



مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه

وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
موسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه

پایان‌نامه تحصیلی
برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مهندسی سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی

عنوان:
بررسی پدیده تبعیض دستمزدی علیه زنان
در بازار کار ایران

استاد راهنما:
دکتر غلامعلی فرجادی

استاد داور:
دکتر سید فرخ مصطفوی

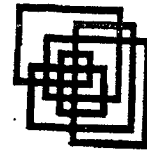
استاد مشاور:
دکتر امیر هوشنگ مهریار

نگارش

کاوه اکرم

تیر ۱۳۸۱

۵۲۶۱۵



بسمه تعالی

ارزشیابی پایان‌نامه تحصیلی

دفاع نهایی پایان‌نامه آقای **کاوه اکرم** دانشجوی کارشناسی ارشد
مهندسی سیستم‌های اقتصادی - اجتماعی با عنوان:

بررسی پدیده تبخیز دستمزدی علیه زنان در بازار کار ایران

بانمره ۱۹,۲۵ و درجه عالی در تاریخ ۸۱/۴/۲۶ مورد تصویب قرار گرفت.

امضای هیأت داوران:

۱- **استاد راهنما:** دکتر غلامعلی فرجادی

۲- **استاد مشاور:** دکتر امیر هوشنگ مهریار

۳- **استاد داور:** دکتر سید فرخ مصطفوی

۴- **معاون آموزشی**

و پژوهشی: دکتر مهدی عسلی

سپاسگزاری

در اینجا لازم است از جناب آقای دکتر غلامعلی فرجادی که استاد راهنمای این پایان نامه بودند و در طی انجام مطالعات من را یاری کردند تشکر کنم. همچنین جای دارد از آقایان دکتر امیر هوشنگ مهریار و دکتر فرخ مصطفوی که اساتید مشاور و داور این پایان نامه بودند تشکر کنم.

همچنین در اینجا از زحمات دوست و استاد عزیز جناب آقای مهندس حسین عباسی علی کمر که در تمام مراحل تحصیل در دوره کارشناسی ارشد و همچنین این تحقیق مددکار اینجانب بودند تشکر می کنم.

در پایان از زحمات خانواده مهربانم، پدر و مادر و برادرم، که کمک و تشویقهای ایشان همواره تنها پشتیبان من بوده است تشکر می کنم.

چکیده

بررسی پدیده تبعیض دستمزدی علیه زنان در بازار کار ایران

کاوه اکرم

از آنجا که تبعیض علیه گروهی از انسانها عملی غیر اخلاقی و در بسیاری از جوامع عملی غیر قانونی است و اینکه وجود تبعیض در بازار کار می‌تواند در دراز مدت منجر به هدر رفتن نیروهای انسانی زیادی شود، در این پایان‌نامه بر آن شدم تبعیض علیه زنان در بازار کار ایران را بررسی کنم. همچنین از آنجا که زنان به صورت بالقوه نیمی از بازار کار هستند، وجود تبعیض اثرات مخربی در زندگی ایشان و همچنین کل اقتصاد دارد.

در این پایان‌نامه با استفاده از روش مقایسه‌ی تابع دستمزد زنان و مردان تقریبی از تبعیض علیه زنان در جامعه به دست آمد. این مطالعه با استفاده از نمونه‌گیری "خصوصیات اقتصادی-اجتماعی خانوار" سال ۱۳۷۴ توسط مرکز آمار ایران انجام شده‌است. نتایج این پایان‌نامه نشان می‌دهد که در بازار کار ایران علیه زنان تبعیض وجود دارد و مقدار آن نیز در مقایسه با مطالعاتی که در ایالات متحده آمریکا انجام شده است نسبتاً بالا است. در این تحقیق دیده شد که زنان حاضر در نمونه آماری با اینکه کارآیی بالاتری نسبت به مردان داشتند ولی به علت شدید بودن مقدار تبعیض دستمزد پایین‌تری نسبت به مردان دریافت می‌کنند. همچنین با جدا سازی نواحی شهری و روستایی دیده شد که تبعیض در نواحی روستایی شدیدتر است. همانطور که انتظار هم می‌رفت تبعیض در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری نسبتاً پایین بود. این موضوع نشان‌دهنده متفاوت بودن ساختار بازار کار در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری است. مهمترین نتیجه این پایان‌نامه به نظر نگارنده این است که تحصیلات بالاتر می‌تواند مقدار قابل‌توجهی از تبعیض علیه زنان را کاهش دهد. این موضوع در تمام گروه‌های مورد مطالعه دیده شد که متغیرهای مرتبط با تحصیلات نه تنها سهمی در تبعیض علیه زنان نداشتند، بلکه در مورد این متغیرها جهت تبعیض به سود زنان بود.

فهرست مطالب

عناوین	شماره صفحه
مقدمه.....	۱
فصل اول- مروری بر ادبیات موضوع.....	۴
۱-۱- تبعیض آماری.....	۴
۲-۱- تبعیض سلیقه‌ای.....	۷
۱-۲-۱- مدل نیومارک.....	۷
۲-۲-۱- مدل اکساکا.....	۱۲
۳-۱- تبعیض ناشی از محدودیت زنان برای رسیدن به مشاغل بالاتر.....	۱۷
۱-۳-۱- مدل منگ و میلر.....	۱۷
۲-۳-۱- مدل میترا.....	۲۳
۴-۱- تحقیقات موردی.....	۲۸
۱-۴-۱- روش نیومارک و بنک.....	۲۸
فصل دوم- منابع داده‌ها، ابزارهای تحلیل و متغیرها.....	۳۰
۱-۲- منابع داده‌ها و ابزارهای تحلیل.....	۳۰
۲-۲- متغیرهای مدل.....	۳۰
فصل سوم- نتایج.....	۳۸
۱-۳- اندازه‌گیری مقدار تبعیض.....	۳۸
۱-۱-۳- اجزای مختلف تبعیض.....	۴۱
۲-۱-۳- سهم تبعیض از تفاوت دستمزد.....	۴۳
۲-۳- محاسبه تبعیض در نواحی شهری و روستایی.....	۴۴
۱-۲-۳- تبعیض در نواحی شهری.....	۴۴
۲-۲-۳- اجزای مختلف تبعیض در نواحی شهری.....	۴۸
۳-۲-۳- تبعیض در نواحی روستایی.....	۵۰

۵۳.....	۳-۲-۴- اجزای مختلف تبعیض در نواحی روستایی
۵۵.....	۳-۳- تبعیض در مشاغل مزد و حقوق بگیری
۵۷.....	۳-۳-۱- اجزای مختلف تبعیض در مشاغل مزد و حقوق بگیری
۶۰.....	فصل چهارم- خلاصه، نتیجه گیری و پیشنهادات
۶۰.....	۴-۱- خلاصه و نتیجه گیری
۶۱.....	۴-۲- پیشنهادات
۶۲.....	پیوست
۷۰.....	منابع

فهرست جداول و نمودارها

شماره صفحه

عنوان

جداول و نمودارهای فصل اول:

- شکل ۱-۱- نمونه‌ای از تبعیض آماری..... ۶
- جدول ۱-۲- مقایسه گروه‌های شغلی در وضعیت موجود و وضعیت بدون تبعیض..... ۲۱
- جدول ۲-۲- اجزای عامل ایجاد تفاوت دستمزد و سهم هر یک از آنها..... ۲۳

جداول و نمودارهای فصل سوم:

- جدول ۱-۳- ضرایب متغیرهای مؤثر بر دستمزد برآورد شده برای زنان و مردان..... ۳۹
- جدول ۲-۳- محاسبه مقدار تبعیض و اجزای آن..... ۴۰
- شکل ۱-۳- اجزای مختلف عامل تبعیض بین زنان و مردان..... ۴۱
- جدول ۳-۳- سهم تبعیض از تفاوت دستمزد..... ۴۴
- جدول ۴-۳- ضرایب متغیرهای مؤثر بر دستمزد برآورد شده برای زنان و مردان شهری..... ۴۶
- جدول ۵-۳- محاسبه مقدار تبعیض در نواحی شهری و اجزای آن..... ۴۷
- شکل ۲-۳- اجزای مختلف عامل تبعیض بین زنان و مردان شهری..... ۴۸
- جدول ۶-۳- ضرایب متغیرهای مؤثر بر دستمزد برآورد شده برای زنان و مردان روستایی..... ۵۱
- جدول ۷-۳- محاسبه مقدار تبعیض در نواحی روستایی و اجزای آن..... ۵۲
- شکل ۳-۳- اجزای مختلف عامل تبعیض بین زنان و مردان روستایی..... ۵۳
- جدول ۸-۳- مقدار تبعیض در نواحی شهری و روستایی و کل..... ۵۵
- جدول ۹-۳- محاسبه مقدار تبعیض در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری و اجزای آن..... ۵۶
- شکل ۴-۳- اجزای مختلف عامل تبعیض بین زنان و مردان در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری..... ۵۸

مقدمه

تعریف رفتار تبعیض آمیز^۱ و برخی مشخصات و نتایج آن

طبق تعریف هنگامی می‌گوییم رفتار تبعیض آمیز در بازار رخ می‌دهد که به هنگام انتخاب بین افراد مختلف مثلاً برای استخدام مشخصاتی مورد توجه قرار بگیرند که ارتباطی با کارایی آنان ندارد. در میان انواع مشخصات افراد بیشترین توجه مربوط به مشخصات نژادی و جنس افراد می‌باشد. مطالعات زیادی در مورد تبعیض به خصوص در دو بخش بازار کار و مسکن انجام شده است که در این رساله به تبعیض در مورد بازار کار خواهیم پرداخت. همچنین حجم قابل توجهی از سعی دولتها مصروف وضع کردن قوانینی شده است که رفتار تبعیض آمیز را در این دو بازار کم کند.

مطالعات سیستماتیک در مورد مسأله تبعیض با نوشتن کتاب "اقتصاد تبعیض"^۲ توسط "گری بکر"^۳ در سال ۱۹۵۷ آغاز شد. از نظر سیاستگذاری دولتی نیز می‌توان به قوانین ممنوعیت تبعیض در ایالات متحده آمریکا، انگلستان و چند کشور دیگر در دهه ۶۰ و ۷۰ اشاره کرد.

-
- 1- Discriminating Behavior
 - 2- *The Economic of Discrimination*
 - 3 - Gary Becker

در کتاب "بکر" که مهمترین کتاب در زمینه ادبیات رفتار تبعیض آمیز است، با ارائه مدل‌های توصیفی، سعی در تعریف این مفهوم شده است. در مدل "بکر" پول به عنوان یک ملاک اندازه‌گیری برای درک رفتار تبعیض آمیز مورد استفاده قرار می‌گیرد. طبق تعریف هنگامی می‌گوییم عمل تبعیض آمیزی صورت گرفته است که شخص حاضر باشد مبلغی پردازد یا از درآمدی صرف‌نظر کند تا سلیقه شخصی خود را اعمال کند (Becker 1957, 14).

به عنوان مثال در مورد یک کارفرما وقتی می‌گوییم رفتار تبعیض آمیز رخ داده است که کارفرما به جای بیشینه کردن سود خود، مطلوبیت خود را که در آن استخدام کارگر مرد به زن (یا سفیدپوست به سیاه‌پوست) ترجیح است را بیشینه کند. واضح است که اگر کارفرمایانی از این نوع در بازار کار زیاد باشند، تأثیر زیادی روی دستمزد طبقه مورد تبعیض خواهند گذاشت.

پس از "بکر" اقتصاددانان به طور گسترده به بررسی این پدیده پرداختند و مفاهیم موجود در آن را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار دادند. در بین غالب اقتصاددانان این عقیده مطرح است که در بلندمدت فرآیند رقابت میان بنگاه‌ها به بیرون راندن بنگاه‌هایی منجر می‌شود که کارفرمایان آنها رفتار تبعیض آمیز دارند. اما پایداری رفتار تبعیض آمیز در بسیاری از گروه‌های فعالیت این عقیده را خدشه دار می‌سازد. استدلال اقتصاددانانی که رفتار تبعیض آمیز را زمینه‌ای برای خروج اجباری از بازار می‌دانند این است که کارفرمایانی که از خود رفتار تبعیض آمیز نشان نمی‌دهند قابلیت بیشتری برای بیشینه کردن سود بنگاه خواهند داشت و در نتیجه بعد از مدتی خواهند توانست گروه دیگر را از بازار خارج کرده یا اینکه بنگاه‌های آنها را خریداری کنند. عقیده دیگری در برابر این گروه از اقتصاددانان وجود دارد که رفتار تبعیض آمیز

را به عنوان نوعی حمایت (از افراد با نژاد یا جنس موافق) در نظر می‌گیرند و نتیجه چنین رفتاری را به طور خالص به صورت یک سوپسید به کارفرما مورد بررسی قرار می‌دهند. به عقیده این گروه از صاحب‌نظران در نهایت بنگاه‌هایی در بازار باقی خواهند ماند که بیشترین رفتار تبعیض‌آمیز را از خود نشان می‌دهند. در مقایسه این دو نظر می‌توان بیان کرد که کارفرمایان با رفتار تبعیض‌آمیز سود کمتری نسبت به بقیه دریافت می‌کنند ولی این سود کمتر الزاماً به معنی خروج آنها از بازار نخواهد بود. این سود از دست رفته را می‌توان نوعی هزینه در نظر گرفت و تا زمانی که منابع کارفرما برای تأمین چنین هزینه‌ای کافی باشد، هیچ ناسازگاری تئوریک میان وجود رفتار تبعیض‌آمیز در بلندمدت و بازار رقابتی وجود نخواهد داشت.

(Eatwell, J., Milgate, M. and Newman, pp. 856)

علاوه بر نتایج رفتار تبعیض‌آمیز، مباحث چندی نیز در باب علل این نوع رفتار وجود دارد. یک گروه از نظریات می‌گویند رفتارهایی تبعیض‌آمیز به این علت وجود دارند که اینگونه رفتارها سودآور هستند. از لحاظ تئوریک هم شرایطی را می‌توان مورد بررسی قرار داد که مثلاً رفتار تبعیض‌آمیز توسط کارفرمایان سفیدپوست منجر به بالارفتن سود کارفرمایان و دستمزد کارگران سفیدپوست خواهد شد. به طور مشابه موانعی که بر سر راه زنان یا سیاه‌پوستان در رسیدن به مشاغل خاص گذاشته می‌شود می‌تواند منجر به بالارفتن سود و درآمد کارفرمایان و کارگران مرد و سفیدپوست شود.

(Eatwell, J., Milgate, M. and Newman, pp. 856)

فصل اول

مروری بر ادبیات موضوع

۱-۱- تبعیض آماری^۱

گروهی از اقتصاددانان وجود رفتار تبعیض آمیز را نتیجه سلیقه کارفرمایان نمی دانند بلکه توضیح آنها این است که زنان و سیاهپوستان از بازار کاری می آیند که اطلاعات در مورد آن کمتر است و انتظار کارآیی پایبتری از آنها می رود. بنابراین دستمزد پایبتری دریافت می کنند. به عبارت دیگر ناکامل بودن اطلاعات در مورد کارآیی افراد جویای شغل باعث می شود جنسیت و نژاد به عنوان یک علامت برای کارآیی مورد توجه کارفرمایان قرار گیرد و نوع انتخاب آنها را متأثر کند. برای مثال "ایگنر"^۲ و "کین"^۳ نشان دادند که اگر قابلیت اطمینان در بین یک گروه اقلیت پایبتر باشد و کارفرماها ریسک گریز باشند، گروه اقلیت دستمزد پایبتری دریافت خواهند کرد (Neumark 1998).

این نوع از تبعیض را تبعیض آماری می نامند. این نوع تبعیض از کمبود اطلاعات ناشی می شود. گفته می شود خود این تفاوت آماری کارآیی نتیجه عملکرد بازار کار است. بدین ترتیب که افرادی که در گروههای مورد تبعیض قرار دارند قبل از ورود به بازار کار سعی در بالا بردن بعضی از قابلیت های خود نمی کنند. چون می دانند که به علت تعلق به گروهی خاص هنگام ورود به بازار کار رفتار تبعیض آمیزی با آنها خواهد شد.

¹ Statistical Discrimination

² Aigner

³ Cain

تبعیض آماری هنگامی اتفاق می‌افتد که کارآیی گروه خاصی به صورت آماری متفاوت با گروه دیگر باشد یا اینکه به علت کم بودن اطلاعات در مورد یک گروه، ریسک بالاتری وجود داشته باشد.

برای مثال دو گروه کارگر متفاوت را در نظر بگیرید (مثلاً از لحاظ نژاد یا جنسیت). هر گروه متشکل از افرادی است که هر کدام تواناییهای متفاوتی برای حضور در بازار کار دارند. فرض می‌شود که بنگاههای ریسک-خشی¹ توزیع قابلیت‌های افراد در هر یک از این گروهها را می‌دانند ولی نمی‌توانند کارآیی کارگر نام را به طور خاص مشاهده کنند. بنابراین برآورد کارآیی هر فرد اقتصادی توسط بنگاه از طریق آزمونی که بتواند کارآیی فرد را مشخص کند تعیین می‌شود. علاوه بر این آزمون بنگاهها گروهی که فرد متعلق به آن است را نیز برای محاسبه کارآیی وی مدنظر قرار می‌دهند (چون در گروههای مختلف توزیع کارآیی افراد متفاوت است).

بنابراین متغیر I_i که نشاندهنده گروهی است که فرد نام متعلق به آن است وارد محاسبات کارفرما برای حدس زدن کارآیی انتظاری فرد نام می‌شود. اهمیت این متغیر در صورت اریب بودن آزمون مربوط به کارآیی یا کمتر "قابل اطمینان بودن"² این آزمون در مورد گروهی خاص، بیشتر می‌شود.

چون فرض می‌شود که هیچ بنگاهی در حدس زدن کارآیی کارگران بردیگری برتری ندارد، دستمزد هر کارگر برابر با کارآیی انتظاری وی خواهد بود. یعنی:

¹ Risk Neutral

² Reliability

$$W_i = E(MP_i | T_i, I_i) \quad (1)$$

که:

W_i : دستمزد فرد i ام

MP_i : کارآیی حاشیهای فرد i ام

T_i : نتیجه آزمون فرد i ام

I_i : گروهی که فرد i ام به آن متعلق است

می باشد.

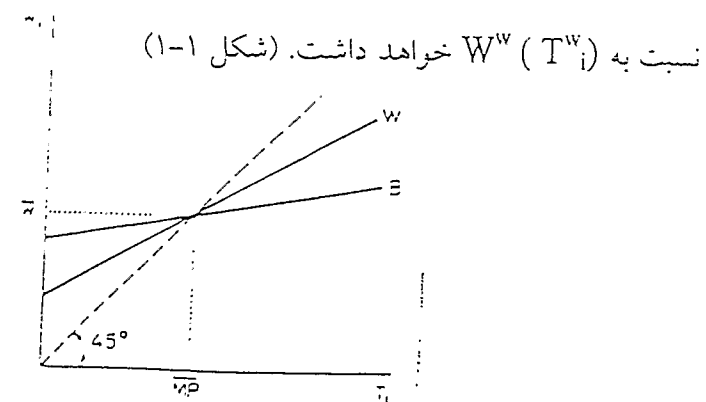
بدین ترتیب ساختار دستمزد برای دو گروه متفاوت خواهد بود. البته دستمزد میانگین در هر گروه برابر با کارآیی میانگین افراد آن گروه خواهد بود. برای مثال فرض کنید که نتیجه آزمون برای سنجش کارآیی در مورد سفیدپوستان قابل اطمینان تر از سیاه پوستان باشد یعنی:

$$T_i^B = MP_i + \varepsilon_i^B \quad (2)$$

$$T_j^W = MP_j + \varepsilon_j^W \quad (3)$$

$$\sigma_B^2 > \sigma_W^2 \quad (4)$$

به راحتی می توان نشان داد که دستمزد تعادلی میانگین وزن دار کارآیی میانگین و امتیاز فرد در آزمون مربوط به برآورد کارآیی است. در این ساختار دستمزدی به امتیاز افراد سیاهپوست در آزمون وزن کمتری نسبت به سفیدپوستان داده می شود. بنابراین $W^B(T_i^B)$ شیب کمتری



شکل ۱-۱ - نمونه ای از تبعیض آماری

همانگونه که در شکل ۱-۱ ملاحظه می‌کنید افراد سیاهپوستی که امتیاز آنها در آزمون بالاتر از میانگین بوده است، دستمزد کمتری از سفیدپوستان با همان امتیاز دریافت می‌کنند. همچنین سفیدپوستانی که امتیازی کمتر از میانگین دارند، دستمزد کمتری نسبت به سیاهپوستان با همان امتیاز دریافت می‌کنند.

بدین ترتیب به علت متفاوت بودن شیب $W^B(T^B_i)$, $W^W(T^W_i)$ تبعیض آماری هم برای سیاهپوستان و هم برای سفیدپوستان وجود دارد.

برای مقابله با اثرات منفی این دو نوع تبعیض دو رویکرد متفاوت وجود دارد. این دو رویکرد بر مبنای علت پیدایش رفتار تبعیض‌آمیز است. اگر به این نتیجه رسیده باشیم که این تبعیض ناشی از سلیقه کارفرمایان است و دستمزد پایین زنان و اقلیتها را اینگونه توجیه کنیم، تنها عامل برای مقابله وضع قوانین سختگیرانه‌تر در برابر تبعیض است. ولی اگر به این نتیجه برسیم که بیشتر تبعیضها نتیجه تبعیض آماری است برای کم کردن این نوع تبعیض می‌توان به بیشتر کردن زمان کارآموزی، بهادادن بیشتر به دیپلمهای مهارتهای فردی و گذاشتن آزمون برای شروع به کار اشاره کرد.

۱-۲- تبعیض سلیقه‌ای^۱

۱-۲-۱- مدل نیومارک

در مورد مقدار تبعیض در بازار کار و اثرات این پدیده مقالات زیادی نوشته شده است. برای مثال "دیوید نیومارک" در مقاله خود این موضوع را مورد بررسی قرار می‌دهد که آیا تفاوت دستمزد میان مردان و زنان و همچنین گروههای مختلف نژادی ناشی از پدیده تبعیض

¹ Taste Discrimination

است یا خیر و اگر این اختلاف دستمزد ناشی از تبعیض است، منشا این تبعیض سلیقه کار فرمایان است و یا اینکه یک تبعیض آماری به علت کمتر برآورد کردن کارآیی زنان و اقلیتها وجود دارد (Neumark 1998).

مبانی مدلی که "نیومارک" ارائه می کند را میتوان به صورت زیر بیان کرد:

فرض کنید دستمزد در ابتدای شروع به کار هر فرد W_S و کارآیی حاشیه ای هر فرد P باشد.

همچنین فرض کنید که کارآیی حاشیه ای در طول زمان ثابت است و تغییر نمی کند.

برای جدا کردن زنان و اقلیتهای نژادی از یک متغیر مجازی¹ (R) استفاده می شود که برای

گروههای در معرض تبعیض یک و برای سایرین صفر در نظر گرفته می شود.

طبق تئوری اقتصادی داریم:

$$W_S = P^* \quad (5)$$

که P_S^* کارآیی حاشیه ای مورد انتظار است. یعنی دستمزدی که کارفرما حاضر است به کارگر

بپردازد برابر کارآیی حاشیه ای انتظاری وی است. علت ورود کارآیی حاشیه ای مورد انتظار به

مدل این است که کارفرما به هنگام استخدام اطلاعات کاملی از کارآیی مستخدم ندارد بلکه بر

اساس اطلاعات موجود در زمان استخدام برآوردی از میزان کارآیی فرد حاصل می کند. طبعاً

دستمزدی که به کارگر پیشنهاد می کند معادل کارآیی انتظاری است. برای مدل کردن کارآیی

انتظاری از رابطه زیر استفاده می شود.

$$P_S^* = E(P | I_S) \quad (6)$$

که I_S کلیه اطلاعات مربوط به کارگر به هنگام استخدام است.

با شرط صفر عدم وجود تبعیض در رگرسیون:

$$W_S = \alpha P_S^* + R\beta + \varepsilon \quad (7)$$

¹ Dummy