

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Gender Wage Discrimination on Women's Economic Participation

Marzieh Shakeri Hossein Abad¹, Zahra Nasrollahi² 

1. PhD Student of Economics,
Faculty of Economics,
Management and Accounting,
Yazd University, Yazd, Iran.

2. Professor of Economics,
Faculty of Economics,
Management and Accounting,
Yazd University, Yazd, Iran.

Correspondence

Zahra Nasrollahi
Email: nasr@yazd.ac.ir

Received: 04/ Jul /2024

Accepted: 03/Feb /2025

How to cite:

Shakeri Hossein Abad, M. &
Nasrollahi, Z. (2025). The Effect of
Gender Wage Discrimination on
Women's Economic Participation.
Economic Growth and Development
Research, 15(58), - .

(DOI: [10.30473/EGDR.2025.71728.6868](https://doi.org/10.30473/EGDR.2025.71728.6868))

ABSTRACT

Women's participation in the labor market is important not only for facilitating the movement towards gender equality and its impact on economic growth and development, but also, women's empowerment from an economic perspective can lead to improved household welfare by reducing the dependency burden and increasing per capita income. Although various social, cultural, political, and economic factors affect women's entry into the labor market, the wages paid to women compared to men can be an important factor in women's decision to participate in the labor market. Accordingly, this study was designed to investigate the factors affecting women's economic participation relative to men, with an emphasis on the gender wage discrimination from 2006 to 2021, with five-year intervals and at the level of Iran's provinces. Gender wage discrimination in this research was calculated using the Neumark decomposition method. The results indicate that the variables of unemployment rate, proportion of poor people, share of female students, and mobile phone penetration rate has a positive and significant impact on the ratio of women's participation to men in the labor market in urban areas. While the variable of gender wage discrimination has a negative and significant impact on women's decision to enter the labor market. Therefore, adopting policies aimed at promoting women's education can be considered as a solution to promote their economic participation. In addition, policies to reduce gender wage discrimination are considered as an effective measure in increasing women's economic participation compared to men.

KEYWORDS

Gender Wage Discrimination, Iran's Provinces, Women's Economic Participation.

JEL: J21, J16, P25.



«مقاله پژوهشی»

اثر تبعیض جنسیتی دستمزد بر مشارکت اقتصادی زنان*

مرضیه شاکری حسین آباد^۱، زهرا نصراللهی^۲ 

* مستخرج از رساله دکتری

۱. دانشجوی دکتری علوم اقتصادی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
۲. استاد اقتصاد، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

نویسنده مسئول:

زهرا نصراللهی

رایانامه: nasr@yazd.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۵

استناد به این مقاله:

شاکری حسین آباد، مرضیه و نصراللهی، زهرا (۱۴۰۴). اثر تبعیض جنسیتی دستمزد بر مشارکت اقتصادی زنان. فصلنامه علمی پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، ۱۵(۵۸)، -.

(DOI:10.30473/EGDR.2025.71728.6868)

چکیده

مشارکت زنان در بازار کار نه تنها از جهت تسهیل حرکت به سمت برابری جنسیتی و تأثیر بر رشد و توسعه اقتصادی حائز اهمیت است بلکه، توانمندسازی زنان از منظر اقتصادی می‌تواند با کاهش بار تکفل و افزایش درآمد سرانه منجر به بهبود سطح رفاه خانوار شود. اگرچه عوامل مختلف اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بر ورود زنان به بازار کار تأثیرگذار است، اما دستمزد پرداختی به زنان در مقایسه با مردان می‌تواند عامل مهمی در تصمیم زنان برای مشارکت در بازار کار باشد. بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان نسبت به مردان با تأکید بر تبعیض جنسیتی دستمزد در سال‌های ۱۴۰۰-۱۳۸۵ با فواصل پنج‌ساله و به تفکیک استان‌های ایران طراحی شده و تبعیض جنسیتی دستمزد در این پژوهش با استفاده از روش تجزیه نئومارک محاسبه شده است. نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای نرخ بیکاری، نسبت افراد فقیر، سهم دانشجویان زن و ضریب نفوذ تلفن همراه به صورت مثبت و معنی‌دار بر نسبت مشارکت زنان به مردان در بازار کار مناطق شهری مؤثر بوده است. در حالی که متغیر تبعیض جنسیتی دستمزد به صورت منفی و معنی‌دار بر تصمیم زنان برای ورود به بازار کار تأثیر دارد. بنابراین، اتخاذ سیاست‌هایی با هدف ارتقاء آموزش زنان به عنوان راهکاری برای ترویج مشارکت اقتصادی آنان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. علاوه بر آن، سیاست‌های کاهش تبعیض جنسیتی دستمزد به عنوان اقدامی مؤثر در افزایش مشارکت اقتصادی زنان نسبت به مردان قلمداد می‌شود.

واژه‌های کلیدی

استان‌های ایران، تبعیض جنسیتی دستمزد، مشارکت اقتصادی زنان.

طبقه بندی JEL: J21، J16، P25.

۱- مقدمه

علی‌رغم بهبود وضعیت زنان در دستیابی به امکانات و فرصت‌های آموزشی به‌ویژه در سال‌های اخیر اما، در بازار کار این امر محقق نشده است. مطالعات متعددی از جمله مطالعه شاکری و نصراللهی (۱۴۰۲) نشان داده‌اند که سطح آموزش زنان در مقایسه با مردان در استان‌های ایران، پیشرفت چشمگیری داشته است اما، آن‌ها نتوانسته‌اند در بازار کار جایگاه مناسبی به‌دست آورند. چنان‌چه زنان به این نتیجه برسند که بازدهی مورد انتظار را از سرمایه‌گذاری در زمینه آموزش، کسب نکرده‌اند علاوه بر فشارهای روحی و روانی وارد شده به آن‌ها، که به‌طور طبیعی بخشی از آن به خانواده و جامعه منتقل می‌شود، برخی از این افراد ممکن است به‌عنوان یک راه حل، مهاجرت را انتخاب کنند. در این وضعیت با وجود این‌که جامعه، هزینه آموزش زنان را متحمل شده است اما بازدهی آن را جوامع مهاجرپذیر دریافت می‌کنند. چرا که قشر تحصیل‌کرده، مهاجرت کرده است و با نقشی که در توسعه و پیشرفت کشور مهاجرپذیر ایفا می‌کند باعث افزایش فاصله بین کشور ایران با آن کشور خواهد شد. بنابراین، لازم است برنامه‌ریزان راهکاری برای حل این مشکل ارائه کنند. چرا که مشارکت اقتصادی زنان به‌عنوان نیمی از جمعیت یک کشور، نقش اساسی در رشد و توسعه اقتصادی هر کشور ایفا می‌کند و استفاده نکردن از تمام ظرفیت نیروی کار یک کشور به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تولید می‌تواند مانعی برای دستیابی به توسعه پایدار باشد. مشارکت زنان در بازار کار می‌تواند کلید بازگشایی پتانسیل رشد در اقتصادهایی باشد که در آن نیروی کار ماهر زن فراوان وجود دارد. این امر به‌ویژه برای کشورهایی که به‌دلیل پیری سریع جمعیت با کمبود نیروی کار مواجه هستند، حائز اهمیت است (کینوشیتا و گوو^۱، ۲۰۱۵: ۱۸).

دستیابی به فرصت‌های بازار کار برای زنان علاوه بر آن‌که دارای پیامدهایی از جمله بهبود جایگاه اجتماعی و اقتصادی زنان، توانمندسازی آن‌ها، کاهش بار تکفل و کمک به رفاه خانوار است، می‌تواند سطح برابری جنسیتی در جامعه را نیز بهبود بخشد. اگرچه مشارکت اقتصادی زنان نسبت به مردان به‌عنوان یکی از شاخص‌های برابری جنسیتی، وضعیت زنان در جامعه را نشان می‌دهد، اما باید توجه داشت که با توجه به نقش و جایگاه زنان در جامعه ایرانی به‌عنوان مادران و مربیان نسل آتی، رفاه زنان تنها با دسترسی به موقعیت‌های شغلی بهبود

نمی‌یابد بلکه نوع و کیفیت شغل نیز بر رفاه آن‌ها مؤثر است. بنابراین، فرصت‌های شغلی موجود برای زنان باید با توانایی‌ها و استعدادهای آن‌ها متناسب باشد و شأن و منزلت آن‌ها در جامعه حفظ شود.

با توجه به اهمیت ورود زنان به بازار کار از جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی، توجه اندیشمندان و سیاست‌گذاران به‌ویژه در سال‌های اخیر به این حوزه جلب شده است، برای ارائه سیاست‌های کاربردی متناسب در هر منطقه باید عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار مورد بررسی قرار گیرد. در حالی که برخی از عوامل زنان را به مشارکت در بازار کار تشویق می‌کند عواملی نیز مانع ورود آن‌ها به بازار کار می‌شود. اگرچه عوامل متعدد روان‌شناختی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی بر تصمیم زنان برای ورود به بازار کار تأثیر می‌گذارد اما اندازه‌گیری عوامل روان‌شناختی و فرهنگی در یک جامعه دشوار است. از این‌رو، در این پژوهش به عوامل اجتماعی و اقتصادی توجه شده است.

دستمزد یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تصمیم افراد برای ورود به بازار کار و افزایش آن عاملی برای ترغیب نیروی کار برای مشارکت در بازار کار است. اما اگر بخشی از نیروی کار از جمله زنان در بازار کار با تبعیض در دستمزد مواجه باشند، یعنی در مقابل بازدهی برابر با مردان دستمزد کمتری دریافت کنند، می‌تواند بر ورود آن‌ها به بازار کار تأثیرگذار باشد. بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار با تأکید بر تبعیض جنسیتی دستمزد طراحی شده است. برای دستیابی به این هدف پژوهش حاضر از پنج بخش اصلی تشکیل شده است. پس از بیان مقدمه در بخش نخست، پیشینه نظری و تجربی مرتبط با این حوزه در بخش دوم ارائه می‌شود. معرفی متغیرها و روش انجام پژوهش موضوع بخش سوم است. بخش چهارم به ارائه نتایج این پژوهش اختصاص دارد و در بخش پایانی به جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از مجموعه مطالب این پژوهش پرداخته و سیاست‌های پیشنهادی ارائه می‌شود.

۲- پیشینه پژوهش

در این بخش، مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین مرتبط با موضوع مورد بررسی ارائه می‌شود.

۲-۱- پیشینه نظری پژوهش

مبانی نظری مربوط به مشارکت زنان در بازار کار به تشریح محرک‌ها و موانع مؤثر بر انتخاب زنان برای ورود یا عدم ورود

^۱. Kinoshita & Guo

به بازار کار اختصاص دارد. نظریه پردازان این حوزه با بررسی عوامل مختلف اجتماعی و اقتصادی کوشیده‌اند تا عواملی که بر تمایل زنان برای مشارکت یا عدم مشارکت در بازار کار نقش دارد را معرفی کنند. بر این اساس، در این بخش نظریه‌هایی که برای ارزیابی مشارکت اقتصادی زنان ارائه شده است، معرفی می‌شود.

۲-۱-۱- نظریه انتخاب کار-اوقات فراغت^۱

این نظریه که توسط مینسر^۲ در دهه ۱۹۶۰ معرفی شد به عنوان نظریه پیشگام در این حوزه شناخته می‌شود. از نظر مینسر (۱۹۶۲) عرضه کنندگان نیروی کار با رفتاری عقلایی، در فرآیند تخصیص زمان بین کار و اوقات فراغت، مطلوبیت خود را حداکثر می‌کنند. اختصاص زمان بیشتر به اوقات فراغت منجر به کار کمتر می‌شود که در نتیجه درآمد کمتری به همراه خواهد داشت. این مبادله، نشان‌دهنده هزینه فرصت انتخاب کار به جای اوقات فراغت و بالعکس است. به عبارتی، تصمیم به انتخاب کار نسبت به صرف زمان بیشتر برای اوقات فراغت، مبتنی بر درآمدی است که بازار مایل به پرداخت آن است. از این رو، با افزایش نرخ دستمزد، اوقات فراغت دارای جذابیت کمتر و کار جذاب‌تر می‌شود. پساجاروپولوس و تزاناتوس^۳ (۱۹۸۹) مدل انتخاب کار-اوقات فراغت را با بیان این که افزایش نرخ دستمزد دو اثر جایگزینی^۴ و درآمدی^۵ دارد، شرح داده‌اند. آن‌ها معتقدند که درباره افرادی که پیش از این کار نمی‌کردند، دستمزد بالاتر ممکن است آن‌ها را تحریک به ورود به بازار کار نماید. بنابراین، دستمزدهای بالاتر منجر به مشارکت بیشتر در فعالیت اقتصادی می‌شود. چرا که هزینه فرصت کار نکردن افزایش می‌یابد. علاوه بر آن، برای افرادی که در حال حاضر مشغول به کار هستند نیز دستمزد بالاتر، کار را جذاب‌تر از اوقات فراغت می‌کند چرا که بازدهی کار بیشتر است. اختصاص زمان بیشتر به کار ناشی از افزایش نرخ دستمزد را اثر جانشینی می‌نامند. در حالی که از سوی دیگر افزایش نرخ دستمزد، درآمد واقعی کارگران را افزایش می‌دهد که منجر به افزایش مصرف کالاهای عادی می‌شود و چون اوقات فراغت در این مدل کالایی عادی فرض می‌شود، افزایش نرخ دستمزد، افراد را به مصرف بیشتر اوقات فراغت تشویق

می‌کند و مقدار کار را کاهش می‌دهد. این اثر را اثر درآمدی می‌نامند. بنابراین، تأثیر دستمزدهای بالاتر بر نرخ مشارکت اقتصادی مبهم است. مینسر (۱۹۶۲) علاوه بر تخصیص زمان بین کار و اوقات فراغت، نخستین کسی بود که به این نکته اشاره کرد که درباره زنان، محققان باید بین کار در خانه و اوقات فراغت تفاوت قائل شوند (پرنج^۶، ۲۰۱۷: ۵؛ پساجاروپولوس و تزاناتوس، ۱۹۸۹: ۱۹۰).

۲-۱-۲- نظریه تولید خانگی^۷

بر مبنای نظریه انتخاب کار-اوقات فراغت مینسر (۱۹۶۲) و در نتیجه پژوهش بکر^۸ (۱۹۶۵) درباره سرمایه انسانی، نظریه تولید خانگی ارائه شد. بر اساس این نظریه، خانواده‌ها هم تولیدکننده و هم مصرف‌کننده کالا هستند. آن‌ها می‌کوشند تا منابع خود را در راستای حداکثرسازی مطلوبیت به‌طور کارآمد تخصیص دهند. تولید خانگی، تولیدی است که توسط اعضای خانوار و با بهره‌گیری از کار بدون مزد، تولید و تمام آن توسط خودشان مصرف می‌شود. برای تحلیل این نظریه مدل‌های متفاوتی ارائه می‌شود. در مدل نخست تفاوتی بین تولید خانگی و تولید بازار وجود ندارد، در این حالت انتخاب، تنها بین اوقات فراغت و کار است. در مدل دوم فرض می‌شود که زمان صرف‌شده در خانه به‌طور کامل صرف تولید خانگی (نه اوقات فراغت) می‌شود و در این حالت انتخاب بین تولید خانگی و تولید بازار است. مدل سوم انتخاب بین سه گزینه تولید خانگی، تولید بازار و اوقات فراغت را متمایز می‌کند (پرنج، ۲۰۱۷: ۵ و ۶؛ ارنبرگ و اسمیت^۹، ۲۰۱۸: ۲۶۹). از آنجایی که در این مرحله، زنان بین دو نوع تولید خانگی و تولید بازار انتخاب خواهند کرد، اگر تولید بازار با فشارها و مشغولیت‌های ذهنی مانند تبعیض همراه باشد، تولید خانگی را ترجیح خواهند داد.

۲-۱-۳- نظریه سرمایه انسانی^{۱۰}

مفهوم سرمایه انسانی از دهه ۱۹۶۰ در اقتصاد کار مورد استفاده قرار گرفت. سرمایه هر فرد شامل توانایی ذاتی است که می‌تواند قبل از مشارکت در بازار کار از طریق تحصیل یا با آموزش و تجربه در جریان اشتغال افزایش یابد (پیرس-براون^{۱۱}، ۱۹۹۸: ۱۹۳). بکر (۱۹۹۴) معتقد است که سرمایه انسانی را با سرمایه‌گذاری در تحصیل، آموزش و مراقبت‌های

^۶. Prenaj

^۷. Theory of Household Production

^۸. Becker

^۹. Ehrenberg & Smith

^{۱۰}. Human Capital Theory

^{۱۱}. Pierce-Brown

^۱. Work-Leisure Choice Theory

^۲. Mincer

^۳. Psacharopoulos & Tzannatos

^۴. Substitution Effect

^۵. Income Effect

افزایش مشارکت اقتصادی زنان می‌شود. در نتیجه، افزایش مشارکت زنان در بازار کار نشان‌دهنده بهره‌مندی زنان از نوسازی است (نسونگانو و همکاران^۵، ۲۰۲۲: ۵).

بنابراین و در مجموع بر اساس ادبیات نظری این حوزه، دستمزد عامل مؤثری بر تصمیم زنان برای مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی است و از آنجاکه پرداخت دستمزد کمتر به زنان نسبت به مردان در شرایط بهره‌وری یکسان، آن‌ها را برای مشارکت اقتصادی دلسرد می‌کند از این‌رو، شکاف جنسیتی دستمزد در کنار سایر عوامل، عاملی مؤثر برای مشارکت زنان در بازار کار است که مورد توجه پژوهش‌گران قرار گرفته و در بخش بعدی به برخی از پژوهش‌های این حوزه اشاره شده است.

۲-۲- پیشینه تجربی پژوهش

اگرچه مطالعات متعددی به بررسی عوامل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بر مشارکت زنان در بازار کار پرداخته‌اند اما با وجود این، نقش متغیر شکاف جنسیتی دستمزد در ورود زنان به بازار کار کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در ادامه، برخی از مطالعات متمرکز بر بررسی تأثیر دستمزد و همچنین شکاف جنسیتی دستمزد بر مشارکت اقتصادی زنان معرفی می‌شود.

مسعود و احمد^۶ در مقاله‌ای عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان را به صورت مجزا در مناطق شهری و روستایی هند طی دوره ۲۰۰۴-۲۰۰۵ مورد ارزیابی قرار داده‌اند. یافته‌های مطالعه آن‌ها حاکی از آن است که اگرچه متغیرهای تحصیلات و دستمزد بر مشارکت اقتصادی زنان شهری تأثیر دارد اما، بر ورود زنان روستایی به بازار کار مؤثر نیست. علاوه بر آن، نتایج این مطالعه نشان داده است که تعداد کودکان و نرخ بیکاری بر مشارکت زنان روستایی در بازار کار تأثیر منفی دارد. همچنین، ایالت‌هایی که نسبت جنسی بالایی دارند مشارکت اقتصادی بالای زنان روستایی را نیز تجربه می‌کنند. در حالی که در مناطق شهری متغیرهای اندازه خانوار، نسبت جنسی و تعداد کودکان بر مشارکت زنان شهری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. اگرچه مشابه با مناطق روستایی، نرخ بیکاری دارای تأثیر منفی و معنی‌دار بر مشارکت اقتصادی زنان شهری است اما، این تأثیر به اندازه تأثیر در مناطق روستایی قوی نیست. نویسندگان این مطالعه بر اساس یافته‌های به دست آمده معتقدند که متغیرهای شخصی مانند تحصیلات و دستمزد تعیین‌کننده‌های مهمی برای مشارکت زنان شهری هستند اما

بهداشتی می‌توان کسب کرد و شامل دانش، مهارت‌ها، سلامتی و ... است که برخلاف سرمایه فیزیکی نمی‌توان آن را از فرد جدا نمود (بکر، ۱۹۹۴: ۱۶). در واقع، سرمایه‌گذاری بیشتر در تحصیل، آموزش در جریان کار و سلامت منجر به ارتقاء مهارت و بهره‌وری افراد می‌شود و درآمد واقعی آن‌ها را افزایش می‌دهد (شولتز^۱، ۱۹۶۱: ۱). بر اساس این نظریه، زنان با تحصیلات متوسطه یا بالاتر از نظر اقتصادی فعال‌تر از زنان بدون تحصیلات رسمی هستند و انتظار بر آن است که افزایش سال‌های تحصیل، مشارکت زنان در بازار کار را افزایش دهد (نام^۲، ۱۹۹۱: ۶۵۵).

۲-۱-۴- نظریه نوسازی^۳

بر اساس این نظریه، توسعه اقتصادی از طریق تغییر در ساختار شغلی کشور (مانند افزایش مشاغل خدماتی) و افزایش فرصت‌های آموزشی، که اغلب با کاهش نرخ باروری زنان و مسئولیت‌های خانگی همراه است، به صورت مثبت با نرخ مشارکت زنان ارتباط دارد. شرایط نوسازی منجر به الگوی U شکل مشارکت زنان در فرآیند توسعه می‌شود (آبراهام و همکاران^۴، ۲۰۱۷: ۱۴۹۱). در مرحله نخست توسعه، اقتصاد در سطح معیشتی قرار دارد و به کشاورزی وابسته است و از نیروی کار زنان به صورت فراوان استفاده می‌شود. اما وقتی اقتصاد به سمت صنعتی شدن پیش می‌رود، کشاورزی به عنوان کار اصلی زنان اهمیت خود را از دست می‌دهد. گسترش صنعت اغلب کندتر از انقباض کشاورزی است. این حرکت‌های مخالف و نه لزوماً جبران‌کننده، به طور معمول منجر به کاهش اولیه اشتغال زنان می‌شود. در حالی که با گسترش بخش خدماتی و دولتی، زنان دوباره وارد بازار کار می‌شوند. در مراحل بعد ممکن است اقتصاد با کمبود نیروی کار مواجه شود که منجر به دسترسی بیشتر به مشاغل پاره‌وقت و دستمزدهای بالاتر برای زنان می‌شود (پساچاروپولوس و تزاناتوس، ۱۹۸۹: ۱۹۰). بنابراین، فرآیند نوسازی با افزایش تقاضا برای نیروی کار و پذیرش اجتماعی همگانی اشتغال و آموزش زنان همراه است. این نظریه تأکید می‌کند که آموزش بدون توجه به زمینه‌های اقتصادی-اجتماعی بر مشارکت زنان تأثیر مثبت دارد. با نوسازی، نابرابری‌های جنسیتی و باورهای سنتی که زنان را سرکوب می‌کرد کاهش می‌یابد و باعث توسعه کشور از طریق

^۱ Schultz

^۲ Nam

^۳ Modernization Theory

^۴ Abraham et al.

^۵ Nesongano et al.

^۶ Masood & Ahmad

بر مشارکت زنان روستایی تأثیری ندارند (مسعود و احمد، ۲۰۰۹: ۱).

کانبک^۱ در پژوهشی به بررسی تأثیر شکاف جنسیتی دستمزد و حق بیمه مهارت زنان^۲ بر مشارکت نیروی کار زنان در ترکیه در سال ۲۰۰۶ پرداخته است. او از اطلاعات افراد متأهل ۲۰-۶۴ ساله که به صورت تمام وقت در بازار کار فعالیت دارند و مدل تعادل عمومی استفاده می کند. یافته های این تحقیق نشان داده است که تغییر در شکاف جنسیتی دستمزد تأثیر قابل توجهی بر میزان مشارکت زنان در بازار کار دارد. به طوری که با حذف آن، مشارکت زنان در نیروی کار به میزان ۵۲/۷ درصد افزایش یافته است. علاوه بر آن، یافته های این مطالعه حاکی از آن است که چنانچه زنان با مهارت پایین به اندازه زنان با سطح مهارت بالا دستمزد دریافت کنند، که نویسنده این عامل را حق بیمه مهارت زنان می نامد، زنان بیشتری برای مشارکت در بازار کار تشویق می شوند. حذف حق بیمه مهارت زنان نسبت به حذف شکاف جنسیتی دستمزد، تأثیر بیشتری بر تصمیم زنان برای مشارکت در بازار کار دارد به گونه ای که با حذف این پدیده میزان مشارکت زنان در بازار کار، ۲۵۳/۵ درصد افزایش می یابد. کانبک بر این باور است که افزایش مشارکت زنان در هر دو وضعیت، به دلیل افزایش مشارکت زنان با مهارت پایین در بازار کار رخ داده است (کانبک، ۲۰۱۲: ۱).

کینوشیتا و گوو در پژوهشی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار را در کشورهای ژاپن و کره در مقایسه با کشورهای اروپای شمالی نروژ و فنلاند طی دوره ۲۰۱۲-۱۹۹۰ و با استفاده از مدل خودرگرسیون برداری ساختاری (SVAR)^۳ مورد بررسی قرار داده اند. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که شکاف جنسیتی دستمزد، مشارکت زنان در بازار کار را در کشورهای ژاپن و کره کاهش می دهد چرا که این شکاف اثر دلسردکننده دارد. افزون بر آن، افزایش شکاف جنسیتی دستمزد زنان را از اشتغال منظم^۴ (تمام وقت و رسمی) منصرف می کند در حالی که تمایل آن ها به اشتغال نامنظم^۵ (پاره وقت و قراردادی) را افزایش می دهد. با وجود این که تأثیر شکاف جنسیتی دستمزد در کشورهای شمال اروپا معنی دار نیست، نتایج شکاف جنسیتی

دستمزد در دو کشور فنلاند و نروژ نشان می دهد که دستمزدها در این کشورها کم و بیش برابر شده و شکاف دستمزدها به اندازه کشورهای آسیایی بر اشتغال تأثیر نمی گذارد. همچنین، نتایج نشان داده است که ژاپن، بیشترین شکاف جنسیتی دستمزد را در بین کشورهای مورد بررسی به خود اختصاص داده است. بر اساس یافته های این پژوهش، ثبت نام در آموزش عالی، اشتغال منظم را در کشورهای مورد بررسی به استثنای ژاپن افزایش می دهد (کینوشیتا و گوو، ۲۰۱۵: ۲).

چیما و همکاران^۶ در مطالعه ای عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار را در پاکستان طی سال های ۲۰۱۴-۲۰۱۳ مورد بررسی قرار داده اند. یافته های این مطالعه با استفاده از مدل لاجیت نشان داده است که دستمزد به عنوان یکی از متغیرهای مورد بررسی در این مقاله دارای تأثیر مثبت و معنی دار بر مشارکت زنان در بازار کار است. به عبارتی، چنانچه به زنان دستمزد بالاتری پیشنهاد شود، آن ها ترجیح می دهند به جای گذران اوقات فراغت در خانه، در بازار کار فعالیت کنند. علاوه بر آن، سن تأثیر مثبت و معنی داری بر مشارکت زنان در بازار کار دارد و بین سطح تحصیلات زنان و مشارکت اقتصادی آن ها رابطه U شکل برقرار است به گونه ای که از یک سطحی با افزایش تحصیلات زنان احتمال مشارکت آن ها در بازار کار افزایش می یابد. همچنین، یافته های این مطالعه حاکی از آن است که نوع شغل سرپرست خانوار بر مشارکت زنان در بازار کار تأثیر دارد و زنان در خانوارهایی که سرپرست آن ها دارای مشاغل حرفه ای، کشاورزی، جنگلداری، شیلات یا مشاغل ابتدایی مانند کارگر، دست فروش و سنگ تراش است در مقایسه با زنانی که سرپرست خانوار آن ها مدیر است بیشتر در بازار کار مشارکت می کنند. چیما و همکاران دریافتند که متغیرهای فقر و نسبت زنان در خانواده دارای تأثیر مثبت بر تصمیم زنان برای ورود به بازار کار است (چیما و همکاران، ۲۰۲۱: ۴۱۳).

تایل و پاول^۷ در پژوهشی به بررسی رفتار زنان متأهل در بازار کار مناطق شهری هند در پنج دوره پنج ساله طی سال های ۲۰۱۲-۱۹۸۷ پرداخته اند. یافته های این پژوهش نشان داده است که شکاف جنسیتی دستمزد (بخش غیرقابل توضیح شکاف دستمزد/ تبعیض)، زنان را از مشارکت در بازار کار منصرف می کند و همچنین، بر تلاش کارایی زنان شاغل تأثیر منفی دارد. علاوه بر آن، نتایج حاکی از آن است که وجود بیکاری و کمبود فرصت های شغلی مناسب در بازار کار تأثیر

1. Canbak

2. Female Skill Premium

3. Structural Vector Autoregressive (SVAR)

4. Regular Employment

5. Non-Regular Employment

6. Cheema et al.

7. Tayal & Paul

۳- معرفی متغیرها و روش انجام پژوهش

این مطالعه با هدف بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار طراحی شده است. این بررسی در سطح استان‌های ایران برای سال‌های ۱۴۰۰-۱۳۸۵ با فواصل پنج‌ساله انجام شده است و داده‌های مورد نیاز به‌صورت کتابخانه‌ای از سالنامه‌های آماری، نتایج آمارگیری نیروی کار، نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای شهری و گزارش‌های مرکز آمار ایران، استخراج شده است. اگرچه عوامل مختلف روان‌شناختی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بر تصمیم زنان برای مشارکت در بازار کار نقش دارند، متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش به شرح ذیل معرفی می‌شود:

- نسبت نرخ مشارکت اقتصادی زنان به مردان: در این مطالعه نرخ مشارکت اقتصادی زنان نسبت به مردان، به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده که حاصل تقسیم نسبت زنان فعال ۱۵ ساله و بیشتر به کل جمعیت زنان در سن کار (۱۵ ساله و بیشتر) بر نسبت مردان فعال ۱۵ ساله و بیشتر به کل جمعیت مردان در سن کار (۱۵ ساله و بیشتر) در مناطق شهری است.

- نرخ بیکاری: متغیر نرخ بیکاری برای توصیف شرایط بازار کار در مدل وارد می‌شود. تأثیر نرخ بیکاری بر مشارکت زنان در بازار کار به نقاط قوت نسبی "اثر کارگر دلسرد"^۱ و "اثر کارگر افزوده"^۲ بستگی دارد. فرضیه کارگر دلسرد حاکی از آن است که وقتی نرخ بیکاری بالا باشد، احتمال موفقیت کمتری برای کارگران در دستیابی به شغل وجود دارد و آن‌ها از جست‌وجوی شغل منصرف می‌شوند. افراد با عدم جست‌وجو برای شغل، وضعیت بیکار را از دست می‌دهند و از بازار کار خارج می‌شوند. از این‌رو، نرخ بیکاری بر اساس فرضیه کارگر دلسرد بر مشارکت زنان در بازار کار تأثیر منفی می‌گذارد. فرضیه کارگر افزوده به این معنی است که مردان شغل خود را با افزایش نرخ بیکاری از دست می‌دهند و همسران آن‌ها ممکن است برای جبران مخارج خانوار به بازار کار وارد شوند. از این‌رو، فرضیه کارگر افزوده تأثیر مثبت نرخ بیکاری را بر مشارکت زنان در بازار کار نشان می‌دهد (مسعود و احمد، ۲۰۰۹: ۸-۷). بر این اساس، نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر در مناطق شهری به‌عنوان یکی از متغیرهای مستقل مورد بررسی در این پژوهش در نظر گرفته شده است.

دلسردکننده‌ای بر رفتار زنان در بازار کار دارد و آن‌ها را از جست‌وجو برای شغل ناامید می‌کند (تایل و پاول، ۲۰۲۱: ۹۳).

در ایران نیز محققان کوشیده‌اند تا عوامل مؤثر بر ورود زنان در بازار کار را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. به‌عنوان مثال، پهلوانی و صفامنش در مطالعه‌ای به بررسی عوامل مؤثر بر نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ۲۸ استان ایران طی سال‌های ۱۳۸۷-۱۳۷۹ پرداخته‌اند. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن است که افزایش یک درصدی در نرخ‌های دستمزد میزان فعالیت زنان را حدود ۱۶/۷ درصد افزایش می‌دهد. علاوه بر آن، افزایش نرخ بیکاری زنان در جامعه موجب دلسرد شدن آن‌ها از تلاش برای یافتن شغل مناسب می‌شود و مشارکت آن‌ها را کاهش می‌دهد. همچنین، تولید ناخالص داخلی سرانه، سهم شاغلان بخش کشاورزی و صنعت با ضریب مثبت و سهم شاغلان بخش خدمات با ضریب منفی بر مشارکت اقتصادی زنان مؤثر است (پهلوانی و صفامنش، ۱۳۹۱: ۱۵۹).

حدادمقدم در مقاله‌ای به تحلیل عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان در بازار کار به تفکیک مناطق شهری و روستایی در سال‌های ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸ پرداخته است. نتایج این مطالعه با استفاده از مدل لاجیت نشان می‌دهد که مهاجر خارجی بودن در روستا منجر به افزایش مشارکت زنان نشده اما در شهر داشتن تابعیت غیر ایرانی مشارکت زنان را افزایش داده است. علاوه بر آن، احتمال مشارکت زنان روستایی در بازار کار تا سنین بالاتری افزایشی خواهد بود. همچنین، افزایش تحصیلات زنان دارای تأثیری مثبت و معنی‌دار بر مشارکت زنان در بازار کار است و این تأثیر در نمونه شهری قوی‌تر است. تعداد فرزندان زیر هفت سال نیز هم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی منجر به کاهش حضور زنان در بازار کار شده است (حدادمقدم، ۱۴۰۱: ۹۷).

بنابراین، انتظار بر آن است که زنان با افزایش دستمزد و به‌طور خاص کاهش شکاف جنسیتی دستمزد، به‌دلیل دستمزد اضافی به مشارکت بیشتر در بازار کار تشویق شوند. اما، بنابر بررسی محققان در ایران علی‌رغم وجود مطالعاتی که عوامل مختلف مؤثر بر مشارکت زنان در بازار کار از جمله دستمزد را مورد بررسی قرار داده‌اند مطالعه‌ای که تأثیر شکاف جنسیتی دستمزد بر ورود زنان به بازار کار را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد انجام نشده است. پژوهش حاضر با تمرکز بر این موضوع می‌تواند از نخستین مطالعات این حوزه در داخل کشور قلمداد شود.

^۱. Discourage Worker Effect

^۲. Added Worker Effect

• تبعیض جنسیتی دستمزد: دستمزد یکی از عوامل جذب زنان به بازار کار است. به عبارتی، اگر به زنان دستمزد بالاتری پیشنهاد شود، آن‌ها ترجیح می‌دهند به جای گذران اوقات فراغت، در بازار کار مشارکت کنند (چیما و همکاران، ۲۰۲۱: ۴۲۲). بر این اساس، تبعیض جنسیتی دستمزد را می‌توان یکی از موانع اصلی مشارکت اقتصادی زنان دانست (کینوشیتا و گوو، ۲۰۱۵: ۱۰). چرا که وجود این پدیده در بازار کار به این معنی است که به افراد علی‌رغم ویژگی‌های سرمایه انسانی و دارایی‌های مولد یکسان، بر اساس جنسیت، دستمزد متفاوتی پرداخت می‌شود (احمد و مک‌گیلوری^۱، ۲۰۱۵: ۵۰۶). در ادبیات موضوع از روش تجزیه اواکساکا و بلایندر^۲ برای تعیین تبعیض جنسیتی دستمزد استفاده می‌شود. در این روش، شکاف دستمزد بین مردان و زنان به دو بخش قابل توضیح با ویژگی‌های فردی (مانند سال‌های تحصیل و سال‌های تجربه) و بخش غیر قابل توضیح با این ویژگی‌ها، که می‌تواند ناشی از رفتار تبعیض‌آمیز علیه زنان در بازار کار باشد، تقسیم می‌شود. معادله دستمزد مینسر به صورت زیر برآورد می‌شود:

$$\ln W_i = \beta_i X_i + u_i \quad i = M, W \quad (1)$$

در این معادله W_i دستمزد ساعتی کارگر نام (M=مردان و W=زنان)، X_i بردار مشخصات فردی (مانند تجربه و تحصیلات)، β_i بردار ضرایب و u_i جمله اخلال است (اواکساکا^۳، ۱۹۷۳: ۶۹۵).

در این پژوهش، مشخصات فردی و شغلی افراد در معادله دستمزد به شرح زیر محاسبه شده است:

الف) سال‌های تحصیل: سطح تحصیلات افراد در نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای شهری بر اساس طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی آموزش ISCED^۴ ارائه شده است. در این پژوهش، بر اساس این طبقه‌بندی و سال‌های تحصیل مورد نیاز در هر مقطع، تعداد سال‌های تحصیل افراد محاسبه می‌شود.

ب) سال‌های تجربه: با توجه به این که بر اساس اطلاعات نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای شهری سال‌های واقعی تجربه کاری افراد در دسترس نیست در این

پژوهش همسو با پژوهش کشاورز حداد و علویان قوانینی (۱۳۹۱) متغیر تجربه بالقوه^۵ بر اساس رابطه‌های (۲) و (۳) به ترتیب برای زنان و مردان محاسبه می‌شود:

$$PExp_i = Age_i - YEd_u_i - 6 \quad (2)$$

$$PExp_i = Age_i - YEd_u_i - 6 - 2 \quad (3)$$

در روابط (۲) و (۳) $PExp_i$ سال‌های تجربه بالقوه فرد نام، Age_i سن فرد نام و YEd_u_i سال‌های تحصیل فرد نام را نشان می‌دهد که عدد شش به عنوان سن ورود به دوره ابتدایی از آن کسر می‌شود. علاوه بر آن، به ازای دو سال دوره خدمت سربازی برای مردان، این عبارت منهای عدد دو نیز شده است.

ج) بخش فعالیت: بر اساس اطلاعات طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای شهری، مشاغل مزد و حقوق‌بگیر به سه بخش عمومی، تعاونی و خصوصی تفکیک می‌شود. در این پژوهش، متغیر مجازی فعالیت در بخش عمومی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر دستمزد افراد در نظر گرفته می‌شود.

تصمیم‌گیری درباره اشتغال و دستمزد در بخش عمومی در محیط سیاسی صورت می‌گیرد در حالی که تصمیم‌گیری در بخش خصوصی در محیط بازار اتفاق می‌افتد. سیاست‌های ضد تبعیض در بخش عمومی مؤثرتر از بخش خصوصی اجرا می‌شود (گریگوری و بورلند^۶، ۱۹۹۹: ۳۵۷۵ و ۳۶۱۱).

د) دستمزد ساعتی: مبلغی که یک فرد به طور میانگین به ازای یک ساعت فعالیت در مشاغل مزد و حقوق‌بگیر به دست می‌آورد به عنوان دستمزد ساعتی در این مطالعه در نظر گرفته می‌شود که از نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای شهری قابل استخراج است. پس از محاسبه دستمزد ساعتی برای مردان و زنان به تفکیک استان‌ها، تفاوت میانگین دستمزد مردان و زنان را می‌توان با رابطه (۴) محاسبه کرد:

$$\ln W_m - \ln W_w = \beta_m (\bar{X}_m - \bar{X}_w) + (\beta_m - \beta_w) \bar{X}_w \quad (4)$$

بر اساس تجزیه اواکساکا و بلایندر، در رابطه (۴) تفاوت میانگین دستمزد به دو قسمت تقسیم می‌شود (کورال و مرکان^۷، ۲۰۲۱: ۹۶). عبارت نخست که منعکس‌کننده تفاوت

^۵. Potential Experience

^۶. Gregory & Borland

^۷. Koral & Mercan

^۱. Ahmed & McGillivray

^۲. Blinder-Oaxaca Decomposition

^۳. Oaxaca

^۴. International Standard Classification of Education (ISCED)

سرشمار از حاصل نسبت تعداد افراد (خانوار) فقیر به کل افراد (خانوار) در جامعه به دست می‌آید (ارشدی و کریمی، ۱۳۹۲: ۳۲) در این پژوهش، شاخص نسبت سرشمار به عنوان متغیر نشان‌دهنده سطح فقر در جامعه استفاده می‌شود. برای محاسبه این شاخص، ابتدا خط فقر نسبی بر اساس معیار ۵۰ درصد میانگین هزینه‌های سرانه به دست آمده و سپس نسبت افراد فقیر به کل افراد در مناطق شهری هر استان با عنوان شاخص نسبت سرشمار محاسبه شده است.

• آموزش: کسب آموزش به عنوان یکی از منابع مهم سرمایه انسانی در ارتقاء بهره‌وری محسوب می‌شود. با افزایش بهره‌وری زنان، درآمد آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. اقتصاددانان نئوکلاسیک مانند بکر (۱۹۶۵) و مینسر (۱۹۸۰) آموزش را عامل کلیدی مؤثر بر عرضه نیروی کار زنان می‌دانند. رابطه مثبت بین تحصیل و مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی را به دو دلیل می‌توان توجیه نمود. نخست آن‌که اگر آموزش به عنوان سرمایه‌گذاری آینده در نظر گرفته شود، بنابراین، زنان باید برای جبران هزینه‌های آموزش در بازار کار مشارکت کنند. دوم آن‌که اگر آموزش به عنوان یک فعالیت مصرفی در نظر گرفته شود، زنان متقاعد خواهند شد که خدمات خود را در قالب فعالیت‌های بازار ارائه دهند چرا که بازده تحصیلی بالاتری دارد و هزینه فرصت کار نکردن بیشتر است (مجاهد^۸، ۲۰۱۴: ۲۱۲). بر این اساس، آموزش عالی، ارتباط مثبتی با مشارکت نیروی کار دارد (کینوشینا و گوو، ۲۰۱۵: ۱۰). چرا که ارتقاء سطح آموزش با بهبود سطح مهارت‌های فردی، انتخاب‌های شغلی را گسترش می‌دهد و فرصت‌هایی را برای تضمین موقعیت‌های شغلی با حقوق بیشتر فراهم می‌کند (نور رحمان و آیسیه^۹، ۲۰۲۴: ۲۶۲). شواهد موجود حاکی از بهبود سطح تحصیلات زنان به ویژه در سال‌های اخیر در استان‌های کشور است. از آنجاکه افزایش سطح تحصیلات زنان و به طور خاص، تحصیل در مقاطع دانشگاهی منجر به ارتقاء سرمایه انسانی آن‌ها می‌شود و امکان دستیابی به مشاغل با سطح مهارت بالا که دستمزد بالاتری نیز دارد را فراهم می‌کند انتظار بر آن است که بر تصمیم زنان برای ورود به بازار کار مؤثر باشد. از این رو، در این پژوهش تأثیر سهم دانشجویان زن در جمعیت زنان ۲۰-۳۴ ساله بر مشارکت زنان در بازار کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

در بهره‌وری زنان و مردان است، با تفاوت در سرمایه انسانی و سایر متغیرهای مرتبط با شغل بین دو گروه زنان و مردان قابل توضیح است. این عبارت که اثر دارایی^۱ را نشان می‌دهد بیانگر آن است که اگر ویژگی‌های فردی و شغلی مردان و زنان به طور مساوی پاداش داده شود تا چه حد میانگین دستمزد مردان از میانگین دستمزد فرضی زنان (در صورت حذف تبعیض) بیشتر می‌شود. عبارت دوم، که اثر پاداش^۲ نامیده می‌شود تفاوت در ارزش‌هایی که به ویژگی‌های زنان و مردان اختصاص می‌یابد را منعکس می‌کند. در واقع، این بخش تفاوت بین دستمزد فرضی زنان و دستمزد مشاهده شده آن‌ها را نشان می‌دهد. اگر میانگین ویژگی‌های مردان و زنان مساوی باشد، شکاف مشاهده شده دستمزد تنها منعکس کننده اثر پاداش است و بخش دوم تفاوت در دستمزدها به تبعیض نسبت داده می‌شود (میسیکووا^۳، ۲۰۱۲: ۳۳۴؛ بیلو و همکاران^۴، ۲۰۰۳: ۶). در رابطه (۴) از ساختار دستمزد مردان (β_m) به عنوان معیار دستمزد بدون تبعیض استفاده شده است و زنان در بازار کار مورد تبعیض قرار می‌گیرند. این در حالی است که اگر در تجزیه، از ساختار دستمزد زنان (β_w) به عنوان معیار بدون تبعیض استفاده شود و مردان به صورت متفاوت جبران شوند، نتایج تجزیه می‌تواند متفاوت باشد. حساسیت رویکرد تجزیه اوآکساکا و بلاینر برای استفاده از ساختار دستمزد مردان یا زنان به عنوان معیار بدون تبعیض، مشکل عدد شاخص^۵ نامیده می‌شود. برای حل این مشکل نئومارک^۶ (۱۹۸۸) رویکردی پیشنهاد می‌دهد که ضرایب معادله دستمزد تلفیقی (مردان و زنان)، ساختار دستمزد غیرتبعیض آمیز را نشان می‌دهد. از این رو، ضریب β^* را جایگزین ضریب مردان β_m در تجزیه اوآکساکا و بلاینر می‌کند (آبگاز و ننه^۷، ۲۰۲۲: ۹۲۸). در این پژوهش، از رویکرد نئومارک برای تعیین تبعیض جنسیتی دستمزد استفاده شده است.

• فقر: متغیر فقر به عنوان یک عامل فشار، می‌تواند عاملی برای ترغیب و اجبار زنان در خانوارهای فقیر برای مشارکت در بازار کار باشد (چیما و همکاران، ۲۰۲۱: ۴۱۴). شاخص نسبت

^۱ Endowment Effect

^۲ Remuneration Effect

^۳ Mysíková

^۴ Beblo et al.

^۵ The Index Number Problem

^۶ Neumark

^۷ Abegaz & Nene

^۸ Mujahid

^۹ Nur Rahmawan & Aisyah

که می‌تواند منجر به کاهش بهزیستی زنان شود (فرناندز و پوری، ۲۰۲۴: ۳-۴). از این‌رو، تأثیر استفاده از تلفن همراه بر مشارکت اقتصادی زنان مبهم است و بررسی این که کدام اثر غالب است نیازمند ارزیابی تجربی است. در این پژوهش، نسبت تعداد مشترکین دائمی و اعتباری تلفن همراه به ازای هر ۱۰۰ نفر جمعیت به‌عنوان ضریب نفوذ تلفن همراه در نظر گرفته شده است.

با اقتباس متغیرهای مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان از مطالعات پیشین این حوزه از جمله مسعود و احمد (۲۰۰۹) (متغیر نرخ بیکاری)، تایل و پاول (۲۰۲۱) (متغیر تبعیض جنسیتی دستمزد)، کینوشیتا و گوو (۲۰۱۵) (متغیر سهم جمعیت زنان دانشجو)، چیمبا و همکاران (۲۰۲۱) (متغیر فقر) و فرناندز و پوری (۲۰۲۴) (متغیر ضریب نفوذ تلفن همراه) مدل (۵) برای بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان به‌کار برده می‌شود:

$$EcoPR_{it} = \alpha + \beta_1 Unem_{it} + \beta_2 GWD_{it} + \beta_3 H_{it} \quad (5) \\ + \beta_4 FEdu_{it} + \beta_5 MPP_{it} + u_{it}$$

همچنین، معرفی متغیرهای این مدل در استان ۱ و در زمان t در جدول (۱) ارائه شده است.

با توجه به بعد زمان و مکان، داده‌های مورد بررسی از نوع ترکیبی است که در حالت کلی، روش‌های متداول برآورد داده‌های ترکیبی شامل رگرسیون تجمیعی (تلفیقی)^۷، اثرات ثابت^۸، و اثرات تصادفی^۹ است (سوری، ۱۴۰۰، ۱۱۱۳-۱۱۱۴). برای انتخاب مدل مناسب از میان مدل‌های سه‌گانه متداول لازم است آزمون‌های تشخیصی از جمله آزمون چاو^{۱۰} (اف-لیمر^{۱۱}) و هاسمن^{۱۲} انجام شود که آزمون چاو در تشخیص تجمیعی و تابلویی بودن مدل و آزمون هاسمن در تشخیص اثرات ثابت و اثرات تصادفی کاربرد دارد (منجذب و نصرتی، ۱۳۹۷: ۱۹۸). علاوه بر آن، آزمون نسبت درست‌نمایی^{۱۳} برای بررسی واریانس ناهمسانی در جملات اخلاص مورد استفاده قرار گرفته است (منجذب و نصرتی، ۱۳۹۷: ۲۰۷).

• ضریب نفوذ تلفن همراه: فرناندز و پوری^۱ (۲۰۲۴) بر این باورند که استفاده از تلفن‌های همراه دارای تأثیر مثبت و منفی بر مشارکت اقتصادی زنان است. از یک‌سو، در حالی که استفاده از تلفن همراه منجر به مشارکت بیشتر زنان در بازار کار می‌شود (اثر اشتغال^۲)؛ از سوی دیگر می‌تواند مشارکت اقتصادی زنان را کاهش دهد (اثر اوقات فراغت^۳). اثرات اشتغال‌زایی تلفن همراه شامل موارد زیر است:

آگاهی اطلاعاتی^۴: جست‌وجوی شغل مستلزم هزینه‌های بالای مبادله است. تلفن‌های همراه با تسهیل آگاهی اطلاعاتی در مورد فرصت‌های شغلی، هزینه مبادله را در جست‌وجوی شغل کاهش می‌دهند. بنابراین، تلفن‌های همراه فرآیندهای جست‌وجوی شغل و شانس مشارکت زنان در بازار کار را بهبود می‌بخشند.

افزایش تحرک^۵: دسترسی به تلفن همراه شانس تحرک را برای زنان افزایش می‌دهد. تلفن‌های همراه زنان را قادر می‌سازد تا در سفر، بهتر با خانواده خود ارتباط برقرار کنند و همچنین احساس امنیت را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد. بنابراین، دسترسی به تلفن همراه و استفاده از آن تأثیر مثبتی بر تصمیم زنان برای مشارکت در بازار کار دارد.

گزینه‌های انعطاف‌پذیری شغل^۶: دسترسی و استفاده از تلفن‌های همراه فرصت‌های شغلی بیشتری را برای زنان فراهم می‌کند. زنان با استفاده از تلفن‌های همراه خود می‌توانند از خانه در بازار کار مشارکت کنند. مشارکت زنان در کارآفرینی با وجود تلفن‌های همراه افزایش یافته است.

در حالی که گسترش استفاده از تلفن‌های همراه می‌تواند مشارکت اقتصادی زنان را از طریق فرصت‌های شغلی بهتر از جمله دسترسی به اطلاعات، بهبود تحرک، افزایش ارتباطات و فرصت‌های شغلی انعطاف‌پذیر بهبود بخشد، اما می‌تواند با افزایش زمان برای فعالیت‌های مرتبط با اوقات فراغت به‌عنوان عامل بازدارنده اشتغال نیز عمل کند. استفاده بیشتر زیرساخت‌های دیجیتال ممکن است منجر به مصرف بیشتر اوقات فراغت و کاهش انگیزه زنان برای مشارکت در بازار کار شود. اثرات اوقات فراغت شامل استفاده زیاد از رسانه‌های اجتماعی، بازی‌های آنلاین و سایر فعالیت‌های اعتیادآور است

7. Pooled Regression

8. Fixed Effect

9. Random Effect

10. Chow Test

11. F-Limer Test

12. Hausman Test

13. Likelihood Ratio Test

1. Fernández & Puri

2. Employment Effect

3. Leisure Effect

4. Informational Awareness

5. Increased Mobility

6. Work Flexibility Options

جدول ۱. معرفی متغیرهای مورد بررسی

نوع متغیر	نماد متغیر	عنوان متغیر	منبع
وابسته	EcoPR	نسبت نرخ مشارکت اقتصادی زنان به مردان	مرکز آمار ایران، گزارش‌های نتایج آمارگیری نیروی کار و محاسبات محقق
	Unem	نرخ بیکاری	
	GWD	تبعیض جنسیتی دستمزد	
مستقل	H	سهم افراد زیر خط فقر نسبی	مرکز آمار ایران، نتایج طرح آمارگیری از هزینه و درآمد خانوارهای شهری و محاسبات محقق
	FEdu	سهم دانشجویان زن	
	MPP	ضریب نفوذ تلفن همراه	

مأخذ: مرکز آمار ایران و یافته‌های پژوهش

۴- یافته‌های پژوهش و تحلیل آن‌ها

برای بررسی عوامل مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان در استان‌های ایران و در مقاطع ۱۳۸۵، ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰ اطلاعات متغیرهای نسبت مشارکت اقتصادی زنان به مردان، نرخ بیکاری، تبعیض جنسیتی دستمزد، سهم افراد زیر خط فقر نسبی، سهم دانشجویان زن و ضریب نفوذ تلفن همراه از گزارش‌های منتشرشده توسط مرکز آمار ایران جمع‌آوری و متغیرهای مذکور محاسبه شده است. در جداول (۲) و (۳) مقادیر این متغیرها برای مقطع ابتدایی و انتهایی دوره مورد بررسی ارائه شده است. نتایج حاکی از آن است که در سال ۱۳۸۵ زنان در استان خراسان جنوبی بیشترین مشارکت اقتصادی را نسبت به مردان تجربه کرده‌اند. در حالی که استان هرمزگان کمترین نسبت مشارکت اقتصادی زنان به مردان را در این سال به خود اختصاص داده است. اما در سال ۱۴۰۰ زنان در استان یزد نسبت به سایر استان‌ها موقعیت برابری را نسبت به مردان از جنبه مشارکت اقتصادی دارا هستند و استان مرکزی پایین‌ترین جایگاه را از این حیث به خود اختصاص داده است. در سال ۱۳۸۵، استان کهگیلویه و بویر احمد بیشترین نرخ بیکاری را به خود اختصاص داده و کمترین نرخ بیکاری متعلق به استان هرمزگان است در حالی که این استان در سال ۱۴۰۰ بیشترین نرخ بیکاری را در بین استان‌ها دارد. در سال ۱۳۸۵ بیشترین تبعیض جنسیتی دستمزد مربوط به استان سیستان و بلوچستان و در سال ۱۴۰۰ متعلق به استان کردستان است. بیشترین نسبت افراد فقیر در هر دو مقطع در استان سیستان و بلوچستان به‌دست آمده و

استان‌های زنجان و ایلام به‌ترتیب در سال ۱۳۸۵ و ۱۴۰۰ کمترین نسبت افراد فقیر را در بین استان‌ها داشته‌اند. سهم بیشتری از جمعیت زنان ۲۰-۳۴ ساله در استان سمنان نسبت به سایر استان‌ها در هر دو مقطع وارد آموزش عالی شده‌اند. در حالی که استان‌های کردستان و آذربایجان غربی کمترین سهم را از این حیث به‌ترتیب در مقاطع ۱۳۸۵ و ۱۴۰۰ به خود اختصاص داده‌اند. استان‌های تهران و البرز به‌ترتیب در مقاطع ۱۳۸۵ و ۱۴۰۰ بیشترین ضریب نفوذ تلفن همراه را در بین استان‌های کشور داشته‌اند.

میانگین متغیرهای نسبت نرخ مشارکت اقتصادی زنان به مردان و تبعیض جنسیتی دستمزد در دوره مورد بررسی در نمودارهای (۱) و (۲) به تصویر کشیده شده است.

همان‌گونه که در نمودارها مشاهده می‌شود استان خراسان جنوبی بیشترین نسبت مشارکت اقتصادی را به‌طور متوسط در دوره مورد بررسی به خود اختصاص داده و کمترین نسبت متعلق به استان مرکزی است. در حالی که استان کردستان بیشترین و استان ایلام کمترین میانگین تبعیض جنسیتی دستمزد را در دوره مورد بررسی به خود اختصاص داده‌اند.

پس از محاسبه متغیرهای مورد بررسی در مقاطع ۱۳۸۵، ۱۳۹۰، ۱۳۹۵ و ۱۴۰۰ به تفکیک استان‌های ایران، برای بررسی تأثیر متغیرهای مذکور بر میزان مشارکت زنان در بازار کار مناطق شهری استان‌های ایران از مدل (۵) و رویکرد رگرسیونی داده‌های ترکیبی استفاده شده است. در این راستا، نخست برای تشخیص برازش مدل به روش داده‌های تلفیقی

یا داده‌های تابلویی آزمون چاو (اف-لیمر) به کار برده می‌شود. نتایج این آزمون حاکی از آن است که برآورد مدل باید به روش داده‌های تابلویی انجام گیرد. علاوه بر آن، نتایج آزمون هاسمن نشان می‌دهد که لازم است مدل با روش اثرات ثابت برآورد شود. همچنین، نتایج آزمون نسبت درست‌نمایی وجود واریانس ناهمسانی در بین اجزاء اخلاص را تأیید می‌کند. نتایج این آزمون‌ها در جدول (۴) ارائه شده است.

با توجه به نتایج آزمون‌ها در جدول (۴)، نتایج تخمین نهایی مدل در جدول (۵) ارائه شده است.

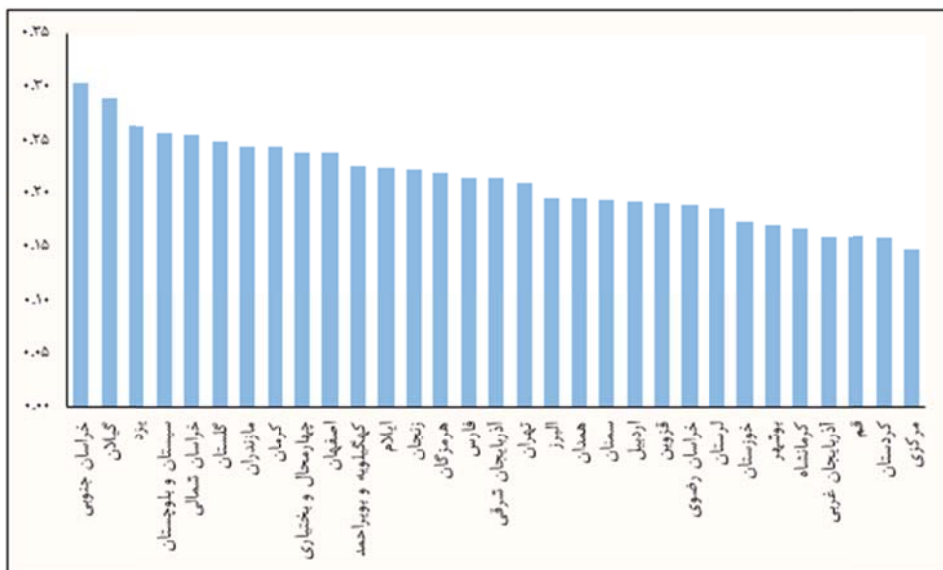
همان‌گونه که از نتایج جدول (۵) مشاهده می‌شود نرخ بیکاری تأثیر مثبت و معنی‌دار بر مشارکت زنان نسبت به مردان در بازار کار دارد. نرخ بیکاری از دو مسیر می‌تواند بر فعالیت زنان در بازار کار تأثیر داشته باشد. افزایش نرخ بیکاری می‌تواند زنان را به دلیل احتمال موفقیت اندک در دستیابی به شغل از فعالیت اقتصادی دلسرد کند. علاوه بر آن، از آنجاکه با افزایش نرخ بیکاری، مردان موقعیت شغلی خود را از دست می‌دهند، همسران آن‌ها ممکن است برای تأمین مخارج خانواده در بازار کار مشارکت کنند. یافته‌های این مطالعه دیدگاه دوم را در بازار کار استان‌های ایران تأیید می‌کند. علاوه بر آن، نتایج حاکی از آن است که تبعیض جنسیتی دستمزد دارای تأثیر منفی و معنی‌دار بر تصمیم زنان برای ورود به بازار کار است. به عبارتی، پرداخت دستمزد کمتر به زنان در شرایطی که ویژگی‌های سرمایه انسانی مشابه با مردان دارند منجر به کاهش انگیزه آن‌ها برای مشارکت در بازار کار می‌شود. همچنین، نسبت افراد فقیر بر مشارکت اقتصادی زنان تأثیر مثبت و معنی‌دار داشته است که نشان می‌دهد که افزایش سهم افراد فقیر در جامعه، زنان را برای جبران هزینه‌های خانوار و کاهش فقر و نابرابری اقتصادی به مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی تشویق می‌کند. سهم زنان دانشجو در جمعیت زنان گروه سنی ۲۰-۳۴ ساله دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار بر مشارکت اقتصادی زنان است. در واقع، افزایش تحصیلات زنان در مقاطع دانشگاهی منجر به بهبود سطح سرمایه انسانی و در نتیجه، بهره‌وری زنان شده و آن‌ها را به مشارکت در بازار کار ترغیب می‌نماید. ضریب نفوذ تلفن همراه به‌واسطه تسهیل در نقل و انتقال پول و ایجاد شرایط مناسب برای فعالیت اقتصادی زنان، بر مشارکت آن‌ها در بازار کار تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

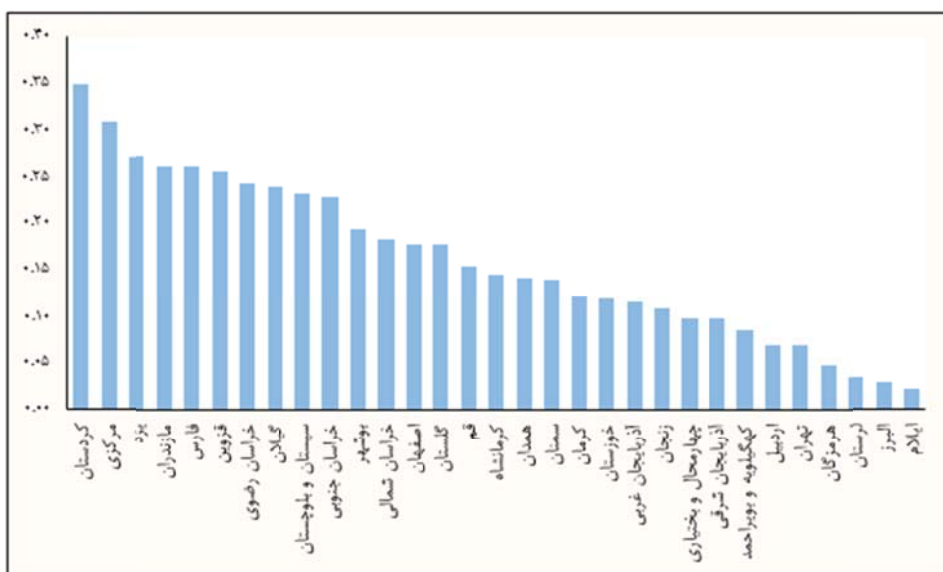
یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نرخ بیکاری دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار بر نسبت مشارکت زنان به مردان در بازار

کار است. این یافته بر خلاف نتایج مطالعه مسعود و احمد (۲۰۰۹) به دست آمده و دیدگاه کارگر افزوده را درباره تأثیر نرخ بیکاری بر مشارکت زنان در بازار کار استان‌های ایران تأیید می‌کند. علاوه بر آن، تبعیض جنسیتی دستمزد به دلیل ایجاد دلسردی بین زنان، دارای تأثیر منفی و معنی‌دار بر مشارکت زنان نسبت به مردان در بازار کار است که این یافته همسو با نتایج پژوهش تایل و پاول (۲۰۲۱) است. همچنین، نتایج این مطالعه حاکی از آن است که افزایش سهم افراد فقیر در جامعه زنان را برای فعالیت بیشتر در بازار کار تشویق می‌کند. به عبارتی، در شرایطی که مخارج سرانه خانوار زیر خط فقر است مشارکت زنان در بازار کار می‌تواند به عنوان اهرمی برای تغییر وضعیت اقتصادی عمل کند و منجر به بهبود سطح رفاه خانوار شود. در حالی که در خانوارهای با مخارج سرانه بالای خط فقر ممکن است وضعیت اقتصادی، احتمال حضور زنان در بازار کار را افزایش ندهد. در واقع، فقر خانوار یکی از مهم‌ترین عواملی است که زنان را ترغیب به مشارکت در بازار کار می‌کند تا بتوانند نیازهای اساسی خانواده خود را تأمین کنند و علامت مثبت متغیر فقر نشان می‌دهد که زنان در خانوارهای فقیر تمایل بیشتری برای مشارکت در بازار کار دارند. این یافته همسو با نتایج مطالعه چیمبا و همکاران (۲۰۲۱) است که دریافتند متغیر فقر دارای تأثیر مثبت بر تصمیم زنان برای ورود به بازار کار است. افزایش سهم دانشجویان زن در جمعیت گروه سنی ۲۰-۳۴ ساله استان‌های کشور با بهبود سطح سرمایه انسانی و بهره‌وری زنان، آن‌ها را به مشارکت در بازار کار ترغیب می‌کند. این نتیجه همسو با یافته‌های پژوهش کینوشیتا و گوو (۲۰۱۵) است. چرا که ارتقاء سطح آموزش زنان مطابق با دیدگاه نور رحمان و آیسیه (۲۰۲۴) با بهبود سطح مهارت آن‌ها، فرصت‌های شغلی بهتری را برای زنان فراهم می‌کند و بر تصمیم آن‌ها برای ورود به بازار کار تأثیر مثبت دارد. بررسی تأثیر ضریب نفوذ تلفن همراه بر نسبت مشارکت اقتصادی زنان به مردان حاکی از آن است که این عامل به‌واسطه تسهیل در نقل و انتقال پول و ایجاد زمینه مناسب برای خوداشتغالی زنان، مشارکت اقتصادی آن‌ها را افزایش داده است. این یافته دیدگاه اشتغال‌زایی تلفن همراه را مطابق با فرناندز و پوری (۲۰۲۴) تأیید می‌کند. از منظر سیاست‌گذاری یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که سیاست‌هایی که بر کاهش تبعیض جنسیتی دستمزد متمرکز است، زنان را به مشارکت بیشتر در بازار کار ترغیب می‌کند. البته توجه به این نکته حائز اهمیت است که

بهبود رفاه زنان را صرفاً با افزایش دسترسی به فرصت‌ها به‌ویژه فرصت‌های بازار کار نمی‌توان ارزیابی کرد بلکه کیفیت مشاغل نیز اهمیت دارد. به عبارتی، موقعیت‌های شغلی در دسترس برای زنان باید شأن و منزلت آن‌ها را نیز حفظ کند. اگرچه در گذشته زنان در انتخاب بین خانواده و کار، خانواده و انجام امور خانه را ترجیح می‌دادند اما امروزه، با توجه به ارتقاء تحصیلات، در کنار



مأخذ: یافته‌های پژوهش



مأخذ: یافته‌های پژوهش

جدول ۲. مقادیر متغیرهای مورد بررسی در سال ۱۳۸۵

استان	EcoPR	Unem	GWD	H	FEdu	MPP
آذربایجان شرقی	-۰/۲۷	۸/۱۰	-۰/۰۴	-۰/۳۶	-۰/۱۰	۱۸/۸۰
آذربایجان غربی	-۰/۱۷	۱۳/۷۰	-۰/۲۵	-۰/۲۹	-۰/۰۵	۱۵/۷۶
اردبیل	-۰/۲۱	۱۶/۴۰	-۰/۱۰	-۰/۳۲	-۰/۰۸	۱۵/۲۴
اصفهان	-۰/۲۶	۱۲/۲۰	-۰/۰۸	-۰/۳۱	-۰/۱۰	۳۷/۶۸
البرز	-	-	-	-	-	-
ایلام	-۰/۲۲	۱۹/۰۰	-۰/۰۵	-۰/۳۲	-۰/۰۸	۱۷/۳۶
بوشهر	-۰/۱۸	۱۱/۶۰	-۰/۰۴	-۰/۲۵	-۰/۰۶	۲۳/۴۷
تهران	-۰/۲۱	۱۳/۳۰	-۰/۰۴	-۰/۳۵	-۰/۱۲	۳۶/۵۲
چهارمحال و بختیاری	-۰/۲۱	۱۳/۴۰	-۰/۰۹	-۰/۲۵	-۰/۰۷	۱۷/۰۵
خراسان جنوبی	-۰/۳۶	۱۵/۹۰	-۰/۱۲	-۰/۲۸	-۰/۰۹	۷/۷۶
خراسان رضوی	-۰/۲۲	۱۰/۸۰	-۰/۲۴	-۰/۳۷	-۰/۰۷	۱۷/۹۷
خراسان شمالی	-۰/۲۴	۱۰/۶۰	-۰/۰۴	-۰/۳۵	-۰/۰۵	۸/۰۹
خوزستان	-۰/۱۶	۱۴/۹۰	-۰/۰۲	-۰/۳۰	-۰/۰۹	۱۹/۸۸
زنجان	-۰/۲۸	۱۸/۷۰	-۰/۰۴	-۰/۲۴	-۰/۱۱	۱۴/۶۱
سمنان	-۰/۱۶	۱۱/۸۰	-۰/۰۵	-۰/۲۷	-۰/۲۸	۲۲/۷۹
سیستان و بلوچستان	-۰/۳۰	۱۱/۷۰	-۰/۴۰	-۰/۴۰	-۰/۰۹	۸/۷۲
فارس	-۰/۲۱	۱۵/۵۰	-۰/۲۸	-۰/۲۴	-۰/۰۸	۲۳/۸۶
قزوین	-۰/۱۸	۱۲/۷۰	-۰/۳۷	-۰/۲۷	-۰/۱۵	۱۷/۶۸
قم	-۰/۱۴	۱۱/۴۰	-۰/۱۵	-۰/۳۱	-۰/۰۶	۲۱/۱۰
کردستان	-۰/۱۶	۱۴/۱۰	-۰/۱۵	-۰/۲۵	-۰/۰۴	۱۳/۰۰
کرمان	-۰/۳۰	۱۶/۸۰	-۰/۱۸	-۰/۳۱	-۰/۰۸	۱۸/۲۵
کرمانشاه	-۰/۱۸	۲۰/۳۰	-۰/۰۵	-۰/۳۲	-۰/۰۶	۱۶/۲۲
کهگیلویه و بویراحمد	-۰/۲۴	۲۲/۶۰	-۰/۱۰	-۰/۳۷	-۰/۰۹	۱۲/۸۳
گلستان	-۰/۲۷	۱۰/۱۰	-۰/۱۷	-۰/۳۱	-۰/۰۶	۱۲/۳۳
گیلان	-۰/۳۲	۱۵/۲۰	-۰/۳۵	-۰/۳۲	-۰/۰۹	۲۰/۵۲
لرستان	-۰/۱۷	۲۱/۶۰	-۰/۱۰	-۰/۲۵	-۰/۱۰	۱۳/۰۴
مازندران	-۰/۲۵	۱۱/۰۰	-۰/۲۵	-۰/۳۴	-۰/۱۳	۲۰/۶۵
مرکزی	-۰/۱۸	۱۵/۲۰	-۰/۰۳	-۰/۲۶	-۰/۱۵	۱۸/۰۱
هرمزگان	-۰/۱۴	۶/۹۰	-۰/۰۷	-۰/۳۶	-۰/۰۶	۱۴/۸۸
همدان	-۰/۲۲	۱۷/۷۰	-۰/۲۲	-۰/۳۰	-۰/۰۹	۱۴/۳۳
یزد	-۰/۲۶	۸/۱۰	-۰/۲۹	-۰/۲۶	-۰/۱۴	۳۷/۰۴

مأخذ: یافته‌های پژوهش

جدول ۳. مقادیر متغیرهای مورد بررسی در سال ۱۴۰۰

استان	EcoPR	Unem	GWD	H	FEdu	MPP
آذربایجان شرقی	-۰/۱۷	۸/۷۶	-۰/۱۹	-۰/۲۶	-۰/۱۷	۱۵۶/۶۲
آذربایجان غربی	-۰/۱۵	۱۳/۵۴	-۰/۱۵	-۰/۲۴	-۰/۱۰	۱۵۶/۱۸
اردبیل	-۰/۲۱	۱۱/۳۹	-۰/۰۹	-۰/۱۴	-۰/۱۶	۱۵۲/۱۲
اصفهان	-۰/۲۲	۱۱/۲۸	-۰/۲۱	-۰/۱۷	-۰/۱۹	۱۶۵/۰۵
البرز	-۰/۱۹	۹/۸۵	-۰/۰۱	-۰/۱۹	-۰/۱۴	۱۹۸/۷۰

استان	EcoPR	Unem	GWD	H	FEdu	MPP
ایلام	-/۱۸	۸/۵۲	-۰/۰۱	-/۱۳	-/۱۹	۱۶۱/۸۶
بوشهر	-/۱۵	۹/۷۱	-/۲۸	-/۱۷	-/۱۵	۱۶۷/۰۱
تهران	-/۲۰	۷/۴۵	-/۲۱	-/۲۹	-/۲۲	۱۸۲/۷۴
چهارمحال و بختیاری	-/۲۵	۱۳/۵۲	-/۲۳	-/۱۹	-/۱۵	۱۵۲/۶۸
خراسان جنوبی	-/۲۵	۸/۵۶	-/۲۱	-/۲۴	-/۲۱	۱۴۷/۴۹
خراسان رضوی	-/۱۴	۷/۸۶	-/۳۵	-/۲۱	-/۱۵	۱۶۸/۲۰
خراسان شمالی	-/۲۵	۱۰/۷۰	-/۳۰	-/۲۴	-/۱۷	۱۸۲/۸۲
خوزستان	-/۱۶	۱۳/۸۳	-/۱۳	-/۲۴	-/۱۲	۱۶۶/۰۳
زنجان	-/۲۲	۷/۶۲	-/۱۳	-/۲۳	-/۱۶	۱۶۴/۱۸
سمنان	-/۲۰	۷/۴۷	-/۱۶	-/۱۸	-/۳۲	۱۷۵/۷۱
سیستان و بلوچستان	-/۳۰	۱۱/۲۲	-/۳۲	-/۳۵	-/۱۱	۱۳۳/۷۴
فارس	-/۱۷	۸/۵۵	-/۲۰	-/۲۴	-/۱۶	۱۶۶/۴۷
قزوین	-/۲۰	۸/۰۱	-/۱۶	-/۱۳	-/۲۰	۱۷۰/۵۹
قم	-/۱۵	۹/۳۱	-/۴۲	-/۲۰	-/۲۱	۱۶۶/۳۵
کردستان	-/۱۴	۱۳/۱۳	-/۵۲	-/۱۶	-/۱۱	۱۵۸/۸۲
کرمان	-/۲۰	۱۲/۰۹	-/۰۲	-/۱۸	-/۱۴	۱۳۸/۴۶
کرمانشاه	-/۱۶	۱۶/۹۲	-/۳۳	-/۱۷	-/۱۲	۱۶۷/۳۷
کهگیلویه و بویراحمد	-/۱۸	۱۰/۶۰	-/۲۴	-/۱۸	-/۱۵	۱۶۵/۹۷
گلستان	-/۲۴	۷/۱۲	-/۲۱	-/۳۱	-/۱۵	۱۵۹/۸۵
گیلان	-/۲۷	۱۰/۸۵	-/۱۶	-/۱۷	-/۱۷	۱۸۱/۸۰
لرستان	-/۱۸	۱۴/۵۸	-/۰۷	-/۱۵	-/۱۵	۱۵۸/۷۲
مازندران	-/۲۲	۸/۰۵	-/۳۱	-/۲۵	-/۲۰	۱۷۰/۱۸
مرکزی	-/۱۲	۸/۰۳	-/۴۱	-/۲۱	-/۱۷	۱۶۴/۶۸
هرمزگان	-/۲۶	۱۷/۶۲	-/۱۳	-/۲۵	-/۱۲	۱۵۸/۵۲
همدان	-/۱۸	۷/۷۴	-/۲۰	-/۲۵	-/۱۶	۱۶۵/۹۹
یزد	-/۳۳	۱۲/۵۷	-/۲۸	-/۱۴	-/۲۶	۱۵۸/۰۴

مأخذ: یافته‌های پژوهش

جدول ۴. نتایج آزمون‌های تشخیص مدل

آزمون	آماره	احتمال
لیمر	۷/۹۴	۰/۰۰
هاسمن	۲۱/۳۶	۰/۰۰
نسبت درستی‌نمایی	۹۳/۹۰	۰/۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش

جدول ۵. نتایج تخمین نهایی مدل

متغیر	ضریب	احتمال
نرخ بیکاری	۰/۰۰۲	۰/۰۰۰
تبعیض جنسیتی دستمزد	-۰/۰۳۸	۰/۰۰۳
نسبت افراد فقیر	۰/۱۳۶	۰/۰۰۰
سهم دانشجویان زن از جمعیت گروه سنی ۲۰-۳۴ سال	۰/۱۶۵	۰/۰۰۰
ضریب نفوذ تلفن همراه	۰/۰۰۰۰۴	۰/۰۰۰
عرض از مبدأ	۰/۱۲۱	۰/۰۰۰

مأخذ: یافته‌های پژوهش

منابع

- Abegaz, M. & Nene, G. (2022). "Gender Wage and Employment Gaps in the Sub-Saharan Africa Economic Sectors". *The Palgrave Handbook of Africa's Economic Sectors*, 919-941.
- Abraham, A. Y., Ohemeng, F. N. A. & Ohemeng, W. (2017). "Female Labour Force Participation: Evidence from Ghana". *International Journal of Social Economics*, 44(11), 1489-1505.
- Ahmed, S. & McGillivray, M. (2015). "Human Capital, Discrimination, and the Gender Wage Gap in Bangladesh". *World Development*, 67, 506-524.
- Arshadi, A. & Karimi, A. (2013). "The Study of Poverty in Rural and Urban Areas in Iran During five-Year Development Plan". *Quarterly Journal of the Macro and Strategic Policies*, 1(1), 23-42. (In Persian).
- Beblo, M., Beninger, D., Heinze, A. & Laisney, F. (2003). "Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU". *Discussion Paper No. Discover the World's Research*
- Becker, G. (1994). *"Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education"*. University of Chicago Press.
- Canbak, B. (2012). *"Female Labor Force Participation in Turkey: the Role of Skill Premium and Gender Wage Gap"*. (Master's Thesis, The University of Sabanci).
- Cheema, A. R., Firdous, S. & Ahmad, T. (2021). "Estimating the Determinants of Female Labor Force Participation in Pakistan". *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12, 413-424.
- Ehrenberg, R. & Smith, R. (2018). *"Modern Labor Economics: Theory and Public Policy"* (13th Ed.). New York: Imprint Routledge.
- Fernández, C. & Puri, H. (2024). *"Ring of Progress: Examining the Impact of the Intensity of Mobile Phone Use on Female Labor Force Participation in India"* (No. 1451). ADBI Working Paper.
- Gregory, R. G. & Borland, J. (1999). "Recent Developments in Public Sector Labor Markets". *Handbook of Labor Economics*, 3 (Chapter 53), 3573-3630.
- Hadadmoghadam, M. (2022). "Investigating Factors Affecting Women Labor Force Participation in Iran's Labor Market; Emphasizing Age and Migration Variables". *Journal of Iranian Economic Issues*, 9(1), 97-121. (In Persian).
- Keshavarz Haddad, G. & Alavian Ghavanini, A. (2013). "Gender Wage Gap in Iran: Urban Areas". *Iranian Journal of Economic Research*, 17(53), 101-133. (In Persian).
- Kinoshita, Y. & Guo, F. (2015). *"What Can Boost Female Labor Force Participation in Asia?"*. IMF Working Paper, International Monetary Fund.
- Koral, Z. A. & Mercan, M. A. (2021). "Assessing the Gender Wage Gap: Turkey in the Years 2002–2019". *Economics and Business Review*, 7(1), 90-112.
- Masood, T. & Ahmad, M. I. (2009). *"An Econometric Analysis of Inter-State Variations in Women's Labour Force Participation in India"*. MPRA Paper No. 19297, Aligarh Muslim University, India.
- Monjazebe, M. R. & Nosrati, R. (2018). *"Advanced Econometric Models Using Eviews and Stata"*. Tehran: Mehraban. (In Persian).
- Mujahid, N. (2014). "Determinants of Female Labor Force Participation: A Micro Analysis of Pakistan". *International Journal of Economics and Empirical Research*, 2(5), 211-220.
- Mysíková, M. (2012). "Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries". *Prague Economic Papers*, 21(3), 328-346.
- Nam, S. (1991). "Determinants of Female

- Labor Force Participation: A Study of Seoul, South Korea, 1970-1980". *Sociological Forum*, 6(4), 641-659.
- Nesongano, T., Nyika, T., Makochehanwa, A., Moyo, S. & Mhloyi, M. (2022). "The Impact of Sexual Violence on Female Labour Force Participation: The Case of Hurungwe and Zvimba Districts, Zimbabwe". *Cogent Social Sciences*, 8(1), 1-21.
- Nur Rahmawan, F. A. & Aisyah, S. (2024). "Examining Determinants of Women's Labor Participation Rate in Developing Asian Countries". *Journal of Enterprise & Development (JED)*, 6(1), 259-269.
- Oaxaca, R. (1973). "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets". *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Pahlavani, M. & Safamanesh, H. (2012). "Estimating Women's Labor Supply in Iran". *Journal of Economic Modeling Research*, 3(8), 159-174. (In Persian).
- Pierce-Brown, R. (1998). "An application of Human Capital Theory to Salary Differentials in the Accounting Profession". *Women in Management Review*, 13(5), 192-200.
- Prenaj, B. (2017). "Labor Force Participation in Western Balkans: New Evidence and Key Determinants". In *1st International Scientific Conference Knowledge Based Society as a Strategy for Faster Economic Growth, Faculty of Economics, University of Prishtina, (The Definite Version of This Paper Will be Available in the Balkan Economic Review*, 1(1), 1-29.
- Psacharopoulos, G. & Tzannatos, Z. (1989). "Female Labor Force Participation: An International Perspective". *The World Bank Research Observer*, 4(2), 187-201.
- Schultz, T. W. (1961). "American Economic Association". *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Shakeri Hossein Abad, M. & Nasrollahi, Z. (2023). "Gender Equality in the Education and Labor Market Sectors (Case Study: Iran's Provinces)". *Journal of Economic Policies and Research*, 2(3), 149-176. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2023). "The Economic, Social and Cultural Status of the Country's Provinces 2017-2021". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2019). "The Indicators of the Country's Economic, Social and Cultural Development Goals: 2011-2016". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2007-2022). "The Labor Force Statistics Results in the Years 2006, 2011, 2016 & 2021". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2021). "The Population Forecast According to Province, Urban and Rural Areas and Gender from 2017 to 2036". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2008-2018). "The Results of the General Population and Housing Census in the Years 2006, 2011 & 2016". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2007-2022). "The Results of the Iranian Urban Household Income and Expenditure Survey in the Years 2006, 2011, 2016 & 2021". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Statistical Centre of Iran (2008-2023). "The Statistical Yearbook of the Country in the Years 2006, 2011, 2016 & 2021". Tehran: Statistical Centre of Iran. (In Persian).
- Suri, A. (2021). "Econometrics (Vol.2) Using Eviews8 and Stata12". Tehran: Noorelm. (In Persian).
- Tayal, D. & Paul, S. (2021). "Discouraged Worker Effect and Labor Market Behavior of Urban Married Women". *Asian Development Review*, 38(02), 93-122.