

آزمون فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران (با استفاده از شاخص دونکن)

دکتر زهرا افشاری*

استاد گروه اقتصاد دانشگاه الزهراء (س)

ایمان شیبانی

چکیده

تجزیه جنسیتی نیروی کار یکی از نشانه‌های نابرابری در بازار نیروی کار و نابرابری در بازار کار یکی از علائم نابرابری‌های اجتماعی می‌باشد. در این مقاله به آزمون فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران با استفاده از شاخص دونکن پرداخته شده است. نتایج پژوهش فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران را تأیید می‌کند. به علاوه نتایج موید وجود تجزیه جنسیتی در نیروی کار ایران هم در سطح بخش‌ها و هم در سطح حرفه‌ها می‌باشد. نتایج نشان داده است که تجزیه جنسیتی بخشی (در دوره ۸۵-۱۳۷۱) در ایران روند کاهشی داشته است، ولی شاخص تجزیه جنسیتی حرفه‌ای در این دوره افزایش یافته است.

واژگان کلیدی:

فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار، ایران، شاخص دونکن، بخشی، حرفه‌ای

مقدمه

در تمامی جهان ارتقاء آموزش زنان و کاهش نرخ باروری همراه با افزایش نرخ مشارکت زنان در نیروی کار بوده است. معهذاً زنان در مشاغل متفاوتی به کار اشتغال دارند. برای مثال مردان بیشتر در صنعت نفت و زنان بیشتر در بخش خدمات اجتماعی به کار اشتغال دارند و همچنین در داخل هر صنعت زنان بیشتری در مشاغل منشیگری و مردان بیشتری در سمت‌های مدیریتی کار می‌کنند. به این دلیل بازار کار با تجزیه جنسیتی نیروی کار مواجه است. تجزیه جنسیتی نیروی کار ساختار نابرابری در بازار کار را نشان می‌دهد و سطوح بالای نابرابری جنسیتی معادل با نابرابری در جامعه است.

باتوجه به توضیح بالا دو نوع تجزیه جنسیتی نیروی کار می‌توان تعریف کرد. تجزیه افقی یا تجزیه بخشی (زنان و مردان در بخش‌های متفاوتی به کار اشتغال دارند) و تجزیه عمودی یا حرفه‌ای (زنان و مردان در مشاغل یا حرفه‌های مختلفی به کار اشتغال دارند). تجزیه جنسیتی ممکن است حاصل انتخاب آزادانه زن و مرد مبتنی بر مهارت‌ها و تجربه‌های آنها باشد و یا ممکن است حاصل محدودیت‌های زنان در دستیابی به فرصت‌های شغلی برای زنان باشد.

تجزیه جنسیتی نیروی کار از لحاظ اقتصادی غیر کارا است و به کاهش نرخ مشارکت زنان منجر می‌شود. از آنجا که تجزیه مصنوعی جنسیتی نیروی کار عرضه استعدادها را محدود می‌کند، به اضافه عرضه برخی از کارگران منجر می‌شود که در مشاغل با دستمزد پایین تر به کار اشتغال دارند. لذا عرضه اضافی در مشاغل زنانه (مشاغلی که بیش از ۸۰٪ نیروی کار آن زن باشند (ایلو^۱، ۲۰۰۳) و کمبود عرضه در بخش‌های مردانه می‌شود. کاهش بهره‌وری نیروی کار به غیرکاری در اقتصاد و کاهش رشد منجر می‌شود).

در این مقاله تغییرات تجزیه جنسیتی نیروی کار (بخشی - حرفه ای) در ایران بررسی می‌شود. سؤالاتی به شرح زیر مطرح شد: آیا تجزیه جنسیتی بخشی نیروی کار در ایران بهبود یافته است؟ چه تغییری در تجزیه جنسیتی حرفه‌ای نیروی کار به وقوع پیوسته است؟؛ برای این منظور از روش متعارف اندازه‌گیری نابرابری جنسیتی یعنی شاخص دونکن استفاده شد. این مقاله به ترتیب زیر سازماندهی شد، در بخش نخست مروری بر ساختار کار زنان در ایران داشته؛ در بخش دوم مبانی نظری و در بخش سوم پیشینه پژوهش بررسی شده است.



متدولوژی پژوهش و تجزیه و تحلیل داده‌ها و نتیجه‌گیری به ترتیب بخش‌های بعدی مقاله را تشکیل می‌دهند.

ساختار نیروی کار زنان در ایران

در تمامی جهان ارتقاء آموزش و کاهش نرخ باروری همراه با افزایش نرخ مشارکت زنان در نیروی کار بوده است. کاهش نرخ باروری به این معنی است که زنان وقت کمتری را به مراقبت از فرزندان و کارخانگی اختصاص می‌دهند. توسعه آموزش زنان دریافتی زنان و موقعیت‌های شغلی در دسترس زنان را افزایش می‌دهد و در نتیجه کار را دلپذیرتر می‌کند و مطلوبیت اشتغال را افزایش می‌دهد. به علاوه شواهد آماری رابطه معکوسی بین تحصیلات بالاتر زنان و نرخ باروری نشان می‌دهد.

در تمامی کشورها از جمله ایران با توجه به سرمایه‌گذاری جالب توجه در سرمایه انسانی تغییرات چشمگیری در کاهش شکاف جنسیتی آموزش و بهداشت ایجاد شده است که به افزایش نرخ مشارکت زنان در نیروی کار در ایران منجر شده است.

یکی از ویژگی‌های بازار کار ایران افزایش نرخ مشارکت زنان بوده است. به طوری که مطابق جدول ۱ نرخ مشارکت زنان از ۹/۲ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۱۲/۵ درصد در سال ۱۳۸۵ رسیده است. این نرخ در شهر از ۹/۳ به ۱۲/۵ و در روستا از ۹/۲ به ۱۲/۳ افزایش یافته است و همچنین سهم زنان ۱۰ ساله و بالاتر در کل اشتغال از ۹/۷ درصد در سال ۱۳۳۵ به ۱۳/۶ درصد در سال ۱۳۸۵ ارتقاء یافته است این سهم درباره زنان شهری از ۱۰/۳ به ۱۳/۹ و درباره زنان روستایی از ۹/۴ به ۱۲/۸ افزایش یافته است. به رغم این رشد جالب توجه هنوز نرخ مشارکت زنان در ایران در مقایسه با جهان در سطح بسیار پایینی قرار دارد. (ایلو، ۱۹۹۶؛ UN، ۲۰۰۲).

جدول ۱: نرخ مشارکت زنان در نیروی کار (در صد)

سال	۱۳۳۵	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵	۱۳۸۶
کل کشور	۹/۲	۱۲/۶	۱۲/۹	۸/۲	۹/۱	۱۲/۵	۱۵/۶
شهری	۹/۳	۹/۹	۹	۸/۴	۸/۱	۱۲/۶	۱۳/۱
روستایی	۹/۲	۱۴/۳	۱۹/۶	۷/۹	۱۰/۷	۱۲/۳	

مأخذ: محاسبات پژوهش بر اساس مرکز آمار ایران

دلایل نرخ مشارکت پایین زنان در ایران را می‌توان در دو سمت عرضه و تقاضا بررسی کرد. هرچند عوامل اقتصاد کلان در سمت تقاضا، مانند بیکاری و الگوی رشد می‌تواند تبیینی برای نرخ مشارکت زنان باشد. سایر عوامل مانند بزرگی اندازه دولت، کنترل و دخالت شدید دولت در اقتصاد، سیاست‌های توسعه درون نگر، فضای سرمایه‌گذاری نامناسب، کندی فرایند خصوصی سازی بر ساختار اشتغال به طور کلی و اشتغال زنان به طور اخص اثرگذار بوده است. عوامل فوق به همراه عوامل غیر اقتصادی شکاف دستمزد و تجزیه جنسیتی نیروی کار و در نتیجه کاهش نرخ مشارکت زنان در بازار کار را سبب شده است. هرچند که بسیاری از عوامل مؤثر بر تجزیه جنسیتی نیروی کار اقتصادی هستند، ولی اغلب بازتاب نرم‌ها و رفتارهای اجتماعی هستند. لذا مشارکت زنان در بازار کار را باید در حیطه عوامل اجتماعی نیز بررسی کرد. از جمله این عوامل پویایی ساختار قدرت در خانواده و اثر آن بر تصمیم‌گیری در درون خانواده است، این پویایی توسط عناصری شکل گرفته است که ما آن را پارادیم جنسیتی سنتی^۱ می‌نامیم. که شامل سه بخش است (مک پرسون^۲، ۱۹۹۵).

۱- زن و مرد از لحاظ بیولوژیکی متفاوت هستند و این تفاوت بیولوژیکی تعیین‌کننده نقش اجتماعی آنها است.

۲- مرد و زن مسئولیت‌های متفاوت و مکملی را در خانواده ایفا می‌کنند.

۳- آنها حقوق متفاوت، ولی مساوی متناظر با مسئولیت‌های خود دارد. مسئولیت همسری و مادری برای زن و مسئولیت نان‌آوری برای مرد و این وظیفه توجیهی برای اقتدار و تصمیم‌گیری برای خانواده است.

چون پارادیم سنتی نقش‌های جنسیتی را مشخص می‌کند، به این سبب بر تمایلات زنان و انتخاب شغل و حرفه مقبول برای زن اثر می‌گذارد؛ نرم‌های اجتماعی همچنین بر آمادگی اجتماعی و فردی برای تبعیض بر علیه زنان اثر می‌گذارد.

نابرابری و تبعیض در بازار کار عموماً به صورت تبعیض جنسیتی و تجزیه جنسیتی نیروی کار نمایان می‌شود. به طوری که زنان و مردان در بخش‌های متفاوتی به کار اشتغال دارند (تجزیه افقی یا تجزیه بخشی). یا زنان و مردان در مشاغل یا حرفه‌های مختلفی به کار اشتغال

1. Traditional Gender Paradigm
2. Macpherson



دارند. (تجزیه عمودی یا حرفه ای). در ادامه این مقاله تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران بررسی می‌شود.

۱-۲ ساختار بخشی اشتغال زنان

هر چند سهم اشتغال در بخش کشاورزی روند کاهشی داشته است، ولی این کاهش درباره زنان کمتر محسوس بوده است. سهم زنان در اشتغال بخش کشاورزی در دوره ۱۳۷۹-۱۳۳۵ مطابق جدول ۲ روند صعودی داشته است (در دوره ۴۵-۱۳۳۵) این افزایش سریع، ولی بعد از آن تا سال ۱۳۷۵ روند کند داشته است و مجدداً شتاب گرفته است. هرچند که سهم زنان در اشتغال بخش کشاورزی در سطح ۱۱٪ باقی مانده است، این روند زنانه شدن بخش کشاورزی هم سو با سایر کشورهای در حال توسعه بوده است (کاگاتی و اوزلر^۱، ۱۹۹۵).

جدول ۲: سهم زنان ۱۰ ساله و بیشتر در کل اشتغال به تفکیک بخش‌ها (در صد)

سال	۱۳۳۵	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵
کل	۹/۷	۱۳/۳	۱۳/۸	۸/۹	۱۲/۱	۱۳/۶
کشاورزی	۴/۳	۶/۴	۷/۶	۸/۲	۸/۸	۱۰/۶
کارخانه ای	۳۴/۱	۴۰/۱	۳۸/۲	۴/۸	۲۲/۸	۱۸/۷
خدمات اجتماعی	۲۱/۵	۱۸/۳	۱۸/۳	۱۳/۴	۲۱	۲۸/۲
خدمات مالی آموزش و بهداشت	-	۲۷/۹	۳۹/۵	۳۷/۵	۴۳	۴۸/۶

مأخذ: محاسبات پژوهش بر اساس مرکز آمار ایران

بخش کارخانه‌ای که در دهه ۱۳۵۰ بزرگترین منبع اشتغال زنان بوده است در دهه ۱۳۶۰ با کاهش شدید اشتغال زنان مواجه شده است. این کاهش در ایران از اواسط دهه ۱۳۵۰ آغاز شده است و بعد از انقلاب شدت گرفته است (جدول ۲).

فعالیت‌های اجتماعی، مالی و خدماتی بیشترین سهم اشتغال زنان را از سال ۱۳۶۵ داشته است و تقریباً در سال ۱۳۸۵ به ۵۰٪ اشتغال زنان رسیده است.

۲-۲ ساختار حرفه‌ای نیروی کار

داده‌های آماری نشان می‌دهد که زنان ایران به نیروی کار غیرماهر ارزان دنیا نپیوسته‌اند.

جدول ۳ نشان می‌دهد که قبل از انقلاب زنان عمدتاً در بخش صنعتی و کارگران روزمزد به کار اشتغال داشته‌اند و کشاورزی و مشاغل فنی و تخصصی به تربیت دومین و سومین حوزه فعالیت و بخش مسلط در اشتغال زنان بوده است. مشاغل صنعتی و کشاورزی از روند ثابتی برخوردار نبوده و در ابتدا سهم کشاورزی نسبت به صنعت بیشتر بوده است. این به علت افزایش موقتی اهمیت بخش کشاورزی در اوایل دهه ۱۳۶۰ و کاهش صادرات صنعت فرش به عنوان یک منبع مهم اشتغال زنان بی‌سواد بوده است. افزایش تحصیلات زنان از یکسو و توسعه بخش خدمات و در نتیجه اشتغال زنان در مشاغل فنی و تخصصی و مشاغل بهداشتی و اجتماعی در این روند کاهشی مؤثر بوده است. لذا سهم زنان در چهاردهم گذشته در این بخش جالب توجه بوده است و از ۳/۲ در سال ۱۳۳۵ به بیش از ۲۴٪ در سال ۱۳۸۵ رسیده است.

جدول ۳: توزیع شغلی (حرفه‌ای) زنان

سال	۱۳۳۵	۱۳۴۵	۱۳۵۵	۱۳۶۵	۱۳۷۵	۱۳۸۵
قانونگذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران	۰	۰/۵	۰/۱۱	۰/۱۶	۲/۳۵	۳/۳۶
متخصصان و تکنسین هاودستیاران	۳/۲	۵/۴	۱۵/۵	۳۴/۸	۳۲/۱	۳۷/۲
کارمندان اموراداری و دفتری	۱/۳	۱/۴	۵/۲	۴/۷	۵/۹	۸/۶
کارکنان خدماتی و فروشندگان	۱۹/۹	۱/۶	۶/۲	۴/۴	۴/۴	۸/۴
کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری	۲۷/۴	۲۰/۶	۱۸/۷	۲۶/۷	۱۴/۴	۱۱/۶
صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط	۴۷/۶	۶۳/۶	۵۲/۹	۲۳/۴	۳۷/۲	۲۶/۶
سایر و اظهار نشده	۱/۷	۱/۷	۱/۴	۵/۹	۳/۶	۳/۸
جمع	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

مأخذ: محاسبات پژوهش بر اساس مرکز آمار ایران

به طور کلی می‌توان گفت که تحصیلات زنان در گذشته به بهبود موقعیت شغلی زنان منجر شده است. همچنین افزایش درصد زنان در مشاغل مدیریتی و اجرایی را موجب شده است. هرچند که این درصد بسیار ناچیز است در سال ۱۳۸۵، تنها ۳/۳۶٪ از زنان در چنین مشاغلی به کار اشتغال داشته است مشاغل اداری، فروشنده‌گی و همچنین روند فزاینده داشته است، ولی سهم آن کم است.

تفاوت بین مشاغل زنان در شهر و روستا این است که در شهر تمرکز اشتغال زنان در



مشاغل فنی و تخصصی بیش از متوسط ملی است. نکته جالب توجه ظهور چنین مشاغلی در روستا بعد از انقلاب است. با وجود این سهم بزرگی از زنان در روستا در مشاغل صنعتی و کشاورزی به کار اشتغال دارند. داده‌ها نشان‌دهنده کاهش سهم فنی و تخصصی برای زنان شهری از سال ۱۳۵۵ است، ولی این سهم در مناطق روستایی افزایش یافته است که به جبران این کاهش در شهر منجر شده است. این نشانه توسعه خدمات عمومی و نفوذ عمیق تر دولت در مناطق روستایی بعد از انقلاب است.

مبانی نظری

به مباحثات درباره تجزیه جنسیتی نیروی کار از دهه ۱۹۷۰ در رشته‌های اقتصاد جامعه شناسی و روابط صنعتی توجه شد. نظریاتی ارائه شده است که در طی زمان با توسعه پژوهش‌های تجربی تعدیل شد. پژوهش‌ها در سه زمینه اصلی متدولوژی، علت و آثار تجزیه جنسیتی نیروی کار انجام شده است.

بنابراین، موضوع مورد توافق پژوهشگران این است که هیچ عامل واحدی برای تبیین تجزیه جنسیتی نیروی کار نمی‌توان بیان کرد. به طور خلاصه این که تجزیه جنسیتی نیروی کار به تفاوت در پرداخت‌ها منجر شده است. در پژوهش‌های اولیه عوامل مؤثر بر تجزیه جنسیتی نیروی کار عبارت است:

۱- برتری نسبی: بیولوژی قدیم ترین تبیین برای تقسیم جنسیتی نیروی کار معرفی شده است (جونز^۱؛ ۲۰۰۸؛ مک کوبی و جکینگ^۲، ۱۹۷۴)؛ ۲- تفاوت در سرمایه‌گذاری آموزشی (مینسر^۳، ۱۹۷۴، بکر^۴، ۱۹۸۵)؛ ۳- تفاوت در درآمد (بی‌تیو^۵، ۱۹۸۸؛ وست^۶، ۱۹۸۲)؛ ۴- ترجیحات زنان (راسن^۷، ۱۹۸۶)؛ ۵- تعصبات کارفرمایان (گلدین^۸، ۲۰۰۲)؛ ۶- موانع ورود

1. Jones
2. Maccoby & Jacking
3. Mincer
4. Becker
5. Bettio
6. West
7. Rosen
8. Goldin

(گريم شاو و رابري^۱، ۲۰۰۷) ۷- اجتماعي شدن^۲ و كليشه‌ها^۳ (هارتمن و رسكين^۴، ۱۹۸۶؛ رسكين و بيلبي^۵، ۲۰۰۵؛ روسي و ماكسيمر^۶، ۲۰۰۷)؛ ۸- تفاوت در درآمد (وست، ۱۹۸۲؛ بتيو و وراش چاگينا^۷، ۲۰۰۸).

با تلاش‌های متعددی که در زمینه احراز حقوق مساوی برای زنان و مردان، توسعه آموزش زنان، پیشرفت تکنولوژی و کاهش نقش بیولوژی در بهره‌وری، تغییر در نقش خانواده رخ داده است. در پژوهش‌های اخیر چهار مجموعه عوامل بر تجزیه جنسیتی نیروی کار مؤثر است که شامل: ساعات کار؛ (۲) اجتماعي شدن و كليشه‌ها؛ (۳) موانع سازمانی ورود و (۴) تفاوت در رشته تحصیلی (میول درس^۸، ۲۰۰۸؛ ویسن چافت سارت^۹، ۲۰۰۷).

میزان كليشه‌ها و نرم‌های اجتماعي مؤثر بر تجزیه جنسیتی نیروی کار مشخص نیست. نظریه تبعیض آماری (فیلیپس^{۱۰}، ۱۹۷۲)، ارزیابی کارفرما از متقاضی استخدام را بخشی ناشی از ویژگی‌های فردی و بخش دیگر را ناشی از ویژگی‌های گروهی می‌داند. چون اطلاعات کارفرما از ویژگی‌های گروهی بیشتر است در نتیجه انحراف فرد از رفتار گروهی کمتر محسوس است. گلدبرگ بر اساس کارهای ارو تجزیه جنسیتی نیروی کار را ناشی از عکس العمل کارفرما نسبت به نااطمینانی در بازار کار می‌داند. از نظر او علت تبعیض جنسیتی مشاغل اطلاعات ناقص در بازار کار است نه تعصبات کارفرمایان. او پیشنهاد می‌کند که دولت با ارائه راهکارهایی برای کامل کردن بازار از طریق همزمانی رتبه بندی نیروی کار می‌تواند در کامل کردن اطلاعات کمک کند (گلدبرگ^{۱۱}، ۱۹۷۶). چپلین هم راستا با گلدبرگ و ارو می‌گوید در بنگاهی که به دنبال به حداکثر رساندن مطلوبیت (بهروری نهایی) است یک تجزیه جنسیتی طبیعی به وجود می‌آید. میزان تحصیلات متغیری است که ارزیابی آن برای کار فرما

1. Grimshaw & Rubery
2. Socialization
3. Stereotypes
4. Hartman & Reskin
5. Bielby
6. Rossi & Maximo
7. Bettio & Verash chagina
8. Meulders
9. Wissenschaftsrat
10. Phelps
11. Goldberg



راحت تر است. از این رو تغییر در آموزش زنان در بلند مدت تجزیه جنسیتی نیروی کار را تغییر داده است (چپلین^۱، ۱۹۷۹). هر چند که در تغییر تجزیه حرفه‌ای نیروی کار کمتر مؤثر بوده است. شواهد آماری نشان می‌دهد که انتخاب رشته تحصیلی در انتخاب شغل نقشی مهم دارد. با وجود این فقط ۱۰٪ بین رشته تحصیلی و حرفه همبستگی وجود دارد.

نظریه‌های مختلفی درباره منشأ تجزیه جنسیتی نیروی کار ارائه شده است. یکی از این نظریه‌ها از تبعیض در بازار کار نشأت می‌گیرد که با کار برگمن^۲ (۱۹۷۴) آغاز می‌شود. برگمن (۱۹۸۵) برای اولین بار فرضیه تراکم تجزیه جنسیتی مشاغل^۳ را طرح کرد. او علت اصلی نابرابری در بازار کار را تمرکز زنان در مشاغل با دستمزد پایین می‌داند و علت آن این است که زنان با نوعی تبعیض ناشی از سلیقه کارفرما، همکاران، مشتریان و یا سنت‌های حاکم بر جامعه مواجه هستند. برگمن مشاغل را به دو گروه مردانه- زنانه تقسیم می‌کند. مشاغل به اصطلاح مردانه مشاغلی هستند که مردان اشغال کرده‌اند و درصد کمی از زنان امکان دستیابی به این مشاغل را دارند. ویژگی این مشاغل این است که به رغم اینکه هر دو گروه توانمندی لازم برای هر دو شغل را دارند؛ دستمزد بالاتری نسبت به مشاغل به اصطلاح زنانه دریافت می‌کنند.

مکپرسون و هیرش^۴ (۱۹۹۵) نظریه درجه بندی کیفیت^۵ را بیان می‌کنند. بر اساس این نظریه علت وجود تبعیض در بازار کار تمرکز زنان در مشاغل با دستمزد پایین است. به این سبب ساختار مشاغل احراز شده توسط زنان شاخصی برای بررسی کیفیت نیروی کار است. مردانی که بهره‌وری پایین‌تری دارند در مشاغل با دستمزد پایین و در مشاغل به اصطلاح زنانه به کار مشغول می‌شوند. در نتیجه با گذشت زمان، مشاغل با دستمزد پایین را زنان و مردان با بهره‌وری کمتر اشغال می‌کنند که دستمزد پایین‌تری دریافت می‌کنند. پولاچک^۶ (۱۹۸۵) می‌گوید کارگرانی که مجبور به ورود و خروج مکرر به بازار کار هستند (زنان) مشاغلی را انتخاب می‌کنند که جریمه متناظر با این تناوب حداقل باشد. این مشاغل دستمزدهای پایین و امکان ارتقاء کمتر دارند. بکر (۱۹۸۵) استدلال می‌کند زنانی که انتظار دارند وقت زیادی را در

1. Chiplin
2. Bergman
3. O.S.Crowding
4. Macpheerson & Hirsch
5. Sorting quality
6. Polachek

خانه بگذرانند مشاغلی را انتخاب می‌کنند که تلاش کمتری لازم داشته باشد. او بیان می‌کند که شرایط بازار کار تعیین کننده ترجیحات زنان در انتخاب شغل است. درحالی‌که مردان در انتخاب شغل بیشتر به جنبه درآمدی آن توجه دارند. تجزیه جنسیتی نیروی کار از لحاظ اقتصادی غیرکارا است و به کاهش نرخ مشارکت زنان منجر می‌شود. از آنجا که تجزیه مصنوعی جنسیتی نیروی کار عرضه استعدادها را محدود می‌کند، به اضافه عرضه برخی از کارگران منجر می‌شود که در مشاغل با دستمزد پایین تر به کار اشتغال دارند. لذا عرضه اضافی در مشاغل زنانه (مشاغلی که بیش از ۸۰٪ نیروی کار آن زن باشند (ایلو، ۲۰۰۳) و کمبود عرضه در بخش‌های مردانه می‌شود. کاهش بهره‌وری نیروی کار به غیرکارایی در اقتصاد و کاهش رشد منجر می‌شود.

روش پژوهش

برای اندازه‌گیری تجزیه جنسیتی از سه شاخص متعدد استفاده می‌شود. متداول ترین این شاخص‌ها عبارتند از:

۱- شاخص IP (the standardized or Karmel and MacLachlan index (IP)

این شاخص میزان تغییر در اشتغال لازم برای دستیابی به توزیع مساوی زنان و مردان را در بخش‌ها یا حرفه‌ها نشان می‌دهد. این شاخص بین صفر و یک تغییر می‌کند. اتحادیه اروپا از این شاخص برای مطالعه تجزیه جنسیتی نیروی کار استفاده کرده است. (کارمل و مک‌لاچلان، ۱۹۸۸).

۲- طبقه بندی مشاغل یا حرفه‌ها بر حسب زنانه- مردانه و مختلط.

۳- شاخص ID (Duncan and Duncan index of dissimilarity

(ID) (دونکن و دونکن، ۱۹۵۵).

در این مقاله برای مطالعه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران از شاخص متداول تجزیه جنسیتی دونکن استفاده شد. این شاخص تفاوت‌های توزیع زنان و مردان در ساختار اشتغال را در یک شاخص خلاصه می‌کند. این شاخص نشان می‌دهد که چه کسری از زنان باید شغل خود را تغییر دهند که توزیع زنان و مردان در مشاغل مساوی شود به بیان ریاضی می‌توان

1. Karmel & MacLachlan

2. Duncan & Duncan



گفت که $D = \frac{1}{T} |m_{it} - f_{it}|$ که نسبت مردان و زنان در شغل i در زمان t می‌باشد. شاخص دونکن نشان‌دهنده درصدی از زنان است که لازم است شغل خود را تغییر دهند که به ترکیب مطلوب دست یابیم.

این شاخص ارزش‌های بین ۰ و ۱ را می‌گیرد. حداقل با ادغام کامل و حداکثر وقتی به دست می‌آید که مشاغل را تماماً مرد یا زن اشغال می‌کند (کاستون ریچارد^۱، ۱۹۸۹). شاخص دونکن به سطح ادغام مشاغل بسیار حساس است، با ادغام بیشتر شاخص کوچکتر می‌شود. به منظور رفع این مشکل بلو^۲ و همکاران، (۲۰۰۲). این شاخص را تجزیه و تحلیل کرد. چون در داده‌های مورد استفاده در این پژوهش تغییری در تعداد بخش‌ها و مهارت‌ها ایجاد نشده بود در این مقاله از این روش استفاده نشده است.

تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران

با استفاده از شاخص دونکن در نوع شاخص تجزیه جنسیتی برای ایران محاسبه شده است:

۱- شاخص تجزیه جنسیتی بخشی یا صنعتی^۳

برای این منظور با استفاده از داده‌های ۱۶ بخشی نیروی کار مرکز آمار ایران در سال‌های ۱۳۷۹، ۱۳۷۱ و ۱۳۸۵ شاخص دونکن محاسبه شده است.

۲- شاخص تجزیه جنسیتی حرفه‌ای یا شغلی^۴

برای این منظور با استفاده از داده‌های نیروی کار مرکز آمار ایران سال‌های ۱۳۷۹، ۱۳۷۱ و جدول ۱۶ بخشی بر حسب حرفه‌های مختلف (۹ حرفه) شامل: قانونگذاران، مقامات عالی رتبه و مدیران، متخصصان و تکنسین‌ها و دستیاران تکنسین‌ها و دستیاران کارمندان اموراداری و دفتری، کارکنان خدماتی و فروشندگان کارکنان ماهرکشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری، صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط، متصدیان و مونتاژکاران ماشین آلات و دستگاه‌ها و رانندگان وسایل نقلیه، کارگران ساده این شاخص و در سال ۱۳۸۵ شاخص دونکن محاسبه شده است.

1. Caston Richard
2. Blau
3. Industry or sectoral
4. Occupational

تجزیه جنسیتی بخشی (صنعتی) نیروی کار

با توجه به جداول ۴ تا ۷ یافته‌های پژوهش را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

۱- براساس یافته‌های پژوهش در سال ۱۳۸۶ شاخص دونکن برای تجزیه بخشی نیروی کار در ایران ۰/۴۱۴ بوده است. که این شاخص در مناطق شهری (۰/۴۴۳) بیش از مناطق روستایی (۰/۳۵۴) است. به این سبب می‌توان نتیجه گرفت که تجزیه جنسیتی نیروی کار (افقی یا صنعتی یا بخشی) یا به عبارت بهتر نابرابری در نواحی شهری بیش از روستایی است.

جدول ۴: شاخص دونکن تجزیه جنسیتی بخشی نیروی کارکل-شهر- روستا در سال ۱۳۸۵

شاخص دونکن	کل کشور	شهری	روستایی
	۰/۴۱۴	۰/۴۴۳	۰/۳۵۴

مأخذ: محاسبات پژوهش

۲- مطالعه روند شاخص دونکن نشان‌دهنده کاهش این روند است، به طوری که این شاخص از ۰/۴۷ در سال ۱۳۷۱ به ۰/۳۹ در سال ۱۳۷۹ و از سال ۱۳۷۹ روند افزایشی به خود گرفته است و در سال ۱۳۸۴ به ۰/۴۱۴ افزایش یافته است. در نتیجه می‌توان گفت که نسبت به سال ۱۳۷۱ تجزیه جنسیتی بخشی نیروی کار بهبود یافته است.

جدول ۵: روند شاخص دونکن (تجزیه جنسیتی شغلی و بخشی) نیروی کار

شاخص دونکن	۱۳۷۱	۱۳۷۹	۱۳۸۵
شغلی	۰/۳۳۸۳	۰/۳۸۵۴	۰/۳۱۷۸
بخشی	۰/۴۶۸	۰/۳۸۹۹	۰/۴۱۴

مأخذ: محاسبات پژوهش

۳- شاخص دونکن برای نیروی کار باسواد به طور ملاحظه‌پذیری (۰/۵) بزرگتر از نیروی کار بی سواد (۰/۲) است (در مناطق شهری بیش از مناطق روستایی است).

۴- شاخص دونکن در بخش عمومی (۰/۵۸۷) و در بخش خصوصی (۰/۴۸۲) است. که



نشان‌دهنده تجزیه جنسیتی بیشتر در بخش عمومی است. این نتیجه عکس نتایج به دست آمده در بسیاری از کشورهاست زیرا در بیشتر کشورها در بخش عمومی قوانین ضد تبعیض اعمال کرده اند برای مثال هرگونه استخدام باید آگهی شود. (مورال ریکاردو و جنیفر رویتز، ۲۰۰۳).

جدول ۶: شاخص دونکن تجزیه جنسیتی بخشی نیروی کار در سال ۱۳۸۵

شاخص دونکن			
روستایی	شهری	کل کشور	
۰/۶۳۲۱	۰/۴۸۲۹	۰/۵۸۷۳	بخش عمومی
		۰/۴۸۲	بخش خصوصی
۰/۱۷۴۵	۰/۴۳۱۴	۰/۵	با سواد
۰/۳۲۹۷	۰/۲۴۴۳	۰/۱۹۹۳	بی سواد
۰/۲۶۸۵	۰/۴۱۸۸	۰/۴۱۷۱	سواد

مأخذ: محاسبات پژوهش

۵- این شاخص در میان کارگران ساده بالاترین (۰/۶۰) و برای متخصصان کمترین (۰/۲۸) است یعنی تجزیه جنسیتی در میان متخصصان کمتر به چشم می‌خورد.

جدول ۷: شاخص دونکن تجزیه جنسیتی بخشی در حرفه‌های مختلف نیروی کار در سال ۱۳۸۵

روستایی	شهری	کل کشور	شاخص دونکن
۰/۴۹۹۶	۰/۵۰۴۶	۰/۵۰۱۷	قانونگذاران، مقامات عالی رتبه ومدیران
۰/۱۴۷۱	۰/۲۸۹۱	۰/۲۷۰۸	متخصصان
۰/۵۶۶۷	۰/۷۱۳۷	۰/۳۷۸۲	تکنسین هاودستیاران
۰/۲۲۳۷	۰/۲۳۲۸	۰/۲۳۱	کارمندان اموراداری ودفتری
۰/۴۲۴۹	۰/۴۴۹۱	۰/۴۴۵۲	کارکنان خدماتی وفروشندگان
۰/۰۱۶۸	۰/۰۶۳	۰/۲۷۲۹	کارکنان ماهرکشاورزی، جنگلداری

و ماهیگیری	۰/۴۸۲۸	۰/۴۵۷	۰/۱۶۸
صنعتگران و کارکنان مشاغل مربوط	۰/۵۰۷۶	۰/۵۰۸۸	۰/۴۸۷۰
متصدیان، مونتاژکاران ماشین آلات	۰/۶۰۴۰	۰/۵۸۸۲	۰/۵۹۹۰
ودستگاه هاوراندگان وسایل نقلیه			
کارگران ساده			

مأخذ: محاسبات پژوهش

۲-۵ تجزیه حرفه‌ای (شغلی) نیروی کار

شاخص دونکن برای تجزیه حرفه‌ای نیروی کار از (۰/۱۸) در سال ۱۳۷۱ به (۰/۲۲) در سال ۱۳۷۹، و به (۰/۳۲) در سال ۱۳۸۶ افزایش یافته است که نشانه افزایش تجزیه جنسیتی نیروی کار در سطح مشاغل است. شایان ذکر است که این نسبت در بقیه جهان ثابت مانده یا کاهش یافته است.

این شاخص از لحاظ قدر مطلق بزرگتر از سطح جهانی است و درباره روند این شاخص در جهان ما شاهد ثبات یا کاهش این شاخص بوده‌ایم. در سال ۲۰۰۰ این شاخص برای منطقه خاورمیانه و شمال افریقا ۰/۳۴، برای افریقای غربی ۰/۲۳، شرق آسیا و پاسفیک ۰/۳۲، آسیای جنوبی ۰/۲۰، اروپای مرکزی و شرقی ۰/۲۶، بقیه اروپا ۰/۴۰ و امریکا ۰/۴۵ بوده است. (سایدهانن و زفیرزتاناتوس^۱، ۱۹۹۸).

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

در این مقاله تجزیه جنسیتی در ایران تحلیل شد، برای این منظور در بخش اول این مقاله مروری اجمالی بر وضعیت بازار کار بر حسب جنسیت شده است. نتایج نشان داد که به رغم روند افزایشی نرخ مشارکت زنان در ایران، هنوز نرخ مشارکت مقایسه‌پذیر با سایر کشورهای جهان نیست، در بخش دوم این مقاله، مبانی نظری تجزیه جنسیتی مطالعه شد، تجزیه جنسیتی عموماً ناشی از سلیقه کارفرما، همکاران با مشتریان و یا سنت‌های حاکم بر جامعه است که به تمرکز زنان در مشاغل خاصی منجر می‌شود. در بخش سوم و چهارم تجزیه جنسیتی بخشی و حرفه‌ای در ایران با استفاده از شاخص دونکن آزمون شد.



نتایج پژوهش فرضیه تجزیه جنسیتی نیروی کار در ایران را تأیید می‌کند. به علاوه نتایج نشان داد که هرچند که نسبت به سال ۱۳۷۱، تجزیه جنسیتی بخشی در ایران بهبود یافته است، با وجود این از سال ۱۳۷۹ به بعد روند نزولی به خود گرفته است. (شاخص دونکن) شاخص تجزیه ای جنسیتی حرفه ای در ایران از سال ۱۳۷۱ افزایش یافته است که نشانه تشدید تجزیه جنسیتی حرفه ای در ایران است. شایان ذکر است که این شاخص از لحاظ قدرمطلق بزرگتر از سطح جهانی است و درباره روند این شاخص در جهان ما شاهد ثبات یا کاهش این شاخص بوده ایم. همچنین نتایج نشان داد که تجزیه جنسیتی بخشی در بخش عمومی بیشتر از بخش خصوصی با نتایج حاصل در بیشتر کشورهای جهان متضاد است. همچنین تجزیه جنسیتی برای گروه باسواد بیشتر از گروه کم سواد است. با وجود این تجزیه جنسیتی در بین نیروی کار غیرماهر بیش از نیروی کار متخصص است. و بالاخره تجزیه جنسیتی در مشاغل شهری بیش از روستایی است. باتوجه به اینکه هر نوع تجزیه جنسیتی نیروی کار که مبنایی به غیر از مهارت ها، تجربیات یا انتخاب آزادانه زن داشته، غیرکارایی در بازار کار را موجب می‌شود و لطمه‌های جبران ناپذیری بر شاخص‌های کلان اقتصادی (تورم- تولید) برجای می‌گذارد. لذا ضرورت دارد که محدودیت‌های حاصل از دستیابی به فرصت‌های شغلی مساوی از میان برداشته شود.

منابع:

- Becker, Gary, (1993). *the Economics Way of Looking at Behaviour*, *Journal, of Political Economy* 104(3):385-409.
- Becker, (1985), Human Capital, effort and the sexual division of labor, *Journal of Labor Economics*, 3(1).
- Bergman, B, (1974), Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by Race and sex, *Eastern Economics Journal*, 1.
- Bergman, B, (1985), [Gender Discrimination in Uruguay's Labor Market](http://decon.edu.uy/~mito/testis/paper6.doc) decon.edu.uy/~mito/testis/paper6.doc.
- Bettio, F & Verashchagina, A, (2008). 'Gender segregation in the labor market: root causes, implications and policy responses in Italy.
- Blau, F, Ferber, M & Winkler, A, (2002). *The Economics of Women, Men and Work*, 4th edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Cagatay, Nilufer & Sule Ozler, (1995). "Feminization of the Labor Force: The Effects of Long-Term, Development and Structural Adjustment, *World Development*, 23.11: 1883-1894.
- Caston' Richard J, (1989). Dimensions of occupational inequality and Duncan's socioeconomic index, *Sociological Forum* , Volume 4, Number 3 / September, 1989 ,Springer Netherlands.
- Chiplin, B, (1976). Non convexity of indifference surfaces in the case of labor market discrimination: Note, *The American Economic Review*, 66(5), 921-924.
- Duncan, Otis & Beverly Duncan, (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indices, *American Sociological Review* 20(April):210-17.
- Grimshaw, D & Rubery, J, (2007). "Economics and Human Resource management". in *the oxford Handbook of Human Resource Management*, ed.P.Boxall, J. Purcell and P.Wright, oxford: oxford university Press.
- Goldberg, M, (1976). Labor market discrimination: A statistical approach, *The American Economist*, 20(1), 51-53.
- Goldin, C, (2002). A pollution theory of discrimination: Male and female differences in occupations and earnings, *National Bureau of Economic Research*, NBER Working Paper No 8985.
- Grusky, David B, (2004). Occupational Ghettos: the Worldwide Segregation of Women and Men.
- ILO, (1996). *LABORSTA Database*, Enova.
- ILO, (2003). Time for Equality at Work, Report of the Director General, <www.ilo.org/public/english>.



- Jones, G, (2008). 'What is the right number of women? Hints and puzzles from cognitive ability research', *Econ Journal Watch*, 5(2): 227–239.
journal.cws@gmail.com.
- Karmel, T & MacLachlan, M, (1988). 'Occupation sex segregation — Increasing or decreasing, *Economic Record*, 64: 187–195.
- Macpheerson & Hirsch, (1995). Occupational Segregation by Gender in the Uruguayan Labor Market (1986-1997).
- Macpheerson, D & Y Hirsch, B, (1995), Wages and gender composition. Why do women's jobs pay less?, *Journal of Labor Economics*, 13.
- Maccoby, E & Jacklin, C, (1974). *The psychology of sex differences*, Stanford University Press.
- Mason, P, (1999). Male interracial wage differentials competing explanations, *Cambridge Journal of Economics*, 23, 261- 299.
- Meulders, D. (L. Maron, E. Martinez and S. O'Dorchai Research assistance) (2008), 'Gender segregation in the labor market: root causes, implications and policy responses in Belgium'.
- Mincer, J, (1974), *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press, New York.
- Moral, Ricardo & Javier Ruitz-Castillo, (2003). *Gender Segregation by occupation in the public and the privatesector*, the case of Spain, working Paper 03-16 Economics Series 04March 2003.
- Moral, Ricardo Moral & Javier Ruiz-, (2003). *gender segregation: from birth to occupation*, paper 03-16 Economics Series.
- Moral, Ricardo Mora 1 & Javier Ruiz-Castillo, (2003). *The axiomatic properties of entropy based index of segregation*, Working Paper 03-36, Economics Series 12, July 2003.
- Phelps, E. S, (1972). 'The statistical theory of racism and sexism', *American Economic Review*, 62(4): 659–661.
- Polachek, Solomon & Jun Xiang, (2005). *The Effects of Incomplete Employee Wage Information: A Cross-Country Analysis*, Working Paper No. 415, Luxembourg Income Study, Working Paper Series.
- Reskin, B. F & P. Roos (eds), (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*, Philadelphia: Temple University Press.
- Rosen, S, (1986). 'The theory of equalizing differences' in O. Ashenfelter and R. Layard (eds), *Handbook of labor economics*, Amsterdam, Oxford and Tokyo: North-Holland; New York, Elsevier Science.

- Rossi, Máximo, (2007). Occupational Segregation by Gender in the Uruguayan Labor Market (1986-1997) Working Paper 03-16. Economics Series 04, March 2003.
- Rubery, Jill, Colette Fagan & Friederike Maier, (1996). Occupational Segregation, *International Handbook of Labor Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, U.K.
- Sayed, Haneen & Zafirs Tzannatos, (1998). *Sex Segregation in the Labor Force, in Nelly Stromquist, Ed. In the Third world: alopecia of Contemporary Issues*, New York, Garland
- Son, Hyun H, (2007). *Occupational Segregation and Gender Discrimination in Labor Markets*, Thailand and Viet Nam Asian development bank.
- U.N, (2002). *Economic and Social Council, prevention of discrimination: the concept and practice of affirmative, action*. documentE/CN.4/sub2/2002/21, New York, U.N.
- West, J. (ed.), (1982), *Work, women and the labor market*, Rutledge and Kegan Paul.
- Wissenschaftsrat, (2007). Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, July 2007.
- <<http://amar.sci.org.ir>>.



نویسندگان

دکتر زهرا افشاری

zafshari@alzahra.ac.ir

استاد اقتصاد دانشگاه الزهراء

PHD اقتصاد از دانشگاه ایندیانا - بلومینگ تون ، ایندیانا Indiana University

با تخصص اقتصاد بین الملل ، رشد و توسعه اقتصادی.

ایمان شیبانی

imansheibany@umimich.edu.com

لیسانس مهندسی از دانشگاه صنعتی شریف، فوق لیسانس financial engineering

از university of Michigan و دانشجوی دکترا از دانشگاه Texas A&M .