

تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی

لادن نوروزی

چکیده: زنان و مردان، علاوه بر آنکه در بازار کار از نظر نرخ مشارکت و بیکاری تفاوت قابل توجهی دارند، از لحاظ نوع شغل، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار هم با شرایط متفاوتی روبه‌رو هستند. در این مقاله، برای تحلیل وضعیت نامساعد زنان در بازار کار، به چند نظریه اصلی مثل نظریه‌های نئوکلاسیک، تجزیه شدن بازار کار و جنسیتی پرداخته شده است. این نظریه‌ها مکمل یکدیگرند و هریک بخشی از این تفاوت‌ها را بهتر توضیح می‌دهند. هدف از این پژوهش بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی از نظر تنوع شغلی، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار در ایران است که با استفاده از روش توصیفی و تحلیل‌های آماری نتایج سرشماری ۱۳۷۵ و آمارگیری هزینه و درآمد خانوار ۱۳۷۹ و آمارگیری اشتغال و بیکاری ۱۳۸۲ انجام شده است. نتایج این تحقیق در جهت تأیید نظریه‌ها و نشان‌دهنده محدودیت تنوع شغلی و فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان ایران است. علاوه بر این، درآمد حاصل از کار زنان، حتی در سطوح تحصیلی برابر با مردان، به مراتب کمتر است. تفاوت‌های درآمدی در روستاها و در سطوح تحصیلی پایین بیشتر است. در مناطق روستایی و شهری به ترتیب متوسط درآمد سالانه مردان ۲/۲ و ۸/۱ برابر درآمد زنان است. در نتیجه، در ساعات کار مساوی، مردان شهری ۶۳ درصد بیشتر از زنان شهری درآمد کسب می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: ارتقای شغلی، بازار کار، زنان، نابرابری، نوع شغل

مقدمه

رفتار تبعیض‌آمیز در بازار کار هنگامی شکل می‌گیرد که در زمان انتخاب از بین افراد مختلف برای مثلاً استخدام، به مشخصاتی توجه شود که ارتباطی با کارایی افراد ندارند (مثل مشخصات نژادی و جنس). برای مثال، کارفرما برای افزایش سودش ترجیح خود را، که در آن استخدام کارگر مرد بر زن یا سفیدپوست بر سیاه‌پوست ارجح است، اعمال کند. واضح است که اگر کارفرمایانی از این دست در بازار

کار زیاد باشند، این وضعیت تأثیر زیادی در دستمزد طبقه مورد تبعیض خواهد گذاشت (ارجحیت سلیقه بر کارایی).

طبق تعریف، هنگامی می‌گوییم عمل تبعیض آمیزی صورت گرفته که شخص حاضر باشد برای اعمال سلیقه شخصی خود، مبلغی را بپردازد یا از درآمدی صرف‌نظر کند (بکر^۱، ۱۹۵۷: ۱۴). اعمال تبعیض بر گروهی از انسان‌ها عملی غیراخلاقی و در بسیاری از جوامع، عملی غیرقانونی است. وجود تبعیض در بازار کار می‌تواند در درازمدت به هدر رفتن نیروی انسانی زیادی منجر شود.

جداسازی جنسیتی مشاغل یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های بازار کار است که گستره آن بر همه مناطق دنیا، همه سطوح توسعه اقتصادی، همه نظام‌های سیاسی، و شرایط فرهنگی و مذهبی و اجتماعی مختلف حاکم است. دلایل نابرابری جنسیتی در بازار کار متعدد است و وجود چنین وضعیتی در بازار کار یکی از عوامل اصلی انعطاف‌ناپذیری این بازار و ناکارایی اقتصادی آن است. کنار گذاشتن بخش وسیعی از نیروی فعال جامعه از بسیاری از مشاغل به معنی هدر دادن منابع انسانی است و پیامدهای دیگر آن افزایش انعطاف‌ناپذیری بازار و کاهش توان اقتصاد برای تعدیل تغییرات است. امروزه، با جهانی شدن تولید و تشدید رقابت بین‌المللی، این عوامل از اهمیت بیشتری برخوردار شده‌اند.

علاوه بر این، جداسازی جنسیتی مشاغل برای زنان عاملی تعیین‌کننده و سرنوشت‌ساز است زیرا این جداسازی بر نگرش مردان نسبت به زنان و زنان نسبت به خودشان اثر منفی دارد. همچنین بر موقعیت و درآمد زنان و در نتیجه بر بسیاری از متغیرهای اجتماعی همچون مرگ و میر و بیماری، و فقر و نابرابری درآمدی اثر منفی می‌گذارد. تداوم این دیدگاه‌های جنسیتی بر تعلیم و تربیت و آموزش زنان نیز اثر منفی دارد و خود عاملی است که سبب می‌شود نابرابری‌های جنسیتی به نسل‌های بعد تسری یابد.

تفکیک مشاغل براساس جنسیت به نابرابری، ناکارایی و بی‌عدالتی اجتماعی دامن می‌زند. اگر سیاستگذاران به برابری، کارایی و عدالت اجتماعی معتقد باشند، باید به این پدیده بازار کار توجه بیشتری داشته باشند.

در مقاله حاضر، پس از بررسی نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار، با استفاده از شواهد آماری، به تشریح محدودیت تنوع شغلی زنان یا تبعیض شغلی افقی، دستیابی کمتر زنان به مشاغل مدیریتی یا تبعیض شغلی عمودی، و در نهایت به بررسی پدیده تبعیض دستمزدی در ایران می‌پردازیم.

نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار^۲

در بازار کار، زنان و مردان از لحاظ نوع شغل، موقعیت اشتغال، میزان مشارکت و درآمد حاصل از کار شرایط متفاوتی دارند. برای تبیین وضعیت زنان در بازار کار، از سه گروه نظریه استفاده می‌کنیم:

1. Becker

۲. منابع: آنکر (Anker)، ۱۹۹۸: ۲۳-۱۵؛ سازمان ملل متحد، ۱۹۹۷: ۱۱-۷؛ کار، ۱۳۷۹: ۲۷-۱۵.

- نظریه‌های نئوکلاسیک

- نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار^۱

- نظریه‌های جنسیتی^۲

نظریه‌های نئوکلاسیک

در نظریه‌های نئوکلاسیک، برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و دلایل محدودیت فرصت‌های اشتغال و درآمد حاصل از کار زنان، بر متغیرهایی نظیر مسئولیت‌های خانوادگی، نیروی جسمانی، آموزش عمومی، آموزش فنی، ساعات کار، غیبت از کار و جابه‌جایی در کار، که در میزان بهره‌وری و عرضه کار تأثیر می‌گذارند، تأکید می‌شود. یکی از فرض‌های اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که در شرایط رقابتی، به کارگران مزدی معادل ارزش نهایی محصول پرداخت می‌شود. بر مبنای این فرض، چنین گفته می‌شود که تفاوت درآمد مردان و زنان یا به دلیل بهره‌وری پایین‌تر زنان یا ناشی از نارسایی‌های بازار است. فرض نئوکلاسیکی دیگر اقتصاددان‌های جدید خانواده این است که خانواده‌ها منابع (وقت و پول) خود را به روش عقلایی بین افراد خانواده تقسیم می‌کنند و این امر سبب می‌شود که زنان در سنین پایین سرمایه‌های مادی و انسانی کمتری دریافت کنند و هنگامی که سن آنها بیشتر می‌شود، برای نگهداری از کودکان در خانه بمانند.

بنابر نظریه نئوکلاسیک، درآمد زن‌ها به این علت کمتر از مردهاست که زنان از سرمایه انسانی کمتری، که عمدتاً آموزش و پرورش است، بهره‌مند می‌شوند و به همین دلیل بهره‌وری کار پایین‌تری هم دارند. برای مثال، گفته می‌شود به دلیل اینکه بعضی از زنان برای ازدواج، حاملگی و پرورش کودک شغل خود را ترک می‌کنند، کارفرمایان تمایل چندانی برای سرمایه‌گذاری در امر افزایش مهارت زنان ندارند. همچنین انگیزه پدر و مادرها و خود زنان هم برای سرمایه‌گذاری در امر آموزش و پرورش حرفه‌ای کمتر است. وجود دوره‌هایی که زنان از کار کناره‌گیری می‌کنند و از بازار کار بیرون می‌روند به این معناست که تجربه شغلی کمتری نسبت به مردان به دست می‌آورند و شدت فرسایش مهارت‌های آنان بیشتر است. از دیدگاه کسانی که بر سرمایه انسانی تأکید می‌کنند، تبعیض در مواردی است که کارفرمایان به افرادی که ذخایر انسانی یکسانی دارند مزدهای متفاوتی بپردازند. نتایج بررسی‌ها در کشورهای صنعتی نشان می‌دهد که بخشی از تفاوت مزد زن و مرد را می‌توان به حساب تفاوت سرمایه‌های انسانی آنان گذاشت، اما بخش قابل توجهی از فاصله دستمزدها را هم نمی‌توان با چنین تفاوت‌هایی تبیین کرد. دلیل اینکه نمی‌توان تمام فاصله دستمزد زن و مرد را با تفاوت سرمایه‌گذاری انسانی برای آنان توضیح داد، تشخیص آماری است که براساس آن، تفاوت میانگین بین گروه‌های فرعی جمعیت به عنوان

1. segmentation of labor market theories
2. gender (feminist) theories

مبنایی برای اعمال تبعیض بر همه افراد آن گروه به کار می‌رود. اگر کارفرما معتقد باشد که زنان، به طور متوسط، بی‌ثبات‌ترند و کمتر قابل اعتمادند، گرایش دارد که به اعمال تبعیض بر آنان بپردازد، حتی اگر بداند که ممکن است در مورد بعضی از افراد هم اشتباه کند. هزینه فراهم کردن اطلاعات مشروح در مورد داوطلبان شغل به استفاده از دیوارهای جنسی در برابر آنان منجر می‌شود. به این ترتیب، نوعی رفتار منفی یکنواخت همه زنان را مجازات می‌کند.

فرض اساسی دیگر در این نظریه این است که زنان و مردان در استفاده از فرصت‌های شغلی برابری دارند و بر مبنای یکسانی در بازار کار رقابت می‌کنند. در این فرض، تقسیم بازار کار بر مبنای جنسیت، که نمی‌توان به سادگی آن را با تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه انسانی تبیین کرد، نادیده گرفته می‌شود. نوکلاسیک‌ها به سیاستگذاران توصیه می‌کنند که برای کاهش تبعیض، متغیرهایی غیر از متغیرهای بازار کار را در نظر بگیرند و در امور آموزش زنان و ایجاد مهارت در شغل‌های غیرسنستی در آنان، سیاست‌های خانوادگی، تنظیم خانواده، افزایش مسئولیت مردان و سهم برابر زنان و مردان در نگهداری و تربیت کودک و کارهای خانگی سیاستگذاری کنند. همچنین با ایجاد مهد کودک در محل کار، برای مثال، توانایی زنان را برای انجام وظایف خانگی و نگهداری کودک و کار بیرون از خانه افزایش دهند، زمان کار را مجدداً سازماندهی کنند و مواردی را در قانون کار که به ممنوعیت اشتغال زنان در بعضی مشاغل می‌انجامد حذف کنند.

نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار

یکی از معروف‌ترین نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار نظریه بازار کار دوگانه است که بین دو نوع از مشاغل تمایز قائل می‌شود: مشاغل بخش اول که از لحاظ پرداخت مزد، تأمین بیشتر و فرصت‌های پیشرفت وضعیت نسبتاً خوبی دارند؛ و مشاغل بخش دوم با مزد کم، تأمین کمتر و محدودیت امکان پیشرفت. در مشاغل بخش اول، مهارت کارگران، متناسب با نیازهای واحد اقتصادی، مورد نظر است و در نتیجه نیاز کارفرما به ثبات، مردهای بهتری به نیروی کار پرداخت می‌شود و دورنمای پیشرفت بیشتری وجود دارد.

در مشاغل بخش اول، ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد و جابه‌جایی بیشتری که در زنان مشاهده می‌شود به این معناست که احتمال جذب آنها به مشاغل بخش دوم زیادتر است. از این رو، حتی اگر کیفیت نیروی انسانی قبل از ورود به شغل برابر باشد، احتمال به کار گماردن مردها در مشاغل بخش اول، که امکان پیشرفت بعدی در آنها از لحاظ مزد و آموزش حرفه‌ای و ترفیع زیادتر است، بیشتر از زن‌هاست.

این نظریه می‌تواند تبعیض جنسی شغلی عمودی را نیز به خوبی تبیین کند؛ یعنی در یک شغل مشابه، مردان از موقعیت بالاتری نسبت به زنان بهره‌مند می‌گردند.

برخی وجود دو بازار کار نسبتاً جداگانه برای مردان و زنان را عامل تعیین‌کننده مهمی در میزان کمتر

مزد زنان دانسته‌اند. از آنجا که انتخاب‌های شغلی زنان محدود و تعداد متقاضیان مشاغل زنانه زیاد است، این مشاغل را می‌توان «پرتراکم» خواند. بنابر الگوی مشاغل پرتراکم، سطح مزد برای مشاغل خاص زنان پایین‌تر است زیرا آنان باید برای کسب مشاغل معدودی، که به طور ساختگی محدود شده و بخش پرتراکم بازار کار را تشکیل می‌دهد، با یکدیگر رقابت کنند.

همچنین زنان برای به دست آوردن تعداد زیادی از مشاغلی که «مردانه» شناخته شده با مردان رقابت نمی‌کنند و این امر خود در بالا نگاه داشته شدن مزدهای این مشاغل مؤثر است.

نظریه بازار کار دوگانه به تبیین چگونگی توزیع مشاغل بین زنان و مردان کمک می‌کند، اما چگونگی جداسازی بر مبنای جنسیت را در درون بخش‌های اول و دوم روشن نمی‌سازد. برخی از مشاغل مردان و نیز برخی از مشاغل زنان، نظیر مهندسی و پرستاری، نیاز به دوره آموزشی طولانی دارند.

بعضی از مشاغل زنانه نظیر مدیریت امور دفتری نیز نیازمند گذراندن آموزش‌های خاص در مؤسسه است. در عین حال، بعضی از مشاغل مردانه نظیر سرایداری یا رانندگی مهارت‌های نسبتاً کمتری لازم دارند و ثبات شغل در آنها عامل مهمی محسوب نمی‌شود.

نظریه‌های جنسیتی

فرض اصلی در نظریه‌های جنسیتی این است که موقعیت زنان در بازار کار و در خانه و خانواده با یکدیگر مرتبط و جزئی از یک نظام کلی اجتماعی است که در آن، زنان تابع مردان‌اند. نکته مهم در این نظریه‌ها اختصاص کار خانگی، به‌ویژه مراقبت از کودکان، به زنان است. این نظریه‌ها تأکید می‌کنند که گرایش «مشاغل زنانه» انعکاسی از نقش خانگی زنان است و درست همان‌طور که در بیشتر جوامع کار خانگی زنان کم‌ارزش‌تر تلقی شده است، این مشاغل و مهارت‌ها نیز کم‌ارزش‌اند. در واقع، ممکن است مهارت مورد نیاز برای بعضی از مشاغل زنانه کمتر از مشاغل مردانه که مزد بیشتری برای آنها پرداخت می‌شود نباشد، اما این مشاغل به دلیل اینکه زنان بیشتر در آنها مهارت کسب کرده‌اند دست‌کم گرفته می‌شوند. به علاوه، گرایش نظام‌های ارزیابی شغلی در تعیین ارزش کار بر این است که به ویژگی‌های منتسب به مردان، نظیر نیروی جسمانی، بیش از مهارت و شکیبایی اهمیت داده شود.

نظریه‌های جنسیتی به ویژگی‌هایی می‌پردازند که مشاغل زنان را کلیشه‌ای می‌کنند. وجود ویژگی‌هایی مثل ماهیت مراقبتی داشتن، نیاز به مهارت‌های مرتبط و نزدیک با کارهای خانگی، نیاز به مهارت‌های دستی، نیاز به صداقت و درستی بیشتر، و نیاز به زیبایی ظاهری در مشاغل موجب مناسب‌تر بودن زنان برای اشتغال در آنها می‌شود. این مشاغل عموماً شامل پرستاری، پزشکی، آموزگاری، مددکاری اجتماعی، مستخدمی، آشپزی، آرایشگری، نخ‌ریسی، بافندگی، خیاطی، ماشین‌نویسی، صندوق‌داری، کتابداری، فروشندگی، حسابداری و مشاغلی از این دست است.

همچنین وجود خصوصیتی در زنان همچون بی‌رغبتی به نظارت بر دیگران، نیروی جسمانی کمتر، توانایی کمتر در علوم و ریاضی، تمایل کمتر به سفر، و بی‌رغبتی نسبت به کارهای مخاطره‌آمیز و استفاده

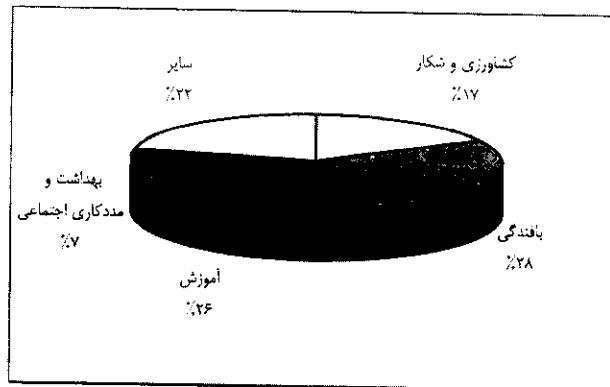
از نیروی جسمانی به مردانه شدن مشاغلی از قبیل مدیر، ناظر، مأمور اجرایی دولت، مأمور حقوقی، کارگر ساختمان و معدن، معمار، فیزیکی‌دان، ریاضیدان، مهندس، افسر هواپیما و کشتی، راننده، آتش‌نشان و افسر پلیس منجر می‌شود.

با توجه به اینکه روز به روز از اهمیت و تعداد مشاغل نیازمند نیروی جسمانی کاسته می‌شود، و با توجه به افزایش روزافزون قابلیت و توانایی زنان در علوم ریاضی، علاقه برخی از زنان به شرکت در عملیات مخاطره‌آمیز و اشتغال در سمت‌هایی همچون مهمانداری هواپیما از اعتبار دلایل توجیه مردانه بودن مشاغل می‌کاهد.

علاوه بر این، وجود خصوصیتی نظیر دستورپذیری بیشتر، شکایت کمتر از کار، علاقه بیشتر به کارهای تکراری، نیاز کمتر به درآمد (چون معمولاً زنان دومین نان‌آور خانواده محسوب می‌شوند)، تمایل به انجام کار در محیط منزل (به منظور همراه کردن شغل با کار خانه و تربیت فرزندان) در زنان منجر به اختصاص کارهای با درآمد کمتر و مهارت پایین‌تر و تأمین اجتماعی و پیشرفت کمتر به آنان می‌شود.

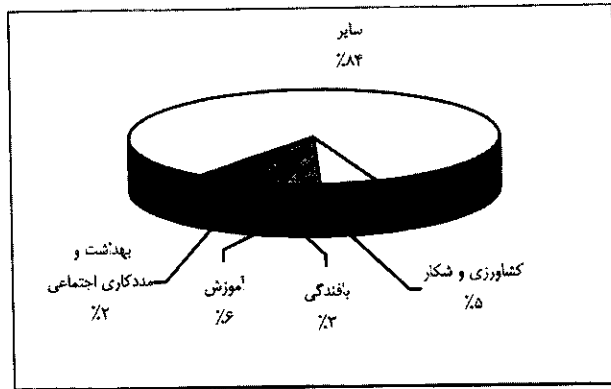
محدودیت تنوع شغلی زنان

یکی از عمده‌ترین مسائلی که در زمینه اشتغال زنان مطرح می‌شود محدودیت تنوع شغلی آنان است. در اغلب نقاط دنیا، این تمایل وجود دارد که زنان در مشاغل خاصی مثل معلمی یا پرستاری که با وظایف خانگی آنان سازگار است یا در صنایع کاربر در بخش صادرات، که نیازمند تکرار کار و مهارت در به‌کارگیری دست‌هاست، تمرکز یابند (سازمان ملل متحد، ۱۹۹۷: ۱۱-۷). محدود بودن زمینه‌های اشتغال زنان و محدودیتی که در گسترش هر یک از این زمینه‌ها وجود دارد از مهم‌ترین دلایل عدم افزایش قابل توجه اشتغال زنان است.



نمودار ۱. سهم شاغلان زن از کل اشتغال در چند بخش فعالیت در ۱۳۷۵

تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی ۱۷۱



تمودار ۰۲. سهم شاغلان مرد از کل اشتغال در چند بخش فعالیت در ۱۳۷۵

با مراجعه به آمار ۱۳۷۵، می‌توان به وضوح محدودیت تنوع شغلی زنان را در ایران مشاهده کرد. بخش‌های عمده اشتغال زنان شامل کشاورزی (که در روستاها با انجام دادن کارهای خانگی و بچه‌داری ماینتی ندارد)، بافندگی (عمدتاً قالبیافی که زمینه اصلی صادرات غیرنفتی ایران را تشکیل می‌دهد)، آموزش، بهداشت و مددکاری اجتماعی است که ۲۸/۳ درصد زنان در بخش بافندگی، ۲۶ درصد در بخش آموزش، ۱۶/۶ درصد در بخش کشاورزی و ۶/۷ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی مشغول به کار بوده‌اند و تنها ۲۲/۳ درصد از زنان در سایر بخش‌ها فعالیت داشته‌اند. در حالی که تنها ۱۶ درصد از مردان شاغل در این چهار بخش مشغول به کار بوده‌اند و ۸۴ درصد از آنان در سایر بخش‌ها فعالیت داشته‌اند (نوروزی، ۱۳۸۰: ۷۴).

اگر اشتغال زنان را به تفکیک شهر و روستا بررسی کنیم، به ترتیب، آموزش، بافندگی، و بهداشت و مددکاری اجتماعی با ۴۲/۶، ۱۳/۲ و ۱۰/۴ درصد بالاترین سهم را در اشتغال زنان شهری داشته‌اند و ۳۳/۸ درصد زنان شهری در سایر زمینه‌ها فعالیت می‌کرده‌اند. در مورد زنان روستایی به ترتیب بافندگی، کشاورزی، آموزش، و بهداشت و مددکاری اجتماعی ۴۷/۹، ۳۵، ۴/۹ و ۱/۲ درصد از سهم اشتغال زنان را به خود اختصاص داده‌اند و تنها ۱۰/۱ درصد از زنان روستایی در سایر زمینه‌ها فعالیت داشته‌اند.

محدودیت تنوع شغلی در بین زنان دارای آموزش عالی نیز دیده می‌شود. آمار ۱۳۸۲ نشان می‌دهد که ۶۵ درصد زنان دارای آموزش عالی در بخش آموزش و ۱۴/۶ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی و تنها ۲۰/۴ درصد در سایر بخش‌ها مشغول به کار هستند. در حالی که ۲۸/۸ درصد از مردان دارای آموزش عالی در بخش آموزش، ۶/۱ درصد در بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی و ۶۵ درصد باقیمانده که اکثریت را تشکیل می‌دهند در سایر بخش‌ها فعالیت دارند.

محدودیت تنوع شغلی برای تمام افراد دارای آموزش عالی وجود دارد. در ۱۳۷۵، ۵۸ درصد شاغلان زن بخش آموزش، ۴۱/۴ درصد شاغلان زن بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی، ۶۰/۱ درصد شاغلان

مرد بخش آموزش و ۳۲/۲ درصد شاغلان مرد بهداشت و مددکاری اجتماعی را افراد دارای آموزش عالی تشکیل می‌داده‌اند، در حالی که تنها ۶/۱ درصد شاغلان زن در سایر بخش‌ها و ۵ درصد شاغلان مرد در سایر بخش‌ها از آموزش عالی برخوردار بوده‌اند. این آمار نشان می‌دهد که تاکنون دو بخش آموزش و بهداشت بیشترین کوشش را در جذب افراد دارای آموزش عالی داشته‌اند. از سوی دیگر، در ۱۳۷۵، در حالی که ۲۲ درصد شاغلان زن دارای آموزش عالی بوده‌اند، تنها ۷/۹ درصد شاغلان مرد از آموزش عالی بهره‌مند بوده‌اند. یکی از دلایل این مسئله تمرکز زنان شاغل در دو بخش آموزش و بهداشت است که هر دو کوشش بالایی در جذب افراد دارای آموزش عالی دارند. یکی دیگر از دلایل این امر نیز آن است که زنان اغلب در صورتی می‌توانند در بسیاری از زمینه‌ها شغلی به دست آورند که سطح تحصیلات و مهارت آنان به طور نسبی بالاتر از مردان باشد.

با نگاهی به توزیع شاغلان در گروه‌های اصلی شغلی و زیرگروه‌های شغلی عمده آنها در ۱۳۷۵ مشاهده می‌شود که ۳۱/۶ درصد زنان شاغل در گروه اصلی شغلی صنعتگران و مشاغل مربوط مشغول به کار بوده‌اند که ۸۷/۵ درصد زنان شاغل در این گروه را قالی، گلیم و زیلوبافان تشکیل داده‌اند. همین‌طور، ۲۸ درصد زنان شاغل در گروه متخصصان به کار اشتغال داشته‌اند که ۸۳ درصد زنان این گروه را متخصصان آموزش تشکیل داده‌اند. همچنین ۱۴/۴ درصد زنان شاغل به گروه کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری تعلق داشته‌اند که ۹۹/۹۷ درصد این گروه را کارکنان ماهر غیر خودمعاش وابسته به بازار کار تشکیل داده‌اند. به علاوه، ۵/۹ درصد زنان شاغل به گروه کارمندان امور اداری و دفتری تعلق داشته‌اند که ۷۹/۳ درصد این شاغلان نیز کارمندان امور دفتری بوده‌اند. بنابراین، نزدیک به ۸۰ درصد زنان شاغل در چهار گروه اصلی یادشده مشغول به کار بوده‌اند و در مقایسه، تنها ۵۰ درصد شاغلان مرد در این گروه‌ها به کار اشتغال داشته‌اند.

نتایج این بخش مبین وجود یک بازار کار دوگانه برای زنان نیز هست. در حالی که شاغلان بخش بافندگی و کشاورزی اغلب بیسواد یا دارای تحصیلات ابتدایی‌اند، شاغلان بخش آموزش و بهداشت اغلب از تحصیلات عالی برخوردارند.

تبعیض شغلی عمودی برای زنان

یکی از ویژگی‌هایی که به زنان منتسب می‌کنند تمایل نداشتن به نظارت بر سایرین یا تمایل به دست‌وپذیری از سایرین است تا از این طریق بتوانند جداسازی عمودی مشاغل همراه با پرداخت کمتر به زنان را توجیه کنند. بر مبنای این ویژگی، زنان را برای مشاغل سرپرست و مدیر و مدیر اجرایی دفاتر دولتی و مجری دفاتر قانونگذاری مناسب نمی‌دانند.

درباره اینکه اصولاً موانع ارتقای شغلی زنان تا چه اندازه ناشی از مشکلات تعدد نقش و تا چه اندازه ناشی از تصورات ذهنی کلیشه‌ای از نقش‌های زنانه و مردانه و سایر خصوصیات منتسب به زنان و مردان،

تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی ۱۷۳

از جمله استعداد و مهارت یا باورهاست، و اینکه اصولاً این کلیشه‌ها تا چه حد درست است و زنان و مردان دارای چه توانایی‌هایی هستند، تحقیقاتی در سطح جهان صورت گرفته است.

بیلینگ^۱ و آلوسن^۲، با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات متعدد، معتقدند که بین زنان و مردان از نظر استعداد و مهارت شخصی اختلافات مشخصی وجود ندارد، ولی در نحوه استفاده آنها از استعداد و مهارت خود در شغل تفاوت وجود دارد (بیلینگ و آلوسن، ۱۹۹۴: ۷۳، به نقل از: جزئی، ۱۳۸۰: ۲۳-۲۲).

نتایج تحقیق کانتر^۳ در ۱۹۸۷ نشان داد که ایجاد انگیزه و موفقیت شغلی با ساختار سازمانی و وضعیت اجتماعی که شاغلان زن و مرد در آن کار می‌کنند ارتباط دارد. به این ترتیب، اختلافات در رفتار و میزان موفقیت زنان و مردان، بیشتر از آنکه ناشی از نگرش و پویایی آنها باشد، با تلاش سازمان و منابعی که در اختیار آنها قرار می‌دهد ارتباط دارد. در مواردی که زنان و مردان از فرصت مساوی استفاده می‌کنند و زیر پوشش قوانین واحدی هستند، رفتار و خلق و خوی و عملکرد آنها مشابه است، ولی مسئله این است که با زنان و مردان شاغل به یک نحو برخورد نمی‌شود. او دو دلیل برای این امر ذکر می‌کند: اولاً یک سلسله تصورات ذهنی جنسیتی قالبی تعیین می‌کند که چه کسی در محیط کار باید مدیر باشد چرا که مدیران همیشه در خانواده و محیط اداری نقش مدیر را داشته‌اند؛ ثانیاً زنان خود به مشاغل تمایل نشان می‌دهند که امکان پیشرفت از نظر رسیدن به قدرت در آنها کم است. تعداد بسیار کمی از زنان هم که به درجات بالا و مدیریتی در مشاغل می‌رسند نقش زنانی را ایفا می‌کنند که خدمات می‌دهند و با نتایج اختلافات و فرصت‌های نامساوی مواجه‌اند (کانتر، ۱۹۸۷: ۱۳، به نقل از: جزئی، ۱۳۸۰: ۲۳-۲۲).

در تحقیقی که در ۱۹۹۱ در بانک مونترال برای شناخت موانع پیشرفت در بانک به عمل آمد مشاهده شد که در بخش خصوصی هم مانند بخش دولتی موانع روانی برای پیشرفت زنان وجود دارد. به عقیده رئیس بانک مونترال، یکی از موانع پیشرفت زنان در شغل عبارت است از «تلفیقی از پیشداوری‌ها و ضرب‌المثل‌های گوناگون در منطق عامیانه که انتظار مردان را از زنان و انتظار زنان را از خودشان به شدت محدود می‌کند.» در بانک مونترال، ۹۱ درصد زنان در سمت‌های فرعی و فقط ۹ درصد آنان در سطح مدیریتی اشتغال دارند. موانع دیده شده در تحقیق فوق عبارت است از:

- اعتقادات عمومی افراطی و غلطی در مورد زنان وجود دارد.
- زنان تشویق و انگیزش لازم برای شکوفایی استعدادشان و امکانات و حتی اطلاعات لازم برای شغلشان را دریافت نمی‌کنند؛ و با وجود اینکه اغلب مردان معتقدند که زنان فرصت مساوی برای پیشرفت دارند زنان، حتی کسانی که سمت‌های بالا دارند، این عقیده را قبول ندارند.

1. Billing
2. Alvesson
3. Kanter

- زنان خود را در مقابل نقش‌های متنوعی می‌بینند که جامعه ایفای آنها را از آنان انتظار دارد. زنان برای موفقیت در کار نیاز به کمک و یاری اطرافیان دارند، اما کمکی دریافت نمی‌کنند. در نتیجه، زنانی که وظایف خارج از محیط کار و در مقابل خانواده و جامعه را محترم می‌شمارند یا می‌خواهند به تحصیل ادامه دهند، زیاد به تعهد شغلی اهمیت نمی‌دهند و امکان پیشرفت آنها محدود می‌شود (جزئی، ۱۳۸۰: ۲۴).

در کشور ما نیز اگرچه از منظر قانون اساسی منع قانونی مهمی بر سر راه پیشرفت زنان وجود ندارد، وجود موانع نامرئی ناشی از پذیرفته نشدن زنان از سوی همکاران مرد و منزوی شدن و دسترسی کمتر آنها به اطلاعات و نبود امکان رشد و شکوفایی استعدادهایشان، آنان را از دستیابی به فرصت‌های برابر ارتقای شغلی بازداشته است.

توزیع شاغلان به تفکیک سطوح تحصیلی در ۱۳۷۵ نشان می‌دهد که ۲۲ درصد شاغلان زن دارای آموزش عالی بوده‌اند، در حالی که تنها ۷/۹ درصد شاغلان مرد از آموزش عالی بهره‌مند بوده‌اند. این سهم‌ها در ۱۳۸۲ برای زنان و مردان به ترتیب به ۲۷ و ۱۰/۳ درصد ارتقا یافته است، و هنوز هم این نسبت برای زنان نزدیک به سه برابر مردان است.

در ۱۳۷۵، ۱۲ درصد شاغلان مرد دارای آموزش عالی در گروه قانونگذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران قرار گرفته‌اند، در حالی که تنها ۶/۴ درصد شاغلان زن دارای آموزش عالی به این گروه تعلق داشته‌اند. از این سهم اندک هم بیش از ۹۶ درصد زنان شاغل این گروه را مدیران مؤسسات تشکیل داده‌اند، نه قانونگذاران و مقامات عالی‌رتبه و سایر رؤسا و مدیران. اغلب مدیران زن در بخش آموزش نیز در واقع مدیر مدارس دخترانه هستند که در کشور ما لزوماً از بین زنان انتخاب می‌شوند. بدون در نظر گرفتن مدیران مؤسسات آموزشی، نسبت زنان شاغل در گروه قانونگذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران کمتر از ۰/۶ درصد بوده است که وجود تبعیض عمودی در بازار کار زنان را نشان می‌دهد. همچنین در حالی که ۴۲/۸ درصد قانونگذاران، مقامات عالی‌رتبه و مدیران مرد دارای آموزش عالی بوده‌اند، این نسبت برای زنان ۶۰/۱ درصد بوده است. این نسبت‌ها در ۱۳۸۲ به ترتیب برای مردان و زنان به ۴۶/۳ درصد و ۷۹ درصد ارتقا یافته است. این امر مبین آن است که احتمال دستیابی زنان به مشاغل بالای مدیریتی کمتر است و تنها در صورتی به این نوع مشاغل دسترسی می‌یابند که به طور نسبی دارای تحصیلات بیشتری نسبت به مردان باشند.

تبعیض در دستمزد

گروهی از اقتصاددانان وجود رفتار تبعیض‌آمیز را ناشی از سلیقه کارفرمایان نمی‌دانند، بلکه توضیح آنها این است که زنان و سیاه‌پوستان از بازار کاری می‌آیند که اطلاعات در مورد آن کمتر است و انتظار کارایی پایین‌تری از آنها می‌رود؛ بنابراین، دستمزد پایین‌تری دریافت می‌کنند. به عبارت دیگر، ناکامل

بودن اطلاعات در مورد کارایی افراد جویای شغل باعث می‌شود جنسیت و نژاد، همچون نشانه کارایی، در نوع انتخاب کارفرمایان تأثیر بگذارد. برای مثال، اگر میزان اطمینان به یک گروه اقلیت پایین‌تر باشد و کارفرمایان نیز ریسک‌گریز باشند، گروه اقلیت دستمزد پایین‌تری دریافت خواهد کرد. این نوع تبعیض را تبعیض آماری^۱ می‌نامند (نویمارک^۲، ۱۹۹۸، به نقل از: اکرم، ۱۳۸۱: ۴). این نوع تبعیض از کمبود اطلاعات ناشی می‌شود. این تفاوت آماری خود نتیجه عملکرد بازار کار است. افرادی که در گروه مورد تبعیض قرار دارند، قبل از ورود به بازار کار، سعی در ارتقای بعضی از قابلیت‌های خود نمی‌کنند چون می‌دانند که به علت تعلق به گروهی خاص، هنگام ورود به بازار کار، رفتار تبعیض‌آمیزی با آنها خواهد شد.

تبعیض آماری هنگامی اتفاق می‌افتد که کار این گروه خاص به لحاظ آماری متفاوت با گروه دیگر باشد یا اینکه به علت کم بودن اطلاعات در مورد یک گروه، احتمال ضرر و زیان بالاتر باشد. همان‌گونه که پیشتر ذکر شد، برخی نیز وجود دو بازار کار نسبتاً جداگانه برای مردان و زنان را عامل تعیین‌کننده مهمی در کمتر بودن مزد زنان دانسته‌اند.

اکرم، با استفاده از روش مقایسه تابع دستمزد زنان و مردان، تقریبی از میزان اعمال تبعیض بر زنان در ایران به دست آورده است. نتایج این مطالعه، که با استفاده از نمونه‌گیری خصوصیات اقتصادی / اجتماعی خانوار سال ۱۳۷۴ مرکز آمار ایران انجام شده است، نشان می‌دهد که در بازار کار ایران، بر زنان اعمال تبعیض می‌شود و میزان آن نیز در مقایسه با مطالعاتی که در ایالات متحده آمریکا انجام شده نسبتاً بالاست (اکرم، ۱۳۸۱).

همچنین این مطالعه نشان داد که زنان، با وجود کارایی (تحصیلات) بالاتر نسبت به مردان، به علت شدید بودن میزان تبعیض، دستمزد پایین‌تری نسبت به مردان دریافت می‌کنند. به علاوه، با جداسازی نواحی شهری و روستایی دیده شد که تبعیض در نواحی روستایی شدیدتر است. همان‌طور که انتظار می‌رفت، تبعیض در مشاغل مزد و حقوق‌گیری نسبتاً پایین بود. این موضوع نشان‌دهنده تفاوت بودن ساختار بازار کار در مشاغل مزد و حقوق‌گیری است. همچنین مشاهده شد که در تمام گروه‌های مورد مطالعه، تحصیلات بالاتر می‌تواند به مقدار قابل توجهی از میزان اعمال تبعیض بر زنان بکاهد.

در یکی از مراحل پژوهش حاضر، تحقیقی با استفاده از آمار خام هزینه و درآمد خانوارهای شهری و روستایی در سال ۱۳۷۹ صورت گرفت و نسبت متوسط درآمد حاصل از کار مردان شاغل به زنان شاغل در سطوح تحصیلی مختلف در شهر و روستا به دست آمد. در مناطق شهری و روستایی، به ترتیب، متوسط درآمد سالانه مردان ۲/۲ و ۸/۱ برابر درآمد زنان دیده شده است.

1. statistical discrimination
2. Neumark

یکی از دلایلی که اختلاف درآمد شاغلان مرد و زن در روستاها به مراتب بالاتر از شهرهاست، کثرت زنان کارکن فامیلی بدون مزد در روستاهاست.



نمودار ۳. نسبت درآمد حاصل از کار مردان به زنان در سطوح تحصیلی مختلف در شهر و روستا در ۱۳۷۹
منبع: مرکز آمار ایران، ۱۳۷۹

نسبت درآمد شاغلان مرد به زنان شاغل در شهر و روستا با افزایش سطح تحصیلات کاهش می‌یابد و بجز مقطع کارشناسی، این تفاوت در روستاها بیشتر از شهرهاست. به‌خصوص در بین بیسوادان و افراد دارای تحصیلات ابتدایی، نسبت درآمد مردان به زنان در روستاها بسیار بالاتر از شهرهاست. بنابراین، با توجه به اینکه اغلب شاغلان روستایی یا بیسوادند یا در سطح تحصیلات ابتدایی، متوسط درآمد مردان به زنان در روستاها به مراتب بالاتر از نقاط شهری است.

بیشترین تفاوت بین درآمد مردان و زنان به سطح تحصیلات ابتدایی تعلق دارد. می‌توان چند عامل را برای کاهش شکاف درآمدی بین مردان و زنان با افزایش سطح تحصیلات برشمرد:

- افراد با سطح تحصیلات پایین عموماً سن و سابقه کار بالاتری دارند و در دهه‌های گذشته وارد بازار کار شده‌اند. با بالا رفتن سابقه کار نیز چون فرصت رشد برای زنان و مردان یکسان نیست شکاف درآمدی بین آنان افزایش می‌یابد.
- افراد بیسواد یا دارای تحصیلات پایین اغلب در مشاغل سنتی بخش خصوصی شاغل‌اند و تبعیض درآمدی در مشاغل غیر مزد و حقوق‌بگیری بخش خصوصی بیشتر است. از سوی دیگر، بخش عمده‌ای از زنان با تحصیلات پایین، به‌خصوص در روستاها، کارکن فامیلی بدون مزد هستند که این امر بر شکاف درآمدی می‌افزاید.
- در بخش خصوصی و در بین افراد غیر مزد و حقوق‌بگیر، دسترسی به انواع سرمایه و زمین تأثیر بسزایی در میزان درآمد دارد. قوانین ارث و نحوه دستیابی به اعتبارات مختلف، دسترسی زنان را

به سرمایه و زمین محدود کرده است. علاوه بر آن، چون زنان کمتر در بخش اقتصادی جامعه حضور داشته‌اند قدرت و مهارت کارآفرینی آنان کمتر از مردان است. مجموع این عوامل باعث می‌شود که در بخش سنتی اقتصاد، فاصله درآمدی مردان و زنان بیشتر باشد.

- در سطوح تحصیلی بالاتر، که افراد اغلب مزد و حقوق‌بگیر بخش عمومی هستند، به علت وجود قوانین محدودکننده، به سادگی نمی‌توان در بدو استخدام تبعیضی بین زن و مرد اعمال کرد. ولی به مرور زمان، با کمتر بودن فرصت‌های ارتقای شغلی برای زنان و بهره‌مند نبودن آنان از مزایای ویژه، این فاصله ایجاد می‌گردد.

ساعت کار مردان شهری به طور متوسط ۱/۳۵ برابر زنان است. بنابراین، برای مثال، باید متوسط درآمد سالانه مردان شهری را که ۲/۲ برابر زنان است تقسیم بر ۱/۳۵ کرد تا تصویر شفاف‌تری به دست آید. در شرایط مساوی از لحاظ ساعت کار، درآمد مردان شهری ۱/۶۳ برابر زنان شهری خواهد بود، یعنی به طور متوسط، در ساعت کار مساوی، مردان شهری ۶۳ درصد بیشتر از زنان شهری درآمد دارند هرچند که سطح تحصیلات زنان شاغل شهری به طور متوسط بالاتر از مردان است. به طور مشابه، در ساعت کار مساوی، مردان روستایی ۶/۳ برابر زنان روستایی درآمد دارند.

مطالعه سابقه کار مردان و زنان شاغل در شغل فعلی‌شان نشان می‌دهد که درصد بیشتری از مردان شاغل، نسبت به زنان، در شغل فعلی خود زیر ۲ سال سابقه کار دارند و سابقه کار درصد بیشتری از زنان، نسبت به مردان، بیشتر از ۲ سال و کمتر از ۲۰ سال است.

توزیع زنان و مردان شاغل با سابقه کار ۳۴-۲۰ سال مشابه یکدیگر است، ولی در سابقه کار بالای ۳۵ سال، مجدداً درصد مردان از زنان فزونی می‌گیرد. بنابراین، نمی‌توان راجع به مقایسه سابقه کار زنان و مردان حکم قطعی ارائه داد.

نتیجه‌گیری

زنان و مردان در بازار کار از لحاظ نوع شغل، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار با شرایط متفاوتی روبه‌رو هستند. برای تحلیل وضعیت نامساعد زنان در بازار کار نظریات مختلفی ارائه شده است که به چند نظریه اصلی در این مقاله اشاره شد.

شواهد آماری در ایران نیز در جهت تأیید این نظریه‌ها و نشان‌دهنده محدودیت تنوع شغلی و فرصت‌های کمتر ارتقای شغلی برای زنان است. علاوه بر این، درآمد حاصل از کار زنان، حتی در سطوح تحصیلی برابر با مردان، به مراتب کمتر است.

تمرکز زنان شاغل ایرانی در بخش‌های آموزش و بهداشت مؤید نظریه‌های جنسیتی است که بر گرایش زنان به جذب در مشاغل زنانه، که انعکاسی از نقش خانگی آنان است، تأکید دارند.

وجود تبعیض شغلی عمودی در بازار کار ایران نیز مهر تأییدی است بر نظریه‌های تجزیه شدن بازار

کار. با آنکه مقایسه سابقه کار زنان و مردان این فرض را که ثبات مردان در کار بیشتر از زنان است مردود می‌سازد. بنابر نظریه نئوکلاسیک، درآمد زنان به این علت کمتر از مردان است که زنان از سرمایه انسانی کمتری، که عمدتاً آموزش و پرورش است، بهره‌مند می‌شوند و از همین رو، بهره‌وری کار پایین‌تری هم دارند. ولی با توجه به اینکه در ایران به طور نسبی زنان شاغل از سطح تحصیلات بالاتری نسبت به مردان برخوردارند و پایین‌تر بودن درآمد زنان شاغل نسبت به مردان شاغل حتی در سطوح تحصیلی برابر نیز دیده می‌شود، وجود تبعیض درآمدی در ایران کمتر با نظریه نئوکلاسیک همخوانی دارد و بیشتر با نظریه‌های تبعیض آماری و وجود دو بازار کار نسبتاً جداگانه برای زنان و مردان قابل توضیح است. این وجوه جنسیتی بازار کار به کاهش میزان مشارکت زنان می‌انجامد و به فقر و نابرابری درآمدی و بی‌عدالتی اجتماعی نیز می‌زند. این مسائل ایجاب می‌کند که برنامه‌ریزان، در جهت کاهش نابرابری‌های جنسیتی و افزایش سطح توسعه انسانی در کشور، به برنامه‌ریزی‌های جنسیتی در تمامی زمینه‌های بازار کار توجه ویژه مبذول دارند.

منابع

- اکرم، کاوه (۱۳۸۱) بررسی پدیده تبعیض دستمزدی علیه زنان در بازار کار ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه.
- جزئی، نسرين (۱۳۸۰) بررسی موانع و مشکلات موجود در اشتغال زنان در بخش‌های دولتی، تهران: معاونت پژوهشی دانشگاه شهید بهشتی و مرکز امور مشارکت زنان.
- کار، مهرانگیز (۱۳۷۹) زنان در بازار کار ایران، تهران: روشنگران و مطالعات زنان.
- مرکز آمار ایران (۱۳۷۵) نتایج تفصیلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن.
- مرکز آمار ایران (۱۳۷۹) آمارگیری از هزینه و درآمد خانوار.
- مرکز آمار ایران (۱۳۸۰)، آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار.
- نوروزی، لادن (۱۳۸۰) تأثیر تحصیلات عالی بر نرخ مشارکت و عرضه نیروی کار زنان، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

- Anker, R. (1998) *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*, Geneva: ILO.
- Becker, G.S. (1957) *The Economics of Discrimination*, Chicago: University of Chicago Press.
- United Nations, United Nations Economic and Social Commission for Asia and Pacific (1997) "Employment for Women: Gender Issues in Employment Policy", *Social Development Newsletter* 36.

مؤلف

لادن نوروزی: کارشناس ارشد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور
پست الکترونیکی: lnoroozi@yahoo.com