

## A Comparative Study of Women's Employment Policies in Two Scandinavian Countries (Sweden and Norway) and Two Muslim Countries (Iran and Turkey)<sup>1</sup>

Zahra Aghaei<sup>\*</sup>, Mohsen Badreh<sup>†</sup>, Gholamreza Khaje Sarvi<sup>‡</sup>

Received: 2023/11/04

Accepted: 2024/01/16

### Abstract

The human development index is one of the most important criteria for developing societies. Since women make up half of the population of any society, their participation in development is equally important. One of the most important fields of women's participation is economic participation. The current research has analyzed the policies of women's employment in two Scandinavian countries (Sweden and Norway) and two Muslim countries (Turkey and Iran) and the consequences of these policies via a comparative policy research approach. The results show the greater participation of women in the economy of selected countries from the Scandinavian area, although there are challenges, such as the weakening of the family system in Sweden and the existence of restrictions such as the glass ceiling in Norway. Women's participation rate in Iran and Turkey's economy is lower than in these two countries. However, the important issue in Turkey is the presence of people who are neither studying nor working. Among the OECD countries, Turkey has the highest rate in this area, and the participation rate of educated women in Turkey in 2018 was 71%, but the rate for men was reported as 89%, indicating a gender gap in this index. In Iran, higher education is one of the factors that facilitate the entry of women into the labour market, and this factor led to a decrease in unemployment among urban women (3%) compared to rural women (1%) in 2018. However, in both countries, women's economic participation has been given less attention, and women are not eligible for economic participation according to their potential for many reasons. Therefore, the policies adopted in this field in Iran need to be reviewed.

**Keywords:** Women's employment, Women in the economy, Women in Scandinavian countries, Women in Islamic countries.

**JEL Classification:** D1, D6, I38

1. DOI: 10.22051/IEDA.2024.45481.1382

2. M.Sc. Department of Women's Studies, Faculty of Social Sciences and Economics AlZahra University, Tehran, Iran. Corresponding Author, Email: z.aghaei@student.alzahra.ac.ir.

3. Assistant Professor, Department of Studies, Faculty of Social Sciences and Economics, AlZahra University, Tehran, Iran. Email: m.badreh@alzahra.ac.ir.

4. Professor, Department of Political Science, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: sarvireza1968@gmail.com.

مقاله پژوهشی

مطالعه تطبیقی سیاست‌های حوزه اشتغال زنان در دو کشور اسکاندیناوی (سوئد و نروژ) و دو کشور مسلمان (ایران و ترکیه)<sup>۱</sup>

زهرا آقایی<sup>۲</sup>، سید عبدالله رضوی<sup>۳</sup>، محسن بدره<sup>۴</sup> و غلامرضا خواجه سروی<sup>۵</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۱۳

چکیده

شاخص‌های توسعه انسانی یکی از مهم‌ترین معیارهای توسعه‌یافتگی جوامع هستند. از آنجاکه زنان نیمی از جمعیت هر جامعه را تشکیل می‌دهند، مشارکت آنان در توسعه اهمیت بسیاری دارد. از مهم‌ترین عرصه‌های مشارکت زنان، مشارکت اقتصادی است. پژوهش حاضر با رویکرد سیاست‌پژوهی تطبیقی به تحلیل و بررسی سیاست‌های حوزه اشتغال زنان در کشورهای اسکاندیناوی (سوئد و نروژ)، کشورهای مسلمان (ترکیه و ایران) و پیامدهای آن پرداخته است. نتایج نشان‌دهنده مشارکت بیشتر زنان در اقتصاد کشورهای اسکاندیناوی، البته در عین چالش‌هایی مانند کم‌رنگ شدن نظام خانواده در سوئد و وجود محدودیت‌هایی مانند سقف‌شیشه‌ای در نروژ است. نرخ مشارکت زنان در اقتصاد کشورهای اسلامی از کشورهای اسکاندیناوی پایین‌تر است. مسئله مهم در ترکیه نرخ بالای افرادی است که نه محصل‌اند و نه شاغل (بالاترین نرخ در میان کشورهای OECD). نرخ مشارکت اقتصادی زنان تحصیل‌کرده در ترکیه (سال ۲۰۱۸)، ۷۱ درصد و برای مردان ۸۹ درصد گزارش شده که شکاف جنسیتی در این شاخص را نشان می‌دهد. در ایران نرخ مشارکت اقتصادی زنان دارای تحصیلات دیپلم ۶۹ درصد بالاتر از نرخ مشارکت اقتصادی کل زنان بوده است، درحالی که این امر برای مردان صادق نیست (سال ۱۳۹۶). در کشورهای اسلامی، مشارکت اقتصادی زنان مغفول مانده است، لذا سیاست‌های اتخاذ شده در این حوزه در ایران نیازمند بازنگری هستند.

**واژگان کلیدی:** اشتغال زنان، زنان در اقتصاد، زنان در کشورهای اسکاندیناوی، زنان در کشورهای اسلامی.  
**طبقه‌بندی موضوعی:** D1, D6, I38.

۱. کد DOI مقاله: 10.22051/IEDA.2024.45481.1382

۲. کارشناسی ارشد، گروه مطالعات زنان، دانشگاه الزهرا، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، تهران، ایران. نویسنده مسئول.  
Email: z.aghaei@student.alzahra.ac.ir

۳. دانشیار، گروه مدیریت و اقتصاد انرژی، دانشکده نفت تهران، دانشگاه صنعت نفت، تهران، ایران. Email: srazavi@put.ac.ir

۴. استادیار، گروه مطالعات، دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی، دانشگاه الزهرا، تهران، ایران. Email: m.badreh@alzahra.ac.ir

۵. استاد، گروه علوم سیاسی، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران. Email: sarvireza1968@gmail.com

## مقدمه

در جوامع کنونی زنان به‌ویژه از نظر تأمین نیروی انسانی نقش مؤثری دارند؛ اما علی‌رغم این که ۶۶ درصد ساعات کار (با دستمزد و بدون دستمزد) و حدود ۹۰ درصد تولیدات مزارع به عهده آنان است، تنها ۰/۱ درآمد‌های جهان و حتی کمتر از ۱ درصد زمین‌های جهان به آن‌ها اختصاص یافته است. همچنین در کشورهای درحال توسعه موانع فرهنگی-اجتماعی نیز در این مسیر پیش روی زنان وجود دارد (امینی، ۱۳۸۶). این نابرابری، جامعه و حضور اجتماعی و سیاسی زنان را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (شفیعی و پورباقر، ۱۳۹۳).

در حال حاضر، میزان توجهی که در جامعه نسبت به زنان وجود دارد، می‌تواند یکی از مهم‌ترین معیارهای توسعه‌یافتگی باشد. زیرا زن هم به‌عنوان نیروی انسانی مطرح است و هم نقش مولد را در این حوزه ایفا می‌کند. طی سال‌های اخیر موقعیت اقتصادی زنان بسیار مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و این پژوهش‌ها بر نگرش‌ها و تمایلات و نقش زنان در توسعه و دستیابی آنان به اشتغال و مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی متمرکز بوده‌اند. لذا توجه به اشتغال زنان و نقش آن در توسعه نیز امری ضروری است.

برخی صاحب‌نظران عقیده دارند کشوری در دنیا وجود ندارد که شکاف جنسیتی در آن وجود نداشته باشد، اما در کشورهای اروپای شمالی به طرز چشمگیری به حداقل رسیده است (باستانی و همکاران، ۱۳۹۴). در گزارش شاخص شکاف جنسیتی سال ۲۰۱۷ از میان ۱۴۴ کشور مورد بررسی، سه کشور اسکانداویژی در سه رتبه اول تا سوم قرار دارند. ترکیه ۱۳۱ و ایران در رده ۱۴۰ جای گرفته‌اند (گزارش شاخص شکاف جنسیتی ۲۰۲۰ در ایران و جهان<sup>۱</sup>).

جهت بررسی سیاست‌های اتخاذ شده در حوزه اشتغال چهار کشور انتخاب شده‌اند. از میان آن‌ها، کشور ترکیه همسایه ایران و کشوری اسلامی است. دو کشور نروژ و سوئد در منطقه اسکانداویژی هستند و البته نروژ به‌عنوان یک کشور نفتی نیز در این مقایسه لحاظ شده است. زیرا کشورهایی با اقتصاد نفتی، سیاست‌های اقتصادی متفاوتی را نسبت به سایر کشورها اتخاذ می‌نمایند.

گفتنی است طبق مطالعات انجام شده در کشورهای نفتی به‌ویژه خاورمیانه، بهداشت و تحصیلات زنان پیشرفت بالایی داشته اما مشارکت زنان در بازار کار و مشارکت سیاسی زنان پیشرفتی نداشته است (باستانی و همکاران، ۱۳۹۴).

پژوهش حاضر به دنبال بررسی وضعیت اشتغال زنان در جوامع مورد مطالعه است. مسئله اصلی این پژوهش آن است که در هر یک از جوامع مورد بررسی، دلایل سیاستی ارتقای زنان در شاخص مدنظر و زمینه‌های آن چه بوده و در جوامع با پیشرفت کمتر چه سیاست‌های بهبودبخشی را می‌توان پیشنهاد داد.

1. <https://economy.tccim.ir/fulldoc?nid=890>

## مبانی نظری

### مفاهیم

نرخ مشارکت اقتصادی: شاخصی از اندازه نسبی عرضه کار قابل دسترس به منظور تولید کالاها و خدمات ارائه می‌نماید. همچنین این نرخ اولین شاخص کلیدی از بیست شاخص بازار کار است که سازمان جهانی کار ارائه نموده است (بنی‌هاشمی و محمدی، ۱۳۹۰).

سقف‌شیشه‌ای: این اصطلاح اولین بار در سال ۱۹۸۶ توسط مجله وال استریت<sup>۱</sup> جهت توضیح موانعی نامرئی که مانع حرکت زنان به سوی پست‌ها و مشاغل عالی می‌شوند، استفاده شد (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶).  
 نیت‌ها<sup>۲</sup>: شاخص NEET نشان‌دهنده سهم جوانان ۱۵-۲۴ ساله‌ای است که نه شاغل و نه به تحصیل یا کسب مهارتی مشغول هستند. البته این شاخص در برخی کشورها برای جوانان ۱۵-۲۹ نیز محاسبه می‌شود. گفتنی است که این شاخص به فهم دقیق‌تر و گسترده‌تری از ترکیب جمعیتی بازار کار جوان هر جامعه کمک می‌کند. (میرفلاح نصیری و همکاران، ۱۳۹۸).

کشورهای اسکاندیناوی، کشورهای حوزه شمال اروپا هستند. از جمله این کشورها می‌توان به سوئد، دانمارک و نروژ اشاره نمود (بیدالله خانی و کهرازه، ۱۳۹۷).

در زبان فارسی معانی متعددی برای واژه «اشتغال» ذکر شده که عبارت است از «به کاری پرداختن، مشغول شدن، به کاری سرگرم شدن»، (دهخدا، ۱۳۷۷ ج: ۲، ص ۲۲۲۶). در اصطلاح به فعالیتی گفته می‌شود که نیازمند تلاش و کوشش جسمی و فکری بوده، با هدف تولید وسایل مورد نیاز و ارائه خدماتی که انسان‌ها به آن نیاز دارند، انجام می‌شود. در واقع در تمام فرهنگ‌ها آنچه اساس نظام های اقتصادی را تشکیل می‌دهد، کار است و شامل نهادهایی با تولید و توزیع کالاها و خدمات است. در اصطلاح متعارف اشتغال به کارهای تمام وقت، دارای مزد و عمدتاً بیرون از خانه اطلاق می‌شود. مقصود از «زنان» جنس مؤنث در مقابل جنس مذکر است و شامل سه گروه خاص می‌شود؛ زنان متأهل، زنان سرپرست خانواده و زنان مجرد. در این پژوهش اشتغال زنان شامل هر سه گروه می‌شود (مریدی و نوروزی، ۱۳۷۳: ۵۲).

توجه به ابعاد انسانی توسعه، تعریف جدیدی در این حوزه را رقم زد که شاخص‌های توسعه انسانی نامیده می‌شود. این تعریف جدید توسط سازمان ملل و بر اساس نظریات آمارتیا سن<sup>۳</sup>، اقتصاددان هندی ارائه شده است. این شاخص، ترکیبی از ۴ شاخص است: شاخص امید به زندگی در هنگام تولد، درآمد سرانه کشور، میانگین تعداد سال‌های تحصیل کشور و امید به تعداد سال‌های تحصیل کشور. این شاخص‌ها نیز تشکیل‌دهنده معیارهایی هستند که به ترتیب عبارتند از سلامت، سطح زندگی و آموزش (نیسی، ۱۳۸۹).

۱. he Wall Street Journal یکی از مهم‌ترین و پرنفوذترین روزنامه های سیاسی-اقتصادی جهان است.

2. NEETS

3. Amartya Sen

برابری جنسیتی از مؤلفه‌هایی است که در توسعه انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد. مجمع جهانی اقتصاد برای محاسبه این شاخص، ۴ شاخص فرعی را در نظر می‌گیرد: فرصت و مشارکت اقتصادی، دستیابی به امکانات آموزشی، بهداشت و بقا و توانمندسازی سیاسی. سپس با محاسبه این زیرشاخص‌ها برای کشورهای مختلف، به رتبه‌بندی کشورها می‌پردازد (درخشان و شعبانی فارابی، ۱۳۹۹: ۵۰).

### پیشینه پژوهش

#### مطالعات خارجی

بیگرن و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) در مقاله‌ای با عنوان آیا زنان در کشورهای با سیاست‌های گسترده خانواده مورد تبعیض قرار می‌گیرند؟ (بررسی کشور سوئد)، به بررسی فرضیه تبعیض‌آمیز بودن سیاست‌های دوگانه (سیاست‌های عاری از نگاه جنسیتی به زن یا مرد) اجرا شده در کشورهای اسکاندیناوی پرداخته‌اند. اطلاعات استفاده‌شده مربوط به سال‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۹ هستند. نتایج نشان می‌دهند که هیچ مدرکی دال بر اعمال تبعیض‌های جنسیتی در این سیاست‌گذاری‌ها به دست نیامده است.

حسینی<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد با عنوان مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر نیروی کار زنان در مصر و آلمان، باهدف شناسایی عوامل عمده تأثیرگذار بر مشارکت نیروی کار زنان (FLFP<sup>۳</sup>) در مصر و آلمان، پژوهشی انجام داده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تحصیلات بالاتر احتمال پیش‌بینی حضور زن مصری در بازار کار را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، مقایسه نشان داد که تعدادی از عوامل بر FLFP در هر دو کشور تأثیر می‌گذارند، برخی از آن‌ها تأثیر مثبتی در سال‌های تحصیل و سن دارند و برخی دیگر مانند تأهل، زندگی در مناطق شهری و تعداد فرزندان تأثیر منفی دارند. از طرف دیگر برخی متغیرهای دیگر مانند ثروت به طور متفاوتی بر هر دو کشور تأثیر می‌گذارند. علاوه بر این، مشهود بود که سال‌های تحصیل، تأثیر حاشیه‌ای بالاتری بر FLFP مصر دارد، اما سن، ازدواج و تعداد فرزندان تأثیر حاشیه‌ای بیشتری بر FLFP آلمان دارد.

#### مطالعات داخلی

شبابی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان نقش زنان در روند توسعه کشورهای اسلامی، با هدف بررسی تأثیر زنان در توسعه کشورهای اسلامی و با استفاده از روش تحقیق اسنادی به پژوهش در کشورها اسلامی منتخب پرداخته است. در این پژوهش از نظریات گیدنز به عنوان چارچوب نظری استفاده

1. Bygren et al.  
2. Hosney  
3. Female Labor Force Participation

شده است. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهند هر چه قدر مفهوم دین در کشورهای اسلامی تسهیل‌کننده ایفای نقش اجتماعی زنان باشد، آنان بهتر می‌توانند در زمینه توسعه موثر واقع شوند.

حیدری (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان نقش و مشارکت زنان در توسعه پایدار، به بررسی ضرورت مشارکت زنان برای بدست آوردن توسعه سیاسی و اقتصادی جوامع پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهند که به دلیل رابطه مستقیم وضعیت زنان و سطح توسعه‌یافتگی کشورها، هرچه یک کشور توسعه‌یافته‌تر باشد، زنان در آن کشور از شرایط و موقعیت بهتری برخوردار هستند. بنابراین یکی از شروط توسعه کشورها، توجه به توسعه زنان است. و هرچه در این زمینه سرمایه‌گذاری بیشتری صورت بگیرد، مشارکت زنان در توسعه اقتصادی و سیاسی کشورها افزایش می‌یابد.

خیری‌دوست و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای تحت عنوان مقایسه شاخص‌های توسعه در ایران و کشورهای همسایه آن به بررسی توسعه انسانی مبتنی بر شاخص جنسیتی تعدیل شده در ایران و کشورهای همسایه آن پرداخته‌اند. نتایج نشان می‌دهند که ایران در شاخص آموزش و سلامتی رتبه بالایی دارد.

شفیعی و پورباقر (۱۳۹۳) در مقاله‌ای با عنوان زنان و شاخص‌های توسعه در ایران و ترکیه، وضعیت زنان در این دو کشور را بر حسب شاخص‌های اصلی توسعه انسانی (آموزش، بهداشت، اقتصاد و سیاست) و در سال‌های ۱۹۶۰ تا ۲۰۱۱ بررسی نموده و به این نتیجه رسیده‌اند که به جز مجموعه مؤلفه‌های شاخص بهداشت که در هر دو کشور کم و بیش وضعیت مشابهی برای آن گزارش شده است، وضعیت مؤلفه‌های شاخص سیاست و اقتصاد زنان در ترکیه سطح بالاتری از توسعه‌یافتگی را خصوصاً در دو دهه اخیر نشان می‌دهد.

در پژوهش‌های انجام‌شده، زنان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه جوامع قلمداد شده‌اند. در یافته‌های تمام این پژوهش‌ها به این نتیجه می‌رسیم که توجه به توسعه اقتصادی زنان در ایران مغفول مانده است. وجه تمایز این پژوهش، با موارد فوق‌الذکر این است که وضعیت اشتغال زنان در ایران در قاب توسعه انسانی، در مقایسه با دو کشور اسکاندیناوی که در این زمینه رتبه بالایی دارند و نیز یک کشور همسایه که به لحاظ وضعیت اقتصادی، فرهنگی و جمعیتی کم‌وبیش مشابه کشور ایران است، بررسی شود تا زمینه‌ای برای پیشنهاد‌های اصلاحی برای سیاست‌های حوزه اشتغال زنان فراهم شود.

## روش‌شناسی

این پژوهش به‌گونه‌ای، سیاست‌پژوهی تطبیقی است. در ادامه سیاست‌پژوهی و مطالعه تطبیقی به مثابه دو رویکرد روشی معرفی می‌شوند.

### سیاست‌پژوهی

علم خط‌مشی‌گذاری یا تعیین مسیر برای پیشبرد اهداف کلان در جوامع، بر رویکردی عقلایی استوار است. در این رویکرد، مشکلات اجتماعی باید به‌صورت سازمان‌یافته و نظام‌مند، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گیرند. آنچه عقلانیت و حرفه‌ای بودن را به خط‌مشی‌گذاری تزریق می‌کند و در واقع روشی علمی به‌منظور بررسی مسائل و مشکلات اجتماعی به شمار می‌آید، سیاست‌پژوهی است (قلی‌پور و همکاران، ۱۳۹۱). سیاست‌پژوهی، در واقع فرایند انجام تحقیق درخصوص مسئله اجتماعی مهمی یا تحلیل آن، به منظور ارائه توصیه‌های عملی به سیاست‌گذاران برای حل مسئله است (ماژرزاک<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴: ۱۵). فرایند سیاست‌پژوهی توسط ماژرزاک، در پنج مرحله تعریف می‌شود که عبارتند از:

۱. زمینه‌سازی
۲. مفهوم‌سازی
۳. تحلیل فنی
۴. تحلیل پیشنهادها و توصیه‌ها
۵. ارتباطات و انتقال نتایج به سیاست‌گذاران

### مطالعه تطبیقی

این روش که بر مبنای مقایسه، جهت یافتن شباهت‌ها و تفاوت‌ها است، یکی از قدیمی‌ترین روش‌ها در میان نظریه‌پردازان علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی به شمار می‌رود. تحلیل تطبیقی به‌عنوان روشی برای بیان و توصیف تفاوت‌ها و شباهت‌های شرایط یا پیامد در میان واحدهای اجتماعی دارای مقیاس بزرگ مانند منطقه‌ها، ملت‌ها، جوامع و فرهنگ‌های گوناگون کاربرد دارد (اسملسر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳).

### یافته‌های پژوهش

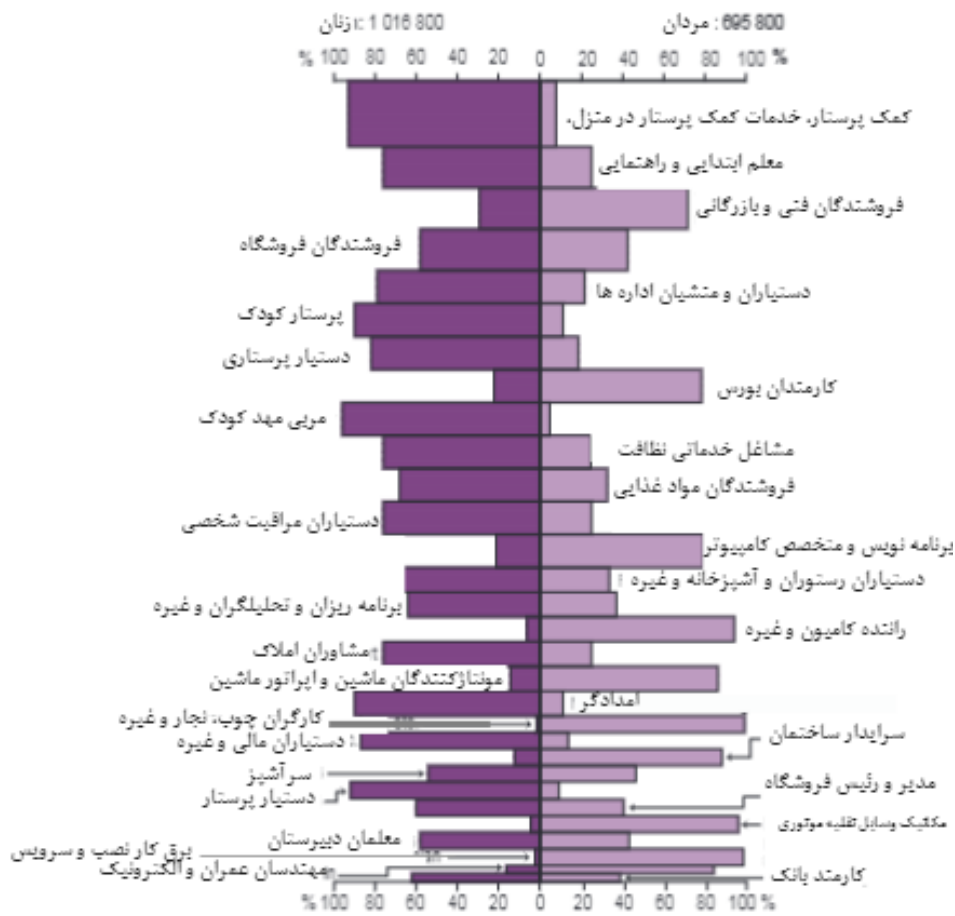
در این بخش به تفکیک به بررسی سیاست‌های اتخاذ شده توسط کشورهای مورد بررسی پرداخته شده است.

#### کشور سوئد

در کشور سوئد حدود ۸۰ درصد از زنان ۲۰ تا ۶۴ ساله به کار خارج از خانه، مشغول هستند. اما هنوز هم از نابرابری دستمزدها رنج می‌برند. همچنین مردان از میزان مرخصی زایمان کمتری نسبت به زنان

1. Majchrzak  
2. Smelser

بهره‌مند هستند و نمی‌توانند مشارکت متناسبی در امر فرزندپروری داشته باشند. در تصویر زیر تقسیم جنسیتی کار در سی شغل از رایج‌ترین شغل‌ها در این کشور نشان داده شده است. در این تصویر مشخص است که تنها سه شغل از ۳۰ شغل بزرگ، تقسیم برابری دارند؛ یعنی ۴۰ تا ۶۰ درصد هر یک از جنسیت‌ها در این تقسیم برابر سهم دارند.



نمودار ۱. تقسیم کار جنسیتی زنان و مردان در سوئد

منبع: مرکز آمار سوئد<sup>۱</sup>، SCB، ۲۰۱۸

1. <https://www.scb.se/en/finding-tatistics/search/?query=Gender+division+of+labor&lang=en>



در سال ۱۹۳۹، سوئد اولین کشور اروپایی بود که کارفرمایان را از اخراج زنان به دلیل نامزدی یا ازدواج منع کرد. این اتفاق مهم بر فرصت‌های زنان متأهل برای مشارکت در بازار کار تأثیر گذاشت. همچنین مالیات یکی دیگر از موانع بزرگ در حوزه برابری جنسیتی (در بخش اقتصادی) بود. مالیات مشترک همسران که به معنای درآمد مشترک بود، در سال ۱۹۷۱ در سوئد و دانمارک، تغییر یافت و انگیزه مالی قوی‌تری برای زنان متأهل ایجاد کرد تا به نیروی کار بپیوندند (گزارش سازمان توسعه و همکاری اقتصادی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶).

با بررسی روند برابری جنسیتی در سوئد با سه تغییر مهم در حوزه سیاست‌گذاری‌های برابری جنسیتی مواجه می‌شویم که منجر به بهبود شرایط زنان شد. برابری جنسیتی اقتصادی، برابری جنسیتی در آموزش، توزیع مساوی کارهای خانه (بدون حقوق) و کار مراقبت<sup>۲</sup>.

اقدامات دولت در این سه حوزه عبارت‌اند از:

- تصویب مالیات جداگانه برای زن و مرد در سال ۱۹۷۱.
  - تصویب گسترش خدمات مراقبت از کودک و افزایش مداوم ماه‌های مرخصی والدین (افزایش مرخصی بدون نگاه جنسیتی) در سال ۱۹۷۴
  - تصویب مرخصی والدین (بدون توجه به جنسیت) با حقوق در سال ۱۹۷۴ به عنوان اولین کشور
  - بیمه والدین، همراه با یک سیستم گسترده مراقبت از کودکان و سالمندان
  - سرمایه‌گذاری مداوم در حمایت از کار خانوادگی برای خانواده‌ها، به‌ویژه در تمام دوران کودکی اولیه و میانی فرزندان (از جمله مرخصی والدین، مراقبت‌های قبل از مدرسه و ساعات خارج از مدرسه) که منجر به حفظ نرخ زادوولد و اشتغال والدین گردیده است.
  - برنامه "سفیر زنان" برای ارتقای کارآفرینی زنان (پشتیبانی زنان کارآفرین از نظر مالی).
- (همان)

از سال ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰، نرخ اشتغال در میان مردان و زنان در سوئد افزایش یافت و سپس در زمان ویروس کرونا در سال ۲۰۲۰، برای هر دو جنس کاهش یافت. سقوط برای زنان بیشتر از مردان بود. در سال ۲۰۲۲، نرخ اشتغال برای مردان نزدیک به ۷۲ درصد و برای زنان ۶۶ درصد بود. نرخ کل اشتغال در کشور ۶۹ درصد بوده است (گزارش ایستتستا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲).

### 1. Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD)

۲. مسئولیت یکسان زنان و مردان در قبال کارهای خانه (بدون حقوق) و داشتن شرایط یکسان در خصوص دریافت توجه و مراقبت.

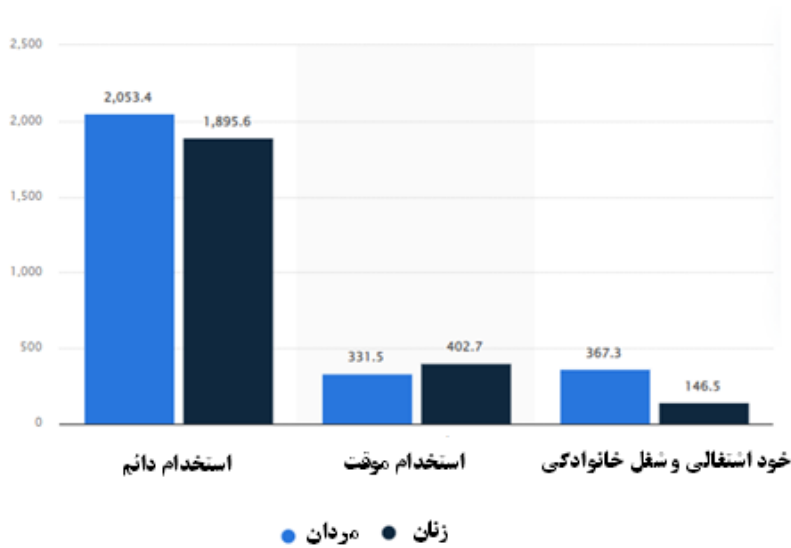
### 3. Statista



نمودار ۲. نرخ اشتغال زنان و مردان ۲۰۰۱-۲۰۲۲

منبع: ایستتیسنا، ۲۰۲۲

در سال ۲۰۲۰ تعداد مردان با شغل دائم بیشتر از زنان شاغل دائم و خوداشتغال بودند. در حالی که تعداد زنان (۳۸۶۰۰۰) کارمند موقت بیشتر از مردان (۳۰۸۰۰۰) کارمند موقت بودند (همان منبع).



نمودار ۳. نرخ اشتغال در سوئد براساس جنسیت و نوع استخدام (کامل یا نیمه وقت بودن)

منبع: ایستتیسنا، ۲۰۲۲

## کشور نروژ

مشارکت زنان در بازار کار نروژ به زمان استقلال این کشور از اتحاد خود با دانمارک باز می‌گردد. در سال ۱۸۱۴ این کشور از دانمارک جدا شد و پارلمان خود را تأسیس نمود. در آن زمان تنها مردان از حق مالکیت برخوردار بودند. همچنین به دلیل تصویب بیانیه‌ای که درخصوص استقلال اقتصادی زنان به پارلمان نروژ ارائه شد، حق مالکیت جداگانه به زنان شوهردار اعطا شد. متعاقب آن در سال ۱۸۹۳، حق مالیات جداگانه نیز تصویب شد و برای اولین بار، زنان متأهل در زمره مشمولین حقوق اساسی مدنی آزادی اقتصادی قرار گرفتند اما حقوق زنان متأهل نسبت به زنان مجرد کمتر بود. در واقع این مسئله به نوعی انتقاد به خود مسئله ازدواج بود که محدودکننده زنان به شمار می‌رفت. حقوق زنان متأهل و مجرد قابل مقایسه نبود.

زنان تا سال ۱۹۱۳ از حق رای برخوردار نبودند. گروه‌های برون‌تند لند<sup>۱</sup>، که مادر ملت نامیده می‌شود، نخست‌وزیر نروژ (عضو حزب کارگر) بود. وی در سال ۱۹۸۵ به تمام شعارهای برابری جنسیتی جامعه عمل پوشاند و ۴۴ درصد از افراد کابینه خود را از میان زنان انتخاب کرد. این برابری نه چندان پایدار، منجر به اعطای قدرت سیاسی به زنان نروژی جوان و تحصیل کرده شد (هودن و گریتن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

در ادامه افزایش برابری‌ها، در دهه ۱۹۷۰ توو استانگ دال<sup>۳</sup>، مدیرگروه حقوق بین‌الملل در دانشگاه اسلو، رشته حقوق زنان را به عنوان زیرشاخه‌ای از حقوق بین‌الملل در همان دانشگاه تاسیس نمود. پس از این اقدام، با کارگر قلمداد شدن زنان خانه‌دار، آنان دارای دستمزد شدند. گفتنی است که در آن زمان تمایل به ازدواج و فرزندآوری نیز افزایش یافت و منجر به کاهش سن ازدواج گردید.

در سال ۱۹۷۳ شرکت‌ها موظف شدند برابر قانون تصویب شده، در هیئت‌مدیره خود ۴۰ درصد از هر جنسیت را وارد نمایند که تنها شرکت‌های دولتی مشمول این قانون بودند و مشکل حضور اندک زنان در پست‌های مدیریتی و شکاف حقوق در میان زنان و مردان تا سال ۲۰۱۶ (حدود ۳۳ درصد) هم‌چنان به قوت خود باقی بود. گفتنی است که این امکان برای زنان تحصیل کرده فراهم شد که به جایگاه‌های بهتری دست پیدا کنند اما به دلیل وجود سقف شیشه‌ای از پیشرفت بیشتر بازماندند (برتراند و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). البته در سال ۲۰۱۳ پیش‌بینی شده بود که این قانون منجر به افزایش سهم زنان در سال ۲۰۱۹ در پست‌های مدیریت میانی تا ۱۷ درصد و در پست‌های مدیریت ارشد تا ۱۴ درصد گردد (گزارش بانک مرکزی اتحادیه اروپا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳).

قانون سهمیه‌بندی نتوانست منجر به بهبودی اوضاع شود. بر اساس گزارش انجمن اقتصاددانان بازرگانی نروژ<sup>۶</sup>، ۳۵ درصد از فارغ التحصیلان زن (در مقابل ۲۵ درصد از مردان) تمایل به کار در بخش

1. Gro Harlem Brundtland
2. Hodne & Grytten
3. Tove Stang Dahl
4. Bertrand et al.
5. European Cenrtal Bank (ECB)
6. Norwegian Society of Business Economists(Econa)

دولتی دارند و برای آنان، دستمزد اولویت اول برای شغل نیست. اما درمورد مردان باید گفت آنان پس از مدتی پست‌های مدیریتی دریافت می‌کنند که با افزایش حقوق همراه است (لونی، ۲۰۱۶).

اقداماتی که دولت نروژ در راستای کاهش شکاف جنسیتی انجام داده عبارت‌اند از:

- مدیریت زنان بر شیلات (برای نخستین بار)
  - اتخاذ سیاست‌های تشویقی برای پیوستن زنان مهاجر به بازار کار (خصوصاً مهاجرانی که از کشورهای غیرغربی مانند سومالی، عراق و پاکستان به نروژ آمده‌اند)
  - ارائه برنامه‌های تشویقی برای زنان کارآفرین و حضور در بخش‌های تجاری مشاغل خانوادگی
  - اتخاذ سیاست‌های تشویقی برای حضور زنان در صنعت خودرو، ساخت‌وساز و کشاورزی
- بازار کار نروژ یکی از تفکیک‌شده‌ترین بازارهای OECD به لحاظ جنسیتی است؛ زنان در بخش دولتی و مردان در بخش خصوصی تمایل بیشتری برای اشتغال دارند. دختران و پسران همان انتخاب‌های سنتی خود را دارند که می‌تواند بر درآمد بازنشستگی زنان تأثیرگذار باشد. سیاست دولت نروژ بر افزایش برابری جنسیتی، فرصت‌های برابر و دسترسی برابر به توانمندسازی متمرکز است (تیژن، ۲۰۱۵: ۱۶).
- براساس گزارش مرکز تحقیقات برابری جنسیتی کوری<sup>۳</sup> در سال ۲۰۱۶، در ۱۰۰ شرکت بزرگ نروژی زنان حضور ۲۰ درصدی در کمیته‌های اجرایی و ۳۰ درصدی در هیئت مدیره شرکت‌ها دارند و سهم آنان از مدیریت اجرایی تنها ۷ درصد است. همچنین در پست‌های اجرایی عالی (مثلاً رئیس واحد تجاری) تنها حضور ۱۶ و ۴۰ درصدی دارند. این عدم توازن قدرت در پست‌های مدیریتی نمی‌تواند نشانه برابری جنسیتی باشد (برتراند و همکاران، ۲۰۱۴).

داده‌های مرتبط با "سقف شیشه‌ای" در دو کشور سوئد و نروژ در مقایسه با میانگین کشورهای OECD نشان‌دهنده کاهش شکاف جنسیتی حوزه اشتغال در کشورهای این منطقه است. اما با وجود شعار برابری جنسیتی در این کشورها هنوز نارضایتی از وجود سقف شیشه‌ای در مسیر رشد شغلی زنان وجود دارد. جدول زیر نشان‌دهنده این داده‌های آماری است.

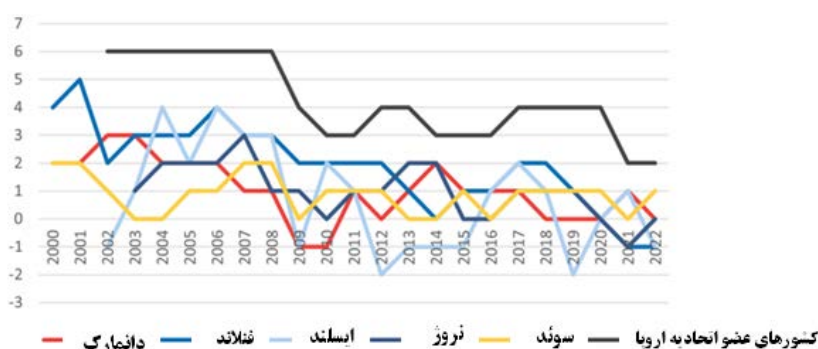
**جدول ۱. شکاف جنسیتی در سوئد و نروژ در مقایسه با متوسط همین شاخص در کشورهای OECD**

کشور	شکاف جنسیتی مشارکت نیروی کار (درصد)	شکاف جنسیتی دستیابی به تحصیلات عالی (امتیاز درصد)	هزینه‌های مراقبت از کودکان (درصد متوسط دستمزد)	مرخصی استحقاقی برای مادران (هفته)	سهم مدیرانی که زن هستند (درصد)
سوئد	-۳/۶	۱۳/۷	۵/۸	۳۸/۱	۳۹/۸
نروژ	-۴/۳	۸/۸	۱۴/۹	۴۵/۵	۳۶/۰
متوسط OECD	-۱۶/۷	۵/۳	۱۸/۲	۳۲/۲	۳۷/۱

منبع: سنندجی، ۲۰۱۸، ۴

1. Løhne
2. Teigen
3. Core
4. Sanandaji

پارامترهای انتخاب شده نشان‌دهنده تفاوت درصدها در خصوص زنان نسبت به مردان است. در همه کشورها، نرخ مشارکت در نیروی کار زنان کمتر از مردان است (که منجر به اعداد منفی گردیده است)، در حالی که زنان دارای نرخ دستیابی به تحصیلات عالی بالاتری از مردان هستند (که منجر به اعداد مثبت می‌شود). همچنین در خصوص آمار نیت های نیروی و سوئد می توان به نمودار زیر اشاره نمود.



نمودار ۴. تفاوت میان واحد درصد نیت زنان در مقابل مردان

منبع: سندنجی، ۲۰۱۸

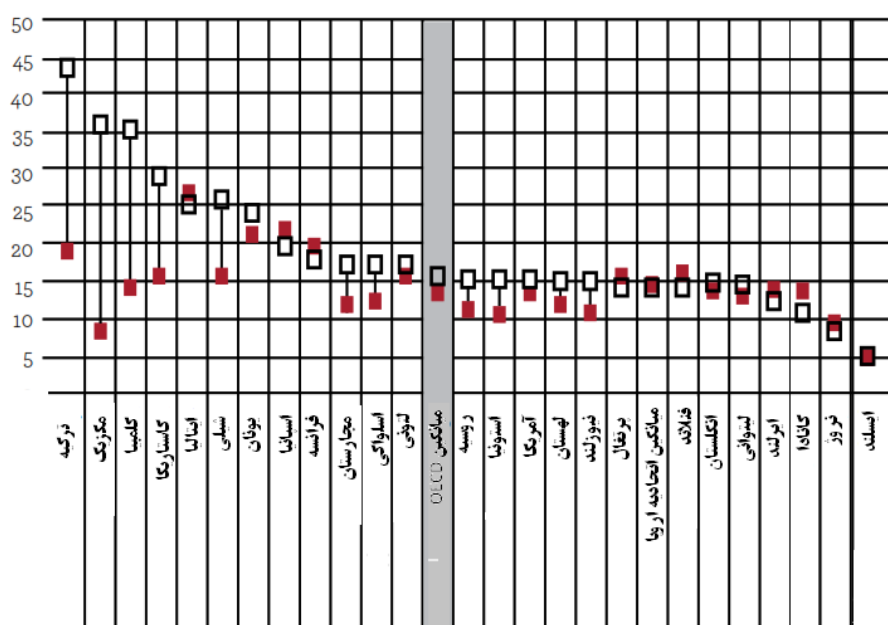
زنان به لحاظ تاریخی نرخ نیت بیشتری نسبت به مردان در کشورهای اسکاندیناوی داشته‌اند. این تفاوت از ابتدای قرن بیست و یکم کمتر و کمتر شد و اکنون این نرخ برابر است. در ۲۰۰۳ یعنی اولین سالی که برای همه پنج کشور اسکاندیناوی داده وجود دارد، تفاوت جنسیتی از صفر در سوئد و سه در دانمارک و فنلاند متغیر بود. در سال ۲۰۲۲، نرخ نیت‌های زنان سوئد یک واحد بیشتر از همین نرخ در میان مردان سوئدی بود و در نروژ نرخ نیت میان زنان و مردان برابر بود.

### کشور ترکیه

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های برابری جنسیتی، اشتغال زنان و استقلال مالی ناشی از آن است. با تغییر سبک زندگی در جوامع سنتی، زنانی که در بخش روستایی شاغل بودند، به شهر آمده و از جریان نیروی کار خارج می‌شوند. لازم به ذکر است که نرخ مشارکت زنان با افزایش سطح تحصیلات آنان، افزایش می‌یابد. دستمزد پایین یکی از مهم‌ترین دلایل پایین بودن نرخ مشارکت زنان است؛ زیرا دستمزد کم زنان با سطح تحصیلات پایین منجر به تمایل آنان به ماندن در خانه می‌شود. همچنین عواملی مانند افزایش سالانه جمعیت نیروی کار که بیشتر از افزایش سالانه نرخ ایجاد شغل‌های جدید است، افزایش مهاجرت از روستا به شهر، بحران‌های اقتصادی بلندمدت، طولانی شدن سال‌های تحصیل و بازنشستگی زود هنگام نیز از عوامل پایین بودن نرخ مشارکت زنان است (شفیعی و پورباقر، ۱۳۹۳).

- سیاست‌های اتخاذ شده در قانون کار سال ۲۰۰۳ ترکیه و اصلاحات پس از آن عبارت‌اند از:
- ممنوعیت هر نوع تبعیض در رعایت حقوق بشر، از جمله جنسیت، در روابط میان کارمند و کارفرما.
  - منع اختلاف مستقیم یا غیرمستقیم در عمل به دلیل رابطه جنسی یا بارداری در تهیه، اجرا و خاتمه قرارداد کار.
  - منع پرداخت دستمزد کمتر در مقابل کار برابر به دلیل تفاوت جنسیت.
  - منع فسخ قرارداد کار به دلیل تعهدات نقش مادری زن.
  - افزایش مدت‌زمان مرخصی زایمان با حقوق، برای زنان کارگر (قانون کار ترکیه، ۲۰۰۳).
  - ۱۶ هفته مرخصی اجباری زایمان برای زنان که برای کارمندان دولتی تا ۱۲ ماه قابل تمدید است.
  - مرخصی‌های با حقوق برای تغذیه با شیر مادر.
  - مواد ۱۳ و ۱۴ قانون کار برای ادغام کارگران مددکار خانگی در سیستم تأمین اجتماعی.
  - اختصاص مرخصی زایمان به مردانی که همسران آن‌ها کارمند دولت هستند (تیزن، ۲۰۱۵).
- علی‌رغم تصویب قوانین مربوطه، کشور ترکیه دارای کمترین میزان مشارکت زنان در نیروی کار در میان کشورهای OECD است. در سال ۲۰۱۳ تنها ۲۲/۸٪ از زنان در ترکیه کار می‌کردند (از هر چهار زن تنها ۱ زن در بازار کار مشغول بوده است). گفتنی است که ۵۷/۲ درصد از زنان در بخش کشاورزی مشغول بوده‌اند که از این میان ۵۰ درصد آنان به عنوان نیروی کار خانوادگی تلقی شده و حقوق دریافت نمی‌کنند. اما در خصوص زنان تحصیل کرده اوضاع کمی متفاوت بوده و بهبود یافته است، به طوری که زنان ۴/۲۷٪ از اساتید کامل، ۵/۴۱٪ از کارکنان دانشگاه، ۳۹٪ از معماران، ۳۶٪ از وکلا و ۲/۵٪ از کارمندان بانک‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. این درحالی است که زنان ترکیه پیش از بسیاری از زنان دیگر در جهان دارای حق رای و حق انتخاب و نامزدی بودند و در سال ۱۹۳۴ در انتخابات شرکت کردند. همچنین در سال ۲۰۰۷ ۵۰ کرسی از مجموع ۵۵۰ کرسی بود. همچنین یک زن نیز در کابینه وزیران وجود داشت. این سهم که ۹/۱ درصد است، بالاترین نرخ مشارکت سیاسی زنان در طول دوره تشکیل جمهوری ترکیه است.
- علی‌رغم تصویب ماده ۱۹۲ قانون مدنی ترکیه، مبنی بر این که «هیچ یک از همسران ملزم به گرفتن اجازه شریک زندگی خود در انتخاب شغل و حرفه خود نیستند»، باز هم دسترسی زنان متأهل به بازارکار به وسیله همسران آنان کنترل می‌شود.
- در این میان کیفیت آموزش و دسترسی زنان به آموزش نیز یکی دیگر از مؤلفه‌های اشتغال زنان به شمار می‌رود. اما مسئله مهم وجود افرادی است که نه در حال آموزش هستند و نه شاغل. این جمعیت که به آن‌ها NEET گفته می‌شود، یکی از مهم‌ترین شاخص‌های نابرابری جنسیتی در ترکیه به حساب می‌آیند.

نمودار زیر نرخ زنان NEET در میان کشورهای OECD را نشان می‌دهد که مطابق آن ترکیه بالاترین نرخ را دارد. علی‌رغم افزایش کیفیت آموزش زنان با تحصیلات عالی، میزان مشارکت آنان در سال ۲۰۱۸، ۷۱ درصد است اما مردان مشارکت ۸۹ درصدی داشته‌اند. همچنین میانگین مشارکت اقتصادی زنان تحصیل کرده (۲۴ تا ۳۴ ساله) در OECD، ۶۴ درصد بوده در حالی که در ترکیه ۵۹/۶ است و میانگین مشارکت زنان در همین رده سنی با مدرک متوسطه در OECD، ۶۸ درصد ولی در ترکیه ۳۵ درصد است. از سوی دیگر حضور زنان در محیط‌های آموزشی نیز قابل توجه است. در مقطع پیش‌دستانی تقریباً تمام معلمان زن هستند ولی همان‌طور که به سطوح بالاتر تحصیلی می‌رویم زنان کمتر در امر تدریس مشارکت دارند (گزارش برابری جنسیتی دانشگاه کک ترکیه، ۲۰۲۰).



نمودار ۵. میزان NEET بر اساس جنسیت بین سنین ۱۸ تا ۲۴ در آموزش فنی و حرفه ای در ترکیه  
منبع: آموزش در یک نگاه، ۲۰۱۸ (گزارش OECD)

دولت در خصوص اشتغال زنان سیاست‌هایی را اتخاذ نموده که عبارت‌اند از:

- بخشنامه نخست‌وزیری، در سال ۲۰۰۴، با عنوان «اقدام مطابق با اصل برابری در جذب پرسنل» به منظور عدم تبعیض جنسیتی در استخدام.
- «پروژه برنامه‌های فعال نیروی کار» باهدف افزایش اشتغال زنان مشترک با کمیسیون اتحادیه اروپا.

- اقدام مثبت سازمان توسعه صنایع کوچک و متوسط در اعطای وام بیشتر به زنان کارآفرین با سود صفر درصد در سال ۲۰۰۸.

یکی از مهم‌ترین عوامل مشارکت اقتصادی پایین زنان در ترکیه وجود سقف شیشه‌ای است. در واقع سقف شیشه‌ای در زمینه‌های بسیاری خود را نشان می‌دهد، از جمله تفاوت در پاداش‌های زنان و مردان، رفتارهای نابرابر با این دو جنس و تفکیک جنسیتی در بازار کار را می‌توان نام برد (ازگی،<sup>۱</sup> ۲۰۱۷: ۳).

### کشور ایران

نظام حاکم بر ایران، نظام اسلامی بوده و در تعالیم اسلامی زن از حق مستقلی در مباحث مالی برخوردار است. ایجاد عدالت شغلی در میان زنان و مردان طبق تعالیم اسلامی و به‌منظور ایجاد رفاه، از بین بردن فقر و محرومیت‌زدایی در زمینه‌های تغذیه، مسکن، کار، بهداشت و تأمین بیمه نیازمند مشارکت زنان در عرصه‌های شغلی و اقتصادی است (دفتر زنان نهاد ریاست‌جمهوری، ۱۳۷۴: ۸۲).

هر فردی حق دارد شغل موردنظر خود را (در صورتی که با شرع مغایرت نداشته و موجب تعدی به حقوق دیگران نشود) انتخاب نماید و هیچ فردی نمی‌تواند زنان را به دلیل خرافات اجتماعی و سلیقه شخصی از اشتغال به شغلی بازدارد. دولت نیز موظف است مطابق با نیازهای جامعه فضای شغلی مناسبی را فراهم نماید (قانون اساسی، اصل ۴۳، تبصره ۲). شغلی که افراد جامعه انتخاب می‌کنند، باید زمینه‌های مناسبی را جهت کمال معنوی، سیاسی و اجتماعی آنان فراهم نماید. این اصل از قانون اساسی مخصوص همه اقشار جامعه است و قانون‌گذار به ابعاد مختلف مشارکت زنان در توسعه اقتصادی، اعتلای معنوی آنان و توسعه معنوی جامعه توجه نموده است (قانون اساسی، اصل ۳، تبصره ۱۴).

قانون اساسی بر فعالیت زنان و مردان در فضایی سالم و عاری از فساد و ظلم تأکید داشته و دولت را موظف به ایجاد چنین فضایی نموده است (قانون اساسی اصل ۳، تبصره ۸). مطابق اصل ۲۰ قانون اساسی از وظایف دولت فراهم نمودن حقوق تمام افراد جامعه است. بخشی از این حقوق در واقع حق اشتغال زنان است. بنابراین نمی‌توان آنان را از اشتغال به شغل دلخواه خویش محروم نمود (به شرط عدم مغایر با اصول اسلامی) (صورت مشروح مذاکرات مجلس بررسی نهایی قانون اساسی، ج ۱، بی تا: ۳۳۸). به دلیل این که در دیدگاه الهی تفاوتی میان شأن انسانی زن و مرد وجود ندارد، این دو جنس از نظر قانون‌گذار نیز در زمینه اشتغال که یک حق انسانی است یکسان هستند (شیرودی، ۱۳۸۵).

ویژگی‌های مشترک شغلی میان زنان و مردان جز در موارد خاص زنان (بارداری و...) که توسط قانون اساسی اعلام شده‌اند، عبارت‌اند از:

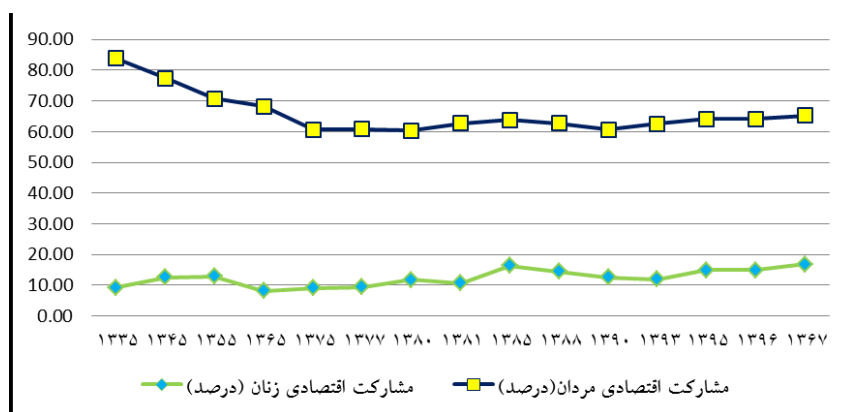
- فراهم نمودن زمینه‌های برای رشد معنوی و مادی زنان.



- توجه به دوران بارداری زنان و یاری هرچه بیشتر آنان در ایفای نقش مادری (قانون اساسی، اصل ۴۳، تبصره ۴).
- عدم اجبار زنان به شغلی خاص یا بهره‌کشی از آنان (همان، تبصره ۸ و ۹).
- توجه زنان به خودکفایی کشور و استقلال از بیگانگان در انتخاب شغل (همان، اصل ۴۶).
- توجه به استقلال مالی زنان (همان، اصل ۱۶۳).
- توجه به کانون گرم خانواده و یاری زنان شاغل در راستای حفظ خانواده (همان).

علی‌رغم سیاست‌های اتخاذ شده و نقش مؤثر زنان در پیشبرد اهداف اقتصاد مقاومتی که مورد تأکید مقام معظم رهبری بوده است، گزارش مرکز آمار نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان تحصیل کرده در مقاطع عالی دانشگاهی بیشتر از نرخ کل بیکاری زنان است. طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ این نرخ از ۱۲ به ۲۶ درصد افزایش داشته است. ای‌پسا، سیاست‌های عملی محدودکننده در انتخاب شغل (برخلاف سیاست‌گذاری‌های نظری رسمی) و رشته تحصیلی و تعلق فضای خانه به زنان (تفکیک جنسیتی نقش‌ها) در بطن فرهنگ ایرانی، از عوامل کاهش مشارکت اقتصادی زنان هستند. با وجود این که در سال‌های اخیر زنان در پست‌های مدیریت میانی مشغول شده‌اند، اما هنوز هم برابری فرصت‌های شغلی آن‌ها در شایسته است، محقق نشده است. (گزارش معاونت زنان ریاست جمهوری، ۱۳۹۸).

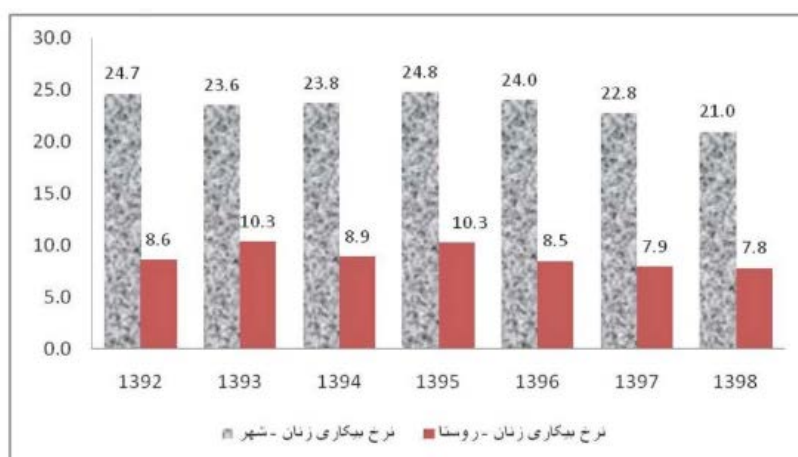
نرخ مشارکت زنان و مردان در دوره ۱۳۳۵-۱۳۹۷ در نمودار (۵) نشان داده شده است. با توجه به این نمودار درمی‌یابیم که نرخ مشارکت زنان بسیار اندک بوده و تفاوت فاحشی با نرخ مشارکت مردان دارد. در سال ۱۳۳۵ تنها ۱۰ درصد زنان و در عوض ۸۴ درصد مردان مشارکت اقتصادی داشته‌اند! البته این شکاف در ۶۲ سال بعد اندکی بهبود یافته است ولی هنوز هم با آمارهای جهانی فاصله بسیاری دارد. گفتنی است که نرخ مشارکت کلی در ایران نسبت به بسیاری از کشورها پایین است (این نرخ با گذر زمان برای مردان کاهش و برای زنان تقریباً ثابت مانده است)؛ لذا تعداد قابل توجهی از نیروی کار کشور در فعالیت‌های اقتصادی مشارکت ندارند (قویدل، ۱۳۹۸).



نمودار ۶. مشارکت اقتصادی زنان و مردان

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۷

در این میان عوامل درون‌سازمانی بسیاری نیز وجود دارند که مانع پیشرفت شغلی زنان می‌شوند که به نوبه خود دلسردکننده است. این عوامل که به‌عنوان سقف شیشه‌ای نامیده می‌شوند را می‌توان به این صورت دسته‌بندی نمود؛ عوامل قانونی (محدودیت‌های قانونی در برخی مشاغل و اجرانشدن مصوب منع تفکیک جنسیتی در اشتغال)، عوامل سیاسی (مانند بی‌عدالتی‌های سازمانی)، عوامل سازمانی (مانند تبعیض‌های جنسیتی)، عوامل فرهنگی (تصورات غالبی از باورها و ارزش‌های رایج در جامعه)، عوامل خانوادگی (نقش‌های جنسیتی دختران و پسران)، کمبود الگوی زنان مدیر و موفق و حضور کم‌رنگ شبکه‌های حمایتی (مهرآرا و همکاران، ۱۳۹۶).



نمودار ۷. روند نرخ بیکاری زنان به تفکیک مناطق جغرافیایی

منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۹۸

نمودار بالا نشان‌دهنده نرخ بیکاری زنان در مناطق شهری و روستایی طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ است. این نمودار نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان در شهرها (۳ درصد) نسبت به نرخ بیکاری زنان در روستاها (کمتر از ۱ درصد) کاهش بیشتری داشته است. یکی از محتمل‌ترین دلایل آن افزایش سهم زنان شهری نسبت به زنان روستایی در تحصیلات عالی است. همچنین نرخ بیکاری زنانی که تحصیلات عالی ندارند، طی سال‌های ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸ کاهش داشته است، اما در مورد زنان شهری این نرخ حدوداً ۳ برابر است. دلایل محتمل برای این مسئله عبارتند از:

- پرهزینه بودن اشتغال در مناطق شهری نسبت به مناطق روستایی.
- پایین‌تر بودن انتظار زنان روستایی در مورد دستمزد شغل خود.
- خوداشتغالی زنان روستایی یا شرکت در مشاغل خانوادگی.

این نکته نیز قابل توجه است که عوامل دیگری مانند عوامل اقتصادی (سطح توسعه اقتصادی مناطق و نوع مشاغل در دسترس در جامعه و...)، عوامل اجتماعی (میزان تحصیلات و...)، عوامل فرهنگی (نگرش جامعه به کار زنان و...) و عوامل جمعیتی (سن ازدواج و...) می‌توانند در کاهش نرخ بیکاری زنان روستایی نسبت به زنان شهری مؤثر باشند (۱۳۹۹).

به طور کلی موانع اشتغال زنان به دو دسته ساختاری (مسائل مرتبط با فرهنگ جوامع، مسائل اجتماعی و اقتصادی آن) و غیرساختاری (مسائل مرتبط با ویژگی‌های جسمانی و توانایی زنان) تقسیم می‌شوند. آنچه بیشتر مورد بحث است، موانع اقتصادی است که عبارت‌اند از:

- کار خانه‌داری بدون درآمد<sup>۱</sup>.
- اختلاف سطح دستمزد زنان و مردان.
- محدودیت اشتغال زنان در شغل‌هایی که اصطلاحاً زنانه نامیده می‌شوند؛ مانند معلمی، بهیاری و خدماتی در ادارات.
- محدودیت‌های فرهنگی که در هر جامعه منحصربه‌فرد بوده و همسو با محدودیت‌های اجتماعی است (اسدزاده و همکاران، ۱۳۹۶: ۴-۶).

در این میان بررسی آمار NEET در ایران نشان می‌دهد که میزان این آمار برای زنان بیش از ۱/۳ برابر میزان کل کشور و همچنین ۲ برابر NEET در میان مردان است. گفتنی است که بررسی این شاخص در سرشماری نفوس و مسکن در سال‌های ۱۳۹۰ و ۱۳۹۵ نشان‌دهنده کاهش این آمار برای زنان بوده است (از ۳۸/۳ در سال ۱۳۹۰ به ۳۶/۲ در سال ۱۳۹۵ رسیده و کاهش ۲/۱ درصدی داشته است) (میرفلاح نصیری و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۶۲).

همچنین سیاست‌های اعمال شده در حوزه مشارکت اقتصادی و اشتغال زنان به‌طور کلی عبارت‌اند از:

## جدول ۲. خلاصه سیاست‌های اشتغال زنان در ایران

سیاست‌های حمایتی زنان شاغل و خانه‌دار در راستای حفظ خانواده و توجه به نقش مادری زنان	سیاست‌های تشویقی-ترویجی	
	اشتغال بدون قید زنان	اشتغال متناسب زنان
آیین‌نامه مرخصی‌ها	اهتمام به اشتغال زنان	توجه به اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زنان
ایمنی فضای شغلی (شامل رعایت عفاف و حجاب، عدم اختلاط زن و مرد، بیمه تأمین اجتماعی زنان شاغل)	فارغ‌التحصیل از آموزش عالی	توجه به افزایش مهارت‌های زنان و ترفیعات شغلی آنان به‌عنوان یک اولویت
هماهنگی میان ساختار شغلی با نقش‌های خانوادگی زن (لایحه قانونی معافیت زنان متأهل پزشک و دندان‌پزشک و داروساز برای گرفتن پروانه دائم از خدمت خارج از تهران، ماده ۷ سیاست‌های اشتغال زنان)	توجه به برنامه‌ریزی آموزشی اشتغال محور	

۱. البته لازم به ذکر است که در اسلام برای کار زنان در خانه درآمد در نظر گرفته شده است و چون این کار از وظایف زن نیست می‌تواند برای خود از همسر خویش درخواست وجه نماید.

سیاست‌های تشویقی-ترویجی		سیاست‌های حمایتی زنان شاغل و خانه‌دار در راستای حفظ خانواده و توجه به نقش مادری زنان
اشتغال متناسب زنان	اشتغال بدون قید زنان	آیین‌نامه مرخصی‌ها
توجه به توسعه مشاغل خانگی	تأکید بر رعایت عدالت اجتماعی در اشتغال زنان	حمایت از مادران شاغل و تصویب ساعت کاری آنان در روزهای پنجشنبه در صورت داشتن فرزند زیر هفت سال یا دانش‌آموزان ابتدایی و...
ایجاد زمینه‌های فعالیت‌ها و مشارکت آسان زنان (در سیاست‌های فرهنگی - تبلیغی روز زن)	تشویق زنان به حضور در مشاغل اجرایی	توانمندسازی زنان سرپرست خانوار
توجه به قداست مقام مادری	-	اشتغال نیمه‌وقت بانوان
به رسمیت شناخته شدن حق اشتغال زنان و حق برخورداری از مشاوره شغلی توسط بانوان	-	تناسب شرایط محیط شغلی و شغل با ویژگی‌های زنان ممنوعیت کار اجباری برای زنان
توجه به آموزش مبتنی بر اشتغال و هوشمندانه	-	ضوابط شغلی متناسب با توانایی‌های جسمی زنان
ایجاد فرصت اشتغال در خانه برای مادران	-	-
اعطای تسهیلات اشتغال به زنان سرپرست خانوار	-	-

منبع: تاج مزینانی، ۱۳۹۲

### بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

کشورهای اسکاندیناوی و اسلامی (مورد مطالعه) چه سیاست‌هایی را در قبال اشتغال زنان اتخاذ کرده‌اند و چه شباهت‌ها و تفاوت‌هایی میان این سیاست‌ها وجود دارد؟

### جدول ۳. خلاصه سیاست‌های اشتغال زنان در سوئد

سیاست‌های اتخاذ شده در کشور سوئد	موانع	نتیجه
عدم اختصاص محدودیت به انتخاب شغل		آزادی زنان در انتخاب شغل و ورود به بازار کار
در نظر گرفتن مالیات جداگانه برای هر یک از زن و مرد		تشویق زنان به اشتغال به دلیل ایجاد استقلال مالی از همسران
دسترسی بیشتر زنان با تحصیلات عالی به بازار کار		افزایش زنان فارغ‌التحصیل در آموزش عالی سوئد و حضور ۱۶ درصدی اساتید زن در دانشگاه‌ها
محدودیت‌ها و نکات: اگرچه سیاست‌های گفته شده مسیر را برای اشتغال زنان هموار نموده است، اما هنوز هم زنان از نابرابری درآمدها نگران هستند.		

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۴. خلاصه سیاست های اشتغال زنان در نروژ

سیاست‌های اتخاذ شده در کشور نروژ	موانع	نتیجه
عدم اختصاص محدودیت به انتخاب شغل	تمایل به ادامه شغل خانوادگی	به دلیل تمایل نروژی‌ها به ادامه شغل خانوادگی و سنتی بودن رویکرد آن‌ها، عمال نوعی محدودیت شغلی وجود دارد.
در نظر گرفتن مالیات جداگانه برای هر یک از زن و مرد		تشویق زنان به اشتغال به دلیل ایجاد استقلال مالی از همسران
سهمیه‌بندی تعداد زنان در هیئت‌مدیره	وجود سقف شیشه‌ای	این طرح به تمام اهداف خود نرسید اما آنچه برای زنان به همراه داشت، افزایش حضور زنان با تحصیلات عالی در سطوح مدیریت ارشد بود.
تشویق زنان به حضور در کشاورزی و کارآفرینی		اعمال سیاست‌های مرخصی والدین در زمان زایمان و رعایت قوانین مربوط به این مسئله مانند مشاغل دولتی افزایش بیشتر حضور زنان در عرصه کارهای کشاورزی و افزایش با درصد کمتر از حضور آن‌ها در عرصه کارآفرینی.
تأسیس رشته حقوق زنان در دانشگاه اسلو به‌عنوان زیرشاخه‌ای از حقوق بین‌الملل		قرار گرفتن زنان خانه‌دار تحت پوشش بیمه کارگری و دریافت حقوق.

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۵. خلاصه سیاست‌های اشتغال زنان در ترکیه

سیاست‌های اتخاذ شده در کشور ترکیه	موانع	نتیجه
ایجاد برابری دستمزد میان مردان و زنان	عدم اجرای سراسری	به دلیل عدم اجرای سراسری این سیاست، هنوز برابری کامل ایجاد نشده است
اضافه شدن این بند به قانون انتخاب شغل: (همسران در انتخاب شغل و حرفه خود آزاد هستند). در قانون مدنی ترکیه «آن‌ها به اجازه دیگران احتیاج ندارند.»	خشونت خانگی بالا در ترکیه	به دلیل وجود خشونت خانگی در ترکیه، این بند به طور کامل نمی‌تواند اجرا شود
<p>محدودیت‌ها و نکات: به دلیل نوع نگاه جامعه ترکیه به جنس زن، اشتغال زنان همچنان با محدودیت‌های زیادی در عمل مواجه است. از نظر قانونی مشکلی در این زمینه وجود ندارد؛ بلکه نوع نگاه جامعه مانع اصلی توسعه زنان در این حوزه است. همچنین تداخل نقش‌ها منجر به افزایش مشارکت زنان مجرد نسبت به زنان متأهل در امر اشتغال شده است.</p>		

منبع: یافته‌های تحقیق

جدول ۶. خلاصه سیاست‌های اشتغال زنان در ایران

سیاست‌های اتخاذ شده در کشور ایران	موانع	نتیجه
تصویب طرح تبعیض مثبت جهت اعمال سهمیه برای حضور زنان در مجلس شورای اسلامی	-	نتایج خوبی داشته است و سهم زنان در کرسی‌های مجلس افزایش یافته است
اشتغال همراه با رشد معنوی، علمی و حرفه‌ای زنان	عدم وجود پشتوانه قانونی برای اجرای این سیاست و نوع نگاه جامعه به جنس زن و استفاده ابزاری از زنان به‌منظور تبلیغات و...	متأسفانه این مهم محقق نشده است
توسعه مشاغل خانگی	این مسئله در روستاها بیشتر می‌تواند تأثیرگذار باشد	کمک بیشتر به اقتصاد زنان روستایی
تصویب طرح تبعیض مثبت جهت اعمال سهمیه برای حضور زنان در مجلس شورای اسلامی	-	نتایج خوبی داشته است و سهم زنان در کرسی‌های مجلس افزایش یافته است
تساوی دستمزد زنان مردان در مقابل کار برابر	در عمل موانع زیادی برای تحقق این امر به‌ویژه در مراکز خصوصی وجود دارد	به دلیل موانع موجود چندان محقق نشده است.
توانمندسازی زنان به‌منظور برقراری روابط جهت تشکیل واحدهای تعاونی بانوان	نوع نگاه برخی مناطق به‌ویژه مناطق روستایی و محروم به اشتغال زنان	تأثیر خوبی داشته ولی نیازمند اتخاذ استراتژی مناسب‌تری است.
برابری فرصت‌های زنان و مردان برای دستیابی به فرصت‌های شغلی مناسب	معمولاً زنان با تحصیلات عالی می‌توانند به شغل‌های مناسب دسترسی داشته باشند.	علی‌رغم این مسئله هنوز هم زنان بسیاری با تحصیلات عالی بیکار هستند.
محدودیت‌ها و نکات: به دلیل نگاه کلیشه‌ای به زنان در جامعه ایران و قرار گرفتن بار اقتصادی بر دوش مردان، معمولاً زنان توسط کارفرمایانی استخدام می‌شوند که تمایل به پرداخت دستمزد کمتر دارند.		

منبع: یافته‌های تحقیق

اشتغال زنان در کشورهای اسکاندیناوی و اسلامی (مورد مطالعه) در چه وضعیتی است و سیاست‌گذاری‌های مرتبط در این کشورها تا چه میزان محقق شده‌اند؟ شاخص‌های توسعه انسانی در کشورهای اسکاندیناوی که در صدر جدول مربوط به این شاخص‌ها قرار دارند، در جایگاه مطلوبی است. گفتنی است که سیاست‌های اتخاذ شده در حوزه اشتغال و آموزش با نادیده گرفتن خانواده در سوئد منجر به افول آن گشته است. زیرا از ۱۶ سالگی نوجوانان استقلال مالی و شغلی داشته و تفکر بی‌نیازی از خانواده در آن‌ها غالب است (گزارش عصر ایران<sup>۱</sup>). اما در کشور نروژ علی‌رغم وضعیت مطلوب آن در جدول شاخص‌ها، هنوز هم برابری دستمزد محقق نشده و همچنان سقف شیشه‌ای مانع پیشرفت زنان است.

در ایران و ترکیه هم در حوزه اشتغال وضع مشابهی وجود دارد. البته پیشرفت‌ها و روند اجرای سیاست‌ها متفاوت بوده؛ ولی در هر دو کشور مشارکت اقتصادی زنان از مردان کمتر بوده است. در نتیجه مقایسه سیاست‌گذاری‌های مربوط به اشتغال زنان و نیز پیامدهای واقعی آن در کشورهای سوئد، نروژ، ترکیه و ایران، در پایان به برخی پیشنهادهای سیاستی برای بهبود وضعیت اشتغال زنان در ایران می‌رسیم:

- اتخاذ تدابیری در خصوص اشتغال محور شدن آموزش در مدارس دوران متوسطه.
- برگزاری دوره‌های آموزشی برای مردان در محل کار به منظور تأکید بر تقسیم فعالیت‌های خانه و نگهداری از فرزندان (با محوریت تقسیم عادلانه وظایف در محیط خانه و در میان اعضای خانواده).
- فراهم نمودن امکان بازگشت زنان بالای ۴۰ سال به فضای کار (زیرا مادران در سنین جوانی به دلیل پرورش فرزندان از اشتغال بازمانده‌اند و پس از بالا رفتن سن‌شان، سامانه دولتی آن‌ها را نمی‌پذیرد).
- در نظر گرفتن سهمیه برای زنان با تحصیلات عالی و مرتبط در هیئت‌مدیره شرکت‌های خصوصی و نیمه‌دولتی.
- ایجاد مهدکودک در تمام نهادها به منظور اطمینان خاطر مادران شاغل برای نگهداری فرزندان یا عقد قراردادهایی میان مراکزی که در نزدیکی محل کار مادران قرار دارند.
- استفاده از ظرفیت‌های نیروی انسانی زنان در بخش کشاورزی و صنایع دستی به‌عنوان یکی از راهبردهای حرکت به سمت اقتصاد غیرنفتی.
- توجه بیشتر به مشاغل خانگی و خانوادگی برای عبور از موانع فرهنگی در خرده‌فرهنگ‌هایی که اشتغال زنان را معارض ایفای نقش خانوادگی می‌دانند.
- اتخاذ تدابیری به‌منظور تبدیل سیاست‌های کلان به قوانینی که ضمانت حقوقی و قابلیت اجرایی داشته باشند.

### ملاحظات اخلاقی

- حامی مالی: مقاله حامی مالی ندارد.
- مشارکت نویسندگان: تمام نویسندگان در آماده‌سازی مقاله مشارکت داشته‌اند.
- تعارض منافع: بنا بر اظهار نویسندگان در این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافی وجود ندارد.
- تعهد کپی‌رایت: طبق تعهد نویسندگان حق کپی‌رایت رعایت شده است.

## منابع

- اسدزاده، احمد؛ میرانی، نینا؛ قاضی خانی، فروغ؛ اسمعیل درجانی، نجمه و هنردوست، عطیه. (۱۳۹۶). بررسی نقش اشتغال و تحصیلات زنان بر رشد اقتصادی ایران. *فصلنامه زن در توسعه و سیاست*، ۱۵(۳)، ۳۵۹-۳۸۱.
- امینی، امیرمظفر. (۱۳۸۶). اشتغال زنان روستایی در دو شهرستان برخوردار-میمه و فلاورجان استان اصفهان و ارزیابی تأثیر آن بر خوداتکایی اقتصادی آن‌ها. *مطالعات زنان*، ۵، ۶۵-۹۱.
- باستانی، سوسن؛ موسوی، مرضیه و حسین‌پور، فاطمه. (۱۳۹۴). جنسیت و توسعه در کشورهای اسلامی نفتی و بدون نفت. *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۲۳، ۱۵۱-۱۲۳.
- بنی‌هاشمی، فریبا سادات و محمدی، معصومه. (۱۳۹۰). تحلیل نرخ مشارکت اقتصادی زنان. *بررسی‌های آمار رسمی*، ۲۲ (۲)، ۱۴۶-۱۳۷.
- بیدالله خانی، آرش و کهرازه، یاسر. (۱۳۹۷). شورای نوردیک؛ مبانی منطقه‌گرایی توسعه محور اجتماعی بر مبنای ادراک و تصویر سازی مثبت جهانی. *مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۰(۴)، ۷۹-۹۵.
- تاج مزینانی، علی اکبر و یاسری، زینب. (۱۳۹۲). بررسی سیاست‌گذاری اشتغال زنان در جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات راهبردی زنان*، ۱۵(۵۹)، ۵۸-۷.
- حیدری، فریبا. (۱۳۹۷). نقش و مشارکت زنان در توسعه پایدار. *پژوهش‌نامه حقوق بشری بهار*، ۱۱، ۹۹-۱۱۶.
- خیری‌دوست، زهرا و نصیری، بهاره. (۱۳۹۴). مقایسه تطبیقی شاخص‌های توسعه زنان در ایران و کشورهای همسایه آن. *ویژه‌نامه پژوهش‌نامه زنان*، ۶(۱)، ۴۷-۶۵.
- درخشان، مرتضی و شعبانی فارابی، الهه. (۱۳۹۹). مرور تلفیقی بر جایگاه ایران در شاخص‌های جهانی توسعه، اصفهان: فرهنگ مردم.
- دفتر زنان نهاد ریاست جمهوری. (۱۳۷۴). *جایگاه زن در قانون مشتمل بر قوانین معتبر از اول قانونگذاری تا پایان سال ۱۳۷۲*، نهاد ریاست جمهوری: تهران.
- دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷). *لغت‌نامه*، جلد دوم، تهران: موسسه چاپ و انتشارات دانشگاه تهران.
- شبابی، مهر شاد و صفوی، حنا سادات. (۱۳۹۸). نقش زنان در روند توسعه کشورهای اسلامی. *مطالعات بنیادین و کاربردی جهان اسلام*، ۱۸(۲)، ۷۵-۵۸.
- شفیعی، سمیه سادات و پورباقر، زهرا. (۱۳۹۳). زنان و شاخص‌های توسعه در ایران و ترکیه. *فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*، ۲۱(۹)، ۱۱۱-۱۵۶.
- شیرودی، مرتضی. (۱۳۸۵). قانون اساسی و زنان؛ بررسی جایگاه قانونی زنان در قانون‌گذاری‌های مربوط به مسائل بانوان، نشریه معرفت، ۱۰۸(۱)، ۹۸-۱۰۷.
- قلی‌پور، رحمت‌اله؛ الوانی، سیدمهدی؛ زارعی‌متین، حسن؛ جندقی، غلامرضا و حمیدی زاده، علی. (۱۳۹۱). طراحی مدل عوامل موثر بر استفاده از سیاست پژوهی در سیاست‌گذاری؛ با استفاده از نگاشت مفهومی. *نشریه مجلس و راهبرد*، ۱۹(۷۰)، ۱۰۳-۱۳۲.



قوبدل، صالح. (۱۳۹۸). مشارکت اقتصادی زنان و شاخص‌های کلان اقتصادی، گزارش معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

مریدی، سیاوش و نوروزی، علیرضا. (۱۳۷۳). فرهنگ اقتصادی، تهران: نگاه.

مهرآرا، اسدالله؛ شفیعی پور، سیده فاطمه؛ دیانتی، ربابه و زارع زیدی، علیرضا. (۱۳۹۶). سقف شیشه‌ای از چالش‌ها و راهکارها تا توانمندسازی زنان. *شبک*، ۳ (۱۰)، ۶۹-۵۷.

میرفلاح نصیری، سیدنعمت‌الله؛ دل‌عظیمی، فریده و طاهری پور، هما. (۱۳۹۸). وضعیت جوانان غیرشاغل که در حال تحصیل یا مهارت‌آموزی نیستند (NEET). *بررسی‌های آمار رسمی ایران*، ۳۰ (۱)، ۱۷۲-۱۵۵.

نسی، عبدالکاسم. (۱۳۸۹). شاخص توسعه انسانی در استان‌های ایران. *علوم بهداشتی جندی شاپور*، ۲ (۲)، ۶۲-۵۵.

## References

- Amini, A. M. (2007). The employment of rural women in the two cities of Barkhar-Mimeh and Flowerjan of Isfahan province and the evaluation of its effect on their economic self-reliance. *Journal of Women's Studies*, 5, 91-65. (in Persian).
- Asadzadeh, A., Mirani, N., Qazikhani, F., Ismail Darjani, N., & Hanrdost, A. (2017). Investigating the role of women's employment and education on Iran's economic growth. *Women's in Development and Politics*, 15(3), 359-381. (in Persian).
- Bani Hashemi, F. S., & Mohammadi, M. (2011). Analysis of women's economic participation rate, *Journal of Official Statistics*, 22 (2), 137-146. (in Persian).
- Bastani, S., Mousavi, M., & Hosseinpour, F. (2014). Gender and development in Islamic countries with and without oil. *Welfare and Social Development Planning Quarterly*, 23, 123-151. (in Persian).
- BeidollahKhani, A., & Kahrazeh, Y. (2018). Nordic council: Fundamentals of socialist developmental regionalism based on perception and global positive image making, *Iranian Journal of Social Development Studies*, 10(4), 79-95. (in Persian).
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S., & Lleras-Muney, A. (2014). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *NBER (National Bureau of Economic Research) Working Paper No. 20256*.
- Bygren, M., & Gähler, M. (2021). Are women discriminated against in countries with extensive family policies? A piece of the "welfare state paradox" puzzle from Sweden. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 28(4), 921-947.
- Dekhoda, A. A. (1998). *Dictionary*. (second volume), Tehran: University of Tehran Printing and Publishing Institute. (in Persian).
- Derakhshan, M., & Shabani Farabi, E. (2019). *A consolidated review of Iran's position in global development indicators*, Isfahan: People's Culture.
- European Cenrtal Bank (ECB) report. (2013). Frankfurt: European Cenrtal Bank, Available in: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/annrep/ar2013en.pdf>.

Ezgi, K. (2017). Quantile regression and the gender wage gap: Is there a glass ceiling in the Turkish labor market?. *Available at SSRN 2320411*.

Heydari, F. (2017). The role and participation of women in sustainable development. *Spring Journal of Human Rights*, 11, 116-99. (in Persian).

Hodne F., & Grytten O. H. (2000). *Norwegian economy in the 19th century*. Oslo: Business Book Publications.

Hosney, S. H. (2016). *Factors influencing female labor force participation in Egypt and Germany: A comparative study* (No. 826). SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research.

Khairidoost, Z., & Nasiri, B. (2014). Comparative comparison of women's development indicators in Iran and its neighboring countries. *Special issue of Women's Research Journal*, 6 (1), 65-47. (in Persian).

Løhne, L. (2016). Women choose lower wages. *Dagens Næringsliv*, 30(10), 28.

Majchrzak, A. (1984). *Methods for policy research*. New Delhi: Sag Publication.

Mehrara, A., Shafipour, S. F., Dayanti, R., & Zare Zaidi, A. (2016). Glass ceiling from challenges and solutions to empowering women. *Shabak*, 3 (10), 57-69. (in Persian).

Mirfalah Nasiri, S. N., Del Azimi, F., & Taheripour, H. (2018). The situation of unemployed youth who are not in education or skill training (NEET), *Journal of Official Statistics of Iran*, 30 (1), 172- 155. (in Persian).

Muridi, S., & Nowrozi, A. (1994). *Ekonomic Cultuare*. Tehran: Nagh. (in Persian).

Nissi, A. (2010). Human development index in the provinces of Iran. *Jundishapour Health Sciences Quarterly*, 2(2), 55-62. (in Persian).

OECD. (2012). *Gender Publication - Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing. Available in: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>.

Qavidel, S. (2018). *Women's economic participation and macroeconomic indicators, the report of the Deputy of Entrepreneurship and Employment Development*, Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare. (in Persian).

Qolipour, R., Alwani, S. M., Zarei Mateen, H., Jandaghi, G., & Hamidzadeh, A. (2011). Designing a model of factors affecting the use of policy research in policy making; Using concept mapping. *Journal of Parliament and Strategy*, 19(70), 103-132. (in Persian).

Sanandaji, N. (2018). The nordic glass ceiling. *Cato Institute Policy Analysis*, 835.

Shababi, M., & Safavi, H. S. (2018). The role of women in the development process of Islamic countries. *Fundamental and Applied Studies of the Islamic World*, 18(2), 58-75. (in Persian).

Shafiei, S. S., & Pourbaqer, Z. (2013). Women and development indicators in Iran and Türkiye. *Welfare and Social Development Planning Quarterly*, 21(9), 111-156. (in Persian).

Shiroudi, M. (2006). Constitution and women; (Investigation of the legal position of women in legislation related to women's issues). *Marafet Magazine*, 108, 107-98. (in Persian).

Smelser, N. J. (2003). On comparative analysis, interdisciplinarity and internationalization in sociology. *International sociology*, 18(4), 643-657.

Taj Mazinani, A. A., & Yaseri, Z. (2012). Investigating women's employment policies in the Islamic Republic of Iran. *Women's Strategic Studies*, 15(59), 7-58. (in Persian).

Teigen, M. (2015). *Effects of gender quotas in Norwegian business and industry*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

World Economic Forum, Global Gender Gap Report. (2018). Committed To Improving The State Of The World. Available in: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)

#### COPYRIGHTS



©2022 Alzahra University, Tehran, Iran. This license allows others to download the works and share them with others as long as they credit them, but they can't change them in any way or use them commercially.