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، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار هم با شرایط متفاوتی رویه‌رو هستند. در این مقاله، برای تحلیل و ضیعت نامساعد زنان در بازارکار، به جدید نظریه‌آمیزی مثل نظریه‌های نتولکلامیک، تجزیه شدن بازارکار و جنسیتی برداخته شده است. این نظریه‌ها مکمل یکدیگرند و هرکدام از این تفاوت‌ها را یکتی توضیح می‌دهند. هدف از این پژوهش بررسی ابعاد جنسیتی ساختار شغلی از نظر ت نوع شغلی، ارتقای شغلی و درآمد حاصل از کار در ایران است که با استفاده از روش توصیفی و تحلیل‌های آماری تناوب‌سازی ۱۷۶۵ و آمارگیری هزینه و درآمد خانوار ۱۷۶۹ و آمارگیری اشتغال و بیکاری ۱۳۸۲ انجام شده است.

نتایج این تحقیق در جهت تایید نظریه‌ها و نشان دهنده محوریت ت نوع 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 مرتبه کمتر است. تفاوت‌های درآمدی در روزنامه و در سطوح تحصیلی پایین بیشتر است، در مناطق روستایی و شهری بیشتر می‌باشد. درصد ۱۷/۸ برآورد درآمد زنان است. در نتیجه، در ساعات کار مساوی، مردان شهری متوسط درصد بیشتر از زنان شهری درآمد کسب می‌کنند.

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

مقدمه

رفتار تعیین‌آمیز در بازار کار هنگامی شکل می‌گیرد که در زمان انتخاب از بین افراد مختلف برای مثل استفاده، به مشخصاتی توجه شود که ارتباطی با کارایی افراد ندارند (مثل مشخصات نژادی و جنس). برای مثال، کارگران من‌ها افزایش سودش ترجیح دارند که اگر استفاده کارگر مرد بزرگر را استفاده کنند. در این استفاده کارگر مرد بزرگر صورت یافت. سفیدپوست از سوی دیگر، از تجربه است، اعمال کند. واضح است که اگر کارفرماً از این دست در بازار
کار زیاد باشد، این وضعیت تأثیر زیادی در دستمزد طبیعی مورد تبعیض خواهد گذاشت (ارجحیت سلیقه بر کارایی).

طبق تعریف، هنگامی می‌گوییم عمل تبعیض آمیزی صورت گرفته که شخص حاضر باشد برای اعمال سیاست شخص خود، مبنی بر پیشرفت یا به ا حال رشد نظری کرد (بکر، 1958: 174). اعمال تبعیض بر گروه‌های انسانی عمل غیراصلا و در بسیاری از جوامع، عمل غیرقانونی است. وجود تبعیض در بیشتر کار می‌تواند در درآمدات به هر رنگ و نیروی انسانی زیادی منجر شود.

جداسازی جنسیتی مشاغلی که از مهم‌ترین ویژگی‌های بازار کار است که گسترش آن بر همه مناطق اقتصادی و تولید مشاغلی که نظر به گروه‌های جنسیتی و بانک اجتماعی متفاوت می‌باشد است. این دلیل بازار کاری از جنسیتی در بازار کار متمایز است و وجود تغییرات در بازار کاری از عوامل اصلی انطباع‌ناپایداری این بازار و ناراضی کاری اقتصادی آن است. کنترل گذاشتن پخش و سیاست نیروی کار جامعه از بسیاری از مشاغل به سوی هدف دادن منابع انسانی است و پیامدهای آن افراش انطباع‌ناپایداری بازار و کاهش توان اقتصادی برای تغییر تقبلات است. امروزه، به یک فاصله‌ای شدن تولید و تشکل رقابت بین این قبیل این عوامل از اهمیت بیشتری برخوردار شدند.

&gt; علاوه بر این، جداسازی جنسیتی مشاغل برای زنان، اکثریت کنونه و سروش‌ساز است زیرا این جداسازی بر نگرش مردان نسبت به زنان و زنان نسبت به خودشان اثر منفی دارد. همچنین بر موفقیت و درآمد زنان و در نتیجه بر بسیاری از متغیرات اجتماعی مهم‌تر که به تدریج و این بیشتر، فقر و ناراضی از درآمدی اثر منفی می‌گذرد. تمایل این دیدگاه‌های جنسیتی بر تعلیم و تربیت و آموزش زنان به مثابه نسبت به سبب می‌شود ناراضی‌تری زنان به سلیقه‌های بعدی‌ترین یاد.

تفکیک مشاغل بر اساس جنسیت به ناراضی‌تری، ناراضی‌تری و بی‌عدلت اجتماعی دامن‌ی می‌زنند. اگر سیاست‌گذاران به برازی، کارایی و عدالت اجتماعی معینی باشدند، بدیهی است توجه به تغییرات بیشتری داشته باشد.

در مقاله حاضر، پس از بررسی نظریه‌های ناراضی‌تری جنسیتی در بازار کار، با استفاده از شواهد آماری، به تشریح محوراتی توجه شغلی زنان یا تبعیض شغلی افتی، دستیابی کمتر زنان به مشاغل مدیریتی با تبعیض شغلی عمومی، و در نهایت به بررسی پیشنهاد تغییرات و دستمزدی در ایران می‌پردازیم.

نظریه‌های ناراضی‌تری جنسیتی در بازار کار

در بازار کار، زنان و مردان از ناحیه امکان، موفقیت اشتغال، میزان مشاوران و درآمد حاصل از کار شرایط متفاوتی دارند. برای تبیین وضعیت زنان در بازار کار، از طریق آمار نظریه استفاده می‌کنیم:

1. Becker
نظریه‌های نئوکلاسیسک

نظریه‌های نئوکلاسیسک در نظریه‌های اقتصادی کلاسیک، برای تشریح تفاوت‌های جنسیتی و دلایل محدودیت فرصت‌های اشتغال و درآمد حاصل از کار زنان، بر مبنای نظر مستقل‌تری در خانواری، نیروی چگونه، اموزش عمومی، آموزش فنی، ساعت‌های کار، جایگزینی از کار و چابه جایی در کار، که در میزان پرهوری و عرضه کار تأثیر می‌گذارند، تأکید می‌شود. یکی از فرصت‌های اساسی اقتصاددانان کلاسیک این است که در شرایط رقابتی، به کارگران مزدی مبادرت کرده‌اند. نهایی مصوبه نجات می‌تواند در میان این فرض، چنین که می‌شود که تفاوت‌های درآمد مردان و زنان یا به دلیل پرهوری یا بازیز زنان، ناشی از نارسایی‌های بزار است. فرصت نئوکلاسیسکی دیگر اقتصاددانان جدید خانواده این است که خانواده‌ها منابع (وقت و پول) خود را به روش عقلانی بین افراد خانواده تقسیم می‌کنند و این امر سبب می‌شود که زنان در ساین‌های سرمایه‌های مادی و انسانی کمتری دریافت کنند و هنگامی که سن آن‌ها پیشتر می‌شود، به نگهداری از کودکان در خانه بمانند.

باتبیان نظریه نئوکلاسیسک، درآمد زن‌ها به این صورت کمتر از مردانست که زنان از سرمایه‌های انسانی کمتری که معمولاً آموزش و پرورش است به‌هم‌بندی می‌شوند و به‌همین دلیل پرهوری کار پایینتر هم دارند. برای مثال، گفته می‌شود به دلیل اینکه بعضی از زنان باید ازدواج حاملگی و بروز کودک شغل خود را ترک می‌کنند، کارفرمایان تیم مدیریت‌گان سرمایه‌گذاری در امر افزایش ماهریت زنان ندارند. همچنین اگرچه مرد و زن در هر سرمایه‌گذاری در امر آموزش و پرورش خدماتی کمتر است و بحث در مورد کاهش که زنان از کار کاره‌گیری می‌کنند و از بزار، کار بیرون می‌روند به این مانند، که تجربه‌های کمتری نسبت به مردان به دست می‌آورند و بسیاری مهارت‌های آنان پیشرفت است. از دیدگاه کسانی که بر سرمایه‌های انسانی تأکید می‌کنند، تبحیر در مواردی است که کارفرمایان به افراد به‌معنی انسانی‌های دیگر می‌توانند ارزش‌آور باشند. تنبیه بررسی‌ها در کشورهای صنعتی مثل مهندسی یکی از تفاوت‌های مزد را می‌توان به حساب تفاوت سرمایه‌های انسانی آنان گذاشت. اما بخش بالای توجه‌های از فصل دستمزدها را هم نمی‌توان با چنین تفاوت‌هایی تبیین کرد.

دلیل اینکه نمی‌توان تأمین فاصله دستمزد را تغییر داده و بدین‌راه از سرمایه‌گذاری انسانی برای آنان توضیح داده و تشخیص آماری است که براساس آن، تفاوت میانگین بین گروه‌های فرعي جمعیت به عنوان

1. segmentation of labor market theories
2. gender (feminist) theories
منابعی برای اعمال تبعیض بر همه افراد آن گروه به کار می‌روند. اگر کارفرما معتقد باشد که زنان، به طور متوسط، بی‌ناتوانند و کمتر قابل اعتمادند، گرایش‌داده که به اعمال تبعیض بر آنان بپردازد، حتی اگر بداند که ممکن است در مورد بعضی از افراد هم اشتباه کند. هزینه‌ها کمتر کردن اطلاعات مشروط در مورد داوطلبان شغلی به استفاده از دیوارهای جنسی در برابر آنان منجر می‌شود. به این ترتیب، نوعی رفتار منفی یکنواخته‌های زن‌ها را مجازات می‌کند.

فرض اساسی دیگر در این نظریه این است که زنان و مردان در استفاده از فرصت‌های شغلی برابری دارند و بر اساس یکسانی در برابر کار رقابت می‌کنند. در این فرض، تقسیم‌بندی کار بر اساس جنسیت، که نمی‌توان به سادگی آن را با تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه انسانی تبیین کرد، نادیده گرفته می‌شود.

نتایج آن‌ها به سیاست‌گذاران توصیه می‌کند که برای کاهش تبعیض، متغیرهایی غیر از متقی‌های بازار کار را در نظر بگیرند. در امور امور اقتصادی و اجتماعی، افراد بازنشسته، افرادی مورد مطالعه و تحقیق نشده‌اند. افرادی که در برابر زنان و مردان در آنان، سیاست‌های خانوادگی، تنظیم خانواده، افزایش مستمر مورد استفاده آن‌ها و سهم برابر زنان و مردان در که محدود یا ترک خودکی و کارگران خانگی سیاست‌گذاران کنونی همچنان با اینجا مهد کودک در محل کار، برای مثال، توانایی زنان را برای انجام وظایف خانگی و تغذیه‌کودک و کاربردی کودک و کاربردی از خانه افزایش دهنده، زنان کار مجدداً سازماندهی کنند و مواردی را در قانون کار که به ممنوعیت اشتغال زنان در بخش‌های مشابه می‌اجامد حذف کنند.

نظریه‌های تجزیه‌شدن بازار کار

یکی از موضوعاتی که نظریه‌های تجزیه‌شدن بازار کار نظریه‌های بازار کار درDemand است که به دو نوع از مشاغل تاکید قائل می‌شود: مشاغل باشکوه اول که به لحاظ نیازهای مزد، تأمین می‌شود و فرصت‌های پیشرفت وضعیت نسبتاً خوبی دارند، و مشاغل باشکوه دوم با مرز کم، تأمین کمتر و محدودیت‌های امکان پیشرفت در مشاغل باشکوه اول، مهارت کارگران، مهارت‌های انتخاباتی، مورد نظر است و در نتیجه نیاز کارفرما به نهادهای بیشتری به نیروی کار بپردازد، مشاغل باشکوه دوم و دو مرزهای پیشرفت بیشتری وجود دارد.

در مشاغل باشکوه اول، نسبت کارگران که بی‌طرفی کارفرما اهمیت دارد و جای جایی بیشتری که در زنان مشاهده می‌شود به این مناسبت که احتمال جذب آنها به مشاغل باشکوه بوده باشند است، از این رو، اگر کیفیت نیروی انسانی قبل از رود به شغل بازار باشد احتمال به کار گرفتن مرد در مشاغل باشکوه اول، که امکان پیشرفت بعدی در آنها از لحاظ مزد و آموزش جهادی و ترقی زبان‌های است، بیشتر از زن‌ها است.

این نظریه می‌تواند تبعیض جنسی شغل 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 تبعیض‌کننده مهمی در میزان کمتر
تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی

مزرد زنان دانسته‌اند از آنجا که انتخاب‌های شغلی زنان محدود و تعداد منتفی‌های مشاغل زنان زیاد است، این مشاغل در می‌توانند پرترکم‌های خود، بنا بر اکثر مشاغل پرترکم، سطح مزرد برای مشاغل خاص زنان باشد. بر این اساسه که در صورت وجود مشاغل محصول و به خصوص در مجال، پرترکم بازار کار را تشویق می‌دهد، با یکدیگر رقابت کند.

همچنین زنان برای به دست آوردن تعداد زیادی از مشاغل که مورد توجه محاسبه شده با مردان درقابته معین کنند و این امر خود در بالا نگاه داشته شدن مزدهای این مشاغل ملزم است.

نظریه پراکنده به نتیجه توزیع مشاغل بین زنان و مردان کمک می‌کند، اما چگونگی جدایی بر منابع جنسیت‌ها در درون بخش‌های اول و دوم روش‌هایی می‌سازد. 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 مؤسسات است. در بعضی حالت، بعضی از مشاغل مردانه نظیر سرمایه‌داری و رادیو مهارت‌هایی نسبتاً کمتری لازم می‌دارند و نتایج شغل در آنها شامل محسوب نمی‌شود.

نظریه 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 مردانند. نکته مهم در این نظریه‌ها اختصاص کار خانگی، بهره‌وری مرآقتی از کودکان، به زنان این درست این نظریه‌ها تأکید می‌کنند که گراپش «مشاغل زنانه» انگکاس‌های نقش خانگی زنان است و درست‌مانده‌هایی که در بیشتر جوامع کار خانگی زنان کاربردشتر تلقی شده است، این مشاغل و مهارت‌های نیز کم‌تر است. به علاوه، به علت نظام‌های ارزاب‌های شغلی، در تعیین ارزش کار این امر بکه به ویژگی‌های منتسب به مردان، نظر یبرود جنسیتی، بیش از مهارت و شکیباها اهمیت داده شود.

نظریه‌های جنسیتی به ویژگی‌های می‌پردازند که مشاغل زنان را کلی‌شناسی می‌کند. وجود ویژگی‌های مثل ماهیت مcroftانی، نیاز به مهارت‌هایی مرتبط و نزدیک با کارهای خانگی، نیاز به مهارت‌های دستی، نیاز به صداهات و دستی بیشتر، و نیاز به زبان‌های ظاهراً در مشاغل موجب مناسب‌تر بودن زنان برای اشتغال در آنها می‌شود. این مشاغل عموماً شامل پرستاری، پزشکی، آموزشگاه‌های مدرک‌های اجتماعی، مصرفی، شناختی، سیاسی، نوجوانی، شناختی، شناسایی، ارائه‌شده، بیماری‌پرستاری، خیاطی، تنش‌های نورپردازی، چندی‌داری، گروه‌یابی، ساختارهای مشاغل از این دست است.

همچنین وجود خصوصیاتی در زنان همجنسی بی ربطی به نظارت بر دیگران، نیروی جنسیتی کمتر، توانایی کمتر در علم و ریاضی، تمایل کمتر به سفر، و پی‌رفته‌ی نسبت به کارهای مخاطرات آمیز و استفاده
از تیروی جسمانی به مردانه شدن مشاغلی از قبیل مدر، ناظر، مأمور اجرا، دولت، مأمور حقوقی، کارگر ساخت‌و‌ساز، معمار، مهندسی، ویزای‌دادان، مدیراندیش، فرش‌های‌پیمای، تکنیک‌ساز، آتش‌نشان و افسر پلیس منجر می‌شود.

با توجه به اینکه روز به روز از مهمیت و تعداد مشاغل نیازمند تیروی جسمانی کاسته می‌شود، و با توجه به انواع شرکت در عمليات مخاطراتی و این، پیشنهاد می‌گردد در صورتی که همواره در اعتبار دلایل توجهی مردانه به مشاغل مشاغل می‌کاهد.

علاوه بر این، وجود خصوصیاتی نظیر دستوری‌باین‌بی، کاربان‌کرایه، زمان‌کار، علایق بی‌بی‌بی، هر کارهایی که نیاز به درآمد (چون ممولاً زنا در نامه خانواده محسوب می‌شوند) تماشای دارای کاردار منگر بودن گزارشی که نیاز به انجام کار در حوزه فرهنگی که نیاز به انجام زنان در حوزه فرهنگی بودن مشاغل می‌کاهد.

محدودیت تنوع شغلی زنان

یکی از عمدترین 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 گذاشته‌اند که به وظایف خانگی آنان سازگاری ایفا در صنایع کار در بخش صادرات، که نیازمند تک‌کار و مهارت در کارگیری است. همچنین ممکن است نیازمند بودن زنان به اشتغال در 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 جنوب خراسان در ۱۳۷۵
نمودار ۲ سهم شاغلان مرد از کل اشتغال در خند بخش قالیبالیت در ۱۳۷۵

با مراجعت به آمار ۱۳۷۵، می‌توان به وضعیت محدودیت تنوع شغلی زنان را در ایران مشاهمه کرد.

بخش‌های عمده استیل زنان شامل کشاورزی (که در روستاهای با انجام دادن کارهای خانگی و بج‌داری می‌باشد)، بافندگی (عمدتاً قالیبالیت به زمینه اصلی صادرات غیرنفتی ایران را تشکیل می‌دهد)، اموزش، بهداشت و مدکاری اجتماعی است که ۲۸۳ درصد زنان در بخش بافندگی، ۲۴ درصد در بخش اموزش، ۱۶/۲ درصد در بخش کشاورزی و ۳/۷ درصد در بخش بهداشت و مدکاری اجتماعی مشغول به کار بوده و تناها ۶۳ درصد از زنان در سایر بخش‌ها فعالیت داشته‌اند. حالی که تنها ۲۴ درصد از مردان شاغل در این چهار بخش مشغول به کار بوده و ۸۴ درصد از آنان در سایر بخش‌ها فعالیت داشته‌اند (ناوروزی، ۱۳۸۲: ۷۲).

اگر استیل زنان را به تفکیک شهر و روستا بررسی کنیم، به ترتیب اموزش، بافندگی، بهداشت و مدکاری اجتماعی با ۳۴/۶، ۳۴/۶، ۱۰۴ و ۳۲/۷ درصد بالاترین سهم را در استیل زنان شهری داشته‌اند و ۳۲/۸ درصد زنان شهری در سایر زمینه‌ها فعالیت می‌کردند. در مورد زنان روستایی به ترتیب بافندگی، کشاورزی، اموزش، بهداشت و مدکاری اجتماعی با ۳۷/۹، ۳۵ و ۳۲/۷ 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 اموزش بالا تنها تیز دیده می‌شود. آمار ۱۳۸۲ نشان می‌دهد که ۴۵ درصد زنان دارای اموزش بالا در بخش اموزش و ۴۴/۶ درصد در بخش بهداشت و مدکاری اجتماعی و تنها ۲۴ درصد در سایر بخش‌ها مشغول به کار هستند. حالی که ۲۴/۸ درصد از مردان دارای اموزش بالا در بخش اموزش، ۱۶/۴ درصد در بخش بهداشت و مدکاری اجتماعی و ۶۵ درصد باقی‌مانده که اکثریت از تشکیل می‌دهند در سایر بخش‌ها فعالیت دارند.

محدودیت تنوع شغلی برای افراد دارای اموزش بالا وجود دارد. در ۱۳۷۵، ۵۸ درصد شاغلان زن بخش اموزش، ۴۱/۳ درصد شاغلان زن بخش بهداشت و مدکاری اجتماعی، ۶/۱ درصد شاغلان
مدرس بخش آموزش و ۲۷۲ درصد شاغلان مرد بخش بهداشت و مدیرکاری اجتماعی را افراد دارای آموزش عالی تشکیل می‌دادند. در حالی که تنها ۶۱ درصد شاغلان زن در سایر بخش‌ها و ۵ درصد شاغلان مرد در سایر بخش‌ها از آموزش عالی برخوردار بوده‌اند. این امر نشان می‌دهد که تاکنون دو بخش آموزش و بهداشت بهترین کشش را در جذب افراد دارای آموزش عالی داشته‌اند. از سوی دیگر، در ۱۳۸۵، در حالی که ۲۸ درصد شاغلان زن دارای آموزش عالی بودند، تنها ۷/۹ درصد شاغلان مرد از آموزش عالی بهره‌مند بودند. یکی از دلایل این مسئله تمرکز زنان شاغل در دو بخش آموزش و بهداشت است که مصرف کردن این بخش‌ها در جذب افراد دارای آموزش عالی دارد. یکی دیگر از دلایل این امر نیز است که زنان اغلب در صورتی که میل به درس افتادن در بسیاری از زمینه‌های سطحی به دست آورند که سطح تحصیلات و مهارت آنان به طور نسبی بالاتر از مردان باند.

با نگاهی به توزیع شاغلان در گروه‌های اصلی شغلی و زیرگروه‌های شغلی عمدتاً آنها در ۱۳۷۵ مشاهده می‌شد که ۳۱/۶ درصد زنان شاغل در گروه اصلی شغلی صنفگان و مشاغل مربوط مشغول به کار بوده‌اند. ۸۷/۵ درصد زنان شاغل در این گروه را می‌بینند، گیلی و زیباپایان تشکیل داده‌اند. همین طور، ۲۸ درصد زنان شاغل در گروه متخصصان به کار اشتغال داشته‌اند که ۳۸ درصد زنان این گروه را متخصصان آموزش تشکیل داده‌اند. همچنین ۱۴/۳ درصد زنان شاغل به گروه کارکنان ماهر کشاورزی، جنگالداری و ماهیگیری تعلق داشته‌اند که ۹۷/۲۷ درصد این گروه را کارکنان ماهر خود رضایت و استقبال به بارا کار تشکیل داده‌اند. به علاوه، ۵/۹ درصد زنان شاغل به گروه کارمندان امور اداری و دفتری تعلق داشته‌اند که ۷۹/۲۳ درصد این شاغلان نیز کارمندان امور دفتری بوده‌اند. نیازی به ۸۰ درصد زنان شاغل در چهره گروه اصلی بناشده مشغول به کار بوده‌اند و در مقایسه، تنها ۵۰ درصد شاغلان مرد در این گروه‌ها به کار اشتغال داشته‌اند.

نتایج این بخش می‌تواند یکی بازار کار دوگانه برای زنان نیز هستد. در حالی که شاغلان بخش بافندگی و پاکسازی اغلب بسیاری از دارای تحصیلات ابتدایی‌اند، شاغلان بخش آموزش و بهداشت اغلب از تحصیلات عالی برخوردارند.

**تبیین شغلی عمدهٔ برای زنان**

یکی از ویژگی‌هایی که به زنان مناسب می‌کند می‌تواند خاتمه‌نامه‌بندی به نظرات بر سایری بر ابزاری با تمایل به دستورالعمل‌های سایر انسان است تا این طریق بتوانند جداسازی عمدهٔ مشاغل همراه با پرداخت کمتر به زنان را توجه کنند. بر همین اساس، زنان برای مشاغل سرپرستی و مدیری اجرایی دفتری دولتی و مجزی دفاتر قانون‌گذاری مناسب نمی‌دانند. درباره اینکه اصولاً موافقان ارتقای شغلی زنان تا که انتظار ناپیوسته می‌کنند مشکلات تعدد نقص و تا چه اندازه ناشی از توصیفات ذهنی کلیه‌هایی از نقش‌های زنان و مردانه و سایر خصوصیات مناسب به زنان و مردان،
تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی

از جمله استعداد و مهارت‌ها باورنکردنی و اینکه اصولاً این کلیشه‌ها تا چه حد درست است و زنان و مردان دارای چه خواصی هستند، تحقیقاتی در سطح جهان صورت گرفته است. بیلینگ و آلوسن، با در نظر گرفتن نتایج تحقیقات متعدد معتقدند که بین زنان و مردان از نظر استعداد و مهارت‌های اختلافاتی مشخصی وجود ندارد. ولی در نظرهای استفاده آنها از استعداد و مهارت خود در شغل تفاوت وجود دارد (بیلینگ و آلوسن، 1994: 37 به نقل از: جوز، 1380: 23-24).

نتایج تحقیق کاتر در 1987 نشان داد که ایجاد انگیزه و موثریت 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 موثریت زنان و مردان، بیشتر از آن که ناشی از نگرش و پویایی آنها باشد، با تلاقی سازمان و منابعی که در اختیار آنها قرار می‌دهد ارتباط دارد. در مواردی که زنان و مردان از فرصت‌های اسطفه به کمک و نیازهای هستند، رفتار و خلوت و عکس‌گیری آنها مشابه است، ولی مسئله این است که با زنان و مردان شاغل به یک نحو برجسته‌تر نشود. اگر دو دلیل برای این مشکل می‌کند: اولاً یک سلسله تصویر دهنده جنسیتی قابل توجه می‌کند که چه کسی در محیط کار باید مدیر باشد و چرا که مدرزان همین‌جنسیت 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 مدیریت در مشاغل می‌رسند نقد زنانی را ایفا می‌کنند که خدمات می‌دهند و با


در تحقیقی که در 1991 در بانک مونترال برای ناشرین موافقت پیشرفت در بانک به عمل آمد مشاهده شد که در بخش صنعتی هم مانند بخش دولتی موافقت می‌شود. در بانک مونترال، یکی از موانع پیشرفت زنان در شغل عبارت از «فلسفه یا بی‌خواهی» و ضرب‌المثل‌های گوناگون در منطق علامت‌ها که انتظار مردان را از زنان و انتظار زنان را از خودشان به شدت حکم می‌کنند. در بانک مونترال، 91 درصد زنان در سمت‌های فرعي و فقط 9 درصد آنان در سطح مدیریتی اشتغال دارند. موافقت دیده شده در تحقیق فوق عبارت است از:

- اعتمادات عمومی اقدامی و غلطی در مورد زنان وجود دارد. 
- زنان تشویق و انگیزش لازم برای شکوفایی استعدادان و امکانات و حتی اطلاعات لازم برای شغل‌نما و درابطه تنها که مردان معتقدند که زنان فرصت مساوی برنده
- پیشرفت‌های زنان حتی جنسی که سمت‌های بالا دارند، این عقیده را قبل ندارند.

1. Billing
2. Alvesson
3. Kanter
زنان خود را در مقابل نقش‌های متنوعی می‌پیوندد که جامعه ایفای آنها را از آن‌انتراظ دارد. زنان براز موافقت در کار نیاز به مکمل و بازی اطرافیان دارند، اما کمکی دریافت نمی‌کنند. در نتیجه، زنالی که وظیفه خارج از محیط کار و در مقابل خانواده و جامعه را محتور می‌شمارند یا می‌خواهند به تحریک آدامه دهد، زاید به تعمید شغلی امکان دهم به اماکن پیشرفته آنها محصول می‌شود (جزئی، ۱۳۸۰: ۲۳).

در کشور ما نیز اگرچه از منظر قانونی اساسی معنی قانونی مفهوم بر سر راه پیشرفت زنان وجود ندارد، وجود موانع نامناسبی تاثیرگذار نشدن زنان از سوی همکاران مرد و متروی شدن و دسترسی کمتر آنها به اطلاعات و نیز امکان رشد و شکوفایی استعدادهایشان، آن‌ها را از دسته‌بایی به فرسته‌های برادر ارتباط شغلی بزاوداشته است.

توزیع شاغل‌ها به نتیجه سطح تحقیق در ۱۷۶۵ نشان می‌دهد که ۲۲ درصد شاغلان زن در دارای آموزش عالی‌ریزمان و در دارای آموزش عالی به‌هم‌مدت بوده‌اند. این سه‌ها در ۱۳۸۲ در برای زنان و مردان به ترتیب به ۲۷ و ۳۰ درصد ارتقا یافته است و هنوز هم این نسبت برای زنان بزرگ‌تر بوده است.

در ۱۳۷۵ درصد شاغلان مرد دارای آموزش عالی در گروه قانونگذاران، مقامات عالیرتبه و مدیران قرار گرفته‌اند. در حالی که تنها ۴۲ درصد شاغلان زن در دارای آموزش عالی به این گروه تعلق داشتند. این سه‌هم‌اکنون هم بیش از ۹۹ درصد زنان شاغل ایمن گروه را مدیران مؤسسات تشکیل داده‌اند. نه قانونگذاران و مقامات عالیرتبه و ساکر روسا و مدیران. اغلب مدیران زن در بخش آموزش نیز در واقع مدیر مدارس خانمان‌های استان که در شکرها لزوماً از بین زنان انتخاب می‌شود. بدوش نظر گرفتن مدارس مؤسسات آموزشی، نسبت زنان شاغل در گروه قانونگذاران، مقامات عالیرتبه و مدیران کمتر از ۶۰ درصد بوده است که وجود تبعیض عمده‌ای باید در بار کار زنان را نشان می‌دهد. همچنین در حالی که ۴۲ درصد قانونگذاران، مقامات عالیرتبه و مدیران مرد دارای آموزش عالی بوده‌اند، این نسبت برای زن‌ها در ۶۰ درصد بوده است. این نسبت‌ها در ۱۳۸۲ به ترتیب برای مردان و زنان به ۴۵/۳ درصد و ۴۷ درصد ارتقا یافته است. این امر می‌بنیم که اعمال 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 باشد.

تعیین در دستمزد

گروهی از اقتصاددانان وجود رفتار تبعیض‌آمیز را تاثیرگذار سکره کارفراوانین نمی‌دانند، بلکه توضیح آنها این است که زنان و سیاست‌نامه‌ای از بازار کاری می‌آیند که اطلاعات در صورتی که کمتر است و انتظار کارایی پایین‌تری از آنها می‌روند؛ بنابراین، دستمزد پایین‌تری دریافت می‌کنند. به عبارت دیگر، ناکامی
بودن اطلاعات در مورد کارایی افراد جویای شغل باعث می‌شود جنسیت و نژاد همچون تناشی کارایی در نوع اختلاف کارفرمانی‌ها تأثیر بگذارد. برای مثال، اگر میزان اطمینان به یک گروه اقلیت‌پایین‌تر باشد و کارفرمانی‌نانز ریسک‌های بیشتری داشته باشد، گروه‌های اقلیت‌پایین‌تر در دیدگاه خود از کار اضطرابی تبیعی تأثیر می‌گیرند. این نوع تبیعی از کم‌بود اطلاعات ناشی می‌شود. این تفاوت آماری خود نتیجه عملکرد بازار کار است. افرادی که در گروه‌های مورد تبیعی قرار دارند، قابل اطمینان بازار کار سعی می‌دهند در ارتباطی معناداری از قابلیت‌های شود نمی‌کنند. چون می‌دانند که به علت تعلق به گروه‌های زن در بازار کار، رفتار تبیعی آمریکا با آنها خواهد شد.

تاریخ‌های هنگامی اتفاق می‌افتد که کار این گروه‌های خاص به لحاظ ادامه متفاوت با گروه دیگر باشد یا اینکه به علت کم‌بودن اطلاعات در مورد یک گروه‌های اجتماعی ضرر و زیانی بیاوش باشد. همان‌گونه که پیشرفت‌های در زمینه بازار کار نسبتاً جدایگان به‌زعم مردان و زنان را شامل تغییرات م العمده در کمر بودن مردان و زنان دانستند. اکرمر با استفاده از روش مقایسه تابع دستمزد زنان و مردان، تقریباً از میزان اعمال تبیعی بر زنان در ایران به دست آورده است. نتایج این مطالعه، که با استفاده از نوین‌هایی مهم‌تر و اجتماعی خانوار سال ۱۳۷۳، از ارائه‌گونه اجتماعی انگلیسی انجام شده است. نشان می‌دهد که در بازار کار ایران، بر زنان اعمال تبیعی مشاهده شده و میزان آن نیز در مقایسه با مطالعاتی که در ایالات متحده آمریکا انجام شده سنتی‌تر از آمریکا (اکرمر، ۱۳۸۱).

همچنین این مطالعه نشان داد که زنان، با وجود کارایی (تحصیلات) بالاتر نسبت به مردان، به علت شدید بودن میزان تبیعی، دستمزد‌پایین‌تر و نسبت به مردان دریافت می‌کنند. به علاوه، به جامع‌سازی نواحی شهری و روستایی دیده شد که تبیعی در نواحی روستایی شدیدتر است. همان‌طور که انتظار می‌رفت، تبیعی در مشاغل مزد و حقوق‌گیری نسبتاً پایین‌تر بود. موسوم موضوع نشان دهنده متفاوت 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 تبیعی بر زنان کاهد در یکی از مراحل پژوهش حاضر، تحقیقات با استفاده از ارمان‌هایی هزینه و ارمان‌های خانواری شهربان و روزنامه در سال ۱۳۷۹ صورت گرفت و نسبت متوسط درآمد حاصل از کار مردان شاغل به زنان شاغل در سطح تحصیلی مختلف در شهر و روستا به دست آمد. در مناطق شهری و روستایی، به ترتیب، متوسط درآمد سالانه مردان ۴۷/۲ و برآمد 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، کوترا زنان کارگر فعالی بدون مزد در روستاهای شهروندی است.

نمودار ۳. نسبت درآمدهای از کار مردان به زنان در سطوح تحقیقی مختلف در شهر و روستا در ۱۳۸۹ منبع: مرکز آمار ایران.

نسبت درآمدهای مرد به زن در شهر شاغل در شهر و روستا با افزایش سطح تحقیقات کاهش می‌یابد و بجز مقطع کارشناسی، این تفاوت در روستاهای بیشتر از شهرهاست. به‌خصوص در بنای بسیاری از پیش از افزاده تعداد امرایی، نسبت درآمدهای مردان به زنان در روستاهای بسیار بالاتر از شهرهاست. بنابراین، با توجه به اینکه اغلب شاغلان روستایی با بسیاری ای در سطح تحقیقات ابداعی، متوسط درآمدهای مردان به زنان در روستاهای به مراتب بالاتر از نقاط شهری است.

بیشترین تفاوت بین درآمدهای مردان و زنان در روستاهای تحقیقات ابداعی تعلق دارد، می‌توان چند عامل را برای کاهش سطح درآمدهای مردان و زنان با افزایش سطح تحقیقات به‌شمارد:

- افزایش درآمدهای پایین عمومی‌سن و سابقه کار بالاتری دارند و در دهه‌های گذشته وارد پایان کار شده‌اند. با این حال، سابقه کار نیز جوهر فرصت رشد برای زنان و مردان بکسان نیست.

- افزایش درآمدهای بین افراد افزایش می‌یابد.

- افزایش درآمدهای افراد اغلب در مشاغل ستیبی بخش خصوصی شاغل‌اند و تبعیض درآمدهای در مشاغل مزد و حقوق‌بی‌بی‌بی یکی از مشاغل توپری بخش خصوصی بیشتر است. از دوی دیگر، بخش عمده‌ای از زنان با تحقیقات بایینی به‌خصوص در روستاهای کارکن واقعی بدون مزد هستند که این امر بر شکاف درآمدهای می‌یابد.

- در بخش خصوصی و در بین افراد غیر مزد و حقوق‌بی‌بی، دسترسی به انواع سرمایه و زمین تأثیر بسزایی در میزان درآمدهای دارد. قوانین ارث و نجومی استیابی به اعتبارات مختلف، دسترسی زنان را
تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی

به سرمایه و زمین محدود کرده است. علاوه بر آن، چون زنان کمتر در بخش اقتصادی جامعه حضور داشتند و مهارت‌های کارآفرینی آنان کمتر از مردان است. مجموعه این عوامل باعث شد که در بخش سنتی اقتصاد، فاصله درآمدهای مردان و زنان بیشتر باشد.

در سطوح تخصصی بالاتر، که افراد اغلب مزرع و حقوق بیشتری دارند، به علت وجود قوانین محدودکننده، به سادگی نمی‌توانند به دو استفاده تبعیضی بین زن و مرد اعمال کرده و به مرور زمان، با کمتر بردن فرصت‌های ارتباطی شغلی برای زنان و بهره‌مند نبودن آنان از منابع ویژه، این فاصله ایجاد می‌گردد.

ساعت کار مدارس شهری به طور متوسط ۱۲/۵ برای زنان است. بنابراین، برای مثال، بايد متوسط درآمد سالانه مردان شهری به طور متوسط ۱۳۵/۵ برای زنان است. تقسيم بر ۱۳۵ کرد تا تصور شفافتری به دست آید. در شرایط مساوی از لحاظ ساعت کار، درآمد مردان شهری ۱۳۵/۵ برای زنان شهری خواهد بود. بنیای به طور متوسط، در ساعت کار مساوی، مردان شهری ۱۲۵/۵ درصد بیشتر از زنان شهری درآمدهای مردان دارند هرچند که سطح تخصصات زنان شغلی شهری به طور متوسط بالاتر از مردان است. به طور مشابه، در ساختار کار مساوی، مردان روسایی/۳/۱ برای زنان روسایی درآمدهای دارند.

مطالعه سایر کار مدارس و زنان شاغل در شغل فنی شان نشان می‌دهد که درصد بیشتری از مردان شاغل، نسبت به زنان، در شغل فنی 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.

توجه زنان و مردان شاغل با سابقه کاری ۳۰ سال مشابه یکدیگر است، ولی در سابقه کار بالای ۳۵ سال، مجدداً درصد مردان از زنان بیشتر می‌گردد. بنابراین، نمی‌توان راجع به مقایسه سابقه کار زنان و مردان حکم قطعی ارائه داد.

نتیجه‌گیری

زنان و مردان در باراک کار از نظر نوع شغل، ارتباطی دارند و درآمدهای حاصل از کار با شرایط متفاوتی رویه و هستند. برای تحلیل وضعیت نامساعد زنان درباره کاز نظرات مختلف ارائه شده است که به چند نظریه اصلی در این مقاله اشاره شد.

شواهد آماری در ایران نیز در جهت تأیید این نظریه‌ها و نشان‌دهندگی محدودیت تنوع شغلی و فرصت‌های کمتر ارتباطی شغلی برای زنان است. علاوه بر این، درآمدهای حاصل از کار زنان، حتی در سطوح تحصیلی بالای مردان، به مراتب کمتر است.

تمکرار زنان شاغل ایرانی در بخش‌های آموزش و بهداشت مؤید نظریه‌های جنسیتی است که بر گرایش زنان به جذب در مساحتر زنانه که انتخابی از نشاناتی انتخاب است، تأکید دارد.

وجود تبعیض شغلی عمومی در باراک کار ایران نیز مهر تأییدی است بر نظریه‌های تجزیه‌شده باراک.
کار، با آنکه مقایسه سابقه کار زنان و مردان این فرض را که ثبات مردان در کار بیشتر از زنان است
مردود می‌سازد.

بنا بر نظریه نوکلاسیک، درآمد زنان به این علت کمتر از مردان است که زنان از سرمایه‌نوسانی
کمتری، که عمدتاً آموخته و پرورش است، بهره‌مندی می‌شوند و از همین رواجی برای افراد تری هم
دارند. ولی با توجه به اینکه در ایران به طور نسبی زنان شغل از سطح تحصیلات بالاتری نسبت به
مردان برخوردارند و باز هم درآمد زنان شغل نسبت به مردان شغل حیاتی در این آمار کمتر با نظریه نوکلاسیک همخوانی دارد و بهتر با
نظره‌های تبعیض آماری و وجود دو بار ارزیابی کار نسبت ایده‌گرایی 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
به عدالتی اجتماعی نیز دام می‌زند. این مسائل ایجاب می‌کند که برنامه‌ریزی‌های نیز جنسیتی و افزاری سلطه
توسعه انسانی در کشور به برنامه‌ریزی‌های جنسیتی در تمامی
زمینه‌های بازار کار توجه ویژه می‌شود.

منابع

* اکرم کاوه (1381) بررسی پیدایش دستمزدی علیه زنان در بازار کار ایران، بایگانی‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه عالی
  پژوهش دیدی‌بازار.
  1.
* جوادی، نسرین (1380) بررسی موانع و مشکلات موجود در بازار کار زنان در بخش‌های دولتی تهران: معاونت پژوهشی
  دانشگاه شهید بهشتی و مرکز مطالعات و تحقیقات زنان
  2.
* کام، مهروگر (1379) در بازار کار ایران، تهران: روشنگری و مطالعات زنان
  3.
* مرکز آمار ایران (1379) نتایج تحقیقاتی سرشماری عمومی نفوس و مسکن
  4.
* مرکز آمار ایران (1379) آمارگریزی از ارزیابی و بررسی خانوار
  5.
* مکروزی، لمین (1380) تأثیر تحقیقات عالی بر تنش مشارکت و عرضه نیروی کار زنان، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی
  آموزش عالی

ILO.
Press.
United Nations, United Nations Economic and Social Commission for Asia and Pacific
Development Newsletter 36.

مؤلف

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