

## شکاف جنسیتی در آمد: به چالش کشیدن توجیهات عقلانی، تساوی حقوق، تبعیض و محدودیت‌های مدل‌های سرمایه انسانی

علی اصغر کیان ارثی<sup>۱</sup>، مجید سعادت<sup>۲</sup>

### چکیده

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۹/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۲۲

شکاف جنسیتی در آمد به طور پیوسته و در سطح دنیا به اثبات رسیده است. این مقاله اساساً بر مبنای داده‌های کشور آمریکا است، اما شکاف بین درآمد زنان و مردان در هر کشوری وجود دارد. بحث مداومی وجود دارد مبنی بر اینکه شکاف جنسیتی در آمد صرفاً اجتناب ناپذیر و به طور منطقی نتیجه منصفانه الگوهای کاری و رفتاری متفاوت زنان و مردان است و یا تأثیر تبعیض کارفرما در مقابل زنان، می‌باشد. رویکرد سرمایه انسانی که در آن متغیرهای توضیحی مختلفی برای کوچک شدن اندازه شکاف درآمدی به کار می‌رود، اغلب برای این استدلال استفاده می‌شود که بخش بیشتر شکاف ناشی از تبعیض نیست، بلکه ناشی از سرمایه‌گذاری‌های متفاوت زنان و مردان در کار است. به هر حال نه سرمایه‌گذاری‌ها و نه نتایج از راه‌های تساوی جنسیتی قابل ارزیابی نیستند و مفهوم زیربنای مدل انتخاب‌های منطقی که در مقابل پشت پرده بحث تساوی جنسیتی ایجاد شده است نیز دارای نقص است. به نظر می‌رسد تبعیض با الگوهای کاری و رفتاری جنسیتی پیچیده شده است. بسیاری از متغیرهای توضیحی سرمایه انسانی، خود نیاز به توضیح دارند. فهم شکاف مستلزم شناسایی محدودیت‌های مدل‌های سرمایه انسانی است. امید می‌رود رویکرد تکنیکی تری نسبت به چنین مدل‌هایی اتخاذ شود و همچنین در مورد موضوعاتی فراتر از این رویکرد نیز اندیشه شود.

**واژه‌های کلیدی:** جنسیت، استخدام، تبعیض، شکاف جنسیتی حقوق.

طبقه‌بندی موضوعی: O15

۱ مربی دانشگاه آزاد مبارکه، نویسنده مسئول، (aa.kianerci@yahoo.com)

۲ مربی دانشگاه آزاد مبارکه، (majid\_accounting@yahoo.com)

## مقدمه

این مقاله مسائل مهم نظری و تکنیکی که به طور تلویحی در مدل سرمایه انسانی وجود دارد را بررسی و تحلیل می‌کند. در مدل سرمایه انسانی (شکاف جنسیتی سرمایه انسانی) به دلیل ویژگی‌های اجتماعی خاص کشور، جداسازی‌های شغلی و یکسان نبودن موقعیت شغلی برای زنان و مردان در جامعه است، و تصور بر این است که جنسیت می‌تواند عامل مهمی در تفاوت درآمد حاصل از شغل باشد. یعنی، بخشی از عرض از مبدأ مدل، به تفاوت‌های درآمدی ناشی از جنسیت افراد مربوط می‌شود. مدل سرمایه انسانی اغلب به عنوان چارچوبی برای توضیح و استدلال شکاف جنسیتی درآمد به کار می‌رود. ما با مرور مفروضات موجود در مدل آغاز می‌کنیم. با این هدف می‌توان معیارهای عینی تساوی جنسیتی برای سرمایه‌گذاری‌ها و نتایج را شناسایی کرد و در فهم شکاف جنسیتی درآمد به کار برد. سپس به آزمون مفروضات ضمنی در مدل سرمایه انسانی می‌پردازیم. این مفروضات بیان می‌دارند که سرمایه‌گذاری‌های زنان و مردان در کارشان، نشان دهنده انتخاب‌های فردی است که بر اساس ویژگی‌ها و ارزش‌های شخصی صورت می‌گیرند، نه رفتاری که لزوماً از راه‌های مختلف اجبار شده است. در این تحلیل‌ها، داده‌ها از منابع آمریکا گرفته شده است، مگر در مواردی که به آن اشاره شده است. بخش نتیجه‌گیری شامل پیشنهادهایی برای راه‌های جدید اندیشیدن در مورد شکاف جنسیتی درآمد و نیز برای تحقیق مورد نیاز در این زمینه، می‌باشد. با اتخاذ یک دید روانشناسی اجتماعی استدلال می‌کنیم که در استفاده از مدل سرمایه انسانی، به کاربردن یک رویکرد جدید الزامی است. رویکرد جدیدی که هم پیچیدگی وجود یک تحلیل کامل مبتنی بر تساوی جنسیتی در مورد ورودی‌ها و خروجی‌ها را تصدیق کند و هم فاکتورهای روانشناختی، اجتماعی و شناختی برای تشخیص طیف گسترده‌ای از عوامل موثر بر درآمد زنان و مردان را در بر بگیرد. دانستن محدودیت‌های رویکردهای سنتی مدل سرمایه انسانی علاوه بر اینکه موجب دید گسترده‌تری نسبت به نیروهای موثر بر درآمد می‌شود، به منظور جستجوی رویکردهای سیاسی برای کاهش شکاف بین درآمد زنان و مردان ضروری است. این بحث نه تنها پیرامون اندازه شکاف درآمدی، بلکه حول این موضوع نیز ادامه دارد که آیا شکاف منصفانه است یا غیرمنصفانه، آیا این شکاف تبعیض نسبت به زنان را منعکس می‌کند یا به سادگی بازتابی از تفاوت‌های سرمایه‌گذاری سرمایه‌های انسانی زنان و مردان در محل کارشان است. در این بحث یک مسئله به طور ضمنی در مورد اصول رویکرد مبتنی بر تساوی حقوق در توزیع عدالت، وجود دارد. با یافتن صحیح

راه تساوی جنسیتی برای اندازه گیری واحدهای برابر ورودی توسط زنان و مردان، می توان به طور منصفانه ارزیابی کرد که آیا خروجی های آنها (دستمزد پرداختی) برابر است یا خیر.

### مدل سرمایه انسانی به عنوان یک چارچوب توضیحی

مدل سرمایه انسانی فرض می کند که درآمد کارمندان به طور مستقیم با سرمایه گذاری های آنها در کار در ارتباط است. به این ترتیب که هرچه سرمایه گذاری ها به صورت: تحصیلات و آموزش، مهارت، تجربه کاری و... بیشتر باشد، درآمد بیشتری هم تولید می شود (مینسر، ۱۹۷۴). مدل سرمایه انسانی بر این ایده است که مشارکت و شایستگی کارمندان را می توان به صورت کمی درآورد و پاداش های مربوط به طور منطقی و عاری از سوگیری و به گونه ای که این کمی کردن را منعکس کند، توزیع می شود. رویکرد سرمایه انسانی درباره حقوق و پاداش، طیف وسیعی از تبعیض های دستمزدی را به عنوان نیروی محرک مورد استناد قرار می دهد: چرا فارغ التحصیلان دانشگاه بیشتر از فارغ التحصیلان دبیرستان، استاد تمام ها بیشتر از مربی ها و افرادی با مهارت ها و استعداد های نادر بیشتر از همکاران خود با مهارت های عادی درآمد کسب می کنند؟ (اسکولز، ۱۹۹۵؛ بکر، ۱۹۶۴). با این حال این موضوع به معنای پذیرش این مطلب است که مدل سرمایه انسانی یک سطح ایده آل از انصاف را ارائه می کند، که ممکن است به ندرت به دست بیاید، به این دلیل که امکان دارد در مورد چگونگی ارزش گذاری سرمایه گذاری ها و مشارکت های کارمندان عدم توافق های شدیدی وجود داشته باشد، و یا به این دلیل که، اغلب با به کار بردن مدل در موقعیت های مختلف ناسازگاری ها و دوگانگی هایی یافت می شود. نمونه های بسیار زیادی از چنین ناسازگاری هایی را می توان در افزایش های اخیر دستمزد و پاداش به مدیرعامل شرکت هایی یافت که عملکرد آنها متناسب با توصیه به کاهش پاداش کارمندان شرکت است و نه افزایش آنها (اسچیفِر، ۲۰۱۱).

در زمان تحلیل شکاف جنسیتی دستمزد، طرفداران رویکرد سرمایه انسانی قصد دارند که تا حد ممکن شکاف را با کنترل تفاوت های زن و مرد در موارد مشهودی مانند تحصیل، ساعت کاری و سال های تجربه کاری، توضیح دهند. شکاف مشاهده شده به فاکتورهای توضیحی مختلفی تقسیم می شود و به نظر می رسد که قسمت باقی مانده، یعنی شکاف پیش بینی نشده یا باقیمانده (پسماند) نشان دهنده تبعیض است (اوکزاکا، ۱۹۷۳؛ نومن و اوکزاکا، ۲۰۰۴). تبعیض ممکن است شامل برتری های تبعیض آمیز کارفرماها، همکاران یا مشتریان و نیز تبعیض آماری

بر مبنای پیش بینی کارفرما در مورد اینکه زنان نسبت به مردان بهره وری کمتری دارند و یا نسبت به استخدام تمام وقت تعهد کمتری دارند، باشد. همچنین تبعیض شامل رکود دستمزد در شغل‌هایی است که تحت تصرف زنان می‌باشد، که وقتی ایجاد می‌شود که زنان با صلاحیت از شغل‌هایی که تحت تصرف مردان است حذف می‌شوند و منجر به مازاد عرضه کارگران موجود برای شغل‌های تحت تصرف زنان می‌شود (بلاو و کاهن، ۲۰۰۰).

### اندازه گیری نتایج: اندازه و ثبات شکاف دستمزدی

نتایج تحقیق بلاو و کاهن (۲۰۰۷) در مورد آمارهای دولتی منتشر شده در مورد درآمد هفتگی و سالانه کارگران تمام وقت در آمریکا نشان می‌دهد که نسبت درآمد زنان به مردان بین سال‌های ۱۹۵۵ تا ۱۹۶۰ کاهش یافته، تا اواخر دهه ۱۹۷۰ نسبتاً ثابت مانده و سپس تا اوایل دهه ۱۹۹۰ به تدریج افزایش یافته است. از آن زمان به بعد این نسبت در بازه ۷۵ تا ۷۹٪ نوسان داشته است. تلاش‌هایی که برای پیش بینی از بین رفتن شکاف صورت گرفته، نشان می‌دهد که اخیراً هیچ روند روشنی به سمت از بین رفتن یا بزرگتر شدن شکاف وجود نداشته است (لیس، ۲۰۰۳؛ بلاو و کاهن، ۲۰۰۷).

اندازه شکاف بسته به واحدهای اندازه گیری مورد استفاده، متفاوت است. برای مثال داده‌های گزارش شده توسط اداره آمار آمریکا (۲۰۱۱) و اداره آمار نیروی کار آمریکا (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که وقتی از معیار دستمزد ساعتی استفاده شده است، در میان کارگران تمام وقت ۱۶ سال به بالایی که در کل سال مشغول هستند، درآمد زنان ۸۵/۵٪ درآمد مردان بوده است. اما وقتی شکاف به صورت میانه درآمد سالانه اندازه گیری شده، درآمد زنان ۸۰/۲٪ درآمد مردان بوده است. بنابراین معیاری که برای اندازه گیری شکاف انتخاب می‌شود، اندازه مشاهده شده و شدت اهمیت آن را تغییر می‌دهد.

### درآمد ساعتی: معیاری بدون سوگیری؟

اقتصاد دانان اغلب معیار درآمد ساعتی را بر سایر معیارها ترجیح می‌دهند، زیرا بر این باورند که این معیار کمتر به سمت بزرگنمایی شکاف، سوگیری دارد (جارل و استنلی، ۲۰۰۴؛ بلاو و کاهن، ۲۰۰۷). این ترجیح بر مبنای دو فرض است: درآمد ساعتی را می‌توان به طور دقیق اندازه گیری کرد و این معیار ورودی‌های کارگر را به صورت منصفانه و از راه تساوی جنسیتی منعکس می‌کند. برای مثال، جارل و استنلی (۲۰۰۴) استدلال می‌کنند که: بهترین رویه تحقیق پیشنهاد

## شکاف جنسیتی درآمد: به چالش کشیدن توجیهات عقلانی...

می‌دهد که حقوق سالانه و ساعتی نباید مبنای برآوردهای تبعیضی را شکل دهد؛ در غیر این صورت ممکن است تفاوت‌های جنسیتی در هفته‌های کاری هر سال یا ساعات کاری هر هفته، این برآوردها را جهت دار کند. و بلاو و کاهن (۲۰۰۷) اشاره کردند که: به طور ایده آل، ما معیار دستمزد ماهانه یا نرخ دستمزد ساعتی را می‌پسندیم.

همچنین استفاده از دستمزد ساعتی به عنوان یک شاخص، احتمالاً در دسترس بودن پاداش‌ها، اختیار خرید سهام و سایر انواع پاداش و مزایا را که در ساختار دستمزد جای نمی‌گیرند، مگر اینکه به صورت سالانه بیان شوند، منعکس نمی‌کند. مردان بیشتر از زنان مایل هستند که موقعیت‌های شغلی که در آن چنین مزایایی دارند را حفظ کنند. برای مثال، یک مطالعه در مورد مدیران عامل شرکت ملی غیرانتفاعی با ۲۰۷ عضو مختار که در ۲۴ شرکت دارای نمایندگی هستند، نشان داد که حتی با کنترل تفاوت‌های سرمایه انسانی، اندازه سازمان و متغیرهای عملکرد، مدیران عامل زن نسبت به مردان، دستمزد و پاداش کمتری دریافت می‌کنند (مسچ و رونی، ۲۰۰۴). مطالعه دیگری روی ۵۵۰۰ فرد استخدام شده در بخش خصوصی در آمریکا نشان داد که زنان کارگر با احتمال بیشتری نسبت به مردان نرخ‌های قطعه‌ای دریافت می‌کنند و با احتمال کمتری کمیسیون و پاداش می‌گیرند و برای تعداد خیلی کمی از زنان که به بالاترین پست سازمان رسیده بودند، این تفاوت‌ها در پاداش‌های حقوق اضافی وجود ندارد. (گدز و هیوود، ۲۰۰۳).

مشکل دیگری که در مورد استفاده از دستمزد ساعتی به عنوان معیار شکاف حقوق وجود دارد، مربوط به پرداخت‌های اضافه کاری است. در بعضی از شغل‌ها، به کارگرانی که بیش از ساعات عادی در روز یا هفته مشغول به کار هستند یا کارگرانی که در روزهای تعطیل کار می‌کنند با نرخ بالاتری نسبت به نرخ معمول ساعتی دستمزد داده می‌شود. داده‌هایی که اخیراً از بریتانیای کبیر به دست آمده است نشان می‌دهد که به ۲۴/۱٪ از مردان و تنها ۱۲/۷٪ از زنانی که تمام وقت کار می‌کنند، اضافه کاری پرداخت می‌شود. در آمریکا، طبق قانون استانداردهای کار منصفان، اگر کارگران بیش از ۴۰ ساعت در هفته کار کنند، به ازای هر ساعت اضافه کاری معادل یک ساعت و نیم دستمزد می‌گیرند. به هر حال، در بعضی موارد نرخ‌های اضافه کاری که با مذاکرات اتحادیه‌ها تعیین شده‌اند برای شغل‌هایی که به مهارت بیشتری نیاز دارند، کمی بالاتر است و به طور سنتی، مردها بیشتر از زنان در شغل‌هایی که تحت پوشش مذاکرات اتحادیه‌ای

قرار گرفتند، مشغول به کار هستند. بنابراین، به ساعات اضافه کاری مردان نسبت به زنان حقوق بیشتری تعلق می‌گیرد (بررتون، ۱۹۹۰؛ گریمشاو و روبری، ۲۰۰۱). در حقیقت، اطلاعات منتشر شده توسط اداره آمار کار آمریکا نشان می‌دهد که در میان افرادی که بیش از ۴۰ ساعت در هفته کار می‌کنند، شکاف جنسیتی حقوق با افزایش تعداد ساعات کاری در شغل اصلی، افزایش می‌یابد که در میان کسانی که ۴۱ تا ۴۴ ساعت در هفته کار می‌کنند، درآمد هفتگی زنان ۹۲٪ مردان است، در حالیکه در میان افرادی که ۶۰ ساعت یا بیشتر کار می‌کنند، درآمد هفتگی زنان تنها ۸۲٪ درآمد مردان است. در ایجاد این مقایسه، اتکا بر دستمرد ساعات معمولی شکاف درآمدی را به طور قابل ملاحظه‌ای کمتر از حد تخمین می‌زند.

وقتی با تفاوت‌های جنسیتی سر و کار داریم، یک منبع خطای بالقوه دیگر هم وجود دارد. زنان و مردان گرایش دارند که در هنگام انجام این برآوردها از طرق مختلف سو به دار شوند. برای مثال، ماجور و همکاران (۱۹۸۴) نشان دادند که وقتی از زنان و مردان خواسته می‌شود که برای یک دوره زمانی در یک آزمایشگاه روی یک موضوع کار کنند، و سپس به خودشان حقوق منصفانه‌ای اختصاص دهند، زنان پول کمتری به خود اختصاص می‌دهند و گزارش می‌کردند که مبلغ کمتری برای آن کار منصفانه است. همچنین معلوم شد که مردان بیشتر از زنان دوست دارند که به صورت تیمی کار کنند، زیرا زنان به توانایی خود بیشتر از توانایی اعضای تیم اطمینان دارند (کاهن و ویل وال، ۲۰۱۱). بنابراین، به نظر می‌رسد که مردان بر آورد کنند که کارشان بیشتر از زنان ارزشمند است. همچنین محققان پیشنهاد می‌دهند که مردان بیشتر از زنان تمایل دارند که نتایج موفقیت آمیز کار را به خودشان نسبت دهند (والمر، ۱۹۸۴). با در نظر داشتن چنین یافته‌هایی، دور از ذهن نیست اگر تصور شود که مردان گرایش دارند ساعات کاری خود را بیش از حد گزارش کنند و زنان گرایش دارند که ساعات کاری خود را کمتر از حد گزارش کنند. همچنین ممکن است که مردان بیشتر از زنان تمایل داشته باشند در سازمان‌ها یا پست‌هایی که در فرم‌های استخدامشان بیشتر بر اثبات تعهد به کار (و گزارش) در ساعات طولانی یا نقش مردانه شامل قرار گرفتن تحت فشار ناشی از طیف وسیعی از کارهای مختلف، تاکید دارند، استخدام شوند. به علاوه مردان گرایش دارند که تقاضاهای زمانی بالاتری از طرف سازمان‌ها دریافت کنند (بورگارد، ۲۰۰۶). و به طور سنتی برای عدم موفقیت در بر آوردن انتظارات نقش کاری خود یا پرداختن به امور غیر کاری مانند مسئولیت‌های خانوادگی،

بیشتر از زنان مورد تنبیه قرار می‌گیرند و ممکن است این فشارها مردان را به سمت گزارش بیش از واقع ساعات کاریشان سویه دار کند (باتلر و اسکاتبو، ۲۰۰۴).

برای تمام دلایلی که به تفصیل در بالا اشاره شد، اتکای صرف بر درآمد ساعتی برای ارزیابی سبب و شدت شکاف جنسیتی درآمد به نظر گمراه کننده است. از آنجا که هیچ معیار منحصری از کار، تصویر کامل و بدون سوییچ از ورودی‌های مربوط ارائه نمی‌کند، استفاده از ترکیبی از معیارها پیچیدگی مسئله را تصدیق می‌کند و تصویر واقع‌گرایانه و دقیق‌تری از کار به منظور ارزیابی منصفانه بودن حقوق و مزایای مردان و زنان فراهم می‌کند (لیبس، ۲۰۱۳).

**اندازه‌گیری سرمایه‌گذاری‌ها: متغیرهای با اهمیت سرمایه انسانی چه هستند؟**

**آیا بر کارکنان تمام وقت متمرکز هستند؟**

نظر مطرح شده توسط زنان برای کار پاره وقت، اغلب ممکن است انعکاسی از یک انتخاب نباشد بلکه واکنشی به نیاز مداوم به ایجاد تعادل بین کاری که برای آن حقوق می‌گیرند و مسئولیت‌هایشان در خانواده، باشد. به هر حال، اغلب محققانی که شکاف جنسیتی درآمد را مطالعه می‌کنند، بر کارکنان تمام وقت به جای تمام کارکنان تمرکز می‌کنند، زیرا زنان بیشتر از مردان احتمال دارد که در شغل‌های پاره وقت کار کنند (بلاو و کاهن، ۲۰۰۷). به علاوه در سال ۲۰۰۹، بیش از ۲۸/۵٪ از زنان و تنها ۱۵/۵٪ از مردان کسب کننده درآمد به صورت پاره وقت کار می‌کردند. تفاوت بین زنان و مردان در میزان اشتغال به کار پاره وقت، حتی در میان تازه فارغ التحصیلان نیز مشهود است: یک سال بعد از فارغ التحصیلی، ۶۰/۵٪ از مردان و فارغ التحصیل شده در مقایسه با ۵۴/۴٪ از زنان فارغ التحصیل شده در شغل پاره وقت مشغول به کار شدند (کاتالدی و همکاران، ۲۰۱۱).

واضح است که دو مسئله در اینجا وجود دارد. یکی تفاوت بزرگ بین زنان و مردان در میزان مشارکتشان در کار تمام وقت و دیگری درآمد خیلی پایین کارکنان پاره وقت است، که به طور نامناسبی بر کارکنان زن تأثیر گذار است. به نظر می‌رسد زنان نسبت به مردان با درجه بیشتری برای "انتخاب" شغل پاره وقت محدود شده‌اند و بنابراین از سطح بسیار پایین درآمد رنج می‌برند. اگر اینطور باشد آیا واقعا منصفانه است که وقتی شکاف جنسیتی درآمد ارزیابی می‌شود، کارکنان پاره وقت کنار گذاشته شوند؟

جالب است اشاره شود که تا سال ۲۰۰۷، در میان کارگران تمام وقت و پاره وقت، زنان کمی بیشتر از مردان درآمد داشته‌اند. این تنها گروه از کارکنان است که به نظر می‌رسد زنان در آن دارای برتری هستند. انحراف از الگوی معمول که طبق آن درآمد مردان به طور قابل ملاحظه‌ای بیشتر از زنان است را می‌توان با این واقعیت توضیح داد که برای مردان کار پاره وقت حکم یک چاره موقتی را دارد که وقتی جوانتر هستند به آن مشغول می‌شوند، درحالی‌که ممکن است کار پاره وقت بخش زیادی از سال‌های مشارکت و تعهد زنان را شامل شود. داده‌های بررسی جمعیت فعلی توسط دولت نشان می‌دهد که بین سال‌های ۱۶ تا ۱۹ سالگی، هم مردان و هم زنان با احتمال بیشتری به کار پاره وقت روی می‌آورند و بعد از این دوران نسبت اشتغال مردان در کارهای پاره وقت نسبت به زنان افت شدیدی پیدا می‌کند. در بازه سنی ۲۵ تا ۵۴، تقریباً ۲۸٪ از کارکنان زن و تنها ۱۴/۶٪ از کارکنان مرد به کار پاره وقت مشغول هستند. بدیهی است که برای بسیاری از زنان، کار پاره وقت یک راه زندگی است، نه یک راه حل موقت (لیپس، ۲۰۱۳).

### انتخاب شغلی و تفکیک شغلی

یک عامل اثر گذار در شکاف جنسیتی دستمزد، گروه بندی زنان در شغل‌ها و بخش‌هایی است که نسبتاً حقوق کمی برای آنها پرداخت می‌شود. تفکیک جنسیتی شغلی بخش بزرگی از شکاف جنسیتی درآمد را توضیح می‌دهد. اداره آمار کار آمریکا (۲۰۱۱) گزارش می‌کند که تعداد زنانی که در این گروه وسیع از شغل‌های با دستمزد پایین مشغول هستند، بسیار بیشتر از مردانی است که در این شغل‌ها هستند. از جمله این مشاغل به مراقبت شخصی و خدماتی (۷۳/۸۵٪؛ میانگین حقوق هفتگی برای همه کارکنان ۴۵۵ دلار)، مشاغل پشتیبانی اجرایی و اداری (۷۲/۸۷٪؛ میانگین حقوق هفتگی ۶۱۹ دلار برای همه کارکنان)، مشاغل پشتیبانی بهداشتی (۸۷/۸۳٪؛ میانگین حقوق هفتگی ۴۷۱ دلار برای تمام کارکنان) و مشاغل مربوط به تحصیل، آموزش و کتابخانه (۷۲/۰۴٪؛ میانگین حقوق هفتگی ۹۱۳ دلار برای همه کارکنان) هستند. در میان تمام این دسته بندی‌ها، زنان بیشتری در مشاغل کم درآمد یافت می‌شوند. برای نمونه، در دسته تحصیل، آموزش و امور کتابخانه، احتمال اینکه زنان کمک معلم یا معلم پیش دبستانی و کودکان باشند خیلی بیشتر از این است که معلم درجه دوم یا بالاتر که حقوق بالاتری دارند، باشند؛ در دسته تولید، حمل و نقل و جابجایی مواد، زنان با احتمال خیلی بالایی به عنوان اپراتور ماشین‌های دوزندگی مشغولند تا اپراتور ماشین‌هایی که حقوق بالایی دارند. هیچ طبقه شغلی در



اطلاعات بررسی جمعیت علی وجود ندارد که در آن طبقه، درآمد زنان برابر مردان باشد. بررسی دقیق بیش از ۱۰۰ شغل که داده‌های تطبیقی مربوط آن توسط اداره آمار کار آمریکا تهیه شده است، نشان می‌دهد که تنها سه شغل است که در آن درآمد زنان برابر یا بیشتر از مردان است. بنابراین با وجودیکه این مسئله درست به نظر می‌رسد که زنان در مشاغل کم درآمد جمع شده‌اند، اما قابل توجه است که در بین اکثر مشاغل، حتی در داخل طبقات مشاغلی که تحت تصرف زنان است، به زنان نسبت به مردان حقوق کمتری پرداخت می‌شود.

شاید حقوق پایین زنان درون طبقات شغلی را بتوان به تفکیک جنسیتی داخل مشاغل، نسبت داد. بخش زیادی از تفکیک جنسیتی با وجود طبقه بندی‌های شغلی انبوهی که نمایندگان دولت به منظور نظارت بر روندها انجام داده‌اند، کم رنگ می‌شود. بایل بی و بارون (۱۹۸۶) گزارش کرده‌اند که در میان طیف گسترده‌ای از شرکت‌های کالیفرنیا، و حتی در بین مشاغلی که به نظر می‌رسد از لحاظ دسترسی برای زنان و مردان در تعادل قرار دارد، زنان و مردان به انجام کار در شرایط سازمانی متفاوت گرایش دارند. اغلب در سازمان‌ها، زنان و مردان کار مشابهی را با هم با عناوین شغلی متفاوت و در بخش‌های متفاوت سازمان انجام می‌دهند. برای مثال، در دپارتمان‌های تولید مجزای شرکت، ممکن است مردان به عنوان کارگر عامل و زنان به عنوان کارگر اسمبل کننده مشغول هستند، اگرچه هر دو در نهایت یک کار را انجام می‌دهند. محققان اشاره می‌کنند که در تقریباً تمام موقعیت‌ها، مردان و زنان در طبقه بندی‌های شغلی متفاوتی کار می‌کنند، حتی وقتی نقش هر دو آنها بسیار به هم شبیه است، به طوری که در طبقه‌ی شغلی جزئی یکسانی قرار می‌گیرند.

انگلند و همکارانش (۲۰۰۷) در تحلیل داده‌های دنیای واقعی که توسط بررسی جمعیت فعلی برای سال‌های ۱۹۸۳ تا ۲۰۰۱ ارائه شده است، شواهدی یافتند مبنی بر اینکه زنانه شدن مشاغل با حقوق‌های پایین تر رابطه دارد. اخیراً در یک مطالعه تجربی، پاسخ دهنده‌ها از سه شغل متفاوت، با مسئولیت‌ها و وظایف یکسان انتخاب شدند، که به طور سنتی در محیط‌های زنانه یا مردانه قرار داشتند. نتایج نشان داد که مشاغلی که در حوزه زنانه قرار دارند نسبت به مشاغلی که در حوزه مردانه هستند، درآمد کمتری دارند. واضح است که حتی اگر بخشی از شکاف جنسیتی درآمد به علت انتخاب‌های شغلی زنان و مردان ایجاد شده باشد، نمی‌توان بر حذف شکاف با تغییر این انتخاب‌ها تاکید کرد. مسئله‌ای که وجود دارد این است که، هرچه تعداد زنان بیشتری به یک

شغل وارد می‌شوند، اعتبار و حقوق مرتبط با آن شغل رو به کاهش می‌رود (آلکنایس و همکاران، ۲۰۰۸).

### سرمایه انسانی: تحصیل و آموزش

تحصیل، حوزه دیگری است که در آن به نظر نمی‌رسد سرمایه‌گذاری سرمایه انسانی زنان به پاداشی برابر با مردان منجر شود. در سال‌های اخیر شکاف تحصیلاتی بین زنان و مردان در کشورهای پیشرفته به سرعت از بین رفته است. در آمریکا، از سال ۱۹۹۶ زنان بیشتری نسبت به مردان مدرک لیسانس دریافت کرده‌اند. در سال ۲۰۰۸، ۵۷/۸٪ از افرادی که لیسانس گرفتند، زنان بودند. در سال‌های اخیر، زنان از نظر تعداد افرادی که فوق لیسانس یا مدارج بالاتر دریافت می‌کنند، از مردان پیشی گرفتند (کاتالدی و همکاران، ۲۰۱۱).

اغلب امید می‌رود که افزایش مدارج تحصیلی زنان، به کاهش شکاف جنسیتی درآمد منجر خواهد شد. به هر حال، بررسی شکاف جنسیتی درآمد با توجه به سطوح تحصیلی نشان می‌دهد که سطوح بالاتر تحصیل به خودی خود شکاف را از بین نمی‌برد. در هر سطح تحصیلی، از درجات کمتر از نهم تا لیسانس و بالاتر، زنان کمتر از مردان درآمد کسب می‌کنند؛ شکاف با افزایش سطح تحصیلات، افزایش می‌یابد. داده‌هایی که اخیراً از مرکز ملی آمار تحصیلی به دست آمده، نشان می‌دهد که یک سال بعد از اتمام دوره لیسانس، متوسط درآمدی که توسط مردان کسب می‌شود ۴۰۰۰۰ دلار و برای زنان فارغ التحصیل ۳۴۰۰۰ دلار است. و احتمال اینکه مردان فارغ التحصیل بیش از ۴۹۰۰۰ دلار درآمد داشته باشند، دو برابر این احتمال برای زنان هم ردیفشان است (کاتالدی و همکاران، ۲۰۱۱). مطالعه‌ای که توسط انجمن آمریکایی زنان دانشگاه انجام شد نشان داد که در سال ۲۰۰۰ یک سال بعد از دریافت مدرک لیسانس، زنان فارغ التحصیلی که به صورت تمام وقت کار می‌کردند درآمدی معادل ۸۰٪ درآمد مردان هم ردیف خود داشتند و زنانی که پاره وقت کار می‌کردند، تنها ۷۳٪ درآمد مردان پاره وقت درآمد داشتند. این تفاوت‌ها حتی با وجود اینکه زنان و مردان از دانشگاه‌های مشابهی فارغ التحصیل می‌شدند و حتی در مواردی دارای مدرک بالاتری هم بودند، روی می‌داد. ارتباط درآمد‌های بالاتر با رشته‌های اصلی که توسط مردان انتخاب می‌شد (برای مثال مهندسی و تجارت) بیش از میزان این ارتباط با رشته‌های انتخابی زنان بوده است (برای مثال تحصیل، روانشناسی). در هر

حال، یک سال بعد از دانشگاه، تقریباً در هر رشته ای، زنان فارغ التحصیل کمتر از مردان در همان رتبه، درآمد دارند (دی و هیل، ۲۰۰۷).

مسئله رشته یا تخصص گرایی در مقیاسی وسیع تر توسط محققان اروپایی مورد بررسی قرار گرفت. به نظر این محققان، این موضوع یا تخصص تحصیلات است که به افزایش شکاف جنسیتی حقوق کمک می کند، نه سطح تحصیلات. یک پژوهش با استفاده از داده های مربوط به نیروی کار آلمان و انگلستان نشان داد که بعد از کنترل سن، صنعت، منطقه، پاره وقت بودن و استخدام بخش دولتی یا خصوصی بودن، موضوع رشته ۲ تا ۴٪ درآمد بالاتر مردان نسبت به زنان را توضیح می دهد (ماچین و پوهانی، ۲۰۰۳). به هر حال بازهم باید اشاره شود که یک متغیر پیش بینی کننده وجود دارد که با توجه به فرهنگ محیط پیرامون، نسبت به جنسیت ها بی طرف نیست. گذشته از موضوعی که پیشتر به تفصیل اشاره شد، در این مورد که حضور زنان در یک رشته یا تخصص تا چه حد اعتبار و درآمد آن شغل را کاهش می دهد، سوالات بسیاری نیز در این زمینه وجود دارد که موضوع رشته تا چه حد انتخاب یا ترجیح بدون قید یا محدود نشده را منعکس می کند.

### مسیرهای جنسیتی نسبت به سرمایه گذاری های تحصیلی متفاوت

روشن است که دانشجویان در شرایط انتخاب آزاد، در مورد رشته تحصیلی یا برنامه های شغلی تصمیم گیری نمی کنند. در عوض شواهدی از کلیشه های جنسیتی شغلی آشکار و ضمنی در بین دانشجویان دانشگاه ها وجود دارد (وایت و وایت، ۲۰۰۶). این مسئله شگفت انگیز نیست، زیرا آنها از دوران کودکی، در جریان یکنواخت پیام هایی در مورد تفاوت های موجود در توانایی های زنان و مردان قرار داشته اند. چنین پیام هایی منجر به ایجاد انتظارات جنسیتی می شود و می تواند مفهوم جنسیت به عنوان یک ویژگی با نفوذ و این ایده را که مردها شایسته تر از زنان هستند (به استثنای برخی وظایف خیلی خاص)، تقویت کند. تحلیل محتوایی برنامه های تلویزیون، آگهی های تجاری و فیلم ها ادامه یافت تا نشان دهد که شخصیت های مرد با احتمال بیشتری با شغل های مرتبط با نقششان به تصویر کشیده می شوند. در حالیکه شخصیت های زن بیشتر در نقش هایی که بر جایگاه های میان فردی در خانواده ها، روابط دوستانه و روابط عاطفی تاکید دارند، نشان داده می شوند (اسمیت و همکاران، ۲۰۱۰). هم شخصیت های مرد و هم شخصیت های زن معمولاً در نقش ها و مشاغل جنسیتی - سنتی به تصویر کشیده می شوند (کالینز،

۲۰۱۱). معمولاً نقش‌های کاری که به زنان داده می‌شود، مشاغل دفتری و خدماتی است و احتمال کمی دارد که رفتار مقتدرانه و سودمندی بروز دهند (کوآتران و آدامز، ۱۹۹۷).

تفاوت‌های جنسیتی در خود ارزیابی نقش غیرمستقیمی در بروز اشتیاق برای مسیرهای شغلی و فعالیت‌های تحصیلی که مستلزم صلاحیت در کار حساسیت کانتراست است، دارند. خود ارزیابی بالاتر صلاحیت کاری منجر به افزایش اشتیاق خود گزارش شده برای ادامه مسیری که چنین صلاحیتی را الزام کرده، می‌شود. بنابراین، در شرایط وابسته به مردان، مردان با احتمال بیشتری نسبت به زنان چنین اشتیاقی را نشان خواهند داد. این یافته‌ها از مدلی حمایت می‌کند که طبق آن، باور یک فرد در مورد صلاحیت خودش در زمینه‌های خاص، می‌تواند تحت تأثیر اطلاعات فرهنگی در مورد انتظارات جنسیتی قرار بگیرد. و همچنین باورهای هر فرد در مورد صلاحیتش می‌تواند بر اشتیاق در حال بروز نسبت به سرمایه‌گذاری در مسیرهای شغلی و فعالیت‌های تحصیلی که مستلزم صلاحیت‌های مرتبط به کار است، تأثیر گذار باشد (لیپس، ۲۰۱۳).

### سرمایه انسانی: تجربه کاری و استمرار استخدام

محققان اغلب اشاره کرده‌اند که زنان در مقایسه با مردان، با احتمال کمتری تجربه کاری مستمر دارند و همچنین این تفاوت‌ها بخشی از شکاف دستمزدی در آمد را توضیح می‌دهد. به هر حال، تحقیق نشان می‌دهد که ارتباط بین تجربه کاری و حقوق پیچیده است و نمی‌توان با بیان اینکه کمبود تجربه زنان باعث حقوق کمتر آنها شده است، این رابطه را خلاصه کرد (میوشی، ۲۰۰۷).

یک بحث این است که زنان به احتمال بیشتری از مردان انتظار دارند که استخدامشان متناوب باشد و بنابراین بیشتر به سمت شغل‌هایی گرایش دارند که برای بیرون آمدن از کار متحمل جریمه‌های کمتری خواهند شد. این بحث نشان می‌دهد که مشاغلی که در تصرف زنان است، آنهایی هستند که حقوق‌های شروع کارشان نسبتاً بالاست و انتظار کمی وجود دارد که حقوق آنها با افزایش تجربه کاری یا آموزش (به عبارتی سرمایه‌گذاری بیشتر در کار)، بهبود یابد. به عبارت دیگر، چنین مشاغلی دارای نرخ بهبود سرمایه انسانی پایینی هستند و تصدی بلند مدت با نتایج و حقوق بالاتر همراه نیست. طبق چنین استدلالی، زنان در مشاغلی جمع می‌شوند که جریمه عدم ادامه همکاری در آنها پایین باشد، یعنی کارهایی که فاصله‌های استخدامی منجر به تحلیل

رفتن مهارت‌ها و اعتبارنامه‌ها و در نتیجه کاهش حقوق به محض برگشت به کار، نشود. این‌ها کارهایی هستند که در آنها نرخ کم ارزش شمردن سرمایه انسانی، پایین است. ارزش تلاش‌های کارمند، حتی زمانی که از وی استفاده نمی‌شود، به سرعت تحلیل نمی‌رود. این استدلال با استفاده از تحقیق تجربی مورد تأیید قرار نگرفته است. حقوق‌های شروع کار در مشاغل زنانه بالا نیست و مشاغلی که در تصرف زنان است جریمه کمتری برای فاصله‌های استخدامی زنان نسبت به مردان ندارند (انگلند و همکاران، ۱۹۸۸).

بخشی از تأثیر تجربه کاری بر دستمزد ناشی از وجود ترفیعاتی است که اغلب در ارتباط با ارشد بودن است. این ارتباط به نظر دو طرفه است: مدیرانی که ترفیع گرفته‌اند، به خصوص مدیران زن، کمتر احتمال دارد که از کار خود کناره‌گیری کنند و کارمندانی که عمر تصدی بالایی دارند با احتمال بیشتری ترفیع می‌گیرند. بلاو و دوارو (۲۰۰۷) در مطالعه گسترده‌ای دریافته‌اند که هم ترفیع زنان و هم ترفیع مردان با متوسط افزایش حقوق ۷ تا ۸٪ بیش از حقوق شروع کار، همراه است. همچنین آنها دریافته‌اند که حتی بعد از کنترل بالاتر بودن احتمال استفاده زنان از وقفه‌های کاری، باز هم زنان با احتمال بسیار کمتری نسبت به مردان ترفیع می‌یابند. بنابراین به نظر می‌رسد که تفاوت‌های زنان و مردان در تجربه کاری نمی‌تواند تفاوت‌های موجود در احتمال ترفیع گرفتن را که منجر به تفاوت در حقوق‌ها می‌شود، به طور کامل توضیح دهد. تجربه کاری بدون وقفه برای کارفرماها با ارزش است و به عنوان نشانه‌ای از ثبات و تعهد سازمان و به عنوان نشانه اینکه کارفرماها نمی‌خواهند با هزینه‌های متضمن در تعویض کارمندان روبرو شوند، تعبیر می‌شود. در هر صورت، اگرچه ارزش تجربه کاری مورد تأیید قرار گرفته است، اما روشن نیست که این تجربه باید حتماً بدون وقفه باشد و یا ارزش کارمند با گذشت هر سال از تجربه به صورت یکنواخت افزایش می‌یابد. برای مثال شواهد کافی در این رابطه که آیا دهمین سال خدمت کارمند به اندازه دومین سال خدمتش برای کارفرما ارزش دارد یا خیر، در دست نیست. در حقیقت، میزان اجازه‌های غیبت و فراغت از کار به طور ضمنی این ایده را ایجاد می‌کند که، کنار گذاشتن بعضی از فرم‌های استخدام، اغلب هم به نفع کارمند و هم به نفع کارفرماست: برای کارمند این فرصت را ایجاد می‌کند که مهارت‌های جدید را بیاموزد، تخصص‌های جدیدی کسب کند، راه‌های بدیع اندیشیدن در مورد مشکلات را ایجاد کنند و علایق و انگیزه‌های تضعیف شده را احیا کنند.

## انتخاب‌های زندگی و شکاف جنسیتی درآمد

بررسی متغیرهای سرمایه انسانی که نوعاً در مبحث شکاف جنسیتی درآمد مطرح می‌شوند، نشان می‌دهد که تبعیض‌های جنسیتی به نظر کلاف در هم پیچیده‌ای است که بسیاری از این متغیرها در آن وجود دارند. اگرچه این متغیرها طوری مطرح می‌شوند که گویی زنان و مردان انتخاب‌های متفاوتی انجام می‌دهند، بررسی عمیق‌تر معلوم می‌کند که ضرورتاً نیاز اغلب بیش از انتخاب نقش دارد. در حقیقت بعضی تئوری‌ها استدلال می‌کنند که شرایط تبعیض آمیز جنسیتی و انتخاب‌های فردی طوری در هم پیچیده‌اند که تنها در برخی سطوح فرضی قابل تفکیک از هم هستند. چیزی که روشن به نظر می‌رسد این است که تمرکز بیشتر بر انتخاب‌های فردی، به جای الگوهای مبتنی بر قرائن محدودیت‌ها، منجر به ایجاد یک دیدگاه بیش از حد ساده شده نسبت به مشکل می‌شود. انتخاب‌های کار-زندگی صرفاً انتخاب‌های شخصی نیستند، بلکه بخشی از الگوهای روابط قدرت اجتماعی و سازمانی را شکل می‌دهند. ارتباط بین انتخاب و تبعیض، با لحاظ کردن سویه‌های سیستماتیک و آلترناتیوهای ضعیفی که زنان در کار با آن مواجه هستند، مبهم می‌گردد (اوزبیلگین و همکاران، ۲۰۱۱).

## متغیرهای نسبی شکل دهنده انتخاب‌ها: انتظارات، ارزش‌ها، کلیشه‌ها و سرمایه

### اجتماعی

اکثر محققانی که تلاش می‌کنند دلایل وجود شکاف جنسیتی حقوق را به تفاوت‌های سرمایه انسانی بین مردان و زنان مرتبط کنند، عوامل روانشناختی، فرهنگی و سایر متغیرهای نسبی مانند انگیزه، ارزش‌ها، عادات فرهنگی و یا انتظارات را در نظر نمی‌گیرند. شاید علت این مسئله این باشد که چنین متغیرهایی با اطمینانی در حد متغیرهای "سخت" (قطعی) مانند سن، تحصیل، سال‌های کاری یا تعداد فرزندان، قابل اندازه‌گیری نیستند. همچنین ایجاد وضعیتی که چنین متغیرهایی تفاوت‌ها در ارزش‌هایی که توسط کارمندان وارد محیط کار می‌شود را نشان دهند، بسیار دشوار است. با این حال، نشانه‌های پایداری وجود دارد مبنی بر اینکه متغیرهای روانشناختی (چه تفاوت‌های موجود در سرمایه انسانی را مشخص کند و چه مشخص نکند)، نقش قابل ملاحظه‌ای در شکاف جنسیتی درآمد دارد (شاید به دلیل تأثیری که بر رفتار کارکنان دارد). برای مثال، محققان نشان داده‌اند که انتظارات در مورد حقوق بر مقدار حقوق واقعی که دریافت می‌شود تأثیر دارد و یا اینکه زنان اغلب انتظارات حقوقی پایین‌تری نسبت به مردان گزارش

می‌کنند (جکسون و همکاران، ۱۹۹۲). همچنین تحقیقات اثبات کرده‌اند که گرایش سنتی جنسیتی به سمت درآمد بالاتر برای مردان و درآمد پایین‌تر برای زنان است (جادگ و لینیونگستون، ۲۰۰۸).

متغیرهای نرم ممکن است فرهنگی، ضمنی یا شخصی باشند. فورترین در سال ۲۰۰۵، ارتباط بین شکاف درآمدی و ارزش‌های کاری و رفتاری زن و مرد را در بین پاسخ‌دهنده‌هایی از ۲۵ کشور بررسی کرد. اگرچه وی دریافت که مشارکت زنان در تحصیلات (که نشان‌دهنده گرایش جامعه به زنان و نیز گرایش زنان به سمت سرمایه انسانی است) باعث ایجاد بخش زیادی از واریانس موجود در شکاف جنسیتی درآمد در بین کشورهای مختلف می‌شود. او همچنین دریافت که متغیرهای گرایشی که به طور مستقیم اندازه‌گیری می‌شوند، با اهمیت هستند. برای مثال، وقتی بیشتر مردان در مقایسه با زنان به این توافق می‌رسند که «وقتی کار کمیاب است، مردان نسبت به زنان برای گرفتن کار در الویت هستند»، شکاف جنسیتی درآمد بزرگتر می‌شود. وقتی بیشتر زنان به این نتیجه می‌رسند که «کارهای زن‌خانه‌دار همانند کارهایی است که برای دستمزد انجام می‌گیرد»، شکاف جنسیتی درآمد کاهش می‌یابد. عادات فرهنگی زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در قالب آن ویژگی‌های سرمایه انسانی به خروجی‌های استخدام، حقوق و ارتقاء تبدیل می‌شود. و ممکن است این تبدیل را از راه‌های متفاوتی برای زنان و مردان تعدیل کند. تمرکز بر متغیرهای فرهنگی و روانشناختی منجر به فهم این مطلب می‌شود که سرمایه اجتماعی، یا بودن در شبکه‌های اجتماعی، به اندازه ویژگی‌های شخصی در تبدیل سرمایه انسانی افراد به خروجی‌های نیروی کار موفق، با اهمیت است (اونیل و همکاران، ۲۰۰۸). برای اینکه ویژگی‌های سرمایه انسانی مانند تحصیل، مهارت‌ها و تجربه به حقوق و پاداش تبدیل شود، این ویژگی‌ها باید توسط همکاران، بازرسان و کارفرمایان بالقوه تشخیص داده شود و مورد تحسین قرار گیرد. و تشخیص و تحسین این ویژگی‌ها به طور قابل ملاحظه‌ای به ارتباطات افراد با دیگران و تصویری که از آنها در بین مردم وجود دارد بستگی دارد. بنابراین، به طور مثال، حتی زنانی که دارای خصوصیات قوی از لحاظ سرمایه انسانی هستند نیز ممکن است از پیشرفت در مراتب شغلی که در تصرف مردان است، منع شوند (چنین زنانی می‌توانند با حمایت‌های میان فردی و تشویق کمک شوند) (تارنو، ۲۰۰۱).

## نتایج

اطلاعات نشان می‌دهد که بر خلاف آنچه مدل سرمایه انسانی پیش بینی می‌کند، حتی زمانیکه به نظر می‌رسد زنان و مردان به یک اندازه در کارشان سرمایه‌گذاری می‌کنند (سطح برابری از تحصیل، حرفه‌های مشابه و غیره)، بازهم لزوماً نتایج یکسانی در قالب حقوق برابر به دست نمی‌آورند. به علاوه، وقتی سرمایه‌گذاری زنان و مردان متفاوت است، روش تبدیل این تفاوت‌ها به توضیحی برای شکاف جنسیتی در آمد کاملاً روشن و مشخص نیست. بررسی پیچیدگی بعضی از متغیرهای سرمایه انسانی که برای توضیح تفاوت‌های زن-مرد در حقوق بسیار مورد استفاده قرار می‌گیرند، نشان می‌دهد که تفاوت ورودی‌هایی که توسط زنان و مردان به مشارکت گذاشته می‌شود، واقعاً شکاف دستمزدی را از راهی بی‌طرفانه و قابل اطمینان توضیح نمی‌دهد. این متغیرها با شکاف درآمدی ارتباط دارند، اما نمی‌توانند آن را در بافت فرهنگی و اجتماعی اش توضیح دهند. دو دلیل برای این عدم موفقیت وجود دارد. اول اینکه، همانطور که در بالا اشاره شد، هر کدام از این متغیرها خود دچار پیچیدگی‌هایی است که نیازمند توضیح می‌باشد. دوم اینکه، رویکرد تحلیلی مورد استفاده که تعدادی متغیر پیش‌بینی کننده وارد مدل رگرسیون می‌کند و مقدار واریانس مربوط به متغیر ملاک (شکاف جنسیتی حقوق) را اندازه‌گیری می‌کند، از لحاظ تعداد استنباط‌هایی که می‌تواند از آنها حمایت کند دارای محدودیت است.

واضح است که تلاش برای فهم شکاف جنسیتی حقوق به طوری که از مجموعه متغیرهای بدون سویه و عینی برای توضیح شکاف استفاده شود، با رجوع به درک عمومی از سیاست عمومی درباره شکاف حقوق اشتباه می‌شود. این به این معنا نیست که گفته شود متغیرهای سرمایه انسانی مهم نیستند یا اینکه تحقیق در مورد پیش‌بینی کننده‌های شکاف حقوق باید قطع شود. به هر حال، موقعیت پیچیده تر از آن است که با استفاده از رویکرد مدل سرمایه انسانی سنتی مورد تأیید قرار گیرد: تأثیرات علی در هردو مسیر وارد می‌شوند و متغیرهای ظاهراً بدون سویه با هدف لحاظ کردن عناصر سیستم تبعیض آمیز، با بررسی دقیق تری ایجاد می‌شوند. با امید به بسط رویکرد سرمایه انسانی به منظور لحاظ کردن موارد بیشتر و نیز توسعه تجزیه و تحلیل‌مان به موضوعاتی فراتر از محدودیت‌های پنهان این مدل، انجام یک بررسی دقیق و روشن در مورد این پیچیدگی‌ها چیزی است که احتمالاً برای درک و نهایتاً کاهش شکاف جنسیتی حقوق، ضروری به نظر می‌رسد.



## منابع

- Alksnis, C. , Desmarais, S. , & Curtis, J. (2008). Workforce segregation and the gender wage gap: Is women swork valued as highly as men ? *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 1416° 1441.
- Beauregard, T. A. (2006). Are organizations shooting themselves in the foot? Workplace contributors to family-to-work conflict. *Equal Opportunities International*, 25, 336° 353.
- Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. New York: National Bureau of Economic Research .
- Bielby, W. T. , & Baron, J. N. (1986). Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination. *American Journal of Sociology*, 91, 759° 799.
- Blau, F. D. , & Devaro, J. (2007). New evidence on gender differences in promotion rates: An empirical analysis of a sample of new hires. *Industrial Relations*, 46, 511° 550.
- Blau, F. D. , & Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14, 75° 99 .
- Butler, A. , & Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 553° 564.
- Cataldi, E. F. , Green, C. , Henke, R. , Lew, T. , Woo, J. , Shepherd, B. , & Siegel, P. (2011). 2008° 09 Baccalaureate and Beyond Longitudinal Study (BB: 08/09): First Look (NCES 2011° 236). U. S. Department of Education. Washington, DC: National Center for Education Statistics. Retrieved from <http://nces.ed.gov/pubsearch> .
- Collins, R. L. (2011). Content analysis of gender roles in media: Where are we now and where should we go? *Sex Roles*, 64, 290° 298.
- Coltrane, S. , & Adams, M. (1997). Work-family imagery and gender stereotypes: Television and the reproduction of difference. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 323° 347.
- Dey, J. G. , & Hill, C. (2007). Behind the pay gap. AAUW special report. Washington , DC: American Association of University Women. Retrieved from <http://www.aauw.org/learn/research/upload/behindpaygap.pdf>
- England, P. , Allison, P. , & Wu, Y. (2007). Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data? *Social Science Research*, 36, 1237° 1256.
- Fortin, N. M. (2005). Gender role attitudes and the labour-market outcomes of women across OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 21, 416° 438.
- 182 *Sex Roles* (2013) 68: 169° 185 Fuwa, M. , & Cohen, P. N. (2007). Housework and social policy. *Social Science Research*, 36, 512° 530.
- Geddes, L. A. , & Heywood, J. S. (2003). Gender and piece rates, commissions, and bonuses. *Industrial Relations*, 42, 419° 444.