

● **یادداشت** ●  
||| ● **شمس السادات زاهدی** ● |||

## نقش زنان در حفاظت از محیط زیست و توسعه پایدار اقتصادی

زنان در سراسر جهان نقش بسیار تعیین کننده‌ای در اداره امور خانواده و جامعه دارند و برای تسریع روند تغییر و تحقق هدف‌های توسعه پایدار، می‌توانند مسئولیت‌های جدی و مهمی را برعهده بگیرند. در این حال بررسی‌ها حاکی از آن است که اگر جهان مصرفی با همین روند فعلی پیش برود، زیر بار محدودیت امکانات خرد خواهد شد و ضروری به‌نظر می‌رسد زنان به‌طور عملی سهم و نقش بیشتری در مدیریت مصرف جوامع را عهده‌دار شوند، الگوی مصرف را تغییر داده و این مهم را از خودشان آغاز کنند. زنان می‌توانند نقش اساسی در توسعه پایدار جوامع ایفا کنند. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، زنان به اداره امور کشاورزی، آب، جنگل‌داری و منابع انرژی می‌پردازند. در شرایط دشوار محیطی، از جمله کاهش منابع آب، فرسایش خاک، خشک‌سالی و جنگل‌زدایی، زنان اولین کسانی هستند که بار مسئولیت را بر دوش گرفته و فعالیت‌های مولد خود را افزایش می‌دهند و از این طریق، رنج و زحمتشان دوچندان می‌شود. طرفداران محیط‌زیست، دولت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی باید به نقش و اهمیت زنان در حفاظت از محیط‌زیست توجه داشته باشند. سازمان ملل متحد در کمیسیون مربوط به وضعیت زنان در سال ۱۹۹۷، به‌منظور ارتقای مشارکت زنان در حفاظت از محیط‌زیست، ضرورت موردتوجه قراردادن نگرش جنسیتی در تمامی برنامه‌ها و خطمشی‌های زیست‌محیطی را پیشنهاد کرد. دخالت‌دادن زنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به محیط‌زیست به‌عنوان مدیر، طراح، برنامه‌ریز و مجری طرح‌های زیست‌محیطی، در زمره هدف‌های استراتژیک مصوبه اجلاس یکن بوده است.

فقر، ارتباط تنگاتنگی با تخریب محیط‌زیست دارد، البته ناگفته‌نماند که غنا هم در این میان عامل بازدارنده نیست و نباید از نقش تخریبی و ویرانگر کسانی که برای ارضای حرص و آز پایان‌ناپذیر خود به غارت منابع طبیعی می‌پردازند، غافل شد. مردم فقیر که معمولاً افراد حاشیه‌نشین خوانده می‌شوند، در نواحی آسیب‌پذیر متمرکز شده‌اند و فعالیت‌های آن‌ها، ثبات اکولوژیکی را به خطر می‌اندازد. در حال حاضر، مشخص شده است که فقیرترین مردم دنیا به‌طور وسیعی در محیط‌های آسیب‌پذیر و حاشیه شهرها سکونت دارند، جایی که محیط‌زیست به‌شدت تخریب می‌شود. معتقدم در کل، زنان جهان دچار فقر هستند (البته گرایش مسلط مورد اشاره است نه وضعیت انفرادی زنان). زنان نسبت به مردان از نظر مالکیت و درآمد در وضع بسیار پایین‌تری قرار دارند. زنان جهان، مالک کمتر از یک‌درصد دارایی‌های جهان هستند و تنها یک‌دهم از درآمد‌های جهان را دریافت می‌کنند، این در حالی است که نیمی از جمعیت جهان و یک‌سوم از نیروی کار را زنان تشکیل می‌دهند. فقر زنان نه تنها سبب می‌شود که تلاش آن‌ها برای گذران زندگی روزمره افزایش یابد، بلکه سبب افت کیفیت زندگی آن‌ها شده و سلامت جسمی و روانی‌شان را به خطر می‌اندازد و در نتیجه، فرصت‌ها و حق انتخاب‌های آنان محدود می‌شود. جهانیان باید هوشیار شوند و وضع موجود را به‌نفع زنان تغییر دهند، زیرا زنی که خود از موهبت‌های حیات بی‌بهره است، نمی‌تواند نیروی کار توانمند و موجهی را پرورش دهد و در نتیجه، دور تسلسل فقر، بدبختی، بی‌سوادی، بیماری و... ادامه می‌یابد.

استاد مدیریت دولتی در دانشگاه علامه طباطبائی



## رشد ۱۰درصدی شمار زنان کارمند از ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۵

بررسی داده‌های مرکز آمار ایران نشان می‌دهد، در سال ۱۳۸۰ فقط ۳۱درصد کارمندان دولت را بانوان تشکیل می‌دادند که این میزان در سال ۱۳۹۵ به ۴۱درصد افزایش یافت. به گزارش «ایرنا»، ۲میلیون و ۳۴۱هزار و ۷۲۶ نفر، تابع خدمات کشوری و قانون کار در این سال (سال ۱۳۹۵) به‌عنوان کارمند دولت فعالیت می‌کردند که نسبت به ۱۵سال پیش از آن، شش در هزار رشد کرد که می‌توان گفت تغییر محسوسی نداشته است. در آخرین سرشماری نفوس و مسکن، ۴۳درصد کارمندان دولت در وزارت آموزش و پرورش و ۱۸درصد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی فعالیت می‌کردند، یعنی این دو وزارتخانه ۶۱درصد کارمندان دولت را در برمی‌گیرد.

## ویس مشرق

اشتغال زنان

## ۰۶ | آئینه نو

«آئینه نو» آمار منتشر شده در مورد افزایش شاغلان زن و موانع مشارکت اقتصادی زنان را بررسی می‌کند

## توسعه مردسalar



به دلیل برخی موارد در قانون کار و وجود برخی مزیای اجباری که در قوانین استخدامی برای زنان لحاظ شده، استخدام آن‌ها دارای هزینه بیشتری برای کارفرمایان است.

● **مجتبی کاوه** ●  
||| ● **روزنامه نگار** ● |||

در تئوری‌های توسعه، سرمایه انسانی مهم‌ترین محرک به‌شمار می‌رود و استفاده بهینه از این مولفه در پیشبرد برنامه‌های توسعه‌ای، مستلزم نگاه برابر و متوازن به هر دو جنس زن و مرد است. نگاه متوازن به جنس زن و مرد را می‌توان در بسیاری از زمینه‌ها از جمله تعداد زنان فعال در کار موردتوجه قرار داد. آمارهای منتشرشده در حوزه کار کشور ما بیانگر این واقعیت است که در بازار کار ایران، برابری جنسیتی امری چندان مورد توجه و پذیرفته‌شده نیست و با وجودی که طبق آخرین آمارها، تعداد زنان شاغل در سال ۹۶ نسبت به سال ۹۵، افزایش ۳۴۰هزار نفری یافته و به پنج میلیون و ۲۳۳هزار نفر رسیده، زنان همچنان در آمار بیکاری از مردان جلوتر هستند، به نحوی که در جمعیت موثر شاغل ورودی به بازار کار (۱۵ تا ۲۹ سال) با وجود کاهش ۲/۴ درصدی در آمار کل، تعداد بیکاران زن افزایش یک‌درصدی داشته است. پیامدهای نابرابری فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان در ایران را با دو اقتصاددان به بحث نشستیم که حاصل این گفت‌وگو را در ادامه می‌خوانید.

### ■ افزایش تعداد شاغلان زن به معنی رفع تبعیض جنسیتی نیست

دکتر سپیده کاوه، دکترای اقتصاد از دانشگاه تربیت مدرس و اقتصاددان، افزایش صرف شاغلان زن را به معنی رفع تبعیض جنسیتی نمی‌داند و در این‌باره به «آئینه‌نو» توضیح می‌دهد: «در تابع تولید، در کنار نیروی کار، تکنولوژی و سرمایه، نهاده سرمایه انسانی (که معمولاً با متوسط سال‌های تحصیل و مهارت‌های نیروی کار اندازه‌گیری می‌شود) نیز گنجانده می‌شود. کشورهایی که از سرمایه انسانی بالاتری برخوردار هستند می‌توانند به نرخ رشد اقتصادی و تولید سرانه بالاتری دست یابند، بنابراین یکی از دلایل مهم وجود تفاوت در نرخ رشد و تولید سرانه کشورها، تفاوت در سرمایه انسانی آن‌هاست. پایین آمدن متوسط استعداد و توانایی افراد شاغل سبب کاهش متوسط سرمایه انسانی جامعه شده و کاهش سرمایه انسانی نیز بالطبع سبب کاهش رشد اقتصادی می‌شود.» مولف کتاب «زنان و توسعه اقتصادی» افزود: «با پذیرش این فرض که توزیع استعدادها و توانایی‌ها در زنان و مردان به‌صورت یکسان است و مردان هیچ برتری به لحاظ هوش و استعداد نسبت به زنان ندارند، اگر محدودیت خاصی در انتخاب‌ها اعمال نشود و تنها شایستگی، معیار گزینش باشد، در هر مجموعه انتخابی بهترین‌های هر دو جنس انتخاب می‌شوند. حال اگر یک محدودیت قراردادی در انتخاب‌ها گنجانده شود؛ (انتخاب تعداد مردان بیشتر)، مردان با توانایی کمتر، به جای زنان با توانایی بالاتر در مجموعه انتخاب لحاظ می‌شوند. دراین صورت، متوسط استعداد مجموعه کلی انتخاب شده

که سگینو، استاد اقتصاد در دانشگاه ورمونت آمریکا انجام داده این مسئله مطرح شده که در برخی کشورها (کشورهای نیمه‌صنعتی صادرات‌محور یا کالاهایی که عمدتاً توسط زنان تولید می‌شود) تبعیض جنسیتی دستمزد علیه زنان به دلیل کاهش هزینه‌های دستمزد در کل اقتصاد این کشورها که عمدتاً روی صادرات کالاهای تولیدی توسط زنان استوار است، سبب افزایش رشد اقتصادی می‌شود، اما اینکه بتوان رشد اقتصادی مذکور را به‌طور پایدار حفظ کرد به شدت مورد تردید است.»

■ **قوانین، استخدام زنان را پرهزینه کرده است**  
این اقتصاددان با اشاره به نقش قوانین و مقررات در اشتغال زنان، اظهار کرد: «حقیقت این است که به دلیل برخی موارد در قانون کار و وجود برخی «مزیای اجباری» که در دیگر قوانین استخدامی برای زنان لحاظ شده، استخدام زنان از نظر قانونی دارای هزینه اضافه‌تری برای کارفرمایان بوده و صرفه اقتصادی و تمایل بنگاه‌های اقتصادی را جهت استخدام قانونی و پایدار آنان کاهش داده است.» وی با تأکید بر اینکه دو عامل مهم و حیاتی سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی در توسعه اقتصادی، نقش دارند، خاطرنشان کرد: «بی‌تردید ما برای رشد کشور و بزرگ‌تر کردن کیک اقتصادی نیاز به ارتقای این دو سرمایه داریم. ارتقای سرمایه انسانی از طریق آموزش و استفاده بهینه از آموزش‌های انجام‌شده صورت می‌گیرد. در ایران هزینه زیادی بابت آموزش دختران صرف‌شده و تقریباً در این زمینه تبعیضی وجود ندارد. حال اگر این آموزش‌های انجام‌شده سهم موثری در تابع تولید اقتصاد کشور نداشته

با لحاظ محدودیت جنسیتی پایین‌تر از متوسط مجموعه انتخاب بدون محدودیت می‌شود، بنابراین در این وضعیت متوسط سرمایه انسانی کشور کاهش خواهد یافت.»

### ■ حذف آشکار و پنهان زنان از مشاغل مدیریتی در ایران

این اقتصاددان، تبعیض جنسیتی حاکم بر بازار کار ایران را به مفهوم وجود روند کند پیشرفت‌های شغلی و حرفه‌ای برای زنان دانست و تصریح کرد: «واقعیت‌های موجود در بازار کار ایران حکایت از آن دارد که در موقعیت‌های برابر، زنان قبل از اثبات شایستگی‌ها و توانایی‌های شغلی‌شان، باید در اثبات «جنس دوم و ضعیف» نبودشان تلاش کنند. حذف زنان از مشاغل مدیریتی در ایران به‌صورت آشکار و پنهان وجود دارد و سبب هدررفت منابع می‌شود، بنابراین افزایش تعداد شاغلان زن را نمی‌توان به معنی افزایش ضریب اشتغال موثر آن‌ها دانست. در تخصیص منابع هرگونه محدودیت سبب دوری از تخصیص بهینه می‌شود و نگاه جنسیت‌زده‌ای که در بازار کار ایران وجود دارد نیز به مثابه یک محدودیت عمل کرده و اقتصاد ما را از بهینگی دور می‌کند. بارزترین نمود این مسئله حذف زنان از مشاغل مدیریتی است. ایران به جهت این نوع تبعیض، وضعیت نامناسبی دارد و در زمره بدترین کشورها، حتی پایین‌تر از عربستان، بحرین و عراق جا گرفته است.» وی با بیان اینکه تبعیض جنسیتی علیه زنان در مدل‌های مختلف توسعه همواره به‌عنوان سرعت‌گیر توسعه اقتصادی مطرح است، افزود: «البته مثال‌های نقض نیز برای این موضوع وجود دارد. به‌طور مثال، در مطالعه بسیار بحث‌برانگیزی

## داستان جلد COVERSTORY

باشد، زنان تحصیل کرده نه تنها سبب افزایش رشد اقتصادی کشور نمی‌شوند، بلکه موانعی در جهت رشد اقتصاد نیز ایجاد می‌کنند،

■ **تبعیض جنسیتی علیه زنان با نابرابری دستمزد**  
دکتر حسین راغفر نیز معتقد است: «یکی از دلایل رشد پایین اقتصاد ایران، حضور ناکافی زنان در اقتصاد است.» این اقتصاددان با بیان اینکه تبعیض جنسیتی در بازار کار ایران به‌رغم افزایش تعداد شاغلان زن در آخرین آمارهای منتشرشده، کاملاً محسوس و قابل مشاهده است، یکی از موارد تبعیض جنسیتی را نابرابری دستمزد زنان و مردان در موقعیت‌های شغلی مشابه دانست و اظهار کرد: «افزایش اختلاف در دستمزدهای دریافتی زنان و مردان، دو اثر منفی به دنبال خواهد داشت: کاهش میزان اشتغال زنان و «افزایش نرخ باوری». در نتیجه کاهش رشد اقتصادی منجر از دو فاکتور مورد اشاره رخ خواهد داد. مسئله دستمزد فی‌نفسه، اهمیت اساسی در تعیین میزان رفاه افراد دارد. همچنین در دامنه بی‌شماری از تصمیمات افراد در مورد مسائلی همچون مشارکت در نیروی کار، زمان ازدواج و تعداد باوروی موثر است و تأثیرات چشمگیری در توان چانه‌زنی افراد در خانواده نیز به‌دنبال دارد. آمار مدونی در مورد تبعیض دستمزد در سطح کلان برای ایران وجود ندارد، ولی پژوهش‌های خرد صورت‌گرفته حکایت از تبعیض شدید در این مورد است.»

### ■ تبعیض جنسیتی، عامل کاهش تمایل زنان به مشارکت در ایجاد ارزش افزوده

راغفر با بیان اینکه تبعیض‌های مختلف موجود علیه زنان دارای اثر تشدیدکننده بر یکدیگر هستند، افزود: «اختلاف دستمزد جنسیتی یکی از عوامل محدودکننده و دلسردکننده زنان برای حضور در صحنه‌های اقتصادی است. عدم وجود شانس برابر برای استخدام و کسب شغل مناسب به علت تبعیض جنسیتی، دیگر مانع مهم پیشرفت کاری زنان محسوب می‌شود. در محیط اقتصادی که زنان دستمزد مورد انتظارشان را دریافت نکنند یا به صورت تلویحی و ضمنی فقط جهت اشتغال در مشاغل با دستمزد پایین استخدام شوند، تمایل کمتری به مشارکت موثر در ایجاد ارزش افزوده خواهند داشت.

از طرفی به همین دلیل در چنین جامعه‌ای میزان سرمایه‌گذاری در مورد زنان از جمله سرمایه‌گذاری در آموزش نیز کاهش پیدا خواهد کرد، زیرا در آینده بازدهی مناسب را نخواهند داشت. از طرفی کارفرمایان نیز تمایل به استخدام نیروهای با سرمایه انسانی پایین‌تر و با بازدهی کمتر دارند و این سبب کاهش مجدد استخدام می‌شود. به‌طور خلاصه می‌توان گفت وجود تبعیض علیه زنان در ابعاد مختلف روی یکدیگر اثرگذار بوده و سبب ایجاد یک دور باطل شده که در مجموع کاهنده سرمایه انسانی و سرعت توسعه اقتصادی کشور می‌شود.»

## آسیب‌شناسی بازماندن زنان از کارآفرینی

توسعه‌یافته جایی باز کرده‌اند، از دانشگاه‌های نسل دوم یعنی پژوهشی فاصله گرفته و به دانشگاه‌های کارآفرینی تبدیل شده‌اند. دانشگاه کارآفرینی، دانشگاهی است که در آن فرد فراتر از تولید ایده به تبدیل آن ایده در قالب یک محصول می‌اندیشد، لذا داشتن روحیه کارآفرینی و نگرش کارآفرینی در این نوع دانشگاه‌ها شکل می‌گیرد. طبیعتاً نقش نظام آموزش عالی در این مسیر برای کمک به زنان برای دستیابی به موقعیت‌های شایسته در نظام کارآفرینی حائز اهمیت است. باید دانست که تئوری علم برای علم دیگر منسوخ شده و در تئوری‌های پیشرفته توسعه جایی ندارد و اکنون زمان آن فرا رسیده که بگویم علم برای عمل و کاربرد است که اهمیت دارد. متأسفانه باید بپذیریم که خروجی نظام آموزشی ما، کارآفرینان نیستند و حضور بیشتر زنان در سطوح بالای آموزش عالی نیز بالطبع به کارآفرینی آن‌ها منتهی نمی‌شود.

معاون آموزشی مرکز علمی کاربردی علوم و فنون طبرسی

با نظر به اینکه باورهای فرهنگی نسبت به زنان کم‌ویشت دستخوش تغییر و تحول شده است باید روی فرهنگ کارآفرینی زنان بیشتر متمرکز شویم. می‌دانیم از نظر روان‌شناسی انسان‌های موفق، کسانی هستند که یک الگوی موفق پیش رو داشته و از این نظر افزایش تعداد زنان کارآفرین و موفق می‌تواند الهام‌بخش سایر زنان برای ورود به عرصه‌های مهم کارآفرینی باشد. یک ضعف و دست‌انداز مهم در این عرصه، عملکرد نامطلوب نظام آموزش عالی بوده است. واقعیت این است که دانشگاه‌های ما هنوز از نسل اول یعنی دانشگاه‌های آموزشی و تئوریک هستند که صرفاً به انتقال دانش کمک می‌کنند و برخلاف دانشگاه‌های پژوهشی که متعلق به نسل دوم دانشگاه‌ها هستند؛ به تدریس یک سری کتاب‌ها، صرف‌ها و... اکتفا می‌کنند. خروجی دانشگاه‌های ما صرفاً به اخذ مدرک منجر می‌شود در حالی که دانشگاه‌های نسل سوم که عمدتاً در کشورهای

کرد. خوشبختانه این متغیر فرهنگی به‌مرور زمان دستخوش تغییر شده است و از این پس امید است دیدگاه‌ها و باورهای مشابه آن نسبت به گذشته کم‌رنگ‌تر شود. نمونه این تغییر نگاه و باور را می‌شود در عوض شدن قالب مردانه بعضی از مشاغل یافت. برای مثال، تا چند سال پیش کار کردن زنان در رستوران‌ها یا رانندگی تاکسی و حتی کامیون و مشاغل مشابه شاید کاری کاملاً خارج از عرف جامعه تلقی می‌شد در صورتی که در حال حاضر حضور زنان در بخش خدماتی این مشاغل بیشتر شده است. باورهای جنسیتی نسبت به زنان به‌ویژه با این نگاه که زنان در اولویت دوم هستند عامل کلیدی در نگاه ناعادلانه به زنان در حوزه حقوق و دستمزد بوده است و البته زنان در بخش‌های کلان‌تر و در ساختار نیز با موانعی مثل موانع قانونی، موانع ساختار سازمانی و اداری، موانع دریافت مجوز و اخذ تسهیلات بانکی، روبه‌رو هستند که نمی‌شود اثر آن‌ها را بر موقعیت زنان نادیده گرفت.

● **یادداشت** ●  
||| ● **لیلا میر طاهری** ● |||

متغیرهای زیادی در بحث آسیب‌شناسی بازماندن زنان از دسترسی به موقعیت‌های شغلی مولد و کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفته است که این بحث در کشور ما بیشتر از سایر مولفه‌ها روی متغیر فرهنگی تأکید دارد. همان‌طور که می‌دانیم باورهایی که از دیر باز نسبت به امرار معاش، ریاست خانواده و مسئولیت‌های اقتصادی وجود داشته بیشتر جانب مردان را در نظر گرفته است. حتی آنجا که صحبت از حقوق خانواده می‌شود، ریاست خانواده و مهم‌تر از آن، مسئولیت اقتصادی برعهده آقایان گذاشته شده است. این نگاه فرهنگی که البته در باورهای زنان نیز ریشه دوانده طی سال‌های گذشته منبع بسیاری از تحولات اقتصادی بوده که نمی‌شود تأثیر آن‌ها را بر موقعیت شغلی و اقتصادی زنان انکار