محدودیت‌های خاص کارآموزی محدود است.

پس از تأمل و بررسی نظرسنجی دانشگاهی که به عنوان پیش‌زمینه اشتغال زنان انجام شد، مطالعات تئوری که خلاصه آنها در ابتدای مقاله ارائه شد، از زنان شاغل فارغ‌التحصیل رشته‌های فنی و مهندسی در بخش‌های مختلف نیز نظرخواهی شد.

۱۱. نظرخواهی زنان شاغل فارغ‌التحصیل در رشته‌های فنی و مهندسی

به منظور بررسی مسائل زنان شاغل، ۳۲ مؤسسه و شرکت که شامل ۱۳ مؤسسه نیمه‌دولتی - خصوصی و ۱۲ مؤسسه دولتی و ۷ مؤسسه خصوصی بودند، به‌طور اتفاقی انتخاب شد. از ۳۰۰ فرم توزیع و جمع‌آوری شده، علاقه‌مندی به شغل در مؤسسات نیمه‌دولتی و خصوصی (۷۳/۵٪) از دو نوع مؤسسه دیگر بیشتر بوده که دلیل عمده آن تناسب بین شغل و رشته

تحصیلی عنوان شده است. در اغلب این مؤسسات پایین‌ترین شغل برای زنان آبدارچی یا منشی و بالاترین شغل مدیر پروژه یا بخش‌گزارش شده است.

حدود ۴۰٪ زنان شاغل در مؤسسات دولتی و نیمه‌دولتی - خصوصی معتقدند که اشتغال زنان مشکلات زیادی را برای آنها به وجود می‌آورد، در حالی که زنان شاغل در مؤسسات خصوصی نظر کاملاً مخالف ابراز کرده‌اند.

حدود ۶۰٪ از زنان شاغل در مؤسسات نیمه‌دولتی - خصوصی و ۴۴٪ درصد زنان شاغل در مؤسسات دولتی معتقدند که سازمان‌ها و مؤسسات در استخدام زنان اکراه دارند، در حالی که ۴۵٪ شاغلان بخش خصوصی مخالف این نظر هستند. با وجود این، بیش از ۴۰٪ این زنان معتقدند کارفرمایان در شرایط مساوی زن و مرد متقاضی شغل، معمولاً مردان را استخدام می‌کنند که این موضوع در آگهی‌های استخدام مؤسسات دولتی با تعیین جنسیت مرد بیشتر به چشم می‌خورد.

حدود نیمی از این زنان عقیده دارند که زنان به طور متوسط بیشتر از مردان ترک شغل دارند و علت عمده آن را ساعت کار طولانی، مسائل زنان متأهل و فرهنگ مردسالاری حاکم بر خانواده عنوان کرده‌اند.

در مؤسسات دولتی دستمزد زنان نسبت به مردان کمتر نیست، ولی در مؤسسات نیمه‌دولتی - خصوصی و به ویژه خصوصی اختلاف زیاد دستمزد به چشم می‌خورد. در اکثر مؤسسات مردان دارای حق اولاد، تأهل و... هستند، در صورتی که برای زنان این مزایا در نظر گرفته نمی‌شود، همچنین در اکثر شرکت‌ها مأموریت‌های خارج از شهر که مزایای زیادی را در بر دارد، فقط به مردان اعطا می‌شود.

اکثر زنان معتقدند در صورتی که زنان نیز مانند مردان مشاغل مهم و کلیدی را احراز کنند، با توجه به وظیفه‌شناس‌تر بودن می‌توانند به خوبی از عهده مسئولیت خود برآیند.

زنان شاغل نیز تفکرهای سنتی و مردسالارانه، نبود همکاری میان افراد خانواده، در نظر نگرفتن استعدادها و توانایی‌های زنان، تا سطح کارفرمایان، مردان و مسانده‌ده تسهیلات و امکانات رفاهی به ویژه برای زنان متأهل را مهم‌ترین مشکلات خود ذکر کرده‌اند و معتقدند عدم خودباوری زنان از موانع اصلی دستیابی آنها به سمت‌های بالا و تأثیرگذار بوده است.

۱۲. نتیجه‌گیری

تغییر در نظام‌های ارزشی کشورهای در حال توسعه بسیار کند صورت می‌گیرد و تغییر در نظام فرهنگی، به واسطه ماهیت پیچیده‌تر و سستی‌تر آن، نسبت به ساختار سیاسی و اقتصادی دیرتر عملی می‌شود.

امروزه، در پی جهانی شدن، پیشرفت و توسعه اقتصادی باید در اولویت برنامه‌های هر کشور قرار گیرد و برای رشد و توسعه اقتصادی باید تغییرات ساختاری در جنبه‌های دیگر نیز صورت پذیرد. در شرایط جدید وجود زنان در فعالیت‌های خارج از خانه [چه از نظر اقتصاد خانواده و چه از نظر اقتصاد کشور] یک نیاز محسوب می‌شود و هم‌نویسی ارزش‌ها و هنجارها با تغییرات موجود مدتی به طول خواهد انجامید و گذر از مرحله سستی به مرحله جدید طی یک دوره بحران منجر به تعارض‌هایی نیز خواهد شد که از آن‌گریزی نیست. به امید تحقق واقعی طرح "شایسته‌سالاری" در ایران و همه کشورهای جهان.

مراجع

۱. شهلا اعزازی، جامعه‌شناسی خانواده، تأکید بر نقش، ساختار و کارکرد خانواده در دوران معاصر، انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، ۱۳۸۰.
۲. خدیجه سفیری، جامعه‌شناسی اشتغال زنان، مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان، ۱۳۷۷.
۳. سیامک مهابادی، "نقش و جایگاه زنان در اشتغال و مدیریت"، مجموعه مقالات دومین همایش توانمندسازی زنان، ص. ۳۲۹-۳۱۷، ۱۳۸۰.
۴. بتول محتشمی، "اشتغال زنان بایدها و نبایدها"، فصلنامه شورای فرهنگی اجتماعی زنان.
۵. گلرخ شلویری و محمدعلی پولادی، "موانع و راهکارهای گسترش فرهنگ مناسب اشتغال زنان"، مجموعه مقالات دومین همایش توانمندسازی زنان، ص. ۲۰۰-۱۸۷، ۱۳۸۰.
۶. لیلا حاجی‌نیلی، "فرهنگ اشتغال زنان"، مجموعه مقالات دومین همایش توانمندسازی زنان، ص. ۱۲۰-۱۱۱، ۱۳۸۰.
۷. محمدتقی شیخی، جامعه‌شناسی زنان و خانواده، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۰.
۸. سالنامه مرکز آمار ایران، ۱۳۸۱.

۷۴. ارزیابی اشتغال زنان در رشته‌های فنی و مهندسی

۹. سالنامه مرکز آمار ایران، ۱۳۷۹.

۱۰. سایت اطلاع‌رسانی زنان ایران www.iranwomen.org

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳/۷/۸۳)