

## بررسی اثر نابرابری جنسیتی و نرخ مشارکت اقتصادی زنان

### در رویکردی به درونزایی اقتصاد مقاومتی

الهام مروتی<sup>۱</sup>، محمد ماهیدشتی<sup>۲\*</sup>

کارشناس ارشد مطالعات زنان، Morovati\_elham24@yahoo.com

دانشجوی دکترای علوم اقتصادی، Mohamamd.mahidashti@gmail.com

#### چکیده

یکی از سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی تأمین شرایط و فعال‌سازی کلیه منابع مالی و سرمایه‌های علمی و انسانی کشور به منظور توسعه‌ی کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت‌های اقتصادی می‌باشد. مشاهدات نشان می‌دهد همه‌ی کشورهایی که به طور نسبی سرمایه‌ی انسانی برابری دارند، الزاماً از درآمد سرانه‌ی نسبتاً یکسانی برخوردار نیستند. بنابراین، این مطالعه با استفاده از جدیدترین داده‌ها و روش‌های اقتصادسنجی به دنبال آزمون این فرضیه است که بین نابرابری جنسیتی و نرخ مشارکت زنان با درآمد سرانه رابطه وجود دارد. نتایج اولیه حاکی از آن است که در گروه کشورهای دارای توسعه‌ی انسانی بالا (شامل ایران) رابطه‌ی معنادار مستقیمی بین نابرابری جنسیتی و درآمد سرانه وجود دارد؛ و بر این اساس، افزایش نابرابری جنسیتی از طریق افزایش مشارکت مردان منجر به افزایش درآمد سرانه می‌شود. اما در گروه کشورهای دارای توسعه‌ی انسانی خیلی بالا (با کنار گذاشتن کشورهای نفتی) بین نابرابری جنسیتی و درآمد سرانه رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. بنابراین، برای مؤثر بودن همه‌ی نیروهای انسانی از جمله زنان، به چیزی بیش از برابری جنسیتی، و در واقع به حساسیت نسبت به نابرابری نیاز است.

**کلمات کلیدی:** اقتصاد مقاومتی، درآمد سرانه، توسعه‌ی اقتصادی، نابرابری جنسیتی، مشارکت زنان.

## مقدمه

یکی از سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی تأمین شرایط و فعال سازی کلیه امکانات و منابع مالی و سرمایه های انسانی و علمی کشور به منظور توسعه کارآفرینی و به حداکثر رساندن مشارکت آحاد جامعه در فعالیت های اقتصادی می باشد. در اوائل دهه ی ۱۹۶۰، با تلاش های شولتز<sup>۱۷۳</sup> و دنیسون<sup>۱۷۴</sup> سرمایه ی انسانی در کنار سایر عوامل تولید قرار گرفت (واعظ برزانی و حاتمی، ۱۳۸۹: ۵۵). از آن زمان تاکنون بررسی نقش سرمایه ی انسانی در پدیده های مختلف اقتصاد به ویژه در فرآیند تولید مورد توجه پژوهشگران بوده است.

اقتصادهایی می توانند رقابت پذیری خود را بهبود بخشند که در جذب و حفظ استعدادها اعم از زن یا مرد موفق ظاهر شوند. اما در کشورهای در حال توسعه هنوز سطح برابری جنسیتی آموزشی به حدی نرسیده است که بتواند تأثیر معناداری بر رشد اقتصادی بگذارد (واعظ برزانی و حاتمی، ۱۳۸۹: ۶۷).

ناولز، راجرلی و اوان (۲۰۰۲) اعتقاد دارند که آموزش زنان به ویژه در کشورهای در حال توسعه، از طریق موضوعاتی مانند کاهش باروری و مرگ و میر نوزادان، بهبود بهداشت کودکان و خانواده، افزایش امید به زندگی منجر به ایجاد منافع اجتماعی می شود. همچنین در این مطالعه با در نظر گرفتن سرمایه ی انسانی زنان و مردان به طور مجزا، نتیجه گرفته شد که با فرض بازدهی کاهنده برای هر عامل، توزیع متعادل تر آموزش میان زنان و مردان منجر به درآمد سرانه ی بالاتری در شرایط پایدار خواهد شد. در همین مطالعه که با هدف بررسی اثر نابرابری جنسیتی در تحصیل بر سطح GDP سرانه ی بلندمدت در چارچوب مدل سولو انجام شد، مشخص گردید که متوسط سال های تحصیل زنان تأثیر مثبت و معناداری بر رشد GDP سرانه داشته است در حالی که اثر تحصیل مردان از نظر آماری معنی دار نبوده است.

در این مقاله تلاش می شود اثر نابرابری جنسیتی بر توزیع مشاغل بین مردان و زنان و در نتیجه تولید سرانه بررسی شود. بدین منظور مطالعات با استفاده از داده های کشورهای با توسعه ی انسانی بالا و توسعه ی انسانی خیلی بالا انجام شده و بین نتایج به دست آمده مقایسه انجام شده است.

<sup>۱۷۳</sup> .Schultz  
<sup>۱۷۴</sup> .Denison

# همایش ملی اقتصاد معاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

## مبانی نظری

### سرمایه‌ی انسانی

درآمد سرانه به شکل برابری قدرت خرید (PPP) ظاهری‌ترین شاخص رفاه است. تولید بیشتر منشأ ایجاد منابعی است که از آن برای اصلاح و بهبود ساختارهای ناکارآ استفاده می‌شود. اما اگر اصلاح نهادها فقط با استفاده از پول انجام شود، این فرآیند بسیار طولانی می‌شود. بنابراین ایجاد رفاه یا تولید سرانه‌ی بیشتر نه یک روش بلکه یکی از جنبه‌های هدف است.

اما تولید سرانه‌ی بیشتر همه‌ی هدف نیست. چرا که پس از آن، مسأله‌ی اساسی توزیع درآمد است. بر اساس رویکرد نئوکلاسیکی به موضوع توزیع درآمد، هر عامل تولید متناسب با ارزش بازاری تولید نهایی خود، درآمد دارد. پس اگر اصل حفظ بازارها پذیرفته شود، باید به طور خودکار و نه دستوری درآمد عوامل تولید برابر شود. در نتیجه باید بهره‌وری عوامل تولید با هم یکسان شود.

از آنجا که نیروی کار، نخستین منبع اقتصادی اشخاص است، باید نهادهای اقتصادی به نحوی عمل کنند که بهره‌وری نیروی کار از یک حداقلی بالاتر و به طور نسبی برابر باشد.

جنبه‌ی دیگر هدف توسعه‌ی اقتصادی، شایستگی‌های اشخاص است. یعنی صرفاً با توزیع برابرتر درآمد، نمی‌توان امکانات را برابر توزیع کرد؛ آن چیزی که امکانات را توزیع می‌کند، حقوق افراد است که به آن‌ها شایستگی‌ها را اعطا می‌کند.

یکی از مباحث علمی مهم جهان که ابعاد اجتماعی و اقتصادی مهمی را در بر می‌گیرد، بحث سرمایه‌ی انسانی است. اولین بار آدام اسمیت ایده‌ی سرمایه‌گذاری در تحصیلات و آثار درازمدت اقتصادی و اجتماعی آن را در بُعد فردی و اجتماعی مطرح نمود، اما این مفهوم در دهه‌ی ۱۹۶۰ توسط گروهی از اقتصاددانان مکتب شیکاگو بسط و توسعه یافت (صالحی، ۱۳۸۴: ۱۴۶). سرمایه‌ی انسانی به تحلیل آن بخش از ظرفیت‌های اکتسابی می‌پردازد که از طریق آموزش‌های رسمی و غیررسمی در مؤسسه‌های آکادمیک، در خانه یا از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، تجزیه‌اندوزی و تحرک در بازار کار ارتقا می‌یابند (عمادزاده، ۱۳۷۷: ۱۵۴-۱۵۵). به اعتقاد لوتز<sup>۱۷۵</sup> و همکاران (۲۰۰۵: ۳) تلاش برای ارتقای سرمایه‌ی انسانی آثار پایداری در زندگی فرد مثل افزایش درآمدهای طول عمر، مشارکت اجتماعی بیشتر و سلامت و طول عمر بیشتر افراد تحصیلکرده و اعضای آن‌ها و اقتصاد جامعه اثر می‌گذارد.

<sup>۱۷۵</sup>.Lutz

## دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

# بهائش ملی اقتصاد معاومتی "جالشها، واقعیتها، راهکارها"

شاخصی که به طور متعارف برای سنجش مقدار جمع شده‌ی شایستگی‌ها در یک کشور استفاده می‌شود، شاخص توسعه‌ی انسانی است. در این شاخص از سه عنصر استفاده می‌شود:

امید به زندگی در زمان تولد: این عنصر بر سطح بهداشت و سلامت در یک کشور دلالت می‌کند.

سال‌های مورد انتظار تحصیل: عنصر مذکور نشان‌دهنده‌ی سطح آموزش و باسوادی در یک کشور است.

درآمد ملی سرانه بر اساس برابری قدرت خرید: این عنصر معیاری برای زندگی مناسب است.

دو عنصر آخر خیلی مقداری هستند. یعنی با سال‌های مورد انتظار تحصیل نمی‌توان به سطح علمی و کاربردی آموزش‌ها پی برد و درآمد هم نشان‌دهنده‌ی امکانات قابل استفاده نیست. اما به هر حال، شاخص توسعه‌ی انسانی به عنوان معیاری رایج برای سطح شایستگی‌های کشورها در نظر گرفته می‌شود.

حقوق افراد، سطح نابرابری توزیع این شایستگی‌ها را مشخص می‌کند.

انتظار بر این است سرمایه‌ی انسانی بالاتر در زنان، بازهی بیشتر کار زنان و و افزایش نرخ مشارکت آن‌ها در بازار کار را در پی داشته باشد.

اهمیت روزافزون منابع انسانی و نقش زنان در توسعه‌ی پایدار در سالیان اخیر بسیار مورد توجه اندیشمندان بوده است. آمارتیا سن به نقش فاعلی زنان نظیر توانایی در کسب درآمد مستقل، داشتن شغل بیرون از خانه و ... تأکید کرده و آن را عامل عمده‌ای در کاهش نابرابری جنسیتی و بهبود موفقیت زنان و ایجاد توسعه‌ی همه‌جانبه و پایدار می‌داند (سن، ۱۳۸۱: ۱۶-۱۷).

به عنوان معیاری برای اندازه‌گیری توسعه‌ی اقتصاد ملی، تولید ناخالص داخلی دارای یکسری کاستی‌هاست و این معیار فقط بخشی از فعالیت‌های اقتصاد کلان را نشان می‌دهد. به همین دلیل باید علاوه بر GDP سرانه اطلاعات مهم دیگری مانند توسعه‌ی اجتماعی-اقتصادی و کیفیت زندگی را مد نظر قرار داد. یکی از ابزارهای تحلیلی در این راه استفاده از شاخص توسعه‌ی انسانی HDI می‌باشد که سه عامل وضعیت بهداشت، دسترسی به دانش و استاندارد زندگی را در بر دارد. در بین این عوامل استاندارد زندگی تابعی از سطح تولید و مصرف است و اندازه‌ی آن لگاریتم طبیعی تولید ناخالص داخلی سرانه (به دلار) از دیدگاه برابری قدرت خرید می‌باشد. وضعیت بهداشت و زندگی سالم در این شاخص با اندازه‌گیری امید به زندگی مشخص می‌شود (گزارش توسعه‌ی انسانی، ۲۰۱۳؛ گزارش راهبردی معاونت پژوهش‌های اقتصادی، ۱۳۹۱).

## همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

ارزش شاخص توسعه‌ی انسانی ایران برای سال ۲۰۱۳ میلادی ۰/۷۴۹ بوده است که کشور را در گروه توسعه‌ی انسانی بالا، و رتبه‌ی ۷۵ در میان ۱۸۷ کشور قرار می‌دهد (گزارش توسعه‌ی انسانی، ۲۰۱۴). ارزش این شاخص برای ایران در سال ۲۰۱۲ میلادی، ۰/۷۴۲ بوده است که رتبه‌ی ۷۶ در میان ۱۸۷ کشور را نشان می‌داد (گزارش توسعه‌ی انسانی، ۲۰۱۳).

### شاخص نابرابری جنسیتی

شاخص نابرابری جنسیتی (GII) نشان دهنده‌ی تفاوت‌های جنسیتی در سه بعد بهداشت تولید مثل، قدرتمندسازی و بازار کار است. این شاخص نشان‌دهنده‌ی کاهش توسعه‌ی انسانی در نتیجه‌ی نابرابری بین زنان و مردان در این ابعاد است و عددی بین صفر (برابری کامل) و یک (نابرابری کامل) را در بر می‌گیرد.

بهداشت تولید مثل با استفاده از نرخ مرگ و میر مادران و باروری نوجوانان؛ توانمندسازی با استفاده سهم کرسی‌های پارلمانی به نسبت هر دو جنس و دستیابی به آموزش متوسطه و عالی از سوی هر دو جنس؛ و در نهایت فعالیت اقتصادی بر اساس نرخ مشارکت در بازار کار برای زنان و مردان محاسبه و اندازه‌گیری می‌شود (گزارش توسعه‌ی انسانی، ۲۰۱۳).

ایران از نظر ارزش شاخص نابرابری جنسیتی در سال ۲۰۱۳، معادل ۰/۵۱۰ بوده است که رتبه‌ی ۱۰۹ در بین ۱۸۷ کشور جهان را نشان می‌دهد (گزارش توسعه‌ی انسانی، ۲۰۱۴).

### جدول شاخص نابرابری جنسیتی برای ۲۰۱۳ ایران (منبع: گزارش توسعه‌ی انسانی، ۲۰۱۴)

ارزش شاخص نابرابری جنسیتی	رتبه‌ی شاخص نابرابری جنسیتی	نسبت مرگ و میر مادران	نرخ باروری نوجوانان	کرسی‌های اشغال شده توسط بانوان در مجلس (%)	جمعیت کمترین آموزش متوسطه (%)	دارای آموزش کار (%)	نرخ مشارکت نیروی
۲۰۱۳	۰/۵۱۰	۲۱	۳۱/۶	۳/۱	زنان	مردان	مردان
					زنان	مردان	مردان
					۶۲/۲	۶۷/۶	۷۳/۱
							۱۶/۴

### نابرابری جنسیتی

نابرابری جنسیتی یکی از عوامل نابرابر کردن حقوق و شایستگی‌های افراد است. یعنی نابرابری جنسیتی شایستگی را نابرابر توزیع می‌کند و در نتیجه نرخ مشارکت اقتصادی زنان را نیز کاهش می‌دهد.

## همایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

نابرابری جنسیتی به وضعیتی اشاره دارد که در آن زنان عموماً تحت سلطه‌ی مردان جامعه قرار دارند و موقعیت زنان و مردان به دو حوزه‌ی خصوصی و عمومی تفکیک شده و از یکدیگر متمایز می‌گردد. نوع متفاوت درگیری دو جنس در حوزه‌ی عمومی و زندگی اجتماعی به این گونه تمایزات وسعت بخشیده و به نقش اجتماعی مردان ارزش بیشتری عطا می‌کند (هام و گمبل، ۱۳۸۲: ۲۲۰). در تعریف دیگر، نابرابری جنسیتی عبارتست از برخورد یا عملی که بر اساس جنسیت افراد به تحقیر، طرد، خوار شمردن و کلیشه‌بندی آنان می‌پردازد (شادلو، ۱۳۸۲: ۲۱۱). قطعنامه‌ی شماره‌ی ۱۱۱ سازمان بین‌المللی کار (۱۹۵۸) تبعیض را به عنوان "هر تفاوت، حذف یا ترجیح بر اساس نژاد، رنگ، جنس، مذهب، عقاید سیاسی، ملیت و اصل و نسب یا خاستگاه اجتماعی که تأثیری مخرب بر کیفیت فرصت‌های شغلی یا رفتار در اشتغال دارد" تعریف می‌کند.

شکل‌های گوناگونی از نابرابری‌های جنسیتی در سطوحی از وضعیت بهداشت، تغذیه، آموزش، و اشتغال در بین افراد جامعه دیده می‌شود. به اعتقاد جکسون<sup>۱۷۶</sup> (۲۰۰۷: ۳) نابرابری‌های جنسیتی با پیدایش مالکیت خصوصی و کنترل مرد بر توان جنسی و فرزندآوری زنان پدید آمد. اما جهان امروز با ویژگی‌هایش حضور همه‌جانبه‌ی زنان در عرصه‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی را می‌طلبد. کشورهایی می‌توانند به توسعه دست یابند که از نیروی انسانی اعم از زن و مرد استفاده‌ی بهینه نمایند (شاه‌حسینی، ۱۳۸۷: ۹). جداسازی جنسیتی مشاغل برای زنان، بر نگرش مردان نسبت به زنان و زنان نسبت به خودشان اثر منفی دارد و همچنین بر موقعیت و درآمد زنان و در نتیجه بسیاری از متغیرهای اجتماعی همچون مرگ و میر و بیماری، فقر و نابرابری درآمدی اثر منفی می‌گذارد. تداوم این دیدگاه‌های جنسیتی بر تعلیم و آموزش زنان اثر منفی گذاشته و خود عاملی می‌شود نابرابری جنسیتی به نسل بعد انتقال یابد (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۶۶).

آمارهای مختلف در ایران روند افزایشی حضور زنان در محیط‌های علمی و آموزشی، عرضه‌ی اشتغال را نشان می‌دهند اما آیا می‌توان گفت این افزایش حضور حس برابری جنسیتی را نیز با خود به همراه آورده است؟

در کشورهای در حال توسعه‌ای مانند ایران، برخورداری زنان از سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی برای دستیابی آنان به پایگاه‌های اجتماعی مناسب و برابر با مردان کافی نیست، و مسائل و موانع ایدئولوژیک هم در این رهگذر نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند (صداقتی‌فرد و سخامهر، ۱۳۹۲: ۴۵). برخی حقوق‌دانان نیز معتقدند موارد تمایز زنان و مردان در نظام رسمی حقوقی ایران بسیار اندک است، به طور مثال امور تجاری، افتتاح حساب بانکی، تأسیس شرکت و .... همه از مواردی هستند که قانون، تصدی آن‌ها را برای زنان و مردان به یک اندازه به رسمیت شناخته است (نوروزی، ۱۳۸۰: ۶۷). بنابراین موانع گسترش فعالیت‌های اقتصادی زنان بیشتر پدیده‌ای فرهنگی - اجتماعی است که باید آن را در ساختارهای جامعه جستجو نمود.

<sup>۱۷۶</sup>. Jackson

## همایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

در رابطه با نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار از سه گروه نظریه‌ی اصلی نام برده می‌شود: (آنکر، ۱۹۹۸: ۱۵-۲۷)

### الف) نظریه‌های نئو کلاسیک

در نظریه‌های نئو کلاسیک، 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، ساعت کار، غیبت از کار و جابجایی در کار، که در میزان بهره‌وری و عرضه‌ی کار تأثیر می‌گذارند، تأکید می‌شود. به اعتقاد نئو کلاسیک‌ها، درآمد زنان از مردان کمتر است زیرا زنان از سرمایه‌ی انسانی کمتری که عمدتاً آموزش و پرورش است، برخوردارند و به همین دلیل بهره‌وری کار پایین‌تری دارند.

### ب) نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار<sup>۱۷۷</sup>

یکی از معروف‌ترین نظریه‌های این بخش، نظریه‌ی بازار کار دوگانه است که بین دو نوع مشاغل تفاوت قائل می‌شود: مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصت‌های پیشرفت وضعیت نسبتاً خوبی دارند. مشاغل بخش دوم با مزد کم، تأمین کمتر و محدودیت‌های امکان پیشرفت. در مشاغل گروه اول، کارفرما نیاز زیادی به ثبات دارد، و از آن‌جا که جابجایی‌های بیشتری در زنان دیده می‌شود، همین موضوع زنان را به سمت مشاغل نوع دوم سوق می‌دهد. به اعتقاد برخی صاحب‌نظران، وجود بازارهای کاری زنانه و مردانه عاملی تعیین‌کننده در کمتر بودن میزان مزد زنان است (آبوت و والاس، ۱۳۸۰: ۲۰۱-۲۰۲).

### ج) نظریه‌های جنسیتی<sup>۱۷۸</sup>

فرض اصلی نظریه‌های جنسیتی بر این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک نظام کلی است که در آن، زنان تابع مردان هستند. این نظریات اعتقاد دارند بازار کار انعکاسی است از فضای خانگی، و همان‌گونه که کار زنان در خانه کم ارزش تلقی می‌شود، مشاغل و مهارت‌های آنان نیز ارزش پایینی دارند. وجود خصوصیات نظیر دستورپذیری، شکایت کمتر از کار، علاقه‌ی بیشتر به کارهای تکراری، نیاز کمتر به درآمد (از آن‌ج که مردان معمولاً نان‌آور خانواده هستند) و تمایل به انجام کار در محیط منزل در زنان منجر به اختصاص کارهای با درآمد کمتر و مهارت پایین‌تر و تأمین اجتماعی و پیشرفت کمتر آنان می‌شود (آنکر، ۱۹۹۸: ۱۵-۲۳؛ سازمان ملل متحد، ۱۹۹۷: ۷-۱۱).

<sup>۱۷۷</sup>. Segmentation of Labor market Theories

<sup>۱۷۸</sup>. Gender (Feminist) Theories

## همایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

رندل کالینز که یکی از نظریه پردازان مکتب تضاد بود خانواده را مانند سایر نهادهای موجود در جامعه، ساختاری متشکل از قدرت و سلطه می داند و نابرابری موجود در آن را به عنوان تابعی از سرمایه‌های فرهنگی در نظر می گیرد. به اعتقاد کالینز نهادی مانند خانواده عرصه‌ی کشمکش جنسی است و در آن مردان، همیشه پیروز بوده‌اند که در نتیجه‌ی آن زنان همواره تحت تسلط مردان و انواع رفتارهای نابرابرانه بوده‌اند (ریترز، ۱۳۷۷: ۱۷۰-۱۷۵). به اعتقاد کالینز، هر چیزی که طرفین مبادله آن را دارا هستند و موجب برتری یکی بر دیگری می شود، در نهایت باعث به وجود آمدن رابطه‌ی حاکم و محکوم می شود. در بین زنان و مردان عواملی مانند سن، تحصیلات، شغل، تعداد خواهر و برادر، درآمد و دارایی، قدرت باروری، زمینه‌ی طبقاتی و حتی زیبایی و تناسب اندام همگی جزء سرمایه‌های فرهنگی هستند و هر چه زنان میزان بیشتری از این منابع را داشته باشند، توانایی بیشتری برای برقراری روابط عادلانه با مردان و اعتراض به نابرابری‌ها خواهند داشت و همچنین نگرش منفی تری به نابرابری‌های جنسیتی از خود نشان می دهند (کالینز، ۱۹۷۵: ۲۸۱-۲۸۲).

یکی از مسائل مهم در رابطه با موضوع نابرابری و به تبع آن نابرابری جنسی، چگونگی حذف این پدیده از عرصه‌ی اجتماع است. یافته‌ها نشان می دهند که تقسیم کار کلان جامعه‌ی ایران، بر اساس جنسیت است و این امر به مردان قدرت بیشتری جهت تأمین منافع خود اعطا می کند. بخش اعظم جامعه‌ی ایران تعاریف سنتی از نقش‌های زن و مرد را پذیرفته‌اند. نظام قدرت، و تقسیم کار در قالب ارزش‌ها، هنجارها و قوانین مدون به نفع مردان مشروعیت یافته‌اند. نظام نابرابری جنسیتی در ایران از طریق فرآیند جامعه‌پذیری جنسیتی بازتولید می شود و همچنان به بقای خود ادامه خواهد داد (لهسائی زاده و همکاران، ۱۳۸۵). این پژوهش با استفاده از مفروضات نظریه‌ی چافتز انجام گردید. چافتز معتقد است دو نوع نیرو باعث بقای نظام نابرابری جنسیتی می شود: ۱- نیروهای اجباری ۲- نیروهای اختیاری و داوطلبانه. در رابطه با پایه‌های اجباری نابرابری جنسیتی، چافتز بر این عقیده است که قشربندی جنسیتی مرتبط با تقسیم کار سطح کلان جامعه است. اگر این تقسیم کار جنسیتی باشد، مردان نسبت به زنان منابع بیشتری دریافت می کنند و این نفع منابع مادی منجر به تفاوت در قدرت بین زنان و مردان در سطوح کلان و شخصی می گردد. هرچه مردان بهره‌ی مادی بیشتری داشته باشند، در روابط خود از قدرت بیشتری برخوردار گردیده و در نتیجه زنان مجبور به تمکین و پیروی از شوهرانشان خواهند بود (ترنر، ۱۹۹۸: ۲۳۶). هر چه مردان موقعیت‌های برگزیده‌ی سطح کلان بیشتری را اشغال کنند، توزیع فرصت‌ها هم در قدرت و هم در نقش‌های شغلی خارج از خانه بیشتر به نفع آن‌ها خواهد بود. نظریه‌ی چافتز در یک بخش بر دو بعد بقای نابرابری و تغییر نابرابری جنسیتی استوار است. در مطالعه‌ی لهسائی زاده و همکاران (۱۳۸۵) موارد زیر را به عنوان به عنوان علل بقای نابرابری جنسیتی در ایران معرفی می شوند:



## دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

# همایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها"

تقسیم کار در سطح کلان جامعه‌ی ایران، بر اساس جنسیت است و این وضعیت به مردان قدرت بیشتری در جهت تأمین منافعی که اعطا می‌کند.

در نتیجه‌ی کنترل مردان بر موقعیت‌های مدیریتی کلان، توانمندی زنان برای رقابت با آنها به نحو چشم‌گیری کاهش می‌یابد.

مردان با در دست گرفتن موقعیت‌های برگزیده از فرصت‌های موجود در حوزه‌های کاری، سیاسی و ... به نفع خود استفاده می‌کنند.

یکی از پیامدهای عمده‌ی تقسیم کار کلان جنسیتی و کنترل مردان بر موقعیت‌های برگزیده، فرهنگ‌سازی در حوزه‌ی فعالیت زنان و مردان است. به نحوی که تعاریف ارزشی پیرامون کارکردها با قضاوت‌های خوب و بد شکل می‌گیرند و این تعاریف به نفع مردان است.

بخش اعظم جامعه‌ی ما تعاریف سنتی از خصایص خوب و بد مردان و زنان را در حوزه‌های مختلف پذیرفته‌اند و رفتارهای خود را در چهارچوب آن تنظیم می‌کنند.

نظام قدرت و تقسیم کار (به نفع مردان) در قالب ارزش‌ها، هنجارها و قوانین مدون مشروعیت یافته‌اند.

بازتولید نابرابری و قشربندی جنسیتی از طریق فرآیند جامعه‌پذیری سو یافته‌ی جنسیتی صورت می‌گیرد.

نویسندگان این مقاله نتیجه می‌گیرند با توجه به موارد مطرح شده طبق نظریه‌ی چافتز، نظام نابرابری جنسیتی به بقای خود ادامه می‌دهد و تحولات تکنولوژیکی و جمعیت‌شناسی نیز نتوانسته است تعدیل قابل ملاحظه‌ای در آن ایجاد کند.

نتایج مطالعه‌ی موحد و همکاران (۱۳۸۴) نشان داد که میزان تحصیلات اولین متغیری است که بر نگرش زنان نسبت به نابرابری‌های جنسیتی اثر می‌گذارد. با افزایش تحصیلات زنان، قدرت تصمیم‌گیری و اعمال نفوذ آنها در خانواده افزایش می‌یابد محسنی (۱۳۷۹: ۹۸). از این رو سواد به عنوان یکی از منابع بسیار مهم اقتدار زنان در اعتلای فکری آنان نقش دارد. تحصیلات همسر، میزان تحصیلات مادر، میزان تحصیل پدر، شاغل بودن زنان، درآمد شوهر نیز تأثیر معکوس و معناداری بر نگرش زنان به نابرابری‌های جنسیتی دارد (موحد و همکاران، ۱۳۸۴).

### مشارکت اقتصادی زنان

آمارها نشان می‌دهند که تقریباً نیمی از کارکنان در کل دنیا در مشاغل خاص جنسیتی که ر آن حداقل ۸۰ درصد شاغلان، از یک جنس هستند اشتغال دارند. در واقع مشاغل غیر کشاورزی خاص مردان تقریباً هفت برابر این مشاغل برای زنان

## همایش ملی اقتصاد معاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

است. این پدیده انعطاف ناپذیری بازار کار را نشان می‌دهد که باعث کاهش فرصت‌های شغلی به ویژه برای زنان می‌شود و در نتیجه کارآیی اقتصادی را کاهش می‌دهد (آنکر، ۱۹۹۸). زنان و مردان علاوه بر آن که در بازار کار اط نظر نرخ مشارکت و بیکاری تفاوت قابل توجهی دارند، از لحاظ نوع شغل، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار نیز تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای دارند (نوروزی، ۱۳۸۳: ۱۶۵). عموماً مشاغل خاص زنان پرداختی کمتر، مقام پایین‌تر و امکانات محدودتری برای پیشرفت در مقایسه با مشاغل خاص مردان دارد و حتی دیده شده افزایش برابری زن و مرد در یک شغل، اثر معکوس بر نرخ دستمزد در آن شغل دارد (گولدن، ۲۰۰۲). در مسیر حرکت به سمت توسعه‌ی اقتصادی، کارآفرینی یکی از مباحث بسیار مهم است. هرچند با نگاهی واقع‌بینانه باید تفاوت‌های زنان و مردان را پذیرفت، اما به نظر می‌رسد این نابرابری‌های جنسیتی هستند که در پرتو مسائل و فرهنگی و اجتماعی مانع از حضور زنان و بروز قابلیت‌های کارآفرینانه‌ی آنها می‌شوند. نتایج بررسی جواهری و قضاتی (۱۳۸۳) نشان داد که موضوعاتی مانند نقش خانواده، نظام تعلیم و تربیت، باروهای کلیشه‌ای، ناهمگونی انتظارات نقشی و مناسبات حاکم بر بازار کار از موانع مهم در مسیر قابلیت‌های کارآفرینی زنان هستند. به اعتقاد شومپتر کارآفرینی برابر است با توسعه‌ی اقتصادی، کتاب دایانا آرنهت. بنابراین اگر می‌خواهیم به سمت توسعه حرکت کنیم لازم است این موانع را از پیش روی هم مردان و هم زنان برداریم. نهادهایی مانند خانواده، نهاد آموزش و پرورش و ... همگی می‌توانند با ایفای نقش درست به خوبی مسیر توسعه‌ی اقتصادی را هموار سازند.

بررسی ارقام سری زمانی مشارکت کل، نشان‌دهنده‌ی روند افزایش مشارکت در ایران تا سال ۱۳۷۹ است که دلایل عمده‌ی آن افزایش سطح تحصیلات به ویژه در مورد زنان، کاهش بُعد خانوار، افزایش میانگین سن ازدواج، کاهش قدرت خرید دستمزد سرپرست خانوار و تغییر نگرش جامعه نسبت به حضور زنان در بازار کار بوده است (امینی، ۱۳۸۸). اما مطالعات بعدی نشان می‌دهد که در سال‌های بعد این نرخ در زنان رو به کاهش بوده است. از آن جا که زنان به ویژه زنان جوان، وقت بیشتری صرف یافتن کاری می‌کنند که با مهارت‌ها و سلائق آنان سازگار باشد و ویژگی‌های شغلی مورد نظر آنها مانند محیط کار مناسب را نیز داشته باشد (هرندی و فلاح، ۱۳۸۵: ۸۷).

مشارکت اقتصادی زنان می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی اعم از عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و جمعیتی باشد. از میان عوامل اقتصادی سطح توسعه‌ی اقتصادی از اهمیت بسزایی برخوردار است. به نظر اقتصاددانان نئوکلاسیک، توسعه‌ی اقتصادی از طریق گسترش بازار کار، ایجاد فرصت‌های شغلی و افزایش دسترسی بهتر به آموزش می‌تواند موقعیت زنان را در بازار کار بهبود بخشد (محمودیان، ۱۳۸۲: ۱۹۱). در این نگاه، فرآیند توسعه نابرابری اجتماعی را کاهش می‌دهد. اما به اعتقاد وار<sup>۱۷۹</sup> (۱۹۸۱) همواره نمی‌توان گفت رابطه‌ی مشارکت زنان در نیروی کار و توسعه‌ی اجتماعی اقتصادی خطی

<sup>۱۷۹</sup> Ware

## هبایش ملی اقتصاد و معاومتی "جالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

است و می تواند U شکل باشد، زیرا به اعتقاد او ر مراحل اولیه ی توسعه به علت اینکه در بخش کشاورزی کار کم می شود، زنان بیکار می شوند. با گسترش استفاده از تکنولوژی های نو، در مناطق روستایی کار کمتری برای زنان وجود دارد. در اقتصادهای آزاد کار مردان و زنان متفاوت می شود. در این حالت مشاغل به درجه ی اول و دوم تقسیم شده و شانس مردان برای دستیابی به شغل نسبت به زنان بیشتر می شود (محمودیان، ۱۹۱). در مراحل نهایی توسعه ی اقتصادی-اجتماعی، مشارکت زنان در نیروی کار مجدداً افزایش می یابد که می تواند معلول افزایش میزان تحصیلات زنان باشد و همچنین به علت توسعه ی بخش خدمات، تقاضا برای اشتغال زنان افزایش می یابد (وار، ۱۹۸۱). بوزرآپ<sup>۱۸۰</sup> (۱۹۷۰) نیز معتقد است در مراحل اولیه ی توسعه ی اقتصادی شکاف بین جنسیتی افزایش می یابد، ولی بعد از اینکه کشور مرحله ی مشخصی از توسعه را پشت سر گذاشت، این رابطه معکوس می شود. این افزایش اولیه ی نابرابری و کاهش تدریجی نابرابری اجتماعی در ادبیات به عنوان منحنی U معکوس نابرابری درآمد مشهور است. در دیدگاه کوزنتز<sup>۱۸۱</sup> (۱۹۹۵) و تاناکا و پامل (۱۹۶۵) نیز این استدلال را که نابرابری بین زن و مرد یک رابطه ی غیرخطی با توسعه ی اقتصادی دارد، حمایت می کند.

نتایج مطالعه ی هرنندی و فلاح محسن خانی (۱۳۸۵) نشان داد هر چند حضور زنان در بازار کار ایران و جایگاه آنان در بازار از روند رو به رشدی طی دوره ی مورد بررسی برخوردار است، اما هنوز در اغلب موارد زنان از موقعیت های برابر با مردان برخوردار نیستند. لازم به ذکر است که مسائل حقوقی و فوانین و قواعد اجتماعی نیز بر میزان مشارکت زنان اثر گذار است. در مطالعات گوناگون به موضاتی مانند نبود امکانات کافی و حمایتی برای زنان (مهرانگیز کار، ۱۳۷۹: ۲۴۲)، ترجیح کارکنان مرد به کارکنان زن از سوی کارفرمایان (سفیری، ۱۳۷۷)، نگرش منفی مردان نسبت به نقش شغلی زنان، ابراز ناخرسندی شوهران به کار زنان، شرایط نابرابر شغلی (احمدنیا، ۱۳۸۰)، مناسب نبودن محیط کار و در نتیجه ترک کار توسط دختران (سخاوت، ۱۳۸۰) اشاره شده است. از دیگر عوامل مؤثر بر میزان مشارکت زنان مسأله ی باروری است که در مطالعات به آن اشاره شده است. در مورد رابطه ی باروری و مشارکت زنان دو دیدگاه مطرح می شود: در دیدگاه اول اعتقاد بر کاهش میزان مشارکت زنان در نیروی کار در اثر افزایش نرخ باروری است، اما در دیدگاه دوم افزایش میزان مشارکت زنان در نیروی کار موجب کاهش نرخ باروری می شود. در این رابطه نتایج بررسی موسایی و همکاران (۱۳۸۹) نشان داد که در ایران و کشورهای مورد مطالعه در این تحقیق، رابطه ی علی دوطرفه ای بین این دو متغیر برقرار است. بدین معنا که افزایش در نرخ باروری می تواند موجب کم شدن نیروی کار زنان و در نتیجه کاهش مشارکت آنان در نیروی کار شود. از سوی دیگر، با افزایش اشتغال زنان و حضور بیشتر آنان در عرصه های اقتصادی، نرخ های باروری نیز کاهش خواهند یافت.

<sup>۱۸۰</sup> Ester Boserup

<sup>۱۸۱</sup> Kuznets

## پایش ملی اقتصاد مقاومتی "جانشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

اما توسعه‌ی انسانی صرف، منجر به توسعه‌ی یک کشور نمی‌گردد. در کشورهای در حال توسعه مانند ایران، برخورداری زنان از سرمایه‌های فرهنگی و اجتماعی برای دستیابی آنان به پایگاه‌های اجتماعی مناسب و برابر با مردان کافی نیست. موانع سیاسی و ایدئولوژیک هم در این رهگذر نقش تعیین کننده‌ای ایفا می‌کنند (صدادقتی فرد و سخامهر، ۱۳۹۲: ۴۵). هرچند تحصیلات به عنوان یک عامل اجتماعی نقش عمده‌ای در میزان مشارکت زنان در بازار کار دارد، اما مشارکت زنان تا حد زیادی تابع امکانات اشتغال است. همچنین مطالعه‌ی توسلی (۱۳۷۵) نشان داد که بیکاری زنان تحصیلکرده بیشتر از بیکاری مردان تحصیلکرده است. میل به کار و اشتغال عاملی است که در این قضیه دخیل است. زنان تحصیلکرده اگر همسرانی داشته باشند که از نظر مالی تأمین باشند، ممکن است تمایل کمی به کار کردن داشته باشند. یافته‌های مطالعه‌ی زاهدی (۱۳۸۲) به نتایج مختلفی در باب حضور زنان در مدیریت گلان کشور رسید. این مطالعه نشان می‌دهد که در اکثر موارد زنان علاقه‌مند به احراز مشاغل مدیریتی بوده‌اند اما هیچ پیشنهادی در این زمینه به آن‌ها نشده است. همچنین در این مطالعه این فرضیه که مسؤلیت‌های خانوادگی به عنوان عاملی در جهت عدم ارتقای زنان به سطوح مدیریتی است، تأیید گردید. مسأله‌ی عدم تطبیق شرایط احراز مشاغل مدیریتی با شرایط زنان، بیش از آنکه بار قانونی و تخصصی داشته باشد بار فرهنگی نامکتوب و نامدونی دارد. نتایج بررسی هرنیدی و فلاح (۱۳۸۵) نشان داد در مواردی نیز سهم قابل توجهی از مشاغل اجرایی و مدیریتی کشور در دست زنان است، اغلب این موارد به معنای فرصت برابر با مردان نیست بلکه برای این مشاغل تنها گزینه‌ی ممکن زنان هستن (مانند مدیریت و معاونت در مؤسسات آموزش دخترانه). به اعتقاد افشاری و شیبانی (۱۳۸۰) از آن‌جا که مشارکت در نیروی کار زنان می‌تواند از عوامل دیگری مثل ساختار خانواده تأثیر بپذیرد، ممکن است توسعه‌ی اقتصادی تنها شانس مساوی در برخورداری از آموزش را فراهم کند و هیچ اثری در کاهش نابرابری جنسیتی در بازار کار نداشته باشد.

در رابطه با وضعیت اشتغال و شرایط مشارکت اقتصادی زنان، لازم است به مفهوم "کار شایسته" نیز اشاره نمود. همان طور که در بالا ذکر شد علل گوناگونی وجود دارند که مانع حضور مؤثر زنان در بازار کار می‌شوند، اما در رابطه با عدم حضور زنان باید کیفیت مشاغل را نیز در نظر گرفت. دبیرکل سازمان بین‌المللی کار<sup>۱۸۲</sup> در سال ۱۹۹۹ کار شایسته را به عنوان "فرصت‌هایی برای زنان و مردان برای به دست آورد و حفظ کار خوب و سودمند از لحاظ اقتصادی در شرایط آزادی، برابری، امنیت و حفظ شأن انسانی" تعریف نمود. اگر زنان شغلی متناسب با شرایط و شأن خویش آنچنانکه در تعریف کار شایسته آمده است را پیدا نکنند، تمایل آنان به اشتغال کم خواهد شد.

### مدل تحقیق

<sup>۱۸۲</sup> . International Labor Office (ILO)

# همایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

برای آن که وضعیت مشارکت اقتصادی زنان و نابرابری جنسی بررسی شود، نرخ اشتغال به شرح رابطه‌ی (۱) در نظر گرفته می‌شود.

$$j = \frac{J}{A} = \frac{J_M + J_W}{M + W} \quad (1)$$

که در آن  $j$  نرخ اشتغال اقتصاد،  $J$  تعداد شاغلان و  $A$  تعداد فعالان است. به همین ترتیب،  $M$  تعداد فعالان مرد،  $W$  تعداد فعالان زن،  $J_M$  تعداد مردان شاغل و  $J_W$  تعداد زنان شاغل است.

با دیفرانسیل‌گیری کامل از معادله‌ی (۱):

$$dj = \frac{(dJ_M + dJ_W)(M + W) - (dM + dW)(J_M + J_W)}{(M + W)^2}$$

اگر خواسته شود که نرخ اشتغال ثابت باشد:

$$dj = 0 \Rightarrow (dJ_M + dJ_W)(M + W) = (dM + dW)(J_M + J_W)$$

$$dJ_M + dJ_W = j(dM + dW)$$

اگر تعداد فعالان مرد و تعداد شاغلان زن تغییر نکند:

$$dJ_M = j \cdot dW$$

در نتیجه اگر به اندازه‌ی افزایش تعداد فعالان زن با نسبت نرخ اشتغال، به تعداد شاغلان مرد اضافه شود (نابرابری جنسیتی وجود داشته باشد)، نرخ اشتغال ثابت می‌ماند.

و چون

$$pcgni = pcgni(j)$$

که در آن  $pcgni$  تولید سرانه است، تولید نیز ثابت می‌ماند.

پس احتمالاً اگر اشتغال مردان تابعی معنادار از فعالیت زنان و نابرابری جنسیتی باشد، افزایش نابرابری جنسیتی تولید سرانه را افزایش می‌دهد. در غیر این صورت تولید سرانه ارتباطی با نابرابری جنسیتی ندارد.

بنابراین، مدل رگرسیون چند گانه به صورت رابطه‌ی (۲) تصریح می‌شود.

$$pcgni = \alpha + \beta_1 HDI + \beta_2 GII + \beta_3 M + \beta_4 W \quad (2)$$

که در آن  $HDI$  شاخص توسعه‌ی انسانی و  $GII$  شاخص نابرابری جنسیتی است.

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

توصیف داده‌ها

کشورهای با توسعه‌ی انسانی بالا

متغیر	شاخص توسعه‌ی انسانی	شاخص نابرابری جنسیتی	درآمد سرانه	مشارکت مردان	مشارکت زنان
کمینه	۰/۷۰۰	۰/۱۵۲	۳۱۷۰	۵۷/۲۰	۱۵/۰۰
بیشینه	۰/۷۹۰	۰/۵۱۰	۱۵۷۶۰	۸۴/۸۰	۶۸/۰۰
میانگین	۰/۷۴۴	۰/۳۶۰	۷۷۶۹	۷۳/۴۴	۴۶/۵۵
میانه	۰/۷۴۵	۰/۳۶۴	۶۷۲۰	۷۴/۳۰	۴۹/۱۰
انحراف معیار	۰/۰۲۵	۰/۱۰۱	۳۳۶۴	۶/۷۸	۱۴/۰۸
جارك-برا (Prob)	۰/۳۵۴	۰/۳۶۹	۰/۱۷۹	۰/۴۰۰	۰/۱۳۴
تعداد	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷	۳۷

آماره‌ی جارك-برا نرمال بودن داده‌ها را تأیید می‌کند.

نتایج حاصل از بررسی ضرایب همبستگی نشان می‌دهد، بین درآمد سرانه و شاخص توسعه‌ی انسانی  $۰/۶۳$  همبستگی در سطح معناداری  $۰/۰۰$  وجود دارد که بر اساس آزمون علیت گرینجر شاخص توسعه‌ی انسانی علت درآمد سرانه است. همچنین همبستگی بین مشارکت زنان و مردان  $۰/۳۶$  در سطح معناداری  $۰/۰۲$  است. بین نابرابری جنسیتی و شاخص توسعه‌ی انسانی  $۰/۲۷$  - همبستگی در سطح معناداری  $۰/۰۹$  و بین شاخص نابرابری جنسیتی با مشارکت مردان  $۰/۵۳$  همبستگی در سطح معناداری  $۰/۰۰$  وجود دارد.

برآورد ضرایب مدل به شرح ذیل است:

$$pcgni = -۶۸۳۹۹ + ۹۳۵۵۰ \cdot HDI + ۶۵ \cdot WP + ۹۶۶۰ \cdot GII$$

(۰.۰۰)      (۰.۰۰)      (۰.۰۳)      (۰.۰۲)

$$R\text{-Squared} = ۵۳.۳۸\%$$

# همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

$$Prob(F. Stat) = 0.00$$

$$D.W. = 1.95$$

به علاوه‌ی رابطه‌ی چندگانه‌ی مشارکت مردان با شاخص نابرابری جنسیتی و مشارکت زنان عبارت است از:

$$MP = 54 + 34 GII + 0.16 WP$$

(0.00) (0.00) (0.03)

$$R-Squared = 35.74\%$$

$$Prob(F. Stat) = 0.00$$

$$D.W. = 2.1$$

نهایتاً پیش‌تر تأیید شده که بین شاخص توسعه‌ی انسانی و شاخص نابرابری جنسیتی رابطه‌ی منفی وجود دارد.

کشورهای با توسعه‌ی انسانی خیلی بالا

متغیر	شاخص توسعه‌ی انسانی	شاخص نابرابری جنسیتی	درآمد سرانه	مشارکت مردان	مشارکت زنان
کمینه	0/810	0/021	12960	58/50	18/20
بیشینه	0/944	0/524	102610	95/60	79/90
میانگین	0/872	0/135	39719	69/42	53/31
میانه	0/880	0/107	36770	68/40	54/55
انحراف معیار	0/035	0/101	22663	7/20	9/83
جارتک-برا (Prob)	0/492	0/000	0/082	0/000	0/000

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴  
 همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

تعداد	۳۶	۳۶	۳۶	۳۶	۳۶
-------	----	----	----	----	----

درآمد سرانه علت مشارکت زنان است و شدت همبستگی آن‌ها ۰/۳۸ در سطح معناداری ۰/۰۱ است.

شاخص توسعه‌ی انسانی علت نابرابری جنسیتی با شدت همبستگی ۰/۴۶- در سطح معناداری ۰/۰۰ است.

شاخص توسعه‌ی انسانی علت درآمد سرانه (همبستگی ۰/۷۶ با معناداری ۰/۰۰) و مشارکت زنان (همبستگی ۰/۵۲ با معناداری ۰/۰۰) است.

مشارکت مردان علت نابرابری جنسیتی است به نحوی که شدت همبستگی آن‌ها ۰/۴۷ در سطح معناداری ۰/۰۰ است.

همبستگی بین نابرابری جنسیتی و مشارکت زنان ۰/۳۹- با سطح معناداری ۰/۰۱ است.

همبستگی بین مشارکت مردان و زنان در سطح ۰/۰۴ معنادار و دارای شدت ۰/۳۳ است. به علاوه مشارکت مردان یک همبستگی معنادار در سطح ۰/۰۱ با شدت ۰/۴۱ در درآمد سرانه دارد.

بنابراین برآورد مدل بدین شرح است:

$$pcgni = -۴۱۴۱۶۵ + ۴۵۰۰۸۶ HDI + ۸۷۸ MP$$

$$(۰.۰۰) \quad (۰.۰۰) \quad (۰.۰۱)$$

$$R\text{-Squared} = ۶۵\%$$

$$Prob(F. Stat) = ۰.۰۰$$

$$D.W. = ۱.۹۹$$

همچنین رابطه‌ی چندگانه‌ی مشارکت مردان با مشارکت زنان و نابرابری جنسیتی عبارت است از:

$$MP = ۴۲ + ۵۱ GII + ۰.۳۸ WP$$

$$(۰.۰۰) \quad (۰.۰۰) \quad (۰.۰۰)$$

$$R\text{-Squared} = ۳۸\%$$

$$Prob(F. Stat) = ۰.۰۰$$

$$D.W. = ۲.۶۹$$



## پایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

یه علاوه شاخص توسعه‌ی انسانی کاهنده‌ی شاخص نابرابری جنسیتی است (محاسبات نشان می‌دهد اثر مشارکت مردان بر نابرابری جنسیتی ناچیز است).

### جمع بندی

آمار توصیفی نشان می‌دهد شاخص نابرابری جنسیتی در کشورهای با توسعه‌ی انسانی خیلی بالا به مراتب کم‌تر از کشورهای با توسعه‌ی انسانی بالا است. به علاوه حداقل و حداکثر نرخ مشارکت زنان و مردان در کشورهای با توسعه‌ی انسانی خیلی بالا بیشتر از این آمارها در کشورهای با توسعه‌ی انسانی بالا است. اما، میانگین و میانه‌ی نرخ مشارکت مردان کم‌تر و این آمارها برای نرخ مشارکت زنان بیشتر است. به نحوی که شکاف این دو نرخ از حدود ۳۰٪ به ۲۰٪ کاهش می‌یابد و میانگین نرخ مشارکت کل افزایش می‌یابد.

بدین ترتیب اگرچه میانگین شاخص توسعه‌ی انسانی فقط حدود ۱۷٪ بیشتر است، اما میانگین درآمد سرانه بیش از ۵ برابر است. یعنی ۱ هزارم واحد افزایش در شاخص توسعه‌ی انسانی در کشورهای با توسعه‌ی انسانی بالا حدود ۹۰ دلار به درآمد سرانه می‌افزاید در حالی که این نرخ در کشورهای با توسعه‌ی انسانی خیلی بالا ۴۵۰ دلار است!

این گونه است که در کشورهای با توسعه‌ی انسانی بالا، تبعیض جنسی و افزایش مشارکت زنان، فزاینده‌ی درآمد سرانه هستند، در حالی که این اتفاق در کشورهای با توسعه‌ی انسانی خیلی بالا با افزایش مشارکت مردان رخ می‌دهد. هر چند وابستگی به ناکارآمدی، کارآیی بسیار کمی دارد. چرا که اعمال تبعیض جنسیتی و مشارکت بیشتر زنان اثر بسیار ناچیزی در کشورهای با توسعه‌ی انسانی بالا دارد، نسبت به آن تأثیری که افزایش مشارکت مردان در کشورهای با توسعه‌ی انسانی خیلی بالا به جای می‌گذارد.

### بحث و نتیجه گیری

مشاهدات تجربی و مبانی نظری نشان می‌دهد، اگر چه ممکن است شکاف توسعه‌ی انسانی خیلی چشم‌گیر نباشد، اما بازدهی سرمایه‌ی انسانی در کشورهای کم‌تر توسعه یافته بسیار کم‌تر از کشورهای خیلی توسعه یافته است.

از سوی دیگر از آنجا که برای استقرار اقتصاد مقاومتی نیاز به استفاده از تمام منابع انسانی درون کشور است، نگرانی از شکاف نرخ مشارکت مردان و زنان به وجود می‌آید. باز مشکل حادث‌تر می‌شود وقتی نرخ مشارکت مردان تابعی از تبعیض جنسیتی علیه زنان باشد. این وابستگی به ناکارآمدی را بیشتر می‌کند؛ یعنی بیم آن وجود دارد که تغییر مسیر طی شده منجر به ناکارآمدی شود.

## دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

# همایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها"

بررسی‌ها نشان می‌دهد عامل از بین برنده‌ی تبعیض جنسیتی، همان توسعه به صورت توسعه‌ی انسانی یا اشکال دیگر است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد با تغییر ساختارها و روش تولید این نابرابری کاهش یابد. مثلاً:

رفع تبعیض در سهمیه‌بندی‌های جنسیتی در دانشگاه‌ها و مشاغل

آموزش حقوق افراد از طریق رسانه‌های جمعی

رفع تبعیض در قرار دادن زنان در جایگاه‌های مدیریتی بالا

اصلاحات لازم در نظام حقوقی و مقررات

افزایش استفاده از فناوری اطلاعات، آموزش‌های مجازی و مشاغل مدرن جهت بیشتر کردن فرصت‌های اشتغال زنان

### منابع:

- آبوت، پاملا و والاس، کلر (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی زنان. ترجمه: منیژه نجم عراقی. تهران: نی.
- احمدنیا، شیرین (۱۳۸۰). برخی عوامل اجتماعی-فرهنگی مؤثر بر مشارکت محدود زنان. نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، شماره ۴.
- توسلی، غلام عباس (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: انتشارات سمت.
- جواهری، فاطمه و سرور، قضاتی (۱۳۸۳). موانع کارآفرینی زنان: تأثیر نابرابری جنسیتی بر کارآفرینی زنان. جامعه‌شناسی ایران، شماره ۱۸، ص ۱۶۱-۱۷۸.
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۲). ارتقای مشارکت زنان در سطوح مدیریتی ایران. دانش مدیریت، شماره ۶۲، ص ۱۷-۵۰.
- سقاوت، جعفر (۱۳۸۰). وضعیت اشتغال زنان در ایران با تکیه بر اشتغال فارغ‌التحصیلان مدارس حرفه‌ای دختران در شهر تهران. نامه انجمن جامعه‌شناسی ایران، شماره ۵.
- سفیری، خدیجه (۱۳۷۷). جامع-شناسی اشتغال زنان. تهران: تیبیان.
- سن، آمارتیا (۱۳۸۱). توسعه به مثابه آزادی. ترجمه: وحید محمودی. تهران: نشر دستان.
- شادلو، شیده (۱۳۸۲). نقش فرهنگ در متعادل ساختن نقش‌های جنسیتی در حیات اجتماعی برای توانمند ساختن زنان. مجموعه مقالات همایش توانمندسازی زنان، مرکز مشارکت زنان: تهران.

## پایش ملی اقتصاد معاومتی "حالشها، واقعیتها، راهکارها" دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴

شاه‌حسینی، شهربانو (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر نگرش زنان نسبت به مشارکت اجتماعی آنان در استان گلستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مطالعات زنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

شیبانی، ابراهیم و افشاری، زهرا (۱۳۸۲). نابرابری جنسیتی و توسعه‌ی اقتصادی در ایران. شماره ۶۲، ص ۱۵۱-۱۷۴.

صداقتی‌فر، مجتبی و سخامهر، میترا (۱۳۹۲). تأثیر نابرابری جنسیتی بر میزان مشارکت اجتماعی زنان. مطالعات جامعه‌شناختی جوانان، سال چهارم، شماره دهم، ص ۴۳-۶۰.

ریتزر، جرج (۱۳۷۷). نظریه‌های جامع‌شناسی در دوران معاصر. ترجمه محسن ثلاثی. تهران: علمی.

کار، مهرانگیز (۱۳۷۹). زنان در بازار کار ایران. تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان.

لهسایی زاده، عباس. بوستانی، داریوش و حجتی، رحیم (۱۳۸۵). نابرابری جنسیتی در ایران: بقا یا تغییر. جامعه‌شناسی، شماره ۵، ص ۴۷-۶۰.

محمودیان، حسین (۱۳۸۲). بررسی مشارکت زنان در نیروی کار در استان‌ها در سال‌های ۷۵، ۶۵، ۵۵. مطالعات جامعه‌شناختی، شماره ۲۱، ص ۱۸۹-۲۱۸.

موحد، مجید. عنایت، حلیمه و گرگی، عباس (۱۳۸۴). عوامل اجتماعی اقتصادی مؤثر بر نگرش زنان نسبت به نابرابری‌های جنسیتی. پژوهش زنان، شماره ۱۲، ص ۹۵-۱۱۴.

نوروزی، لادن (۱۳۸۳). تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی. زن در توسعه و سیاست. شماره ۸، ص ۱۶۵-۱۸۱.

واعظ‌برزانی، محمد و حاتمی، راضیه (۱۳۸۹). اثر برابری جنسیتی آموزشی بر رشد اقتصادی در کشورهای منتخب در حال توسعه ۲۰۰۰-۰۶ مدل سیستم همزمان. اقتصاد مقداری، شماره ۲۴، ص ۵۳-۷۴.

هام، مگی و گمبل، سارا (۱۳۸۲). فرهنگ نظریه‌های فمینیستی. ترجمه فیروزه مهاجر و دیگران. تهران: نشر توسعه.

هرندی، فاطمه و فلاح محسن خانی، زهره (۱۳۸۵). بررسی وضعیت نابرابری جنسیتی در بازار کار ایران. برنامه‌ریزی و بودجه، شماره ۱۰۰، ص ۷۷-۹۹.

*Anker, R( ۱۹۹۸). Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world.*

*ILO, Geneva.*

Easter, Boserup (۱۹۷۰). Women's Role of Economic Development. New York, p : ۹۷-۱۵۴.

Golden, C (۲۰۰۲). A Pollution Theory of discrimination. Working paper

۴۹۸۵.

ILO (۱۹۹۹) . Decent work : Report of the Director General. International Labor Conference Geneva.

دانشگاه رازی ۱۵ و ۱۶ اردیبهشت ۱۳۹۴  
همایش ملی اقتصاد مقاومتی "چالشها، واقعیتها، راهکارها"

Kuznet.Siman (۱۹۷۰).Economic Growth and Incom Inequality.

*S Knowles, [PK Lorgelly](#), PD Owen - Oxford economic papers, (۲۰۰۲)- Are educational gender gaps a brake on economic development? Some cross-country empirical evidence*

Turner , J (۱۹۹۸). The Strucure of Sociological Theory. London: Warsworth.

*Ware, Helen(۱۹۸۱). Women demography and development. Canberra: Australian National University.*