



## تفاوت دستمزد زنان و مردان

مساله شکاف دستمزد جنسی همچنین نشانه‌ای از شکست بازار است؛ به گونه‌ای که بازار نمی‌تواند شرایط یکسانی را برای مردان و زنان به وجود آورد؛ ولی آیا وجود چنین شکافی لزوماً به معنای تبعیض به نفع مردان است؟ و آیا این مساله می‌تواند به معنای آن باشد که بازارها منشا تمام تبعیض‌های موجود هستند؟ ...

فمینیست‌ها و دیگر گروه‌هایی که به مسائل مرتبط به تفاوت‌های جنسی توجه نشان می‌دهند، اغلب این بحث را مطرح می‌کنند که در جهان غرب زنان به ازای هر یک دلاری که مردان دستمزد می‌گیرند تنها ۷۵ سنت به دست می‌آورند. برای بسیاری از این منتقدان، مساله شکاف دستمزد جنسی همچنین نشانه‌ای از شکست بازار است؛ به گونه‌ای که بازار نمی‌تواند شرایط یکسانی را برای مردان و زنان به وجود آورد؛ ولی آیا وجود چنین شکافی لزوماً به معنای تبعیض به نفع مردان است؟ و آیا این مساله می‌تواند به معنای آن باشد که بازارها منشا تمام تبعیض‌های موجود هستند؟

معنای این رقم می‌تواند متفاوت باشد، ولی در کل این عدد به این معنی است که زنان به طور متوسط در هر ساعت به ازای هر یک دلار دریافتی مردان تنها ۷۵ سنت دریافت می‌کنند (گاهی اوقات نیز تنها شغل‌های تمام وقت در نظر گرفته می‌شوند). چیزی که این آمار از آن غافل است، مقایسه دستمزد زنان و مردانی است که در یک شغل و در یک سطح از تجربه و سابقه کار می‌کنند. این نکته برای درک این شکاف بسیار ضروری است. وقتی اقتصاددانان بخواهند که به بررسی وجود یک نوع تبعیض در بازار کار بپردازند، کاری که انجام می‌دهند این است که تمام دلایل ممکن برای وجود یک شکاف دستمزد را پیدا کرده و بررسی می‌کنند که این دلایل تا چه حد می‌توانند چنین شکافی را توضیح دهند. پس از آن هر مقدار از شکاف را که این دلایل نتوانند توضیح دهند، به عنوان تبعیض (یا محدودیت داده‌ها) تلقی می‌کنند. در مورد شکاف دستمزد جنسی، دو قسمت عمده این «دلایل دیگر» سرمایه انسانی و مشخصه‌های خاص زنان و مردان است. آن گونه که نشان داده شده است، هنگامی که اقتصاددانان به بررسی این شکاف می‌پردازند، این دو

عامل قسمت عمده‌ای از این شکاف را توضیح می‌دهند.

سرمایه انسانی به مهارت‌ها، دانش و تجربه فرد اطلاق می‌شود که هر چه بیشتر باشند، بهره‌وری فرد نیز بیشتر خواهد شد. معمولاً هر چه سرمایه انسانی یک فرد بیشتر باشد، دستمزد وی نیز بیشتر خواهد بود و همچنین برخی از انواع سرمایه‌های انسانی ارزش بیشتری نسبت به انواع دیگر آن دارند. برای مثال مهارت‌های یک دکتر ارزش بیشتری نسبت به مهارت‌های یک پرستار دارد. آن گونه که بررسی‌ها نشان داده‌اند مردان معمولاً سرمایه انسانی بیشتری نسبت به زنان دارند و از طرفی این سرمایه‌های انسانی به گونه‌ای هستند که باعث می‌شوند دستمزد متوسط مردان نسبت به دستمزد متوسط زنان بیشتر باشد. مردان تا همین اواخر، نسبتاً بیشتر از زنان از تحصیلات دانشگاهی برخوردار بودند و هنوز می‌توان دید که به طور نسبی سابقه کار بیشتری نسبت به زنان دارند.

همچنین نوع سرمایه انسانی مردان نیز با زنان متفاوت است. مردانی که به دانشگاه می‌روند معمولاً در رشته‌هایی تخصص می‌یابند که دستمزد بالاتری را از آن‌ها می‌سازد (برای مثال علوم کامپیوتر و مهندسی) در حالی که زنان بیشتر در رشته‌های روانشناسی و آموزش تحصیل می‌کنند که به اندازه رشته‌های تحصیلی مردان درآمد ندارند. (می‌توان این ایراد را به این مساله وارد کرد که چون این رشته‌ها بیشتر در اختیار زنان هستند دستمزد کمتری دارند. به هر حال، در دفاع از این بحث می‌توان به این مساله اشاره کرد که زنان تحصیل‌کرده در رشته‌ای مثل علوم کامپیوتر به اندازه مردان این رشته درآمد دارند یا مردان تحصیل‌کرده در زمینه آموزش به اندازه زنان این رشته درآمد کسب می‌کنند.)

همچنین زنان بیشتر از مردان اوقات خود را صرف نگهداری از فرزندان خود می‌کنند. زنان (و مردانی) که چنین می‌کنند معمولاً کمتر از همکاران خود می‌توانند مدارج ترقی را طی کنند. نتیجه این امر این خواهد بود که آنها دستمزد کمتری نسبت به کسانی که مقدار بیشتری از اوقات خود را صرف کار خود می‌کنند، کسب خواهند کرد. تمام این انتخاب‌هایی که بر سرمایه انسانی تاثیر می‌گذارند، روی دستمزد افراد نیز اثر دارند. به درجه‌ای که مردان و زنان در سرمایه انسانی تفاوت دارند، دستمزد آنها نیز متفاوت خواهد بود، نه به خاطر اینکه در سیستم تبعیض وجود دارد، بلکه به خاطر اینکه بهره‌وری آنها و همچنین ارزش کارشان متفاوت است.

زنان همچنین در کل در مورد شغل رجحان‌های متفاوتی نیز نسبت به مردان دارند. دلیل برخی از این رجحان‌ها به این مساله باز می‌گردد که زنان مسوولیت بیشتری را در نگهداری از فرزندان بر عهده گرفته‌اند. برای مثال، زنان شغل‌های با ساعات کار منقطع و با مسافرت‌های کاری کمتر را بیشتر ترجیح می‌دهند. چنین شغل‌هایی معمولاً دستمزد کمتری نسبت به شغل‌های با ساعات کاری منقطع کمتر و مسافرت‌های کاری بیشتر دارند. زنان همچنین نسبت به مردان علاقه بیشتری به شغل‌های پاره وقت داشته و کمتر مایل به اضافه کاری هستند. بدیهی است که شغل‌های پاره وقت و با اضافه کاری کمتر دستمزد کمتری نسبت به شغل‌های تمام وقت و با اضافه کاری بیشتر دارند. بنابراین زنان بیشتر شغل‌هایی را ترجیح می‌دهند که دستمزد کمتری دارند و بدین ترتیب می‌توان بخشی از این شکاف را با توجه به رجحان‌های زنان توضیح داد.

جدا از سرمایه انسانی، زنان شاید به صورت ذهنی بیشتر شغل‌هایی را در زمینه آموزش، خدمات اجتماعی و غیره ترجیح دهند که نسبت به صنایع و زمینه‌های دیگر شغلی درآمد کمتری دارند. اگر به هر دلیلی زنان چنین شغل‌هایی را بیشتر ترجیح دهند، درآمد متوسط آنها نسبت به مردان کمتر خواهد بود.

هنگامی که اقتصاددانان در مورد ریشه‌های وجود این شکاف مطالعه انجام می‌دهند، کاری که انجام می‌دهند این است که اندازه‌گیری‌های خود از سرمایه انسانی و مشخصات را ثابت در نظر می‌گیرند. به عبارت دیگر، اگر ما دو کارمند را از لحاظ سرمایه انسانی و مشخصات یکسان در نظر بگیریم و تنها از لحاظ جنسی آن‌ها را متفاوت فرض کنیم، چه دلیلی وجود دارد که دستمزد آنها متفاوت باشد؟ آن گونه که نتایج نشان می‌دهند یا انجام چنین مطالعه‌ای چیزی نزدیک ۶۰ تا ۹۸ درصد این شکاف دستمزد توضیح داده می‌شود. به عبارت دیگر، از ۲۵ سنت تفاوتی که وجود دارد، حدود ۱ تا ۱۰ سنت را نمی‌توان با سرمایه انسانی و مشخصات توضیح داد. برای مثال در یک مطالعه روی افراد ۲۷ تا ۳۳ سال که هیچ یک متاهل نبوده و فرزندی نداشته‌اند، تفاوت دستمزد فقط ۲ سنت بوده است. مفهوم پشت این آمار این است که وقتی زنان تصمیم می‌گیرند که به اندازه مردان درآمد داشته باشند، باید سرمایه انسانی و مشخصات خود را در حد رقیب خود بالا ببرند. نقدی که بر این بحث می‌توان وارد کرد این است که «شاید دلیل اینکه زنان به اندازه مردان از سرمایه انسانی برخوردار نیستند، تبعیض جنسی است که آنها را به سوی کارهایی می‌راند که به عنوان کارهای زنانه شناخته می‌شوند». این نقد از آنجایی که هیچ تناقضی با گفته‌های من ندارد، می‌تواند نقد بجایی باشد. همین سخن را می‌توان در مورد نقد دیگری که می‌تواند بر این بحث وارد شود، مطرح کرد: «آیا این تبعیض جنسی نیست که زنان باید مسوول نگهداری از کودکان باشند؟» با اینکه این نقدها می‌توانند وارد باشند، ولی نباید از یک مساله مهم غافل شد: اگر این نقدها صحیح و وارد باشند، در این صورت دیگر نمی‌توان گفت که بازارها مسوول این بی‌عدالتی هستند یا اینکه منشا این تبعیض در بازار کار است. در بازار کار هر کس به اندازه ارزشی که ایجاد می‌کند، درآمد کسب می‌کند.

سرمایه‌داری و استخدام کنندگان هیچ تفاوتی از لحاظ جنسی بین افراد قائل نیستند، شاید افراد دیگر معتقد به تبعیض جنسی باشند، ولی این به آن معنی است که باید برای تغییر

عقیده این افراد تلاش کنیم نه برای تغییر بازار کار. به عبارت دیگر، اگر شکاف را به معنای تفاوت رجحان‌های مردان و زنان در نظر بگیریم و اگر زنان خود آزادانه بیشتر از مردان ترجیح دهند که اوقات بیشتری را صرف نگهداری از فرزندان بکنند، در این صورت دیگر جایی برای نگرانی وجود ندارد.

ولی اگر نتیجه گرفتیم که مساله چیز دیگری است و اگر واقعا خواهان از بین بردن این شکاف هستیم، آنگاه باید در سطحی بسیار عمیق‌تر کار کنیم، به این معنی که پسران و دختران جوان را تشویق کنیم که فرآیند تحصیلی مشترکی را طی کنند و به دنبال مشاغل همسانی باشند و مهم‌تر از آن، باید مردان را تشویق کنیم که بیشتر از قبل خود را موظف به نگهداری از فرزندان بدانند و بنابراین به جای اینکه زن‌ها به صورت پیش فرض نگهدار اصلی فرزندان باشند، زوجها می‌توانند تصمیم بگیرند که چه کسی عهده دار اصلی نگهداری از فرزندان باشد. اگر زنان بیشتری برای مثال در رشته علوم کامپیوتر تحصیل و کار کنند و اگر مردان بیشتری به دنبال زمینه کاری آموزش بروند و اگر مردان بیشتری مایل به اشتغال در کارهای با ساعات منقطع شوند، بدین ترتیب خواهیم توانست در جهت کاهش این شکاف گام برداریم. هر کسی در بازار به اندازه ارزشی که ایجاد می‌کند درآمد کسب می‌کند، حال منشا این ایجاد ارزش زن باشد یا مرد. به عبارت دیگر اگر از بین بردن این شکاف به هر قیمتی مهم است، کافی است تفاوت‌های زنان و مردان را از بین ببرید تا شکاف دستمزد جنسی نیز از بین برود! /

