

تجزیه و تحلیل متوسط جبران خدمات زنان در مقایسه با مردان در بخش صنعت ایران

دکتراسمعیل ابونوری^۱

نجمه غلامی^۲

تاریخ ارسال: ۱۳۸۷/۳/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۴/۱

چکیده

در این پژوهش متوسط جبران خدمات اسمی و واقعی در هر صنعت به تفکیک زن و مرد را در دوره ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴ محاسبه کرده و با استفاده از تحلیل واریانس رگرسیونی اثر معنادار جنسیت بر متوسط جبران خدمات واقعی را برآورد کرده‌ایم. نتایج نشان می‌دهد که صنعت تولید ماشین‌آلات اداری، حسابگر و محاسباتی از بیشترین نوسان در متوسط جبران خدمات سرانه (بیشترین ضریب تغییرات) برخوردار بوده و کمترین نوسان در متوسط جبران خدمات سرانه در صنایع تولید محصولات از توتون و تنباکو-سیگار و صنعت دباغی و عمل آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، یراق و تولید کفش، به ترتیب برای شاغلان مرد و زن رخ داده‌است. نکته مورد توجه در این پژوهش این است که با فرض ثابت بودن سایر عوامل، متوسط جبران خدمات واقعی کارکنان زن به‌طور معنادار حدود ۴۲۲ هزار تومان کمتر از متوسط جبران خدمات کارکنان مرد برآورد شده‌است. البته، باید توجه داشت که ممکن است این تفاوت ناشی از اضافه‌کاری بیشتر، سطح تجربه، سطح تخصص و سطح سواد مردان در مقایسه با کارکنان زن باشد که در این پژوهش قابل مشاهده نبوده‌است.

طبقه بندی JEL: C1, J31, L60

واژگان کلیدی: جبران خدمات اسمی و واقعی، تبعیض دستمزدی، جنسیت، صنعت، ایران

مقدمه

زنان در هر جامعه نقشی حیاتی در روند اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی دارند. در جوامعی با اقتصادی "خانه محور" نقش زنان با توجه به ساختار اقتصادی جامعه به وظیفه (خدمات) پراهمیت خانه‌داری و تولیدات خانگی اختصاص داشته‌است. این خدمات ارزشمند در ساختار اقتصادی "کارخانه محور" به اشتغال در فعالیت‌های خارج از خانه گسترش یافته‌است.

ابونوری و غلامی^۱ در تازه‌ترین پژوهش خود با عنوان "تحلیل ساختار و عوامل مؤثر بر سهم اشتغال زنان در بخش صنعت ایران"، به بررسی ساختار اشتغال زنان در مقایسه با مردان در بخش صنعت از نظر تعداد شاغلان و روند اشتغال صنعتی در دوره ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴، همچنین بررسی روند تعداد کارگاه‌های صنعتی، سهم شاغلان زن و مرد بر حسب سطح مهارت پرداخته‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که زنان در بیشتر صنایع ایران سهم اشتغال ناچیز و در بیشتر موارد زیر ۱۰ درصد داشته و بیشتر شاغلان زن در قسمت غیرتولیدی صنعت (نظیر قسمت اداری) مشغول به فعالیت بوده‌اند. کمترین سهم اشتغال زنان به شاغلان زن تکنسین و مهندسین (اغلب زیر ۱۰ درصد) اختصاص داشته‌است. همچنین برای ارزیابی عوامل مؤثر بر اشتغال زنان، سهم بنگاه‌هایی که با مدیریت دولتی اداره می‌شوند (نوع مدیریت بنگاه؛ دولتی یا خصوصی)، متوسط جبران خدمات شاغلان زن بنگاه و تکنولوژی تولید (کاربر یا سرمایه‌بر) بنگاه، بر درصد اشتغال صنعتی زنان با استفاده از داده‌های ترکیبی^۲ برآورد شده‌است.

ابونوری و غلامی^۳ در پژوهش دیگری با عنوان "نابرابری درآمدی میان کارگاهی به تفکیک زنان و مردان در بخش صنعت ایران"، نابرابری درآمدی میان کارگاهی را با استفاده از شاخص ضریب جینی در بخش صنعت در دوره ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴ به تفکیک زنان و مردان برآورد نمودند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که نابرابری در متوسط درآمد کارکنان زن بر حسب ضریب جینی، در میان بنگاه‌های کدام یک از صنایع بیشتر بوده و این روند برای شاغلان مرد در چه صنایعی مشاهده شده‌است.

هدف این پژوهش تجزیه و تحلیل متوسط جبران خدمات^۴ زنان و مردان به تفکیک صنایع مختلف کارخانه‌ای در بخش صنعت ایران در دوره شش ساله ۱۳۷۹-۱۳۸۴ بوده‌است. برای این منظور از ریزداده‌های مرکز آمار ایران که به صورت سرشماری سالانه از کارگاه‌های ۱۰ نفر کارکن و بیشتر جمع آوری می‌شود، استفاده کرده‌ایم. ابتدا متوسط جبران خدمات کارکنان هر صنعت به تفکیک زن و مرد در هر سال به دست آورده، آنگاه با استفاده از تحلیل واریانس رگرسیونی اثرات معنادار جنسیت (به تفکیک صنایع مختلف) بر جبران خدمات را برآورد کرده‌ایم.

۱. مروری بر ادبیات تحقیق

واژه تبعیض در جامعه‌شناسی، موقعیتی است که افراد در برابر نقش‌های یکسان از مزایای اجتماعی نابرابر برخوردار می‌شوند. همچنین، حالتی که ویژگی‌ها و معیارهای انتسابی مبنای توزیع قدرت یا ثروت قرار گیرد، تبعیض نامیده می‌شود. در شرایط تبعیض، فرصت تحرک اجتماعی یکسان برای افراد وجود

۱. در دست چاپ

2. Panel Data

۳. در جریان چاپ

۴. جبران خدمات شامل مزد و حقوق و پرداخت‌های دیگر سالانه (بجز حق مأموریت و بازخریدی) است.

نداشته و افراد در آموزش یا انتخاب شغل شرایط نابرابری دارند. طبق جلالی (۱۳۸۳)، تبعیض از نظر کنوانسیون یا منشور ۱۹۷۹ عبارت است از هرگونه تمایز، استثناء یا محدودیت مبتنی بر جنس که بر به رسمیت شناختن حقوق بشر زنان و آزادی‌های اساسی آنها و بهره‌مندی و اعمال حقوق بر پایه مساوات با مردان، صرف نظر از وضعیت تأهل آنها، در تمام زمینه‌های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، مدنی و دیگر زمینه‌ها، اثر مخرب دارد یا اصولاً هدفش از بین بردن این وضعیت برابر است.

یکی از انواع تبعیض‌ها، تبعیض جنسیتی در بازار کار است که باید آن را از نظر اقتصادی و اجتماعی مطالعه کرد. همان‌طور که در بررسی‌های پالاز (۲۰۰۲)^۲ آمده است، از نظر کینگ (۱۹۹۰)^۳ تبعیض در بازار نیروی کار زمانی است که یک گروه از کارگران توانایی، تحصیلات، آموزش و تجارب برابر با گروه دیگر را داشته، اما به دلیل برخی از ویژگی‌های شخصی مانند جنسیت یا نژاد (که بی‌ارتباط با بهره‌وری است) با یک برخورد پست در استخدام، دستیابی شغلی، ترفیع و نرخ‌های دستمزد مواجه می‌شوند. پالاز (۲۰۰۲) اشاره می‌کند که موقعیت کهنتر زنان در بازار نیروی کار می‌تواند شامل تبعیض در دستمزد^۴ و تبعیض در اشتغال^۵ باشد. در حالت اول، مرد و زن با بهره‌وری مساوی در یک کار مشابه استخدام می‌شده، اما دستمزد متفاوتی را دریافت می‌کنند. تبعیض در اشتغال زمانی است که زنان حتی با شرایط لازم و تجارب مشابه با مردان، با فرصت‌های کمتری در استخدام ویا ترفیع مواجه می‌شوند. این نوع تبعیض به سه شکل اصلی ظاهر می‌شود:

- تبعیض در استخدام: زمانی اتفاق می‌افتد که در فرآیند استخدام، مردان ترجیح داده می‌شوند حتی اگر زنان ویژگی‌های مربوط به استخدام را داشته باشند.
- تبعیض در ارتقا: زمانی رخ می‌دهد که در تصمیم‌های مربوط به ترفیع و دستیابی به آموزش بیشتر برای زنانی که دارای فرصت‌های هم‌ارز (یا برابر) با مردان هستند، به‌طور متفاوت برخورد می‌شود.
- تبعیض در اخراج: زمانی واقع می‌شود که در تصمیم‌های مربوط به اخراج (فسخ قرارداد)، زنان به دلیل جنسیت‌شان، نه بهره‌وری کمتر در اولویت قرار می‌گیرند.

در این راستا، خانی (۱۳۸۵) موقعیت نامطلوب زنان در اشتغال را به لحاظ کمی و کیفی، ترکیبی از سه نوع تبعیض می‌داند: فقدان نسبی تلاش‌های اجتماع و خانواده برای بهبود و اصلاح مهارت آنها، انکار و نادیده گرفتن فرصت‌ها برای مشارکت اقتصادی وسیع‌تر و تبعیض در ورود و تحرک صعودی در اشتغال، افزون بر این، اندیشه باطل در مورد برگشت اندک سرمایه در تحصیلات دختران که به میزان پایین آموزش و تحصیلات در میان کارگران زن منجر می‌شود و کارفرمایانی که آنها را به‌ویژه در مشاغل با دستمزد بالا به علت پایین بودن مهارت و تحصیلات آنها استخدام نمی‌کنند، از موضوعاتی است که در این زمینه باید به آنها توجه کرد.

۱. که از دهها سند بین‌المللی در مورد حقوق زن و اعمال تبعیضات ناروا علیه زنان می‌باشد.

2. Palaz (2002)

3. King (1990)

4. Wage discrimination

5. Employment discrimination

از جمله تبعیض‌های ناروا بر زنان شاغل، اعمال تفاوت دستمزد میان زنان و مردان در مشاغل مشابه است. در متون اقتصادی، یکی از ابتدایی‌ترین توضیحات در مورد تبعیض دستمزد مربوط به وب^۱ (۱۸۹۱) است. وی با مطالعه تبعیض دستمزد در انگلستان بین زنان و مردان که کار یکسانی^۲ را انجام می‌دادند، علت این تفاوت پرداختی را در موارد زیر دانست:

- نگرش سنتی یا اجتماعی.^۳
- انتظار کمتر کارفرمایان از زنان (به دلیل اینکه زنان از نظر اقتصادی توسط همسر یا خانواده حمایت می‌شوند).
- بهره‌وری کمتر، نداشتن قدرت جسمانی، وجود آموزش و محدودیت‌های نهادی (شامل قوانین، سنت‌ها، ساختار خانوادگی و جز اینها).

رابینسون^۴ (۱۹۳۳) با بررسی اقتصاد رقابت ناقص با جزئیات بیشتر، علت تفاوت دستمزد بین زنان و مردان را وجود بنگاه‌هایی با قدرت انحصار در خرید^۵ دانست. در مدل انحصار در خرید، به کارگران کمتر از بهره‌وری نهایی شان پرداخت می‌شود؛ مقدار اختلاف بین دستمزد و بهره‌وری نهایی بر مبنای کشش دستمزدی عرضه نیروی کار^۶ هر گروه (مرد و زن) تعیین می‌شود. برای اینکه تبعیض انحصار در خرید^۷ روی دهد، وجود دو شرط زیر لازم است:

۱. نیروی کار، باید در گروه‌های مجزا و متمایز عرضه شود.
 ۲. این گروه‌ها باید کشش دستمزدی عرضه نیروی کار متفاوتی داشته باشند.
- اگر کشش دستمزدی عرضه (نیروی کار) زنان در مقایسه با مردان کمتر باشد، انحصارگر خرید (که حداکثرکننده سود است)، به کارگران مرد در مقایسه با کارگران زن، دستمزد بالاتری پرداخت می‌کند. مادن^۸ (۱۹۷۳) بیان می‌کند که این قدرت تبعیض‌آمیز انحصار در خرید، از برتری انحصارگری کارفرما در خرید و قدرت مسلط مردان در جامعه پدیدار می‌شود. پایین بودن کشش دستمزدی عرضه کار زنان از تحرک‌پذیری کم زنان در مشاغل و تقاضای پایین برای به‌کارگیری آنها در مقایسه با مردان ناشی می‌شود. زیرا به طور کلی، محل اقامتگاه زن به محل اقامتی همسر وابسته است. در نتیجه، زنان در بازار نیروی کار در مقایسه با مردان کم‌تحرک تر تلقی می‌شوند. افزودن بر این، ممکن است کارفرمایان و مصرف‌کنندگان، کارگران را بر اساس جنسیت رده‌بندی نموده و آنها را در مشاغل مختلف ترجیح بدهند. بر اساس یافته‌های ریواس و روسی^۹ (۲۰۰۱)، بکر^{۱۰} (۱۹۷۱) تأکید بر این واقعیت دارد که رفتار تبعیض‌آمیز علیه زنان می‌تواند در بازار رقابت ناقص ایجاد شود. وی در سال ۱۹۸۵ مدل دیگری را بیان می‌کند که در آن تبعیض از تلاش ضعیف زنان^{۱۱} در بازار نیروی کار ناشی شده، که آن هم به دلیل

1. Webb (1891)

3. Custom or Public Opinion

5. Monopsonistic Advantage

7. Monopsonistic discrimination

9. Rivas & Rossi (2001)

11. Woman's weaker effort

2. Same Work

4. Robinson (1933)

6. Wage elasticity of the labour supply

8. Madden (1973)

10. Becker (1971)

نقشی است که در خانه بر عهده آنهاست. بیان دیگر چون نگهداری و مراقبت از فرزندان و خانه‌داری انرژی زیادی از زنان می‌گیرد، زنان متأهل انرژی کمتری برای هر ساعت حضورشان در بازار کار داشته و این امر منجر به پایین آمدن دستمزد زنان می‌شود. بلاو^۱ (۱۹۹۸) عدم استمرار زنان در بازار نیروی کار را به عنوان یک عامل مهم برای وجود تبعیض دستمزد در نظر می‌گیرد. لاندبرگ و استارتز^۲ (۱۹۸۳) تبعیض را به عنوان نتیجه اطلاعات ناقص می‌دانند. در جهانی از اطلاعات ناقص، کارفرمایان با ریسک در استخدام نیروی کار روبرو هستند، کسب اطلاعات ریز به‌راحتی مقدور نبوده، در نتیجه، نژاد و جنسیت به عنوان ابزار گزینشی ارزان مورد توجه واقع می‌شود. اگر آنها بر این باور باشند که یک تفاوت سیستماتیک بین جنسیت و نژاد در ضرورت داشتن شغل و ثبات شغلی وجود داشته باشد، همین کافی است که تفاوتی همیشگی در دستمزد بین زنان (سیاه) و مردان (سفید) پدیدار شود. همچنین، اگر کارفرمایان بر این باور باشند که بیشتر سیاهان کارایی کمتری داشته و بیشتر زنان کارشان را به دلیل ازدواج و زایمان ترک می‌کنند، همه سیاهان و زنان توسط کارفرمایان در یک گروه مشابه قرار گرفته و انتظار می‌رود که تنها در مشاغلی با دستمزد پایین استخدام شوند. در این نظریه که به آن تبعیض آماری^۳ گویند، کارفرمایان به دلیل تنفر یا تعصب، علیه زنان تبعیض قائل نمی‌شوند، بلکه کارفرمایان بر این باورند که استخدام زنان در مقایسه با مردان به طور متوسط از سودآوری کمتر برخوردار است.

۱-۱. نظریه‌های نابرابری جنسیتی در بازار کار

نظریه سرمایه انسانی توسط بکر (۱۹۵۷)^۴ و مینسر (۱۹۵۸)^۵ توسعه داده شد. سرمایه انسانی می‌تواند در نهادهای آموزشی از طریق آموزش شغلی یا از تجربه‌کاری در یک شغل کسب شده که به "سرمایه‌گذاری در خود" توصیف می‌شود. برگمن (۱۹۸۶)^۶ از نظریه‌پردازان سرمایه انسانی انتقاد می‌کند که ادعا دارند آموزش شغلی ناشی از تصمیم‌گیری کارگر برای "سرمایه‌گذاری در خود" است. این ادعا این واقعیت را نادیده می‌گیرد که این کارفرمایان (و گاهی اوقات اتحادیه‌های مردسالاری) هستند که تصمیم می‌گیرند چه کسی از چنین آموزشی برخوردار شوند. اگر زنان از آموزش‌های شغلی کمتری در مقایسه با مردان بهره‌مند شوند، تبعیض در اشتغال محسوب می‌شود.

نکته مهم دیدگاه سرمایه انسانی این است که ممکن است کار مردان و کار زنان کاملاً جانشین یکدیگر نباشد. اگر زایمان و پرورش کودکان باعث جدایی زنان از مشارکت در نیروی کار آنها شود، ممکن است سرمایه انسانی کمتری را از طریق تجربه کاری به دست آورند. بنابراین، سرمایه انسانی زنان در طول دوره خارج شدن از نیروی کار مستهلک خواهد شد. در نتیجه، تفاوت‌های بهره‌وری میان زنان و مردان افزایش خواهد یافت. از این رو، در بازگشت به کار، کارگران زن از درآمد کمتری در مقایسه با مردانی که تجربه کاری مداومی داشتند، برخوردار خواهند شد.

1. Blau (1998)

3. statistical discrimination

5. Mincer(1958)

2. Lundberg & Startz (1983)

4. Becker(1957)

6. Bergmann(1986)

همان‌گونه که در بررسی‌های کار (۱۳۸۴)، خانی (۱۳۸۵)، ابونوری و غلامی^۱ آمده است، برای تعیین وضعیت زنان در بازار کار نظرات مختلفی ارائه شده‌است که از اصلی‌ترین آنها می‌توان به سه نظریه زیر اشاره کرد:

- نظریه‌های نئوکلاسیک،
- نظریه‌های تجزیه شدن بازار کار،^۲
- نظریه‌های جنسیتی،^۳

در نظریه‌های نئوکلاسیکی درآمد زنان به این دلیل کمتر از مردان است که آنها از سرمایه انسانی کمتری که در بیشتر موارد آموزش و پرورش است، بهره‌مند شده و از این رو بهره‌وری کاری پایین‌تری هم دارند.

در نظریه تجزیه شدن بازار کار، وجود بازار کار دوگانه برای مردها و زن‌ها، عامل تعیین‌کننده مهمی در مردهای کمتر زنان در مقایسه با مردان دانسته شده‌است، زیرا انتخاب‌های شغلی زنان محدود و تعداد متقاضیان برای مشاغل زنان زیاد است. بنابراین، سطح مزد مشاغل زیاد زنان، پایین‌تر است. نظریه‌های جنسیتی در تشریح نابرابری‌های جنسیتی در بازار کار به آن دسته از عوامل فرهنگی و اجتماعی که زنان را هم در خانه و هم در بازار کار در موقعیت نازل‌تری نگاه می‌دارد، می‌پردازد.^۴

ریواس و روسی (۲۰۰۱) تفاوت دستمزد بین مردان و زنان در اروگوئه و نیز عوامل مؤثر در این تبعیض دستمزدی را از سال ۱۹۹۱ تا ۱۹۹۷ بررسی کرده‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که در ابتدای دوره دستمزد مردان بیشتر از زنان بوده ولی در ادامه این تفاوت دستمزدی کاهش پیدا کرده است. مردان در ابتدای دوره نسبت به زنان بر حسب سرمایه انسانی و مشارکت در بازار نیروی کار^۵ برتری داشته‌اند، ولی بس از آن این برتری در شاغلان زن دیده شده و همین برتری علت اصلی کاهش شکاف دستمزدی شناخته شده‌است.

برخی از مطالعات جدید نوعی آزمون بازاری^۶ را برای تعیین تبعیض بازار نیروی کار، علیه کارگران اقلیت انجام داده‌اند. این روش مفهوم تجربی فرضیه تبعیض کارفرمای بکس را آزمون می‌کند؛ اگر بهره‌وری کارگران اکثریت و اقلیت مساوی باشد و به کارگران اقلیت کمتر پرداخت شود، بنگاه‌ها می‌توانند سود بیشتری را با به‌کارگیری بیشتر کارگران اقلیت به‌دست آورند. برای آزمون این فرضیه، میزان سودآوری بنگاه بر حسب نسبت کارگران اقلیت از کل شاغلان برآورد می‌شود. اگر تبعیض علیه زنان (اقلیت) وجود نداشته‌باشد، آنگاه نسبت شاغلان زن نباید بر سودآوری بنگاه مؤثر باشد. اما اگر تبعیض وجود داشته‌باشد، نسبت بالاتر کارگران اقلیت باید سودآوری را افزایش دهد. در این راستا، هلرستین،

۱. در جریان چاپ

2. Segmentation of Laboure Market Theories

3. Gender(Feminist) Theories

۴. برای آشنایی بیشتر با این نظریه‌ها می‌توان به منابع زیر مراجع شود:

کار، مهرانگیز (۱۳۸۴). *زنان در بازار کار ایران*. انتشارات روشنگران و مطالعات زنان، صفحات ۱۵ تا ۲۸.

خانی، فضیله (۱۳۸۵). *جنسیت و توسعه، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی*، صفحات ۸۸ تا ۹۳.

5. Human Capital levels & Labor insertion

6. Market test

نیومارک و تراسک (۲۰۰۲)^۱ با استفاده از داده‌های متناظر کارفرما-کارمند آزمون بازاری تبعیض جنسی را برای کشور آمریکا انجام داده‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که با فرض ثابت بودن سایر شرایط، افزایش در نسبت زنان، نسبت درآمد عملیاتی به فروش (سود عملیاتی) را افزایش می‌دهد. در واقع، آزمون آنها نظریه تبعیض سلیقه‌ای بکر (۱۹۷۱)^۲ را رد نمی‌کند. سانو (۲۰۰۵)^۳، کداما، اداکی و تاکاهاشی (۲۰۰۵)^۴ این پیش‌بینی نظری را برای ژاپن آزمون کرده‌اند. آنها نیز نظریه تبعیض بکر را رد نکرده‌اند. طبق بررسی‌های کوواگوچی (۲۰۰۷)^۵، این نظریه برای کشور ژاپن در دهه ۱۹۹۰ و با استفاده از داده‌های ترکیبی در سطح بنگاهی مورد آزمون قرار گرفت. بر اساس برآورد حداقل مربعات ترکیبی، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که افزایش در نسبت زنان استخدامی در بنگاه باعث افزایش سود عملیاتی^۶ در آن بنگاه می‌شود.

ژانگ و یونگ دانگ^۷ (۲۰۰۶) به تجزیه و تحلیل تبعیض دستمزدی زن و مرد در صنعت چین پرداخته‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که بین دستمزد و سهم کارگران زن از اشتغال کل یک بنگاه یک همبستگی قابل توجه منفی برقرار است. همچنین، بهره‌وری نهایی^۸ شاغلان زن به‌طور قابل توجهی کمتر از کارگران مرد بوده و شکاف دستمزد در بنگاه‌های ایالتی^۹ کمتر از شکاف بهره‌وری بوده و عکس این رابطه برای بنگاه‌های خصوصی برقرار است.

دونگ و ژانگ (۲۰۰۸)^{۱۰} با استفاده از اطلاعات موجود در سطح بنگاه، به تجزیه و تحلیل تفاوت دستمزدی زنان و مردان در صنعت چین برای سال‌های ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۰ پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش آنها نشان می‌دهد که سهم کارگران زن همبستگی مثبت با نسبت کارگران غیرماهر، دارایی خصوصی، سهم صادراتی، مدت زمان فعالیت بنگاه و اندازه بنگاه داشته و به‌طور منفی با سهم بازاری، نسبت سرمایه به کار و تمایل به سرمایه‌گذاری در تکنولوژی جدید همبسته بوده است. شکاف جنسیتی در دستمزد و بهره‌وری در میان کارگران غیرماهر بیشتر از کارگران ماهر (شامل مدیر، مهندس و تکنسین) بوده و به کارگران زن و مرد ماهر، مطابق با بهره‌وری نهایی^{۱۱} آنها، پرداخت صورت گرفته است. در این راستا، نسبت دستمزد و بهره‌وری در زنان ماهر به مردان ماهر به ترتیب برابر ۰/۶۸ و ۰/۷۷ بوده است. در حالی که این روند در زنان غیرماهر به مردان غیرماهر به ترتیب برابر ۰/۸۷ و ۰/۵۵ بوده است.

یکی از کشورهایی که در چندین سال پی در پی در دهه اخیر میان کشورهای جهان مقام اول را در توسعه انسانی کسب نموده، کانادا است. از این رو سفیری (۱۳۸۲) به بررسی جنسیت و تبعیض دستمزد در این کشور پرداخته و به این نتیجه دست یافته است که تبعیض دستمزد میان زنان و مردان کانادایی هنوز وجود داشته و میزان آن حدود ۹۱۱۲ دلار در سال است.

-
1. Hellerstein, Neumark, and Troske (2002)
 2. Becker's (1971) taste-based discrimination theory
 3. Sano (2005)
 4. Kodama, Odaki, and Takahashi (2005)
 5. Kawaguchi (2007)
 6. Operating profit
 7. Zhang & Yuan Dong (2006)
 8. Marginal productivity
 9. State Owned Interprises.
 10. Dong & Zhang (2008)
 - 11 Marginal Productivity

عریضی (۱۳۸۵) در مطالعه شکاف دستمزدی مبتنی بر جنسیت در صنعت ایران، با بررسی ۹۸ مرد از یک شرکت اتومبیل سازی در تهران و ۹۸ زن از مجتمع‌های صنایع نساجی اصفهان، ابعاد شغلی آنها را با یکدیگر بر حسب دانش، مهارت و استعداد مقایسه کرده است. نتایج نشان می‌دهد که زنان با دانش، مهارت و استعداد مشابه، دریافت کمتری از نظام جبران خدمات صنایع کشور داشته‌اند. رابطه بین افزایش دستمزد و بهبود مهارت، دانش و استعداد شغلی در بین مردان بیش از زنان بوده است. ابونوری و غلامی^۱ روند نابرابری درآمدی میان کارگاهی در بخش صنعت را به تفکیک مرد و زن در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴ بررسی کرده‌اند. یافته‌های آنها نشان می‌دهد که بیشترین نابرابری درآمدی میان بنگاهی برای شاغلان زن در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴، به ترتیب سال، در صنایع تولید فلزات اساسی، تولید سایر محصولات کانی غیرفلزی، تولید مواد و محصولات شیمیایی، تولید چوب و محصولات چوبی، تولید چوب و محصولات چوبی، تولید ماشین‌آلات مولد و انتقال برق و دستگاه‌های برقی و کمترین نابرابری درآمدی در صنعت تولید ابزار پزشکی، اپتیکی، ابزار دقیق، ساعت‌های مچی و انواع دیگر ساعت واقع شده است.

۲. جمع آوری و توصیف اطلاعات

هدف این پژوهش، تجزیه و تحلیل متوسط جبران خدمات زنان و مردان به تفکیک صنایع مختلف کارخانه‌ای در بخش صنعت ایران در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴ بوده است. برای این منظور از ریزداده‌های مرکز آمار ایران که به صورت سرشماری سالانه از کارگاه‌های ۱۰ نفر کارکن و بیشتر جمع آوری می‌شود، استفاده کرده‌ایم.

همان‌گونه که در ابونوری و غلامی (در دست چاپ) اشاره کرده‌اند، تعداد کارگاه‌های صنعتی ایران از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۴ روند صعودی داشته، به طوری که از ۱۱۲۰۰ کارگاه در سال ۱۳۷۹ به ۱۶۰۱۸ کارگاه در سال ۱۳۸۴ رسیده است. در این شش سال، صنعت تولید محصولات کانی غیرفلزی و صنعت تولید محصولات از توتون و تنباکو - سیگار در مقایسه با سایر صنایع کشور، به ترتیب بیشترین و کمترین تعداد کارگاه راداشته‌اند. در سال ۱۳۷۹، سهم اشتغال زنان از کل شاغلان صنعتی در مقایسه با مردان تنها برابر با ۶/۷۸ درصد بوده است به گونه‌ای که با افزایش این سهم در سال ۱۳۸۴ (۸/۹۴ درصد) هنوز سهم اشتغال صنعتی زنان زیر ۱۰ درصد است. در پژوهش یادشده، صنعت مواد غذایی و آشامیدنی و تولید منسوجات به عنوان صنایعی با بیشترین تعداد شاغلان زن، شناخته شده‌اند.

۲-۱. روند متوسط جبران خدمات سرانه اسمی (و واقعی) به تفکیک صنعت و جنسیت

همان‌طور که در جدول‌های ۱ و ۲ نشان داده شده است، متوسط جبران خدمات سرانه اسمی کل صنعت هم برای شاغلان مرد و هم زن، روند افزایشی داشته است. بیشترین متوسط جبران خدمات اسمی (و واقعی) در سال‌های ۱۳۷۹، ۱۳۸۰، ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴ به شاغلان مرد در صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای، تولید وسایل نقلیه موتوری و تریلر و نیم‌تریلر و تولید فلزات اساسی پرداخت

جدول ۱. روند متوسط جبران خدمات سرانه اسمی شاغلان مرد به تفکیک صنایع در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴ (ریال)

صنایع	کد ISIC	سال ۱۳۷۹	سال ۱۳۸۰	سال ۱۳۸۱	سال ۱۳۸۲	سال ۱۳۸۳	سال ۱۳۸۴
صنایع مواد غذایی و آشامیدنی	۱۵	۱۷۴۹۸۲۹۵	۱۹۸۹۵۷۸۸	۲۲۵۲۸۶۲۴	۲۵۷۰۰۲۰۲	۳۰۹۸۰۵۰۰	۳۵۲۴۳۲۹۱
تولید محصولات از توتون و تنباکوسیگار	۱۶	۲۶۶۵۱۵۷۰	۲۷۲۸۰۴۱۷	۳۶۷۰۶۷۵۳	۴۶۵۹۲۲۸۸	۲۸۵۱۸۷۶۳	۳۵۳۱۷۴۰۸
تولید منسوجات	۱۷	۱۴۳۹۶۰۳۲	۱۷۴۹۲۲۰۵	۲۰۲۲۶۸۳۲	۲۳۴۴۳۰۳۱	۲۶۰۵۲۶۶۷	۳۱۲۱۹۶۳۲
تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن و ساخت کالا از پوست خردار	۱۸	۱۳۱۴۱۷۹۸	۱۳۳۵۱۳۱۷	۱۵۱۷۲۵۷۲	۱۹۴۵۷۵۹۰	۲۳۵۸۷۳۲۲	۲۶۲۶۶۹۸۸
دباغی و عمل آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، پیراق و تولید کفش	۱۹	۱۲۴۶۵۱۴۱	۱۴۶۶۰۰۸۸	۱۷۳۳۹۸۷۰	۱۸۳۴۳۳۴۸	۲۱۷۶۵۶۹۹	۲۴۳۰۶۸۱۱
تولید چوب و محصولات چوبی و چوب پنبه و ساخت کالا از نی و مواد حصیری	۲۰	۱۶۷۲۴۳۰۳	۱۸۸۸۷۲۸۹	۲۰۱۹۴۴۰۷	۲۸۴۴۵۱۳۵	۳۳۶۰۸۰۹۷	۳۷۳۲۶۸۷۴
تولید کاغذ و محصولات کاغذی	۲۱	۲۱۶۸۵۹۷۲	۲۴۰۷۳۰۵۱	۲۹۵۹۹۷۱۵	۳۳۳۱۹۹۱۴	۳۳۴۱۲۷۲۰	۴۴۷۹۹۰۸۱
انتشار و چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط شده	۲۲	۱۵۳۹۴۱۱۵	۱۷۷۶۴۳۶۸	۲۲۵۷۰۵۳۵	۲۸۳۸۷۵۸۱	۳۳۲۹۷۳۲۵	۳۹۵۱۷۰۰۲
صنایع تولید زغال کک، پالایشگاههای نفت و سوختهای هسته ای	۲۳	۳۸۷۴۵۶۱۶	۴۸۴۶۰۴۵۱	۵۹۵۸۲۰۹۷	۷۰۰۶۷۰۹۱	۹۳۲۵۲۴۴۰	۱۰۷۰۰۰۰
صنایع تولید مواد و محصولات شیمیایی	۲۴	۲۵۴۹۶۸۸۶	۳۸۸۹۶۹۶۹	۳۴۸۶۱۵۵۸	۴۱۷۴۶۸۸۴	۴۷۷۷۲۴۰۹	۵۱۳۱۴۱۵۸
تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی	۲۵	۱۷۵۱۵۶۳۹	۲۰۸۴۰۲۷۴	۲۴۲۴۱۱۶۸	۲۷۲۶۱۷۶۱	۳۵۶۸۲۱۲۹	۳۹۹۲۳۴۰۸
تولید سایر محصولات کانی غیر فلزی	۲۶	۱۶۳۹۶۵۷۶	۱۹۷۷۸۸۲۸	۲۳۴۲۰۴۳۸	۲۸۰۹۳۶۴۸	۳۴۹۱۴۳۵۴	۳۹۰۸۶۳۲۷
تولید فلزات اساسی	۲۷	۳۰۱۵۵۲۵۹	۳۳۹۱۱۲۷۷	۳۸۵۲۴۹۱۳	۴۸۲۶۳۲۹۹	۵۶۸۹۳۸۸۱	۶۶۵۰۷۵۱۴
تولید محصولات فلزی فابریکی بجز ماشین آلات و تجهیزات	۲۸	۱۹۸۵۵۷۶۳	۲۰۶۱۳۹۵۰	۲۳۱۱۲۸۶۶	۲۷۷۹۸۳۶۴	۳۳۰۶۳۲۰۶	۳۵۳۸۴۲۲۰
تولید ماشین آلات و تجهیزات	۲۹	۱۸۴۱۲۹۰۹	۲۱۴۲۴۸۲۵	۲۴۴۳۰۰۶۵	۲۹۰۵۸۲۲۸	۳۶۷۳۲۷۴۳	۴۱۱۷۴۸۰۶
تولید ماشین آلات اداری، حسابگری و محاسباتی	۳۰	۱۵۹۳۲۱۲۵	۱۵۹۷۴۰۱۶	۱۹۱۰۵۳۰۱	۲۰۶۷۱۳۰۱	۳۲۵۵۸۵۴۵	۳۹۰۸۱۶۶۱
تولید ماشین آلات مولد و انتقال برق و دستگاههای برقی	۳۱	۱۸۸۱۵۲۶۲	۲۱۶۰۵۵۸۹	۲۳۸۶۰۷۴۴	۳۰۴۱۰۸۷۲	۳۶۰۹۷۵۶۶	۴۱۲۹۸۲۵۷
تولید رادیو و تلویزیون و دستگاههای وسایل ارتباطی	۳۲	۲۲۴۳۶۰۷۴	۲۳۲۹۲۰۲۸	۲۸۶۴۲۴۸۷	۳۴۶۹۳۸۰۶	۴۲۲۲۸۳۳۹	۴۶۸۹۰۶۸۵
تولید ابزار پزشکی، ابزار اپتیکی، ابزار دقیق، ساعت‌های مچی و انواع دیگر ساعت	۳۳	۱۵۷۱۵۹۲۳	۱۶۸۴۲۶۶۵	۱۹۴۵۶۸۸۸	۲۶۲۵۶۱۵۳	۳۱۴۶۳۱۴۲	۳۰۸۰۹۸۹۶
تولید وسایل نقلیه موتوری و تریلر و نیم تریلر	۳۴	۳۰۵۳۴۹۴۱	۳۲۱۵۱۶۸۵	۳۰۹۴۲۶۳۳	۴۳۹۸۰۳۲۶	۵۲۹۴۰۳۰۴	۶۰۱۷۶۶۵۵
تولید سایر وسایل حمل و نقل	۳۵	۱۷۵۰۹۶۲۰	۲۲۱۷۹۸۳۵	۲۸۲۸۶۴۷۴	۳۴۷۲۷۷۴۶	۳۷۳۱۰۰۲۹	۴۰۴۴۹۹۶۷
تولید مبلمان و مصنوعات طبقه بندی نشده در جای دیگر	۳۶	۱۳۱۸۳۷۴۰	۱۶۹۳۹۳۸۴	۱۶۶۵۸۳۰۱	۲۰۸۷۴۶۶۸	۲۷۲۲۶۹۴۱	۳۴۲۳۵۱۴۶
باز یافت ضایعات و خرده های فلزی و غیر فلزی	۳۷	۹۶۶۲۳۴۸	۹۸۰۳۲۳۴	۱۱۹۵۰۲۰۱	۱۳۶۵۳۵۷۴	۱۸۲۲۲۱۸۲	۲۰۶۴۰۶۴۳
جمع		۲۰۰۱۱۶۷۲	۲۳۰۷۳۹۳۰	۲۶۲۲۱۴۰۲	۳۲۱۲۴۸۵۵	۳۸۵۴۰۶۰۲	۴۳۵۵۴۵۳۰

مأخذ: اطلاعات خام کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر

۱. متوسط جبران خدمات کل صنعت با تقسیم کل پرداختی جبران خدمات صنعت بر کل شاغلان صنعتی با مزد و حقوق به دست آمده است.

جدول ۲. روند متوسط جبران خدمات سرانه اسمی شاغلان زن به تفکیک صنایع در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴ (ریال)

صنایع	کد ISIC	سال ۷۹	سال ۸۰	سال ۸۱	سال ۸۲	سال ۸۳	سال ۸۴
صنایع مواد غذایی و آشامیدنی	۱۵	۱۱۱۲۶۸۴۷	۱۳۳۷۰۶۱۸	۱۵۱۹۹۶۲۲	۱۷۱۷۷۸۲۳	۲۰۲۵۵۰۰۱	۲۴۲۵۸۱۹۶
تولید محصولات از توتون و تنباکو سیگار	۱۶	۲۶۶۵۱۵۷۰	۳۴۷۶۱۳۷۷	۴۵۵۰۷۴۲	۴۹۱۰۱۷۱۰	۳۰۲۹۵۷۵۹	۳۹۵۴۷۵۵۸
تولید منسوجات	۱۷	۹۹۹۴۳۸۵	۱۱۵۹۵۲۸۶	۱۴۶۶۳۹۸۶	۱۵۹۴۲۱۱۶	۲۰۵۵۵۸۸۲	۲۳۳۸۸۵۱۹
تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن و ساخت کالا از پوست خردار	۱۸	۹۷۶۱۷۲۶	۱۰۷۲۱۳۶۷	۱۳۷۹۲۱۱۷	۱۵۰۰۶۶۹۷	۱۸۴۹۹۰۰۱	۲۱۸۳۶۹۹۴
دباغی و عمل آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، براق و تولید کفش	۱۹	۱۱۰۱۳۵۷۳	۱۳۳۴۵۵۲۳	۱۵۶۱۱۵۴۷	۱۷۵۰۰۴۳۱	۱۵۳۲۷۱۷۱	۲۳۵۴۹۳۵۳
تولید چوب و محصولات چوبی و چوب پنبه و ساخت کالا از نی و مواد حصیری	۲۰	۱۳۴۰۱۶۹۱	۱۷۳۹۵۷۱۱	۱۹۰۴۶۷۲۹	۲۳۱۸۰۶۹۲	۲۵۸۳۱۲۲۲	۲۸۹۳۳۴۴۴
تولید کاغذ و محصولات کاغذی	۲۱	۱۳۶۴۹۶۱۹	۱۵۱۲۶۹۵۱	۱۹۰۲۶۵۸۸	۲۱۹۶۲۷۲۱	۲۳۹۰۱۹۴۴	۳۲۱۳۹۰۴۰
انتشار و چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط شده	۲۲	۱۲۶۱۱۷۴۸	۱۷۵۱۲۵۶۱	۱۷۹۷۲۱۶۳	۲۱۸۹۷۵۷۳	۲۷۴۴۳۴۴۴	۳۲۳۰۰۴۵۵
صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای	۲۳	۳۶۶۷۷۲۱۱	۳۰۰۶۶۱۲۳	۳۴۲۰۶۵۱۷	۳۴۹۹۹۷۶۹	۵۹۰۵۷۴۲۲	۶۱۴۵۵۹۱۶
صنایع تولید مواد و محصولات شیمیایی	۲۴	۱۷۳۶۲۹۰۶	۲۰۷۹۷۵۶۹	۲۵۵۰۸۵۴۷	۳۱۴۴۵۲۴	۳۶۹۰۶۶۹	۴۲۹۳۸۴۹۴
تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی	۲۵	۱۳۶۵۹۷۰۶	۱۵۳۱۰۱۶۴	۱۸۲۴۸۴۲۰	۲۰۸۵۱۶۱۴	۲۵۲۲۰۹۴۷	۳۲۴۶۰۵۹
تولید سایر محصولات کانی غیر فلزی	۲۶	۱۰۹۹۵۵۳۰	۱۲۹۷۹۲۲۱	۱۵۲۸۰۸۳۲	۱۸۰۷۳۰۱۹	۲۱۹۰۱۹۴۴	۲۵۶۸۲۲۲۶
تولید فلزات اساسی	۲۷	۲۴۲۲۵۵۶	۳۶۹۵۱۰۴۱	۳۰۳۹۶۵۶۵	۳۶۶۸۹۴۷	۵۵۰۹۱۳۷۴	۶۲۳۲۵۱۳۶
تولید محصولات فلزی فابریکی بجز ماشین آلات و تجهیزات	۲۸	۱۳۹۰۰۶۲۶	۱۷۸۳۱۳۷۷	۱۸۶۸۴۳۷۳	۲۳۸۵۰۲۲۳	۳۱۵۲۶۵۸۱	۳۳۶۶۵۱۶۷
تولید ماشین آلات و تجهیزات	۲۹	۱۵۹۹۳۱۹۰	۱۸۴۷۳۹۹۵	۲۱۶۸۴۶۲۷	۲۵۶۴۱۵۵	۳۰۸۸۴۴۱۲	۳۶۶۶۷۶۰۷
تولید ماشین آلات اداری، حسابگر و محاسباتی	۳۰	۱۳۴۹۳۷۵۸	۱۳۹۶۱۴۵۲	۱۵۵۲۳۵۱۲	۱۸۷۵۳۹۵۷	۲۳۱۰۷۰۷۸	۳۹۵۹۵۹۵۸
تولید ماشین آلات مولد و انتقال برق و دستگاه‌های برقی	۳۱	۱۳۶۰۹۳۰۸	۱۸۱۷۵۳۶۰	۱۹۱۰۹۸۲۷	۲۳۷۶۲۹۴۲	۳۲۸۱۹۳۸۸	۳۵۲۸۹۷۶۲
تولید رادیو و تلویزیون و دستگاه‌های وسایل ارتباطی	۳۲	۲۰۰۶۸۰۶۹	۱۹۵۳۵۶۹۰	۲۴۹۹۲۸۳۱	۳۳۳۰۷۸۹۶	۳۵۴۸۰۵۲۹	۴۲۳۸۳۴۵۶
تولید ابزار پزشکی، ابزار آرایشی، ابزار دقیق، ساعت‌های مچی و انواع دیگر ساعت	۳۳	۱۰۸۴۰۲۴۸	۱۳۷۲۲۲۲۳	۱۵۸۷۱۲۳۳	۱۹۷۵۷۴۴۸	۲۳۱۰۶۷۸۲	۳۲۷۷۵۸۶۴
تولید وسایل نقلیه موتوری و تریلر و نیم تریلر	۳۴	۲۳۳۶۹۴۴	۲۶۶۷۷۲۹۷	۳۰۷۳۹۰۷۸	۳۴۶۷۳۵۷۵	۴۲۴۲۸۶۷۹	۴۸۴۵۴۳۰۴
تولید سایر وسایل حمل و نقل	۳۵	۱۳۹۱۱۰۷۰	۲۴۵۰۹۹۶۶	۳۰۷۴۴۷۳۱	۳۳۰۳۶۱۰۳	۳۲۸۹۸۸۶۱	۳۸۳۳۴۶۲۳
تولید میلمان و مصنوعات طبقه بندی نشده در جای دیگر	۳۶	۱۱۲۲۴۱۳۴	۱۴۴۴۸۳۷	۱۵۱۹۷۸۳۶	۲۴۴۷۷۱۹	۲۴۵۶۲۰۸	۲۹۴۹۴۱۰۲
باز یافت ضایعات و خرده های فلزی و غیر فلزی ^۱	۳۷	۰	۰	۰	۱۴۲۳۸۳۲۲	۸۹۷۶۳۹۵	۱۲۴۴۸۳۹
جمع		۱۳۵۷۵۸۲۲	۱۶۱۷۱۶۲۹	۲۲۸۱۷۲۶۳	۲۲۹۵۲۷۷۴	۲۷۵۶۴۱۲۰	۳۱۸۸۴۸۱۵

مأخذ: از اطلاعات کارگاه‌های صنعتی ۱۰ نفر کارکن و بیشتر

شده‌است. این روند در سال‌های ۸۱ و ۸۲ در صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای، تولید فلزات اساسی، تولید محصولات از توتون و تنباکو - سیگار مشاهده شده‌است. در بیشتر سال‌ها شاغلان زن در صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای، تولید فلزات اساسی، تولید وسایل نقلیه موتوری، تریلر و نیم تریلر از بیشترین متوسط جبران خدمات برخوردار بوده‌اند.

۱-۱-۲. شاخص‌های آماری متوسط جبران خدمات

میانگین^۲ متوسط جبران خدمات سرانه صنایع، انحراف معیار و ضریب تغییرات و رشد متوسط (اسمی و واقعی) به تفکیک زن و مرد در دوره شش سال مورد بررسی را در جدول ۳ نشان داده‌ایم. صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای و تولید فلزات اساسی، بیشترین میانگین متوسط جبران خدمات سرانه شاغلان مرد و زن را داشته‌اند. این در حالی است که صنعت باز یافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیر فلزی و صنعت تولید پوشاک، عمل آوردن، رنگ کردن و ساخت کالا از پوست

۱. لازم به ذکر است که صنعت ۳۷ در سال‌های ۱۳۷۹، ۱۳۸۰، ۱۳۸۱ شاغل زن نداشته است.

۲. میانگین دوره مورد مطالعه به صورت میانگین هندسی محاسبه شده‌است.

خردار کمترین میانگین متوسط جبران خدمات سرانه شاغلان مرد و زن را به ترتیب داشته‌است. بیشترین ضریب تغییرات متوسط جبران خدمات (مرد و زن) در صنعت تولید ماشین‌آلات اداری، حسابگر و محاسباتی دیده شده که بیانگر نوسانات شدید متوسط جبران خدمات سرانه در این صنایع است. کمترین نوسان در متوسط جبران خدمات سرانه (کمترین ضریب تغییرات) مربوط به صنایع تولید محصولات از توتون و تنباکو- سیگار و صنعت دباغی و عمل‌آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، یراق و تولید کفش، به ترتیب برای شاغلان مرد و زن است.

جدول ۳- مقایسه شاخص‌های آماری زنان و مردان به تفکیک صنایع.

صنایع	ISIC کد	میانگین (مرد)	میانگین (زن)	انحراف معیار (مرد)	انحراف معیار (زن)	ضریب تغییرات (مرد)	ضریب تغییرات (زن)	رشد متوسط (اسمی)		رشد متوسط (واقعی)	
								مرد	زن	مرد	زن
								مرد	زن	مرد	زن
صنایع مواد غذایی و آشامیدنی	۱۵	۲۴۵۷۱۵۲۸	۱۶۳۵۸۷۵۷	۶۲۲۲۹۸	۴۴۲۵۰۸۱	۰.۲۵	۰.۲۷	۰.۱۴	۰.۱۲	۰.۰۲	۰.۰۱
تولید محصولات از توتون و تنباکو - سیگار	۱۶	۲۲۸۳۱۶۱۲	۳۴۷۱۰۰۹	۷۰۴۹۳۶۷	۹۳۱۷۰۲۹	۰.۲۱	۰.۲۷	۰.۰۷	۰.۰۵	۰.۰۴	۰.۰۶
تولید منسوجات	۱۷	۲۱۴۴۹۶۷۳	۱۵۳۴۵۳۸	۵۵۹۱۷۶۷	۴۷۵۵۵۹۲	۰.۲۶	۰.۳۱	۰.۱۵	۰.۱۴	۰.۰۳	۰.۰۲
تولید پوشاک، عمل‌آوردن...	۱۸	۱۷۵۹۳۰۲۲	۱۴۱۷۶۱۲۶	۵۲۹۴۸۳۰	۴۳۰۸۹۷۸	۰.۳۰	۰.۳۰	۰.۱۴	۰.۱۴	۰.۰۳	۰.۰۲
دباغی و عمل‌آوردن ...	۱۹	۱۷۶۶۱۰۴	۱۵۵۰۲۱۷۵	۴۰۳۱۳۵۸	۳۶۱۷۰۸۷	۰.۲۳	۰.۲۳	۰.۱۳	۰.۱۲	۰.۰۱	۰.۰۰
تولید چوب و محصولات چوبی...	۲۰	۲۴۷۰۹۸۶۶	۲۰۷۲۸۴۱۷	۷۸۵۶۸۵۱	۵۵۱۶۱۸۱	۰.۲۳	۰.۲۷	۰.۱۴	۰.۱۴	۰.۰۲	۰.۰۲
تولید کاغذ و محصولات کاغذی	۲۱	۳۰۱۲۵۹۸	۲۰۱۱۹۲۶۱	۷۵۱۷۳۶۲	۶۱۹۲۱۴۲	۰.۲۵	۰.۳۱	۰.۱۵	۰.۱۳	۰.۰۳	۰.۰۱
انتشار و چاپ و تکثیر...	۲۲	۲۴۷۶۵۱۱	۲۰۶۱۵۷۶۷	۸۶۱۴۱۸۲	۶۶۳۴۹۰۴	۰.۳۵	۰.۳۲	۰.۱۷	۰.۱۷	۰.۰۵	۰.۰۵
صنایع تولید زغال کک...	۲۳	۶۵۲۸۱۳۸۵	۳۹۷۹۹۹۱۲	۲۲۲۰۶۸۲۶	۱۳۷۶۵۸۳۶	۰.۲۷	۰.۳۵	۰.۱۵	۰.۱۸	۰.۰۳	۰.۰۶
صنایع تولید مواد و محصولات شیمیایی	۲۴	۳۷۱۴۱۵۸۷	۲۷۷۸۴۴۰۲	۹۵۱۹۶۳۵	۹۰۴۰۷۰۴	۰.۲۶	۰.۳۳	۰.۱۶	۰.۱۲	۰.۰۴	۰.۰۱
تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی	۲۵	۲۶۱۲۳۵۱۲	۱۹۶۲۷۶۶۹	۷۲۴۹۸۴	۵۲۵۶۸۵۴	۰.۲۸	۰.۲۷	۰.۱۳	۰.۱۳	۰.۰۱	۰.۰۲
تولید سایر محصولات کانی غیر فلزی	۲۶	۲۵۷۴۵۲۸۱	۱۶۶۸۱۳۴۳	۸۱۳۳۷۵۱	۵۰۳۵۷۸	۰.۲۲	۰.۳۰	۰.۱۵	۰.۱۶	۰.۰۳	۰.۰۴
تولید فلزات اساسی	۲۷	۲۳۷۱۴۰۵	۳۷۵۶۱۲۱۰	۱۲۴۷۶۱۹۱	۱۵۰۵۱۱۴۸	۰.۲۹	۰.۴۰	۰.۱۶	۰.۱۴	۰.۰۵	۰.۰۲
تولید محصولات فلزی فابریکی...	۲۸	۲۵۸۲۳۹۸	۲۲۱۲۸۶۲	۶۰۰۵۸۳۰	۷۳۳۲۳۵۴	۰.۲۳	۰.۳۳	۰.۱۶	۰.۱۰	۰.۰۴	۰.۰۱
تولید ماشین‌آلات و تجهیزات	۲۹	۲۷۰۴۴۸۸	۲۴۶۷۸۵۵۷	۸۲۱۴۲۵۱	۶۶۶۹۰۸۲	۰.۳۰	۰.۲۸	۰.۱۴	۰.۱۴	۰.۰۲	۰.۰۳
تولید ماشین‌آلات اداری ...	۳۰	۲۴۴۶۱۱۹	۲۰۳۹۳۸۶۹	۸۹۲۲۱۹۸	۱۰۳۷۳۴۱۰	۰.۴۰	۰.۵۱	۰.۲۰	۰.۱۶	۰.۰۷	۰.۰۴
تولید ماشین‌آلات مولد و انتقال ...	۳۱	۲۷۵۷۶۱۱۹	۲۲۵۱۰۰۲۰	۸۱۱۵۲۳۳	۷۹۶۶۰۵۳	۰.۲۹	۰.۳۵	۰.۱۷	۰.۱۴	۰.۰۵	۰.۰۲
تولید رادیو و تلویزیون و...	۳۲	۳۱۷۷۰۰۵	۲۷۸۵۷۷۴۹	۹۲۶۶۸۰	۹۷۸۵۰۴۱	۰.۲۹	۰.۳۵	۰.۱۵	۰.۱۳	۰.۰۳	۰.۰۱
تولید ابزار پزشکی، ابزار...	۳۳	۲۲۵۲۸۴۷۸	۱۶۸۳۳۴۵۵	۶۴۵۹۷۸۴	۴۷۹۹۳۳۵	۰.۲۹	۰.۲۹	۰.۱۴	۰.۱۲	۰.۰۲	۰.۰۰
تولید وسایل نقلیه موتوری...	۳۴	۴۰۲۵۶۷۲۹	۳۳۳۵۵۱۸۱	۱۱۶۷۹۷۴۹	۸۷۴۳۶۶۳	۰.۲۹	۰.۲۶	۰.۱۳	۰.۱۲	۰.۰۱	۰.۰۰
تولید سایر وسایل حمل و نقل	۳۵	۲۸۸۶۶۶۷	۲۷۵۴۴۷۴۶	۸۳۵۱۸۶۸	۷۹۶۴۱۱۲	۰.۲۹	۰.۲۹	۰.۱۸	۰.۱۵	۰.۰۶	۰.۰۳
تولید مبلمان و مصنوعات	۳۶	۲۰۴۱۴۶۶۶	۱۸۸۰۸۶۵۷	۷۲۵۸۳۱۹	۶۷۲۶۳۱۷	۰.۳۶	۰.۳۶	۰.۱۷	۰.۱۷	۰.۰۵	۰.۰۵
بازافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیر فلزی	۳۷	۱۲۴۰۹۰۷		۴۱۷۷۱۱۱	۸۵۷۲۸۵۵	۰.۳۱			۰.۱۳	۰.۰۲	۰.۰۲

مأخذ: محاسبات بر اساس جدول‌های ۱ و ۲.

همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده‌ایم، ضریب تغییرات متوسط جبران خدمات شاغلان زن در اکثر صنایع بیشتر از مردان بوده‌است. این پدیده نشان‌دهنده نوسانات شدید متوسط جبران خدمات سرانه برای شاغلان زن در مقایسه با مردان است. تنها در صنایع ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۹ و ۳۴ ضریب تغییرات جبران خدمات زنان کمتر از مردان بوده‌است.

بیشترین رشد متوسط در متوسط جبران خدمات اسمی و واقعی شاغلان مرد در صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای، تولید مبلمان و مصنوعات طبقه‌بندی نشده در جای دیگر، انتشار

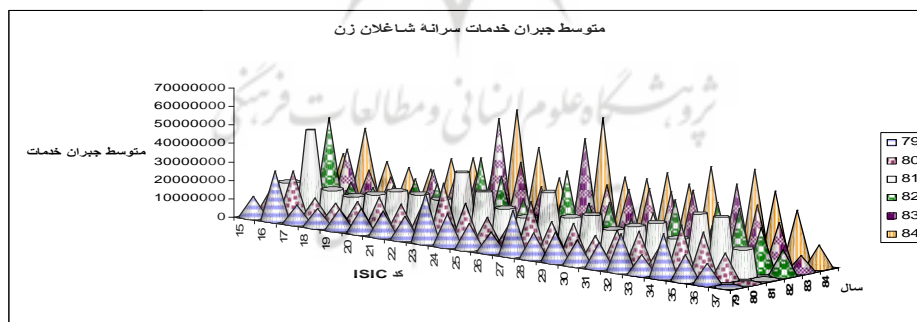
چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط شده رخ داده است. اما در دو صنعت تولید محصولات از توتون و تنباکو - سیگار و تولید محصولات فلزی فابریکی بجز ماشین‌آلات و تجهیزات، رشد متوسط جبران خدمات سرانه واقعی شاغلان مرد منفی بوده است، در صورتی که بر اساس متوسط جبران خدمات سرانه اسمی این رشد مثبت بوده است. برای شاغلان زن بیشترین رشد متوسط (جبران خدمات سرانه اسمی و واقعی) در صنایع تولید ماشین‌آلات اداری، حسابگر و محاسباتی، تولید سایر وسایل حمل و نقل و تولید فلزات اساسی مشاهده شده است. نکته جالب آن است که در صنعت ۱۶، رشد متوسط در جبران خدمات سرانه واقعی، منفی بوده است.

بیشترین مقدار اختلاف رشد جبران خدمات اسمی زنان در مقایسه با مردان در صنایع ۲۸، ۲۴ و ۳۰ واقع شده است. این رشد تنها در صنایع ۲۳ و ۲۶ کمتر از مردان بوده است. اما بر مبنای متوسط جبران واقعی، در صنایع ۲۳، ۲۵، ۲۶، ۲۹ رشد جبران خدمات سرانه زنان کمتر از مردان بوده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، به استثنای صنعت تولید محصولات از توتون و تنباکو - سیگار، در سایر صنایع شاغلان مرد بیشترین میانگین متوسط جبران خدمات سرانه را نسبت به شاغلان زن داشته‌اند. بیشترین انحراف معیار برای شاغلان مرد و زن به ترتیب در صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای؛ و تولید فلزات اساسی رخ داده است. در مقابل، کمترین مقدار انحراف معیار در صنعت دباغی و عمل آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، پراک و تولید کفش واقع شده است.

۳. تحلیل واریانس

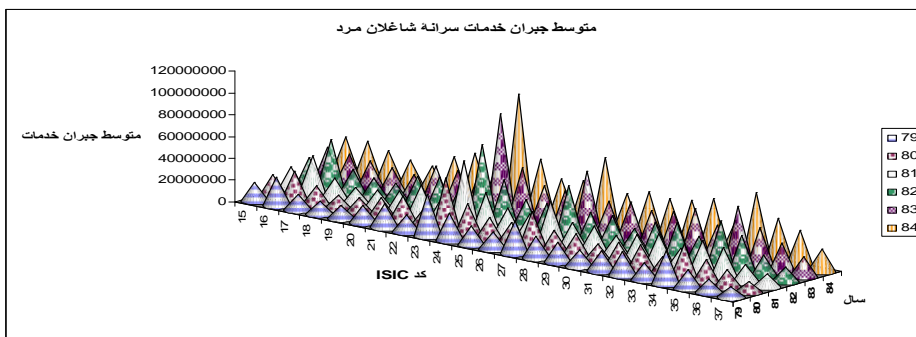
نمودارهای ۳ بعدی از متوسط جبران خدمات بر حسب صنایع و سال در بخش صنعت ایران به تفکیک برای کارکنان زن و مرد در شکل‌های ۱ و ۲ رسم شده است.

شکل ۱. نمودار سه بعدی از متوسط جبران خدمات زنان



مأخذ: براساس جدول ۲ و با استفاده از نرم افزار اکسل رسم شده است.

شکل ۲. نمودار سه بعدی از متوسط جبران خدمات مردان



مأخذ: براساس جدول ۱ و با استفاده از نرم افزار اکسل رسم شده است.

برای تجزیه و تحلیل متوسط جبران خدمات زنان و مردان به تفکیک صنایع (در کدهای ISIC دو رقمی) در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴ از الگوی تحلیل واریانس رگرسیونی به صورت زیر استفاده کرده ایم:

$$Y_{ijt} = \alpha + \sum \beta_i DI_i + \sum \lambda_i DT_i + \gamma DJ + u_{ijt}$$

که در آن، $i = 15, 16, \dots, 37$ نشان دهنده صنایع با کدهای ISIC دو رقمی، $t = 79, 80, \dots, 84$ معرف سال‌های مورد مطالعه و j جنسیت (زن و مرد) است. متغیرهای مجازی DI برای صنایع مختلف، متغیرهای مجازی DT برای سال‌های مختلف و متغیر مجازی DJ برای زنان و مردان است. لازم به یادآوری است که برای اجتناب از دام مجازی (Dummy Trap)، اگر تعداد حالت‌های متغیر m تا باشد، $m-1$ متغیر مجازی برای آن تعریف می‌شود.

الگوی یاد شده را با استفاده از جبران خدمات واقعی برآورد و نتایج آن را در جدول ۴ خلاصه کرده ایم. با توجه به آماره R^2 الگوی برآورد شده حدود ۸۷ درصد از تغییرات متوسط جبران خدمات کارکنان در بخش صنعت ایران را توضیح می‌دهد. براساس نتایج به دست آمده میانگین متوسط جبران خدمات مردان در صنعت ۱۵ و در سال ۱۳۷۹ در حدود یک میلیون و پانصد و پنجاه هزار تومان ($\hat{\alpha} = 15510764$) بوده است. ضرایب DT در هر سال مورد مطالعه افزایش مقدار جبران خدمات همان سال را با فرض ثابت ماندن سایر عوامل نشان می‌دهد. برای مثال، در سال ۱۳۸۴ متوسط جبران خدمات مردان در صنعت ۱۵ به مبلغی در حدود یک میلیون و هشتصد هزار تومان ($15510764 + 2715093 = 18225857$) رسیده است. همان گونه که در ستون سطح معنا (Prob.) مشاهده می‌شود، در سال‌های ۱۳۸۲، ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴ افزایش متوسط جبران خدمات معنادار بوده است. در میان صنایع، صنعت ۱۶، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۱، ۳۲، ۳۴ و ۳۵ متوسط جبران خدمات به طور معنادار بیشتر از صنعت ۱۵ بوده است. تنها در صنعت ۱۸، ۱۹ و ۳۷ متوسط جبران خدمات به طور معنادار کمتر از صنعت ۱۵ بوده است. نکته مورد توجه در این پژوهش این است که با فرض ثابت بودن سایر عوامل، جبران خدمات کارکنان زن به طور معنادار کمتر از متوسط جبران خدمات کارکنان مرد بوده است. همان گونه که مشاهده می‌شود،

جدول-۴. نتایج حاصل از تحلیل واریانس رگرسیونی متوسط جبران خدمات واقعی زنان و مردان

ضریب	مقدار	خطای معیار	آماره تی-استیودنت	سطح معنا
$\hat{\alpha}$	۱۵۵۱۰۷۶۴	۹۳۸۸۶۰۰۱	۱۶۵۲۰۸۵	۰٫۰۰۰۰
β_6	۱۰۲۸۴۱۵۹	۱۱۸۲۴۴۵	۸٫۶۹۷۳۷۱	۰٫۰۰۰۰
β_7	-۱۴۸۲۹۲۳	۱۱۸۲۴۴۵	-۱٫۲۵۴۱۱۶	۰٫۲۱۱۰
β_8	-۳۲۸۹۷۵۴	۱۱۸۲۴۴۵	-۲٫۷۸۲۱۶۳	۰٫۰۰۵۸
β_9	-۲۷۶۲۶۱۰	۱۱۸۲۴۴۵	-۲٫۳۳۶۳۵۴	۰٫۰۲۰۳
β_{10}	۱۶۶۱۹۸۹	۱۱۸۲۴۴۵	۱٫۴۰۵۵۵۳	۰٫۱۶۱۱
β_{11}	۳۳۸۹۸۶۷	۱۱۸۲۴۴۵	۲٫۸۶۶۸۲۹	۰٫۰۰۴۵
β_{12}	۱۶۷۹۰۱۳	۱۱۸۲۴۴۵	۱٫۴۱۹۹۵۱	۰٫۱۵۶۹
β_{13}	۲۳۴۲۶۸۷۰	۱۱۸۲۴۴۵	۱۹٫۸۱۲۲۳	۰٫۰۰۰۰
β_{14}	۸۶۹۶۲۲۰	۱۱۸۲۴۴۵	۷٫۳۵۴۴۴۲	۰٫۰۰۰۰
β_{15}	۱۷۴۸۴۴۵	۱۱۸۲۴۴۵	۱٫۴۷۸۶۶۹	۰٫۱۴۰۵
β_{16}	۵۷۶۴۴۳۰	۱۱۸۲۴۴۵	۰٫۴۸۷۵۰۱	۰٫۶۲۶۳
β_{17}	۱۴۶۹۵۸۲۰	۱۱۸۲۴۴۵	۱۲٫۴۲۸۳۴	۰٫۰۰۰۰
β_{18}	۲۶۲۴۱۲۳	۱۱۸۲۴۴۵	۲٫۲۱۹۲۳۵	۰٫۰۲۷۴
β_{19}	۳۶۸۰۰۰۵	۱۱۸۲۴۴۵	۳٫۱۱۲۲۰۰	۰٫۰۰۲۱
β_{20}	۹۴۹۹۸۴۵	۱۱۸۲۴۴۵	۰٫۸۰۳۴۰۷	۰٫۴۲۲۵
β_{21}	۳۳۶۵۸۸۹	۱۱۸۲۴۴۵	۲٫۸۴۶۵۵۱	۰٫۰۰۴۸
β_{22}	۶۸۱۹۸۳۵	۱۱۸۲۴۴۵	۵٫۷۶۷۵۷۲	۰٫۰۰۰۰
β_{23}	-۵۳۲۰۶۰۱	۱۱۸۲۴۴۵	-۰٫۴۴۹۹۶۶	۰٫۶۵۳۱
β_{24}	۱۱۸۴۱۷۸۹	۱۱۸۲۴۴۵	۱۰۰۰۱۴۶۷	۰٫۰۰۰۰
β_{25}	۵۷۶۲۲۲۲	۱۱۸۲۴۴۵	۴٫۸۷۳۱۵۲	۰٫۰۰۰۰
β_{26}	-۵۱۲۸۸۲۰	۱۱۸۲۴۴۵	-۰٫۴۳۳۷۴۸	۰٫۶۶۴۸
β_{27}	-۸۱۴۵۲۱۸	۱۱۸۲۴۴۵	-۶٫۸۸۸۴۵۶	۰٫۰۰۰۰
λ_{30}	۵۳۲۵۴۷۵	۶۰۳۹۳۸٫۲	۰٫۸۸۱۷۹۱	۰٫۳۷۸۷
λ_{31}	۸۶۶۷۴۹۳	۶۰۳۹۳۸٫۲	۱٫۴۳۵۱۶۲	۰٫۱۵۲۵
λ_{32}	۱۹۰۸۴۹۲	۶۰۳۹۳۸٫۲	۳٫۱۶۰۰۷۹	۰٫۰۰۱۸
λ_{33}	۲۱۸۴۷۰۶	۶۰۳۹۳۸٫۲	۳٫۶۱۷۴۲۲	۰٫۰۰۰۴
λ_{34}	۲۷۱۵۰۹۳	۶۰۳۹۳۸٫۲	۴٫۴۹۵۶۴۶	۰٫۰۰۰۰
γ	-۴۲۱۸۰۳۳	۳۴۸۶۸۳٫۹	-۱۲۰۰۹۷۰۱	۰٫۰۰۰۰
R^2	۰٫۸۶۶۴۴۷	مأخذ: براساس بسته نرم افزاری Eviews محاسبه شده است.		
\bar{R}^2	۰٫۸۵۱۳۰۷			
F	۵۷٫۲۳۰۲۶			
$D-W$	۱٫۸۵			

ضریب متغیر مجازی جنس (DJ) برابر $۴۲۱۸۰۳۳-$ و در سطح کمتر از یکدههزارم معنادار است. یعنی با فرض ثابت بودن سایر عوامل، متوسط جبران خدمات کارکنان زن در دوره مورد مطالعه حدود ۴۲۲ هزار تومان کمتر از متوسط جبران خدمات کارکنان مرد بوده است. البته باید توجه داشت که ممکن

است این تفاوت ناشی از اضافه‌کاری بیشتر، سطح تجربه، سطح تخصص و سطح سواد مردان در مقایسه با کارکنان زن، تحرک کمتر زنان در بازار کار، وجود فرصت‌های شغلی کمتر زنان در مقایسه با مردان باشد که مورد توجه (اهداف) این تحقیق نبوده‌است.^۱



۱. به هر حال طبق قانون کار، زنان ایرانی شاغل از مزیت‌های دیگر در طول خدمت برخوردار هستند؛ زنان قبل و پس از زایمان حدود ۹۰ روز با ترک محل کار می‌توانند در خانه به پرورش نوزاد مشغول می‌شوند (که این خود خدمتی است به همسران).

۴. نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

در این پژوهش متوسط جبران خدمات اسمی و واقعی هر صنعت به تفکیک زن و مرد را در دوره ۱۳۷۹-۱۳۸۴ به دست آورده، و سپس، با استفاده از تحلیل واریانس رگرسیونی اثرات معنادار جنسیت (به تفکیک صنایع مختلف) را بر جبران خدمات واقعی برآورد کرده‌ایم. نتایج نشان می‌دهد که در بیشتر سال‌های مورد بررسی، شاغلان در سه صنعت تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای؛ تولید فلزات اساسی، تولید وسایل نقلیه موتوری و تریلر و نیم‌تریلر در مقایسه با سایر صنایع، از بالاترین متوسط جبران خدمات پرداختی برخوردار شده‌اند. مهم‌ترین ویژگی این صنایع آن است که از صنایع بنیادی ایران محسوب شده و در شمار صناعی نیستند که دارای بیشترین شاغل باشند. شاید بتوان گفت این صنایع دارای ارزش افزوده و تولید نهایی کار بالاتر در مقایسه با صنایع دیگر بوده‌اند، این گمان برای دو صنعت تولید فلزات اساسی، تولید وسایل نقلیه موتوری و تریلر و نیم‌تریلر به واقعیت نزدیک‌تر است، زیرا این صنایع جزء صناعی بوده‌اند که بالاترین ارزش افزوده، ارزش تولید و فروش را داشته‌اند.

بیشترین رشد متوسط در متوسط جبران خدمات شاغلان مرد در صنایع تولید زغال کک، پالایشگاه‌های نفت و سوخت‌های هسته‌ای؛ تولید مبلمان و مصنوعات طبقه‌بندی‌نشده در جای دیگر، انتشار چاپ و تکثیر رسانه‌های ضبط شده رخ داده‌است. این روند برای شاغلان زن در صنایع تولید ماشین‌آلات اداری، حسابگر و محاسباتی، تولید سایر وسایل حمل و نقل و تولید فلزات اساسی مشاهده شده‌است.

گرچه رشد متوسط جبران خدمات سرانه اسمی مردان در دو صنعت تولید محصولات از توتون و تنباکو - سیگار و تولید محصولات فلزی فابریکی بجز ماشین‌آلات و تجهیزات مثبت به دست آمده است، ولی به صورت واقعی منفی بوده‌است. متوسط جبران خدمات سرانه اسمی برای شاغلان زن تنها در صنعت ۱۶ مثبت ولی مقدار واقعی آن منفی مشاهده شده‌است.

بیشترین مقدار اختلاف رشد جبران خدمات سرانه اسمی زنان در مقایسه با مردان به ترتیب در صنایع ۲۸، ۲۴ و ۳۰ واقع شده‌است. رشد جبران خدمات سرانه زنان تنها در صنایع ۲۳ و ۲۶ کمتر از مردان بوده‌است. این در حالی است که رشد جبران خدمات سرانه زنان به صورت واقعی در صنایع ۲۳، ۲۵، ۲۶ و ۲۹ کمتر از مردان بوده‌است. همان‌طور که ابونوری و غلامی (در دست چاپ) نیز نشان داده‌اند، نکته جالب آن است که در این صنایع رشد متوسط اشتغال زنان بیشتر از مردان بوده‌است: با بررسی سهم اشتغال زنان بر حسب مهارت، مشاهده شده که شاغلان زن غیرتولیدی و کارگر زن ساده بیشترین سهم از اشتغال زنان در این صنایع را به خود اختصاص داده‌اند. بنابراین، شاید بتوان گفت که رشد اندک جبران خدمات واقعی زنان در مقایسه با مردان در این صنایع به علت سهم بیشتر کارگران زن ساده و غیرتولیدی بوده، در نتیجه، تأثیر چندانی بر رشد متوسط جبران خدمات آنها نداشته‌است.

صنعت تولید ماشین‌آلات اداری، حسابگر و محاسباتی از بیشترین نوسان (ضریب تغییرات) در متوسط جبران خدمات سرانه برخوردار بوده‌است. کمترین نوسان در متوسط جبران خدمات سرانه برای

شاغلان زن و مرد به ترتیب در صنعت دباغی و عمل‌آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، یراق و تولید کفش و صنعت تولید محصولات از توتون و تنباکو- سیگار رخ داده‌است. طبق نتایج برآورد الگوی تحلیل واریانس رگرسیون، میانگین متوسط جبران خدمات مردان در صنعت مواد غذایی و آشامیدنی و سال ۱۳۷۹ حدود یک میلیون و پانصد و پنجاه هزار تومان بوده‌است. جبران خدمات در بیشتر صنایع به‌استثنای صنعت تولید پوشاک، عمل‌آوردن، رنگ کردن و ساخت کالا از پوست خردار، صنعت دباغی و عمل‌آوردن چرم، ساخت کیف، چمدان، زین، یراق و تولید کفش و صنعت بازیافت ضایعات و خرده‌های فلزی و غیرفلزی به‌طور معناداری بیشتر از صنعت مواد غذایی و آشامیدنی بوده‌است. نکته مورد توجه در این پژوهش این است که با فرض ثابت‌بودن سایر عوامل، متوسط جبران خدمات کارکنان زن در دوره مورد مطالعه حدود ۴۲۲ هزار تومان کمتر از متوسط جبران خدمات کارکنان مرد بوده‌است. البته باید توجه داشت که ممکن است این تفاوت ناشی از اضافه‌کاری بیشتر، سطح تجربه، سطح تخصص و سطح سواد مردان در مقایسه با کارکنان زن باشد که در این پژوهش قابل مشاهده نبوده‌است.



منابع

- ابونوری، اسمعیل و غلامی، نجمه. (در دست چاپ). تحلیل ساختار و عوامل مؤثر بر سهم اشتغال زنان در بخش صنعت ایران. مجله مطالعات زنان، دانشگاه الزهرا.
- ابونوری، اسمعیل و غلامی، نجمه. (در جریان چاپ) نابرابری درآمدی میان کارگاهی به تفکیک زنان و مردان در بخش صنعت ایران. مجله اقتصادی ماهنامه بررسی مسایل و سیاستهای اقتصادی، معاونت امور اقتصادی-وزارت امور اقتصادی و دارایی.
- جلالی، محمود. (۱۳۸۳). حقوق بشر زنان در حقوق بین الملل و وضعیت ایران. مجله دانشکده حقوق و علوم سیاسی، شماره ۶۶، صص ۱۱۵ تا ۱۴۳.
- خانی، فضیله. (۱۳۸۵). جنسیت و توسعه. پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران.
- کار، مهرانگیز. (۱۳۸۴). زنان در بازار کار ایران. روشنگران و مطالعات زنان، تهران.
- سفیری، خدیجه. (۱۳۸۲). جنسیت و تبعیض دستمزد در کانادا. فصلنامه علمی - پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهرا(س)، شماره ۴۴ و ۴۵، صص ۱۵۵-۱۷۵.
- عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۵). بررسی تجربی شکاف دستمزدی مبتنی بر جنسیت در صنعت ایران. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال پنجم، شماره ۲۱، صص ۷۳-۹۷.
- Becker, G.S (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press.
- Becker, G.S (1971). *The Economics of Discrimination*. 2nd Edition, University of Chicago Press.
- Becker, G.S(1985). Human Capital, Effort & Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* ,3,1985, PP 33-58.
- Bergmann, Barbara R. (1986). *The Economic Emergence of Women*. Basic Books Inc. Publishers, New York.
- Blau, F., (1998). Trends in the well-being of American women, 1970-1995. *Journal of Economic Literature* Vol. XXXVI, pp112-165.
- Dong, X. & Zhang, L. (2008). Economic transition and gender differentials in wages and productivity: Evidence from Chinese manufacturing enterprises. *Journal of Development Economics*, PP. 1-13.
- Hellerstein, J.K., Neumark, D., Troske, K.R. (2002). Market forces and sex discrimination. *Journal of Human Resources*, V 37, (2), 896-914.
- Kawaguchi, D. (2007). A market test for sex discrimination: Evidence from Japanese firm-level panel data. *International Journal of Industrial Organization*, V25, PP. 441-460.
- King, John E. (1990). *Labour Economics*. 2nd Edition, Macmillan, London.

Kodama, N., Odaki, K., Takahashi, Y. (2005). Female employment and firm performance (in Japanese). *JCER Economic Journal*, 52.

Lundberg, S. y Startz, R. (1983). Private discrimination and social intervention in competitive labor markets. *American Economic Review* 73, pp 340-347.

Madden, Janice F. (1973). *The Economics of Sex Discrimination*. Lexington, Mass: D.C Heath and Co.

Mincer, Jacob (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, Vol. 66, No.4, pp.281-302.

Palaz, serap (2002). Discrimination against Woman in Turkey: A review of the Theoretical & Empirical Literature. *Ege Academic Review*, V:2, pp.103-114.

Rivas, Fernanda & Maximo Rossi. (2001). Wage Discrimination in Uruguay (1991-1997). *Economics Working Paper*, no 7/2000, 22.

Robinson, J. (1933). *The Economics of Imperfect Competition*. university Press, Cambridge, 1933.

Sano, S., (2005). Is male-female wage gap due to the taste discrimination (in Japanese). *Japanese Journal of Labor Studies*, 540, 55-67.

Webb, S. (1891). The alleged difference in the wages paid to men and women for similar work. *Economic Journal*, Vol. 1 pp.635-62.

Zhang Liqin & Xiao- yuan Dong (2006). Male-Female Wage Distribution in Chinese Industry: Investigation Using Firm-Level Data. *GEM-IWG Working Paper* pp.6.