

به نام هستی بخش

مطالعه تطبیقی مشارکت اقتصادی زنان در کشورهای ایران، ترکیه و مالزی

بخش اول - بررسی وضعیت مشارکت اقتصادی زنان در کشورهای ایران، مالزی و ترکیه

۱	فصل اول: کلیات.....
۱	۱-۱ مقدمه.....
۲	۲-۱ بیان مسئله و اهمیت موضوع.....
۳	۳-۱ روش تحقیق.....
۴	۴-۱ سابقه تحقیق.....
۵	۵-۱ مبانی نظری.....
۸	۶-۱- ویژگی های کشورهای مالزی، ترکیه و ایران.....
۸	۶-۱-۱ مالزی.....
۱۰	۶-۱-۲ ترکیه.....
۱۳	۶-۱-۳ ایران.....
۱۴	۶-۱-۴ نقاط اشتراک سه کشور ایران، ترکیه و مالزی.....

فصل دوم: بررسی مشارکت اقتصادی زنان در سه کشور مالزی، ترکیه و ایران.....

۱۸	۱-۲ مالزی.....
۱۸	۱-۲-۱ مقدمه.....
۱۹	۲-۱-۲ شاخص شکاف جنسیتی مالزی (MGGI).....
۲۰	۳-۱-۲ روند فعالیت های اقتصادی زنان در مالزی.....
۲۷	۴-۱-۲ آموزش زنان در مالزی.....
۲۹	۵-۱-۲ قوانین مربوط به زنان در مالزی.....
۳۳	۲-۲ ترکیه.....
۳۳	۱-۲-۲ مقدمه.....

۳۴	..... ۲-۲-۲ روند فعالیت‌های اقتصادی زنان در ترکیه
۴۱	..... ۳-۲-۲ آموزش زنان در ترکیه
۴۴	..... ۵-۲-۲ برنامه‌های ترکیه برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان
۴۶	..... ۳-۲ ایران
۴۶	..... ۱-۳-۲ مقدمه
۴۶	..... ۲-۳-۲ روند فعالیت‌های اقتصادی زنان در ایران
۵۳	..... ۳-۳-۲ روند آموزش زنان در ایران
۵۵	..... ۴-۳-۲ قوانین مربوط به زنان در ایران
۶۲	..... ۴-۲ جمع‌بندی

۶۴	<u>بخش دوم - بررسی میدانی عوامل مشترک در مشارکت اقتصادی زنان ایران</u>
۶۵	..... ۱-۲ بررسی داده‌های نظرسنجی
۶۵	..... ۱-۱-۲ مقدمه
۶۵	..... ۲-۱-۲ روش تهیه پرسشنامه
۶۵	..... ۳-۱-۲ بررسی داده‌های پرسشنامه
۷۲	..... ۴-۱-۲ آزمون تحلیل حساسیت
۷۴	..... ۵-۱-۲ تحلیل نهایی
۷۷	..... ۲-۲ ارائه راهبردها
۷۷	..... ۱-۲-۲ مقدمه
۸۱	..... ۲-۲-۲ راهکارها
۸۴	..... منابع و مآخذ
۸۸	..... پیوست

بخش اول

بررسی وضعیت مشارکت اقتصادی زنان در کشورهای ایران، مالزی و ترکیه

## فصل اول کلیات

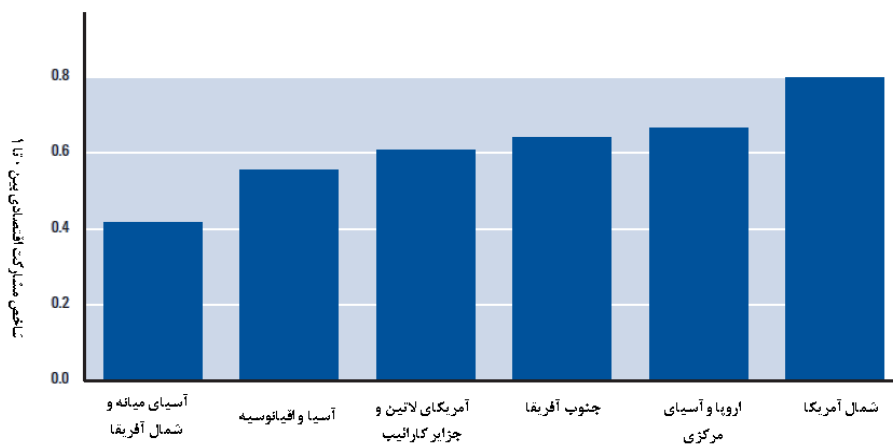
### ۱-۱ مقدمه

حیات یک جامعه ارتباط مستقیم با میزان فعالیت‌ها و توانایی دست‌اندرکاران آن در ایجاد ثروت و کمک به رشد اقتصادی دارد. جایگاه زنان در هر کشور بر روی متغیرهای مختلف اجتماعی و اقتصادی آن کشور تأثیرگذار است. هرگونه تغییر در عوامل مؤثر بر روی فعالیت زنان مانند انگیزه‌هایی که منجر به حضور زنان در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی می‌گردد، بستری برای ایجاد تغییر در وضعیت اقتصادی هر کشور است. مشارکت اقتصادی زنان می‌تواند نقش مؤثری در توسعه اقتصادی کشورها ایفا کند به طوری‌که در کشورهای پیشرفته، زنان سهمی بزرگ از تولید را بر عهده دارند. مشارکت اقتصادی زنان در بازارهای جهانی، نه فقط به عنوان نیروی کار، بلکه به عنوان مصرف‌کننده، مدیر، مخترع، مبتکر، محقق و سرمایه‌گذار بر روی توسعه اقتصادی کشورها اثرگذار است. بدین‌روی یکی از معیارهای ارزیابی کشورها از نظر توسعه، میزان حضور و مشارکت زنان در فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی است.

با توجه به مقایسه صورت گرفته بین کشورهای صنعتی و در حال توسعه می‌توان نشانه‌های مشکلات فرهنگی و اجتماعی و موانع قانونی را در همه این کشورها مشاهده کرد؛ اما آنچه سبب مشارکت ۵۰ درصدی زنان جوامع صنعتی در عرصه‌های اقتصادی شده است، این سوال را ایجاد می‌کند که علت اصلی این جهش در چیست. این درحالی است که در کشورهای در حال توسعه این رقم در بسیاری زیر ۲۰ و در بسیاری زیر ۱۰ درصد قرار دارد. بر اساس آمار منتشر شده توسط مجمع اقتصاد جهانی (World Economic Forum)<sup>۱</sup> در سال ۲۰۱۰ وضعیت کشورهای حوزه‌های مختلف جغرافیایی در نمودار زیر موید همین مطلب است.

---

۱- مجمع جهانی اقتصاد هر ساله گزارشی در خصوص میزان شکاف جنسیتی در کشورهای جهان، روند تغییر در شاخص‌های مربوط به آن و پیشرفت آن‌ها منتشر می‌نماید. در این گزارش از معیارهای اقتصادی مؤثر در شکاف جنسیتی که توسط این مجمع اندازه‌گیری و گزارش شده است استفاده خواهد شد.



شکل شماره ۱-۱: عملکرد منطقه‌ای شاخص فرصت‌ها و مشارکت اقتصادی زنان

منبع: گزارش شکاف جنسیتی جهانی سال ۲۰۱۰ (World Economic Forum 2010)

در همین راستا ایران با توجه به اهداف چشم‌انداز و برنامه‌های توسعه به منظور دستیابی به رتبه‌های نخست اقتصادی و ارتقا شاخص‌های اقتصادی در سطوح کشورهای بزرگ نیازمند جستجوی راهکارهای مناسب است. لذا بررسی مقایسه‌ای میان کشورهایی که از نظر فرهنگی اجتماعی و جغرافیایی از نوعی نزدیکی با ایران برخوردارند نقش مؤثری در استخراج شاخص‌های رشد مشارکت اقتصادی زنان در عرصه تولید ثروت در بخش‌های بازرگانی و تجاری دارد. از این رو تحقیق حاضر در تلاش است تا با بیان وضعیت اجتماعی - اقتصادی زنان موقعیت آنان را در عرصه اقتصادی تدوین و شاخص‌های مشترک را استخراج نماید.

## ۲-۱ بیان مسئله و اهمیت موضوع

غالب پژوهشگران در زمینه توسعه بر این باور هستند که مقایسه وضعیت کشورهای خاورمیانه و مسلمان آسیای جنوب شرقی نشان می‌دهد که توسعه پایدار در کشورهای اسلامی بدون مشارکت گسترده زنان محقق نمی‌شود. به همین سبب، مشارکت بیشتر زنان در روند توسعه کشورها امری ضروری است. از این رو اراده انجام اصلاحات لازم برای تسهیل شرایط

ورود زنان به فرآیند توسعه از راه‌های اصلی تضمین تحقق این هدف است. زنان به عنوان نیمی از جمعیت به دلیل برخورداری از امکانات متعدد دانشی، مهارتی و تولید ثروت می‌بایستی در معادلات برنامه‌ریزی کشورها مورد توجه قرار بگیرند تا بتوانند در بستر فعالیت‌های جمعی شرایط رشد و توسعه کشورها را تأمین کنند.

کم توجهی به حضور زنان در فعالیت‌ها اقتصادی نه تنها منجر به محدودیت منابع انسانی در رشد اقتصادی کشورها می‌شود بلکه فرآیند مصرف بهینه منابع موجود را نیز با دشواری روبه‌رو می‌کند. در کشورهای در حال توسعه از قبیل ایران، ترکیه و مالزی به دلایل مختلف فرهنگی و اجتماعی زمینه‌های مشارکت زنان در زمینه‌های مختلف محدود شده است. با این وجود به نظر می‌رسد اقدامات خاصی در جهت رشد مشارکت اقتصادی زنان در برخی از این کشورها صورت گرفته که در پیوند با رشد اقتصادی آنها می‌باشد. از این رو بررسی وضعیت اقتصادی زنان در این کشورها با تکیه بر تمرکز بر تولید ثروت می‌تواند به عامل موثری برای تدوین راهکار عمل برای ایران باشد.

کشورهای سه گانه ایران و مالزی و ترکیه به دلیل استقرار در منطقه آسیا و برخورداری از فرهنگ مشترک اسلامی و ارتباطات نزدیک سیاسی از نوعی مجاورت معنوی برخوردارند، خصوصاً این‌که ترکیه ضمن داشتن این عامل در مجاورت جغرافیایی با ایران نیز هست. لذا در صورت موثر بودن برخی عوامل در مشارکت اقتصادی زنان در هر یک از این کشور، این امکان وجود دارد که رویکردها و برنامه‌های مشابه نیز بتواند در ایران قابل تسری باشد.

از این رو سوالات زیر می‌تواند امکان لازم را در تدوین شاخص‌ها برای تدوین برنامه جهت ارتقا مشارکت اقتصادی زنان فراهم آورد.

- روند اقدامات کشورهای ایران، مالزی و ترکیه در دهه اخیر برای افزایش سهم مشارکت اقتصادی زنان چه بوده است؟
- شباهت‌ها و تفاوت‌های برنامه‌های سه کشور ایران، مالزی و ترکیه برای افزایش سهم مشارکت اقتصادی زنان چیست؟

- شاخص‌های اصلی برای تدوین راهکارهای دولت برای ارتقا مشارکت اقتصادی زنان در ایران چیست؟
- نقش نهادهای گوناگون اقتصادی در بهبود شرایط مشارکت اقتصادی زنان با توجه به شاخص‌های استخراجی چیست؟
- عوامل مؤثر بر تقویت مشارکت اقتصادی زنان در مالزی به نسبت ترکیه و ایران چیست. (با توجه به اینکه سهم ایران و ترکیه بر اساس آمارهای بین‌المللی کمتر از مالزی بود) (گزارش سال‌های مختلف مجمع جهانی اقتصاد)

### ۳-۱ روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است. زیرا تحقیق کاربردی تحقیقی است که نتیجه‌اش منجر به حل مشکل یا ارائه راهکار می‌گردد و از آنجا که در تحقیق حاضر تلاش بر این است که راهکارهایی برای بهبود وضعیت مشارکت اقتصادی زنان در کشور ارائه گردد، لذا تحقیق مذکور از نوع کاربردی است. روش تحقیق نیز از نوع تحلیل محتوی براساس داده‌های توصیفی و میدانی می‌باشد.

در این پژوهش به دلیل نوع موضوع از دو روش مطالعه کتابخانه‌ای و پیمایشی شامل دو بخش نظرسنجی با سؤالات بسته و مصاحبه عمقی استفاده شده است.

در گام اول این تحقیق با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی به مراکز آمار کشورهای منتخب (ترکیه، مالزی و ایران) و بررسی روند تحولات در شاخص‌های مربوط به مشارکت زنان در فعالیتهای اقتصادی این کشورها عوامل اصلی و مؤثر بر مشارکت زنان در این کشورها شناسایی و زمینه‌هایی که هرکدام از این کشورها در آن به موفقیت دست یافته‌اند تعیین شده است.

در گام دوم با انجام مطالعه پیمایشی با بررسی نظرات زنان و مردان فعال اقتصادی از طریق پرسشنامه و مصاحبه عمیق دیدگاههای آنان حاصل گردید. شاخص‌های برگرفته از گام اول طی پرسشنامه‌ای به رأی ۳۰ نفر از دست‌اندرکاران بخش خصوصی متشکل از ۱۵ زن و ۱۵ مرد که در این حوزه از موفقیت‌هایی برخوردار هستند، گذاشته و بر اساس امتیازدهی آنان



نتایج مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در گام سوم نتایج حاصله در قالب سر فصل های تدوین برنامه به صورت شاخص های بومی ارائه شده است. این پژوهش برای یک دوره ده ساله زمانی یعنی از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۰ انجام گرفته است .

این تحقیق در دو بخش و چهار فصل تدوین شده که در بخش اول، فصل نخست مربوط به کلیات شامل اهمیت موضوع؛ بیان مسئله، سؤالات تحقیق و تاریخچه تحقیق و مبانی نظری است. در این بخش اشاره کوتاهی به ویژگی های اولیه سه کشور شده است. فصل ۱ شامل بیان تفصیلی مشخصات سه کشور به توجه به شاخص های سازمان ملل در خصوص توسعه انسانی و شاخص های مجمع جهانی اقتصاد است و در پایان جمع بندی نهایی در راستای پاسخ گویی به بخشی از سؤالات جهت استخراج شاخص های مشترک و اختصاصی رشد و توسعه اقتصادی زنان ارائه شده است. فصل ۱ بخش دوم شامل مقدمه، سؤالات تحقیق و بیان داده های نظر سنجی صورت گرفته از گروه مورد نظر و نتیجه گیری است. فصل دوم جمع بندی مطالعات صورت پذیرفته، شامل ارائه شاخص های لازم برای تدوین برنامه راهبردی جهت تقویت مشارکت اقتصادی زنان بر مبنای خصوصیات بومی و ارائه راهکارهای لازم جهت هریک از بخش های دولتی، خصوصی و نهادهای غیر دولتی است. یادآور می شود در این بخش به سؤال های باقیمانده در تحقیق پاسخ داده می شود.

مدل مورد استفاده در این بررسی روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP)<sup>۱</sup> با کمک درخت ارزش به منظور دستیابی به مدل مناسب برای ارائه راهبردها است .چون مبنای کار بر اساس آسیب شناسی می باشد لذا مناسب ترین مدل برای این تحقیق و کاربردی ترین می باشد که با استفاده از آن می توان درخت راه حل ها solution tree را نیز طراحی کرد.

#### ۱-۴ سابقه تحقیق

در زمینه اشتغال زنان و موانع مختلف آن در ایران تا کنون مطالعات مختلفی انجام شده است. زراءنژاد و منتظر حجت در سال ۱۳۸۴ در مقاله ای با عنوان «نگاهی به مشارکت اقتصادی

---

<sup>۱</sup> - Analytic Hierarchy Process

زنان در ایران» به بررسی مشارکت اقتصادی، اشتغال و بیکاری زنان در دوره ۱۳۵۵-۱۳۸۱ می‌پردازد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که علی‌رغم پیشرفت‌های نسبی طی دهه‌های گذشته، میزان فعالیت و اشتغال زنان در ایران نسبت به مردان و زنان کشورهای دیگر پایین‌تر است.

نوروزی در سال ۱۳۸۳ در مقاله‌ای با عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی» به تحلیل وضعیت نامساعد زنان در بازار کار و بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار در ایران پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان‌دهنده محدودیت تنوع شغلی، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار حتی در سطوح تحصیلی برابر بر با مردان در ایران است.

نوروزی در مقاله دیگری با عنوان «مدلی برای تبیین نرخ مشارکت اقتصادی زنان شهری و تحولات آینده» به این نتایج رسیده که مهم‌ترین عامل مؤثر بر احتمال مشارکت زنان شهری در بازارکار ایران، سطح تحصیلات آنان است. افزایش سهم زنان دارای آموزش عالی در سال‌های آتی، به تنهایی می‌تواند سالیانه نزدیک به ۰/۵ درصد بر نرخ مشارکت زنان شهری بیافزاید. بالا رفتن سن ازدواج و افزایش سهم نسبی دختران مجرد از جمعیت زنان، دومین عامل مؤثر در افزایش نرخ مشارکت زنان از نظر وی می‌باشد و عوامل دیگر به ترتیب عبارت بودند از کاهش قدرت خرید، تغییر ساختار سنی جمعیت و نرخ بیکاری.

خلیلی در تحقیقی با عنوان «آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران»، دو نوع مانع ساختاری و غیرساختاری برای مشارکت سیاسی و اقتصادی زنان بر می‌شمارد. شخصیت و عادات زنانه به همراه فیزیولوژی خاص و موانع سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی که زنان را در نقش‌های خانوادگی ابقا نموده است از محورهای اصلی تحقیق وی می‌باشد.

جواهری و قضاتی در مقاله‌ای با عنوان «موانع کارآفرینی زنان: بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران» بر این باورند که نابرابری‌های جنسیتی موجود در جامعه ایران، که بیشتر جنبه اجتماعی و فرهنگی دارد، از قابلیت کارآفرینی زنان می‌کاهد. در این زمینه

به نقش خانواده، نظام تعلیم و تربیت، باورهای کلیشه‌ای، ناهماهنگی انتظارات نقشی و مناسبات حاکم بر سازمان کار اشاره شده است.

در خصوص مطالعه مقایسه‌ای برای سه کشور مورد بحث در این پژوهش سابقه تحقیقی ملاحظه نشده است. با این وجود اگر گزارش‌های سازمانهای بین‌المللی را بتوان دراین چارچوب ذکر کرد می‌توان به مطالعات و گزارش‌های سالیانه توسعه انسانی، مجمع جهانی اقتصاد اشاره کرد هرچند که این گزارش‌ها جنبه تطبیقی به معنای تحقیق حاضر را ندارد.

#### ۱-۵ مبانی نظری

نظریه‌های رایج جهت بررسی موانع اجتماعی و فرهنگی اشتغال زنان به نظریه‌ها و دیدگاه‌های جنسیتی<sup>۱</sup> شامل دیدگاه فونکسیونالیست، نظریه فمینیسم لیبرال، فمینیسم مارکسیستی، فمینیسم سوسیالیست، فمینیسم اسلامی و نظریه‌های نابرابری شغلی از نظر جنسیت شامل تئوری نئوکلاسیک، تئوری تجزیه شدن بازارکار و تئوری‌های جنسیت تقسیم‌بندی می‌شوند.<sup>۲</sup>

از نقطه نظر دیدگاه فونکسیونالیست‌ها، فرض اساسی این است که تفاوت‌های زیستی، تمایزات اجتماعی را برای زنان و مردان بوجود آورده است. تالکوت پارسونز (۱۹۰۲-۱۹۷۹) رهبر مکتب کارکردگرا - ساخت‌گرا دو نوع خانواده را از هم متمایز می‌کند. به نظر وی خانواده در اجتماعات ابتدایی از نوع گسترده است و وظایف تولیدی اقتصادی، سیاسی، دینی، تفریحی و اجتماعی کردن فرزندان را به عهده دارد. در حالی که تفکیک و تخصیص در جوامع جدید، بسیاری از وظایف خانواده گسترده را به مؤسسات خارج از خانواده منتقل کرده است. پارسونز وظایف اساسی خانواده را در مرحله توسعه صنعتی آمریکای شمالی و اروپا، در مقیاس وسیع و خرد تقسیم کرده است. در مقیاس وسیع، وظیفه خانواده را تولید مثل و تعیین هویت اجتماعی فرزندان می‌داند و در سطح خرد، اجتماعی کردن ابتدایی کودکان و استحکام و حفظ شخصیت بزرگسالان از وظایف خانواده است. برای اینکه خانواده بتواند از عهده وظایف خود

---

<sup>۱</sup> -Gender theories

<sup>۲</sup> - <http://13022.blogfa.com/post-77.aspx>

برآید و نظام خانوادگی حفظ شود، باید نقش‌های زن و مرد از هم تفکیک گردد. به نظر وی همانطور که نظام جامعه در مجموع بر اساس تفکیک و تخصص استوار است، خانواده که پاره نظامی از نظام کلی است، تفکیک وظایف زن و مرد و پیر و جوان را ایجاب می‌کند. بدین ترتیب است که مرد باید دارای شغل و درآمد و نان‌آور خانه باشد، اما اساسی‌ترین نقش زن، خانه‌داری و بچه‌داری است. (احسانی و دیگران، ۱۳۷۲: ۱۵-۱۳)

هدف فمینیسم لیبرال از دیرباز احقاق حقوق برابر برای زنان بوده است. یعنی برخورداری زنان از حقوق شهروندی مساوی با مردان. فمینیست‌های لیبرال علیه قوانین و سنت‌هایی مبارزه کردند که حق را به مردان می‌دهند و به زنان نمی‌دهند یا با ادعای حمایت از زنان وضع می‌شود. هدف اینان اینست که تفاوت‌های قابل مشاهده میان دو جنس ذاتی نیست، بلکه نتیجه جامعه‌پذیری و همگون‌سازی جنس و نقش است. لذا تفاوت مشارکت اقتصادی زنان برخاسته از نظام مرد سالارانه حاکم بر روابط اجتماعی است که مانع مشارکت اقتصادی زنان می‌شود. فمینیسم مارکسیستی حاصل تلاش‌های زنانی است که مارکسیسم را گسترش دادند تا از عهده توضیحی قابل قبول برای فرودستی و بهره‌کشی از زنان در جوامع سرمایه‌داری برآیند. به نظر آنان وجه مشخصه جامعه امروزی، سرمایه‌داری است که در آن زنان در معرض نوع خاصی از ستم قرار دارند که عمدتاً به سبب محرومیت آنان از اشتغال فردی و نقشی است که در بازآفرینی مناسبات تولید در قلمرو خانگی بازی می‌کنند. یعنی خدمات بدون دستمزد زنان در مراقبت از نیروی کار و پرورش نسل آینده کارگران که به سود سرمایه‌داری است و برای تداوم آن ضرورت دارد. به اعتقاد آنان سرمایه‌داری بیش از همه از کار رایگان زنان بهره می‌گیرد، هر چند سود این کار تا حدودی عاید مردان نیز می‌شود. هسته مرکزی عقاید فمینیست‌های رادیکالی این است که نابرابری‌های جنسیتی محصول یک نظام مقتدر مردسالار و مهم‌ترین شکل نابرابری اجتماعی است. مردسالاری نظامی جهان شمول است که در آن زنان زیر سلطه مردان قرار دارند. فمینیسم رادیکال در اصل جنبشی انقلابی برای رهایی زنان است. هواداران این جنبش معتقدند که هیچ حوزه‌ای از جامعه نیست که مردان در آن دخیل نباشند، در نتیجه در هر جنبه‌ای از زندگی زنان که اکنون طبعی شمرده می‌شود باید تردید کرد و به دنبال راه‌های تازه‌ای برای جریان امور بود. به نظر آنان پدر سالاری کم‌تر از همه مورد توجه

قرار گرفته که مهم‌ترین ساختار نابرابری اجتماعی به شمار می‌آید. (آلبود و والاس، ۱۳۸۰: ۲۹۳-۲۸۸)

فمینیست‌های سوسیالیست معتقدند جنسیت، طبقه، نژاد، سن و ملیت همگی می‌توانند علت ستم بر زنان باشند، اما به نظر آن‌ها هیچ یک از انواع ستم از دیگری اساسی‌تر نیست. شکل‌های مشخص فرودستی زنان در جامعه سرمایه‌داری مختص این نظام اقتصادی - اجتماعی است. فقدان آزادی زنان محصولی کنترلی است که در قلمروهای عمومی و خصوصی بر آنان اعمال می‌شود و رهایی زنان تنها در صورتی تحقق می‌یابد که تقسیم کار جنسیتی در همه قلمروها از میان برود. برای درک کامل ستم بر زنان باید تقسیم کار جنسیتی را در قلمرو خانگی و در بازار کار و همچنین رابطه میان این دو را بررسی کرد.

دیدگاه فمینیسم اسلامی (منبع) متأثر از تعلیمات اسلام، جهت‌گیری خود را نسبت به موقعیت اجتماعی زنان و خصوصاً زنان مسلمان طرح می‌کند. از نقطه نظر ایشان، دردیدگاه اسلام زن و مرد اساساً از لحاظ فطری و زیستی از یکدیگر متفاوت هستند، اما این تمایز به معنای برتری یک جنس بر دیگری نیست. زیرا تفاوت‌های زیستی میان دو جنس از نوع تناسب است و نه نقص یا کمال. به اعتقاد آنان، کانون خلقت می‌خواهد با این تفاوت‌ها تناسب بیشتری میان زن و مرد که قطعاً برای زندگی مشترک ساخته شده‌اند، را بوجود آورد. آنان معتقدند خدا زن را همچون مرد آفریده، و اسلام زن و مرد را انسان و بنده خدا می‌داند و به همین دلیل نه تنها حقوق انسانی او را به رسمیت می‌شناسد، بلکه از آن دفاع می‌کند. یعنی اسلام هر فردی را چه زن و چه مرد مالک درآمد خویش می‌داند. مرد و زن هر دو دارای استقلال اقتصادی هستند و هر کدام به طور مستقل از ثمره کار خویش بهره‌مند می‌باشند. (احسانی و دیگران، ۱۳۷۲: ۱۹-۱۸)

در نظریه‌های نئوکلاسیک، برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و دلایل محدودیت فرصت‌های اشتغال و درآمد حاصل از کار زنان، بر متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار، که در میزان بهره‌وری و عرضه کار تأثیر می‌گذارند، تأکید می‌شود. یکی از فرض‌های اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که در شرایط رقابتی، به کارگران مزدی معادل ارزش نهایی

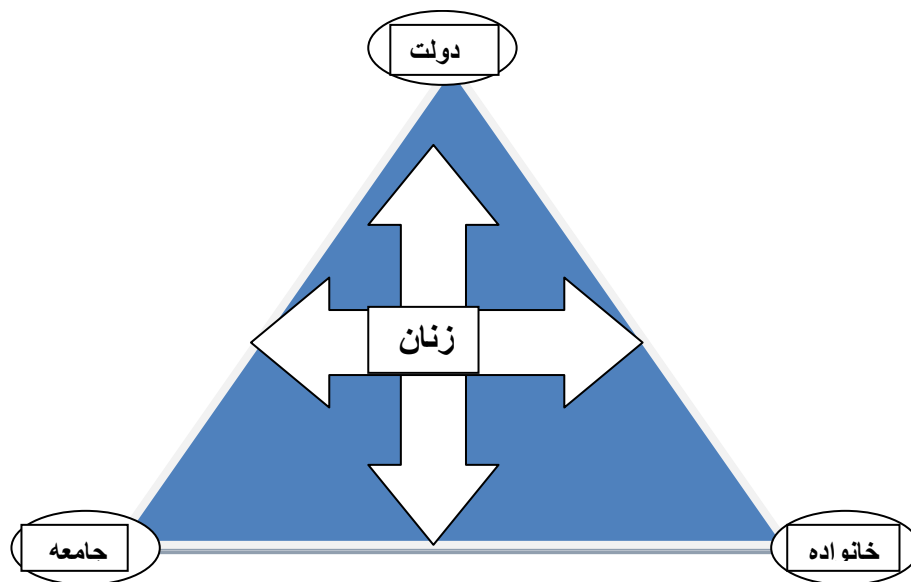
محصول پرداخت می‌شود. بر مبنای این فرض، تفاوت درآمد مردان و زنان به دلیل بهره‌وری پایین‌تر زنان یا ناشی از نارسایی‌های بازار است. فرض نئوکلاسیکی دیگر اقتصاددان‌های جدید خانواده این است که خانواده‌ها منابع (وقت و پول) خود را به روش عقلایی بین افراد خانواده تقسیم می‌کنند و این امر سبب می‌شود که زنان در سنین پایین سرمایه‌های مادی و انسانی کمتری دریافت کنند و هنگامی که سن آن‌ها بیشتر می‌شود، برای نگهداری از کودکان در خانه بمانند. (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۶۷)

نئوکلاسیک‌ها به سیاست‌گذاران توصیه می‌کنند که برای کاهش تبعیض، متغیرهایی غیر از متغیرهای بازار کار را در نظر بگیرند و در امور آموزش زنان و ایجاد مهارت در شغل‌های غیرسستی در آنان، سیاست‌های خانوداگی، تنظیم خانواده، افزایش مسئولیت مردان و سهم برابر زنان و مردان در نگهداری و تربیت کودک و کارهای خانگی سیاست‌گذاری کنند. همچنین با ایجاد مهدکودک در محل کار، برای مثال، توانایی زنان را برای انجام وظایف خانگی و نگهداری کودک کار بیرون از خانه افزایش دهند، زمان کار را مجدداً سازماندهی کنند و مواردی را در قانون کار که به ممنوعیت اشتغال زنان در بعضی مشاغل می‌انجامد حذف کنند. (همان)

با توجه به رویکردهای ذکر شده ساختار نظری مورد توجه در این پژوهش برگرفته از نگرش نئوکلاسیک‌ها و دیدگاه‌های هواداران اقتصادی مسلمان (فمینیست‌های مسلمان) است. در این چارچوب با توجه به مبانی اعتقادی دین اسلام که سه کشور مورد بحث در چارچوب آن قرار می‌گیرند مردان و زنان در مالکیت برابر هستند و تفاوت‌های موجود پدیده‌ای ذاتی نیست بلکه ناشی از نوع تربیت اجتماعی و جامعه‌پذیری آنان می‌باشد لذا ایجاد شرایط برابر برای آموزش و برقراری فرصت‌های همسان برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های اقتصادی این امکان را فراهم می‌کند که همه بخش‌های جامعه توان اقتصادی خود را آشکار سازند.

در همین ارتباط با عنایت به رویکرد نئوکلاسیک‌ها دولتها با کاربست روشهای حمایتی و تشویقی قادرند شرایط نابرابر موجود را تغییر و فرایند مشارکت‌پذیری زنان در تولید ثروت و توسعه اقتصادی را فراهم نمایند. در این راستا توجه به مدل سه بخشی توسعه که متشکل از خانواده، دولت و اجتماع است می‌تواند چارچوب نظری این تحقیق را توسعه ببخشد. دراین

مدل سهم هریک از بخشها برای ارتقا مشارکت اقتصادی زنان مورد توجه قرار گرفته که نمایش شکلی آن به صورت زیر می باشد.



مدل اولیه به شکل فوق است. در پایان تحقیق مدل نهایی بر اساس یافته های تحقیق ارائه می گردد. در این مدل سه حوزه ذکر شده به شدت شرایط اقتصادی زنان را متأثر می سازند که بیشترین تأثیر را دولتها دارند که در راس هرم قرار گرفته است.

## ۱-۶- ویژگی‌های کشورهای مالزی، ترکیه و ایران

با توجه به این که کشورهای منتخب می‌بایست دارای ویژگی‌ها و مشترکاتی باشند که علت انتخاب آن‌ها را توجیه نمایند و نتایج دست‌یافته را قابل استناد و معتبر نماید. در این تحقیق برای مقایسه با ایران دو کشور اسلامی و در حال توسعه ترکیه و مالزی انتخاب شده‌اند. سطح پایین بهره‌وری نیروی کار، نرخ بالای رشد جمعیت و بیکاری و مشترکات فرهنگی و مذهبی از دلایل اصلی این انتخاب است.

### ۱-۶-۱- مالزی

مالزی کشوری است در جنوب شرقی آسیا. جمعیت مالزی در پایان قرن بیستم تقریباً ۲۳ میلیون نفر بوده است که به لحاظ نژادی ۵۷ درصد این جمعیت مالایی و سایر افراد بومی (که جمعاً بامپوترا<sup>۱</sup> خوانده می‌شوند) کشور مالزی بوده؛ ۲۴ درصد چینی، ۷ درصد هندی و ۱۲ درصد باقیمانده را بنگلادشی‌ها، فیلیپینی‌ها، اندونزی‌ها تشکیل می‌دهند. در سال ۲۰۰۸ جمعیت مالزی ۲۷/۷۳ میلیون نفر گزارش شده است که در آن میان تعداد زنان ۱۳/۶۱ میلیون نفر برابر ۴۹/۱ درصد جمعیت است. تعداد زنان در سن کار ۶۴-۱۵ سال ۸/۶۶ میلیون نفر است، نیروی کار شاغل زن نیز ۰/۱۴ میلیون نفر گزارش شده است.<sup>۲</sup>

به لحاظ هرم جمعیتی نیز از مجموع افزون بر ۲۷ میلیون نفر جمعیت کشور مالزی در سال ۲۰۰۹، حدود ۶۳/۴ درصد افراد را جمعیت فعال (افراد بین ۱۵ تا ۶۵ سال) حدود ۴/۶ درصد را افراد بالای ۶۵ سال و ۳۲ درصد جمعیت را افراد کمتر از ۱۵ سال تشکیل می‌دهند.

اسلام دین رسمی کشور مالزی است. طبق آماري که در سال ۲۰۰۰ میلادی منتشر شد، چهار دین اصلی این کشور، به ترتیب پیروان آن، عبارتند از اسلام، بودائیسیم، مسیحیت و هندوئیسم. خوی مردم مالزی به ایرانی‌ها نزدیک بوده و خونگرم و مهمان‌نواز هستند و مهمترین ویژگی فرهنگی مردم مالزی، نظم و ترتیب قابل توجه آنها است که با توجه به

---

<sup>۱</sup> Bumiputera

<sup>۲</sup> - Department of Statistics, Malaysia ( [www.statistics.gov.my](http://www.statistics.gov.my) )



سرمایه‌گذاری‌های شرکت‌های ژاپنی و مهمتر از آن نظارت و مدیریت ژاپنی‌ها، این نظم به طور کلی در جای‌جای کشور مشهود است.

توسعه سریع اقتصادی مالزی، که طی چند دهه اخیر مبتنی بر رشد سریع بخش صنعت و صادرات صنعتی رخ داده است، همواره به عنوان یک نمونه موفق در شرق آسیا، مورد توجه بسیاری از تحلیلگران اقتصادی و سیاست‌گذاران داخلی ایران بوده است. رشد و بالندگی اقتصادی ناشی از تعامل همه‌جانبه با جهان خارج و اصولاً بهره‌مند شدن از دستاوردهای پدیده «جهانی‌شدن» در کنار حفظ ارزش‌های دین اسلام و فرهنگ بومی در آن کشور از جمله جذابیت‌های الگوی توسعه مالزی در ایران به شمار می‌رود.

البته بروز بحران مالی ۱۹۹۷ میلادی در شرق آسیا که به طور ویژه بازارهای مالی مالزی را در بدو امر تحت تأثیر قرار داد، ابهاماتی نسبت به استحکام و پایداری رشد اقتصادی در مالزی به وجود آورد که فائق شدن بر بحران و بازگشت آرام شاخص‌های اقتصادی به سطوح تعادلی مطلوب، طی سال‌های پایانی دهه ۱۹۹۰ و اوایل سال‌های ۲۰۰۰ میلادی، نشان داد که پایداری سیاست‌گذاران مالزی به اسلوب صحیح سیاست‌های اقتصادی، به مرور زمان از عمق و پختگی لازم در آن کشور برخوردار شده است.

جدول شماره ۱-۱: تولید ناخالص داخلی و درآمد سرانه مالزی بر حسب میلیارد رینگیت (RM)

سال	درآمد سرانه	تولید ناخالص ملی اسمی (GDP)
۲۰۰۷	۲۳۱۱۵	۶۴۱/۹
۲۰۰۸	۲۴۷۴۹	۶۹۸/۳
۲۰۰۹	۲۴۵۴۱	۷۰۵/۴

منبع: مرکز آمار مالزی ([www.statistics.gov.my](http://www.statistics.gov.my))

همانطور که در جدول شماره ۱-۱ مشاهده می‌شود در سه سال اخیر تولید ناخالص ملی در این کشور روند صعودی داشته است که نشان از بهبود اقتصادی این کشور در طول این سال‌ها دارد. سهم زنان در این بهبود اقتصادی تا چه اندازه است، سؤالی است که در این مطالعه به آن پرداخته خواهد شد.

در حالی که بانک مرکزی مالزی نرخ رشد اقتصادی این کشور در سه ماهه اول سال ۲۰۱۰ میلادی را بیش از ۱۰ درصد اعلام کرده بود، این میزان در سه ماهه دوم به ۸/۹ و در سه ماهه سوم به ۵/۳ کاهش یافته است.<sup>۱</sup> مالزی با نرخ بیکاری کمتر از ۴٪، نرخ GDP آن برای سه سال گذشته (۲۰۰۷-۲۰۰۹) بیش از ۵/۵ درصد است.<sup>۲</sup> نرخ رشد اقتصادی مالزی به طور متوسط در طول حدود ۵ تا ۷ درصد بوده است. مالزی بر اساس شباهت‌های مذهبی و فرهنگی مزبور یکی از کشورهایی است که مشارکت اقتصادی زنان در آن مورد توجه قرار گرفته تا با مقایسه با ایران بتوان راهکارهایی را به منظور افزایش مشارکت اقتصادی زنان در کشور ارائه کرد.

#### ۱-۶-۲ ترکیه

کشور ترکیه یکی دیگر از کشورهای در حال توسعه در منطقه آسیای جنوب غربی می‌باشد که طی سال‌های اخیر به دلیل موقعیت ژئواکونومیکی و برنامه‌ریزی مناسب توانسته است در نخستین گام‌های رسیدن به جایگاه کشورهای توسعه یافته بر بحرانهای اقتصادی و سیاسی بوجود آمده طی سالهای اخیر چیره شود و تحولات چشم‌گیری را بوجود آورد. این کشور با جمعیتی در حدود ۷۹ میلیون نفر، در مسیر توسعه یافتگی بدون نفت گام‌های بلندی را برداشته و شناسایی فرصت‌های مشترک بستری مفید برای تعامل زنان در این بخش است.

ترکیه با توجه به شرایط مناسب طبیعی و جغرافیایی و بهره‌گیری از پتانسیل‌های نیروی انسانی همراه با یک برنامه‌ریزی هدفمند و نیز کاربست برنامه‌های توسعه، توانسته در سال‌های اخیر تحولات قابل ملاحظه‌ای را در اقتصاد خود ایجاد کند. تحولاتی که نظر بسیاری از

---

<sup>۱</sup> <http://www.ghatreh.com/news/6385133.htm>

<sup>۲</sup> <http://www.sharifinvestment.com/Default.aspx?tabid=625>

اقتصاددانان جهانی را به خود جلب کرده و موجب شده تا مباحثات فراوانی در این ارتباط در محافل علمی صورت پذیرد.

جدول شماره ۱-۲: تحولات جمعیت ترکیه

شرح	۱۹۹۵	۲۰۰۰	۲۰۰۵	۲۰۰۶	پیش بینی در سال ۲۰۱۳
جمعیت کل در میانه سال	۶۱	۶۶	۷۱	۷۳	۷۹
نرخ باروری کل (تعداد)	۲/۷	۲/۵	۲/۳	۲/۲	۲/۱
توزیع جمعیت در گروه های					
۰-۱۴	۳۲/۸	۳۰	۲۷/۲	۲۸/۱	۲۵/۵
۱۵-۶۴	۶۲/۱	۶۴/۴	۶۵/۸	۶۶	۶۸/۳
بیش از ۶۵	۵	۵/۶	۵/۹	۶	۶/۵
امید به زندگی در بدو تولد					
کل	۶۸	۶۹/۱	۷۰/۳	۷۱/۵	۷۲/۳
مردان	۶۵/۷	۶۶/۹	۶۸	۶۹/۱	۶۹/۹
زنان	۷۰/۳	۷۱/۵	۷۲/۷	۷۴	۷۴/۸

منبع: برنامه نه م توسعه

(<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9developmentplan.pdf>)

از جدول شماره ۱-۲ خواص جمعیتی ترکیه قابل رؤیت است. یکی از مسائل مهم جمعیتی نرخ رشد جمعیت است. درحالی که نرخ رشد جمعیت ترکیه در سال ۲۰۰۰ برابر ۱/۴ درصد بوده است این نرخ به ۱/۳ درصد در سال ۲۰۰۵ رسیده و در بلندمدت پیش بینی می-

شود که نرخ رشد جمعیت به تدریج کاسته شده و به طور متوسط به ۱/۱ درصد و بعد از سال ۲۰۲۰ به زیر یک درصد برسد.<sup>۱</sup>

همانطور که از جدول شماره ۱-۲ برمی آید درصد زیادی از جمعیت این کشور را جوانان تشکیل می دهند. این امر مؤید آن است که، نیاز به افزایش خدمات و فرصت های مورد نیاز برای آنها بیشتر است. هرچند نسبت جمعیت جوان طی زمان در حال کاهش است، اما مجموع جمعیت کمتر از ۶۵ سال در حال افزایش است. کاهش مداوم نرخ باروری و کاهش شدید نسبت جمعیت کوچکتر از ۱۵ سال به تبع آن به عنوان نشانه کنترل جمعیت موجب افزایش نسبت جمعیت زیر ۶۵ سال گردیده است. همچنین نرخ مشارکت نیروی کار از ۵۰ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۴۸ درصد در سال ۲۰۰۶ کاهش یافت. امید به زندگی مردم ترکیه به طور متوسط طی دوره ۱۰ ساله ۳/۵ سال رشد داشته و از ۶۸ سال به ۷۱/۵ سال رسیده است و انتظار می رود که تا پایان سال ۲۰۱۳ به ۷۲/۳ سال برسد. به واسطه پیشرفت های مشاهده شده در نماگرهای جمعیتی و این انتظار که پیشرفت ها طی برنامه و به صورت بلندمدت ادامه خواهد داشت، می توان گفت که ساختار جمعیت ترکیه در حال نزدیک شدن به ساختار کشورهای در حال توسعه می باشد.<sup>۲</sup>

اقتصاد ترکیه اقتصادی خدمات محور است که بیش از ۴۵ درصد از تولید ناخالص داخلی این کشور از درآمد بخش خدمات تأمین می شود. در سال ۲۰۰۸ میلادی ارزش تولید ناخالص داخلی این کشور بر مبنای برابری قدرت خرید برابر با ۵/۹۰۶ میلیارد دلار آمریکا بود که نسبت به سال ۲۰۰۷ بیش از ۱۳ میلیارد دلار رشد داشت. نرخ رشد ارزش تولید ناخالص داخلی ترکیه در سال ۲۰۰۷ بیش از ۴۰ میلیارد دلار آمریکا بود. اما مساله با اهمیت این جاست که ارزش تولید ناخالص داخلی سرانه در این کشور در سه سال مورد بررسی حدود ۱۲ هزار دلار آمریکا بود. در سال ۲۰۰۷، ۸/۵ درصد از تولید ناخالص داخلی این کشور آسیایی- اروپایی به بخش کشاورزی اختصاص داشت و ۲۸/۶ درصد از

---

<sup>۱</sup> - برنامه نهم توسعه ترکیه (<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9developmentplan.pdf>)

<sup>۲</sup> - همان منبع.

تولید ناخالص داخلی آن را بخش صنعت و درآمد حاصل از این بخش به خود اختصاص می داد. در این سال خدمات ۶۲/۹ درصد از تولید ناخالص داخلی ترکیه را داشت. ترکیب اشتغال نیروهای کار نیز در این کشور تقریباً متناسب با سهم هر بخش در تولید ناخالص داخلی بود.<sup>۱</sup>

جدول شماره ۱-۳: تولید ناخالص داخلی و نرخ رشد آن در ترکیه ۲۰۰۹-۲۰۰۱

سال	تولید ناخالص داخلی به میلیون دلار	نرخ رشد GDP سالانه به درصد
۲۰۰۱	۲۵۱۳۸۰	-۵/۶۹
۲۰۰۲	۲۶۶۸۷۵	۶/۱۶
۲۰۰۳	۲۸۰۹۲۶	۲۶/۵
۲۰۰۴	۳۰۷۲۲۹	۹/۳۶
۲۰۰۵	۳۳۳۰۴۱	۸/۴۰
۲۰۰۶	۳۵۵۹۹۹	۶/۸۹
۲۰۰۷	۳۷۲۶۱۹	۴/۶۶
۲۰۰۸	۳۷۵۰۷۴	۰/۶۵
۲۰۰۹	۳۵۷۲۸۵	-۴/۷۴

منبع: مرکز آمار ترکیه ( [www.turkstat.gov.tr](http://www.turkstat.gov.tr) )

طبق گزارش های منتشر شده توسط سازمان های جهانی با وجود اجرای برنامه های اصلاحاتی در سال های اخیر همچنان توزیع درآمد در این کشور ناعادلانه است. در سال

<sup>۱</sup> - برگرفته از گزارش کمیسیون علمی - راهبردی چشم انداز- بررسی تحولات اقتصادی ترکیه، ۱۳۸۷.

گذشته ضریب جینی که شاخصی برای تعیین میزان عدالت در توزیع درآمد است برابر با ۴۳/۶ درصد بود و ۱۰ درصد طبقه پایین جامعه تنها به دو درصد از کل ثروت دسترسی داشتند در حالی که ۱۰ درصد طبقه بالای اجتماعی بیشتر از ۳۴/۱ درصد از کل ثروت کشور را در اختیار داشتند. در سال گذشته سرمایه گذاری خارجی در ترکیه معادل ۲۱ درصد از تولید ناخالص داخلی این کشور بود در حالی که میزان بدهی های دولت از ۳۷ درصد تولید ناخالص داخلی بیشتر بود. حجم ذخیره پولی کشور در سال ۲۰۰۸ میلادی ۶۴/۴۳ میلیارد دلار آمریکا و ذخیره شبه پولی برابر با ۲۵۴/۳ میلیارد دلار آمریکا بود.<sup>۱</sup>

بنابراین بر اساس شباهت های مذهبی و فرهنگی مزبور یکی از دیگر کشورهایی که به بررسی مشارکت اقتصادی زنان در آنجا و مقایسه آن با ایران پرداخته می شود تا بر آن اساس راهکارهایی به منظور افزایش مشارکت اقتصادی زنان در ایران ارائه گردد ترکیه است.

#### ۱-۶-۳ ایران

ایران کشوری است با بیش از ۷۴ میلیون نفر جمعیت که بر اساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد هیجدهمین کشور پر جمعیت دنیا محسوب می گردد. میانگین سنی جمعیت ایران ۲۶/۳ است که نشان دهنده جمعیت جوان این کشور است. برآوردهای جمعیتی مرکز آمار ایران برای سال ۱۳۸۹ نشان می دهد که جمعیت کل کشور به ۷۴۷۳۳۲۳۰ می رسد که ۴۹ درصد این جمعیت را زنان تشکیل می دهند ولی بر اساس آخرین سرشماری عمومی نفوس و مسکن انجام شده در کشور (سال ۱۳۸۵)، هرم سنی جمعیت در سال ۱۳۸۵ نشان می دهد ۲۴/۸۹ درصد جمعیت زنان زیر ۱۵ سال و ۵۲/۰۳ درصد جمعیت زنان زیر ۲۵ سال قرار داشته اند بدین معنی که درصد قابل توجهی از جمعیت زنان به سمت سنین جوان تر تمایل دارد. نسبت جنسی در سال ۱۳۸۵، برابر ۱۰۳/۵۷ بوده است بدین معنی که به ازای هر ۱۰۳/۵۷ مرد ۱۰۰ زن وجود داشته است و این در حالی است که تغییرات نسبت جنسی، نسبت به سه دهه گذشته به

---

<sup>۱</sup> <http://www.gostaresonline.com/world-news/20177-2009-08-28-14-47-40.html>

۲- منبع ویکی پدیا.

میزان ۲/۵۳ کاهش داشته است. بدین معنی که در سه دهه گذشته نسبت تعدا زنان به مردان با فاصله بیشتری بوده است.<sup>۱</sup>

جدول شماره ۱-۴: تولید ناخالص ملی ایران ۲۰۰۸-۲۰۰۰

سال	تولید ناخالص ملی به میلیارد ریال	نرخ رشد GNP سالانه
۱۹۹۹/۲۰۰۰	۳۰۸۷۶۰	۹/۵
۲۰۰۰/۲۰۰۱	۳۲۳۰۹۴	۴/۶
۲۰۰۱/۲۰۰۲	۳۳۶۰۷۰	۴
۲۰۰۲/۲۰۰۳	۳۷۳۷۰۶	۱۱/۲
۲۰۰۳/۲۰۰۴	۴۰۳۲۹۵	۷/۹
۲۰۰۴/۲۰۰۵	۴۳۸۱۸۲	۸/۷
۲۰۰۵/۲۰۰۶	۴۷۶۳۸۷	۸/۷
۲۰۰۶/۲۰۰۷	۵۰۶۳۷۸	۶/۳
۲۰۰۷/۲۰۰۸	۵۵۷۵۷۷	۱۰/۱

منبع: بانک اطلاعات سریهای زمانی بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران (

<http://tsd.cbi.ir>)

زنان ایرانی بیشتر در فعالیتهای غیررسمی (کارهایی که در خانه انجام می‌شود) و بخش کشاورزی فعال هستند. به همین دلیل بسیاری از فعالیتهای آنها در آمارها لحاظ نمی‌شود. مشکلات اقتصادی و مهاجرت از روستا به شهر نیز میزان مشارکت زنان تأثیر منفی داشته

---

۱- مرکز اطلاعات و آمار شورای فرهنگی اجتماعی زنان، گزارش مستند ارزیابی تغییرات شاخصهای آماری وضعیت زنان در جمهوری اسلامی ایران طی سه دهه گذشته «از سال ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵»، دیماه ۱۳۸۸.

است. علاوه بر آن مهاجرت از شهر به روستا موجب افزایش تعداد زنان بی مهارت در شهرها شده است. این زنان قبلاً در بخش کشاورزی و یا در زمینه صنایع دستی روستایی فعال بودند و اکنون بدون داشتن مهارت‌های لازم برای یافتن شغل، در شهرها هستند. بیش‌تر مشاغل شهری که نیاز به مهارت ندارد مانند فعالیت‌های ساختمانی، مختص مردان هستند.<sup>۱</sup>

#### ۱-۶-۴ نقاط اشتراک سه کشور ایران، ترکیه و مالزی

دستاوردهای کشورهای مورد مطالعه در بسیاری از حوزه‌های مشارکت زنان در سال‌های اخیر مثبت و با دیگر کشورها قابل مقایسه است. شاخص‌هایی همچون تحصیلات زنان، امید به زندگی و درآمد سرانه‌شان نشان از پیشرفت در دهه‌های اخیر دارد.

در مورد مشارکت اقتصادی زنان در سه کشور مورد مطالعه، مسأله مهم کمک اقتصادی در سطح خانوار است، یعنی تولید کالاها و خدماتی که در اقتصادهای پیشرفته در بازار خریداری می‌شود. (به بیان دیگر فعالیتهای زنان در حوزه خانواده که در صورت نبود امکانات تهیه از سوی آنان باید برای تهیه آن‌ها هزینه پرداخت کرد.) دیگر آن که زنان در این کشورها و دیگر کشورهای خاورمیانه به طور سنتی دارایی‌ها و درآمدهای خود را در کنترل خویش دارند، و به طور فزاینده‌ای به عنوان تولیدکننده، سرمایه‌گذار و کارآفرین وارد صحنه می‌شوند.

طی دهه‌های اخیر سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف در این کشورها سطح آموزش و بهداشت زنان را بهبود بخشیده و باروری آن‌ها را کاهش داده است. اما هنوز نتیجه مطلوب را در اشتغال و رشد اقتصادی حاصل نکرده است. تمایل به ترک شغل در این کشورها پس از ازدواج و مادر شدن از دیگر محوره‌های مشترک میان این سه کشور است. لذا به نظر می‌رسد داشتن چنین نسبت اندکی از زنان شاغل برای منطقه از یک سو و این کشورها از سوی دیگر پرهزینه باشد. ناتوانی در استفاده کارآتر و مولدتر از زنان دارای تحصیلات عالی منجر به کاهش توانایی تولیدکنندگان برای رقابت در این کشورها با کشورهایی می‌شود که از سرمایه انسانی به خوبی استفاده می‌کنند. (کولایی، ۱۳۸۵: ۴۱)

---

<sup>۱</sup> - <http://www.vista.ir/?view=article&id=273510>



در عین حال ذکر این نکته که، باور این تفکر که مردان نان‌آور خانه هستند یکی از مشترکات مهم در سه کشور است. لیکن در طول زمان به دلیل فشارهای اقتصادی موجود حق انتخاب خانواده‌ها محدودتر و زنان به عنوان حمایت از خانواده مشغول به کار می‌شوند.

همان‌طور که در بخش‌های قبل دیدیم هر سه کشور دارای جمعیت جوانی هستند. این جمعیت جوان که در صد قابل توجهی از آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهند، خواستار فرصت‌ها و پاداش‌های یکسان با مردان هستند زیرا رشد تحصیلات آن‌ها که با سیاست‌های آموزشی موفقیت‌آمیز کشورهاشان همراه بوده منجر به برخورداری از توانمندی نسبتاً یکسانی با مردان شده است. در این میان این نکته نیز در سه کشور قابل مشاهده است که تقاضای بالای نیروی کار و افزایش بیکاری در این کشورها در بسیاری از مواقع با این تفکر همراه است که اشتغال مردان را کاهش می‌یابد و این طرز تفکر منجر به دلسردی زنان متقاضی کار می‌گردد.

بنابراین در بسیاری از کشورهای اسلامی از جمله سه کشور مورد مطالعه، میزان و نقش زنان در فعالیت‌های اقتصادی به وسیله یک پارادایم سنتی شکل می‌گیرد که چهار عنصر دارد: (همان)

-مرکزیت خانواده به جای شخص به عنوان واحد اصلی جامعه که در آن مردان و زنان نقش‌های مکمل و نه برابر را ایفا می‌کنند. در این پارادایم هم مردان و هم زنان خانواده را یک دارایی ارزشمند فرهنگی در نظر می‌گیرند.

-شناسایی مرد به عنوان تنها نان‌آور خانواده.

-قواعد حجب و حیا که شرف و منزلت خانواده را بر آبروی زن متکی می‌سازد و محدودیت‌هایی را بر روابط میان مردان و زنان برقرار می‌کند.

-موازنه نابرابر قدرت در حوزه خصوصی که در قوانین خانواده بازتاب می‌یابد.

از این رو می‌توان اشتراکات این سه کشور را که منجر به انتخاب آنان برای تحقیق حاضر شده را به ترتیب ذیل بیان کرد:

- سطح سواد و تحصیلات

- سطح بهداشت عمومی زنان به ویژه کاهش زاد و ولد
  - اتصال سه کشور به منطقه آسیا
  - مقید بودن بیشتر مردم این کشور ها به دین اسلام
  - تلاش سه کشور برای توسعه و رسیدن به شاخص های توسعه یافتگی
  - برخورداری سه کشور از فرهنگ خاص شرقی
  - تلاش سه کشور برای فعال ساختن زنان در حوزه اقتصادی بر اساس نیازهای عمومی و خواست زنان
  - عضویت سه کشور در سازمان کنفرانس اسلامی
  - برخورداری سه کشور از موقعیت ژئوپولتیک در حوزه منطقه ای ( ترکیه به دلیل اتصال به اروپای سرزمینی و موقعیت خاص در میان کشورهای اسلامی، ایران به دلیل جایگاه منطقه ای در حوزه اقتصادی و سیاسی و فرهنگی و مالزی به دلیل جایگاه ویژه در میان کشورهای آسیای شرقی و اتصال به ببرهای آسیا یعنی کشورهای سنگاپور، تایوان، کره و هنگ کنگ)
- با توجه به دلایل انتخاب سه کشور ایران، مالزی و ترکیه برای ارائه راهکارهای عملی افزایش مشارکت اقتصادی زنان در ایران، قبل از اقدام به بررسی شاخص های مشارکت اقتصادی زنان در این کشورها و مقایسه و جمع بندی، وضعیت هر کدام از آن ها در جهان را بر اساس شاخصهای شکاف جنسیتی جهانی در سال ۲۰۰۹ به تفکیک مشارکت و فرصت های اقتصادی، پیشرفت تحصیلی، سلامتی و بقا و قدرت سیاسی در جدول ۱-۵ مشاهده می کنیم. این جدول بر اساس گزارش سال ۲۰۰۹ اطلاعات مجمع اقتصاد جهانی ( World Economic Forum ) ارائه می گردد.

جدول شماره ۱-۵: شاخص شکاف جنسیتی جهانی

قدرت سیاسی		سلامت و بقاء		پیشرفت آموزشی		مشارکت و فرصت‌های اقتصادی		کل		رتبه
رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها	رتبه در میان سایر کشورها
۰/۱۷۲	۱۳۲	۰/۹۷۷۶	۶۳	۰/۹۶۴۰	۹۶	۰/۳۷۶۸	۱۳۱	۰/۵۸۳۹	۱۲۸	ایران
۰/۰۶۳۱	۱۱۳	۰/۹۶۹۵	۱۰۳	۰/۹۸۹۱	۷۷	۰/۵۶۵۳	۱۰۳	۰/۶۴۶۷	۱۰۰	مالزی
۰/۰۶۷۵	۱۰۷	۰/۹۷۱۲	۹۳	۰/۸۹۲۳	۱۱۰	۰/۴۰۰۲	۱۳۰	۰/۵۸۲۸	۱۲۹	ترکیه

منبع: گزارش سال ۲۰۰۹ اطلاعات دیوان اقتصاد جهانی و

<http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

با توجه به جدول فوق می‌توان دریافت که وضعیت شکاف جنسیتی در ایران از مالزی بدتر و از ترکیه بهتر است و در میان فاکتورهای سازنده این شاخص برای ایران بهترین

وضعیت مربوط به سلامت و بقای زنان و بدترین مربوط به مشارکت سیاسی زنان می‌گردد. به هر حال کشور ایران در مورد مسئله مورد بحث این تحقیق، یعنی مشارکت و فرصت‌های اقتصادی زنان، از کشور ترکیه و مالزی در وضعیت بدتری قرار دارد.

در فصل‌های بعدی تلاش می‌گردد عوامل مختلف مؤثر بر مشارکت اقتصادی، برنامه‌های مختلف برای افزایش آن و نحوه اثرگذاری آن‌ها مورد بررسی قرار گیرد و با توجه به تحلیل‌های مختلف راهکارهای عملی برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان در ایران و بهبود جایگاه ایران در منطقه و در جهان در سال‌های آتی پیشنهاد گردد.

## فصل دوم

### بررسی مشارکت اقتصادی زنان در سه کشور مالزی، ترکیه و ایران

#### ۱-۲ مالزی

##### ۱-۱-۲ مقدمه

از زمان استقلال کشور مالزی در سال ۱۹۷۵، این کشور پیشرفت‌های قابل توجهی در کاهش فقر و توسعه انسانی داشته است. از سال ۲۰۰۵ نیز به تمام اهداف توسعه هزاره (MDGs)<sup>۱</sup> دست‌یافته است. زنان در مالزی همانند دیگر کشورهای در حال توسعه خواستار فرصت‌های برابر با مردان در دسترسی به خدمات اجتماعی اساسی هستند. زنان در این کشور از طریق نقش‌هایی که در خانواده و سطوح مختلف جامعه ایفا می‌کنند، در افزایش سرعت روند توسعه مالزی نقش اساسی داشته‌اند.

از اوایل دهه ۱۹۹۰ وضعیت زنان در مالزی پیشرفت‌های چشمگیری را آغاز کرد. برنامه‌های توسعه مالزی شامل برنامه‌های ویژه‌ای برای پیشرفت زنان در اغلب بخش‌ها بود. همین امر منجر به بهبود وضعیت مشارکت اقتصادی زنان اعم از شرکت در فعالیت‌های تجاری، قرار گرفتن در مشاغل با دستمزدهای بالا و به‌طور کلی افزایش سهم‌شان در نیروی کار گردید. در همان زمان برنامه‌های ویژه اقتصادی و اجتماعی به وسیله سازمان‌های دولتی و غیردولتی به منظور ارتقاء جایگاه زنان در فعالیت‌های اقتصادی و کاهش فقر در میان زنان و به ویژه زنان سرپرست خانوار طرح‌ریزی گردید. این برنامه شامل آموزش مهارت‌ها و تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات و تخصیص اعتبار برای آن‌ها بود. در سال ۲۰۰۱ نیز وزارت زنان، خانواده و توسعه اجتماعی در این کشور شکل گرفت.

---

<sup>۱</sup> – Millennium Development Goals of Malaysia  
( [www.undp.org.my/mdgs/malaysia-mdg-report](http://www.undp.org.my/mdgs/malaysia-mdg-report) )

از سال ۲۰۰۱ و از زمانی که وزارت زنان، خانواده و توسعه اجتماعی در این کشور شکل گرفت، سیر تکاملی اشتغال زنان به دنبال تغییرات ساختاری در اقتصاد مالزی صورت پذیرفت. تغییر ساختاری زمانی اتفاق افتاد که اقتصاد متکی به کشاورزی تبدیل به اقتصاد وابسته به صنعت و خدمات شد و توزیع اشتغال زنان را از برتری در بخش کشاورزی به سمت بخش صنعت تغییر داد. از سال ۱۹۹۰ سرعت قابل توجهی در مشارکت زنان و اشتغال در خرده و عمده‌فروشی، بخش رستوران و هتل‌داری و بخش خدمات مالی به وجود آمد. به همین منوال مشارکت زنان در نیروی‌کار از ۴۴/۷ درصد در سال ۱۹۹۵ به ۴۷/۳ درصد در سال ۲۰۰۴ افزایش یافت. (گزارش توسعه انسانی مالزی، ۲۰۰۵)

در سال ۲۰۰۴ وزارت زنان، خانواده و توسعه اجتماعی مالزی در مشارکت با برنامه توسعه ملل متحد (UNDP) در پروژه‌ای بر حمایت از زنان تلاش خود را برای بهبود شاخص شکاف جنسیتی مالزی آغاز نمودند که همان‌طور که در جدول شماره (۱) مشاهده شد توانسته است از ایران و ترکیه به عنوان رقبای اقتصادی خود در سال ۲۰۱۰ پیشی گیرد. (همان)

## ۲-۱-۲ شاخص شکاف جنسیتی مالزی (MGGI)<sup>۱</sup>

شاخص شکاف جنسیتی مالزی (MGGI) شاخصی است که در چند سال اخیر برای اندازه‌گیری و آگاهی از اندازه نابرابری جنسیتی در مالزی طراحی شده است. این شاخص میانگینی از نابرابری جنسیتی در مقوله‌های بهداشت، آموزش، فعالیت‌های اقتصادی و توانمندی‌های اقتصادی و سیاسی است. هر کدام از این زیرمجموعه‌ها وزنی مساوی در محاسبه شاخص شکاف جنسیتی مالزی می‌گیرند درست مانند زیرمجموعه‌های شاخص توسعه انسانی (HDI) برنامه توسعه ملل متحد (UNDP). زمانیکه هیچ نابرابری جنسیتی در جامعه وجود نداشته باشد شاخص MGGI ارزش صفر دارد و زمانیکه در ماکزیمم خود باشد این شاخص ارزش یک را می‌گیرد.

برای اندازه‌گیری شاخص مذکور نیاز به داده‌های زیر است:

---

<sup>۱</sup> - Malaysia's Gender Gap Index

۱ - بعد سلامتی: الف - امید به زندگی در بدو تولد ب - نرخ مرگ و میر کودکان و نوزادان (زیر ۵ سال)

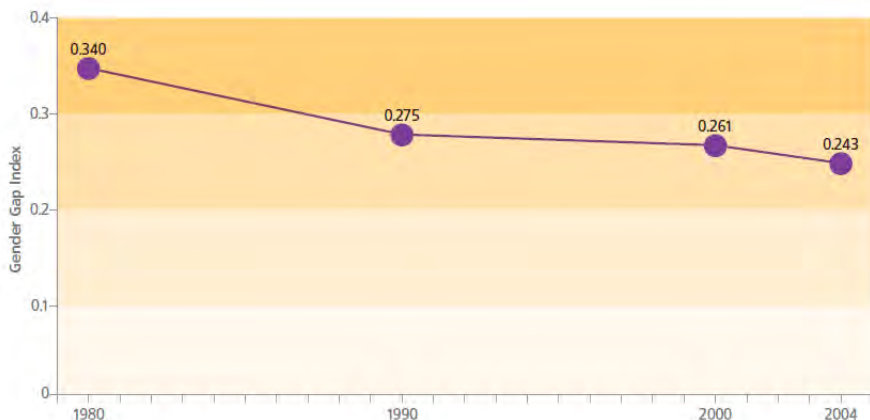
۲ - بعد آموزش: الف - نرخ سواد بزرگسالان ب - نسبت ثبت نام در دوره های ابتدایی، راهنمایی و دبستان

۳ - بعد فعالیت های اقتصادی: الف - نرخ مشارکت نیروی کار ب - نسبت افراد استخدام شده در مشاغل غیرکشاورزی

۴ - بعد قدرت زنان: الف - حضور سیاسی: (i) سهم زنان در انتخابات مجلس (ii) سهم زنان که در مقام های سیاسی منصوب شده اند ب - تعداد زنان قانونگذار، مقامات اداری ارشد، مدیران، متخصصین، تکنسین ها و مشاغل وابسته

البته این شاخص نمی تواند اندازه واقعی نابرابری جنسیتی را مشخص نماید. همان طور که در زیر مجموعه های سازنده شاخص شکاف جنسیتی دیده شد فعالیت های اقتصادی زنان از عناصر اصلی است که با سه عنصر دیگر رابطه مستقیم و غیرقابل اغماضی دارد. در ادامه به هر کدام از این عناصر و به ویژه بخش مشارکت اقتصادی زنان در مالزی بیشتر پرداخته می شود.

روند شاخص شکاف جنسیتی نشان می دهد که سطح نابرابری جنسیتی در مالزی از در طول دوره ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۴ با آهنگ تندی کاهش پیدا کرده است. این شاخص در سال ۱۹۸۰ به طور متوسط در بالاترین سطح خود یعنی ارزش ۰/۳۴۰ به ثبت رسیده است در سال ۲۰۰۴ به تقریباً بالاترین سطح خود یعنی ۰/۲۴۳ رسیده است. MGGI تقریباً به میزان ۱/۹ درصد در سال بین سال های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ کاهش داشته است که این نرخ کاهش در ۱۰ سال اخیر به تقریباً حدود ۰/۵ درصد رسیده است. این پیشرفت ها در شاخص مورد بحث به دلیل پیشرفت در رشد اقتصادی به میزان ۷ درصد در هر سال در طول دوره مورد نظر است. بر اساس تجربه بسیاری از کشورها افزایش تولید ناخالص داخلی منجر به کاهش شکاف جنسیتی می گردد که در کشور مالزی نیز به همین ترتیب بوده است.



شکل شماره ۲-۱: شاخص شکاف جنسیتی مالزی ۱۹۸۰-۲۰۰۴

منبع: مرکز آمار مالزی ([www.statistics.gov.my](http://www.statistics.gov.my))

### ۳-۱-۲ روند فعالیت‌های اقتصادی زنان در مالزی

توسعه سریع در صنعت، اشتغال در این بخش را به سرعت در طول شش دوره برنامه مالزی افزایش داده و به میزان چشمگیری زیرساخت‌های اشتغال را بهبود بخشیده است. هدف دستیابی به اشتغال کامل در سال ۱۹۹۵ تغییراتی را در برنامه‌های اقتصادی - اجتماعی مالزی به دنبال داشته است. بر این اساس نرخ بیکاری از ۲/۸ درصد در سال ۱۹۹۵ به ۲/۶ درصد در سال ۱۹۹۶ کاهش یافته و در همین راستا مشارکت زنان در نیروی کار از سال ۱۹۷۰ بسیار افزایش داشته است و حتی در مقایسه با نرخ مشارکت زنان در کشورهای صنعتی شده آسیا این تفکر را که مالزی کشوری است که به تازگی صنعتی شده است، ایجاد می‌نمود. به هر حال با وجود پیشرفت‌های صورت گرفته اغلب زنان در شغل‌های کاربر و شغل‌هایی که نیاز کم‌تری به مهارت دارند مشغول به کار هستند. شاخص‌های سنجش فعالیت اقتصادی به کار گرفته شده در MGGI مالزی عبارتند از: الف- نرخ مشارکت نیروی کار ب- سهم شاغلین در بخش کشاورزی



میزان عرضه قابل دسترسی نیروی کار در بازار کار توسط نرخ مشارکت نیروی کار و جمعیت سنی بین ۶۴-۱۵ سال تعیین می گردد. این اندازه از عرضه نیروی کار تنها به تعداد شاغلین محدود می شود و کیفیت نیروی کار قابل اندازه گیری نیست. براساس قوانین تولید ناخالص ملی نیز با تعداد نیروی کار شاغل در فعالیت های اقتصادی یا فعالیت های مرتبط به بازار محاسبه می گردد.

دومین شاخص یا همان نسبت شاغلان در بخش های غیرکشاورزی، تقاضا برای نیروی کار و نحوه توزیع آن در بخش های جدید اقتصاد را نشان می دهد. اغلب انسان ها در کشورهای کم تر توسعه یافته در بخش کشاورزی فعالیت دارند اما سهم این بخش با رشد اقتصادی در کشورها کاهش می یابد در حالیکه سهم اشتغال در بخش های صنعت و خدمات افزایش می یابد. نرخ مشارکت زنان مالزی از سال ۱۹۸۰ رشد ملایمی را نشان می دهد. این نرخ از ۴۴ درصد در سال ۱۹۸۰ به ۴۷/۸ درصد در سال ۱۹۹۰ افزایش یافت. روند مشارکت زنان و مردان از سال ۲۰۰۴ تاکنون نزولی بوده است. علت بالاتر بودن نرخ مشارکت بین سال های ۱۹۹۰-۱۹۸۰ را می توان به نرخ رشد اقتصادی بالا در دهه های ۸۰ و ۹۰ نسبت داد که در نتیجه تعداد بیشتری از زنان و مردان با تحصیلات بالا مشغول به کار بوده اند. جدول شماره (۲) روند افزایش نرخ مشارکت نیروی کار به تفکیک زن و مرد در مالزی را به نمایش گذاشته است.

جدول شماره ۲-۱: نرخ مشارکت نیروی کار زنان مالزی

نرخ مشارکت نیروی کاری (%)	۱۹۸۰		۱۹۹۰		۲۰۰۰		۲۰۰۴		۲۰۰۷		۲۰۰۸		۲۰۰۹	
	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان
۳۴	۸۵/۹	۴۷/۳	۸۵/۳	۴۷/۲	۸۷	۴۷/۳	۸۰/۹	۶۷/۳	۷۹/۵	۴۵/۷	۷۹	۴۶/۳	۷۸/۹	

منبع: ILO سازمان نیروی کار بین‌المللی

- [http://www.ilo.org/integration/themes/pci/regional/lang-en/docName--WCMS\\_094089/index.htm](http://www.ilo.org/integration/themes/pci/regional/lang-en/docName--WCMS_094089/index.htm)

احتمال مشارکت زنان مالزیایی در فعالیت‌های اقتصادی همانند دیگر کشورها با روند افزایشی امکانات نگهداری از کودکان و ساعات انعطاف‌پذیر کاری توسط کارفرمایان بالا می‌رود. با توجه به بالا رفتن جمعیتی که در سن بازنشستگی هستند نرخ مشارکت مردان در نیروی کار نیز در طول سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۹ کاهش یافته است.

با توجه به جدول و شکل زیر می‌توان دریافت که نرخ بیکاری زنان از سال ۱۹۹۵ تا ۲۰۰۷ در مقایسه با نرخ بیکاری مردان و نرخ بیکاری کل چه تغییراتی نموده است. با توجه به این داده‌ها می‌توان دریافت که روند تغییرات به طور متوسط روند بیکاری از سال ۱۹۹۷ به بعد

افزایشی است لیکن با وجود تدابیر اتخاذ شده در مالزی برای برابری جنسیتی در شاخص‌های اقتصادی، هنوز نرخ بیکاری زنان بالاتر از مردان است.

جدول شماره ۲-۲: نرخ بیکاری زنان، مردان در مالزی

سال	نرخ بیکاری زنان	نرخ بیکاری مردان	نرخ کل بیکاری
۱۹۹۵	۳/۸	۲/۸	۳/۱
۱۹۹۶	۲/۶	۲/۵	۲/۵
۱۹۹۷	۲/۸	۲/۲	۲/۵
۱۹۹۸	۳/۳	۳/۱	۳/۲
۱۹۹۹	۳/۳	۳/۵	۳/۴
۲۰۰۰	۳/۱	۲/۹	۳
۲۰۰۱	۳/۸	۳/۴	۳/۵
۲۰۰۲	۳/۸	۳/۳	۳/۵
۲۰۰۳	۳/۶	۳/۶	۳/۶
۲۰۰۴	۳/۸	۳/۴	۳/۵
۲۰۰۵	۳/۷	۳/۴	۳/۵
۲۰۰۶	۳/۴	۳/۳	۳/۳
۲۰۰۷	۳/۴	۳/۱	۳/۲

منبع: بانک جهانی world bank report 2008



شکل شماره ۲-۲: مقایسه روند نرخ بیکاری زنان و مردان در مالزی (۱۹۹۵-۲۰۰۷)

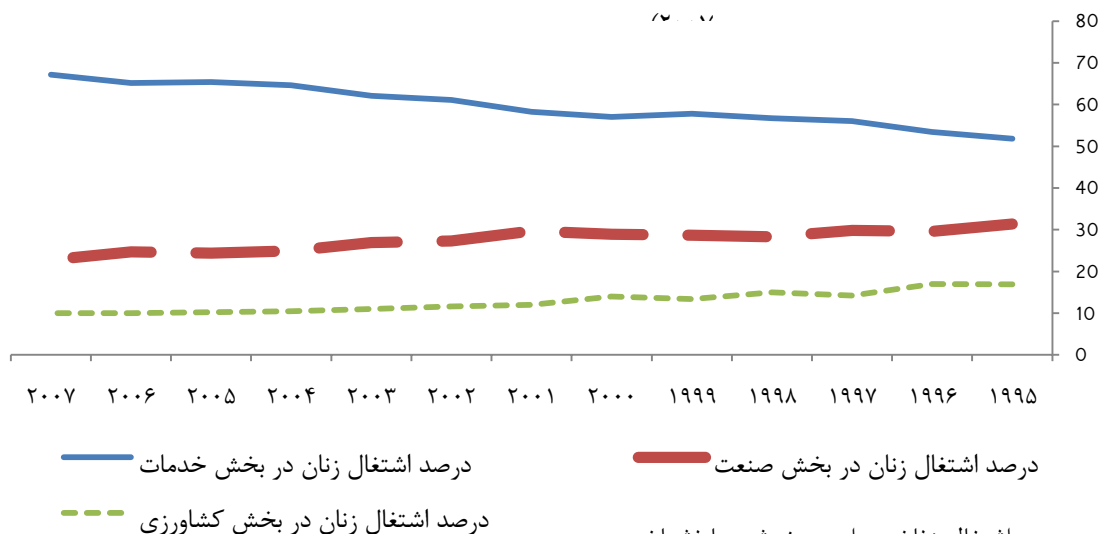
به نظر می‌رسد اشتغال در بخش‌های مختلف اقتصادی می‌تواند نشان‌دهنده موفقیت یا عدم موفقیت سیاست‌های مشارکت اقتصادی زنان در کشوری مانند مالزی باشد. جدول و نمودار زیر نشان‌دهنده روند اشتغال زنان در بخش‌های خدمات، صنعت و کشاورزی است.

جدول شماره ۲-۳: نرخ اشتغال زنان در بخش های مختلف اقتصادی

سال	نرخ اشتغال زنان در	نرخ اشتغال زنان در	نرخ اشتغال زنان در
۱۹۹۵	۵۱/۸	۳۱/۴	۱۶/۹
۱۹۹۶	۵۳/۴	۲۹/۶	۱۷
۱۹۹۷	۵۶	۲۹/۸	۱۴/۲
۱۹۹۸	۵۶/۷	۲۸/۳	۱۵
۱۹۹۹	۵۷/۸	۲۸/۷	۱۳/۴
۲۰۰۰	۵۷	۲۸/۹	۱۴
۲۰۰۱	۵۸/۳	۲۹/۷	۱۲
۲۰۰۲	۶۱/۱	۲۷/۳	۱۱/۶
۲۰۰۳	۶۲/۱	۲۶/۹	۱۱
۲۰۰۴	۶۴/۶	۲۴/۹	۱۰/۵
۲۰۰۵	۶۵/۴	۲۴/۴	۱۰/۲
۲۰۰۶	۶۵/۲	۲۴/۷	۱۰
۲۰۰۷	۶۷/۲	۲۲/۸	۱۰

منبع: بانک جهانی world bank report 2008

شکل شماره ۲-۳: مقایسه نرخ اشتغال زنان در بخش‌های مختلف اقتصادی (۱۹۹۵-۲۰۰۷)



اشتغال زنان در این بخش‌ها نشان

می‌دهد که اشتغال زنان در بخش‌های صنعت و کشاورزی کاهشی و در بخش خدمات افزایشی است. به عبارت دیگر سهم مشارکت زنان در دو بخش اخیر کاهشی است. این تغییر را می‌توان به این صورت تعبیر نمود که زنان در روند توسعه کشور مالزی از ایفای نقش سنتی خود در بخش‌های کشاورزی و صنعتی به سمت ایفای نقش‌های مهم‌تری در بخش خدمات در حرکتند.

یکی دیگر از عوامل محرک مشارکت اقتصادی زنان وجود عدالت در میزان پرداخت دستمزد به آقایان و خانم‌ها است. در این خصوص مالزی براساس گزارش سال ۲۰۱۰ مجمع اقتصاد جهانی (World Economic Forum) نسبت در رتبه ۱۹ ام قرار دارد. جدول زیر روند تغییرات امتیاز مالزی از سال ۲۰۱۰-۲۰۰۶ در شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲-۴: امتیاز شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه ۲۰۱۰-۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
امتیاز شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه	۵/۶۴	۵/۶۰	۵/۲۶	۵/۱۰	۵/۳۱

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

همان‌طور که در این بازه زمانی محدود مشاهده می‌شود این روند ثابت است. اما متغیر قابل بحث میزان پیش‌بینی زنان و مردان از درآمدها است که در جدول زیر در همان بازه زمانی مشاهده می‌گردد.

جدول شماره ۲-۵: درآمد حاصله از کار توسط زنان و مردان بر حسب دلار آمریکا

۲۰۱۰-۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
درآمد حاصل شده از کار زنان	۶/۰۷۵	۵/۳۹۱	۵/۷۵۱	۷/۵۹۶	۷/۹۷۲
درآمد حاصل شده از کار مردان	۱۲/۸۶۹	۱۵/۰۱۵	۱۵/۸۶۱	۱۷/۳۰۱	۱۸/۸۸۶

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

با مقایسه دو جدول فوق می‌توان دریافت که اگرچه دستمز زنان و مردان در یک کار مشابه در کشور مالزی عادلانه است، لیکن زنان در مشاغل با درآمد پایین قرار دارند و مردان مشاغل پردرآمد را در اختیار دارند. جدا از این مطلب روند درآمد زنان یک روند صعودی و امیدوار کننده می‌نماید.

در راستای نتیجه‌گیری بالا در جداول زیر به ترتیب درصد قانونگذاران، رده‌های بالای اداری و مدیران زن به مرد در مالزی و درصد زنان و مردانی که در کارهای تخصصی و تکنیکی اشتغال دارند به نمایش گذاشته می‌شود.

جدول شماره ۲-۶: درصد زنان و مردان قانونگذار، رده‌های بالای اداری و مدیران ۲۰۱۰-

۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
زنان	۲۳	۲۳	۲۳	۲۳	۲۴
مردان	۷۷	۷۷	۷۷	۷۷	۷۶

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

با توجه به اعداد مندرج در جدول فوق می‌توان اظهار داشت که در طول چند سال اخیر روند روبه رشدی در قرار گرفتن زنان در امور مدیریتی و تصمیم‌ساز در مالزی انجام نگرفته است.



جدول شماره ۲-۷: درصد زنان و مردان مشغول به کارهای تخصصی و تکنیکی ۲۰۱۰-

۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
زنان	۴۰	۴۰	۴۰	۴۱	۴۲
مردان	۶۰	۶۰	۶۰	۵۹	۵۸

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

پیشرفت مالزی در افزایش مشارکت اقتصادی زنان با توجه به شاخص‌های اقتصادی رو به جلو به نظر می‌رسد ولی هنوز تبعیض علیه زنان در جایگاهشان در این مشارکت مشهود است.

## ۲-۱-۴- آموزش زنان در مالزی

بی‌شک یکی از مسیرهای افزایش مشارکت اقتصادی زنان در فعالیت‌های اقتصادی، رشد فرصت‌های آموزشی برای آنان است. به طور کلی روندها نشان‌دهنده افزایش در سطح سواد زنان و مردان در مالزی در طول سال‌های اخیر است. پیشرفت در کاهش فاصله جنسیتی را در بحث آموزش می‌توان به افزایش ثبت‌نام دختران در مدارس نسبت داد. تغییرات از دهه ۱۹۵۰ برای رفع شرایط بد تحصیل زنان از طریق معرفی آموزش‌های ابتدایی رایگان و تغییر در طرز فکر خانواده‌ها آغاز شد. در سال ۱۹۹۴ ثبت‌نام در سطوح ابتدایی و راهنمایی برای مردان ۵۱ درصد و زنان ۴۹ درصد بود. اما شکاف جنسیتی در آموزش متوسطه در سال ۱۹۹۴ در سطح ۵۴ درصد به ۴۶ درصد به نفع مردان به دلیل موانع فرهنگی و ساختاری برای تحصیل زنان باقی ماند. (Ahmad, 1998, 41)

سه زیر بخش اصلی بر آموزش و به ویژه آموزش زنان اثرگذار است. اول میزان باسوادی بزرگسالان، دوم نسبت ثبت‌نام در مقاطع مختلف دبستان، راهنمایی و دبیرستان و بالاخره بر اساس این آمار تفاوت جنسیتی در آموزش اندازه‌گیری می‌گردد. (میزان سواد بزرگسالان

معمولاً به معنای توانایی خواندن و نوشتن یک جمله ساده برای افراد ۱۵ سال و بالاتر است). با توجه به جدول زیر می‌توان دریافت که سواد زنان در مالزی به میزان ۳۶ درصد بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۴ افزایش داشته است که این پیشرفت قابل توجهی به شمار می‌آید. (همان)

نرخ سواد زنان از ۶۴/۷ درصد در سال ۱۹۸۰ به سرعت افزایش پیدا کرد و به ۸۸/۱ درصد در سال ۲۰۰۴ و ۸۹/۶ درصد در سال ۲۰۰۷ رسید. در مقابل، سواد مردان بزرگسال تنها با حدود ۱۲ درصد افزایش از ۸۲/۱ درصد در سال ۱۹۸۰ به ۹۴/۷ درصد در سال ۲۰۰۴ و ۹۴/۲ درصد در سال ۲۰۰۷ رسیده است.

جدول شماره ۲-۸: نرخ سواد بزرگسالان و نسبت ثبت نام در مقاطع مختلف

۱۹۸۰		۱۹۹۰		۲۰۰۰		۲۰۰۴		۲۰۰۷		
زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	
۶۴/۷	۸۲/۱	۷۷/۳	۸۸/۶	۸۶/۶	۹۳/۸	۸۸/۱	۹۴/۷	۸۹/۶	۹۴/۲	نرخ سواد بزرگسالان (۱۵ سال به بالا) (%)
۵۳	۵۶/۹	۶۴/۱	۶۴	۶۵/۳	۶۴/۳	۶۷/۲	۶۵/۷	۷۳/۱	۶۹/۸	نسبت ثبت نام در مقاطع مختلف (ابتدائی، راهنمایی و دبیرستان)

منبع: گزارش توسعه انسانی سال‌های مختلف ( <http://www.hdr.undp.org/en> )

با گسترش سریع فرصت‌های آموزشی در مالزی، ثبت نام در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان به سرعت افزایش یافته است. نرخ ثبت نام زنان در سال ۲۰۰۴ از مبنای ۵۳ درصد در سال ۱۹۸۰ به ۶۷ درصد و در سال ۲۰۰۷ به ۷۳/۱ درصد افزایش یافته است. بارزترین کاهش در تبعیض آموزشی از لحاظ جنسیتی بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ است.

جدول شماره ۲-۹: نرخ سواد بزرگسالان و نسبت ثبت نام در مقاطع مختلف

۲۰۰۸	۲۰۰۷	۲۰۰۶	۲۰۰۵	۲۰۰۴	۲۰۰۳	۲۰۰۲	۲۰۰۱	
۴۸/۶	۴۸/۶	۴۸/۶	۴۸/۶	۴۸/۶	۴۸/۶	۴۸/۷	۴۸/۷	نسبت دختران در مقطع ابتدایی نسبت به پسران
۴۹/۸	۴۹/۸	۴۹/۸	۵۰	۵۰/۱	۵۰/۳	۵۰/۴	۵۰/۴	نسبت دختران در مقطع راهنمایی نسبت به پسران
۶۵/۹	۶۵/۱	۶۵/۳	۶۶/۱	۶۶/۴	۶۶/۹	۶۶/۷	۶۶/۹	نسبت دختران در مقطع دبیرستان نسبت به پسران

منبع: مرکز آمار مالزی ([www.statistics.gov.my](http://www.statistics.gov.my))

## ۲-۱-۵ قوانین مربوط به زنان در مالزی

به منظور دستیابی زنان به توسعه و پیشرفت کامل و به منظور تضمین بهره‌مندی آنان از حقوق بشر و حداقل آزادی‌ها با توجه به برابری با مردان، دولت مالزی تدابیر متفاوتی از قبیل موارد ذیل را اتخاذ نموده است:

الف- تشکیل سیاست ملی زنان در سال ۱۹۹۸ با اهداف زیر:

۱ - تضمین عدالت در بهره‌مندی از منابع و اطلاعات به منظور دسترسی به فرصت‌ها و منافع توسعه برای زنان و مردان

۲ - گنجاندن زنان در تمام بخش‌های توسعه ملی با توجه به توانایی‌ها و نیازهای آن‌ها و در جهت بهبود کیفیت زندگیشان، ریشه‌کن نمودن فقر و از بین بردن بی‌سوادی.

ب) تشکیل برنامه عملیاتی ملی برای عملیاتی نمودن اهداف مزبور.

ج) تشکیل وزارت زنان، خانواده و توسعه اجتماعی.

از این اقدامات می‌توان به عنوان مکمل قوانین حمایتی دانست که منجر به تسهیل امر مشارکت اقتصادی زنان می‌گردد.

## ۲-۱-۵-۱- مشارکت اقتصادی زنان و برنامه‌های پنج ساله مالزی

برای اولین بار در برنامه پنج‌ساله ششم (۱۹۹۵-۱۹۹۱) مالزی بود که بخشی با عنوان «برنامه‌ها و پروژه‌هایی برای پیشرفت زنان» ایجاد گردید. این فصل در این برنامه شامل استراتژی‌هایی است که به طور مؤثر منجر به مشارکت زنان در فرآیند توسعه مالزی می‌گردد و این استراتژی‌ها مطابق با اهداف سیاست ملی برای زنان (NPW) است.<sup>۱</sup> این برنامه زنان را به عنوان یک منبع اقتصادی معرفی می‌کند و محدودیت‌های زیر را به عنوان موانعی برای فعالیت‌های اقتصادی زنان بر می‌شمارد:

- مسئولیت‌های همسو و دوگانه در خانواده‌ها به ویژه نقش زنان به عنوان مادر در خانه یکی از محدودکننده‌های مشارکت زنان در بازارکار است.
- تفاوت‌های جنسیتی در مدارس نه تنها منجر به تفاوت‌های شغلی در آینده می‌گردند بلکه منجر به کاهش حضور زنان در بازارکار می‌گردند.
- هنجارها و تبعیض‌های اجتماعی با توجه به نقش و جایگاه زنان در جامعه و بازار کار منجر به محدودیت مشارکت اقتصادی زنان می‌گردند.
- زنانی که بچه‌دار و از لحاظ مالی به همسران خود وابسته هستند بیشتر در معرض خشونت‌های داخل خانه قرار می‌گیرند. کمبود تجربه در میان این زنان از موانع اصلی داشتن منابع گوناگون درآمدی برای آنان است.

---

<sup>۱</sup> National policy on women

- زنان غالباً به عنوان دومین صاحب درآمد خانوار و کسی که درآمدش مکمل درآمد خانواده است شاخه می‌شوند. همین امر منجر می‌شود که نقش آن‌ها در خانه پررنگ‌تر شود و انتظارات به سمت خانه‌داری بهتر آنان رود. که در نتیجه فرصت آن‌ها را برای کسب تجربه‌های جدید و قابل عرضه محدود می‌نماید.
  - کمبود آموزش‌های مدیریتی مناسب و به تبع آن نبود ویژگی‌های حرفه‌ای، نابسندگی بودن دسترسی به اعتبار و کمبود اطلاعات مربوط به بازار زنان را در مشارکت اقتصادی عقب نگه می‌دارد.
  - نامناسب بودن فضای کار برای زنان متأهل و مادران از دیگر موانع محسوب می‌گردد.<sup>1</sup>
- این اقدامات در برنامه ششم مالزی پیش‌زمینه‌ای ایجاد نمود تا دولت استراتژی‌ها و برنامه‌هایی برای ایجاد ساختار نهادی مناسب جهت بهبود موقعیت اجتماعی، قانونی و اقتصادی زنان ایجاد نماید و وضعیت مشارکت اقتصادی زنان را برای دهه‌های بعد مالزی ارتقاء بخشد.
- به دنبال تلاش‌های صورت گرفته در برنامه ششم مالزی، برنامه هفتم (۲۰۰۰-۱۹۹۶) بر اساس معیارهای برنامه عملیاتی تنظیم شده در دولت به منظور حمایت از زنان در زمینه‌های مختلف ایجاد گردید. محدوده‌های مزبور عبارتند از:
- تقویت تشکیلات ملی برای متحدسازی زنان در برنامه توسعه مالزی.
  - ارتقاء آگاهی عمومی و حساسیت‌ها نسبت به مسائل زنان.
  - تجهیز NGOها برای افزایش کارایی و اثرگذاری در برنامه‌های اقتصادی- اجتماعی.
  - تشویق فعالیت‌های مثبت برای پیشرفت زنان در رشته‌های گوناگون.
  - ترفیع نقش زنان در توسعه خانواده.

---

<sup>1</sup> Ministry of women and family Development of Malaysia, The progress of Malaysian women since independence, 2003, p22.  
[http://www.kpwkm.gov.my/new\\_index.php?page=kpwkm/menu\\_latarbelakang&lang=en](http://www.kpwkm.gov.my/new_index.php?page=kpwkm/menu_latarbelakang&lang=en)  
 (g)

یکی از مهم‌ترین سیاست‌های توسعه در مالزی سیاست چشم‌انداز ملی (NVP)<sup>۱</sup> (۲۰۱۰-۲۰۰۱) که در آن برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان در امر توسعه سیاست‌گذاری شده است. بر اساس این سیاست‌ها هشتمین برنامه پنج‌ساله مالزی (۲۰۰۵-۲۰۱۰) مشتمل بر سیاست‌های ذیل برای تمرکز بر استراتژی‌های پیشرفت زنان شکل گرفت:

- افزایش مشارکت زنان در بازار کار
  - ایجاد فرصت‌های بیشتر تعلیم و تربیت برای زنان و برای برخورداری آن‌ها از اقتصاد برپایه دانش و ارتقاء جایگاه آنان در بازار کار
  - تسهیل مشارکت زنان در امر تجارت
  - بازبینی قوانین و مقرراتی که مانعی بر پیشرفت زنان هستند.
  - ارتقاء وضعیت سلامت زنان در جامعه و خانواده
  - کاهش فقر در میان زنان سرپرست خانوار
  - افزایش فعالیت‌های پژوهشی برای افزایش مشارکت زنان در توسعه و بالا بردن رفاه آنان
  - تقویت تشکیلات ملی و ظرفیت‌های نهادی برای پیشرفت زنان
- نهمین برنامه پنج‌ساله (۲۰۱۰-۲۰۰۶) روند برنامه‌های گذشته در خصوص پیشرفت مشارکت زنان در امور اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و ... را ادامه داد. این برنامه با هدف تأمین بیشتر مشارکت زنان در توسعه توسط تجهیز آن‌ها با مهارت‌ها و کسب مهارت و دانش لازم برای رقابت با مردان فصولی را به امور زنان اختصاص داده است. برخی از موارد این برنامه به صورت زیر تبیین گردیده است:

---

<sup>1</sup> National Vision Plan

- افزایش مشارکت زنان در بازار کار با فراهم نمودن شرایطی که بتوانند هردوی نقششان در خانواده و جامعه را ایفا کنند. این کار از طریق قرارداد ساعت کار قابل جابه‌جایی، تقسیم زمانی کار و کارهای پاره‌وقت پیشنهاد می‌گردد.
- فراهم نمودن فرصت‌های بیشتر برای آموزش و تربیت زنان
- ارتقاء وضعیت رفاهی زنان
- برنامه‌ریزی برای افزایش درآمد زنان
- تسهیل مشارکت زنان در امر تجارت
- بازبینی قوانین و مقرراتی که مانعی بر پیشرفت زنان هستند و ...

در دهمین برنامه پنج‌ساله (۲۰۱۵-۲۰۱۱) تلاش برنامه‌ریزان مالزی را برای توسعه این کشور در تمام ابعاد اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌توان به روشنی دریافت. در فصل چهارم این برنامه و در بخشی تحت عنوان «تشویق زنان برای بالابردن مشارکت اقتصادی آن‌ها» به تفصیل در خصوص اهداف مالزی به صورت کمی و کیفی در زمینه مشارکت اقتصادی زنان بحث شده است.

با توجه به افزایش جمعیت زنان از ۱۱/۵ میلیون نفر در سال ۲۰۰۰ به ۱۳/۹ میلیون نفر در سال ۲۰۰۹ زنان نقش مهمی به عنوان نیروی بالقوه برای توسعه و مشارکت اقتصادی ایفا می‌نمایند. براساس گزارش این برنامه تعداد زنان در موقعیت‌های مدیریتی بخش عمومی از ۶/۹ درصد در سال ۱۹۹۵ به ۳۰/۵ درصد در سال ۲۰۱۰ افزایش یافته است. همچنین بر اساس آمار ارائه شده در این برنامه نرخ مشارکت اقتصادی زنان از ۴۴/۷ درصد در سال ۱۹۹۵ به ۴۶/۴ درصد در سال ۲۰۰۹ رسیده است. البته لازم به ذکر است که نرخ مشارکت اقتصادی مالایی‌ها نسبت به کشورهای همسایه‌شان یعنی تایلند (۷۰ درصد)، سنگاپور (۶۰/۲ درصد) و اندونزی (۵۱/۸ درصد) بسیار پایین‌تر است. (واحد برنامه‌ریزی اقتصادی وزارت آماده‌سازی مالزی، ۲۰۱۰)

تشویق و حمایت از زنان یکی از اهداف و دستورهای کلیدی برنامه ۱۰ام توسعه مالی عنوان شده است به طوریکه دولت موظف شده است تمام تلاشش را برای استفاده از نیروی بالقوه زنان برای افزایش مشارکت اقتصادیشان انجام دهد. به علاوه اهداف دولت تنها تقویت بیشتر زنان برای مشارکت در نیروی کار نیست بلکه بالا بردن کیفیت مشارکتشان از طریق افزایش تعداد زنان در موقعیت های تصمیم ساز است. بنابراین ضروری است که زنان باید فرصت های حقوقی و محیطی در اختیار داشته باشند تا در زمینه های مختلف توسعه ملی مشارکت داشته باشند. برای دستیابی به این اهداف برنامه بر روی نکات زیر تأکید شده است: (همان)

- افزایش مشارکت زنان در نیروی کار
  - افزایش مشارکت زنان در موقعیت های تصمیم ساز
  - افزایش حمایت از زنان در شرایط خاص مانند زنان بیوه و یا مادران سرپرست خانوار با درآمد پایین
  - افزایش مراکز کارآفرینی زنان و همکاری آنها با سازمان توسعه زنان در مالی
  - آموزش زنان و تربیت آنها در زمینه های سیاسی، مدیریتی و افزایش انگیزه آنها برای مشارکت در مشاغل مدیریتی و تصمیم ساز
  - حذف هرگونه تبعیض علیه زنان.
- ارتقا زندگی کاری زنان برای افزایش مشارکت اقتصادی آنها از طریق افزایش مراکز پرستاری و نگهداری کودکان امکان پذیر است. افزایش این مراکز و کمک به پرداخت هزینه ثبت نام کودکان و حمایت دولت از مراکز مزبور از اهداف این برنامه است. یکی دیگر از برنامه ها افزایش تعداد ساعات کاری قابل انعطاف و سیاست های کار در خانه است.
- همان طور که می توان دریافت مالی بعد از استقلال و رهایی از استعمار انگلیس، فرصتی پیدا کرده است تا به نقش زنان در مشارکت اقتصادی و اهمیت آن ببانندیشند. این مسئله در



برنامه‌های این کشور از سال ۱۹۵۷ کاملاً مشهود است. با وجود پیشرفت‌های صورت گرفته در مسائل مربوط به زنان، هنوز جای پیشرفت بانوان مالزی به ویژه در مشارکت اقتصادی و توسعه وجود دارد.

## ۲-۱-۵-۲ قوانین استخدامی مربوط به زنان در مالزی

برای ایجاد فضایی عادلانه و مساعد برای زنان، قوانین جدیدی در مالزی ایجاد شده‌اند. همواره در محیط کار محدودیت‌های مختلفی منجر به عدم دسترسی زنان به شرایطی برابر با مردان می‌گردد. قبل از سال ۱۹۶۶، زنان مستخدم کشوری وضعیت ثابتی نداشتند برای مثال زنان متأهل با قراردادهای ماهانه کار می‌کردند. در اوایل دهه ۱۹۶۰، گروه زنان به رهبری اتحادیه معلمان زن، خواستار برابری در شرایط کاری با مردان شدند. بنابراین دولت قانون دستمزد برابر را در سال ۱۹۶۷ پذیرفت و در سال ۱۹۷۱ با استخدام تمام وقت زنان کارمند موافقت گردید.

قانون مالیات بر درآمد سال ۱۹۶۷ در سال ۱۹۷۱ به نفع زنان اصلاح گردید. در این راستا به زنان حقوق‌بگیر اجازه داده شد که برای ارزیابی مالیاتی جداگانه انتخاب کنند مگر آن که خودشان ارزیابی جداگانه را انتخاب نکرده باشند. به علاوه، یکی از مصارف مالیاتی ایجاد مکان‌های نگهداری از کودکان داخل یا نزدیک محل کار قرار گرفت.

در سال ۱۹۹۹، دولت آیین‌نامه‌ای را در محیط‌های کار به منظور ممانعت و ریشه‌کن‌سازی آزار جنسیتی اجرایی نمود. این آیین‌نامه شامل رهنمودهایی بود که بر اساس آن کارکنان زن می‌توانستند در صورتیکه در گذشته در محیط‌های کاری خود مورد اذیت و آزار جنسی قرار گرفتند درخواست خسارت و احقاق حقوق نمایند.

قانون اشتغال سال ۱۹۵۵، قانون اصلی است که تمام روابط نیروی کار در بخش خصوصی را تنظیم می‌کند. این قانون در سال ۱۹۹۸ اصلاح شد و ساعات کاری قابل انعطافی را برای زنان در نظر گرفت. در بخش عمومی مرخصی زایمان زنان از ۴۲ روز به ۶۰ روز افزایش پیدا کرد. و در سال ۲۰۰۳ مرخصی مردان به دلیل تولد نوزادشان از سه روز به ۷ روز افزایش

یافت. به هر حال این کشور جزء ۲۰ کشوری است که در میان ۱۵۲ کشور کم‌تر از ۸۴ روز مرخصی زایمان برای زنان در نظر گرفته است.

## ۲-۲ ترکیه

### ۲-۲-۱ مقدمه

مسئله برابری جنسیتی تاریخچه طولانی در ترکیه دارد، به ویژه در سال‌های اخیر چارچوب قانونی آن در این کشور گسترده‌تر شده است. همچنین در این سال‌ها سیاست‌های دولت به سمت کمک به تقویت نقش زنان در جامعه به صورت همه‌جانبه شکل می‌گیرد. با وجود این تلاش‌ها و تقویت مشارکت همه‌جانبه زنان در قوانین مربوطه هنوز هم مشکلاتی در این کشور در راستای عملی نمودن قوانین وجود دارد. در بسیاری از زمینه‌ها هنوز مشکلات معناداری وجود دارد مانند تحصیل دختران، دسترسی زنان به خدمات بهداشتی، مشارکت برابر در اشتغال، قدرت و فرآیندهای تصمیم‌گیری. این وضعیت نامناسب زنان ترکیه به روشنی در شاخص‌های اقتصادی - اجتماعی و سیاسی قابل مشاهده است. متغیرهای جنسیتی و تمایلات به همراه ساختار اجتماعی موانعی را بر سر راه بهره‌مندی زنان از حقوق قانونی موجود چه در زندگی اقتصادی - اجتماعی و چه در زندگی روزانه زنان ترکیه ایجاد می‌نماید. بنابراین گرایش‌ها و رفتارهای اجتماعی می‌باید به چالش کشیده شده، مورد بازبینی و تعدیل قرار گیرند.<sup>۱</sup>

پذیرش اصل برابری جنسیتی مهم‌ترین گام برای از بین بردن نابرابری‌هایی است که بر شاخص‌های سیاسی و اقتصادی - اجتماعی اثر می‌گذارد. تمامی افراد سهم و کسانی که مسئولیت پیشرفت زنان در مسائل اقتصادی و اجتماعی را قبول می‌نمایند می‌بایست عملیات مهمی را در این راستا انجام دهند. برنامه عملیاتی ملی برابری جنسیتی مبنایی را برای این اقدامات ایجاد نمود و رهنمودهایی در این راستا ارائه نمود.

---

1 National action plan gender Equality, The Republic of Turkey, prime ministry general directorate on the status of women, 2008.

اولین برنامه عملیاتی برابری جنسیتی در سال ۱۹۹۶ آماده و عملیاتی شد که مسئولیت کامل اجرای این برنامه با سازمانی بود که در آن زمان مدیریت کلی وضعیت و مشکلات زنان (KSSGM)<sup>۱</sup> نامیده می‌شد. این برنامه درست پس از چهارمین کنفرانس زنان جهان در سال ۱۹۹۵ در پکن ایجاد شد. در این برنامه جایگاه زنان در زمینه‌های مختلف تعریف شده و اهداف به خوبی فعالیت‌ها تعریف شده است. برنامه عملیاتی برابری جنسیتی (۲۰۱۳-۲۰۰۸) نیز در ادامه این برنامه تعریف گردید که تمامی حوزه‌های اقتصادی، فقر، مشارکت و فرآیندهای تصمیم‌گیری، قرارگرفتن در منصب‌های سیاسی، بهداشت، رسانه‌ها، محیط زیست، آموزش و مکانیسم‌های نهادی را در بردارد.

با وجود تلاش‌های ترکیه در برنامه‌های مزبور بر اساس گزارشات سال‌های مختلف مجمع اقتصاد جهانی (World Economic Forum) در سال ۲۰۱۰ با سه مرتبه صعود نسبت به سال ۲۰۰۹ در مکان ۱۲۶ام جهان قرار گرفته است که حتی نسبت به سال‌های ۲۰۰۸ و ۲۰۰۷ نیز در شرایط بدتری قرار دارد. براساس این گزارشات در سال ۲۰۱۰ زنان با مشارکت ۲۶٪ درصدی در نیروی‌کار حدود یک چهارم دستمزد مردان را در اختیار دارند و حدود ۱۰ درصد آن‌ها در پست‌های قانونگذاری، مقامات ارشد و مدیریتی قرار گرفته‌اند. به نظر می‌رسد این کشور نیاز به توجه بیشتر به سرمایه انسانی زنان و استفاده از آن‌ها دارد.

## ۲-۲-۲ روند فعالیت‌های اقتصادی زنان در ترکیه

اشتغال زنان عنصر اصلی استقلال اقتصادی آن‌ها و برابری بیشتر بین زنان و مردان در جامعه است. افزایش نرخ اشتغال در ترکیه پیش‌نیاز اهدافی مانند اشتغال کامل، رشد اقتصادی پایدار و توسعه اجتماعی است. این اهداف تنها از طریق توسعه در همه زمینه‌ها و از طریق افزایش اشتغال زنان امکان‌پذیر است.

## ۲-۲-۲-۱ مشارکت زنان در بازار نیروی کار

---

<sup>۱</sup> - General Directorate On the Status and Problems of Women

نرخ مشارکت کل نیروی کار در سال‌های اخیر از ۴۹/۹ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۴۸ درصد در سال ۲۰۰۶ کاهش پیدا کرده است و نرخ اشتغال از ۴۶/۷ درصد به ۴۳/۲ درصد کاهش یافته است. دلیل مهم برای این ارقام پایین را می‌توان نرخ اشتغال پایین و مشارکت کم زنان در بازار نیروی کار ترکیه دانست به طوریکه تا سال ۲۰۰۸ تنها ۲۵/۱ درصد نرخ مشارکت نیروی کار زنان اعلام شده است. در مقایسه، در سال ۲۰۰۶ نرخ مشارکت نیروی کار زنان در ۲۷ کشور اتحادیه اروپا ۶۳ درصد است و نرخ اشتغال ۵۷/۲ درصد است. از دلایل نرخ پایین مشارکت نیروی کار در ترکیه سطح پایین آموزش در این کشور، افزایش سالانه جمعیت در سن کار (نرخ افزایش سالانه تعداد کسانی که وارد سن کاری می‌شوند از نرخ افزایش تعداد شغل‌ها بیشتر است)، افزایش مهاجرت به شهرها، بحران اقتصادی، افزایش تعداد سال‌های تحصیل و کاهش سن بازنشستگی هستند. زنان با تحصیلات پایین‌تر عموماً در شغل‌هایی مشغول می‌گردند که درآمد پایین‌تری دارند. این مسئله یکی دیگر از دلایلی است که زنان ترجیح می‌دهند در امور خانه‌داری مشغول باشند تا مشاغل درآمدزا. در جدول زیر می‌توان نرخ مشارکت زنان در نیروی کار را در سال‌های مختلف مشاهده نمود.

جدول شماره ۳-۱: نرخ مشارکت نیروی کار زنان در ترکیه

نرخ مشارکت نیروی کار (%)	۲۰۰۳		۲۰۰۴		۲۰۰۵		۲۰۰۶		۲۰۰۷		۲۰۰۸	
	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان
	۲۶/۶	۷۰/۲	۲۵/۵	۷۲/۲	۲۴/۹	۷۲/۳	۲۴/۴	۷۰/۴	۲۴/۳	۷۰/۳	۲۵/۱	۷۰/۷

منبع: مرکز آمار ترکیه ( [www.turkstat.gov.tr](http://www.turkstat.gov.tr) )

یکی از عوامل اصلی کم بودن مشارکت زنان در ترکیه مهاجرت از روستاها به شهرها است. زنانی که عادت به کار کردن بدون دستمزد در بخش کشاورزی را داشته‌اند در پیدا کردن کار همراه با دستمزد در شهرها ناموفقند.

یکی دیگر از دلایل کاهش مشارکت زنان در بازار کار ترکیه مانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه باورهای سنتی از نقش اجتماعی زنان است. زنان موظفند که در خانه از کودکان خردسال خود یا افراد سالخورده و ناتوان مراقبت نمایند.

بر اساس گزارش برنامه عملیاتی ملی برابری جنسیتی ترکیه (۲۰۱۳-۲۰۰۸) نرخ اشتغال در میان زنان مجرد بیشتر از زنان متأهل در ترکیه است. در سال ۲۰۰۶ نرخ مشارکت زنان متأهل ۲۳/۱ درصد، زنان مجرد ۳۴/۲ درصد و زنان بیوه ۴۲/۱ درصد بوده است.<sup>۱</sup>

## ۲-۲-۲ توزیع اشتغال زنان بر اساس زیربخش‌ها

توزیع اشتغال زنان در سال‌های اخیر در ترکیه تغییر پیدا کرده است. سهم بخش کشاورزی از ۶۰/۵ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۴۶ درصد در سال ۲۰۰۸ کاهش پیدا کرده است در حالیکه سهم بخش‌های صنعت و خدمات به ترتیب از ۱۳/۲ درصد و ۲۶/۳ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۱۴/۷ درصد و ۳۹/۳ درصد در سال ۲۰۰۸ افزایش یافته است. زنان غالباً در بخش کشاورزی اشتغال دارند و سپس به ترتیب بیشترین اشتغال را در بخش‌های خدمات و صنعت اشتغال دارند. سهم بخش عمومی نیز به میزان کمی کاهش داشته است. یعنی از ۱۴/۴ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۱۳/۵ درصد در سال ۲۰۰۶ رسیده است. در بخش خصوصی ۲۶/۴ درصد شاغلان را زنان تشکیل داده‌اند.

جدول زیر تفکیکی بین مشاغل زنان و مردان را نشان می‌دهد. زنان اصولاً در شغل‌هایی مانند کشاورزی، دامپروری و شغل‌هایی که مهارت خاصی نیاز ندارد فعالیت می‌کنند. نکته جالب توجه این است که به طور نسبی زنان بیشتر از مردان در نقش دستیاری شغل‌های

---

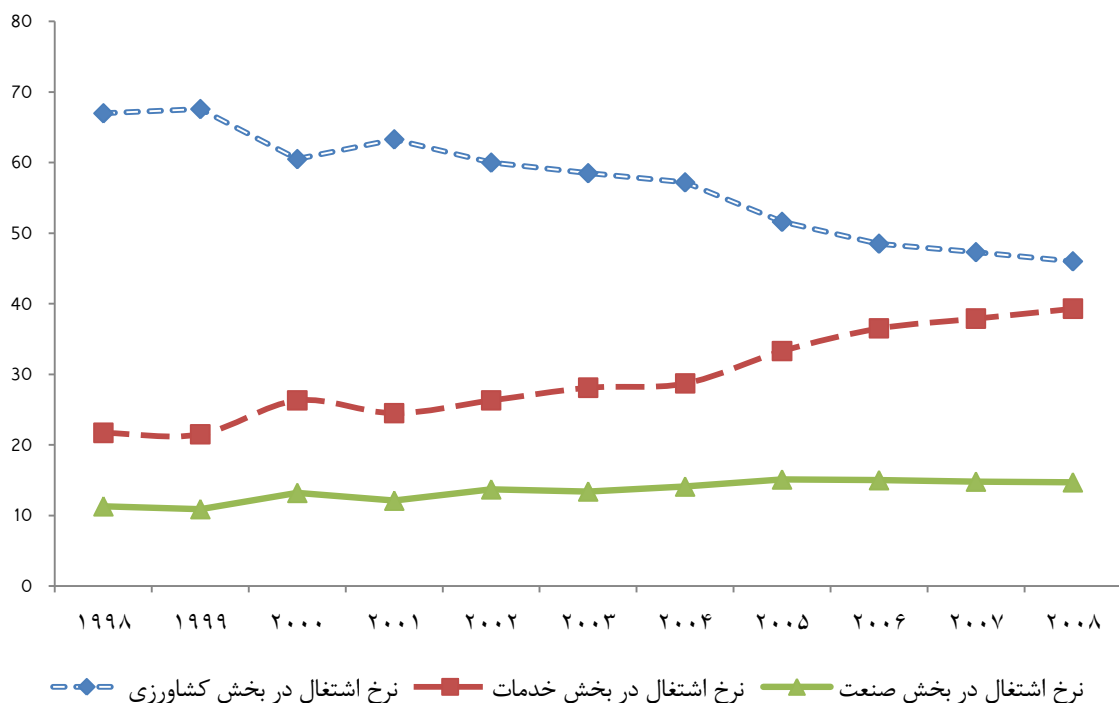
<sup>۱</sup> -TOKSÖZ, Gülay, Türkiye’de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007, p. 32.

حرفه‌ای و تخصصی ایفای نقش می‌کنند. خلاصه مطلب این‌که زنان به طرز قابل توجهی در مشاغل سطح بالا کم حضور دارند.

جدول شماره ۳-۲: نرخ اشتغال زنان و مردان در بخش‌های مختلف اقتصادی ترکیه

سال	نرخ اشتغال در بخش		نرخ اشتغال در بخش		نرخ اشتغال در بخش	
	مردان	زنان	مردان	زنان	مردان	زنان
۱۹۹۸	۶۷	۳۰/۵	۲۱/۷	۴۱/۲	۱۱/۳	۲۸/۳
۱۹۹۹	۶۷/۶	۳۰/۹	۲۱/۵	۴۱/۶	۱۰/۹	۲۷/۶
۲۰۰۰	۶۰/۵	۲۷	۲۶/۳	۴۵	۱۳/۲	۲۸
۲۰۰۱	۶۳/۳	۲۷/۷	۲۴/۵	۴۵/۵	۱۲/۱	۲۶/۷
۲۰۰۲	۶۰	۲۴/۸	۲۶/۳	۴۸/۴	۱۳/۷	۲۶/۷
۲۰۰۳	۵۸/۵	۲۴/۴	۲۸/۱	۴۹/۳	۱۳/۴	۲۶/۳
۲۰۰۴	۵۷/۲	۲۵/۶	۲۸/۷	۴۸/۱	۱۴/۱	۲۶/۲
۲۰۰۵	۵۱/۶	۲۱/۷	۳۳/۳	۵۰/۲	۱۵/۱	۲۸/۱
۲۰۰۶	۴۸/۵	۱۹/۸	۳۶/۵	۵۱/۱	۱۵	۲۹/۱
۲۰۰۷	۴۷/۳	۱۹/۱	۳۷/۹	۵۱/۶	۱۴/۸	۲۹/۳
۲۰۰۸	۴۶	۱۹	۳۹/۳	۵۱/۳	۱۴/۷	۲۹/۷

منبع: مرکز آمار ترکیه ( [www.turkstat.gov.tr](http://www.turkstat.gov.tr) )



شکل شماره ۳-۱: روند تغییر در نرخ اشتغال زنان در بخش‌های مختلف اقتصادی ترکیه (۱۹۹۸-۲۰۰۸)

### ۳-۲-۲-۲ تفاوت جنسیتی در دستمزد

زنان در ترکیه غالباً در شغل‌هایی با درآمد پایین مشارکت دارند و حتی در مشاغل مشابه مردان دستمزد کم‌تری از مردان دریافت می‌نمایند. بر اساس نتایج مرکز آمار ترکیه در سال ۲۰۰۶ و بر اساس نمونه‌گیری ساختار درآمدی این سال، مردان در مقایسه زنان دریافتی بیشتری دارند. در واقع بر اساس این نمونه‌گیری به طور متوسط زنان ۹۸/۵ درصد دریافتی مردان دریافت می‌نمایند. لازم به ذکر است که این آمار و نرخ با توجه به عواملی مانند گروه شغلی، بخش اقتصادی، گروه سنی، ارشدیت و ... تغییر می‌نماید.

جدول شماره ۳-۳: امتیاز شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه ۲۰۱۰-۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
امتیاز شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه	۴/۵۰	۴/۸۸	۴/۲۹	۴/۳۴	۳/۹۸

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

بر اساس گزارش مجمع اقتصاد جهانی در بازه زمانی ۲۰۱۰-۲۰۰۶ وضعیت برابری زنان و مردان در کسب درآمد از یک شغل یکسان رو به بدی گذاشته است و پیشرفتی حاصل نشده است.

جدول شماره ۳-۴: درآمد حاصله از کار توسط زنان و مردان بر حسب دلار آمریکا

۲۰۱۰-۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
درآمد حاصل شده از کار زنان	۴/۲۷۶	۴/۰۳۸	۴/۳۸۵	۴/۹۵۹	۵/۳۵۲
درآمد حاصل شده از کار مردان	۹/۲۸۶	۱۱/۴۰۸	۱۲/۳۶۸	۱۷/۹۸۸	۲۰/۴۴۱

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰



براساس جدول فوق می‌توان دریافت که رشد دستمزد برای مردان در ترکیه به‌طور محسوسی بیشتر از زنان است و این شکاف دستمزدی در جدول مربوط به شاخص برابری دستمزد در کار مشابه قابل مشاهده است.

جدول شماره ۳-۵: درصد زنان و مردان قانونگذار، رده‌های بالای اداری و مدیران ۲۰۱۰-

۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
زنان	۳۰	۳۱	۳۳	۳۳	۳۵
مردان	۷۰	۶۹	۶۷	۶۷	۶۵

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

در ادامه بررسی گزارشات شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰ مشاهده می‌شود که نسبت زنان به مردان در مشاغل رده بالا کاملاً کم و البته روبه رشد است. در این مورد ترکیه نسبت به مالزی از وضعیت بهتری برخوردار است.

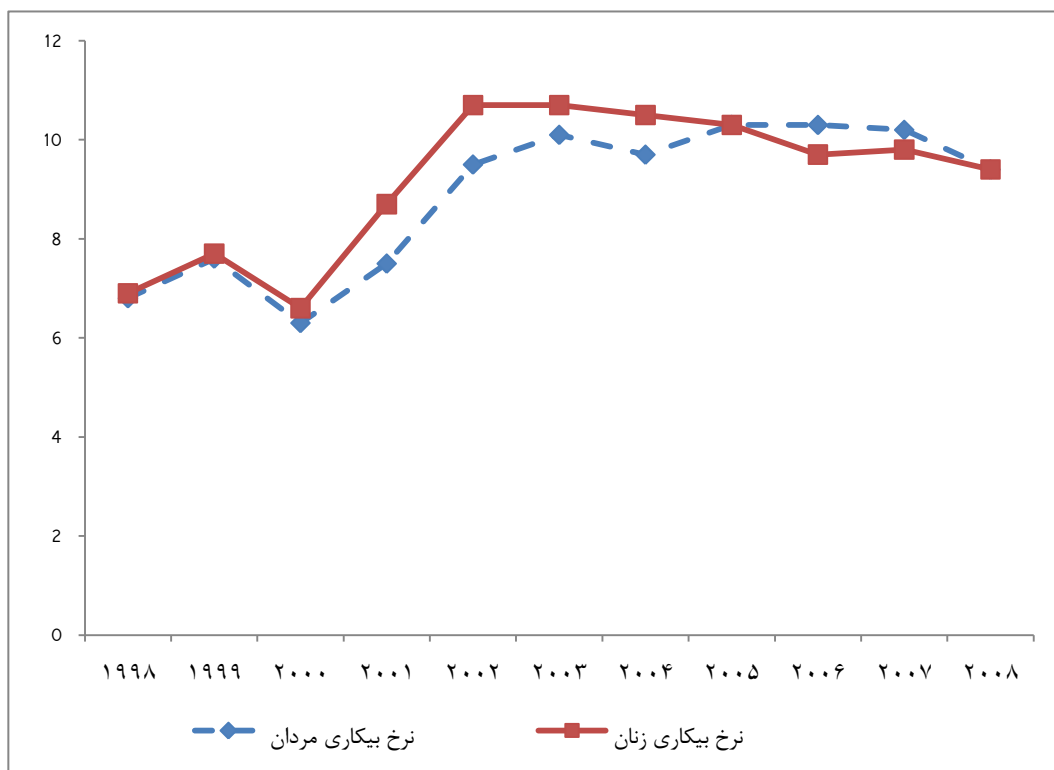
#### ۲-۲-۲-۴ بیکاری

در طول بحران اقتصادی سال ۲۰۰۱ نرخ بیکاری از ۶/۵ درصد در سال ۲۰۰۰ به ۹/۹ درصد در سال ۲۰۰۶ افزایش پیدا کرده است. جدول زیر نرخ بیکاری را به تفکیک جنسیت در ترکیه به نمایش می‌گذارد.

جدول شماره ۳-۶: نرخ بیکاری زنان، مردان در ترکیه

سال	نرخ بیکاری زنان	نرخ بیکاری مردان
۱۹۹۸	۶/۸	۶/۹
۱۹۹۹	۷/۶	۷/۷
۲۰۰۰	۶/۳	۶/۶
۲۰۰۱	۷/۵	۸/۷
۲۰۰۲	۹/۵	۱۰/۷
۲۰۰۳	۱۰/۱	۱۰/۷
۲۰۰۴	۹/۷	۱۰/۵
۲۰۰۵	۱۰/۳	۱۰/۳
۲۰۰۶	۱۰/۳	۹/۷
۲۰۰۷	۱۰/۲	۹/۸
۲۰۰۸	۹/۴	۹/۴

منبع: مرکز آمار ترکیه ( [www.turkstat.gov.tr](http://www.turkstat.gov.tr) )



شکل شماره ۲-۳: مقایسه روند نرخ بیکاری زنان و مردان در ترکیه (۱۹۹۸-۲۰۰۸)

نرخ بیکاری در ترکیه در سال‌های مختلف متفاوت است. در بعضی سال‌ها نرخ بیکاری زنان از مردان کم‌تر است. این نرخ بیکاری برای زنان شدیدتر از مردان است به ویژه اگر به دنبال مشاغل غیر کشاورزی باشند. در سال ۲۰۰۶ نرخ بیکاری زنان ۱۰/۳ درصد و ۹/۷ درصد برای مردان است. نرخ بیکاری مقایسه‌ای برای مردان و زنان در ۲۷ کشور اتحادیه اروپا در همان سال به ترتیب ۸/۹ درصد و ۷/۶ درصد است.

## ۲-۲-۵ مشاغل از نوع انعطاف‌پذیر

نوع مشاغل از قبیل مشاغل پاره‌وقت، مشاغل موقت، مشاغل دوره‌ای، مشاغل طبق درخواست (On-Call) بخش زیادی از مشاغل را در کشورهای توسعه‌یافته به حساب می‌آید. این مشاغل

به صورت رایج در ترکیه وجود ندارد. بر اساس اطلاعات سال ۲۰۰۲ یک درصد از مردان و دو درصد از زنان کم‌تر از ۲۰ ساعت در هفته در ترکیه کار می‌کنند.<sup>۱</sup> بر اساس آمار اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۷ نرخ زنانی که به صورت پاره‌وقت مشغول به فعالیت هستند در این کشور ۱۷/۸ درصد است. در کشورهای اروپایی مشاغل قابل انعطاف غالباً توسط زنان اشغال می‌گردد. اولویت اشتغال در این گونه مشاغل با زنان است تا آن‌ها بتوانند سایر نقش‌های مراقبت از کودکان، سال‌خوردگان و معلولین خانواده را در کنار شغل خود انجام دهند.

افزایش نرخ اشتغال زنان از اولویت‌های اصلی است. به هر حال این نکته به همان اندازه دارای اهمیت است که شرایط اشتغال زنان، محیط کاری آن‌ها و دستمزد آن‌ها چگونه است. قرارگرفتن مشاغل انعطاف‌پذیر برای زنان در قانون کار البته با رعایت موارد مربوط به امنیت شغلی، در ترکیه از راه‌های افزایش مشارکت اقتصادی زنان است.

## ۲-۲-۳ آموزش زنان در ترکیه

موفقیت یک کشور بستگی به این مسئله دارد که مردم آن کشور از سطح مهارت و دانش بالایی برخوردار باشند. دانش و مهارت‌ها ارزش‌های اقتصادی و اجتماعی و توسعه فرهنگی یک کشور را بالا می‌برند. جهان امروز جهان مبتنی بر دانش و رقابت است که در آن افزایش مهارت و سواد مردم بیشترین اهمیت را دارد. کمک به افزایش سطح سواد نه تنها به افزایش مهارت و رفاه خود زنان منجر می‌گردد بلکه توان بالقوه آن‌ها را برای حضور در بازار کار بالا می‌برد. این امر به افزایش مشارکت اقتصادی زنان در امر جهانی شدن ترکیه نیز کمک می‌نماید.

---

<sup>۱</sup> - Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritasına Uyumlu Ulusal Kadın Politikaları Eylem Planı 2007-2012, p. 28.

جدول شماره ۳-۷: اهداف آموزشی (مقاطع تحصیلی)

نرخ آموزش (درصد)	۲۰۰۵/۲۰۰۶	۲۰۱۲/۲۰۱۳
آموزش پیش دبستانی	۱۹/۹	۵۰
آموزش ابتدائی	۹۵/۶	۱۰۰
آموزش راهنمایی	۸۵/۲	۱۰۰
مقاطع بالاتر ۱	کل	۳۸/۴
	رسمی	۲۴/۸
سرانه کلاسها برای دانش آموزان		
آموزش ابتدائی	۴۳/۵	۳۰
آموزش راهنمایی	۳۷/۹	۳۰

منبع: برنامه نهم توسعه ۲۰۰۷-۲۰۱۳

۱- اطلاعات مورد استفاده مربوط به سالهای ۲۰۰۴-۲۰۰۵ می باشد.

## ۲-۲-۳-۱ ترکیه کشوری جوان

۳۵ درصد جمعیت ترکیه زیر ۲۰ سال هستند در حالیکه جمعیت بالای ۶۵ سال ۶ درصد جمعیت را تشکیل داده‌اند. بر این اساس ترکیه ساختار جمعیتی جوانی دارد. غالب جمعیت ترکیه به مدرسه می‌روند و یک سوم جمعیت زنان و مردان حداقل هشت سال آموزش ابتدائی را طی می‌کنند. نرخ جمعیتی که حداقل در مقطع دبیرستان فارغ‌التحصیل می‌شوند ۲۰ درصد برای مردان و ۱۴ درصد برای زنان است. در طول زمان می‌توان افزایش سال‌های تحصیلی برای مردان و زنان را در ترکیه مشاهده نمود.

## ۲-۲-۳-۲ سواد

در سال ۲۰۰۶ نرخ باسوادی در ترکیه ۸۸/۱ درصد در مقایسه با ۸۵/۳ درصد در سال ۱۹۹۷ است. بی‌سوادان زن از مردان بیشتر هستند. از سال ۱۹۹۷ نرخ بی‌سوادی به طور مشخصی کاهش پیدا کرده است ولی بین سال‌های ۲۰۰۳ تا ۲۰۰۶ شکاف جنسیتی بی‌سوادی بهبود چشم‌گیری نیافته است.

شکاف جنسیتی کم‌تر می‌شود زمانی که سن سوادآموزی را وارد بحث نماییم. در سال ۲۰۰۶ نرخ باسوادی زنان بین ۱۵ تا ۲۴ سال ۹۴/۱ درصد در مقایسه با ۹۸/۴ درصد برای مردان در این گروه سنی است. به طور کلی نرخ بی‌سوادی برای هر جنسیتی با حرکت به سمت گروه‌های سنی بالا افزایش پیدا می‌کند. همچنین با حرکت از مناطق شهری به روستایی و از مناطق غربی به شرق این افزایش محسوس است. به هر حال در تمام حالات اثر افزایش بی‌سوادی بر زنان بیشتر از مردان است.

## ۲-۲-۳-۳ آموزش در سطوح مختلف

آموزش ابتدایی در ترکیه به مدت ۸ سال (از سن ۶ تا ۱۴ سالگی) و برای هر دوی دختران و پسران مطابق با قانون پایه آموزش ملی ترکیه اجباری است. هزینه این آموزش در مدارس دولتی رایگان است. در سال تحصیلی ۹۸-۱۹۹۷ نرخ آموزش در سطح آموزش ابتدایی ۸۴/۷ درصد در کل است که ۹۰/۳ درصد را پسران و ۷۹ درصد را دختران تشکیل می‌دهند. در سال

تحصیلی ۲۰۰۷-۲۰۰۸ نرخ کل به ۹۷/۴ و نرخ آموزش پسران به ۹۸/۵ و دختران به ۹۶/۱ درصد افزایش یافته است. ارقام نمایشگر کاهش شکاف جنسیتی در این مقطع تحصیلی است.

آموزش راهنمایی در ترکیه حداقل ۴ سال است و اجباری نیست. در سال تحصیلی ۹۸-۱۹۹۷ نرخ آموزش در سطح آموزش راهنمایی ۳۷/۸ درصد در کل است که ۴۱/۴ درصد را پسران و ۳۴/۲ درصد را دختران تشکیل می‌دهند. در سال تحصیلی ۲۰۰۷-۲۰۰۸ نرخ کل به ۵۸/۶ و نرخ آموزش پسران به ۶۱/۲ و دختران به ۵۵/۸ درصد افزایش یافته است. دختران ۴۷/۲ درصد از جمعیت کل ۱/۹۸۰/۴۵۲ نفری را تشکیل می‌دهند که در آموزش دوره راهنمایی شرکت می‌نمایند. با توجه به نوع آموزش دوره راهنمایی دختران بیشتر در هنرهای زیبا مشغول به تحصیل می‌شوند و پسران در رشته‌های علوم و ورزشی.

برای زنانی که با موفقیت دوره ابتدایی و راهنمایی خود را طی کرده‌اند مشکلات ورود به دوره‌های بالاتر آموزش در کشور ترکیه کاملاً محسوس و تعمق برانگیز است. در سال ۲۰۰۷ در کل ۶/۵ میلیون نفر سنین ۱۸ تا ۲۲ سال را دارند و ۲/۴۹ میلیون نفر آن‌ها وارد دانشگاه می‌شوند. ۴۳ درصد دانشجویان را زنان تشکیل می‌دهند. در دانشکده‌های زبان، تاریخ، دندانپزشکی، داروسازی، جغرافیا، علوم، آموزش، هنرهای زیبا و معماری زنان بیشتر از مردان مشغول به تحصیل هستند درحالی‌که در دانشکده‌های پزشکی، مهندسی، کشاورزی، علوم دامپزشکی، اقتصاد و علوم اجرایی بیشتر مردان مشغول به تحصیل هستند. این اختلاف مستقیماً با میزان مشارکت اقتصادی زنان در ارتباط است. تنها ۷۰ درصد زنانی که در آموزش عالی فارغ‌التحصیل می‌شوند وارد بازارکار می‌گردند. این نرخ برای زنانی با تحصیلات پایین‌تر ۲۲ درصد است.

## ۲-۲-۴ قوانین مربوط به زنان در ترکیه

در سال‌های اخیر، تدابیر بر روی برابری جنسیتی در مسیرهای قانونی و در جهت توسعه ترکیه صورت گرفته است. اصلاحات متعددی در قانون اساسی از مهم‌ترین اقداماتی است که بر سیاست‌های مربوط به زنان تأثیر داشته است.

در سال ۲۰۰۴ مقرر گردید که زنان و مردان حقوق برابر دارند. دولت می‌بایست مطابق ماده ۱۰ قانون اساسی ترکیه ضمانت اجرایی این مسئله را تضمین نماید. با این اصلاحات، دولت نه تنها موظف به عدم تبعیض‌گذاری بین حقوق زن و مرد در عمل می‌گردد بلکه موظف است قوانین و دستورالعمل‌هایی مبنی بر تقویت برابری زنان و مردان در همه زمینه‌ها تنظیم نماید.

در ماه می سال ۲۰۰۴ تبصره‌ای به ماده ۹۰ قانون اساسی اضافه گردید. بر اساس این تبصره در مواردی که قوانین اساسی و مرتبط با آزادی ملی با این قوانین در سطح بین‌المللی دچار تناقض می‌گردد، ملاک عمل قوانین بین‌المللی است.

در سال ۲۰۰۳ قوانین جدید نیروی کار اصلاح گردید. این اصلاحات در جهت حقوق مساوی بین زنان و مردان در بازار کار بوده است. پیشرفت قابل توجه این است که هیچ‌گونه تبعیضی در روابط مستخدم و استخدام‌کننده مطابق با حقوق بشر اجازه داده نشده است. قانون شامل مقرراتی است که مگر به دلایل زیستی یا دلایلی که مربوط به ویژگی‌های کار است، استخدام‌کنندگان نمی‌توانند رفتار تبعیض‌آمیزی را به طور مستقیم و یا غیرمستقیم با مستخدمین، در شرایط انعقاد قراردادشان، اجرای آن و فسخ آن به دلایل جنسی و یا بارداری نیروی کار زن داشته باشند. همچنین قانون نیروی کار جدید بیان می‌دارد که استخدام‌کنندگان نباید دستمزد کم‌تری را برای زنان به دلایلی جنسیتشان در مقایسه با مردان قرار دهند. در این راستا دلایلی مانند مسئولیت‌های مادرانه آنان و بارداری برای فسخ قرارداد قابل قبول نیست. همچنین برای اولین بار در این سال مسئله آزار جنسی و کارهای پاره‌وقت در قانون آورده شده‌اند. به علاوه دوره پرداخت مرخصی بعد از زایمان افزایش یافت. براساس این قانون برخی از کارهای انعطاف‌پذیر جنبه قانونی یافته است. همچنین، برای افزایش اشتغال زنان و ممانعت از اشتغال‌های غیررسمی، قانون کار در ۱۵ می ۲۰۰۸ نیز اصلاحات دیگری را در زمینه بیمه تجربه نمود.



## ۲-۵- برنامه‌های ترکیه برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان

ترکیه در راستای برطرف نمودن شکاف جنسیتی و افزایش مشارکت اقتصادی زنان اهداف و سیاست‌هایی را در برنامه نهم توسعه خود (۲۰۱۳-۲۰۰۸) به کار گرفته است که به شرح ذیل عنوان می‌گردند:<sup>۱</sup>

**هدف ۱: تمام بخش‌ها می‌بایست تلاش برای افزایش اشتغال زنان را در مسیر برنامه نهم توسعه را شتاب دهند.**

استراتژی‌های هدف ۱:

۱ - افزایش اشتغال زنان به صورت بالقوه از طریق آموزش، آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی، کارآفرینی، آموزش بزرگسالان و برنامه‌های نیروی کار در راستای تقاضای بازار نیروی کار؛ ایجاد آموزش‌های حمایتی بر روی موضوعاتی مانند تدابیر اجتماعی و روانی، شناخت مؤسسات عمومی و افزایش اعتماد به نفس بانوان؛

۲ - ایجاد آموزش‌های تضمین‌کننده شغلی ویژه بانوان با توجه به توانایی‌های محلی؛

۳ - افزایش خدمات نگهداری از سالمندان، کودکان، معلولین و بیماران و افزایش دسترسی آن‌ها.

۴ - ایجاد مقررات قانونی برای مرخصی‌های زایمان بانوان و همسرانشان به منظور تقسیم وظایف نگهداری از کودکان بین مادران و پدران؛

۵ - افزایش آگاهی اجتماعی با مشارکت مردان برای کاهش مسئولیت‌های مادران، ساختار سنتی و دیگر معیارهایی که مشارکت زنان در زندگی اقتصادی و اجتماعی را کاهش می‌دهد.

---

۱- برنامه نهم توسعه <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9developmentplan.pdf>

- ۶ - تشویق و حمایت کارآفرینی زنان از طریق آموزش، تأمین مالی و خدمات کارشناسی؛
- ۷ - تهیه اطلاعات برای زنانی که در خانه مشغول به کار هستند توسط سودآوری از طریق سیستم امنیت اجتماعی؛
- ۸ - شخصیت حقوقی دادن به تساوی جنسیتی از طریق آموزش سازمان‌دهی شده در سازمان‌های تخصصی و در اتحادیه‌های تجاری و کنفدراسیون‌های کارگر و کارفرما؛
- ۹ - فعالیتهای حمایتی برای تضمین اشتغال زنان به همراه امنیت اجتماعی در برابر مقابله با اشتغال ثبت‌نشده زنان؛
- ۱۰ - افزایش فرصت‌ها برای آموزش ابتدایی زنان؛
- ۱۱ - تشویق زنان برای ملحق شدن به اتحادیه‌های تجاری، و افزایش حضور زنان در مدیریت این اتحادیه‌ها؛

## هدف ۲: موقعیت اقتصادی زنان در محیط‌های روستایی بهبود خواهد یافت.

### استراتژی‌های هدف ۲:

- ۱ - تضمین اینکه کار زنان در روستاها مشمول توسعه و فرصت‌های تکنولوژیکی گردد؛
- ۲ - تقویت کارآفرینی زنان در بخش کشاورزی و در مسیر تجارت محصولات آن. حمایت از تشکیل شرکت‌ها تعاونی زنان، افزایش عضویت زنان و مشارکت در تعاونی‌های موجود؛
- ۳ - ایجاد و تنوع‌سازی پروژه‌های درآمدزا برای زنان روستایی و پروژه‌هایی که به بهبود شرایط کار آن‌ها کمک می‌نماید؛
- ۴ - ایجاد خدمات توسعه‌ای کشاورزی برای زنان بر مبنای رویه‌ای مؤثر و گسترده؛
- ۵ - قراردادن زنان کشاورز در شبکه امنیت اجتماعی؛

هدف ۳: با تبعیض جنسیتی در بازارکار به شدت مقابله می‌گردد و شکاف جنسیتی دستمزدها کاهش خواهد یافت.

استراتژی‌های هدف ۳:

- ۱ - بازبینی قانون کار موجود در راستای یکی‌سازی مفاهیم مرتبط با برابری جنسیتی؛
- ۲ - جمع‌آوری اطلاعات مرتبط با تفاوت‌های درآمدی بین زنان و مردان در یک کار مشابه؛
- ۳ - تلاش برای تصحیح تفاوت‌های دستمزد میان زنان و مردان؛
- ۴ - به کارگرفتن معیارهای ضروری مقابله با همه تبعیض‌ها علیه زنان به ویژه در راستای اشتغال و دستمزدهای آنان؛

مشارکت اقتصادی زنان در ترکیه همچنان پایین است. مهمترین دلیل بر این مدعا عقاید سنتی در مورد نقش زنان در جامعه، سطح پایین آموزش زنان، شرایط نامناسب برای نگهداری از کودکان و دستمزدهای پایین در شغل‌های سطح پایین است. همچنین تعداد زیادی از زنان ترکیه در مشاغل غیررسمی مشغول به کار هستند. براساس برنامه نهم توسعه ترکیه تا سال ۲۰۱۳ مشارکت زنان می‌بایست ۲۹/۶ درصد افزایش یافته باشد.<sup>۱</sup>

---

<sup>۱</sup> - The republic of turkey prime ministry General Directorate On the Status of Women, National action plan Gender Equality, 2008,p39.

زنان با عرضه نیروی بالقوه کارشان می‌توانند نقش مؤثری در توسعه اقتصادی ایفا نمایند. چنانکه در کشورهای پیشرفته با رشد اقتصادی بالا، زنان سهمی بزرگ از تولید را برعهده دارند. کنار گذاشتن زنان به معنای عدم استفاده از تمامی امکانات تولیدی جامعه است که بر رشد اقتصادی و تولید کشور مؤثر واقع می‌شود. (نوروزی، ۱۳۸۱: ۲)

نرخ مشارکت زنان در کشور ما در مقایسه با کشورهای مشابه و یا سطح بین‌المللی، بسیار پایین است و سیر تحولات تا سال ۱۳۷۵ بسیار کن بوده است. در پنج سال اخیر همراه با گسترش روزافزون آموزش عالی در بین دختران، نرخ مشارکت زنان روند رو به رشد یافته، گرچه به موازات آن نرخ بیکاری آنان هم رشد سریعی به ویژه در مناطق شهری به خود گرفته است. (همان)

بررسی‌های تطبیقی نرخ مشارکت زنان در ایران با سایر کشورها، نشان می‌دهد که زنان در مشارکت اقتصادی از نرخ بسیار پائین ولی در بیکاری از نرخ بالایی برخوردارند. (هاشمی، ۱۳۸۱: ۱) از این لحاظ ایران از وضعیت مشابه کشورهای در حال توسعه‌ای مانند مالزی و ترکیه با ساختار فرهنگی و اجتماعی خاص است. البته ایران از لحاظ تحصیلات بانوان در مدارج عالی و سطوح دانشگاهی و موفقیت در تحصیل با کشورهای صنعتی و پیشرفته قابل مقایسه است. به نظر می‌رسد این پتانسیل نباید از دید سیاستگذاران کشور نادیده انگشته شود.

نکته دیگری که در حوزه مشارکت اقتصادی زنان در ایران قابل توجه است قرار نگرفتن زنان در مشاغل مدیریتی و رده‌های بالای شغلی است. هرچند به نظر می‌رسد در این زمینه در سال‌های اخیر پیشرفت‌هایی صورت گرفته است ولی هنوز فاصله جنسیتی در این خصوص مشهود و قابل ملاحظه است. کشور ما در مقایسه با بسیاری از کشورهای جهان از این نظر در وضع بسیار نامساعدی قرار دارد. زنان ما نه تنها در آغاز استخدام، فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه در طی مراتب صعودی پیشرفت نیز از بخت چندانی برخوردار نیستند.

استفاده از توانمندی‌های زنان به عنوان سرمایه‌های انسانی در توسعه پایدار ایران بی‌شک غیرقابل چشم‌پوشی است. بر این اساس و با توجه به اهمیت اطلاعات آماری در تحلیل وضعیت موجود ایران و مقایسه آن با کشورهای ترکیه و مالزی برای نیل به وضعیت مطلوب به گردآوری اطلاعات و آمار زنان ایران در شاخص‌های مرتبط با مشارکت اقتصادی پرداخته می‌شود.

## ۲-۳-۲ روند فعالیت‌های اقتصادی زنان در ایران

زنان تقریباً نیمی از جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند. در این مورد که زنان در جامعه و همچنین زندگی اقتصادی مهم‌ترین نقش را دارند، همیشه اتفاق نظر وجود داشته است. با این وجود، نقش زنان نه تنها به وسیله‌ی نظام اقتصادی، بلکه به وسیله عوامل فرهنگی و اجتماعی تحت تأثیر قرار گرفته است. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته نزدیک به پنجاه درصد جمعیت فعال اقتصادی را زنان تشکیل می‌دهند، در حالی که میزان فعالیت زنان در کشورهای در حال توسعه کمتر است. نقش زنان در بازار کار ایران نیاز به بررسی از جنبه‌های مختلف به ویژه توسعه منابع انسانی، ارزش‌های اجتماعی، شرایط خانوادگی و سیاست‌های اشتغال دارد. (زراء نژاد و منتظر حجت، ۱۳۸۴، ۸۲)

## ۲-۳-۲-۱ مشارکت زنان در بازار نیروی کار

مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی نه تنها در توسعه ظرفیت‌ها و توانایی‌های زنان، بلکه در توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه نقش کلیدی دارد. کشوری که به دنبال توسعه یا تسریع فرآیند توسعه است، نمی‌تواند نیمی از نیروی انسانی خود را نادیده بگیرد. در سال‌های اخیر مشارکت اقتصادی زنان در ایران افزایش یافته و روند صعودی داشته است. (همان)

براساس تعریف مرکز آمار ایران، تمام افراد ۱۰ ساله و بیشتر (حداقل سن تعیین شده)، که در هفته تقویمی قبل از آمارگیری (هفته مرجع) طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) و یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند (بیکار)، جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شوند.

تمام افراد ۱۰ ساله و بیش تر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی به طور موقت کارشان را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می شوند. شاغلان به طور عمده شامل دو گروه مزد و حقوق بگیران و خود اشتغالان می شوند. ترک موقت کار در هفته مرجع با داشتن پیوند رسمی شغلی برای مزد و حقوق بگیران و تداوم کسب و کار برای خوداشتغالان، به عنوان اشتغال محسوب می شود.<sup>۱</sup>

جدول زیر نرخ فعالیت اقتصادی زنان و مردان را به تفکیک در سال های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۸ نشان می دهد.

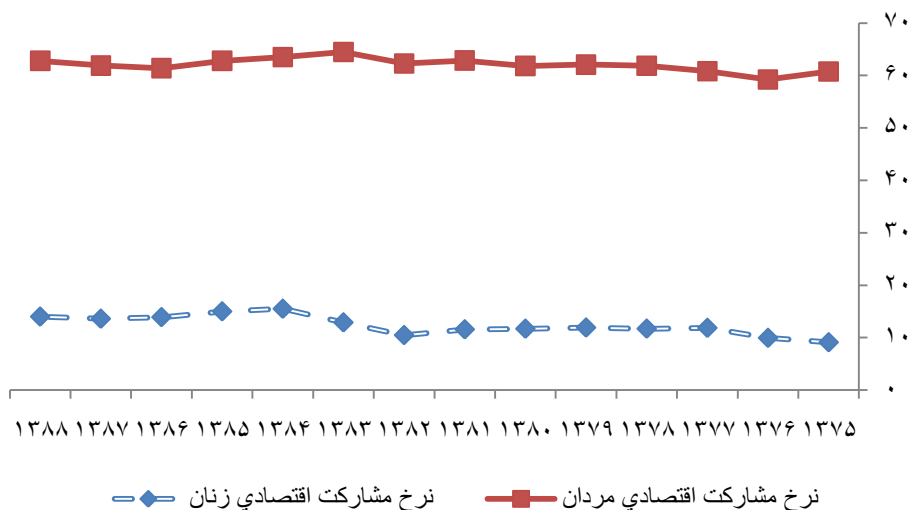
---

<sup>۱</sup> - مرکز آمار ایران.

جدول شماره ۴-۱: نرخ مشارکت اقتصادی زنان و مردان در ایران

سال	نرخ مشارکت اقتصادی زنان	نرخ مشارکت اقتصادی مردان
۱۳۷۵	۹/۱	۶۰/۷۷
۱۳۷۶	۹/۹۴	۵۹/۲۲
۱۳۷۷	۱۱/۸۵	۶۰/۸۳
۱۳۷۸	۱۱/۷	۶۱/۸۶
۱۳۷۹	۱۱/۹۱	۶۲/۰۸
۱۳۸۰	۱۱/۶۹	۶۱/۸۲
۱۳۸۱	۱۱/۵۷	۶۲/۸۶
۱۳۸۲	۱۰/۴۷	۶۲/۲۸
۱۳۸۳	۱۲/۹	۶۴/۵
۱۳۸۴	۱۵/۵	۶۳/۵
۱۳۸۵	۱۵	۶۲/۸
۱۳۸۶	۱۳/۹	۶۱/۴
۱۳۸۷	۱۳/۶	۶۱/۹
۱۳۸۸	۱۴	۶۲/۸

منبع: مرکز آمار ایران



شکل شماره ۴-۱: مقایسه روند نرخ مشارکت اقتصادی زنان و مردان در ایران (۱۳۷۵-۱۳۸۸)

همان‌طور که در جدول و نمودار فوق مشخص است نرخ مشارکت اقتصادی زنان روند نسبتاً صعودی دارد، لیکن نسبت به نرخ مشارکت اقتصادی مردان فاصله زیادی دارد. این امر به نوبه خود منجر به پایین آمدن میزان کل فعالیت اقتصادی در کشور در مقایسه با کشورهای دیگر می‌شود. بر اساس سند اشتغال برنامه چهارم توسعه در ایران پیش‌بینی شده بود که نرخ مشارکت اقتصادی زنان در سال ۱۳۸۸ برابر با  $16/2$  و برای مردان  $69/20$  گردد که با توجه به آمار ارائه شده توسط مرکز آمار ایران این پیش‌بینی تحقق نیافته است. نرخ اشتغال زنان و مردان در ایران در جدول زیر نشان از بهبود وضعیت در سال‌های اخیر دارد لیکن این آمار را نمی‌توان به صورت مطلق ملاکی بر افزایش بهره‌وری از سرمایه انسانی موجود در جمعیت متقاضی برای کار زنان و مشارکت آنان دانست.



جدول شماره ۴-۲: نرخ بیکاری زنان و مردان در ایران

سال	نرخ بیکاری ۱۰ ساله و بیشتر زنان	نرخ بیکاری ۱۰ ساله و بیشتر مردان	نرخ بیکاری ۲۹-۱۵ ساله زنان	نرخ بیکاری ۲۹-۱۵ ساله مردان
۱۳۸۴	۱۷/۱	۱۰	۲۹/۹	۱۷/۸
۱۳۸۵	۱۶/۲	۱۰	۲۹/۵	۱۸/۲
۱۳۸۶	۱۵/۸	۹/۳	۲۹/۵	۱۷/۳
۱۳۸۷	۱۶/۷	۹/۱	۳۱/۸	۱۷/۴
۱۳۸۸	۱۶/۸	۱۰/۸	۳۱	۱۹/۷

منبع: مرکز آمار ایران

نرخ بیکاری زنان از مردان بالاتر است و در کل نرخ بیکاری زنان و مردان هر دو در حال افزایش است لیکن سرعت افزایش بیکاری در مردان بالاتر یا به عبارتی شکاف بین بیکاری مردان و زنان در حال کاهش نشان می‌دهد. یکی از اهداف سند اشتغال برنامه چهارم توسعه ایران دستیابی به نرخ بیکاری تک رقمی برای زنان در سال ۱۳۸۸ بوده است که این امر محقق نگردیده است. با توجه به پیش‌بینی‌های صورت گرفته در ایران مبنی بر افزایش سطح تحصیلات زنان در ایران که در بخش‌های بعد به تفصیل به آن پرداخته خواهد شد، در صورت عدم کاهش شکاف استخدامی در کشور شاهد افزایش نرخ بیکاری زنان در آمار و عواقب اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی آن خواهد بود.

## ۲-۲-۳-۲ توزیع اشتغال زنان بر اساس زیربخش‌ها

یکی از عمده‌ترین مسائلی که در زمینه اشتغال زنان مطرح می‌شود محدودیت تنوع شغلی آنان است. در اغلب نقاط دنیا و همچنین ایران، این تمایل وجود دارد که زنان در مشاغل خاصی مانند معلمی یا پرستاری که با وظایف خانگی آنان سازگار است یا در صنایع کاربر در

بخش صادرات که نیازمند تکرار کار و مهارت در به کارگیری دست‌هاست تمرکز یابند. محدود بودن زمینه‌های اشتغال زنان و محدودیتی که در گسترش هر یک از این زمینه‌ها وجود دارد از مهم‌ترین دلایل عدم افزایش قابل توجه اشتغال زنان است. (نوروزی، ۱۳۸۳، ۷۱)

شغل‌های مختلفی که در هریک از زیر بخش‌های اقتصادی کشور دسته‌بندی می‌شوند ماهیت‌های متفاوتی دارند. بررسی میزان اشتغال زنان در هر یک از این زیربخش‌ها می‌تواند نشانگر نحوه استفاده از این بخش از نیروی انسانی کشور باشد. جدول زیر به مقایسه سهم مشارکت زنان و مردان در هریک از زیر بخش‌های اقتصادی در سال‌های بین ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸ می‌پردازد.

جدول شماره ۴-۳: سهم اشتغال زنان و مردان در هر یک از زیربخش‌های اقتصادی در

ایران

سال	سهم اشتغال زنان در بخش کشاورزی	سهم اشتغال مردان در بخش کشاورزی	سهم اشتغال زنان در بخش صنعت	سهم اشتغال مردان در بخش صنعت	سهم اشتغال زنان در بخش خدمات	سهم اشتغال مردان در بخش خدمات
۱۳۸۴	۳۳/۶	۲۲/۶	۲۸/۳	۳۰/۸	۳۸	۴۶/۵
۱۳۸۵	۳۰/۹	۲۱/۳	۳۱/۷	۳۱/۷	۳۷/۳	۴۷
۱۳۸۶	۳۳/۱	۲۰/۵	۲۹/۱	۳۲/۷	۳۷/۸	۴۶/۸
۱۳۸۷	۳۰/۶	۱۹/۳	۲۷/۳	۳۳/۲	۴۱/۹	۴۷/۴
۱۳۸۸	۳۰/۵	۱۸/۸	۲۵/۵	۳۳/۱	۴۴	۴۸/۱

منبع: مرکز آمار ایران

کاهش اشتغال زنان در بخش کشاورزی را می‌توان با افزایش مهاجرت زنان و مردان از روستاها به شهرها توضیح داد. همانطور که در مورد کشورهای ترکیه و مالزی نیز توضیح داده شد افزایش مهاجرت از روستاها به شهرها یکی از دلایل کاهش بیکاری زنان است.

در ایران همانند دیگر کشورهای در حال توسعه زنان عمدتاً در مشاغل خدماتی مشغول به کار هستند. این مشاغل شامل سه بخش هستند: بخش آموزشی شامل معلمان و کارمندان مراکز تربیتی و بخش درمانی شامل پرستاران، ماماها و پزشکان و بخش خدمات اداری شامل منشیان و شاغلان اداری دیگر. زنانی که در بخش‌های صنعتی کار می‌کنند، اندک هستند و عدم اشتغال آن‌ها در صنایع ساختمان معدن آب و برق بسیار محسوس است.

## ۲-۳-۲ تفاوت جنسیتی<sup>۱</sup> در دستمزد

آمار و مطالعات گوناگون در ایران نشان داده است که تبعیض دستمزد میان زنان و مردان به ویژه در نقاط روستایی زیاد است. این تبعیض با افزایش سطح تحصیلات زنان کاهش می‌یابد ولی وجود دارد. (کاوه، ۱۳۸۱)

جدول شماره ۴-۴: امتیاز شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه ۲۰۱۰-۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
امتیاز شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه	-	-	۳/۶۵	-	۴/۱۵

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

<sup>۱</sup> - در ادبیات رایج در جهان کلیه امارها با کلمه شکاف جنسیتی آورده می‌شود که در اینجا نیز منظور از تفاوت همان شکاف است.

جدول بالا در مورد شاخص برابری دستمزد در کارهای مشابه نشان‌دهنده دو نکته اساسی است. اول این که آمار و اطلاعات موجود در مورد اشتغال و دستمزد زنان برای اظهار نظر و تحلیل کافی نیست و دوم این که تبعیض جنسیتی دستمزد در ایران همانند دو کشور ترکیه و مالزی قابل تأمل است.

جدول شماره ۴-۵: درآمد حاصله از کار توسط زنان و مردان بر حسب دلار آمریکا

۲۰۱۰-۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
درآمد حاصل شده از کار زنان	۳/۰۹۴	۴/۱۲۲	۴/۴۷۵	۵/۷۷۷	۵/۳۰۴
درآمد حاصل شده از کار مردان	۱۰/۸۵۶	۱۰/۸۳۰	۱۱/۳۶۳	۱۴/۱۵۰	۱۶/۴۴۹

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

براساس جدول فوق می‌توان دریافت که رشد دستمزد برای مردان در ایران نیز به‌طور محسوسی بیشتر از زنان است.

جدول شماره ۴-۶: درصد زنان و مردان قانونگذار، رده‌های بالای اداری و مدیران ۲۰۱۰-

۲۰۰۶

سال	۲۰۰۶	۲۰۰۷	۲۰۰۸	۲۰۰۹	۲۰۱۰
زنان	۱۳	۱۳	۱۶	۱۳	۱۳
مردان	۸۷	۸۷	۸۴	۸۷	۸۷

منبع: گزارش شاخص برابری جنسیتی مجمع اقتصاد جهانی سال ۲۰۱۰

وضع شغلی، وضعیت فرد را از جنبه اشتغال نشان می‌دهد و تعیین می‌کند فرد شاغل تحت کدام یک از عناوین کارفرما، کارکن مستقل، مزد و حقوق‌بگیر یا کارکن فامیلی بدون مزد به کار اشتغال داشته است. داده‌های وضع شغلی می‌تواند برای ارائه برنامه‌های مبتنی بر ارتقاء فعالیت‌ها به خصوص فعالیت‌های خوداشتغالی مفید باشد. جدول زیر این نتایج را به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد.<sup>۱</sup>

جدول شماره ۴-۷: توزیع نسبی شاغلان ۱۰ ساله و بیش‌تر برحسب وضع شغلی برای

زنان

سال	۱۳۷۶	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹	۱۳۸۰	۱۳۸۱
شاغل در بخش خصوصی	۶۷/۱	۷۳/۲	۷۲/۶	۷۲	۷۱/۱	۶۸/۶
کارفرما	۰/۷	۰/۸	۰/۸	۰/۸	۰/۷	۱/۱
کارکن مستقل	۲۴	۲۱/۵	۲۰/۹	۲۴/۷	۲۲/۴	۱۸/۲
مزد و حقوق‌بگیر	۱۰/۲	۱۳/۸	۱۶/۲	۱۴/۶	۱۵/۶	۱۷/۱
کارکن فامیلی بدون مزد	۳۲/۲	۳۷/۱	۳۴/۷	۳۱/۹	۳۲/۴	۳۲/۲
مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی	۳۲/۷	۲۶/۶	۲۷/۲	۲۷/۷	۲۸/۷	۳۱/۳
مزد و حقوق‌بگیر بخش تعاونی	۰/۲	۰/۲	۰/۲	۰/۳	۰/۲	۰/۱

منبع: مرکز آمار ایران

<sup>۱</sup> - مرکز آمار ایران، شاخص‌های کلیدی نیروی کار در ایران (۸۱-۱۳۵۵)، مرداد ۱۳۸۴.

با توجه به جداول فوق می‌توان به این نتیجه رسید که زنان ایرانی سهم کمی در پست‌های رده بالا و مدیریتی در کشور دارند و اغلب به کارهایی مشغول هستند که مستلزم مهارت یا آموزش اندک و با دستمزد پایین است. این در حالی است که مطابق آماری که در بخش‌های بعد ارائه می‌شود زنان در کسب مدارج علمی در حال پیشرفت هستند.

## ۲-۳-۳ روند آموزش زنان در ایران

از آن‌جا که سطح پایین سواد زنان می‌تواند یکی از علل پایین بودن میزان فعالیت آنها به شمار رود، در این بخش به روند آموزش زنان در ایران پرداخته می‌شود.

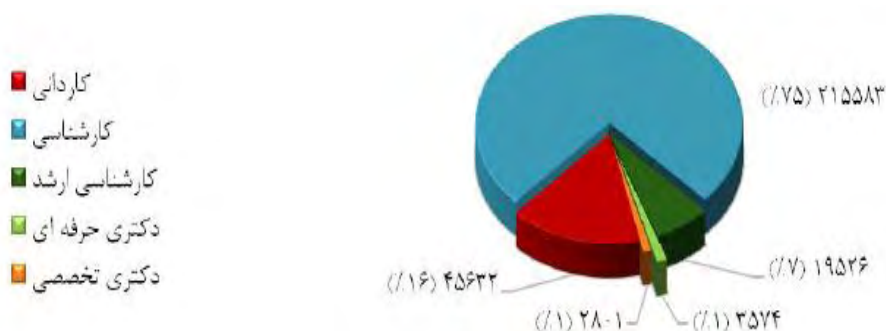
با نگاهی به آمار و ارقام می‌توان به این نتیجه مهم دست یافت که سطح سواد زنان در طول سه دهه اخیر بیش از ۱۲۶ درصد افزایش داشته است. لازم به ذکر است در سال ۱۳۸۵، نرخ باسوادی زنان ۶ تا ۲۹ ساله ۹۵/۱۶ درصد برآورد شده است. این رقم در همین سال برای مردان ۹۶/۴۸ درصد می‌باشد. همچنین بر اساس آمار سال ۱۳۸۹-۱۳۸۸ تعداد دختران دانش‌آموز ۶۷۳۸۶۸۴ نفر گزارش شده است که این رقم ۴۸/۱۸ درصد کل دانش‌آموزان کشور را تشکیل می‌دهد و نسبت به سه دهه گذشته ۱۴۴ درصد افزایش داشته است. لازم به ذکر است براساس آمار سال ۱۳۸۹-۱۳۸۸ ۶۲/۳۱ درصد دانش‌آموزان مقطع پیش‌دانشگاهی را دختران تشکیل می‌دهند. این ارقام با توجه به این که زنان ۴۹ درصد جمعیت کشور را تشکیل می‌دهند نشان از پیشرفت ایران در زمینه ریشه‌کن نمودن بی‌سوادی در میان زنان است.<sup>۱</sup>

گرایش و روی آوردن زنان به آموزش عالی و گسترش حضور و نقش آنان در بخش علوم، تحقیقات و فناوری، از یک سو و برنامه‌ریزی برای افزایش دسترسی آن‌ها به آموزش عالی از دیگر سو از جمله ظرفیت‌ها و تحولات عمده و درخور توجه بخش آموزش عالی در سال‌های اخیر است. مطابق جدول زیر، کل پذیرفته‌شدگان زن در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ بالغ بر ۲۸۷۱۱۶ نفر بوده که این تعداد، ۵۴/۷ درصد

---

<sup>۱</sup> - مرکز اطلاعات و آمار زنان شورای فرهنگی اجتماعی، جایگاه زن در نظام جمهوری اسلامی ایران، مهر ماه سال ۱۳۸۹، ص ۲۸.

از کل پذیرفته‌شدگان این بخش را شامل می‌شده است. بیشترین تعداد پذیرفته‌شدگان زن دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در این سال تحصیلی، با پذیرش ۱۵۱۸۲۱ نفر (۵۲/۹ درصد) به گروه علوم انسانی و کمترین آن با پذیرش ۱۷۵۱۸ نفر (۶/۱ درصد) به گروه هنر اختصاص داشته است.<sup>۱</sup>



شکل شماره ۴-۲: تعداد و درصد پذیرفته‌شدگان زن آموزش عالی دولتی به تفکیک دوره تحصیلی در سال ۸۸-۱۳۸۷

منبع: گزارش ملی آموزش عالی، تحقیقات و فناوری سال ۱۳۸۷ (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۷)

<sup>۱</sup> - مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، گزارش ملی آموزش عالی، تحقیقات و فناوری سال ۱۳۸۷، ص ۶۴.

جدول شماره ۴-۸: تعداد پذیرفته شدگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی به

تفکیک جنسیت، گروه و دوره تحصیلی در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸

دوره تحصیلی	گروه تحصیلی	کاردانی		کارشناسی		کارشناسی رشد		دکتری تخصصی		دکتری حرفه‌ای		جمع	
		زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
علوم انسانی	۱۳۸	۲۶۸	۱۹۰	۱۲۸	۸۸۰	۱۷۰	۳۶	۱۱	۰	۰	۱۵۱	۲۳۵	۵۹۲
	۶۰	۰۹	۶۰۹	۷۸۸	۹	۵۲	۴	۲۲	۰	۰	۸۲۱	۱۵۱	۵۹۲
علوم پایه	۱۹۳	۳۵۶	۲۴۹	۳۵۴	۴۵۲	۷۲۲	۴۵	۹۷	۰	۰	۳۰۱	۴۴۰	۴۴
	۶۶	۹۱	۰	۴	۳	۴	۳	۳	۰	۰	۳۳	۳۰۱	۴۴
علوم پزشکی	۴۶۱	۶۶۹	۱۱۳	۱۶۳	۱۱۰	۱۹۵	۱۴	۳۴	۳۳	۵۵	۲۱۸	۳۴۰	۶۹
	۰	۹	۶۶	۸۹	۷	۹	۵۵	۷۷	۱۶	۴۵	۵۴	۲۱۸	۶۹
فنی و مهندسی	۱۳۲	۵۹۹	۲۷۰	۶۸۷	۲۷۸	۱۰۴	۲۵	۱۱	۰	۰	۴۳۴	۱۴۰	۳۶۸
	۹۷	۸۹	۷۷	۷۶	۵	۴۳	۲	۶۰	۰	۰	۱۱	۴۳۴	۳۶۸



دوره تحصیلی	گروه تحصیلی	کاردانی		کارشناسی		کارشناسی رشد		دکتري تخصصی		دکتري حرفه‌ای		جمع	
		زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد
کشاو رزی و دامپز شکی	۳۸۴	۱۱۷	۲۸۴	۱۶۳	۲۸۴	۱۶۲	۳۱۰	۲۵	۵۲	۲۵	۵۱	۲۲۳	۴۴۳
	۸	۵۸	۱۶	۹۴	۱۶	۹	۱	۰	۳	۸	۷	۷۹	۱۵
هنر	۹۸۲	۱۴۹	۱۰۷	۶۹۹	۱۰۷	۶۷۶	۱۱۸	۲۶	۶۶	۰	۰	۱۷۵	۲۶۹
	۴	۰۶	۶۸	۲	۶۸	۸	۸	۲۶	۶۶	۰	۰	۱۸	۲۸
جمع	۴۵	۱۲۰	۳۵۰	۲۱۵	۳۵۰	۱۹	۴۰	۲۸	۷۳	۳۵	۶۰	۲۸۷	۵۲۵
	۶۳	۵۱۷	۴۴۹	۵۸۳	۴۴۹	۵۲	۹۶	۰۱	۲۱	۷۴	۶۲	۱۱۶	۳۱۶
	۲					۷	۷						

منبع: گزارش ملی آموزش عالی، تحقیقات و فناوری سال ۱۳۸۷ (مؤسسه پژوهش و

برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۷)

یافته‌ها حاکی از آن است که با وجود افزایش جمعیت دانشجویان زن در مقاطع بالاتر تحصیلی، جایگاه آن‌ها در رده‌های بالای شغلی به میزان قابل انتظار بهبود نیافته است.

## ۲-۳-۴ قوانین مربوط به زنان در ایران

قانون کار به عنوان این که نقش اساسی در روابط کار به عهده دارد در بازار کار «قانون مادر» نامیده می‌شود. برای بررسی تلاش‌های قانونی صورت گرفته در ایران برای تساوی حقوق زنان و مردان و ایجاد فضایی مناسب برای مشارکت اقتصادی زنان حقوق کار زنان در این بخش مورد توجه قرار می‌گیرد.

## ۲-۳-۴-۱ حقوق کار زنان در ایران

در اصل چهل و سوم قانون اساسی ایران آمده است: برای تأمین استقلال اقتصادی جامعه و ریشه کن کردن فقر و محرومیت و برآوردن نیازهای انسان در جریان رشد، با حفظ آزادی او، اقتصاد جمهوری اسلامی ایران بر اساس ضوابط ذیل استوار می‌شود:

تأمین شرایط و امکانات کار برای همه به منظور رسیدن به اشتغال کامل و قرارداد و وسایل کار در اختیار همه کسانی که قادر به کارند، ولی وسایل کار ندارند، اعم از تعاونی، وام بدون بهره یا هر راه مشروع دیگر که نه به تمرکز و تداول ثروت در دست افراد و گروه‌های خاص منتهی شود و نه دولت را به صورت یک کارفرمای بزرگ مطلق درآورده این اقدام باید با رعایت ضرورت‌های حاکم بر برنامه ریزی عمومی اقتصاد کشور در هر یک از مراحل رشد صورت گیرد. بنابراین در قانون اساسی رویکرد جنسیتی نسبت به اشتغال لحاظ نشده و به صورت کامل به مساوات تصریح شده است. (بدایعی، ۱۳۸۴)

## الف- قانون اساسی

در اصل بیستم قانون اساسی همه افراد ملت اعم از زن و مرد یکسان زیر چتر حمایت قانون قرار می‌گیرد تا از همه حقوق انسانی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با موازین اسلامی برخوردار باشند. از مجموع این اصول می‌توان دریافت که برای زنان در زمینه کار و اشتغال حقوق خاصی در جهت تأمین رفاه فردی و خانوادگی آن‌ها پذیرفته شده است. همچنان

که در دیباچه قانون اساسی اشاره شده است «هم‌رزمی زنان و مردان در میدان فعال زندگی مستلزم حمایت‌های لازم اجتماعی در تمام امور و من جمله امر کار و اشتغال می‌باشد تا بتوان این هم‌رزمی را از قوه به فعل درآورد.» (کار، ۱۳۷۹: ۲۰۱)

### ج- برنامه‌های توسعه

برنامه‌های پنج‌ساله توسعه پس از انقلاب در چهار مرحله به تصویب رسیده‌اند در این بخش به بررسی مسئله جنسیت در برنامه‌های توسعه پرداخته می‌شود. (صادقی فسایی، کلهر، ۱۳۸۶: ۹-۱۱)<sup>۱</sup>

#### برنامه اول

اولین برنامه پنج‌ساله توسعه (۱۳۷۲-۱۳۶۸) معطوف به بازسازی خرابی‌ها و تأمین رشد اقتصادی بود. لذا در آن زمان مسأله جنسیت و شکاف‌های جنسیتی چندان مطرح نبود و به همین دلیل نشانی از زنان و توجه به موضوع آنان در قانون برنامه مشاهده نمی‌شود. البته در مجموع کتاب‌ها و اسناد برنامه اول توسعه به مشارکت بیشتر زنان در امور اجتماعی، فرهنگی و آموزشی و اقتصادی با حفظ شئون خانواده و ارزش‌های متعالی شخصیت اسلامی زن اشاره شده است. هم‌چنین به کنترل جمعیت و کاهش باروری زنان و بهبود پوشش تحصیلی دختران و اعتلای موقعیت زنان از طریق آموزش و مشارکت در امور اقتصادی اشاره شده است.

#### برنامه دوم

در قانون برنامه دوم توسعه (۱۳۷۸-۱۳۷۴) دو بار به زنان اشاره شده است یک‌بار ذیل تبصره ۱۲ که مربوط به تخصیص اعتبار برای بهبود تأمین اجتماعی جامعه از طریق پرداخت مستقیم به اقشار کم‌درآمد است که در آن‌جا زنان و کودکان بی‌سرپرست از جمله مصدقین اقشار کم‌درآمد محسوب شده‌اند.

تبصره ۶۵، دولت را مکلف نموده تا نسبت به ایجاد و اختصاص امکانات ورزشی برای دانش‌آموزان دختر و بانوان با توجه به حفظ شئون زن در جامعه اسلامی اقدام نماید.

---

<sup>۱</sup>- این بخش نقل به مضمون از پژوهشی است که توسط مرکز مطالعات و تحقیقات زنان انجام گرفته و در آن چهار زمینه آموزش، اشتغال، بهداشت و تأمین اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است.

در اسناد ضمیمه قانون برنامه نیز به ضرورت گسترش تأمین اجتماعی از جمله کودکان و زنان بی سرپرست هم‌چنین به لزوم مشارکت بیشتر زنان در امور اجتماعی اشاره شده است.

### برنامه سوم

شروع توجه به مسأله جنسیت و زنان از برنامه سوم است. به ویژه هنگامی که یک ماده مشخص (ماده ۱۵۸) به مسأله زنان اختصاص یافته است. در ماده ۱۵۸ گفته شده است که مرکز امور زنان ریاست جمهوری موظف است در جهت زمینه‌سازی برای ایفای نقش مناسب زنان در توسعه کشور و تقویت نهاد خانواده ضمن انجام مطالعات لازم با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط اقداماتی شامل: شناسایی نیازهای آموزشی و فرهنگی و ورزشی خاص زنان، ارائه طرح‌های لازم برای افزایش فرصت‌های اشتغال زنان و ارتقای شغلی آنان، تسهیل امور حقوقی و قضایی زنان و حمایت از تشکیل سازمان‌های غیر دولتی زنان را به انجام برساند.

هم‌چنین آیین‌نامه اجرایی ماده ۱۵۸ قانون برنامه سوم هیأت وزیران (مورخ ۱۳۷۹/۹/۲) در ۴ ماده به تصویب رسید. در ماده ۱ مرکز مشارکت زنان موظف است به منظور ایفای نقش مناسب زنان در توسعه کشور و نهاد خانواده، اقداماتی شامل: کوشش در تعریف نقش و جایگاه زنان در خانواده، سازماندهی طرح‌های مطالعاتی در خصوص مسائل و نیازهای زنان، شناسایی نیازهای آموزشی و دینی، فرهنگی و ورزشی خاص زنان، شناسایی نیازهای اساسی اشتغال زنان، ارائه طرح‌های لازم در جهت تسهیل و اصلاح امور حقوقی و قضایی زنان، تمهیدات لازم جهت تشکیل توسعه سازمان‌های غیردولتی زنان، بررسی زمینه‌های لازم فعالیت اقتصادی زنان را انجام دهد.

در موارد ۲ و ۳ و ۴ آیین‌نامه فوق مرکز مشارکت زنان موظف به پیگیری امور فوق، ارائه گزارش عملکرد سالیانه و تعیین شاخص‌های مربوط به وضعیت زنان در حوزه‌های مختلف و گزارش سالیانه تحولات این شاخص‌ها می‌باشد.

### برنامه چهارم

در برنامه چهارساله چهارم (۱۳۸۸-۱۳۸۴) بیش از ده بار به کلمه زنان اشاره شده است. در ذیل بند «د» ماده ۳۰ این قانون دولت موظف است برای اقشار کم‌درآمد از جمله زنان سرپرست خانوار به سازندگان واحدهای مسکونی یارانه پرداخت کند. در ذیل ماده ۵۴ این قانون به پرداخت هزینه آموزش ضمن خدمت کارکنان به خصوص زنان تأکید شده است. ماده ۷۱ قانون برنامه سوم درباره زنان عیناً در برنامه چهارم تکرار شده است. در ذیل ماده ۹۷ قانون به افزایش مستمری ماهانه خانوارهای نیازمند و زنان بی‌سرپرست تحت پوشش دستگاه‌های حمایتی اشاره شده است و در ماده ۱۰۲ به توانمندسازی زنان در راستای برقراری تعاملات اجتماعی لازم جهت شکل‌گیری فعالیت واحدهای تعاونی از تکالیف دولت دانسته شده است و بالاخره ماده ۱۱۱ به افزایش مشارکت زنان اختصاص دارد. بر اساس مطالب مزبور در طول زمان حساسیت بر روی میزان مشارکت زنان در زمینه های مختلف افزایش یافته است.

#### ب- قوانین مستخدمین دولتی

مقررات مستخدمین دولت بین زنان و مردان در بیشتر موارد یکسان است برخی از مقررات ویژه زنان در امور استخدامی به شرح زیر می‌باشد:

#### ۱ - مرخصی

در تبصره ۵، ماده ۴ قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵ آمده است: «آن دسته از مستخدمین رسمی که همسر آنان در مشاغل حساس دولتی در داخل کشور اشتغال دارند به تبعیت از محل کار همسر می‌توانند حداکثر تا ۶ سال از مرخصی بدون حقوق استفاده نمایند». همچنین ماده ۳۲ آیین نامه مرخصی ها مصوب ۱۳۴۶ یکی از موارد اعطای مرخصی بدون حقوق را این گونه بیان می‌کند: «مستخدم ناگزیر باشد به اتفاق همسرش به خارج از محل خدمت خود مسافرت کند».

در همین آیین نامه درباره «مرخصی خانوادگی» چنین آمده است:

ماده ۳۷: «عدم حضور مستخدم در پست خود که مدت آن از سه روز تجاوز ننماید و مستند به عللی از قبیل آنچه که ذیلاً درج می‌شود، باشد موجه شناخته خواهد شد: (۱)- بیماری؛ (۲)- صدمات ناشی از حوادث به او، پدر، مادر، همسر یا فرزندان وارد شود؛ (۳)- بیماری شدید پدر، مادر، همسر یا فرزندان؛ (۴)- فوت همسر یا اقربای نسبی و سببی تا طبقه سوم؛ (۵)- دارا شدن فرزند؛ (۶)- ازدواج فرزندان؛ (۷)- احضار مستخدم توسط مراجع قضایی برای ادای شهادت و انجام تحقیقات».

## ۲- پرداخت حقوق به وراث

طبق ماده ۸۶ قانون استخدام کشوری با اصلاحات بعدی درباره نحوه پرداخت حقوق وظیفه به وراث قانونی متوفی تفاوت هایی بین زن و شوهر و دختران و پسران متوفی وجود دارد، زیرا فرزند ذکور تا ۲۰ سالگی، هم‌چنین اگر مشغول به تحصیل باشد تا ۲۵ سالگی مشمول دریافت حقوق متوفی می‌شود. اما فرزندان دختر تا ۲۰ سالگی مشمول دریافت حقوق متوفی می‌شوند، مگر ازدواج کنند، البته اگر مشغول تحصیل شوند تا ۲۵ سالگی تحت پوشش قرار می‌گیرند. مادر متوفی هم مشروط به «نداشتن شوهر» مشمول دریافت حقوق می‌شود. این شرط شامل پدر متوفی نمی‌شود. همین تفاوت بین زوج و زوجه وجود دارد. در زوجه دائمی متوفی از حقوق وظیفه برخوردار می‌شود، ولی «شوهر در صورتی که علیل و از کار افتاده می‌باشد و تحت کفالت عیال متوفی خود بوده باشد» شامل دریافت حقوق نمی‌شود. (این ماده طبق قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان، مصوب ۱۳۷۹/۳/۱۳ می‌باشد).

## ۳- خدمت نیمه وقت زنان

ماده واحده قانون خدمت نیمه وقت مصوب سال ۱۳۶۲ است و قانون نحوه اجرای خدمت نیمه وقت بانوان مصوب سال ۱۳۶۴ از مقررات استخدام دولتی ویژه بانوان می‌باشد. شرایط و ویژگی‌های استفاده از این قانون به اجمال بیان می‌شود:

- «بانوان کارمند رسمی و ثابت مؤسسات و شرکت‌های موضوع قانون هستند. لذا کارمندان پیمانی و غیرثابت مشمول این قانون نمی‌شوند» (ماده ۶).

- «موافقت وزیر یا بالاترین مقام مؤسسه متبوع لازم است. همچنین ساعات کار کمتر از نصف ممنوع است ولی بیشتر از نصف نیز ممکن است» (ماده ۱).

- «حداقل مدت زمان استفاده یک سال است» (ماده ۵).

آثار خدمت نیمه وقت نیز عبارتند از:

- «تقلیل ساعات کار تا نصف» (ماده واحده)؛

- «نصف شدن حقوق ثابت و فوق‌العاده شغل و مزایا» (ماده ۳)؛

- «احتساب سنوات کامل برای بازنشستگی تا سه سال، به شرط پرداخت کسور بازنشستگی و حق بیمه به نسبت تمام حقوق گروه و پایه» (ماده ۷ و تبصره آن)؛

- «مرخصی استعلاجی و زایمان مانند کارکنان تمام وقت» (مواد ماده ۹-۸)؛

- «استخدام و اشتغال در دستگاه‌های دیگر» (مواد ۱۴-۱۳)؛

- «پرداخت اضافه کار ساعتی و روزانه مانند کارکنان تمام وقت» (ماده ۱۵)؛

مجموع شرایط فوق منجر به عدم استقبال از خدمت نیمه وقت بانوان شده است. شاید مهمترین علت جهت عدم استقبال از این مقررات عدم هماهنگی بین این مقررات با محیط‌های اداری و کاری است.<sup>۱</sup> (همان)

#### ۴- شرایط بازنشستگی

با توجه به قانون اصلاح مقررات بازنشستگی و وظیفه قانون استخدام کشوری مصوب ۶۸/۱۲/۱۳ و اصلاحیه‌های بعدی نشان می‌دهد، شرایط مربوط به سنوات بازنشستگی زنان مستخدم کمتر از مردان تعیین شده است. بنابر بند ب از تبصره ۱ ماده ۲ قانون فوق، مستخدمین رسمی زن با ۲۰ سال سابقه خدمت می‌توانند، با موافقت دستگاه دولتی بازنشسته شوند. در حالی که مردان به شرط داشتن ۵۰ سال سن و ۲۵ سال سابقه خدمت، می‌توانند

<sup>۱</sup> - <http://www.mr-zanan.ir/Template1/News.aspx?NID=2560>

بازنشسته شوند. باید توجه داشت که بند ب تبصره ۱ بر اساس مصوبه ۱۳۷۰/۱۰/۳ اصلاح شده است.

#### ۵- تفاوت در کمک هزینه عائله مندی

تبصره ۱ از ماده ۹ قانون اصلاح نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت مصوب ۱۳۸۰/۱/۲۲، آمده است: «مستخدمان زن شاغل یا بازنشسته که به تنهایی متکفل مخارج فرزندان خود هستند از کمک هزینه عائله مندی و اولاد برخوردار می شوند». در حالی که مستخدمین مرد شاغل و بازنشسته که دارای همسر دایم و اولاد باشند، از این کمک هزینه برخوردار می شوند. همچنین در ادامه تبصره آمده است: «اگر این زنان مجدداً ازدواج کنند در صورتی که برابر حکم دادگاه حضانت فرزندان و نفقه آنان به عهده زن قرار گیرد از کمک هزینه اولاد برخوردار می شوند». با وجود اینکه برابر احکام دادگاه و مقررات قانون مدنی، حضانت اطفال به مادر سپرده می شود؛ ولی نفقه به عهده پدر باقی می ماند. همین طور کمک هزینه عائله مندی اولاد برای فرزندان ذکور اگر مشغول تحصیل باشند، تا ۲۰ سالگی و اگر مشغول تحصیل باشند تا ۲۵ سالگی است؛ اما اولاد اناث تا زمانی که ازدواج نکرده اند، مشمول این کمک هزینه می شوند.

#### ۶- بررسی قوانین

مواردی که بیان شد غالباً در راستای حمایت از زنان، تخفیفاتی را برای آنها قائل شده، مثل سنوات بازنشستگی زنان و مرخصی های بدون حقوق. اما برخی از این مقررات در امر حمایت از زنان ناتوان است، مثل کار نیمه وقت بانوان و کمک هزینه عائله مندی و اولاد. البته به نظر می رسد تفاوت ها بیشتر ناظر بر تفاوت نقش زنان در معیشت خانواده بر اساس تکلیف انفاق در قانون مدنی است؛ زیرا براساس قانون نفقه به عهده زوج می باشد.

محدودیت هایی برای اشتغال زنان در قوانین وجود دارد. برخی از این محدودیت ها ناشی از ماده ۱۱۱۷ ق.م. و رابطه زوجیت است. این ماده بیان می کند: «شوهر می تواند زن خود را از حرفه یا صنعتی که منافی مصالح خانوادگی یا حیثیات خود یا زن باشد، منع کند».

بازگشت اشتغال زنان به حیثیت زوج می تواند با اعمال سلیقه وی مواجه شود و مانع مهم اشتغال زنان باشد. به ویژه اگر این ماده از «قواعد امری» باشد که در این حال اگر زوج با



وجود علم به اشتغال زوجه با او ازدواج نماید، در آینده هم می تواند مانع ادامه اشتغال وی شود» (صفائی، امامی، سال ۱۳۷۶: ص ۱۲۹). اصلاحات مندرج در قانون حمایت خانواده مصوب ۱۳۵۳، نیز این مشکل را حل نکرده بود، بلکه مطابق ماده ۱۸ قانون مذکور تنها این حق را به زوجه داده که وی نیز بتواند مانع اشتغال شوهر بشود؛ البته عمل به این ماده بسیار بعید به نظر می رسد. (همان)

محدودیت دیگر در رابطه با شرایط قاضی است که در سال ۱۳۶۱ مطرح و تصویب شد که مرد بودن از شرایط قاضی می باشد. گرچه این قانون با مصوبه سال ۱۳۷۴ محدود شد و زنان در حال حاضر می توانند بسیاری از پست های قضایی را داشته باشند؛ ولی دادرس و رئیس محکمه نمی تواند بشوند. محدودیت اخیر نسبت به مورد قبل بسیار جزئی است. به هرحال چون در این نوشتار توجه بیشتر به شرایط کار و کارگران است، لذا به همین مقدار بسنده می شود.

#### ۷- مواد خاص شرایط کار زنان

ماده ۷۵ ق.ک: «انجام کارهای خطرناک، سخت و زیان آور و نیز حمل بار بیشتر از حد مجاز با دست و بدون استفاده از وسایل مکانیکی برای کارگران زن ممنوع است. دستورالعمل و تعیین نوع و میزان این قبیل موارد با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب وزیر کار و امور اجتماعی خواهد رسید».

این ماده بر ممنوعیت کارهای سخت و زیان آور و حمل بار بیشتر از حد مجاز دلالت می کند. آئین نامه مربوط به کارهای سخت و زیان آور مصوب ۱۳۷۱/۹/۲۹ و شورای کار و بهداشت است. این آئین نامه مشتمل بر ۲۰ ماده، مشاغل را به سه دسته تقسیم نموده اند:

- مشاغلی که با توجه به وضع بدنی کارگر سخت می باشد، مانند: کار در معدن؛
- مشاغلی که محل انجام آن برای سلامتی کارگران زیان آور است، مانند: چاه ها و قنات؛
- مشاغلی که ذاتاً یا به تبع آثار آن زیان آور باشند، مانند: دباغی یا تولید سموم و حمل و دفن زباله.

آئین نامه مربوط به حمل بار با دست، مصوب ۷۰/۱/۱۱، در ۷ ماده تنظیم شده است. در ماده ۳ آن مقرر می دارد: «حداکثر وزن مجاز برای حمل بار متعارف با دست و بدون ابزار

مکانیکی برای کارگر زن حدود ۲۰ کیلو گرم می باشد و حمل بار و جابجایی آن برای زنان در طول مدت بارداری و نیز ده هفته پس از زایمان ممنوع است. (مجموعه قوانین و مقررات ویژه زنان، ۱۳۷۹: ۲۱۲-۲۱۳)

ماده ۷۶ ق.ک: «مرخصی بارداری و زایمان کارگران زن جمعاً ۹۰ روز است. حتی‌الامکان ۴۵ روز از این مرخصی باید پس از زایمان مورد استفاده قرار گیرد. برای زایمان توأمان (دو قلو) ۱۴ روز به مرخصی اضافه می شود».

تبصره ۱: «پس از پایان مرخصی زایمان، کارگر زن به کار سابق خود باز می گردد و این مدت با تأیید سازمان تأمین اجتماعی جزء سوابق خدمت وی محسوب می شود».

تبصره ۲: «حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات قانون تأمین اجتماعی پرداخت می شود».

این ماده ناظر به مرخصی زایمان و بارداری است. مرخصی جمعاً ۹۰ روز بوده که حتی‌الامکان ۴۵ روز آن باید بعد از زایمان باشد و حقوق ایام مرخصی زایمان طبق مقررات تأمین اجتماعی پرداخت و جزء سوابق خدمت کارگر زن محسوب می شود. بازگشت زن به «کار سابق خود» نیز تصریح شده است؛ اما ممنوعیت اخراج زن پس از بازگشت به صراحت تأیید نشده است.

ماده ۷۷ ق.ک: «در مواردی که به تشخیص پزشک سازمان تأمین اجتماعی، نوع کار برای کارگر باردار، خطرناک یا سخت تشخیص داده شود، کارفرما تا پایان دوره بارداری وی، بدون کسر حق السعی، کار مناسب‌تر و سبک‌تری به او ارجاع می نماید».

این ماده نیز به کارگر زن باردار و نوع فعالیت وی توجه نموده و در صورت تأیید پزشک، واگذار نمودن کار سبک‌تر بدون کاهش دستمزد در دوره بارداری را به کارفرما الزام می نماید؛ در حالی که ممنوعیت اخراج زن در دوره بارداری در قانون پیش‌بینی نشده است. لذا اگر برای کارفرما امکان شغل مناسب با شرایط زن وجود نداشته باشد، ممکن است وی را از کار برکنار نماید.

ماده ۷۸ ق.ک: «در کارگاه‌هایی که دارای کارگر زن هستند، کارفرما مکلف است به مادران شیرده تا پایان دو سالگی کودک پس از هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیر دادن بدهد. این

فرصت جزء ساعات کار آنان محسوب می شود. همچنین کارفرما مکلف است، متناسب با تعداد کودکان و با در نظر گرفتن گروه سنی آنها مراکز مربوط به نگهداری کودکان (از قبیل شیرخوارگاه، مهد کودک و...) را ایجاد نماید». تبصره: «آیین نامه اجرایی، ضوابط تأسیس و اداره شیرخوارگاه و مهدکودک توسط سازمان بهزیستی کل کشور تهیه و پس از تصویب وزیر کار و امور اجتماعی به مرحله اجرا گذاشته می شود».

این ماده ناظر بر فرصت شیردهی و ایجاد مهد کودک می باشد. در هر سه ساعت، نیم ساعت فرصت شیردهی برای مادران پیش بینی شده که این ساعات جزء ساعات کار است. در همین ماده ایجاد مهد کودک به وسیله کارفرما الزامی شمرده شده است. ولی این الزام فاقد معیار یا ضابطه ای برای اجبار کارفرما بوده و تدوین آیین نامه آن به عهده بهزیستی گذاشته شده که باید توسط وزیر کار و امور اجتماعی تصویب شود. این آیین نامه در مورخ ۱۳۷۰/۵/۱۶ به نام آیین نامه اجرایی شیرخوارگاه ها و مهد کودک ها به تصویب رسید.<sup>۱</sup> در این آیین نامه نیز ضابطه ای تعیین نشده است. یعنی معین نشده که تعداد کارگران زن دارای اولاد چند نفر باشند، تا کارفرما موظف به ایجاد مرکز نگهداری باشد. در تبصره ۴ ماده ۱، به دایر بودن مهدکودک در نوبت دوم شیفته کاری شده کرده است. همچنین اجازه تأسیس مرکز مشترک در ماده ۳ آیین نامه صادر شده است. بنابر ماده ۱۴ همین آیین نامه کلیه هزینه های مرکز، اعم از ثابت و جاری به عهده کارفرما می باشد و بنابر تبصره ۴ ماده ۱، هزینه فرزند سوم و بالاتر به عهده مادر می باشد.

ماده های ۶۶، ۶۳ ق.ک: مواد ۶۳ به بعد خارج از مبحث شرایط کار زنان درباره مرخصی های زنان می باشد. مرخصی های زنان مانند مردان مشتمل بر مرخصی استحقاقی سالانه که با احتساب چهار جمعه با استفاده از مزد و جمعاً یک ماه می باشد. (ماده ۶۳ ق.ک). هم چنین برای کارگران طبق قانون کار تنها حق ذخیره ۹ روز از مرخصی سالانه وجود دارد. (ماده ۶۶ ق.ک). مرخصی بدون حقوق به توافق کتبی کارگر و کارفرما واگذار شده است. (ماده ۷۳ ق.ک). مرخصی استعلاجی نیز به تأیید سازمان تأمین اجتماعی بستگی دارد. (ماده ۷۴

---

<sup>۱</sup> - روزنامه رسمی، ۱۳۷۰/۶/۲۵: ش ۱۳۵۴۸.

ق.ک.) در خصوص مرخصی سه روز در ماده ۷۳ ق.ک. آمده است: «کلیه کارگران در موارد ذیل حق برخورداری از سه روز مرخصی با استفاده از مزد را دارند: الف) - ازدواج دائم؛ ب) - فوت همسر، پدر، مادر و فرزندان».

به نظر می‌رسد آیین‌نامه یا دستورالعمل‌های زیادی لازم است که به این مواد اضافه گردد، مثلاً مواردی که قواعد مربوط به اعطای مرخصی بدون حقوق، مرخصی سه روزه زنان را مورد توجه خاص قرار دهد و امکان برخورداری از مرخصی‌ها را در موارد ضروری مثل بیماری خود، فرزند، همسر یا همراهی فرزند یا همسر را در سفرهای ناگزیر تحصیلی، درمانی مورد توجه قرار دهد.

## ۲-۴ جمع‌بندی

بررسی وضعیت زنان در کشورهای ایران، مالزی و ترکیه نشان می‌دهد که زنان در این کشورها از امکان مشارکت گسترده در زمینه‌های اقتصادی برخوردار نیستند. این در حالی است که در کشورهای توسعه یافته زنان در فعالیتهای اقتصادی و جایگاههای اداره‌کننده جامعه وضعیت بهتری دارند. با توجه به مشاهدات فصل‌های گذشته شاخص‌های مؤثر بر مشارکت اقتصادی زنان در این کشورها و مقایسه آن‌ها با یکدیگر عبارت است از:

۱ - **نرخ بیکاری:** یکی از عوامل مشترک در میان کشورهای مورد بررسی بالا بودن نرخ بیکاری برای زنان در مقایسه با مردان است. نرخ بیکاری یکی از عوامل مؤثر در کاهش نرخ مشارکت زنان است. برای مثال بالا بودن نرخ بیکاری و محدود بودن فرصت‌های شغلی برای زنان، انگیزه ادامه تحصیل را به امید دستیابی به شغل در آنان را با افت چشمگیری همراه و نرخ مشارکت آنان را کاهش می‌دهد. در این مورد با توجه به آمار ارائه شده در فصول قبل وضعیت زنان در کشورهای مالزی و ترکیه به ترتیب بهتر از ایران است.

۲ - **میزان سواد در میان زنان نسبت به مردان و نوع رشته تحصیلی:** این شاخص در همه کشورهای مورد نظر با سرعت قابل توجهی در حال بهبود است و پایین بودن نسبی آن یکی از دلایل اصلی فاصله جنسیتی در مشارکت اقتصادی است زیرا ناکافی بودن مهارت و آموزش، تقاضای پایین بازار کار را به دنبال دارد. در این خصوص با توجه به گزارش سال

۲۰۱۰ مجمع جهانی اقتصاد به ترتیب کشورهای مالزی با (رتبه ۶۵)، ایران با (رتبه ۹۶) و ترکیه با (رتبه ۱۰۹) در شرایط بهتری از نظر میزان سواد و بالا بودن مهارت هستند. نکته قابل توجه در این میان نوع رشته تحصیلی زنان در سطوح آموزش عالی است. در هر سه کشور مورد بررسی جمعیت زنان در رشته‌های علوم پایه و علوم انسانی و در مقاطع کارشناسی نسبت به مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری بیشتر است. این نوع رشته تحصیلی و مقطع تحصیلی محدودیت‌های شغلی و در نتیجه کاهش میزان مشارکت اقتصادی آن‌ها را به همراه دارد. عدم برخورداری از تنوع شغلی و پایین بودن میزان مهارت و دانش از شاخص‌های محدودیت تقاضا در بازار برای زنان است.

۳ - **تنوع شغلی:** محدود بودن زمینه‌های اشتغال زنان و ناکافی بودن بسترهای لازم برای گسترش مشاغل گوناگون از مهم‌ترین دلایل عدم افزایش قابل توجه اشتغال زنان در ایران، ترکیه و مالزی است. زنان غالباً در این کشورها به شغل‌های آموزشی، مددکاری اجتماعی، کشاورزی ... متمایل می‌گردند تا بتوانند وظایف خانوادگی خود را نیز اجرا کنند. با توجه به اطلاعات ارائه شده در بخش‌های مربوط به کشورها می‌توان گفت که وضعیت هر سه کشور در این مورد مشابه است و بالاترین نرخ مشارکت زنان در میان بخش‌های اقتصادی مربوط به بخش خدمات است.

۴ - **تفاوت در دستمزد کار مشابه:** این عنصر یکی از عوامل کاهش انگیزه زنان برای مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی است. کارفرمایان به جنسیت به عنوان یکی از نشانه‌های کارایی در استخدام و تعیین دستمزدها نگاه می‌کنند. این عامل علاوه بر کاهش انگیزه زنان برای مشارکت در بازار کار منجر به کاهش انگیزه آنان برای افزایش مهارت‌های پیش از ورود به این بازار می‌گردد. در این کشورها غالباً ارتقاء سطح تحصیلات کمکی به کاهش شکاف جنسیتی دستمزد نمی‌کند. (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۷۵) آمار ارائه شده در گزارش سال ۲۰۱۰ مجمع جهانی اقتصاد نشان می‌دهد مالزی با (رتبه ۱۹) و ایران با (رتبه ۹۷) به مراتب در شرایط بهتری از ترکیه با (رتبه ۱۰۵) قرار دارند.

۵ - **تفاوت جنسیتی برای اشغال پستهای مدیریتی:** از این عامل می‌توان به عنوان عامل کاهش انگیزه زنان در مشارکت اقتصادی نام برد. میزان حضور زنان در رده‌های مدیریتی، اعم

از مدیریت کلان و خرد، در کشورهای مورد مطالعه پایین است. زنان در این کشورها نه تنها در آغاز استخدام، فرصت مساوی با مردان ندارند، بلکه طی گذشت زمان و دریافت تجربه شغلی نیز از شانس زیادی برخوردار نیستند. آمار ارائه شده در گزارش سال ۲۰۱۰ مجمع جهانی اقتصاد نشان می‌دهد در این مورد مالزی با (رتبه ۷۵) و ایران با (رتبه ۱۰۲) به مراتب در رتبه‌های بهتری از ترکیه با (رتبه ۱۱۰) قرار دارند.

۶ - **قوانین و مقررات در حمایت از زنان:** یکی از عوامل پایین بودن فعالیت اقتصادی زنان، حمایت قانون کار و مقررات مربوط به اشتغال زنان است. اگرچه در راستای بهبود وضعیت اشتغال زنان اقدامات مؤثری در کشورهای مورد مطالعه صورت گرفته است، اما در مقایسه با کشورهای توسعه‌یافته این قوانین تکامل نیافته‌اند.

۷ - **موانع فرهنگی و اجتماعی:** هنجارهای رایج در زمینه تقسیم کار، وجود نوعی مرزبندی طبیعی میان کار زنان (خانه‌داری) و مردان (امور بیرون منزل) را به وجود آورده است. در این میان، مسئله تعدد نقش زنان، بطوریکه انتظار انجام مسئولیت‌های متفاوت در قالب همسر، مادر، خانه‌دار، شاغل ... آنها را دچار تنش و نوعی تضاد نقش و فشارهای ناشی از آن می‌کند. ناامنی‌های اجتماعی که امکان حضور فعال زنان در جامعه، که لازمه‌اش سفرهای بین شهری، اقامت در هتل‌ها و اماکن عمومی است، مشارکت اقتصادی زنان در کشورهای مورد مطالعه را با مشکل مواجه کرده است.

۸ - **کمیود سازمان‌های غیردولتی زنان:** کمیود آگاهی زنان در ابعاد حقوق فردی، خانوادگی و اجتماعی، حرفه‌ای و عدم شرکت در تشکلهای صنعتی حرفه‌ای و فعالیت‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی از موانع مشترک دیگر در بین کشورهای مورد مطالعه بر سر راه افزایش مشارکت اقتصادی زنان است. یکی از اصولی که در چارچوب فعالیت سازمان‌های غیردولتی زنان قرار دارد، توانمندسازی زنان است. این توانمندسازی منتهی به رفاه، دسترسی به منابع اطلاعاتی، افزایش سطح آگاهی سیاسی، اجتماعی و بهداشتی، مشارکت در ساختارهای مدیریتی و خودسازی به منظور رشد معنوی و روحی و در نهایت افزایش مشارکت اقتصادی زنان می‌گردد.

بخش دوم

بررسی میدانی عوامل مشترک در مشارکت اقتصادی زنان ایران

## مقدمه :

در این بخش بررسی داده های نظر سنجی که برگرفته از فرم های چهار جوابی با ارائه رتبه مورد نظرا از سوی پرسش شوندگان بوده در راستای عملیاتی ساختن مطالعات کتابخانه ای مورد توجه قرار داده شود. در این بخش نوعی تطابق سازی میان ابعاد نظری موضوع و ابعاد عملی آن صورت گرفته که در نهایت منجر به جمع بندی نهایی و تحلیل نهایی از موضوع می شود. در این بخش دوفصل بررسی داده ها و جمع بندی نهایی مورد توجه قرار می گیرد که قادر است مسیر آینده این بررسی را جهت دستیابی به اهداف تبیین نموده و درضمن فرآیند اتخاذ تصمیم توسط هریک از بخش های مختلف جامعه را جهت بهبود شرایط مشارکت اقتصادی زنان را تعریف کند.

## فصل اول

### بررسی داده های نظر سنجی

#### ۲-۱-۱- مقدمه:

بررسی شاخص های مشارکت اقتصادی زنان به صورت عام در میان سه کشور مالزی، ایران و ترکیه موید وجود هفت معیار مسائل فرهنگی و اجتماعی؛ اشغال پستهای مدیریتی، عضویت در تشکلهای حرفه ای و نهادهای مدنی، قوانین، بیکاری، میزان تحصیلات و تنوع رشته های تحصیلی و تفاوت در نرخ دستمزد است. این معیارها با توجه به ارتباط منطقی در قالب دو بخش مسائل فرهنگی و ساختاری با زیر شاخه مرتبت منجر به تدوین پرسشنامه ای برای دریافت صحت موارد استخراج شده جهت تهیه شاخص های برنامه عمل برای ارتقا سطح مشارکت اقتصادی زنان ایرانی شد. در این بخش تلاش بر این است با استخراج نتایج داده ها با روش<sup>۱</sup> AHP موارد مربوطه تحلیل و بستر تدوین مقدمات برنامه

---

<sup>۱</sup> پیوست



برای سه بخش دولت، خصوصی و نهادهای مدنی حاصل شود. یاد آور می شود سرفصل های برنامه پیشنهادی به منظور دریافت دیدگاه فعالین و برنامه ریزان این عرصه در اختیار ۵ نفر قرار داده شده که نظرات آنان در اصلاح برنامه نهایی مورد توجه قرار گرفت و به عنوان شاخص های نهایی ارائه گردید.

#### ۲-۱-۲- روش تهیه پرسشنامه:

پرسشنامه سنجش وزن و امتیاز شاخص های پایین بودن نرخ مشارکت اقتصادی زنان در ایران با هدف تدوین جایگاه هریک از عوامل موثر منطبق بر معیارهای مشترک هفت گانه تهیه شده است.

این پرسشنامه به صورت حضوری و الکترونیکی در اختیار دو گروه ۱۰ نفره از فعالین اقتصادی و سیاستگذاران این عرصه قرار داده شد. گروه اول زنان فعال اقتصادی و گروه دوم مردان فعال در این عرصه که با اتکا به تجارب و دانش مربوطه نسبت به موارد ذکر شده وزن و امتیاز لازم را ارائه کنند. گروه مردان از این جهت مورد پرسش واقع شد که بتوان دیدگاه آنان را در خصوص شاخص های ذکر شده فارغ از تعلقات جنیستی دریافت کرد. از این رو نتایج این پرسشنامه با تلاش برای جلوگیری از بروز تعلقات فردی ارائه می شود.

#### ۲-۱-۳- بررسی داده های پرسشنامه

فرآیند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) روشی است منعطف، قوی و ساده که برای تصمیم گیری در شرایطی که معیارهای تصمیم گیری متضاد انتخاب بین گزینه ها را با مشکل مواجه می سازد، مورد استفاده قرار میگیرد. این روش ارزیابی چند معیاری ابتدا در سال ۱۹۸۰ بوسیله توماس ال ساعتی پیشنهاد گردید و تا کنون کاربردهای مختلفی در علوم گوناگون داشته است.

پژوهش حاضر نیز به منظور تعیین معیارهای اثرگذار بر میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران در مقایسه با کشورهای ترکیه و مالزی از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده شده است. در فرآیند برنامه ریزی، که تلاشی است برای ایجاد چارچوبی مناسب برای رسیدن به راه حل بهینه است، پس از تبیین اهداف کلی، بیان مقاصد (اهداف عملیاتی)، برنامه ریزی و تهیه گزینه های مختلف برای رسیدن به اهداف و مقاصد برنامه ریزی، ارزیابی صورت می پذیرد. تا

براساس شایستگی نسبی هریک از گزینه ها، گزینه مطلوب یا بهینه انتخاب شود. برای سنجش مطلوبیت نسبی هریک از گزینه ها، معمولاً از معیارها استفاده می شود. در چنین فضایی که معیارها همسو نیستند تصمیم گیری باید در فضای چند بعدی صورت پذیرد.

به این منظور معیارهایی متناسب با مطالعات صورت گرفته در ارتباط با نقش هر یک از آنها در میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران و جهان در قالب دسته بندی های کلان تدوین شده و در قالب فرمهای نظرسنجی در اختیار متخصصان و فعالین قرار داده شد. از هریک از پرسش شوندگان خواسته شده بود تا متناسب با شناختی که از وضعیت اقتصادی ایران و جایگاه زنان دارند معیارهای پیشنهادی را نسبت به یکدیگر ارزش گذاری کنند. تا به این ترتیب میزان اهمیت هر یک از معیارها نسبت به دیگری بدست آید.

این معیارها در سه دسته کلی شامل محدودیت های مدیریتی و ساختاری، محدودیت های فرهنگی و اجتماعی و محدودیت های فردی و رفتاری تقسیم شده اند که هریک از آنها با توجه به زیر شاخه ها از تقسیمات مربوطه برخوردار هستند. در زیر جدول پرسشنامه به همراه تقسیم بندی صورت گرفته ارائه می شود.

جدول شماره ۲-۱- معیارهای اثرگذار بر میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران در مقایسه با کشورهای ترکیه و مالزی

مفاهیم	ابعاد	شاخصها
محدودیت های مدیریتی و فرهنگی	تفاوت	کمبود مشارکت زنان در فعالیتهای مدنی و نهادهای تخصصی
		عدم تفویض اختیار به زنان از سوی مدیران بر اساس تفسیر از قانون
		عدم تفویض اختیار به زنان از سوی مدیران در جهت اجرای قوانین
		نبود جایگاه سازمانی مناسب برای زنان در سازمان
		عدم شفافیت در قوانین توسعه در مورد زنان

مفاهیم	ابعاد	شاخصها
	سیاستهای مربوط به منابع انسانی	محدودیت استخدام زنان
		جداسازی مشاغل زنانه و مردانه
		کمبود مشاور و حامی مجرب
		کمبود امنیت اجتماعی زنان
		نظام انگیزشی و حقوق و دستمزد
		کمبود پیشرفت شغلی (سقف شیشه ای)
		ایجاد موانع موقت یا دائم شغلی (بچه دار شدن - شیردهی و..)
		عدم انعکاس کفایت و موفقیت های زنان در کسب تجارب مختلف
	سبک مدیریت	عدم تناسب سبکهای مدیریتی مدیران با توانمندسازی
	تصمیم گیری	نبود مشارکت زنان در تصمیم گیری های سازمان
		نبود مشارکت گروههای کاری و به طور کلی جو مشارکت در تصمیم گیری ها
		انحصار اغلب کمیته ها و شوراهای تصمیم گیری برای مردان
		وجود فضای مردانه در سطوح بالای تصمیم گیری و عدم تمایل حضور زنان است
محدودیتهای فرهنگی و اجتماعی	ارتباطات	ارتباطات رسانه ای
		کسب اطلاعات (از طریق کتاب ها، روزنامه ها و...)
	سازما	نگرش منفی جامعه نسبت به مشمشارکت زنان در اقتصاد

مفاهیم	ابعاد	شاخصها
		فرهنگ مردسالاری
		باورناپذیری جهت حضور زنان در مشاغل بالا
		ویژگی های احساساتی بودن ، تفاهم ، و شهودگرایی زنان
		شاخصها
محدودیت های فرهنگی و اجتماعی	تعصب اسنادی	پیشروی مردان در عرصه اقتصاد با توجه به مسوولیت تامین معاش خانواده
		انتصاب عملکرد مطلوب و موفقیت آمیز زنان به عوامل بیرونی
	نگرش	تسلط باورهای سنتی و روایتهای قدیمی از زنان
		نگرش منفی زنان به خودشان
		تبلیغ فرهنگ دنیاگریزی و تاثیر بازدارنده این نگرش
		باور زنان مبنی بر مردانه بودن کسب ثروت و به دست آوردن قدرت اقتصادی
	جامعه پذیری	تبلیغ عدم تمایل زنان به حضور در جامعه و توسعه فعالیت های اجتماعی برای آنان
		افزایش سرعت کهنه شدن مهارتهای تخصصی و مدیریتی و انسانی
محدودیت های فردی و رفتاری	مهارتها	

مفاهیم	ابعاد	شاخصها
	اعتماد	اعتماد زنان به مسئولان
		کمبود اعتماد به نفس در روابط سازمانی
	چندگانه	نقش های چندگانه (تضاد نقش ، مدل نقش و تضاد نقشهای سنتی و شغلی نقش همسر و مادر )
		کمبود سرمایه برای آغاز فعالیت های اقتصادی
	تجربه	نبود فضای مناسب برای کسب تجربه در محیط کار
		دراختیار نداشتن تجربه مدیریت عمومی و اجرایی
		کمبود حضور زنان در رشته های تحصیلی متنوع
	انگیزه های فردی (روحیات و تمایلات)	نبود روحیه رقابت و جاه طلبی
		کمبود روحیه ریسک پذیری
		وجود ترس و وحشت ( سنت گرایی و محافظه کاری)
		بی علاقه گی
		خود کم بینی
		قبول کار تخصصی بلند مدت که در نهایت به قضاوت در خصوص قابلیت آنان منجر می شود.
		انفعال و کنش پذیری
		فرصتهای برابر در پیشرفت در مقایسه با مردان
	فرصت	درک فرصت شغلی

مطابق با معیارهای بدست آمده میتوان میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران و جهان را

در ۴ سناریوی اصلی خلاصه کرد:

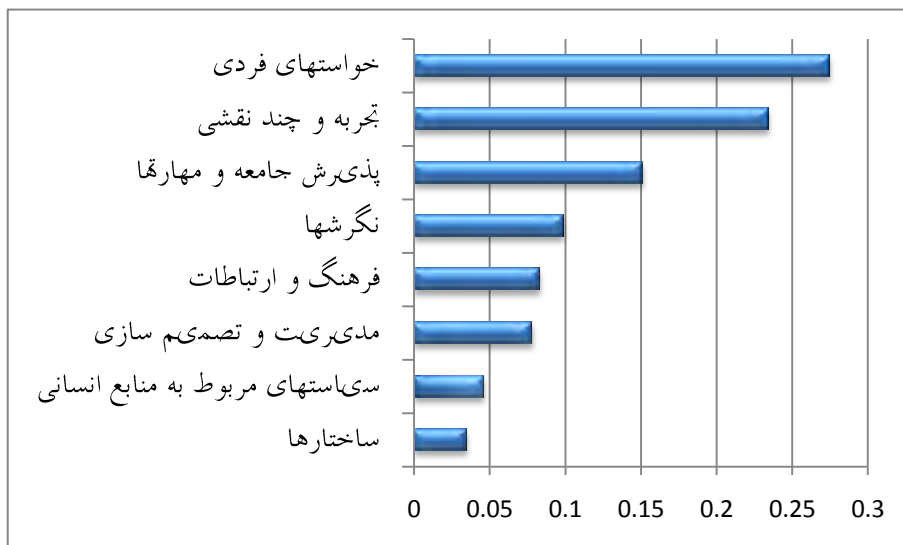
- ویژگیهای رفتاری را میتوان بعنوان عاملی در جهت تعیین میزان و کیفیت مشارکت اقتصادی زنان ارزیابی کرد.
- ویژگیهای اجتماعی و فرهنگی جوامع را میتوان بعنوان عاملی در جهت تعیین میزان و کیفیت مشارکت اقتصادی زنان ارزیابی کرد.
- ویژگیهای مدیریتی و ساختاری را میتوان بعنوان عاملی در جهت تعیین میزان و کیفیت مشارکت اقتصادی زنان ارزیابی کرد.
- مجموع عوامل فوق زمینه ای برای تعیین میزان و کیفیت مشارکت اقتصادی زنان خواهد بود.

مطابق با سنتز انجام گرفته براساس نظرات کارشناسان علوم مختلف اقتصادی، اجتماعی، بازرگانی، و ارزش گذاری آنها به معیارهای اثرگذار در تعیین میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران ابتدا وزن هریک از معیارها در دسته بندی های کلی براساس جدول ذیل بدست آمد:

جدول شماره ۲-۲ وزن معیارهای پیشنهادی

وزن هر زیر معیار	زیر معیارها
۰/۰۳۵	ساختارها
۰/۰۴۶	سیاستهای مربوط به منابع انسانی
۰/۰۷۸	مدیریت و تصمیم سازی
۰/۰۸۳	فرهنگ و ارتباطات
۰/۰۹۹	نگرشها
۰/۱۵۱	پذیرش جامعه و مهارتها
۰/۲۳۴	تجربه و چند نقشی
۰/۲۷۵	خواستههای فردی

نمودار شماره ۱-۲- وزن معیارهای پیشنهادی



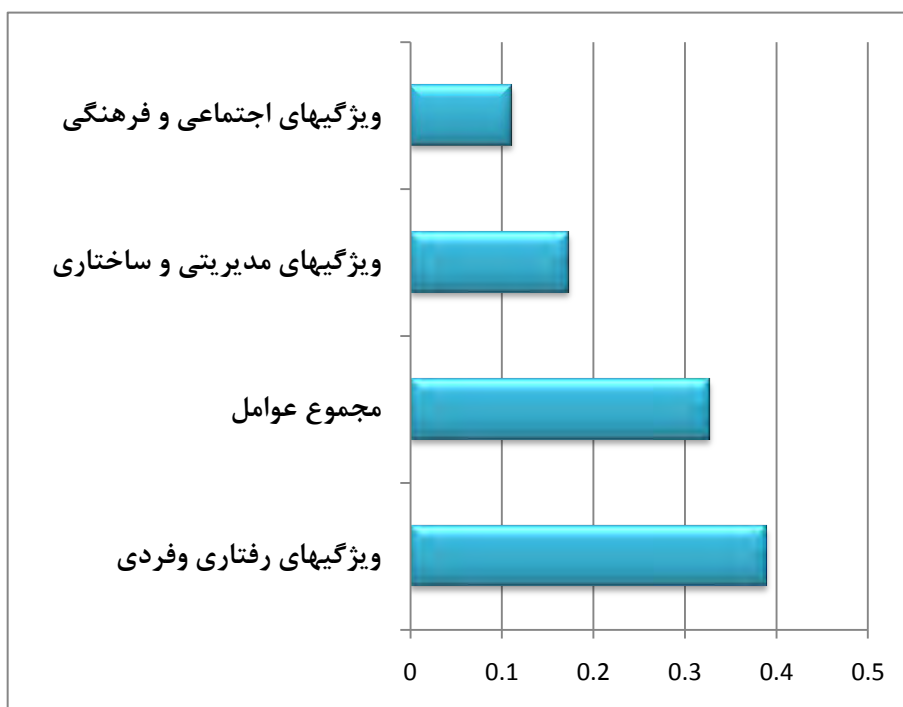
پس از تعیین وزن هریک از معیارها مطابق با هدف پژوهش، گزینه های پیشنهادی مورد ارزیابی قرار گرفت بطوریکه ارجعیت هریک از سناریوهای پیشنهادی نسبت به یکدیگر و متناسب با وزن هریک از زیرمعیارها بدست آمد .

جدول شماره ۲-۳- سناریوهای پیشنهادی و امتیاز آنها

سناریوها	شرح	امتیازدهی	الویت بندی اثرگذاری گزینه ها
ویژگیهای رفتاری وفردی	نقشهای چندگانه، تجربه، جامعه پذیری، مهارت، اعتماد	۰/۳۸۹	۱
ویژگیهای اجتماعی و فرهنگی	نگرش، تعصب اسنادی، ارتباط، فرهنگ سازمانی	۰/۳۲۷	۲

۳	۰/۱۷۳	ساختارها، سیستم‌های مربوط به منابع انسانی، سبک مدیریت، تصمیم‌گیری	ویژگیهای مدیریتی و ساختاری
۴	۰/۱۱۱	-	مجموع عوامل

نمودار شماره ۲-۲- امتیاز بندی سناریوهای پیشنهادی



نمودار فوق میزان اثرگذاری قابل ملاحظه عوامل رفتاری در نحوه و الگوی مشارکت اقتصادی زنان از نظر کارشناسان در ایران را نشان می‌دهد. در این سستز که از مدل ایده



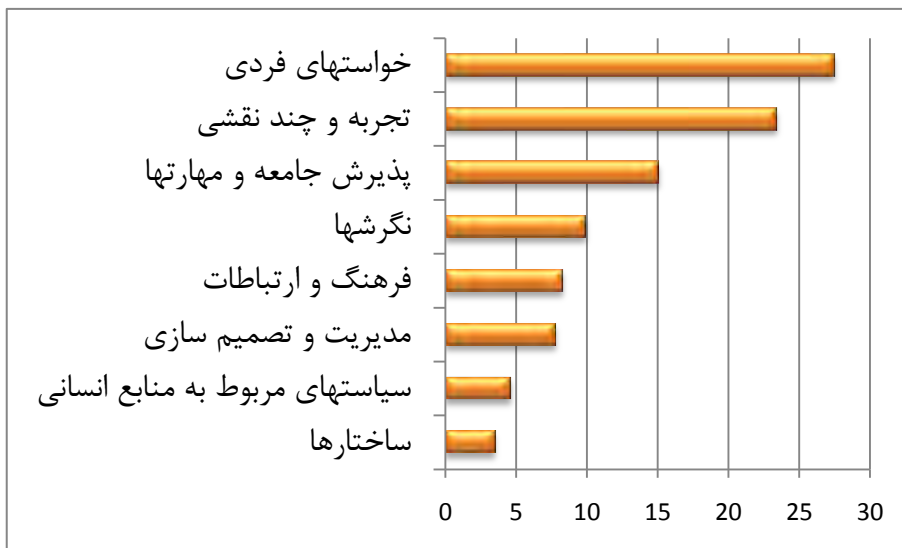
آل (Ideal) و براساس نرم افزار Expert Choice انجام گرفته است، ضریب ناسازگاری (Inconsistency Index) مدل AHP برابر با ۰/۱ بدست آمده است. این عدد بیانگر قابل قبول بودن قضاوتها بوده است. همانگونه که در نمودار مشخص شده است مرتبه اول در میزان اثرگذاری را عوامل رفتاری و مرتبه دوم را مجموع عوامل شامل میشود. در حقیقت نمودار فوق حاصل تحلیلهای انجام گرفته بر ارزشگذاری انجام شده توسط کارشناسان بر معیارهای تعیین شده است. بطوریکه با تعیین بردار اولویت، سلسله مراتب هریک از گزینه ها و میزان اثرگذاری آنها بر هدف پژوهش تبیین می شود.

#### ۲-۱-۴ آزمون تحلیل حساسیت

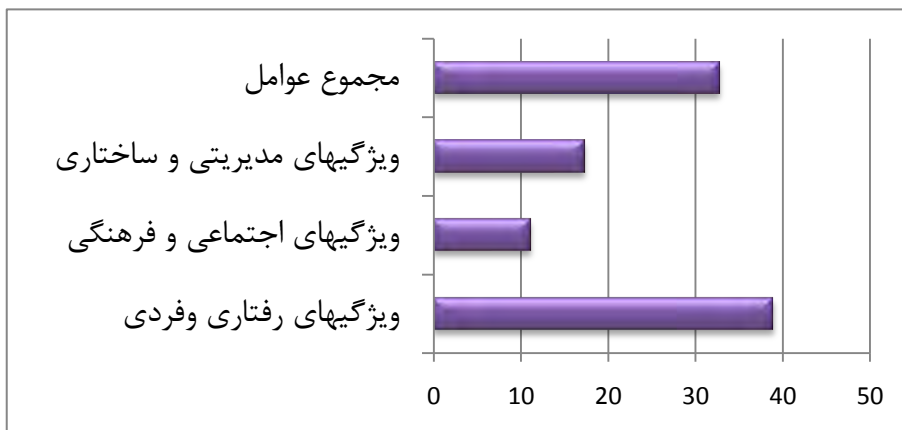
مطابق با داده های حاصل از انجام تحلیل حساسیت (Sensitivity Analysis) مشخص گردید یک درصد تغییر در هریک از زیرمعیارهای تبیین شده، چه میزان تغییر در مشارکت اقتصادی زنان و عوامل تأثیرگذار بر آن خواهد داشت.

نمودارهای ذیل میزان و درصد سهم هریک از زیر معیارها در انتخاب سناریوی اول و در نهایت انتخاب گزینه برتر را نشان می دهند، بطوریکه محور افقی بیانگر وزن هریک از معیارها و محور عمودی بیانگر جایگاه معیارها است:

نمودار شماره ۲-۳- وزن معیارها پیش از انجام تحلیل حساسیت

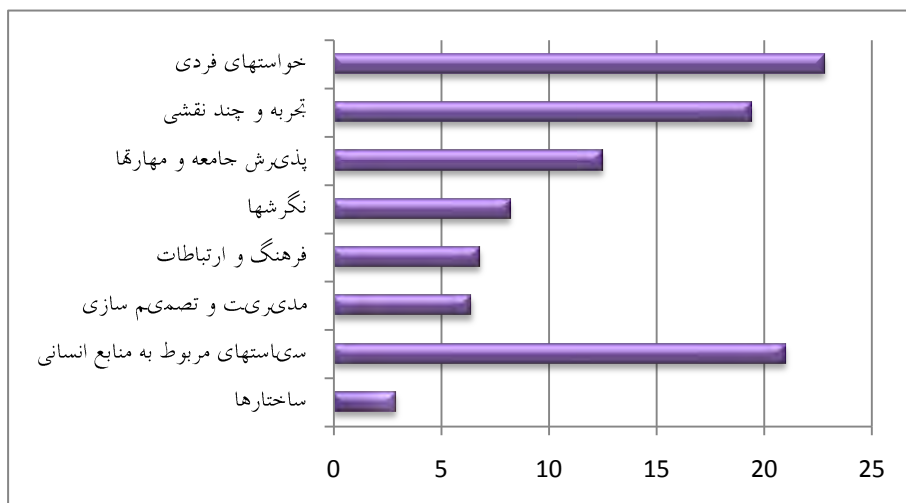


نمودار شماره ۲-۴- امتیاز هریک از گزینه ها پیش از انجام تحلیل حساسیت



با توجه با آنچه در توضیحات مرتبط با تحلیل حساسیت عنوان شد، در نمودار ذیل مشخص شده که به عنوان مثال با چند واحد تغییر (۴ برابر شدن) در میزان منابع انسانی به همراه زیر معیارهای تبیین کننده آن (این تغییرات می تواند متناسب با تغییر شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در سطح جوامع روی دهد)، اولویت بندی سناریوهای مؤثر بر میزان مشارکت اقتصادی در کنار تغییر سهم و وزن سایر عوامل تغییر خواهد کرد. چنانچه این بار مجموع عوامل بعنوان سناریو برتر انتخاب شده است و مجموع عوامل رفتاری و فردی در مرحله بعدی جای گرفته شده است. مطابق با نمودارهای ذیل با ۴ برابر شدن وزن سیاستهای مرتبط با منابع انسانی، وزن سایر معیارها نظیر خواستهای فردی، تجربه و چند نقشی و ... نیز با تغییر مواجه می شوند. که این امر در انتخاب سناریوی برتر و میزان اثرگذاری آن بر میزان مشارکت اقتصادی زنان در ایران به شدت تأثیرگذار است. بطوریکه این بار مجموع عوامل مطرح شده بعنوان سناریوی برتر انتخاب شده است.

نمودار شماره ۲-۳- وزن معیارها پس از انجام تحلیل حساسیت



نمودار شماره ۲-۳- وزن گزینه‌ها پس از انجام تحلیل حساسیت



## فصل دوم

### جمع بندی :

#### ۲-۲-۱- تحلیل نهایی

با توجه به بررسی نتایج داده ها به نظر می رسد آنچه که تحت عنوان ویژگی های رفتاری و فردی در این تقسیم بندی ذکر شده به عنوان مهمترین عامل در میزان و کیفیت مشارکت اقتصادی زنان ایران بوده است. ویژگی های رفتاری و فردی شامل نقشهای چندگانه، تجربه، جامعه پذیری، مهارت، اعتماد موید این واقعیت است که شرایط اجتماعی و اقتصادی کشور در تربیت و جامعه پذیری موجب دور ماندن یا کاهش سطح مشارکت اقتصادی زنان خواهد شد و این امر نیازمند باز نگری زیر ساختی بر رفتارهای تربیتی و اجتماعی جامعه از یک سو و ایجاد شرایط حقوقی و قانونی برای ایجاد چنین رویکردی از سوی دیگر دارد.

در این میان توجه به این مهم نیز ضروری است که در بخش تحلیل حساسیت ایجاد تغییر بر برخی فاکتورها قادر است فرآیند دسترسی بیشتر و عمیق تر به مشارکت اقتصادی بیشتر را برای زنان فراهم نماید که این مهم در ترسیم راهکارها اهمیت جدی تری دارد.

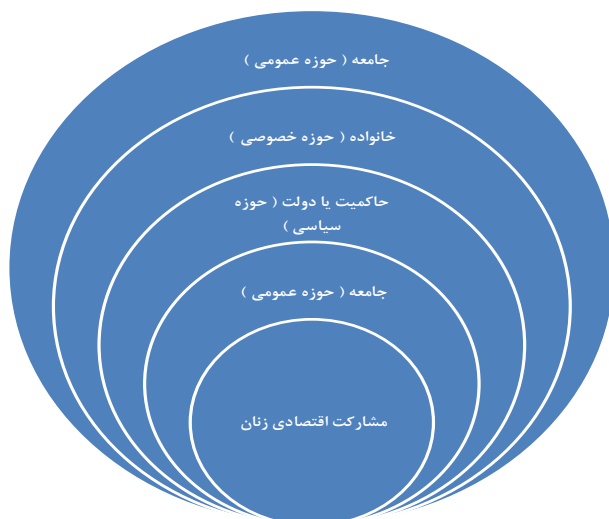
چنانچه بعنوان مثال تغییر در سطح انواع منابع انسانی موجبات تغییر در اولویت بندی سناریوهای پیشنهادی را منجر خواهد شد. اما نکته قابل تأمل این است که چون سناریوی مجموع عوامل متشکل از مجموعه سه سناریوی قبلی یعنی منابع انسانی، فرهنگی و ساختارها است با ارتقا یک بخش از آنها طبیعی است که این قسمت که از مجموع عوامل تشکیل یافته رتبه اول را کسب کند از این رو به نظر می رسد به منظور دسترسی به راهکارهای متناسب جهت افزایش مشارکت اقتصادی زنان ضروری است با اتکا به راهبرد ذکر شده یعنی بازننگری بر رفتارهای تربیتی و اجتماعی راهکارهای متناسب ارائه شود.

در این راستا یادآور می شود که ۱۵ نفر از پاسخ گویان زن و ۱۵ نفر مرد بودند. لذا استخراج داده ها با اتکا به برابری جنسیتی از نظر تعداد پاسخگویان دارای دو ویژگی اساسی است نخست آن که سعی شده از حاکمیت نگاه جنسیتی در تحلیل جلوگیری به عمل آید و دوم اینکه این امکان برای نتیجه گیری حاصل شده که نگاه متقابل فعالین اقتصادی در این خصوص دریافت شود در واقع حضور گروه مردان در جمع آوری داده ها این امکان را به محقق داده است که دیدگاه آنان را به عنوان گروه شاهد نیز در جمع بندی نهایی مورد توجه قرار دهد.

در همین ارتباط ذکر این نکته ضروری است که در ستون چهارم پاسخگویی نظرات گروه پرسش شونده در خصوص موضوع ذکر شده به شکل عمومی فارغ از محدوده جغرافیایی ایران در قالب وزن ۱ تا ۵ ارائه شود. این ستون می تواند در تبیین نگاه کلان آنها نسبت به موضوع و کسب ضریب حساسیت نسبت به عوامل ذکر شده موثر باشد.

بر اساس بررسی صورت گرفته محدودیت های سازمانی - ساختاری با میانگین ۳/۲ مهمترین دسته از عوامل در ارتقا مشارکت اقتصادی زنان هستند و پس از آن محدودیت فردی و رفتاری با ۲/۷ و در آخر محدودیت های فرهنگی - اجتماعی با ۲/۵ درصد هستند. این مهم بیانگر آن است که پرسش شوندگان با اختلافی در حدود ۵ مسائل ناشی از مشکلات ساختاری، سیاست های مربوط به منابع انسانی، سبک مدیریت و تصمیم گیری به همراه ارتباطات را به عنوان مهمترین عوامل به نسبت دیگر عوامل در مشارکت اقتصادی زنان به طور کلی دانسته اند. که این مهم موجب بروز اختلاف در دیدگاه آنان نسبت به مسائل خاص ایران با مسائل کلی شده است چراکه بر اساس سنجش نظر آنها با روش AHP مهمترین عوامل اثر گذار بر مشارکت اقتصادی زنان محدودیت ها فردی و رفتاری است. از این رو شاید بتوان این اختلاف نظر را ناشی از برداشت های عملی و نظری پرسش شوندگان به دلیل وابستگی در چارچوب های محیطی از یک سو و آشنایی با مسائل خاص زنان ایران دانست. اما توجه این

اختلاف نیازمند تعریف سناریو دیگری مبنی بر این است که پرسش شوندگان محدودیت های ساختاری - سازمانی را عامل اصلی در بروز محدودیت های فردی - رفتاری می دانند. در این راستا جایگاه نظام سیاسی در مدل ارائه شده قابلیت بیشتری برای اثر گذاری بر ارتقا مشارکت اقتصادی زنان ایران خواهد داشت. از این رو در ارائه راهکارها تلاش شده با درک این مهم فرایند پیشنهادی برای برنامه ریزی با تاکید بر نقش های قانون گذاری ، برنامه ریزی ، ساماندهی و مدیریت دولت در مفهوم عام آن مورد توجه قرار گیرد .

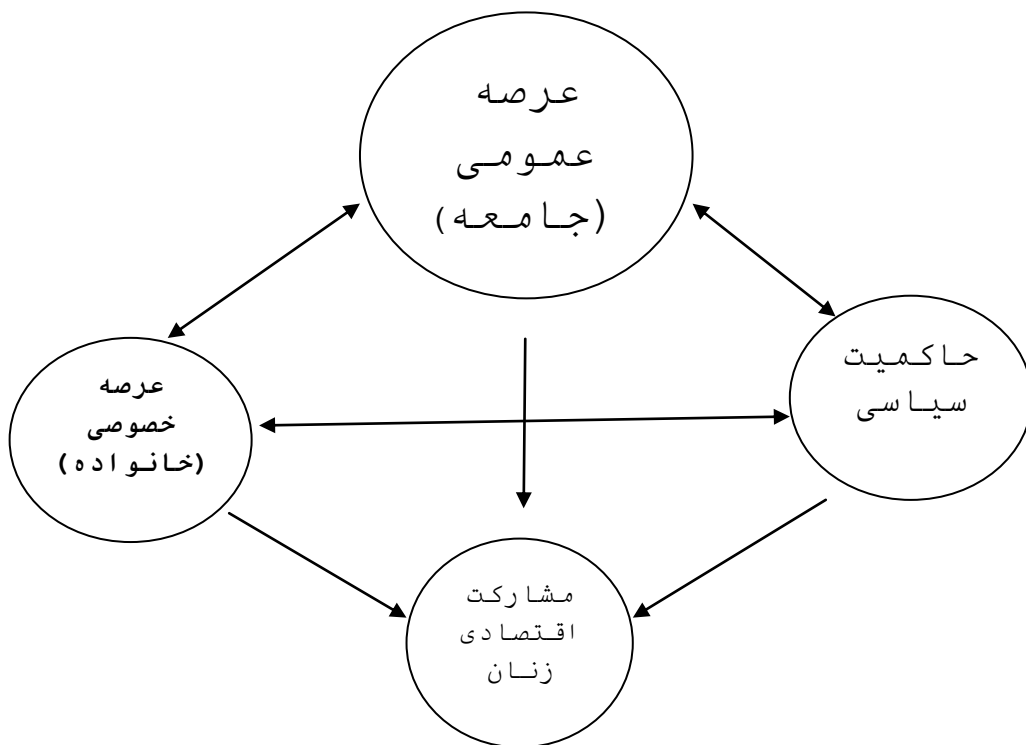


نمودار ارائه شده در بالا حاصل مطالعات صورت گرفته ای است که اطلاعات داده های آن در صفحات قبل مورد بررسی قرار گرفته و بیانگر تغییر در مدل پیشین می باشد. در این شکل مشارکت اقتصادی زنان متأثر از سه دایره اصلی حوزه خصوصی ، عمومی و سیاسی است .

حوزه سیاسی که نماد آن حاکمیت است کلیه ساختارهای مدیریتی و حقوقی و برنامه ریزی های کلان اجتماعی را در بر می گیرد و حوزه عمومی که متشکل از جامعه و تمام عوامل مربوط به آن است بیانگر کلیه ساختارهای عرفی و قانونمندی های نانوشته اجتماعی و روابط انسانی شکل گرفته در آن در قالب شرح وظایف گروهها و ... است . حوزه خصوصی یا خانواده بیانگر پیوندهای فردی و رفتاری افراد جامعه است که برخاسته از نوع تربیت اجتماعی و خانوادگی آنها می باشد . در این شکل سمبولیک موضوع مشارکت اقتصادی زنان در ایران با عنایت به نتایج حاصل از نظرسنجی صورت گرفته بیشترین اثر پذیری را در بستر دو حوزه خصوصی و عمومی دارد. با این وجود حوزه سیاسی به رغم پررنگ بودن ساختارها ، فقط در یک بخش و به شکل مستقیم بر مشارکت اقتصادی زنان اثر دارد درحالیکه حوزه عمومی در دو قالب نزدیک و دور، این مشارکت را تحت تاثیر قرار می دهد.

اثر گذاری حوزه عمومی را میتوان در دو قالب اثر بخشی بر خانواده ( حوزه خصوصی ) و اثر گذاری بر پذیرش اجتماعی و جامعه پذیری زنان ( تربیت اجتماعی ) معنا دار دانست . هرچند که همه این حوزه ها به دلیل تعاملات درونی به شکل کلاف های درهم پیچیده بر فرایند مشارکت اقتصادی زنان موثر هستند اما برخی از آنها از توان بیشتری بر این بخش برخوردارند . به عبارت دیگر مشارکت اقتصادی زنان موضوعی است که بیشتر از هرچیز متأثر از حوزه عمومی است . این حوزه قادر است با تاثیر گذاری بر ساختارهای حوزه خصوصی کارکردهای فردی و رفتاری را تحت تاثیر قرار دهد و از سوی دیگر در ساختارهای فرهنگی - اجتماعی و حتی ساختارهای سیاسی این دست از مشارکت ها ی زنان را متأثر سازد . میزان اثر پذیری هر یک از این ساختارها را شاید بتواند در شکل زیر بیشتر مورد توجه قرار داد.





از این رو مدل نخستین با تغییرات ارائه شده به شکل حاضر میتواند در تبیین راهکارها و شاخص های اثر گذاری بر برنامه راهبردی بخش های مختلف نقش مهمی ایفا کند. در این مدل اثر بخشی هریک از حوزه ها به صورت آشکار معین و روابط آنها مشخص گردیده است.

## ۲-۲-۲- بررسی مقایسه ای نتایج تحقیقات پیشین با تحلیل نهایی پژوهش

در مقایسه نتایج حاصل از پژوهش های انجام شده در خصوص مشارکت اقتصادی زنان و نحوه افزایش این مشارکت مروری مختصر به نتایج این تحقیقات در جدول زیر توصیه می گردد:

جدول شماره ۲-۴- مقایسه برخی از مطالعات انجام شده درخصوص مشارکت اقتصادی زنان

در ایران

محققان	عنوان تحقیق	خلاصه نتایج و یافته‌ها
زراءنژاد و منتظر حجت	نگاهی به مشارکت اقتصادی زنان در ایران	<p>نتایج به دست آمده نشان می دهد که علی‌رغم پیشرفت‌های نسبی طی دهه‌های گذشته، میزان فعالیت و اشتغال زنان در ایران نسبت به مردان و زنان کشورهای دیگر پایین تر است.</p> <p>دلایل پایین بودن مشارکت اقتصادی زنان در ایران:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>۱ - کمبود تقاضا برای نیروی کار</li> <li>۲ - وجود بیکاری نسبی در مردان</li> <li>۳ - بالا بودن جمعیت جوان</li> <li>۴ - حضور در فعالیتهای غیررسمی</li> <li>۵ - میزان پایین سواد در میان زنان</li> <li>۶ - تبعیض بر ضد زنان توسط کارفرمایان</li> <li>۷ - ساعات کار غیر قابل انعطاف</li> <li>۸ - نبود انگیزه در میان زنان برای حضور در بازار کار</li> <li>۹ - تفکر رایج نان‌آور بودن مردان</li> <li>۱۰ - تفکرات فرهنگی</li> <li>۱۱ - وظایف خانوادگی زنان به عنوان مادر</li> </ol>
لادن نوروزی	تفاوت های جنسیتی در ساختار شغلی	<p>این تحقیق به تحلیل وضعیت نامساعد زنان در بازار کار و بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار در ایران پرداخته است. نتایج این تحقیق نشان دهنده محدودیت تنوع شغلی، ارتقای</p>

محققان	عنوان تحقیق	خلاصه نتایج و یافته‌ها
		شغلی و درآمد حاصل از کار حتی در سطوح تحصیلی برابر با مردان در میان زنان کشور است.
لادن نوروزی	مدلی برای تبیین نرخ مشارکت اقتصادی زنان شهری و تحولات آینده	مهم‌ترین عامل مؤثر بر احتمال مشارکت زنان شهری در بازارکار ایران، سطح تحصیلات آنان است. افزایش سهم زنان دارای آموزش عالی در سال‌های آتی، به تنهایی می‌تواند سالیانه نزدیک به ۰/۵ درصد بر نرخ مشارکت زنان شهری بیافزاید. بالا رفتن سن ازدواج و افزایش سهم نسبی دختران مجرد از جمعیت زنان، دومین عامل مؤثر در افزایش نرخ مشارکت زنان از نظر وی می‌باشد و عوامل دیگر به ترتیب عبارت بودند از کاهش قدرت خرید، تغییر ساختار سنی جمعیت و نرخ بیکاری.
محسن خلیلی	آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران	دو نوع مانع ساختاری و غیرساختاری برای مشارکت سیاسی و اقتصادی زنان بر می‌شمارد. شخصیت و عادات زنانه به همراه فیزیولوژی خاص و موانع سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی که زنان را در نقش‌های خانوادگی ابقا نموده است از محورهای اصلی تحقیق وی می‌باشد.
جواهری و قضاتی	موانع کارآفرینی زنان: بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران	نابرابری‌های جنسیتی موجود در جامعه ایران، که بیشتر جنبه اجتماعی و فرهنگی دارد، از قابلیت کارآفرینی زنان می‌کاهد. در این زمینه به نقش خانواده، نظام تعلیم و تربیت، باورهای کلیشه‌ای، ناهماهنگی انتظارات نقشی و مناسبات حاکم بر سازمان کار اشاره شده است.

برای روشن شدن برخی از مشترکات مطالعات گذشته و نکات جدیدی که در مطالعه حاضر وجود دارد جدول زیر ارائه می‌گردد:

پیشنهادهای مطالعه حاضر	مشترکات
<p>تدوین ساختار حضور زنان در حوزه های تصمیم‌گیری</p> <p>- توسعه فضای ارتقا اقتصادی زنان با ایجاد ظرفیت های سازمانی جدید و تقویت ظرفیت های پیشین</p> <p>فعال سازی حوزه های مدنی ( سازمانهای و تشکلهای اجتماعی - صنفی ) جهت ارتقا سطح بینش اقتصادی و اجتماعی زنان</p> <p>بازنگری بر فعالیت سازمانها و تشکلهای مدنی صنفی در راستای ایجاد فرصت های بیشتر برای مشارکت زنان</p> <p>توسعه مدیریت مشارکتی و ارتقا سطح فرهنگ مدیران نسبت به اعمال این سبک از مدیریت</p> <p>نشر و توسعه ادبیات فعالیت مشارکتی</p> <p>تقویت اعتماد عمومی</p> <p>ایجاد امکانات تعامل</p> <p>و .....</p>	<p>ایجاد قواعد حمایت کننده و اصلاح قوانین و مقررات موجود</p> <p>کمک به افزایش سطح مهارت زنان</p> <p>آموزش های فرهنگی در راستای مشارکت زنان</p> <p>متقاعد ساختن مدیران و کارفرمایان بر توانایی مشارکت زنان</p> <p>ایجاد نظام انگیزشی حقوق و دستمزد و .....</p>

## ۲-۲-۳ ارائه راهبردها

### ۲-۲-۳-۱ مقدمه

بررسی‌های صورت گرفته در بخش اول پیرامون سه کشور ایران، ترکیه و مالزی موید موقعیت برتر زنان مالزی به نسبت زنان ایران و ترکیه در حوزه مشارکت اقتصادی است. شاخص‌های استخراج شده در این خصوص که در پایان بخش اول این پژوهش حاصل شده بستر مناسبی را برای تعیین راهبردها با اتکا به داده‌های میدانی بخش دوم فراهم ساخته است. در این فصل راهبردها و راهکارها در جهت تدوین برنامه عمل با تاکید برموارد خاصی که موجب پیشی گرفتن موقعیت زنان مالزی در مشارکت اقتصادی شده تهیه و ارائه می شود.

راهبردهای موثر برای تدوین برنامه ارتقا مشارکت اقتصادی زنان در ایران در دو بخش کلان و خرد قابل تدقیق است. منظور از راهبرد در واقع استراتژی‌های اصلی و جهت گیری‌های اصلی برای بهبود مشارکت اقتصادی زنان است از این رو راهبرد را نمیتوان راهکار نامید بلکه راهبردها با اتکا به منابع پرسشنامه ای که تهیه شده نوعی جهت گیری می باشد.

## ۲-۲-۳-۲ راهبردهای کلان :

### الف - محدودیت‌های سازمانی - ساختاری

- بازنگری بر شیوه اجرای قوانین و دستورالعملها
- ایجاد ظرفیت‌های متناسب با مهارتها برای مشارکت زنان در حوزه‌های تصمیم‌گیری
- توسعه فضای ارتقا اقتصادی زنان با ایجاد ظرفیت‌های سازمانی جدید و تقویت ظرفیت‌های پیشین

در سیاست‌های توسعه در مالزی، سیاست چشم‌انداز ملی (۲۰۱۰-۲۰۰۱) که در آن برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان در امر توسعه سیاست‌گذاری و از هشتمین برنامه پنج‌ساله توسعه این کشور به بعد، بازبینی قوانین و مقرراتی که مانعی بر پیشرفت زنان هستند، از سیاست‌های اصلی عنوان شده است.

همچنین در کشور ترکیه نیز، تغییرات سازمانی و ساختاری در جهت برطرف نمودن محدودیت‌ها ایجاد گردیده است. از جمله در سال ۲۰۰۴ مقرر گردید که زنان و مردان حقوق برابر دارند. دولت می‌بایست مطابق ماده ۱۰ قانون اساسی ترکیه ضمانت اجرایی این مسئله را تضمین می‌نمود. با این اصلاحات، دولت نه تنها موظف به عدم تبعیض‌گذاری بین حقوق زن و مرد در عمل بلکه موظف شد قوانین و دستورالعمل‌هایی مبنی بر تقویت برابری زنان و مردان در همه زمینه‌ها تنظیم نماید. در ماه می سال ۲۰۰۴ تبصره‌ای به ماده ۹۰ قانون اساسی اضافه گردید. براساس این تبصره در مواردی که قوانین اساسی و مرتبط با آزادی ملی با این قوانین در سطح بین‌المللی دچار تناقض می‌گردد، ملاک عمل قوانین بین‌المللی است. در سال ۲۰۰۳ قوانین نیروی کار اصلاح گردید. این اصلاحات در جهت حقوق مساوی بین زنان و مردان در بازارکار بوده است.

#### ب- محدودیت‌های فردی - رفتاری

- تغییر سطح آموزش‌های اجتماعی از حوزه‌های اختصاصی به حوزه‌های عمومی
- ایجاد امکانات فعالیتهای مشترک برای زنان در حوزه‌های خانوادگی و اجتماعی
- ایجاد شرایط مناسب برای کسب تجارب اجتماعی

همانطور که در فصل مربوط به مالزی مشاهده شد، یکی از اهداف اصلی تشکیل سیاست ملی زنان در سال ۱۹۹۸ گنجاندن زنان در تمام بخش‌های توسعه ملی با توجه به توانایی‌ها و نیازهای آن‌ها و در جهت بهبود کیفیت زندگی‌شان، ریشه‌کن نمودن فقر و از بین بردن بی‌سوادی و تشکیل وزارت زنان، خانواده و توسعه اجتماعی بوده است. بنابراین این کشور از

سال‌ها قبل به دنبال رفع محدودیت‌های فردی - رفتاری برای افزایش مشارکت اقتصادی زنان بوده است.

یکی از استراتژی‌های اصلی برنامه نهم توسعه (۲۰۱۳-۲۰۰۸) کشور ترکیه، افزایش آگاهی اجتماعی با مشارکت مردان برای کاهش مسئولیت‌های مادران، ساختار سنتی و دیگر معیارهایی که مشارکت زنان در زندگی اقتصادی و اجتماعی را افزایش دهد، بوده است.

### ج- محدودیت‌های فرهنگی - اجتماعی

- فعال‌سازی حوزه‌های مدنی (سازمان‌های و تشکلهای اجتماعی - صنفی) جهت ارتقا سطح بینش اقتصادی و اجتماعی زنان

- ارتقا سطح دانش اقتصادی- اجتماعی زنان در راستای کسب و کار

راهکارهای دنبال شده در رفع محدودیت‌های فرهنگی - اجتماعی در کشورهای ترکیه، مالزی و ایران که هر سه دارای فرهنگ اسلامی می‌باشند در راهکارهای گذشته دیده می‌شود. به هر حال به نظر می‌رسد هنوز در این زمینه تلاشی چشم‌گیر صورت نگرفته است.

## ۲-۲-۳-۳-راهبردهای خرد :

### ۱ - ساختارها

- فعال‌سازی سازمانها و تشکلهای مدنی صنفی زنان
- بازنگری بر فعالیت سازمانها و تشکلهای مدنی صنفی در راستای ایجاد فرصت‌های بیشتر برای مشارکت زنان
- به کارگیری زنان در حوزه‌های مدیریتی در سازمانها اداری و اقتصادی
- شفاف‌سازی نقش اقتصادی - اجتماعی زنان در برنامه‌ریزی‌های کلان و خرد
- بازنگری بر شیوه اجرای قوانین به منظور توسعه مشارکت های تصمیم گیری و مسوولیت‌پذیری زنان

### ۲ - سیاستهای مربوط به منابع انسانی

- توسعه دامنه بکارگیری زنان در سازمانها
- ایجاد نظام انگیزشی حقوق و دستمزد
- تقویت رویکردهای به کارگیری زنان با ایجاد تشویق های سازمانی برای مدیران
- ارتقا سطح دانش مدیران در حوزه های اجتماعی و باور پذیری نقش چند گانه زنان و ضرورت ایفا این نقش

### ۳ - سبک مدیریت



- توسعه مدیریت مشارکتی و ارتقا سطح فرهنگ مدیران نسبت به اعمال این سبک از مدیریت

#### ۴ - تصمیم گیری

- تدوین ساختار حضور زنان در حوزه های تصمیم گیری
- ترغیب زنان به مشارکت در حوزه های تصمیم گیری
- آموزش تصمیم گیری در سطوح مختلف به زنان

#### ۵ - ارتباطات

- فرهنگ سازی از سوی رسانه ها
- توسعه مشارکت زنان در سطوح تصمیم گیری رسانه ها
- ایجاد نگرش مثبت به فعالیتهای اقتصادی زنان در جامعه
- ارتقا سطح اعتماد به نفس در زنان
- توسعه دانش مسوولیت اجتماعی برای همه اعضا جامعه

#### ۶ - فرهنگ سازمانی

- نشر و توسعه ادبیات فعالیت مشارکتی
- به کارگیری زنان در بخش های تخصصی و مهارتی در حوزه های مدیریت ارشد

#### ۷ - تعصب اسنادی

- توسعه فرهنگ فعالیت مشترک در جامعه و خانواده برای مسوولیت پذیری در تامین هزینه ها

- باور پذیری سهم اقتصادی زنان در گردش اقتصادی کشور

## ۸ - نگرش

- بازنگری بر متون آموزشی در سطوح تحصیلی

- تقویت سرفصلهای مشارکت اقتصادی زنان در رسانه ها

## ۹ - جامعه پذیری

- توسعه مهارت‌های جامعه پذیری زنان

- تقویت ادبیات جامعه پذیری

## ۱۰ - مهارتها

- توسعه مهارت‌های نوین در میان زنان

- عمومی سازی کسب مهارتها

## ۱۱ - اعتماد

- تقویت اعتماد عمومی

- ایجاد امکانات تعامل

## ۱۲ - نقش های چند گانه

- ایجاد شرایط مناسب برای ایفای نقش های چندگانه

- ایجاد امکانات فرهنگی - اجتماعی جهت پذیرش نقش های چند گانه زنان با مشارکت اقتصادی

### ۱۳ - تجربه

- ایجاد شرایط مناسب برای کسب تجربه های اقتصادی

- ایجاد شرایط مناسب برای کسب تجارب مدیریتی

### ۱۴ - خواسته های فردی ( روحیات و تمایلات )

- تقویت روحیه ریسک پذیری و رقابت در زنان

### ۱۵ - فرصتها

- ایجاد فرصت های برابر برای مشارکت اقتصادی و مدیریتی در حوزه های حقوقی و برنامه ریزی خرد وکلان

- توسعه آموزش های کارآفرینی و کسب و کار برای زنان

## ۲-۲-۳-۴- راهکارهای پیشنهادی برای حوزه های تصمیم گیری در ایران :

در این بخش با عنایت به اینکه هریک از بخشها برای پیگیری راهبردهای ارائه شده نیازمند توجه خاص هستند پیشنهادات زیر ارائه می شود. در واقع به منظور تدوین راهکارهای عملیاتی در حوزه کلان برای سه بخش دولت اعم از حوزه های قانون گذاری و قضایی و سیاسی و نهادهای نظارتی، نهادهای مدنی و صنفی و رسانه ها می توان نکات زیر را مورد توجه قرار داد :

### - دولت:

با توجه به مطالعات صورت گرفته بر دو کشور مالزی و ترکیه و بررسی نکات موثر در توسعه مشارکت اقتصادی زنان به نظر می رسد در این حوزه می توان به سرفصل های زیر اشاره کرد:

- برنامه ریزی کلان و خرد جهت مشارکت اقتصادی زنان در سطوح برنامه های توسعه و قوانین کسب و کار با عنایت به برنامه های توسعه ای که در کشور مالزی مورد توجه بود و منجر به ارتقا سطح مشارکت های زنان در حوزه اقتصادی شده است .
- بازنگری بر برنامه ریزی آموزشی در سطوح خرد و کلان. این رویکرد با توجه به تمرکز دولت مالزی بر آموزش زنان در ارتقا سطح مشارکت اقتصادی آنها به روشنی قابل مشاهده بود
- ایجاد امکانات لازم برای توسعه نهادهای مدنی و برنامه ریزی جهت گسترش فعالیت های اجتماعی در میان زنان. وجود اتحادیه های کارگری و صنفی به خصوص حوزه وزارت زنان مالزی و موثر بودن نقش آن در برنامه ریزی برای حوزه زنان به خصوص در بخش های اقتصادی و اجتماعی شاید از مهمترین دلایل این مهم است که میتواند منجر به ارتقا مشارکت اقتصادی زنان ایران شود .

- ایجاد شرایط مناسب فرهنگی - اجتماعی با رویکردهای حقوقی و قانونی در قالب نهادمند ساختن فعالیت‌های اقتصادی و تبیین نقش زنان در تولید ثروت در جامعه. این مهم در تدوین برنامه‌های نه‌گانه توسعه و وجود وزارت زنان به روشنی در مالزی قابل مشاهده است.
- تقویت و تقریب مدیران به رویکرد مشارکتی مدیریتی و بهره‌گیری از منابع زنان. حضور وزرای زن در کابینه و تقویت سهم آنها در حوزه‌های تصمیم‌گیری دولتی در مالزی این امکان را فراهم ساخته که کارکرد مدیریت زنان به تجربه در آید و امکان تعامل حاصل شود.
- ایجاد فرصت‌های برابر اقتصادی برای زنان و مردان. این مسئله در دو کشور ترکیه و مالزی در ظاهر قابل مشاهده است اما به نظر می‌رسد در مالزی عملیاتی شده است.

#### - نهادهای مدنی و صنفی :

- ارتقا نقش الگوهای موفق اقتصادی زنان در حوزه‌های تصمیم‌گیری
- ایجاد شرایط مناسب برای ورود زنان به حوزه‌های تصمیم‌گیری در نهادهای صنفی
- ایجاد امکانات کسب مهارت‌های جدید و ارتقا تجارب برای زنان
- تدوین دستورالعمل‌های همکاری مشترک میان نهادهای گوناگون به منظور توسعه مشارکت‌های اقتصادی
- ایجاد امکانات تشویقی و ترغیبی برای مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و ارتقا میزان مشارکت

#### - رسانه‌ها:

- نهادینه ساختن ادبیات اعتماد به نفس در همه بخش های جامعه خصوصا زنان این مورد را متون آموزشی و سطح اعتماد به نفس زنان در فعالیتهای اجتماعی در مالزی قابل مشاهده است .
- نشر باورهای مشترک برای تولید ثروت در میان زنان و مردان
- بهره گیری از زنان در سطوح مدیریتی
- نشر فرهنگ ضرورت ایفای نقش های چندگانه از سوی زنان و همراهی اجتماعی . ترغیب زنان به مشارکت از طریق نشان دادن مدیران زن موثر به خصوص درحوزه دولتی شاید یکی از مهمترین بخش ها در مالزی بوده که منجر به این مهم گشته است .

## ۲-۳-۵- جمع بندی نهایی :

با توجه به مطالعات پیشین و نظر سنجی صورت گرفته به نظر می رسد راهبردهای ذکر شده این امکان را برای برنامه ریزان و تصمیم گیرندگان فراهم می کند تا دور ماندگی مشارکت اقتصادی زنان در ایران برطرف گردد. در واقع آنچه که بیش از هرچیز باید مورد نظر قرار گیرد تعامل بخش های سه گانه حوزه عمومی ، خصوصی و سیاسی است .

در این میان توجه به نقش اثرگذار حوزه عمومی بر همه بخش ها با توجه به گستردگی آن و قدرت جدی حوزه سیاسی در تصمیم گیری های دو حوزه عمومی و خصوصی با عنایت به برخورداری از امکانات فراوان قابل تامل است . از این رو هر نوع تصمیمی که متاثر از بخش سیاسی باشد قابلیت آن را دارد که در روند بهبود مشارکت اقتصادی زنان در ایران تعیین کننده باشد .

در این میان بررسی ها و مطالعات موید این واقعیت است که دولت شاید مهمترین بخش در ترغیب مشارکت اقتصادی زنان در ایران است چراکه در کشورهای نظیر کشورهای مورد مطالعه نقش دولت بسیار جدی و گسترده است. یعنی دولت میتواند فرآیند مشارکت اقتصادی زنان را با تدوین قوانین و حمایت از آن سرعت بخشیده و هدفمند سازد.

## منابع و مآخذ

### منابع فارسی:

- ۱- آراستی، زهرا؛ اکبری، محمدرضا: «بررسی شیوه‌های ارتباط شبکه زنان کارآفرین ایرانی و تأثیر آن در راه‌اندازی کسب و کار»، سال چهارم، شماره ۳، ۱۳۸۵.
- ۲- آلبوت، پاملا و والاس، کلر: «جامعه‌شناسی زنان»، ترجمه منیژه غم‌عراقی، تهران، نشر نی، چاپ دوم، ۱۳۸۱.
- ۳- بداغی، فاطمه: «قوانین اشتغال زنان در برخی کشورهای اسلامی»، فصلنامه مطالعات راهبردی زنان، شماره ۲۹، ۱۳۸۴.
- ۴- جواهری، فاطمه؛ قضاتی، سرو: «موانع کارآفرینی زنان: بررسی تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان در ایران»، مجله جامعه‌شناسی ایران، سال پنجم، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۳.
- ۵- خلیلی، محسن: «آسیب‌شناسی مشارکت زنان در جامعه معاصر ایران»، پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۲، پاییز ۱۳۸۶.
- ۶- زراءنژاد، منصور؛ منتظر حجت، امیرحسین «نگاهی به مشارکت اقتصادی زنان در ایران»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، شماره ۵، ۱۳۸۴.
- ۷- صادقی فسایی، سهیلا؛ کلهر، سمیرا: «ابعاد شکاف جنسیتی و میزان تحقق کاهش آن در برنامه سوم توسعه»، مجله پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۲، ۱۳۸۶.
- ۸- صفایی، سید حسین؛ امامی، اسدالله: «بررسی تطبیقی حقوق خانواده»، انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول، ۱۳۷۶.
- ۹- کار، مهرانگیز: «مشارکت سیاسی زنان ایران»، انتشارات روشنگران، تهران، ۱۳۷۹.
- ۱۰- کولایی، الهه؛ حافظیان محمدحسین: «نقش زنان در توسعه کشورهای اسلامی»، مجله پژوهش زنان، دوره ۴، شماره ۱ و ۲، ۱۳۸۵.



- ۱۱ گزارش کمیسیون علمی - راهبردی چشم‌انداز - بررسی تحولات اقتصادی ترکیه، ۱۳۸۷.
- ۱۲ مرکز آمار ایران، «شاخص‌های کلیدی نیروی کار در ایران (۸۱-۱۳۵۵)»، مرداد ۱۳۸۴.
- ۱۳ مرکز اطلاعات و آمار شورای فرهنگی اجتماعی زنان: «گزارش مستند ارزیابی تغییرات شاخص‌های آماری وضعیت زنان در جمهوری اسلامی ایران طی سه دهه گذشته از سال ۱۳۵۵ تا ۱۳۸۵»، دیماه ۱۳۸۸.
- ۱۴ مرکز اطلاعات و آمار زنان شورای فرهنگی اجتماعی: «جایگاه زن در نظام جمهوری اسلامی ایران»، مهرماه سال ۱۳۸۹.
- ۱۵ مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی: «گزارش ملی آموزش عالی تحقیقات و فناوری»، ۱۳۸۷.
- ۱۶ نوروزی، لادن: «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، مجله پژوهش زنان، دوره ۲، شماره ۱، ۱۳۸۳.
- ۱۷ نوروزی، لادن: «مدلی برای تبیین نرخ مشارکت اقتصادی زنان شهری و تحولات آینده»، مجله پژوهش زنان، دوره ۱، شماره ۴، ۱۳۸۱.
- ۱۸ -زبردست، اسفندیار، کاربرد فریند تحلیل سلسله مراتبی در برنامه ریزی شهری، مجله هنرهای زیبا، شماره ۱۰، صفحات ۱۳-۲۰.

منابع لاتین:

- 19- Ahmad, Aminah: Women in Malaysia, Programs Department and Social Development Division, 1998.
- 20- Ministry of women and family Development of Malaysia, The progress of Malaysian women since independence, 2003.
- 21- Ministry of women and family Development of Malaysia, Measuring and monitoring gender equality, 2007.

- 22- Marmara Grubu Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Vakfı, Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yol Haritasına Uyumlu Ulusal Kadın Politikaları Eylem Planı 2007-2012.
- 23- The republic of turkey prime ministry General Directorate On the Status of Women, National action plan Gender Equality, 2008.
- 24- TOKSÖZ, Gülay, Türkiye’de Kadın İstihdamı Durum Raporu, ILO Türkiye Direktörlüğü, 2007.
- 25- Turkish statcal institute, Strategic plan 2007-2011, 2007.

منابع اینترنتی:

- 26- <http://www.asriran.info/view/378.aspx>
- 27- Department of Statistics,Malaysia ( [www.statistics.gov.my](http://www.statistics.gov.my) )
- 28- <http://www.ghatreh.com/news/6385133.htm>
- 29- <http://www.mr-zanan.ir/Template1/News.aspx?NID=2560>
- 30- <http://www.sharifinvestment.com/Default.aspx?tabid=625>
- 31- <http://www.gostaresonline.com/world-news/20177-2009-08-28-14-47-40.html>
- 32- <http://www.vista.ir/?view=article&id=273510>
- 33- Millennium Development Goals of Malaysia  
[www.undp.org.my/mdgs/malaysia-mdg-report](http://www.undp.org.my/mdgs/malaysia-mdg-report)

### تحلیل سلسله مراتبی (Analytical Hierarchy Process)

فرآیند تحلیل سلسله مراتبی روشی است منعطف، قوی و ساده که برای تصمیم گیری در شرایطی که معیارهای تصمیم گیری در شرایطی که معیارهای تصمیم گیری متضاد انتخاب بین گزینه ها را با مشکل مواجه می سازد، مورد استفاده قرار میگیرد. این روش ارزیابی چند معیاری، ابتدا در سال ۱۹۸۰ بوسیله توماس ال ساعتی پیشنهاد گردید و تاکنون کاربردهای متعددی در علوم مختلف داشته است.

#### چارچوب مفهومی فرآیند تحلیل سلسله مراتبی

فرآیند تحلیل سلسله مراتبی با شناسایی و اولویت بندی عناصر تصمیم گیری شروع می شود. این عناصر شامل: هدفها، معیارها یا مشخصه ها و گزینه های احتمالی می شود که در اولویت بندی به کار گرفته می شوند. فرآیند شناسایی عناصر و ارتباط بین آنها که منجر به ایجاد یک ساختار سلسله مراتبی می شود. سلسله مراتبی بودن ساختار به این دلیل است که عناصر تصمیم گیری را می توان در سطوح مختلف خلاصه کرد.

بنابراین، اولین اقدام در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی، ایجاد یک ساختار سلسله مراتبی از موضوع مورد بررسی می باشد که در آن اهداف، معیارها، گزینه ها و ارتباط بین آنها نشان داده می شود.

چهار مرحله بعدی در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی محاسبه وزن (ضرایب اهمیت) معیارها) و زیر معیارها در صورت وجود) محاسبه وزن (ضریب اهمیت) گزینه ها، محاسبه امتیاز نهایی گزینه ها و بررسی سازگاری منطقی قضاوتها را شامل می شود.

## ۱ - ساختن سلسله مراتبی:

در اولین اقدام، ساختار سلسله مراتبی مربوط به این موضوع را مشخص می کنیم. در این نمودار، ما با یک سلسله مراتب چهار سطحی شامل: هدفها، معیارها، زیر معیارها و گزینه ها مواجه هستیم. تبدیل موضوع یا مسئله مورد بررسی به یک ساختار سلسله مراتبی مهم ترین قسمت فرآیند تحلیل سلسله مراتبی محسوب می شود. زیرا در این قسمت با تجزیه مسائل مشکل و پیچیده، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی آنها را به شکلی ساده که با ذهن و طبیعت انسان مطابقت داشته باشد، تبدیل می کند. عبارت دیگر، فرآیند تحلیل سلسله مراتبی مسایل پیچیده را از طریق تجزیه آن به عناصر جزئی که به صورت سلسله مراتبی به هم مرتبط بوده و ارتباط هدف اصلی مسئله با پایین ترین سطح سلسله مراتبی مشخص است، به شکل ساده تری در می آورد.

## ۲ - تبیین ضریب اهمیت معیارها و زیر معیارها:

برای تعیین ضریب اهمیت (وزن) معیارها و زیر معیارها، دو به دو آنها را با هم مقایسه می کنیم. مبنای قضاوت در این امر مقایسه ای جدول کمیتی زیر است که براساس آن و با توجه به هدف بررسی، شدت برتری معیار  $i$  نسبت به معیار  $j$ ،  $a_{ij}$  تعیین می شود. تمامی معیارها دو به دو با هم مقایسه می شوند.

جدول شماره ۱ مقیاس ۹ کمیتی ساعتی برای مقایسه دودویی گزینه‌ها

تعریف	(شدت ترجیحیت) امتیاز
ترجیح یکسان (Equally preferred)	۱
کمی مرجح (Moderately preferred)	۳
ترجیح بیشتر (Strongly preferred)	۵
ترجیح خیلی بیشتر (Very Strongly preferred)	۷
کاملاً مرجح (Extremely preferred)	۹
ترجیحات بینابین (وقتی حالت‌های میانه وجود دارد)	۲، ۴، ۶، ۸

مقایسه‌های دو به دو در یک ماتریس  $n \times n$  ثبت می‌شود و این ماتریس، ماتریس دودویی معیارها،  $A = [a_{ij}]$  نامیده می‌شود. عناصر این ماتریس همگی مثبت بوده و با توجه به اصل شروط معکوس در فرآیند تحلیل سلسله مراتبی در هر مقایسه

دودویی، دو مقدار عددی  $a_{ij}$  و  $\frac{1}{a_{ij}}$  را خواهیم داشت.

برای محاسبه ضریب اهمیت معیارها، چهار روش عمده زیر مطرح هستند:

۱. روش مربعات

۲. روش حدال مربعات لگاریتمی

۳. روش بردار ویژه

۴. روشهای تقریبی

از روشهای فوق، روش بردار ویژه بیشتر مورد استفاده قرار گرفته است. اما اگر ماتریس  $A$  دارای ابعاد بزرگتری باشد، محاسبه مقادیر و بردارهای ویژه طولانی و وقت گیر خواهد بود. مگر اینکه از نرم افزارهای کامپیوتری برای حل آن کمک گرفته شود. به همین دلیل است که ساعتی چهار روش تقریبی زیر را ارائه کرده است: مجموع سطری، مجموع ستونی، میانگین حسابی، میانگین هندسی. در این بررسی، روش میانگین هندسی بدلیل دقت بیشتر آن، مورد استفاده قرار گرفته است. در این روش برای محاسبه ضریب اهمیت معیارها، ابتدا میانگین هندسی ردیفهای ماتریس  $A$  را بدست آورده و آنها را نرمالیزه می کنیم.

### ۳ - تعیین ضریب اهمیت گزینه ها:

بعد از تعیین ضرایب اهمیت معیارها و زیر معیارها، ضریب اهمیت گزینه ها را باید تعیین کرد. در این مرحله ارجحیت هر یک از گزینه ها در ارتباط با هر یک از زیر معیارها و اگر معیاری زیر معیار نداشته باشد مستقیماً با خود آن معیار مورد قضاوت و داوری قرار می گیرد. مبنای این قضاوت همان مقیاس ۹ کمیته ساعتی است با این تفاوت که در مقایسه گزینه ها در ارتباط با هر یک از زیر معیارها (یا معیارها، حسب مورد)، بحث کدام گزینه مهم تر است؟ مطرح نیست. بلکه کدام گزینه ارجح است؟ و چقدر؟ مطرح است.

فرایند به دست آوردن وزن (ضریب اهمیت) گزینه ها نسبت به هر یک از زیر معیارها شبیه تعیین ضریب اهمیت معیارها نسبت به هدف است. در هر دو حالت، قضاوتها بر مبنای مقایسه دودویی معیارها یا گزینه ها و بر اساس مقیاس ۹ کمیته ساعتی صورت پذیرفته و نتیجه در ماتریس مقایسه دودویی معیارها یا گزینه ها ثبت شده و از طریق نرمالیزه کردن میانگین

هندسی ردیف‌های این ماتریس‌ها، ضرایب اهمیت مورد نظر به دست می‌آید. با این حال، باید به یک تفاوت عمده در این مقایسه‌ها اشاره شود. مقایسه گزینه‌های مختلف نسبت به زیر معیارها و یا معیارها (اگر معیاری زیر معیار نداشته باشد) صورت می‌پذیرد. در صورتی که مقایسه معیارها با یکدیگر نسبت به «هدف» مطالعه صورت می‌پذیرد (زبردست، ۱۳۸۰).

بنابراین به جای این که سؤال شود «معیار  $i$  در دستیابی به هدف، چقدر از معیار  $j$  مهم‌تر است؟» در مقایسه گزینه‌ها سؤال به این ترتیب مطرح می‌شود که گزینه  $i$  در ارتباط با زیر معیار  $x$  چقدر بر گزینه  $i$  ارجحیت دارد؟

#### ۴ - تعیین امتیاز نهایی (اولویت) گزینه‌ها:

تا این مرحله ضرایب اهمیت معیارها و زیر معیارها در ارتباط با هدف مطالعه و نیز ضرایب اهمیت (امتیاز) گزینه‌ها در ارتباط با هر یک از معیارها تعیین شده است. در این مرحله از تلفیق ضرایب اهمیت مزبور «امتیاز نهایی» هر یک از گزینه‌ها تعیین خواهد شد. برای این کار از «اصل ترکیب سلسله مراتبی» ساعتی که منجر به یک «بردار اولویت» با در نظر گرفتن همه قضاوت‌ها در تمامی سطوح سلسله مراتبی می‌شود استفاده خواهد شد:

$$\text{امتیاز نهایی (اولویت) گزینه } j = \sum_{k=1}^n \sum_{i=1}^m W_k W_i (g_{ij})$$

که در آن:

$W_k$  ضریب اهمیت معیار  $k$

$W_i$  هم‌ضرب اهمیت زیر معیار  $i$

$g_{ij}$  امتیاز گزینه  $j$  در ارتباط با زیر معیار  $i$

## ۵ - بررسی سازگاری در قضاوتها:

یکی از مزیت‌های فرآیند تحلیل سلسله مراتبی امکان بررسی سازگاری در قضاوت‌های انجام شده برای تعیین ضریب اهمیت معیارها و زیر معیارها است. مکانیزمی که ساعتی برای بررسی ناسازگاری در قضاوتها در نظر گرفته است، محاسبه ضریبی به نام ضریب ناسازگاری است. چنانچه این ضریب کوچکتر یا مساوی ۰/۱ باشد، سازگاری در قضاوتها مورد قبول است و گرنه باید در قضاوتها تجدید نظر شود. مراحل محاسبه ضریب سازگاری به شرح ذیل است:

۱- محاسبه بردار  $AW$

۲- محاسبه  $L$

$$L = \frac{1}{n} \left[ \sum_{i=1}^n (AW_i / W_i) \right]$$

۳- محاسبه شاخص سازگاری

$$CI = \frac{L - n}{n - 1}$$

۴- محاسبه ضریب سازگاری  $CR$

$$CR = \frac{CI}{RI}$$