

فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا (س)
سال دوازدهم و سیزدهم، شماره ۴۴ و ۴۵، زمستان ۱۳۸۱، بهار ۱۳۸۲

جنسیت و تبعیض دستمزد در کانادا

دکتر خدیجه سفیری*

چکیده

یکی از کشورهایی که چندین سال مداوم در دهه اخیر میان کشورهای جهان مقام اول را در توسعه انسانی کسب نمود، کانادا می‌باشد. از آنجا که رفع تبعیض در مورد زنان یکی از شاخص‌های توسعه می‌باشد و کشور کانادا سعی نموده تا تبعیض علیه زنان را در این کشور برطرف نماید با این حال تبعیض دستمزد از مواردی است که هنوز در این کشور موجود است. در تحقیق حاضر ابتدا سعی بر آن شد تا بررسی شود آیا این تبعیض وجود دارد یا خیر؟ و اگرچه چنانچه تبعیض دستمزد وجود دارد تا چه میزان است؟ سپس برای تبیین موضوع از دو الگوی نظری تئوری سرمایه انسانی و تئوری روابط جنسیتی استفاده گردید. از آن جهت که تئوری اول به تبیین پدیده‌ها به جهت تفاوت‌های فردی می‌پردازد و تئوری دوم در تبیین موضوع رویکردی ساختاری دارد و تبعیض را در ساختار روابط انسانی بیند. نتایج تحقیق نشان داد که تبعیض دستمزد میان زنان و مردان وجود دارد و میزان آن ۹۱۱۲ دلار در سال می‌باشد.

*. عضو هیات علمی گروه علوم اجتماعی دانشگاه الزهرا (س)

پس از دخالت دادن عواملی چون سن تأهل وضعیت اقلیت و سال‌های تحصیل و هفته‌های کاری در سال (به عنوان متغیر مستقل) و میزان دستمزد (به عنوان متغیر وابسته) و جنسیت (متغیر مداخله‌گر) نتایج نشان داد: سن رابطه مستقیم داشت. ازدواج در مورد مردان باعث افزایش دستمزد و برای زنان کاهش دستمزد را به همراه می‌آورد. شرایط اقلیت برای مردان و زنان به طور مساوی دستمزد را کاهش می‌داد. سال‌های تحصیل باعث افزایش دستمزد می‌شد ولی برای مردان بیشتر از زنان. نوع کار اغلب مشاغل سرپرستی در اختیار مردان بوده، بنابراین میانگین دستمزدشان بیشتر از زنان بود. هفته‌های کاری در سال که مردان در این شاخص به اندازه تقریبی دو هفته در سال بیشتر از زنان کار می‌کردند. برحسب تئوری سرمایه انسانی که زنان را دارای سرمایه انسانی کمتر از مردان می‌داند (تحصیلات و هفته‌های کاری در سال) به نظر می‌رسد ۲٪ تفاوت میانگین تحصیلات و دو هفته کاری در سال بیشتر کار کردن مردان نمی‌تواند تفاوت دستمزدی ۹۱۱۲ دلار را توجیه نماید. اما در تئوری روابط جنسیتی که رویکردی ساختاری دارد به نظر می‌رسد ساختار مشاغل جهت جذب زنان و مردان طوری است که مردان در مشاغل بالاتر و در نتیجه دستمزد بیشتر استخدام می‌شوند، در حالی که کارفرمایان زنان را برای مشاغل پایین‌تر انتخاب می‌کنند. بنابراین تبعیض دستمزدی در کانادا میان مردان و زنان را با رویکرد تفاوت فردی نمی‌توان تبیین نمود و از طریق رویکرد روابط جنسیتی قابل تبیین است.

مقدمه

در طول تاریخ زنان همیشه کار می‌کرده‌اند. در تمدن باستان زنان در شهرها و شهرک‌ها به عنوان خیاط، آرایشگر، مستخدم، فروشنده و ماما به کار اشتغال داشته‌اند. در همان حال زنان

روستایی خود را در تمام جنبه‌های کشاورزی، پرورش محصول، دامداری، نخ‌ریسی و حفظ و نگهداری غذا در گیر کرده بودند.

در طول قرن‌ها خانواده در مرکز تولید قرار داشت. تمام اعضای خانواده، حتی بچه‌ها همانند بزرگسالان تمامی نیازهای اساسی را تولید می‌کردند. بچه‌هایی که در خانه نیاز به کارشان نبود به کار در خارج از خانه فرستاده می‌شدند. دختران را همچون یک مستخدم به کار می‌گماردند و پسران به عنوان کارآموز پذیرفته می‌شدند.

زنان علاوه بر مراقبت از خانواده و بچه‌های کوچک به همسران خود در کارگاه یا مزرعه کمک می‌کردند و گاهی با فروش محصول و یا تولید پارچه اضافی، برای خانواده خود درآمد کسب می‌کردند. (neft&Levine, 1997)

همسران مردان صنعت‌گر برای فروش محصولات ساخته شده در خانه، فروشنده خوبی بودند. اینان در معاملات و نگهداری حساب‌ها دست داشتند و در نظارت بر کارگران فروشگاه کمک می‌کردند.

گرچه یک زن شریک مسلم شوهرش در بسیاری از معاملات بود و ممکن بود از لحاظ مهارت نیز با او برابری کند اما تا هنگامی که شوهر زنده بود، او همچون یک دستیار باقی می‌ماند. بعضی از زنان در سال‌های ۱۷۰۰، در شهرهای انگلستان و فرانسه هم پیشه‌ور و هم فروشنده کارهای خودشان بودند.

بسیاری از این زنان در ارتباط با توزیع غذا و لباس کار می‌کردند. در شمار زیادی از این معاملات زنان کارآموزانی داشتند. برای نمونه در صنعت بافندگی، یک دوره کارآموزی ۵ تا ۷ سال به طول می‌انجامید و مستلزم شهریه بالایی بود. زنانی که کسب و کارشان را مستقل از شوهرانشان اداره می‌کردند، کار معمولاً آنها را از خانه دور می‌کرد.

در کسب و کارهای کوچک نیز زنان نه تنها کمک شوهران خود بودند، بلکه به همان خوبی

کسب و کار خود را نیز اداره می‌کردند. (FOX 1993)

طرح مسأله

در طول چند دهه گذشته زنان وارد نیروی کار جهان شده‌اند و تعدادشان به طور مداوم رو به افزایش بوده است. تا سال ۱۹۹۵ آنها تقریباً ۳۶ درصد از کل نیروی کار جهان را تشکیل می‌داده‌اند. در طول این زمان ورود زنان به کار در کشورهای صنعتی رشد سریع‌تری داشته است. جدول شماره ۱ درصد فعالیت اقتصادی زنان را نسبت به مردان در کشورهای توسعه یافته و توسعه نیافته نشان می‌دهد.

جدول ۱- فعالیت اقتصادی زنان نسبت به مردان

کشور	درصد فعالیت زنان	کشور	درصد فعالیت زنان
کانادا	۸۲	ژاپن	۶۹
سوئد	۹۲	لبنان	۳۹
فرانسه	۸۰	اندونزی	۶۶
آمریکا	۸۲	عراق	۲۲
انگلستان	۷۶	پاکستان	۳۶
دانمارک	۸۶	آنگولا	۸۷

منبع: گزارش توسعه انسانی ۱۹۹۸

در میان موضوعات اشتغال زنان گرچه آزارها و مزاحمت‌های جنسی بیشترین توجه تبلیغاتی را به خود اختصاص داده است، اما این موضوع تنها بخشی از مسائل مربوط به زنان در محیط کار است: موضوعاتی همچون افکار کلیشه‌ای جنسیتی، تبعیض در استخدام، پرداخت‌ها و ارتقاء شغلی، موضوعات خانوادگی و جهت‌گیری‌های جنسیتی مؤثر بر مشارکت زنان در نیروی کار و نابرابری در دستمزد از جمله موضوعات مهم این بخش می‌باشند. (Devoe 1999)

نابرابری دستمزد زنان یکی از موضوعات مهم اشتغال زنان است. جدول شماره ۲ دستمزد زنان را در بعضی کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد که بر طبق آن دستمزد زنان نسبت به دستمزد مردان بسیار کم است.

جدول ۲- دستمزد زنان نسبت به مردان ۱۹۹۰-۱۹۹۲*

نام	دستمزد	نام	دستمزد
کانادا	۶۳	ژاپن	۵۱
سوئد	۹۰	نروژ	۸۷
فرانسه	۸۱	استرالیا	۸۸
آمریکا	۵۹	آلمان	۷۸
انگلستان	۷۰	ایتالیا	۸۰
دانمارک	۸۳	فنلاند	۷۸

منبع: گزارش توسعه منابع انسانی ۱۹۹۴

تفاوت دستمزد میان زنان و مردان در کانادا

در این مقاله نابرابری دستمزد میان زنان و مردان در کانادا مورد بررسی قرار گرفته است. در کانادا مردان در سال در شغل یکسان ۲۰۰۰۰ دلار بیش از زنان دریافت می کنند. تفاوت دستمزد از تقسیم سالانه درآمدهای مردان و زنان نتیجه می شود. (Lowe, 1999)

تفاوت دستمزد زنان و مردان، جنسیت را به عنوان یک منبع عمده نابرابری در نیروی کار آشکار می سازد. در سال ۱۹۹۶ دستمزد زنانی که تمام سال و تمام وقت کار می کرده اند در برابر هر یک دلار پرداخت شده به مردان ۷۳ سنت بوده است (آمار کانادا ۱۹۹۹).

وضعیت تأهل تأثیر زیادی بر تفاوت دستمزدها دارد. در سال ۱۹۹۶ زنان مجرد در برابر هر یک دلار پرداخت شده به مردان ۹۳ سنت دریافت می کرده اند و زنان متأهل تنها ۶۹ سنت در برابر هر یک دلار پرداخت شده به مردان کسب می کردند (همان منبع).

در کانادا زنان علی رغم سمت شغلی شان نگهدارنده خانواده هستند. بنابراین امکان این که زنان به دلیل مسئولیت های خانواده از محیط کار غایب باشند دو برابر بیش از مردان است. در ۱۹۹۱ به طور متوسط در طول یک هفته ۳٪ از کل زنان شاغل و ۱/۲٪ از کل مردان شاغل به دلیل مشکلات خانواده غیبت در کار داشته اند. (Nelson & Robinson, 1995)

جدول ۳- متوسط درآمد سالانه، با توجه به سطح آموزش و کار تمام وقت، تمام سال کارگران ۱۹۹۵

سطح آموزش	زنان	مردان	درآمد زنان نسبت به مردان به درصد
کمتر از پایه ۹	۲۰۶۳۷	۲۹۶۳۴	۶۹/۶
در پایه راهنمایی	۲۱۹۷۱	۳۳۷۳۵	۶۵/۱
اتمام پایه راهنمایی	۲۵۷۶۰	۳۵۶۵۰	۷۲/۳
در پایه دبیرستان دیپلم	۲۷۳۹۹	۳۷۸۵۹	۷۲/۴
دیپلم	۲۸۸۴۰	۳۹۷۱۰	۷۲/۶
درجه دانشگاهی	۴۲۵۸۴	۵۵۹۷۶	۷۶/۱
کل	۲۹۷۰۰	۴۱۶۱۰	۷۱/۳

Statistics Canada, adopted from Earnings of Men and women 1995, Cat. No. 13-217XPB

جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که تفاوت دستمزد در تمام سطوح آموزشی وجود دارد، هرچند حدها در این دستمزد، بین زنان و مردان در سطوح تحصیلی بالاتر به وضوح کمتر شده ولی هنوز وجود دارد. یک زن با تحصیلات دانشگاهی تقریباً ۱۲۰۰۰ دلار کمتر از یک مرد با همان درجه دانشگاهی دریافت می‌دارد.

این تفاوت مربوط به تبعیضات شغلی است. تعداد زیادی از تحصیل کردگان زن دانشگاهی در برنامه‌های آموزشی، حرفه‌های بهداشتی، هنرهای ظریف و علوم انسانی پذیرفته می‌شوند. در حالی که مردان به تسلط خود در حوزه علوم مهندسی ادامه می‌دهند. (Kendall et al. 2000) حتی در مشاغل که نیاز به مدارک آموزشی تخصصی دارد تفاوت دستمزد ناپدید نمی‌شود. برای هر یک دلار که به مردان تعلق می‌گیرد به زنان دندانپزشک ۶۶ سنت به زنان وکیل ۶۸ سنت و به اساتید دانشگاه ۷۷ سنت پرداخت می‌گردد (آمار کانادا ۱۹۹۸).

رشد اقتصاد نوین تفاوت درآمد را در بعضی حوزه‌ها کاهش داده، اما هنوز حذف نکرده است. در گزارشی که اخیراً منتشر شده است، مقایسه تفاوت حقوق زنان و مردان در صنایع کلیدی آمریکا نشان می‌دهد زنانی که در صنعت انفورماتیک کار می‌کنند حقوقشان کمتر از مردان همتای آنان در همان شغل است. این گزارش مبتنی بر تحقیقات هدایت شده سایت اینترنتی

Womenconnect.com است. این سایت مربوط به زنانی است که در کارهای ستادی در مک‌لین مشغول به کارند.

این بررسی‌ها نشان می‌دهند که زنان در کارهای حرفه‌ای معمولاً ۲۰ درصد از مردانی که همان کار را انجام می‌دهند دریافت می‌دارند. برای نمونه برنامه‌نویسان کامپیوتر مرد در سال به طور متوسط ۴۵۹۶۸ دلار دریافت می‌کنند در حالی که زنان برنامه‌نویس به طور متوسط ۳۷۱۸۰ دلار دستمزد دارند.

مطالعات اخیر در کانادا، چه مطالعاتی که توسط اداره آمار کانادا منتشر شده است و چه آنهایی که مرکز بهره‌وری و بازار کار کانادا (CLMPC) انتشار داده است درباره وضعیت زنان در کانادا، یافته‌های مشابهی را آشکار می‌کند. برای نمونه آخرین مطالعات نشان می‌دهد که زنان در صنایع با فن‌آوری بالا ۱۵ تا ۲۰ دلار کمتر از مردانی با همان زمینه کاری مزد دریافت می‌کنند. (Menezes 1999)

برخلاف تغییرات عمده در بازار کار و نگرش‌های قراردادی به مشارکت زنان در نیروی کار، یک زن کانادایی شاغل تمام وقت هنوز به طور متوسط تقریباً ۷۳ سنت در برابر یک دلار درآمد مردان دریافت می‌کند. یک بخش از این تفاوت را می‌توان با عواملی غیر از تبعیض، نظیر سال‌های تجربه و ساعات کار تبیین کرد. اما حتی با احتساب این‌ها، مطالعه درخصوص مشاغل هم‌ردیف و هم‌ارزش آشکار می‌کند که بیشتر خانم‌ها پاداشی در خور، نسبت به مشاغلی که مردان بر آن مسلط هستند دریافت نمی‌دارند. این بیشتر به دلیل یک تبعیض نهادی است تا فردی (Bielby&Baron 1984).

تعداد کمی از مردم این دیدگاه را تأیید می‌کنند که مردان به عنوان مسئول اصلی خانواده تلقی می‌شوند و وظایف آنها در مقایسه با کار زنان علی‌القاعده ارزش و شأن بالاتری را به آنها اعطا می‌کند. اما همین امر در شکل‌گیری چگونگی پرداخت دستمزد به استخدام‌شوندگان در مشاغل مربوط به زنان مثل موقعیت‌های اداری، کتابداری، پرستاری و نظایر آن، نقش عمده‌ای دارد.

بعضی از این تناقض‌ها در سطح حقوق نتیجه بازار عرضه و تقاضا است، با وجود این اگر آن را یک علت در نظر بگیریم توضیح اینکه چرا چنین ثباتی در رتبه‌بندی پایدار شده، مشکل می‌باشد.

مشاغلی که زنان انجام می‌دهند به کاهش در شأن و دستمزد گرایش دارند. عنوان و مزد چنین مشاغلی گویا اغلب با جنسیت عمده‌ای که این شغل را انجام می‌دهند دگرگون می‌شود. این الگوها نشانگر آن است که عقاید درباره ارزش نسبی مشاغل مختلف در حقیقت بر دستمزد این مشاغل تأثیر می‌گذارد. (Anonymous, 1998)

پیشینه تحقیق در دو دهه گذشته

تحقیقات اخیر ثابت کرده است که نابرابری درآمد علی‌رغم جهت‌گیری اقتصادی در بسیاری از کشورها وجود دارد. بیکر، بنجامین، دزاولنیز و گرانت (۱۹۹۵) برآورد ثابتی از تفاوت‌های جنسیتی درآمد را که در ۵ سال مختلف اتفاق افتاده بود، در طول دو دهه ۱۹۷۰ تا ۱۹۹۰ فراهم کردند. گزاره‌های ایشان درباره نتایج پایانی فاقد ارزش است. تفاوت‌های بسیاری اندکی از درآمدهای مردان و زنان را می‌توان با توجه به ویژگی‌های آنها تبیین نمود. ما نتیجه گرفتیم تبعیض بر حسب آن که اندازه‌گیری شده: تقریباً ۳۰٪ از تفاوت متوسط درآمد زنان و مردان در طول این مدت را به حساب می‌آورد. (Baker et al., 1995)

ارنستین و استوارت با استفاده از یک نگرش باز و معتدل به مطالعه دستمزد پرداختند. در مدل رگرسیون دستمزد هنگامی که جنسیت یک متغیر مستقل از میان سایر متغیرهای عام و تقابل متغیر جنسیت با سایر متغیرها در مدل را می‌دهد. بدین ترتیب اهمیت ضریب جنسیت به ضریب سایر متغیرهای صاحب نفوذ قابل رتبه‌بندی است.

(Ornstein, 1983 and 1983; Ornstein & Stewart, 1996)

تأثیرات مدل با متغیرها علاوه بر جنسیت: سن و آموزش به منظور درک رویه‌های محرومیت زنان برآورد می‌گردد.

مک مولین و بالانتین (۱۹۹۵) در قسمتی از تحلیل‌شان درباره درآمد شخصی، تأثیرات نسبی متغیرهای عام و تقابل متغیر جنسیت با سایر متغیرها در مدل را نشان می‌دهند. بدین ترتیب اهمیت ضریب جنسیت نسبت به ضریب سایر متغیرهای صاحب نفوذ قابل رتبه‌بندی است.

(McMulin & Ballantyne, 1995)

کوهن (۱۹۹۰: ۱۹۸۷) دو سری داده را درباره آمریکا و کانادا مطالعه می‌کرد. او متوجه شد که یک همبستگی کاملاً منفی و فاقد معنی بین گزارشات و شاخص‌های تبعیض وجود دارد که عمدتاً منتج از این حقیقت است که زنان وجود دارد که عمدتاً منتج از این حقیقت است که زنان جوان و آموزش دیده هر دو متمایل به گزارش تبعیض بیشتر و شاخص‌های تفاوت دستمزد مواجه‌اند. (Peter Kuhun, 1987, 1990)

مطالعات هامپتون و هی‌وود (۱۹۹۳) مشابه کوهن (۱۹۸۷) می‌باشد با این تفاوت که آنها به جای مطالعه ارتباط میان ادراک تبعیض و تفاوت دستمزد به مطالعه این موضوع پرداخت که یک زن چقدر احساس می‌کند حقوق کم‌تری می‌گیرد؟

آنها ارتباط میان حقوق کم ادراک شده و معیار تبعیض را برآورد کردند و تا حدودی برخلاف کوهن، آنها متوجه یک همبستگی مثبت و قوی میان ادراک زنان از اختلاف جنسیتی درآمد - که آنها تجربه کرده بودند - و برآوردهای اقتصادسنجی این تفاوت‌ها شدند. (Hamptone & Heywood, 1993)

بعضی از پژوهش‌های تجربی درباره تفاوت‌های جنسیتی بر ساختارهای نابرابری و بعضی به مدل انتخاب فردی توجه دارند.

چارچوب نظری

دو نظریه سرمایه انسانی و روابط جنسیتی را - که یکی بر تفاوت‌های فردی زن و مرد و دیگر بر ساختارهای تبعیض‌آمیز تأکید دارد - می‌توان جهت تبیین نابرابری به کار برد در این تحقیق از هر دو نظریه استفاده شده است.

۱- نظریه سرمایه انسانی:

این نظریه در جهت کشف تفاوت‌های جنسیتی فرضیه‌ای دارد. فرضیه اساسی این نظریه آن است که کارفرمایان حقوق را متناسب با بهره‌وری استخدام شوندگان معین می‌کنند. سطح تحصیلات و تجربه به عنوان شاخص بهره‌وری فرض می‌شوند. موافق با نظریه اقتصادی

نئوکلاسیک برهان نظریه سرمایه انسانی این است که کارگران با سرمایه انسانی بیش تر آموزش و تجربه بازار کار نسبت به مستخدمین با سرمایه انسانی کم، بهره‌وری بیش تری دارند و بنابراین با دستمزد بیش تر برای بهره‌وری بیش تر پاداش داده خواهند شد.

بازار کار تحت فشار تقابل عرضه و تقاضا، بازاری کارا، رقابتی و بدون سوگیری جنسیتی فرض می‌شود. به عبارت دیگر چنین پنداشته می‌شود که حقوق مطابق نظام شایستگی معین می‌گردد. نابرابرنگری بین ساختار حقوقی میان زنان و مردان یک موضوع ناعادلانه در تئوری سرمایه انسانی نیست. نظریه تبعیض بازار کار به نابرابری‌های جنسیتی فردی و نهادی اشاره دارد. جایی که کارفرما زن و مرد را برای گماردن به کاری و تعیین مسئولیت و وظایف شغلی و به سبب ارتقائی که بر اساس مشخصه‌هایی که وی به گروه زنان و مردان نسبت می‌دهد بر می‌گزیند. بدن ترتیب قاعدتاً کارفرمایان درگیر تبعیض‌های آماری می‌شوند.

(Gunderson, 1985: 225; Reskin, 1993:254)

در نظر گرفتن تفاوت میان مردان و زنان در مهارت‌ها، رفتار، وضعیت اجتماعی نظیر تأهل و نگهداری والدین، داوری‌هایش را درباره بهترین مرد یا زن برای کار پدید می‌آورد. با وجود این که کارفرمایان هزینه کار و رتبه بالقوه استخدام شونده را ارزیابی می‌کنند، باز هم صف کار یک صف جنسی می‌شود.

۲- نظریه روابط جنسی

این رویکرد بر نابرابری ساختاری به عنوان اساس نابرابری جنسیتی نظر دارد. با نظریه سرمایه انسانی تقابل دارد.

بهره‌وری ابتداء نتیجه روش کار سازمان یافته و تکنولوژی مورد استفاده است، نه نتیجه ویژگی‌های کارگران، به عبارتی در میزان حقوق، قصور در ابتدا نمی‌تواند متوجه عدم کفایت کار زنان و یا فقدان تجربه و آموزش باشد، بلکه به ارزش بعضی از مشاغل برحسب گستره قدرت مربوط است. (Armstrong & Armstrong, 1994: 24)

دستمزد نتیجه یک مبادله خالی از سوگیری نیست. تفاوت جنسیتی در آمد همچون یک چهره از ارتباطات قدرت در محل کار ظاهر می شود. به علاوه، جهت گیری تأثیرات علی (در بیان آرمسترانگ "قصور") احتمالاً قابل برگشت و دوجانبه است. جدا کردن زنان از مردان در محل کار از مهم ترین دلایل تفاوت حقوق میان مردان و زنان در اقتصاد غرب است. (Walby, 1998:1)

تبعیض درخصوص کار مردان و زنان بهانه ای برای تصویب قانون پرداخت مساوی در کانادا و سایر کشورها گشته است. چنین توفیقی دسترسی زنان به مشاغل بالا را افزایش می دهد و از تفاوت دستمزدها خواهد کاست.

کوشش برای درک دلایل جدایی شغلی در سال های اخیر در تحقیقات جامعه شناسی چشمگیر شده است. (Stone 1995)

با یک مرور بر رویکردهای نظری به تفاوت جنسیتی دستمزد، ارنستین (۱۹۸۲) بیان می کند که تبعیض شغلی، ترکیبی از تفاوت های دستمزد ایجاد شده به وسیله نژاد و جنسیت فرصت هایی را در اختیار کارفرمایان قرار می دهد که سود خود را افزایش دهند.

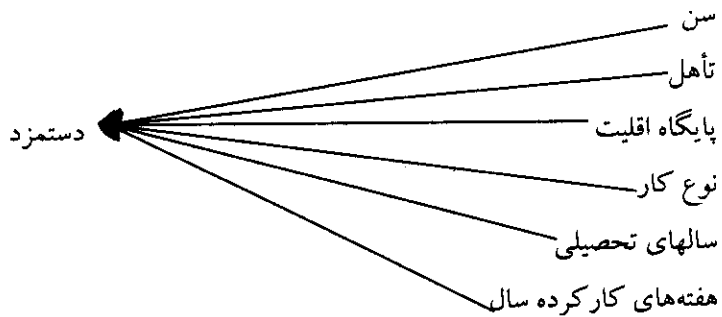
خارج نگاه داشتن مردان از مشاغل مربوط به زنان دستمزد کم برای زنان را تثبیت می نماید. در عین حال دستمزد مشاغل مردانه با تشویق زنان برای ورود به آنها می تواند کاهش داده شود. (Ornstein 1982)

طرح تحقیق

در این تحقیق بعضی از عوامل مهم جهت تبیین تبعیض دستمزد انتخاب و تأثیر آن بر متغیر وابسته مورد سنجش قرار گرفته است.

متغیرهای مستقل شامل ۱. سن ۲. وضعیت تأهل ۳. وضعیت اقلیت ۴. نوع کار (اداری و صنعتی) ۵. کل سال های تحصیلی ۶. میزان هفته های کاری در یک سال. متغیر وابسته دستمزد (حقوق ماهانه) و متغیر واسطه جنس است.

مدل علی



در این تحقیق متغیرها در سطح اسمی و نسبی اندازه گیری می‌شوند. متغیر واسطه اسمی و متغیر وابسته یک متغیر در سطح نسبی است و معادلات رگرسیونی مجزایی برای زنان و مردان جهت آزمون تأثیرات متفاوت متغیرهای مستقل روی جنسیت طرح شده است.

فرضیات ما در این تحقیق چنین بود:

فرضیه اول: میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان بالاتر است.

فرضیه دوم: میزان تحصیلات تأثیر بیش تری روی دستمزد مردان دارد تا زنان.

فرضیه سوم: تأثیر وضعیت تاهل روی دستمزد مردان بیش از زنان است.

تأثیر متغیرهای مستقل بر روی مردان از زنان خواهد بود به خصوص که انتظار این بود که متغیر سرمایه انسانی (هفته‌های کار، مشاغل صنعتی و اداری) تأثیر بیش تری بر دستمزد مردان نسبت به زنان داشته باشد. به دلیل آنکه بخش اعظم تفاوت دستمزد مردان و زنان مبتنی بر تبعیض است، پس دستمزد مردان باید بیش تر از عامل بازار تأثیر پذیرد تا دستمزد زنان. به همین ترتیب انتظار می‌رفت که ویژگی‌های انتسابی (وضعیت تاهل، اقلیت) به همان دلیل بر دستمزد زنان تأثیر بیش تر داشته باشد.

جمعیت مورد بررسی تحقیق مردان و زنانی بودند که انتخاب آنها و داده‌ها در موردشان دو

منبع زیر ارائه شده بود (داده‌های اولیه).

Statistic Canada (1998c) "Earning of Men and women. 1996" The Daily (March 23) Ottawa Minster of Industry

Statistic Canada – 1996 Cencus PUMF on Individuais

این آمارهای از آخرین سرشماری که مبتنی بر نمونه ملی کانادا بوده و نتایج آن در سال ۱۹۹۸ (توسط نهادهای مربوطه) تفسیر شده است، اخذ شده‌اند. در بررسی فرضیات فوق از نرم‌افزار spss استفاده شد ابتدا به طور مختصر توصیف کردیم و سپس از طریق رگرسیون چند متغیره تأثیرات متغیرهای مستقل را بر متغیر وابسته مورد بررسی قرار دادیم.

نتایج آماری

توصیف نتایج در جدول ۴ و ۵ نشان می‌دهد که متوسط دستمزد برای مردان ۲۷۳۸۸،۶۰۸ دلار در سال و ۱۸۲۷۶،۲۰۲ دلار برای زنان است. تفاوت بزرگ تقریباً ۹۰۰۰ دلار در سال بین دستمزد زنان و مردان وجود دارد.

در قسمت دوم، برای بررسی رابطه بین متغیرها عواملی که بر دستمزد زنان و مردان تأثیر می‌گذارند اضافه شده‌اند. یکی از این عوامل ازدواج است. نتایج نشان می‌دهد که ازدواج تأثیر منفی بر درآمد زنان و تأثیر مثبت بر درآمد مردان می‌گذارد.

عامل دیگر کل سال‌های تحصیل بود. با متوسط ۶،۳۳ سال برای مردان و ۶،۵۷ سال برای زنان. نتایج نشان می‌دهد زنانی که کار می‌کردند سطح آموزشی‌شان بیش از مردان بوده است.

عامل بعدی کل هفته‌های کار کرده در سال بود. مطابق آنچه نشان داده شده است، کار انجام شده توسط مردان به طور متوسط ۴۱/۳۷ هفته در سال ۱۹۹۵ بود و کار زنان ۳۹/۵۹ هفته. در این جا تفاوت کم تر از دو هفته کاری در سال بین مردان و زنان وجود داشت. این تفاوت نمی‌تواند دلیلی برای یک تفاوت حقوق ۹۱۲۲ دلار باشد. بلکه با احتساب دستمزد ۴۶۰ دلار در هفته (تقسیم دستمزد بر هفته‌های کاری) این تفاوت باید ۹۲۰ دلار در سال باشد نه ۹۱۱۲ دلار.

نوع شغل نیز بر شکاف دستمزدها مؤثر است. مردان بیش تر در سطوح سرپرستی و زنان بیش تر کارمند و در خدمات دولتی می‌باشند.

جدول ۴- توصیف متغیرهای مستقل و وابسته برای مردان

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
دستمزد	۶۰۳،۲۷۳۸۸	۲۶۲۲۸،۹۴
سن	۳۸،۵۵	۱۳،۱۸۹۲
ازدواج	۵۳۹۴،۰	۴۹۸۵،۰
اقلیت	۰،۱۰۲۸	۰،۳۰۳۷
سال‌های تحصیلی	۶،۳۲۷۵	۲،۰۵۸
هفته های کاری	۴۱،۳۷۲۲	۱۵،۹۷۶۵
مدیریت	۰،۳۵۵۶	۰،۴۷۸۷

جدول ۵- توصیف متغیرهای مستقل و وابسته زنان

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
دستمزد	۱۸۲۷۶،۲۰۲	۱۷۲۱۸،۱۴۳۵
سن	۳۷،۴۲	۱۲،۴۳۱۸
ازدواج	۰،۵۲۱۳	۴۹۹۶،۰
اقلیت	۱۰۶۵،۰	۳۰۸۵،۰
سال‌های تحصیلی	۶،۵۷۴۵	۱،۸۵۱۳
هفته های کاری	۳۹،۵۴	۹۸۲۶،۱۶
مدیریت	۳۰۱۲،۰	۴۵۸۸،۰

در تحلیل رگرسیونی نتایج مطابق جدول ۶ و ۷ با ازدواج، دستمزد مردان افزایش می‌یابد. اما برای زنان نه تنها افزایش مشاهده نمی‌شود، بلکه از دستمزد انسان کاسته می‌شود. ستون اول جداول ۶ و ۷ ضریب برای زنان معکوس و برابر ۱۶۴/۲۰۲- برای مردان رابطه مثبت و برابر ۴۳۲/۶۴۸۴ می‌باشد. اغلب مدیران به زنان مشاغلی با درآمد کم و وضعیت ناپایدار پیشنهاد می‌کنند.

متغیر دیگر وضعیت غیرسفید پوست بودن است. که نتایج یکسانی برای زنان و مردان نشان می‌دهد. نژاد اقلیت دستمزد کم‌تری دارند. رابطه دستمزد با نژاد منفی است.

سال‌های تحصیل همان تأثیری را که بر دستمزد مردان دارد، بر دستمزد زنان ندارد. کل سال‌های تحصیل در قبال یک واحد افزایش ۱۹۵۰ دلار در دستمزد مردان و برای زنان در همان سطح آموزش این افزایش معادل ۱۳۱۰ دلار می‌باشد. (جدول ۶ و ۷ ستون اول)

هم‌چنین این جداول نشانگر آن است که با افزایش یک واحد بر تحصیلات در موقعیت سرپرستی و مدیریت برای مردان ۹۷۹۲ دلار برای زنان ۶۲۳۵ دلار در سال افزایش دستمزد وجود دارد. این امر نشان می‌دهد در شرایط مشابه بین زنان و مردان تبعیض وجود دارد که ناشی از افکار کلیشه‌ای جنسیتی کارفرمایان در مورد زنان است.

مطابق آنچه که R اسکور در جدول ۶ و ۷ نشان می‌دهد متغیر مستقل تقریباً ۲۸ درصد از واریانس متغیر وابسته برای مردان و ۳۷/۲ درصد برای زنان را تأیید می‌کنند. این درصدها خوب است و نشان می‌دهد که مدل کاملاً برای زنان و مردان مناسب است.

هنگامی که به ستون ضرایب استاندارد شده توجه می‌کنیم مشاهده می‌شود از بین عوامل تأثیرگذار بر دستمزد مردان به ترتیب اولویت ورود به معادله رگرسیونی برای مردان هفته‌های کار کرده سالیانه (۰/۳۳۶) پس از آن تحصیلات (۰/۱۵۳) تولید صنعتی (۰/۱۲۹) و ازدواج (۰/۱۲۳) و برای دستمزد زنان اولویت ورود عوامل تأثیرگذار ابتدا هفته‌های کار کرده مانند مردان (۰/۲۸۶) بعد موقعیت سرپرستی (۰/۲۶۱)، تحصیلات (۰/۱۴۱) و وضعیت کارمندی (۰/۱۳۵) دارای اهمیت می‌باشد.

جدول شماره ۶ ضرایب رگرسیونی برای زنان

t	Beta	خطای استاندارد	B	متغیرهای مستقل
۱۷/۵۵۹	—	۳۷۷/۴۸۲	۶۶۲۸/۰۵۹***	Constont -۱
۲۹/۱۵۸	۰/۲۱۴	۱۰/۱۵۷	۲۹۶/۱۵۶***	سن
۵/۵۹۶	۰/۰۴۱	۲۵۲/۷۱۷	۱۴۱۴/۰۸۶***	تأهل
-۴/۲۳۹	-۰/۰۲۹	۳۸۲/۷۰۰	۱۶۲۲/۳۲۵***	نژاد
				Constont -۲
-۳۲/۲۲۰	—	۵۵۲/۰۳۲	۱۸۰۶۲/۶۱***	سن
۱۹/۱۵۹	۰/۱۲۱	۸/۷۷۲	۱۶۸/۰۶۵***	تأهل
-۰/۷۹۳	-۰/۰۰۵	۲۰۷/۱۱۵	۱۶۴/۲۰۲	نژاد
-۱/۶۴۵	-۰/۰۰۹	۳۱۴/۷۴۹	۵۱۷/۷۶۲	سال‌های مدرسه
۲۱/۱۹۴	۰/۱۴۱	۵۹/۸۳۷	۱۳۱۰/۰۸۳***	هفته‌های کاری
۶۵/۷۲۵	۰/۲۸۶	۵/۹۵۸	۳۹۱/۵۹۴***	سرپرستی
۳۵/۸۶۹	۰/۲۶۱	۲۷۳/۰۱۷	۹۷۹۲/۹۲۱***	کارمندی
۲۰/۰۹۸	۰/۱۳۵	۲۵۹/۷۳۸	۵۲۲۰/۱۸۸	کارگر کارهای دستی
۷/۵۱۸	۰/۰۵۳	۴۶۲/۳۳۵	۳۴۷۵/۸۴۲***	کارگر مبتدی
-۸/۲۷۸	-۰/۰۵۰	۵۶۹/۵۶۷	-۴۷۱۴/۸۳۶***	کارگر صنعتی
۷/۲۳۴	۰/۰۵۱	۳۷۳/۳۲۹	۲۷۰۰/۵۴۷***	بازرگانی
۲/۰۲۳	۰/۰۱۳	۲۷۵/۰۱۸	۵۵۶/۲۹۸*	خدمات دولتی
۱۴/۶۱۸	۰/۱۰۱	۲۵۳/۱۰۶	۳۶۹۹/۹۰۴***	Adjusted R Squar
—	—	—	۰/۳۷۲	

($P > ۰/۰۵^*$ و $P^{\wedge} ۰/۰۱^{**}$ و $P^{\wedge} ۰/۰۰۱^{***}$)

متغیر وابسته: دستمزد

جدول شماره ۷ ضرایب رگرسیونی برای مردان

t	Beta	خطای استاندارد	B	متغیرهای مستقل
۲۴/۳۰۸	—	—	۱۲۶۱۰/۵۸۳***	Constont - ۱
۱۶/۴۱۲	۰/۱۱۷	۵۱۸/۷۹۳	۲۳۳/۲۹۶***	سن
۳۱/۵۲۷	۰/۲۲۵	۱۴/۲۱۵	۱۱۸۶۲/۲۶۳	تأهل
-۱۰/۹۴۹	۰/۰۶۹	۳۷۶/۲۵۳	-۵۹۷۱/۱۲۰***	نژاد
-۲۷/۴۴۶	—	۵۴۳/۳۵۸	-۲۳۰۱۶/۰۷***	Constont - ۲
۱۲/۲۳۳	۰/۰۸۱	۸۲۸/۵۸۶	۱۶۱/۰۱۸***	سن
۱۸/۹۹۶	۰/۱۲۳	۱۳/۱۶۳	۶۴۸۴/۴۳۲***	تأهل
-۱۰/۸۱۲	۰/۰۶۱	۳۴۱/۳۶۴	-۵۲۶۳/۹۶۴***	نژاد
۲۴/۰۵۸	۰/۱۵۳	۴۸۶/۸۵۲	۱۹۵۰/۴۴۳***	سال‌های مدرسه
۵۶/۲۸۰	۰/۳۳۶	۸۱/۰۷۲	۵۵۲/۲۸۰***	هفته‌های کار
۱۶/۴۰۱	۰/۱۱۴	۹/۸۱۳	۶۲۳۵/۰۰***	سرپرستی
-۰/۴۲۵	۰/۰۰۳	۳۸۰/۱۵۷	-۲۵۱/۱۵۰	کارمندی
-۰/۳۸۳	۰/۰۱۸	۵۹۰/۸۰۵	-۱۶۳/۱۰۶	کارگر صنایع دستی
-۲/۷۳۹	۰/۱۲۹	۴۲۵/۶۷۹	-۱۷۶۵۶*	کارگر مبتدی
۱۶/۵۹۴	۰/۰۴۰	۶۴۴/۶۹۷	۷۰۹۴/۱۵۳***	کارگر صنعتی
۵/۷۲۳	۰/۰۹۵	۴۲۷/۵۰۶	۲۵۷۹/۶۶۳***	بازرگانی
۱۴/۶۳	—	۴۵۰/۷۳۱	۶۹۹۲/۸۹۶***	خدمات دولتی
—	—	۴۹۷/۲۵۶	۰/۲۸۹	Adjusted R Squar

($P > ۰/۰۵^*$ و $P^A ۰/۰۱^{**}$ و $P^A ۰/۰۰۱^{***}$)

متغیر وابسته: دستمزد

نتیجه گیری

از آنجا که کانادا کشوری است که طی ۷ سال اولین مقام توسعه انسانی را در جهان دارا بوده است و یکی از شاخص‌های توسعه انسانی رفع تبعیض میان زنان و مردان می‌باشد. لذا هدف در این تحقیق، این بود که آیا تفاوتی میان دستمزد زنان و مردان در کانادا با استفاده از آخرین اطلاعات اداره آمار کانادا وجود دارد؟ این تحقیق نشان داد که آری این تفاوت هنوز هم هست!!! سپس چندین متغیر مستقل که ثابت شده بود بر تفاوت دستمزدها تأثیر دارند، انتخاب شدند.

بر اساس دو نظریه مورد بررسی در این تحقیق سعی شد متغیرهای مناسب انتخاب شوند. مطابق نظریه سرمایه انسانی تفاوت هفته‌های کار کرده و تحصیلات باید بیش‌ترین تأثیر را بر تفاوت دستمزد بگذارند در این تحقیق ما متوجه شدیم که هفته‌های کار کرده و تحصیلات (تقریباً دو هفته و ۲٪ در سطوح بالا تحصیلات) نمی‌تواند توضیح‌دهنده تقریباً ۹۰۰۰ دلار تفاوت دستمزد بین زن و مردان در کانادا باشد. وقتی انواع مشاغل را مورد بررسی قرار دادیم به نظر می‌رسید مطابق تئوری روابط جنسیتی، زنان به مشاغل معینی سوق داده می‌شوند و کارفرمایان، مستخدمین زن را برای این مشاغل به کار می‌گیرند. زیرا افکار کلیشه‌ای جنسیتی که زنان را یک شاغل موقت مجسم می‌کند بر این تصور است که اگر زنان در قسمت‌های سرپرستی به کار گمارده شوند، تعهد کم‌تری نسبت به کارشان دارند. بر اساس آنچه که در تحلیل رگرسیونی آمد با تحصیلات و موقعیت سرپرستی مشابه مردان بیش از زنان دستمزد دریافت می‌کنند.

در فرضیه دوم با توجه به این که میانگین تحصیلات زنان بیش‌تر از مردان به دست آمد ولی در بررسی رگرسیونی به ازای هر واحد افزایش در تحصیلات برای مردان ۱۹۵۰ دلار افزایش دستمزد و برای زنان ۱۳۱۰ دلار افزایش مشاهده گردید. بنابراین تحصیلات برای مردان باعث افزایش دستمزد می‌شود ولی با همان تحصیلات و بالاتر زنان از افزایش دستمزد به میزان مردان برخوردار نمی‌شوند.

در بررسی فرضیه سوم هم طبق جداول ۶ و ۷ ملاحظه می‌نماییم ازدواج و تأهل باعث افزایش دستمزد مردان و در مورد زنان رابطه منفی است یعنی با ازدواج دستمزد آنان کاهش می‌یابد. در

مورد نژاد غیرسفید بین زنان و مردان تفاوتی نیست و برحسب آنکه از نژاد غیرسفید باشند دستمزد آنان پایین می‌آید.

به نظر می‌رسد در این جا هم عامل افکار کلیشه‌ای کارفرمایان در تأثیر این عوامل مهم باشد. این تحقیق نشان داد که از زنان از لحاظ سرمایه انسانی برابر مردان هستند (تحصیلات بالا و هفته‌های کاری در سال) و این نشانگر آن است که تأثیر تبعیض در شغل را می‌توان با استفاده از نظریه روابط جنسیتی تبیین کرد. آزمون این دو دیدگاه که یکی مبتنی بر تفاوت‌های فردی میان زن و مرد و دیگری مبنی بر تبعیض در ساختار شغلی بود ما را متوجه تبعیض بین زنان و مردان (در دستمزد) تبعیض در ساختار سازمانی و حرفه‌ای می‌سازد.

منابع

- Anonymous. The wage pag: Inequalities exist the work life report, Ottawa. P. 13, 1998.
- Armstrong, Pat and Hugh Armstrong. The Double Ghetto. Toronto: McClelland and Stewart, P. 28, 1994.
- Baker, M., D. Benjamin, A. Desoulniers, and M. Grant. The distribution of the male/female earning differential, 1970-1990, Canadian Journal of Economics, pp:479-501, 1995.
- Becker, G. S. Human capital, effort, and the sexual division of labor, Journal of Labor Economics 3 (1), pp:SS33-S58, 1985.
- Bielby, William T., & James N. Baron. A Woman Place is with other women: sex Segregation within Organization, pp:27-55. In Barbara Reskin (ed). Sex Segregation in the workplace: Trends, Explanations, and Remedies. National Academy Press: Washington, D. C, 1984.
- Devoe, Deborah. Gender issues range from salary disparities to harassment, Infoworld Framingham, pp: 78-79, 1999.
- Fox, Bonniej, Family patterns gender relation, Oxford University Press, Canada, pp:76-77, 1993.

- Gunderson, Morley. Discrimination equal pay, and equal opportunities in the labour market, pp: 219-265 in W. Craig Riddell. Work and pay: The Canadian Labour Market . Toronto: University of Toronto Press, 1985.
- Hampton, Mary B. and John S. Heywood. Do Workers accurately perceive gender wage discrimination? *Industrial and Labour Relations Review*, 47:35-49, 1993.
- Handa, Jagdish. Discrimination, Retirement and Pension, Avebury, Athenacum Press, p.57, 1994.
- Human Development Report. Published UNDP New York Oxford, p. 190, 1994.
- Kendall, D., J. L. Murray, R. Linden. *Sociology in our times*, Published Nelson – Thomson Learning, Scarborough, p. 359, 2000.
- Kuhn, Peter. Sex discrimination in labour markets: The role of statistical evidence. *American Economic Review*, 11:576-83, 1987.
- Kuhn, Peter. Sex discrimination in labour markets: The role of statistical evidence. *American Economic Review*, 80:290-7, 1990.
- Lowe, Graham. Labour markets, inequality and the future of work, in Curtis, James, Edward Grobb and Neil Guppy (eds). *Social Inequality in Canada: Patterns. Problem and policies*. Scarborough: Prentice Hall. pp:113,128, 1999.
- McMullin, Julie Ann And Peri Ballantyne. Employment characteristics and income: Assessing gender and age group effects for Canadians aged 45 years and over, *Canadian Journal of Sociology* 20(4): 529-555, 1995.
- Menezes, Joaquim. Pay rates reveal its gender gap computing Canada, Willowdale, pp: 11-12, 1999.
- Mincer, Jacob and Solomon polacheck. Family Investment in Human Capital: Earning of Women, *Journal of political Economy* 82 (March/April, Part II) S76-S108, 1974.
- Mincer, Jacob and Solomon polacheck. Women's Earnings Reexamined, *Journal of Human Resources* 13 (Winter): 118-34, 1978.
- Neft, Naomi and Ann D. Levine. *Where Women Stand*, Random House, Inc., p. 48, 1997.
- Nelson, E. D. and B. W. Robinson. *Gender in the 1990s*, Nelson Canada, p.208, 1995.
- Ornstein, Michael and Penni Stewart. Gender and faculty pay in Canada, *Canadian Journal of sociology* 21(4):488, 1996.

- Ornstein, Michael D. Gender Wage Differentials in Canada, A Review of Previous Research and Theoretical framework: Equality in the Workplace series. Ottawa: Labour Canada, Womens Bureau, p. 46, 1982.
- Pujol, Michael A. Feminism and Anti-Feminism in Early Economic Thought, Aldershot: Edward Elgar Publishing Limited, 1992.
- Reskin, BarBara. Sex Segregation in the Workplace, Annual Review of sociology, 19:241-270, 1993.
- Statistics Canada. Earning of Men and Women, 1996, The Daily (March23), Ottawa: Minster of Industry, 1998.
- Statistion Canada – 1996 Census PUMF on Individuals.
- Statistion Canada – 1999 Census – Catalogue 13-217-XPB
- Stone, Pamela. Assessing Gender at work, Evidence and Issues, Thousand Oaks: Sage Publications, P. 408, 1995.
- Walby, Sylvia. Gender Segregation at Work, Milton Keynes: Open University Press, p.1, 1998.