



## Inter-Regional Gender Pay Gap of Public-Private Sectors in the Iranian Labor Market: Neumark Decomposition Approach

Nahid Cheshme Ghasabani<sup>1</sup>, Seyed Saeed Malek Sadati<sup>\*2</sup>, Ali Akbar Naji Meidani<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ph.D. Student, Department of Economics, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Mashhad, Iran

<sup>2</sup> Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Mashhad, Iran

<sup>3</sup> Associate Professor, Department of Economics, Faculty of Economics and Administrative sciences, Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Mashhad, Iran

**Abstract:** Gender wage discrimination in the labor market can lead to an inefficient allocation of human resources and have negative effects on economic growth. Due to provincial gender pay gaps (GPG), identification of the principal determinants of wage differentials between males and females is an important phase in analyzing the labor market. Using micro-data of urban household income and expenditure survey in 2017, this study has decomposed the GPG in five major regions in the Iranian labor market to determine the role of specific regional characteristics. For this purpose, we use the Neumark decomposition approach, which is an extended form of Oaxaca-Blinder decomposition. The results show that the gender pay gap exists in all regions on behalf of males. Among all regions, except region 2, more than 80 percent of the gender wage gap has origin in labor forces attainments especially including human capital and experience, and the remaining part is attributed to discrimination. While in region 2, labor force attainments and discrimination have shaped the gender wage gap equally.

**Key Words:** Gender Pay Gap, Neumark Decomposition, Wage Discrimination

### ابعاد منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار کار شهری ایران: رویکرد

#### تجزیه نئومارک

ناهید چشمه قصابانی<sup>۱</sup>، سید سعید ملک الساداتی<sup>\*۲</sup>، علی اکبر ناجی میدانی<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری اقتصاد، گروه اقتصاد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۲- استادیار گروه اقتصاد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

۳- دانشیار گروه اقتصاد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۶/۲۳

#### چکیده

تبعیض جنسیتی دستمزد در بازار کار، به تخصیص غیر بهینه منابع انسانی منجر شده است و آثار منفی بر رشد اقتصادی برجای می‌گذارد. با توجه به تفاوت استان‌ها به لحاظ وضعیت درآمدی و دستمزد پرداختی به مردان و زنان، بررسی شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق مختلف و مشخص کردن ابعاد و شاخص‌های سنجش‌پذیر تبعیض در بازار نیروی کار حائز اهمیت است. در پژوهش حاضر با به کار بردن داده‌های خرد بودجه خانوار در سال ۱۳۹۶، ابعاد جغرافیایی شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق ایران بررسی شده است. بدین منظور، در این پژوهش از رویکرد تجزیه نئومارک استفاده شده که شکل گسترش یافته‌ای از تجزیه اوکساکا و بلایندر است. نتایج پژوهش نشان می‌دهند شکاف جنسیتی دستمزد به صورت فزونی میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان در بازار کار تمامی مناطق ایران وجود دارد؛ به طوری که از میان پنج منطقه تعریف شده در این مطالعه، تبعیض جنسیتی دستمزد به میزان چشمگیری در ازای میزان سرمایه انسانی یکسان، در مناطق یک و دو وجود دارد. بر طبق نتایج، در سال ۱۳۹۶ بین ۴۹٪ تا ۹۱٪ تفاوت دستمزد زنان و مردان در مناطق مختلف با مشخصات سرمایه انسانی مشاهده شده که در این بین در مناطق سه، چهار و پنج بیش از نیمی از شکاف دستمزد ناشی از سرمایه انسانی است.

**واژه‌های کلیدی:** شکاف جنسیتی دستمزد، تجزیه نئومارک، تبعیض دستمزد.

## مقدمه

استمرار پدیده شکاف جنسیتی دستمزد طی چند دهه گذشته، تحقیقات در این زمینه را به یک مسئله پراهمیت تبدیل کرده است. این مطالعات، چه به صورت نظری و چه به صورت تجربی، علل شکاف جنسیتی دستمزد را در عواملی همچون سرمایه انسانی، تجربه و مهارت (گروه عمده شغلی) بررسی کرده‌اند (Blau, 2017)؛ با این حال، یکی از جنبه‌های شکاف دستمزدی که تاکنون کمتر بررسی شده، بعد جغرافیایی و سرریزهایی است که استان‌ها بر یکدیگر دارند. این در حالی است که با توجه به تفاوت چشمگیر شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق مختلف یک کشور، اهمیت پژوهش در این زمینه توجیهی منطقی می‌یابد (Fuchs et al, 2019).

در ایران، انتخاب استراتژی نادرست توسعه و توجه به رشد قطبی در گذشته، به تسریع توزیع نامناسب مکانی امکانات، تأسیسات زیربنایی و سرمایه‌گذاری در کشور منجر شده است (حسین‌آبادی، ۱۳۹۲) نتیجه این فرایند، شکل‌گیری تفاوت معنادار در ترکیب بخشی<sup>۱</sup> فعالیت‌های اقتصادی در مناطق مختلف بوده که فرصت‌های شغلی متفاوتی را برای مردان و زنان فراهم کرده است. به عبارتی، با توجه به اینکه توزیع منابع توسعه شامل منابع مالی، منابع انسانی و خصوصیات اقلیمی مناطق مختلف، یکسان نیست، نمی‌توان انتظار داشت میزان سرمایه انسانی افراد در همه اجزای ساختار فضایی یک کشور برابر باشد (Hanson & Pratt, 1995). در نتیجه، براساس بنیان تحلیل تفاوت بین مناطق، نابرابری سرمایه انسانی به واسطه مناطق مختلف به موقعیت تبعیض دستمزدی و شکل‌گیری نظام فضایی شکاف دستمزدی کمک می‌کند. میزان شکاف دستمزد تأثیر گرفته از ویژگی‌های افراد، نظیر تحصیلات و تجربه است؛ اما مقداری از شکاف دستمزد با عواملی غیر از سرمایه انسانی توضیح داده می‌شود که با عنوان تبعیض دستمزد مطرح می‌شوند (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۴). نابرابری وضعیت بازار نیروی کار منطقه‌ای بر مؤلفه شکاف دستمزدی تأثیر می‌گذارد.

طبق گزارش مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۶، نرخ بیکاری کل کشور ۱۲/۱٪ بوده است که از این میزان ۱۰/۲٪ مردان و ۱۹/۸٪ زنان بوده‌اند. بالاترین نرخ بیکاری زنان در بین استان‌ها

مربوط به کرمانشاه با میزان ۳۸/۷ و پایین‌ترین نرخ مربوط به استان سمنان با میزان ۱۴/۶ بوده است. در همین سال بالاترین نرخ بیکاری مردان در بین استان‌ها مربوط به کرمان با میزان ۲۲/۶ و پایین‌ترین نرخ مربوط به هرمزگان با میزان ۳/۲ بوده است. براساس این گزارش، نرخ بیکاری مردان در ۱۱ استان زیر ۱۰٪ و تکریمی است. نرخ بیکاری ۱۷ استان دیگر نیز در محدوده ۱۰/۱٪ تا ۱۴/۸٪ در نوسان است و تنها سه استان نرخ بیکاری بالای ۱۶٪ دارند؛ اما این نسبت درباره زنان درخور توجه است و در تمام استان‌های کشور، نرخ بیکاری دورقمی و بین ۱۴/۶٪ تا ۳۸/۷٪ در نوسان است. این وضعیت نشان می‌دهد بین استان‌ها، نابرابری وسیع در بازار نیروی کار وجود دارد و میزان و روند این نابرابری، تأثیر مهمی در جهت‌گیری شکاف جنسیتی دستمزد دارد که باید بررسی و ارزیابی شود.

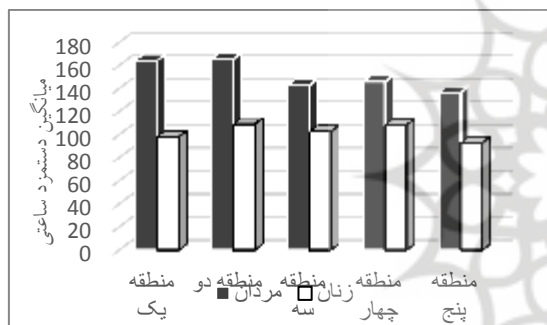
باید توجه داشت تبعیض دستمزدی بیشتر علیه مناطق خاصی در بازار نیروی کار، بر روحیه و انگیزه عوامل تولید تأثیرگذار است؛ به طوری که ممکن است زنانی با سطح بهره‌وری بالا در اقتصاد، به دلیل اینکه به اندازه ارزش تولید نهایی خود دستمزد نمی‌گیرند، از بازار کار خارج شوند (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۴) و بهره‌وری کل بازار نیروی کار کاهش یابد. همچنین، نبود توازن منطقه‌ای و تبعیض علیه افراد مناطق کم‌برخوردارتر باعث افزایش مهاجرت به شهرهای بزرگ می‌شود. مازاد عرضه نیروی کار در شهرهای بزرگ و عدم توان آنها در جذب نیروی کار مهاجرت‌کرده، به معضلات اقتصادی و اجتماعی وسیعی در جامعه منجر می‌شود. بنابراین، شناخت عوامل مؤثر شکاف دستمزد منطقه‌ای برای متعادل کردن توزیع درآمد میان مناطق مختلف مهم است.

در نمودار ۱، شکاف جنسیتی دستمزد مزد و حقوق‌بگیران بخش دولتی و خصوصی مشاهده می‌شود. این نمودار این فرضیه را مطرح می‌کند که در سال مدنظر، شکاف جنسیتی دستمزد در ابعاد منطقه‌ای در بازار نیروی کار ایران وجود دارد. برای آزمون این فرضیه ضروری است درآمد مردان و زنان در چارچوب یک مدل با کنترل تمام عوامل مؤثر بر شکاف جنسیتی دستمزد بررسی شود. همان‌طور که ملاحظه می‌شود در تمام استان‌ها در هر دو بخش خصوصی و دولتی نسبت دستمزد زنان به مردان کمتر از یک است؛ بدین معنا که زنان نسبت به مردان در هر دو بخش خصوصی و دولتی دستمزد کمتری دریافت می‌کنند. همچنین نمودار شکاف دستمزدی بخش دولتی

<sup>1</sup> Sectoral composition

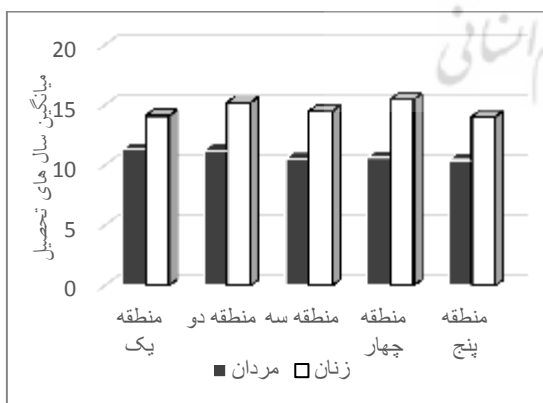
منطقه‌ای ارائه نکرده است.

در نمودار ۲، میانگین دریافتی شاغلان مرد و زن به تفکیک مناطق مختلف به تصویر کشیده شده است. طبق نمودار، شاغلان مرد مناطق یک و دو کشور، بیشترین میزان دریافتی را بین مناطق مختلف به خود اختصاص داده‌اند که دلیل آن، حضور استان‌های بزرگ و مراکز اقتصادی و همچنین حضور مناطق نفت‌خیز کشور است که در مقایسه با سایر مناطق، پرداخت بیشتری به نیروی انسانی به‌ویژه مدیران و متخصصان پروژه‌های نفتی و گازی دارد. نمودار ۳، نشان می‌دهد میانگین سال‌های تحصیل در میان مردان مناطق مختلف، تقریباً مشابه و در میان زنان مناطق مختلف نیز تقریباً مشابه است. در تمام مناطق، میانگین سال‌های تحصیل زنان بیشتر از مردان است؛ امری که فرضیه شکاف دستمزدی بین زنان و مردان را در مناطق مختلف باوجود تحصیلات مشابه تقویت می‌کند.



شکل ۲- میانگین دستمزد ساعتی مردان و زنان به تفکیک مناطق (هزار ریال)

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

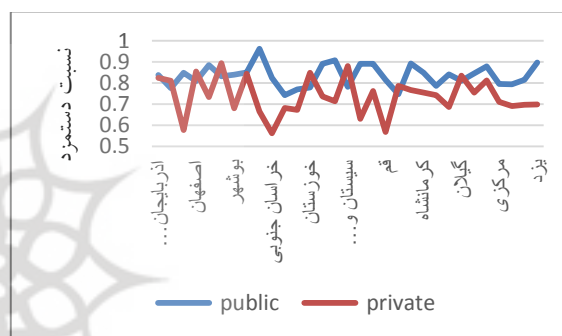


شکل ۳- میانگین سال‌های تحصیل مردان و زنان به تفکیک مناطق

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

بالا تر از بخش خصوصی قرار گرفته است؛ یعنی بخش دولتی از شکاف دستمزدی کمتری نسبت به بخش خصوصی برخوردار است.

این نمودار مشخص کرده است در بخش خصوصی استان‌های قم، خراسان جنوبی و اردبیل در رده‌های اول بیشترین شکاف جنسیتی دستمزدی قرار دارند و پیشتاز کمترین میزان شکاف جنسیتی دستمزد در بخش خصوصی، استان‌های تهران، اصفهان و خوزستان‌اند. به علاوه، در بخش دولتی استان‌های کردستان، سیستان و بلوچستان و خراسان جنوبی بیشترین شکاف دستمزدی بین زنان و مردان را دارند و پیشتاز کمترین میزان شکاف جنسیتی دستمزد در بخش دولتی استان‌هایی نظیر چهارمحال بختیاری، سمنان و یزد هستند.



شکل ۱- شکاف جنسیتی دستمزد به تفکیک مزد و حقوق‌بگیران دولتی و خصوصی سال ۹۶

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

در این مقاله برای محاسبه و تجزیه شکاف جنسیتی دستمزد، بر طبق آخرین تقسیم‌بندی وزارت کشور<sup>۱</sup>، استان‌ها با در نظر گرفتن هم‌جواری، محل جغرافیایی و مشترکات به پنج منطقه تفکیک شده‌اند تا نقش عوامل اصلی و مشخصات منطقه‌ای بر شکاف جنسیتی دستمزد در میان آنها مشخص شود. شایان ذکر است براساس بررسی‌های انجام‌شده تاکنون هیچ مطالعه‌ای بررسی جامعی از شکاف جنسیتی دستمزد در ابعاد

<sup>۱</sup> براساس آخرین تقسیم‌بندی وزارت کشور، استان‌ها به ۵ منطقه تقسیم شده‌اند که منطقه یک شامل استان‌های تهران، البرز، مازندران، سمنان، گلستان، قزوین، قم، منطقه دو شامل فارس، اصفهان، بوشهر، هرمزگان، چهارمحال و بختیاری و کهگیلویه و بویراحمد، منطقه سه شامل آذربایجان غربی، آذربایجان شرقی، گیلان، اردبیل، زنجان و کردستان، منطقه چهار شامل کرمانشاه، ایلام، همدان، لرستان، مرکزی و خوزستان و منطقه پنج شامل خراسان رضوی، خراسان شمالی، خراسان جنوبی، کرمان، یزد، سیستان و بلوچستان است.

آن است.

ماینسر (۱۹۷۴)، تفاوت جنسیتی دستمزد را بر مبنای تفاوت در سرمایه انسانی توضیح می‌دهند؛ به طوری که انتظار زندگی کاری کوتاه‌تر در زنان به دلیل کار و مشغولیت‌های خانگی است که نشان می‌دهد زنان در تحصیلات و آموزش نمی‌توانند همپای مردان باشند و نتیجه آن سرمایه‌گذاری کمتر در سرمایه انسانی و کاهش درآمد آنان است (Klein, 1998). آنچه در شکاف جنسیتی دستمزد اهمیت دارد، عواملی غیر از سرمایه انسانی‌اند که در تعیین شکاف دستمزدی دخالت دارند. در این زمینه بکر<sup>۹</sup> (۱۹۶۴) برای نخستین بار شکاف پرداختی بین زن و مرد را بر مبنای تبعیض ارائه کرد و مطالعات مختلف پس از آن نشان دادند حتی با کنترل سرمایه انسانی، هنوز تفاوت معناداری بین دستمزدها وجود دارد. سابقه مباحث نظری مطرح شده در خصوص شکاف جنسیتی دستمزد را به صورت مدون در ادبیات نظریه نئوکلاسیک و تجزیه شدن بازار کار می‌توان جستجو کرد که مبتنی بر سرمایه انسانی و تبعیض شغلی‌اند. طبق نظریه نئوکلاسیک، زنان نسبت به مردان از انباشت سرمایه کمتری به لحاظ تحصیلات، آموزش و توسعه مهارت‌های جدید برخوردارند؛ بنابراین، در مقایسه با مردان با توجه به بهره‌وری کمتر، دستمزدهای کمتری دریافت می‌کنند. طبق این نظریه، سرمایه انسانی عمدتاً شامل دانش و مهارت‌هایی است که بیشتر از طریق آموزش رسمی<sup>۱۰</sup> به دست می‌آیند. از فروض اصلی اقتصاددانان نئوکلاسیک این است که در شرایط رقابتی به کارگران دستمزدی معادل ارزش نهایی تولید آنها پرداخت شود؛ بنابراین طبق این دیدگاه، تفاوت دستمزدی مشاهده شده بین مردان و زنان به دلیل بهره‌وری پایین‌تر آنان یا نارسایی‌های بازار نیروی کار است و تبعیض تنها به مواردی اطلاق می‌شود که در ازای میزان سرمایه انسانی یکسان، دستمزدهای متفاوتی به افراد پرداخت شود (نوروزی، ۱۳۸۳).

تجربه شغلی، دلیل دیگر شکاف جنسیتی دستمزد است که طبق دیدگاه نئوکلاسیک اهمیت بیشتری دارد. زنان با افزایش سن و در طی زمان، با کاهش سرمایه انسانی به علت اختصاص زمان به کار خانگی به ویژه زایمان و متعاقب آن مراقبت از کودکان مواجه‌اند. این وقفه شغلی در طی زمان، به فرسایش مهارت‌های آنان منجر می‌شود (Becker, 1964). از عوامل

مطالعات اندکی نظیر هورتاس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) و فوجس<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹)، سازوکارهای اثرگذاری ویژگی‌های منطقه‌ای را بر شکاف جنسیتی دستمزد بررسی کرده‌اند. مسئله اساسی این است که تفاوت جنسیتی دستمزد علاوه بر اینکه به عوامل موجود در بازار نیروی کار همچون میزان سرمایه انسانی، تجربه، بهره‌وری و ... بستگی دارد، می‌تواند متأثر از تفاوت‌های منطقه‌ای نیز باشد. سؤال اساسی در این زمینه این است: آیا عوامل مؤثری که شکاف جنسیتی دستمزد را در سطح ملی<sup>۳</sup> توضیح می‌دهند، در سطوح منطقه‌ای<sup>۴</sup> نیز تأثیرگذارند؟ شدت شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق مختلف با چه متغیرهای دیگری می‌تواند توضیح داده شود؟

بر اساس این، پژوهش حاضر در پنج بخش سازمان‌دهی شده است. پس از مقدمه، بخش دوم، ادبیات موضوع شامل مبانی نظری و پیشینه تجربی را مرور می‌کند. در بخش سوم، به تصریح مدل و معرفی متغیرها پرداخته می‌شود. در بخش چهارم، یافته‌های تجربی و تحلیل نتایج ارائه می‌شوند و در نهایت، بخش پنجم به نتیجه‌گیری اختصاص یافته است.

در میان عوامل تعیین‌کننده دستمزد، سرمایه انسانی<sup>۵</sup> نقش مهمی ایفا می‌کند. اصطلاح سرمایه انسانی به مهارت و شایستگی‌هایی اطلاق می‌شود که در اختیار افراد است و از طریق دانش، تجربه (یادگیری حین عمل<sup>۶</sup>)، ویژگی‌های اجتماعی و شخصیتی ایجاد می‌شود. در واقع، دارایی است که یک فرد آن را برای دستیابی به منافع اقتصادی بیشتر در فعالیت‌های بازار کار به خدمت می‌گیرد ماینسر<sup>۷</sup> پس از ارائه مفهوم نظریه سرمایه انسانی، در کتاب خود با موضوع تحصیلات، تجربه و دریافتی‌ها<sup>۸</sup> در سال ۱۹۷۴ تابع دستمزدی ماینسر را ارائه کرد که به طور گسترده‌ای از آن استفاده شد. در معادله پیشنهادی اقتصادسنجی ماینسر، لگاریتم طبیعی دستمزد، تابعی از مؤلفه‌های سرمایه انسانی در نظر گرفته شده است. این تابع بیان می‌کند آموزش و تجربه دو عامل کلیدی افزایش کارایی و در نتیجه، افزایش دریافتی افراد است. در الگوی ماینسر، درآمد تأثیر گرفته از تحصیلات، تجربه کاری و مجذور

<sup>1</sup> Huertas

<sup>2</sup> Fuchs

<sup>3</sup> national

<sup>4</sup> sub-national

<sup>5</sup> Human capital theory

<sup>6</sup> On the job training

<sup>7</sup> Mincer

<sup>8</sup> Schooling, experience and earning

<sup>9</sup> Becker

<sup>10</sup> formal education

زنان، به اختصاص کارهایی با درآمد کمتر، مهارت پایین‌تر و پیشرفت کمتر آنان منجر می‌شود.

نظریه‌های انباشت سرمایه‌ی انسانی و رویکردهای تجزیه‌ی بازار کار، رویکردهای نظری اختلاف دستمزد بین زنان و مردان در یک کشور را ارائه می‌دهند. به‌منظور بررسی اختلافات در شکاف جنسیتی پرداخت GPG<sup>3</sup> در سطح منطقه‌ای، باید به ویژگی‌های خاص هر منطقه و منافع ناشی از تراکم و اثرگذاری آن بر دستمزد نیز توجه شود. با توجه به اینکه هر منطقه، از صنایع و بنگاه‌هایی تشکیل شده است که مشاغل خاص خود را نیاز دارند، فرصت‌های اشتغال و در نتیجه سطح دستمزدی هر منطقه برای زنان و مردان بسیار متفاوت خواهد بود (Hanson & Pratt, 1995). با ایده‌گرفتن از مباحث نظری، در ادامه به مطالعاتی اشاره می‌شود که در کشورهای مختلف، مسئله شکاف دستمزدی را بررسی کرده‌اند.

تانسل<sup>4</sup> و همکاران (۲۰۱۸) با استفاده از داده‌های کشور مصر، شکاف جنسیتی دستمزد را طی دوره‌ی طولانی ۲۰۱۲-۱۹۹۸ بررسی کرده‌اند. در این مطالعه، شکاف دستمزدی در طی زمان و برای زیرگروه‌های مختلف برحسب سن و تحصیلات با معادلات دستمزدی ماینسر در نقاط مختلف توزیع درآمدی با استفاده از رگرسیون کوانتیل (مشخصات قابل مشاهده و غیرقابل مشاهده اشخاص با استفاده از پانل دیتا و اثرات ثابت در نظر گرفته شده) بررسی شده است. بازار نیروی کار بخش دولتی مصر به دلیل حساسیت‌های موجود با پرداخت دستمزد کمتر<sup>5</sup> برای مردان و پرداخت دستمزد بیشتر<sup>6</sup> برای زنان در این بخش مواجه بوده است. البته شکاف دستمزدی بزرگ‌تر مردان در بخش دولتی در سال‌های اخیر برای مردان جوان و تحصیل کرده با حرکت به سمت دهک‌های درآمدی بالاتر کاهش یافته است.

گارسیا و همکاران<sup>7</sup> (۲۰۰۱) با روش رگرسیون سوئیچینگ به همراه تجزیه‌ی اوکساکا و بلایندر و رگرسیون کوانتیل، شکاف جنسیتی دستمزد را بررسی کرده‌اند. آنان دریافته‌اند بین متغیرهای سرمایه‌ی انسانی، تحصیلات مهم‌ترین عامل در تفاوت دستمزد است و فقط ۱۹٪ شکاف دستمزدی بین زنان و مردان با تبعیض توضیح داده می‌شود.

دیگر تبعیض جنسیتی این است که زنان به دلیل مسائل خانوادگی از جمله بارداری و پرورش کودک با انقطاع کاری<sup>1</sup> در آینده مواجه خواهند شد؛ در نتیجه، کارفرمایان تمایل چندانی برای سرمایه‌گذاری در امر افزایش مهارت آنان ندارند. همچنین، عامل دیگری که مانع کسب تجربه و انباشت سرمایه‌ی انسانی کمتری برای زنان نسبت به مردان می‌شود، جداسازی جنسیتی مشاغل و مرسوم بودن اشتغال پاره‌وقت در بین زنان نسبت به مردان است (Manning & Petrongolo, 2008).

بکر از پیشروان گسترش ایده‌ی سرمایه‌ی انسانی بود و این ایده را برای درک نحوه‌ی فعالیت بازار نیروی کار به کار گرفت. بکر (۱۹۶۴) تبعیض را بیشتر وابسته به سلیقه و طرز تفکر کارفرمایان نسبت به کارکنان می‌داند. او معتقد است در مواردی بنگاه‌ها تمایل به استخدام زنان واجد شرایط ندارند؛ زیرا چنین استخدامی موجب کاهش بهره‌وری کارکنان می‌شود و به بنگاه آسیب می‌زند و در نتیجه، آنان ترجیح می‌دهند مردان را استخدام کنند. نکته‌ی مهم درباره‌ی نابرابری و تبعیض اقتصادی بکر که از نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی نشئت می‌گیرد، این است که نابرابری بین دو گروه مانند زنان و مردان بدین مفهوم نیست که نسبت به گروه با درآمد کمتر تبعیض قائل شده‌اند. اختلافات درآمدی به عواملی از قبیل آموزش، مهارت و تجربه بستگی دارد و تنها بعد از بررسی کلیه‌ی این عوامل و وجود اختلاف در درآمد می‌توان آن اختلاف را تبعیض نامید.

علاوه بر نقش انباشت سرمایه‌ی انسانی و تجربه‌ی شغلی در شکل‌گیری شکاف جنسیتی دستمزد، نظریه‌ی تجزیه‌ی بازار کار<sup>2</sup> و محدودیت نقش‌های متناسب به زنان، دلیل دیگری برای تفاوت نرخ دستمزد زنان و مردان است. رویکرد تجزیه‌ی بازار کار، بین دو نوع از مشاغل تبعیض قائل می‌شود: یکی مشاغل پیشرو است که به لحاظ دستمزد بیشتر و فرصت‌های بیشتر وضعیت نسبتاً خوبی دارند و دیگری مشاغل ایستا است که با دستمزد کمتر و محدودیت امکان پیشرفت روبه‌رو هستند. با توجه به اینکه در مشاغل پیشرو، ثبات کارگر در کار برای کارفرما اهمیت دارد، جابه‌جایی بیشتری که در زن‌ها مشاهده می‌شود، افزایش احتمال جذب آنها به مشاغل ایستا را سبب می‌شود (نوروزی، ۱۳۸۳). در این حالت، زنان در مشاغل خاصی تمرکز می‌یابند که با وظایف خانگی آنان سازگار است؛ این انتخاب در

<sup>3</sup> gender pay gap

<sup>4</sup> Tansel

<sup>5</sup> wage penalty

<sup>6</sup> wage premium

<sup>7</sup> Garcia, Hernández & Lopez

<sup>1</sup> career interruptions

<sup>2</sup> segmented labor markets

در ساختار صنایع، توضیح‌دهنده حدود یک‌سوم از شکاف دستمزدی و ساعتی است.

هورتاس و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای تفاوت‌های منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد در اسپانیا را با استفاده از ریزداده‌های انطباق کارگر - کارفرما و روش اقتصادسنجی تجزیه بررسی کرده‌اند. نتایج آنان نشان می‌دهند اسپانیا ناهمگنی وسیع منطقه‌ای را در تبعیض دستمزد به خود اختصاص داده است. نتایج حاصل از تجزیه اوکساکا نشان می‌دهد بخش زیادی از تفاوت دستمزد بین زنان و مردان ناشی از تفاوت در موجودی سرمایه انسانی است؛ با این حال، بخش تبعیض دستمزد بین مردان و زنان را نمی‌توان نادیده گرفت.

### مدل تجربی و روش پژوهش

در این پژوهش، برای ارزیابی ابعاد منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد، از مدل تجزیه اوکساکا (۱۹۷۳) و بلایندر (۱۹۷۳) استفاده شده است. این روش به‌طور گسترده در مطالعات شکاف دستمزدی استفاده می‌شود و سهم سرمایه انسانی و تبعیض دستمزد را از هم تفکیک می‌کند (Fortin et al, 2011). تجزیه اوکساکا بر میانگین دستمزدی بین مردان و زنان متمرکز است که شامل دو مرحله تخمین است؛ در مرحله نخست، تعیین‌کننده‌های دستمزد مبتنی بر تابع دستمزدی ماینسر به‌طور جداگانه برای مردان و زنان برآورد می‌شود. معادلات ۱ و ۲ تابع دستمزدی ماینسر را به ترتیب برای مردان و زنان نشان می‌دهند. این معادلات بیان می‌کنند عوامل متعددی، دستمزد را تعیین می‌کنند و فعالیت افراد در مناطق مختلف بر دستمزد تأثیرگذار است. معادلات مذکور با توجه به هدف تحقیق بر حسب زمان و به تفکیک بخش به‌صورت زیر ارائه می‌شود:

$\ln W_{m,r} = \beta_{m,r}^0 + \sum \beta_{m,r} X_{m,r} + \varepsilon_{m,r}$	رابطه ۱
$\ln W_{f,r} = \beta_{f,r}^0 + \sum \beta_{f,r} X_{f,r} + \varepsilon_{f,r}$	رابطه ۲

در روابط بالا، اندیس  $f$ ،  $m$  بر دو گروه زن و مرد و  $r$  بر استان دلالت دارد،  $W_{f,r}$ ،  $W_{m,r}$  به ترتیب دستمزد مردان و زنان در منطقه  $r$ ،  $X_{f,r}$ ،  $X_{m,r}$  بردار خصوصیات فردی و شغلی مردان و زنان در منطقه  $r$  و  $\beta_{f,r}$ ،  $\beta_{m,r}$  نیز بردار ضرایب مردان و زنان در منطقه  $r$  است که ساختار دستمزد را نشان می‌دهد.

ژنگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) با استفاده از داده‌های سال ۲۰۰۱ برای مردان و زنان بومی کانادا و افراد مهاجر، شکاف جنسیتی دستمزد در دو بخش مشاغل دولتی و خصوصی را بررسی کرد. نتایج با استفاده از تجزیه اوکساکا و بلایندر نشان می‌دهند مهاجران از نرخ دستمزد بالاتری نسبت به بومیان کانادایی برخوردارند. مقایسه بومیان کانادا با مهاجران نشان می‌دهد شکاف دستمزدی در بخش خصوصی به‌طور فراوانی به نفع بومیان مرد کانادایی بالاتر است؛ درحالی‌که برای زنان بومی، دستمزد در بخش دولتی بالاتر است. برای بومیان و مهاجران، دستمزد با افزایش تحصیلات و تجربه کاری در بخش‌های دولتی و خصوصی افزایش می‌یابد.

کشاورزحداد و علویان (۱۳۹۱)، شکاف جنسیتی دستمزد و ارائه برآورد کمی از میزان آن در مناطق شهری بازار نیروی کار ایران را طی سال‌های ۹۰-۸۴ بررسی کرده‌اند. نتایج آنان با استفاده از تجزیه اوکساکا نشان می‌دهند تبعیض جنسیتی در بازار نیروی کار ایران وجود دارد و میزان آن با افزایش سطح تخصص شغلی ناچیز می‌شود.

پولاچک و شیانگ<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) با استفاده از داده‌های ۳۵ کشور، شکاف جنسیتی دستمزد را براساس رویکرد سرمایه انسانی طی دوره زمانی ۲۰۰۲-۱۹۷۰ مطالعه کرده‌اند. آنان نابرابری دستمزدها را با تفکیک آن به چهار بعد نهاد بازار نیروی کار، چانه‌زنی جمعی، قوانین حداقل دستمزد و عوامل فردی متأثرکننده رفتار کاری زنان بررسی کردند و نشان دادند شکاف جنسیتی دستمزد بین کشورها به‌طور چشمگیری متفاوت است. در کشورهای بررسی شده، زنان در بعضی کشورها مانند استرالیا، بلژیک، ایتالیا و سوئد ۸۰٪ دستمزد مردان را دریافت می‌کنند؛ درحالی‌که در برخی دیگر مانند اتریش، کانادا و ژاپن زنان حدود ۶۰٪ درآمد دارند. آنان همچنین دریافتند شکاف جنسیتی دستمزد با باروری رابطه مثبت و با چانه‌زنی جمعی رابطه معکوس دارد.

الیوتی و پترنگولا<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) نشان داده‌اند خط سیر مشترک بین شکاف جنسیتی دستمزد و ساعات کار بین کشورها با مهارت آنان نشان‌دهنده شکل‌گیری شکاف جنسیتی در بازار نیروی کار است. آنان با استفاده از داده‌های خرد و مدل چندبخشی تعادلی بین کشورها، دریافتند تفاوت‌های بین‌المللی

<sup>1</sup> Zheng

<sup>2</sup> Polachek & Xiang

<sup>3</sup> Olivetti & Petrongolo

<sup>4</sup> Huertas, Ramos & Hipolito Simon

نباشد یا برعکس،  $\beta_f = \beta^*$  باشد، حالتی که در ساختار دستمزد زنان تبعیض وجود نداشته باشد، تجزیه نئومارک به تجزیه اوکساکا و بلایندر تبدیل خواهد شد.

در محاسبه  $\beta^*$  برای بررسی شکاف جنسیتی نئومارک دو روش مطرح است. در روش نخست که ریمرس<sup>۲</sup> (۱۹۸۳) مطرح کرده، فرض بر این است که  $\beta^* \in \{\beta_{male}, \beta_{female}\}$ ؛ به عبارتی، در صورت نبود تفاوت (تبعیض)، بازده واقعی معادل بازده دستمزدی حاکم بر مردان یا زنان خواهد بود:

$$\beta^* = (1/2)\beta_{male} + (1/2)\beta_{female} \quad \text{رابطه ۵}$$

برای مثال، اگر زنان مورد تبعیض قرار گرفته باشند، در این حالت داریم:  $\beta^* = \beta_{male}$ ؛ به طوری که عبارت دوم در معادله ۴ به فرم خلاصه‌شده زیر تبدیل می‌شود:

$$\bar{X}_{male}(\beta_{male} - \beta_{female}) \quad \text{رابطه ۶}$$

در این حالت، در بخش غیرتوضیحی، تفاوت در نرخ بازدهی فقط با استفاده از بردار ویژگی‌های زنان صورت می‌گیرد و بخش توضیحی با استفاده از بردار ویژگی‌های مردان و زنان با جایگذاری معادله ۵ در معادله ۴ طبق زیر به دست خواهد آمد:

$$[(\bar{X}_{male} - \bar{X}_{female})/2][\beta_{male} - \beta_{female}] \quad \text{رابطه ۷}$$

در روش دوم که نئومارک در سال ۱۹۸۸ مطرح کرد،  $\beta^*$  ضریب رگرسیونی در مدل ادغام‌شده زنان و مردان است که در این پژوهش از این روش استفاده شده است.

#### توصیف داده‌ها و تعریف متغیرها

آنچه در این تحقیق پیگیری می‌شود، تجزیه شکاف جنسیتی دستمزد در ابعاد منطقه‌ای است. بدین منظور، در این مقاله از داده‌های خام سال ۱۳۹۶ طرح هزینه درآمد خانوارهای شهری استفاده شده است که به‌طور سالیانه مرکز آمار ایران آنها را منتشر می‌کند. در طرح هزینه درآمد خانوار، مشاغل براساس طبقه‌بندی سازمان بین‌المللی کار به ۹ گروه عمده<sup>۳</sup> تقسیم

<sup>۲</sup> Reimers

<sup>۳</sup> طبق طبقه‌بندی بین‌المللی مشاغل (ISCO)، ۹ گروه عمده شغلی عبارت‌اند از مدیران، متخصصان، تکنسین‌ها و کمک متخصصان، کارمندان امور دفتری، کارمندان ارائه خدمات و کارمندان فروش، کارکنان ماهر کشاورزی، جنگلداری و ماهیگیری، صنعتگران و

در مرحله دوم با استفاده از معادلات دستمزدی به‌دست‌آمده در مرحله قبل، تجزیه جنسیتی دستمزد در سطح میانگین دستمزد انجام می‌شود. اوکساکا و بلایندر با اضافه و کم کردن عبارت  $\sum \beta_{m,r} X_{f,t}$  رابطه زیر را استخراج کردند که برای تجزیه شکاف دستمزدی استفاده می‌شود.

$$\ln \bar{W}_{m,r} - \ln \bar{W}_{f,r} = \sum (\bar{X}_{m,r} - \bar{X}_{f,r}) \beta_{m,r} + \sum (\beta_{m,r} - \beta_{f,r}) \bar{X}_{f,r} + (\beta_{m,r}^0 - \beta_{f,r}^0) \quad \text{رابطه ۳}$$

در رابطه ۳،  $\ln \bar{W}_{m,r} - \ln \bar{W}_{f,r}$  نشان‌دهنده تفاوت کل دستمزد زنان و مردان در هر منطقه است. شکاف جنسیتی دستمزد به‌طور کلی از دو جزء تشکیل شده است؛ جزء نخست نشان‌دهنده بخشی از شکاف جنسیتی دستمزد مشاهده‌شده است که به موجودی سرمایه انسانی قابل مشاهده نسبت داده می‌شود؛ به این جزء، قسمت توضیحی گفته می‌شود. به عبارتی، میزان تغییرات درآمد زنان را زمانی نشان می‌دهد که مشخصات مردان را داشته باشند. بخش دوم که جزء غیرقابل توضیحی<sup>۱</sup> نامیده می‌شود، نشان‌دهنده تغییر در میانگین درآمد زنان است؛ اگر مطابق نرخ بازدهی مردان دستمزد بگیرند. به بیان بهتر این جمله نشان می‌دهد سطح یکسانی از سرمایه انسانی نرخ بازدهی متفاوتی را برای مردان و زنان ایجاد می‌کند.

ایراد روش تجزیه اوکساکا و بلایندر این است که نتایج آن با توجه به انتخاب گروه مرجع که می‌توانند مردان یا زنان باشند، متفاوت خواهد بود؛ از این رو نئومارک (۱۹۸۸) برای رفع مشکل، شکل تعمیم‌یافته‌ای از تجزیه اوکساکا و بلایندر را به‌صورت زیر ارائه داده است:

$$\bar{W}_{m,r} - \ln \bar{W}_{f,r} = \sum (\bar{X}_{m,r} - \bar{X}_{f,r}) \beta_r^* + \left[ \sum_j (\beta_{m,r} - \beta_r^*) \bar{X}_{m,r} - \sum_j (\beta_{f,r} - \beta_r^*) \bar{X}_{f,r} \right] \quad \text{رابطه ۴}$$

در معادله ۴،  $\beta_r^*$  ضریب رگرسیونی حالت بدون تبعیض است؛ یعنی شرایطی که تفاوتی بین مردان و زنان وجود ندارد. بنابراین، عبارت اول شکاف جنسیتی مرتبط با تفاوت در ویژگی‌ها است و عبارت‌های دوم و سوم تفاوت بین بازده واقعی (مردان یا زنان) از مدل ادغام‌شده را برای مردان و زنان نشان می‌دهد که براساس تجمیع داده‌ها صورت گرفته است. اگر  $\beta_m^* = \beta^*$  باشد، یعنی در ساختار دستمزد مردان تبعیض

<sup>۱</sup> unexplained gap

میانگین سال‌های تحصیل ۰، ۲، ۵، ۸، ۱۲، ۱۴، ۱۸، ۲۰ و ۲۵ سال در نظر گرفته شده است. با این حال، در این پژوهش این سطوح تحصیلی، در چهار گروه بزرگ‌تر شامل زیردیپلم، دیپلم، کاردانی، کارشناسی، فوق لیسانس و بالاتر طبقه‌بندی شده‌اند. با توجه به اینکه افراد با سطح تحصیلات پایین ولی تجربه بیشتر ممکن است دستمزد بالاتری دریافت کنند، متغیر تجربه کاری در معادله دستمزد وارد می‌شود. در قسمت ساختار خانواده، وضعیت تأهل متغیر مجازی است که در صورت متأهل بودن فرد عدد یک و در صورت مجرد بودن عدد صفر اختیار می‌کند. همچنین، متغیر بعد خانوار در معادلات دستمزدی وارد می‌شود. متغیر مجازی اشتغال در بخش دولتی نیز وارد معادله دستمزد شده است که در صورت اشتغال در بخش دولتی عدد یک و در غیر این صورت صفر را اختیار می‌کند.

جدول ۱- مشخصات بازار کار مردان به تفکیک مناطق پنج‌گانه در

سال ۹۶					متغیرها
منطقه یک	منطقه دو	منطقه سه	منطقه چهار	منطقه پنج	
۱۶۵	۱۶۶	۱۴۳	۱۴۵	۱۳۶	دستمزد (هزار ریال)
۲۰/۰۴	۲۰/۴۲	۲۱/۴۳	۲۱/۸۰	۲۰/۷۴	تجربه بالقوه سال‌های تحصیل
۱۱/۳۰	۱۱/۲۳	۱۰/۵۶	۱۰/۶۲	۱۰/۴۳	سن
۳۷/۳	۳۷/۶	۳۸/۰۱	۳۸/۴	۳۷/۱	افراد متأهل %
۰/۷۷	۰/۷۷	۰/۸۱	۰/۷۸	۰/۸۲	درحال تحصیل
۰/۰۵	۰/۰۳۱	۰/۰۳۸	۰/۰۳۱	۰/۰۲۳	زیردیپلم %
۴۰/۹۰	۴۰/۱۰	۴۸/۰۲	۴۶/۳۲	۴۶/۱۹	دیپلم %
۲۳/۱۹	۲۴/۹۱	۲۰/۰۲	۲۱/۶۹	۲۱/۴۱	غیر تکمیلی %
۸/۱	۵/۸	۷	۶/۵	۵/۱	تکمیلی %
۱۶/۷	۱۴/۵۷	۱۴/۷۴	۱۳/۷۵	۱۴/۴۰	نوع شغل
۵/۲	۷/۹۷	۵/۰۷	۵/۰۵	۴/۷۸	متخصصان %
۶/۳	۷/۰۲	۵/۹	۷/۴۰	۶/۵۱	تکنسین %
۱۹/۲	۱۵/۵۱	۱۲/۱۶	۱۰/۴۶	۱۴/۱۵	کارمندان اداری %
۲۹/۰۲	۲۷/۶۶	۲۷/۹۵	۲۶/۶۳	۲۸/۸۳	کارمندان اداری %
۲۳/۴۳	۲۷/۲۷	۳۴/۱۸	۳۶/۷۱	۳۱/۳۳	کارمندان فروش %
۲۲/۹	۲۵/۴	۲۳/۵	۲۴/۹	۲۴/۸	صنعتگران %
					کارگران ساده %
					اشتغال دولتی %
					تعداد مشاهدات ۹۶۰۸

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

شده‌اند؛ با این حال در این پژوهش با توجه به محدودیت داده‌های موجود، برخی گروه‌های شغلی با یکدیگر ادغام شدند. به‌طور مشخص مدیران عالی‌رتبه با متخصصان، صنعتگران و کارکنان مشاغل مرتبط با متصدیان ماشین‌آلات و دستگاه‌ها و مونتاژکاران و درنهایت، کارکنان ماهر کشاورزی با کارگران ساده ادغام شده‌اند. درنهایت، شش گروه عمده شغلی شامل متخصصان، تکنسین‌ها، کارمندان امور اداری، کارمندان خدمات فروش، صنعتگران، کارگران ساده و کارکنان کشاورزی در نظر گرفته شده است. شایان ذکر است مشاغل کشاورزی و کارگران ساده، گروه مرجع در نظر گرفته شده‌اند. با توجه به اینکه هدف این مقاله مطالعه شکاف و تبعیض دستمزدی است، نمونه دست بررسی به افراد شاغل در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری محدود شده و مشاغل آزاد از نمونه حذف شده‌اند؛ به‌طوری‌که درنهایت، حجم مشاهدات شامل ۱۶۴۴ نفر از زنان شاغل و ۹۶۰۸ نفر از مردان شاغل است.

اطلاعات موجود در جداول ۱ و ۲ با استفاده از داده‌های طرح هزینه و درآمد خانوار بر مبنای میانگین حقوق و دستمزد مردان و زنان جمع‌آوری و تحلیل شده است. چنانچه مشاهده می‌شود، میانگین دستمزد ساعتی زنان در تمام مناطق کمتر از میانگین دستمزد ساعتی مردان است. همچنین به‌طور کلی میانگین تحصیلات در زنان نسبت به مردان بیشتر است؛ اما در زمینه میانگین تجربه این قضیه برعکس است و میانگین تجربه برای مردان بیشتر از زنان است. علاوه بر این، بیش از نیمی از زنان در گروه مشاغل تخصصی مشغول به کار هستند که بیان‌کننده ارتباط شغلی و تحصیلی آنان است؛ این رقم برای مردان بسیار کمتر است.

گفتنی است متغیر وابسته، لگاریتم دستمزد اسمی برای مردان و زنان شاغل در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری در محدوده سنی ۱۵-۶۴ سال است. برای متغیر تجربه نیز از تجربه کاری بالقوه استفاده شده است که مطابق با گریگوری (۱۹۹۹) برابر است با سن فرد منهای تعداد سال‌های تحصیل فرد که از سن شروع به تحصیل (در ایران معادل ۶ سال) کسر شده است. در طرح هزینه و درآمد خانوار، تحصیلات افراد در ۹ سطح شامل بی‌سواد، آموزش غیررسمی، ابتدایی، راهنمایی، دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی به‌ترتیب با

کارکنان حرفه‌های مرتبط، متصدیان ماشین‌آلات و دستگاه‌ها و مونتاژکاران و کارگران ساده.



جدول ۲- مشخصات بازار کار زنان به تفکیک مناطق پنج‌گانه در

متغیرها	سال ۹۶				
	منطقه یک	منطقه دو	منطقه سه	منطقه چهار	منطقه پنج
دستمزد (هزار ریال)	۱۰۸	۱۱۳	۱۱۲	۱۱۵	۹۷
تجزیه‌ی بالقوه	۱۵/۱۲	۱۵/۰۳	۱۶/۱۶	۱۶/۶	۱۸/۴۳
سال‌های تحصیل سن	۱۴/۴۸	۱۵/۴۷	۱۴/۸۶	۱۵/۸۹	۱۴/۱۹
افراد متاهل %	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۶۹	۰/۷۰	۰/۸۰
درحال تحصیل تحصیلات	۰/۰۷۳	۰/۰۴۹	۰/۰۵۴	۰/۰۸۳	۰/۰۳۶
زیردیپلم %	۱۸/۳۳	۱۲/۶۵	۱۷/۰۴	۱۰/۸۱	۱۹/۹۴
دیپلم %	۱۷/۲۹	۱۳/۸	۱۶/۱۴	۱۱/۵۸	۱۱/۹۱
غیر تکمیلی %	۴۸/۱۲	۵۷/۰۹	۵۰/۶۷	۵۷/۹۱	۵۹
تکمیلی %	۱۶/۲۶	۱۶/۳۷	۱۶/۱۵	۱۹/۷۰	۹/۱۵
نوع مشغل متخصصان %	۴۹/۵۲	۵۴/۵۶	۵۳/۸۳	۵۷/۲۰	۵۵/۱۸
تکنسین‌ها %	۱۱/۰۴	۱۲/۶۵	۱۰/۳۱	۱۵/۰۵	۹/۴۱
کارمندان اداری %	۶/۴	۸/۶	۸/۰۷	۹/۶۲	۷/۴۷
کارمندان فروش %	۱۲/۵	۱۲/۹۶	۷/۶۲	۸/۴۹	۷/۷۵
صنعتگران %	۹/۵	۴/۳۲	۹/۸۶	۵/۴۰	۱۲/۱۸
کارگران ساده %	۱۱/۰۴	۴/۹۳	۱۰/۳۱	۴/۲۴	۸/۰۳
شاغلان دولتی %	۳۱/۶	۴۹/۶۹	۴۷/۵۳	۶۰/۲۳	۵۵/۴۰
تعداد مشاهدات	۱۶۴۴				

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

تفکیک مردان و زنان برای پنج گروه شغلی به صورت زیر

تصریح شده است:

$$\ln wage_{m,r} = const + \beta_{dip} diploma_{m,r} + \beta_{u.g.} undergraduate_{m,r} + \beta_{p.g.} Postgraduate_{m,r} + \beta_{studing} studing_{m,r} + \beta_{occ} occupation_{m,r} + \beta_{family} family_{m,r} + \beta_{exp} exp_{m,r} + \beta_{exp^2} exp^2_{m,r}$$

رابطه ۸

$$\ln wage_{f,r} = const + \beta_{dip} diploma_{f,r} + \beta_{u.g.} undergraduate_{f,r} + \beta_{p.g.} Postgraduate_{f,r} + \beta_{studing} studing_{f,r} + \beta_{occ} occupation_{f,r} + \beta_{family} family_{f,r} + \beta_{exp} exp_{f,r} + \beta_{exp^2} exp^2_{f,r}$$

رابطه ۹

در این مدل،  $\ln wage$  لگاریتم دستمزد،  $exp$  تجربه بالقوه افراد،  $exp^2$  مجذور تجربه بالقوه افراد،  $studing$  متغیر دامی درحال تحصیل بودن،  $family$  متغیر بعد خانوار،  $public$  متغیر دامی اشتغال در بخش دولتی در نظر گرفته شده است. علاوه بر این به لحاظ سطح تحصیلات،  $diploma$  متغیر دامی تحصیلات دیپلم،  $undergraduate$  متغیر دامی تحصیلات غیر تکمیلی که همان دوره کارشناسی و کاردانی است،  $Postgraduate$  متغیر دامی تحصیلات تکمیلی شامل مقطع فوق لیسانس و دکتری است و درنهایت، تحصیلات زیردیپلم  $under diploma$  که به عنوان گروه مرجع در نظر گرفته شده است. متغیر دامی گروه‌های عمده شغلی  $occupation$  نیز شامل ۶ گروه  $professional$  متغیر دامی متخصصان،  $technician$  متغیر دامی تکنسین‌ها،  $clerk$  متغیر دامی کارمندان اداری،  $sales$  متغیر دامی کارمندان خدمات فروش،  $craftsmen$  متغیر دامی صنعت‌گران و درنهایت، کارگران بخش کشاورزی و کارگران ساده، مرجع در نظر گرفته شده‌اند.

### برآورد مدل و نتایج

با توجه به اینکه هدف اصلی این پژوهش بررسی میزان شکاف جنسیتی دستمزد است، در این بخش معادلات دستمزد زنان و مردان (معادلات ۱ و ۲) برآورد می‌شود که در بخش گذشته به دست آمدند. جداول ۳ و ۴ به ترتیب برآورد مدل دستمزدی مردان و زنان را نشان می‌دهد. با توجه به ضرایب به دست آمده از این مدل‌ها نتایج زیر برداشت می‌شود:

لگاریتم دستمزد مردان با تحصیلات دیپلم به‌طور میانگین در تمام مناطق در شرایط مساوی، به اندازه ۱/۳ واحد بیش از لگاریتم دستمزد مردان زیردیپلم است و برای سایر سطوح تحصیلی نیز چنین است. این مقدار افزایش دستمزد مبتنی بر تحصیلات بین مردان بسیار کمتر از زنان است و نشان می‌دهد نرخ بازدهی تحصیلی دستمزد بین زنان بیشتر از مردان است. همچنین، اشتغال در بخش دولتی برای تمام مناطق اثر مثبت و معناداری بر دستمزد مردان دارد. باز هم ضریب اشتغال در بخش دولتی برای زنان بیشتر از مردان است. با افزایش سطح مهارت، دستمزد مردان افزایش می‌یابد که این افزایش بیش از افزایش مشابه در زنان است. بعد خانوار، اثر منفی و معنادار بر میزان دستمزد مردان دارد و درحال تحصیل بودن بر میزان دستمزد مردان بی‌اثر است.

با بالا رفتن سطح تحصیلات، دستمزد آنان به میزان چشمگیری افزایش می‌یابد. علامت تجربه بالقوه و مجذور تجربه بالقوه مطابق انتظار نظری است؛ زیرا با افزایش تجربه، دستمزد با نرخی کاهنده افزایش می‌یابد. در حال تحصیل بودن و بعد خانوار تأثیر منفی و معنادار دارد. همچنین با افزایش سطح مهارت، دستمزد زنان افزایش می‌یابد که این میزان افزایش دستمزد کمتر از افزایش مشابه در مردان است.

جدول ۵ نتایج مدل دستمزدی ادغام شده برای زنان و مردان را نشان می‌دهد که نتایج مشابهی با دو جدول قبل ارائه داده است.

نتایج برازش مدل دستمزد زنان در جدول ۴ نشان می‌دهد متغیر مجازی اشتغال در بخش دولتی در همه مناطق برای زنان کاملاً معنادار و مثبت است و بدان معناست که افراد شاغل در بخش دولتی از دستمزد بالاتری نسبت به بخش خصوصی برخوردارند. نکته درخور توجه، افزایش چشمگیر ضریب دستمزد زنان در بخش دولتی نسبت به مردان شاغل در این بخش است که با توجه به سطح تحصیلات بالاتر زنان و اشتغال آنان در مشاغل تخصصی تر تأیید می‌شود.

لگاریتم دستمزد زنان با تحصیلات دیپلم به اندازه ۱/۴ واحد بیش از لگاریتم دستمزد زنان زیر دیپلم است که برای سایر سطوح تحصیلی زنان نیز این چنین است و نشان می‌دهد

جدول ۳- نتایج برآورد معادله دستمزد مردان

متغیر وابسته: لگاریتم دستمزد					متغیر
منطقه پنج	منطقه چهار	منطقه سه	منطقه دو	منطقه یک	
۰/۵۰۸	۰/۵۱۹	۰/۲۱۹	۰/۴۲۹	۰/۵۴۱	متخصصان
۰/۷۳۱	۰/۶۷۴	۰/۴۴	۰/۶۴۸	۰/۵۱۷	تکنسین‌ها
۰/۸۲۱	۰/۸۶	۰/۶۷	۰/۵۰۲	۰/۷	کارمندان اداری
۰/۵۱۳	۰/۴۷	۰/۴۲۶	۰/۳۲۳	۰/۳۳۷	کارمندان فروش
۰/۵۳۱	۰/۶۵۶	۰/۴۹۹	۰/۳۸۸	۰/۴۷	صنعتگران
۰/۲۶۳	۰/۱۴	۰/۳۴	۰/۰۲۲	۰/۱۱۷	شاغلان دولتی
۰/۰۸۵-	۰/۱۸۷-	۰/۱۵۹-	۰/۱۲۹-	۰/۱۰۲-	بعد خانوار
۰/۰۷۳	۰/۰۵۱	۰/۰۴۹	۰/۰۵۸	۰/۰۵۹	تجربه
۰/۱۲-	۰/۰۷-	۰/۰۸-	۰/۰۹-	۰/۰۹-	مجذور تجربه
۰/۳۶	۰/۴	۰/۲۴۵	۰/۳۴۴	۰/۳۲۴	دیپلم
۰/۵۱۸	۰/۶۰۴	۰/۴۰۲	۰/۵۶۹	۰/۴۳۲	غیر تکمیلی
۰/۹۳۷	۰/۸۳۲	۰/۶۱۲	۱/۰۰۶	۰/۶۰۱	تکمیلی
۰/۲۰۲-	۰/۰۱۹-	۰/۱۶۶-	۰/۰۰۶-	۰/۳۵۱-	در حال تحصیل
۱۰/۰۴	۱۰/۴۳	۱۰/۷	۱۰/۶۷	۱۰/۶۶	عرض از مبدأ

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

جدول ۴- نتایج برآورد معادله دستمزد زنان

متغیر وابسته: لگاریتم دستمزد					متغیر
منطقه پنج	منطقه چهار	منطقه سه	منطقه دو	منطقه یک	
۰/۳۱۶	۰/۰۲۲	۰/۱۲۷	۰/۲۸۹	۰/۲۲۵	متخصصان
۰/۳۳۲	۰/۲۰۴	۰/۵۵۸	۰/۱۳	۰/۵۶۶	تکنسین‌ها
۰/۴۹۵	۰/۱۰۴	۱/۱۱	۰/۰۸۱	۰/۶۰۶	کارمندان اداری
۰/۱۰۸	۰/۰۲۴	۰/۸۳۶	۰/۲۳۸	۰/۶۴۲	کارمندان فروش
۰/۱۶۵	۰/۱۱۶	۰/۰۵۴	۰/۳۰۹	۰/۰۳۹	صنعتگران
۱/۳۱	۰/۹۵۷	۰/۸	۰/۹۶۳	۰/۲۸۰	شاغلان دولتی
۰/۰۴۲	۰/۰۴۵	۰/۰۹۸	۰/۰۴۷-	۰/۰۹۵	بعد خانوار
۰/۰۲۴	۰/۰۲۲	۰/۰۴۲	۰/۰۱۹	۰/۰۵۹	تجربه

۰/۰۴-	۰/۰۹-	۰/۰۲-	۰/۰۳-	۰/۰۱-	مجذور تجربه
۰/۱۴۶	۱/۰۲۹	۰/۰۰۴	۰/۰۵۱	۰/۳۸۹	دپلم
۰/۰۴۲	۱/۲۲	۰/۶۵۵	۰/۶۴۶	۱/۰۱	غیر تکمیلی
۰/۳۲۴	۱/۳۴	۱/۰۸	۰/۵۰۳	۱/۲۹	تکمیلی
-۰/۱۷۵	۰/۰۰۲-	۰/۴۸-	۰/۲۸۳-	۰/۳۹۲-	درحال تحصیل
۹/۶	۹/۴۴	۸/۷۱	۱۰/۴۶	۹/۲۱	عرض از مبدأ

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

### جدول ۵- نتایج تخمین معادله دستمزد کلی زنان و مردان

متغیر وابسته: لگاریتم دستمزد					متغیر
منطقه پنج	منطقه چهار	منطقه سه	منطقه دو	منطقه یک	
۰/۵۹۹	۰/۵۲۵	۰/۲۲۱	۰/۳۸۶	۰/۵۰۷	متخصصان
۰/۶۷۴	۰/۵۳۴	۰/۴۷۱	۰/۵۸۴	۰/۵۷۴	تکنسین‌ها
۰/۷۶۳	۰/۷۷۴	۰/۶۵۴	۰/۴۰۴	۰/۷۰۱	کارمندان اداری
۰/۴۶۵	۰/۴۳۱	۰/۴۲۶	۰/۲۵۷	۰/۳۵۵	کارمندان فروش
۰/۵۰۲	۰/۶۳۴	۰/۴۶۹	۰/۳۷۷	۰/۴۵۳	صنعتگران
۰/۴۴۵	۰/۲۶۷	۰/۴۳۴	۰/۱۶۴	۰/۷۱-	شاغلان دولتی
۰/۰۷۴-	۰/۱۷۱-	۰/۱۱۵-	۰/۱۲۳-	۰/۰۶۴-	بعد خانوار
۰/۰۶۴	۰/۰۴۵	۰/۰۵۹	۰/۰۵۲	۰/۰۶۲	تجربه
۰/۳۲۹	۰/۴۰۶	۰/۲۴	۰/۳۰۷	۰/۳۱۴	دپلم
۰/۴۳۲	۰/۶۰۹	۰/۴۶۲	۰/۵۶۸	۰/۵۳۳	غیر تکمیلی
۰/۸۱	۰/۷۶۴	۰/۶۶۶	۰/۸۳۳	۰/۷۲۶	تکمیلی
۰/۰۹۴-	۰/۰۵	۰/۱۹۲-	۰/۰۳۶-	۰/۳۸۶-	درحال تحصیل
۹/۲۹	۹/۸۹	۹/۹۲	۱۰/۱	۹/۸۷	عرض از مبدأ

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

کاهش شکاف دستمزدی است. ردیف سوم بیان‌کننده تبعیض علیه زنان است؛ در این ستون اعداد مثبت میزان افزایش شکاف دستمزدی علیه زنان و اعداد منفی حالت برعکس را نشان می‌دهد.

طبق جدول ۱، شکاف جنسیتی دستمزدی در مناطق مدنظر ایران وجود دارد و نشان‌دهنده برتری چشمگیر میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان است؛ اما آنچه مشخص نیست و نیاز به بررسی تجزیه اوکساکا دارد این است که چه میزان از شکاف دستمزد ناشی از تبعیض و چه میزان ناشی از تفاوت در مشخصات سرمایه انسانی زنان و مردان است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، با وجود کنترل متغیرهای سرمایه انسانی برای مردان و زنان در مناطق مختلف، ۸٪ تا ۵۰٪ تفاوت دستمزد با مشخصات سرمایه انسانی توضیح‌پذیر نیست و نشان می‌دهد تبعیض جنسیتی دستمزد در برخی مناطق مانند منطقه یک و دو جدی است؛ اما در مناطقی مانند سه، چهار و پنج درصد زیادی

با توجه به نتایج حاصل از برآورد معادلات دستمزد در قسمت قبل، تجزیه دستمزد برای زنان و مردان شاغل در مشاغل مزد و حقوق‌بگیری در مناطق پنج‌گانه به صورت جدول ۶ به دست آمده است. در جدول مذکور، ردیف تفاوت ایدئال، شکاف دستمزدی را در شرایطی نشان می‌دهد که زنان و مردان از خصوصیات یکسانی برخوردار باشند. به عبارتی، اگر زنان برادر ویژگی برابر مردان داشته باشند، عدد منفی به معنی کاهش دستمزد زنان و افزایش درصد شکاف جنسیتی دستمزد است. همان‌طور که مشاهده می‌شود بیشترین درصد افزایش شکاف جنسیتی را منطقه یک و دو به خود اختصاص داده‌اند. به عبارتی در منطقه یک و دو چنانچه زنان و مردان از ویژگی یکسانی برخوردار باشند، باید انتظار داشت شکاف دستمزد به ترتیب به میزان ۱/۹٪ و ۱/۱٪ افزایش یابد.

ردیف دوم تبعیض به نفع مردان را نشان می‌دهد که عدد مثبت، افزایش شکاف به نفع مردان و عدد منفی در راستای

از تفاوت دستمزد به دلیل شکاف دستمزد ناشی از سرمایه انسانی رخ داده است.

گفتنی است بیشترین فراوانی مشاغل صنعتگران و کارمندان خدمات فروش زنان در مناطق یک و دو قرار دارد. به عبارتی، این دو منطقه به تنهایی به ترتیب ۶۲٪ و ۵۹٪ از صنعتگران و کارمندان خدمات فروش را به خود اختصاص داده‌اند. با توجه به اثرگذاری درخور توجه تبعیض در مشاغل متقاضی افراد با سرمایه انسانی پایین تر بر تبعیض کل، این نتایج انتظار می‌رود. گفتنی است منطقه دو شامل استان‌های نفت خیز کشور است که شامل مشاغل مدیریتی در بخش نفت و گاز است که مشارکت

مردان در آنها بیشتر و به افزایش تبعیض در این منطقه شدت بخشیده است.

یافته دیگر این پژوهش این است که با حرکت به سمت مشاغل تخصصی تر، شکاف کاهش می‌یابد و هرچه به سمت مشاغلی با متقاضی سرمایه انسانی بیشتر و تخصصی تر حرکت کنیم، از میزان شکاف جنسیتی دستمزد کاسته خواهد شد. در این نمودار، کمترین شکاف جنسیتی دستمزد متعلق به مشاغل مدیران و متخصصان و بیشترین شکاف متعلق به گروه صنعتگران است.

جدول ۶- نتایج تجزیه شکاف جنسیتی دستمزد طبق روش نئومارک سال ۹۶

مناطق	منطقه یک	منطقه دو	منطقه سه	منطقه چهار	منطقه پنج
تفاوت ایدئال	-۰/۱۹۳	-۰/۱۱۵	-۰/۰۸۴	-۰/۰۹۶	-۰/۱۰۷
$\beta^*(X_m - X_f)$	-۰/۱۵۳	-۰/۰۳۷	-۰/۱۷۲	۰/۱۱۵	-۰/۱۰۰
تبعیض به نفع مردان	-۰/۱۰۲	۰/۰۸۰	۰/۱۸۹	۰/۱۳۹	-۰/۰۹۰
$X_m(\beta_m - \beta^*)$	-۰/۲۴۳	-۰/۲۳۳	-۰/۱۰۲	-۰/۱۲۰	-۰/۱۱۷
تبعیض علیه زنان	۰/۸۰	۰/۵۰	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۹۲
$X_f(\beta^* - \beta_f)$	۰/۲۰	۰/۵۰	۰/۱۶	۰/۱۹	۰/۰۸
تفاوت ناخالص دستمزد					
سهم توضیح داده شده					
سهم غیرقابل توضیحی					

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

بررسی وضعیت دستمزدها به تفکیک بخش دولتی و خصوصی به لحاظ ویژگی‌های شغلی نظیر اطمینان بیشتر نسبت به حفظ شغل در سال‌های متوالی و نیاز نبودن به تلاش برای ارائه کاری با کیفیت بالاتر در بخش دولتی اهمیت دارد. براساس داده‌های طرح هزینه درآمد خانوار در سال ۹۶، میانگین دستمزد ساعتی در بخش دولتی به مقدار چشمگیری بیشتر از بخش خصوصی است. همچنین درباره مردان و زنان، تأثیر مدرک تحصیلی در بخش دولتی بیشتر از تأثیر تجربه است؛ اما در بخش خصوصی این قضیه برعکس است. این موضوع نشانه مثبتی از تمایل بیشتر بخش خصوصی به عملگرایی و

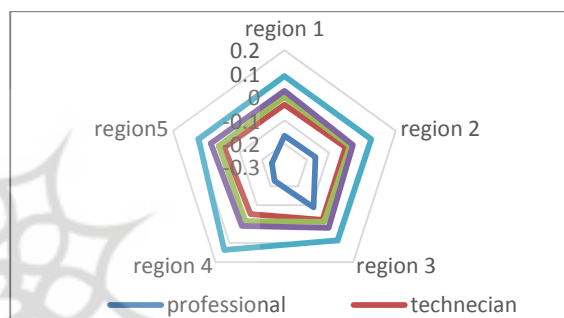
اثر بخشی آنها و نه صرفاً مدرک تحصیلی است. همچنین، بررسی سطح تحصیلات بیان می‌کند میانگین تحصیلات به طور کلی در بخش دولتی ۱۶ سال و در بخش خصوصی ۹ سال است و نزدیک به ۴۷٪ زنان و تنها ۲۴٪ مردان در بخش دولتی شاغل‌اند. با توجه به نکات گفته شده، شکاف دستمزدی زنان و مردان به تفکیک دو بخش دولتی و خصوصی در جدول ۷ گزارش شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود در تمام مناطق، تفاوت چشمگیری در تبعیض جنسیتی دستمزد بین دو بخش وجود دارد.

جدول ۷- نتایج تجزیه شکاف جنسیتی دستمزد به تفکیک بخش دولتی و خصوصی طبق روش نئومارک سال ۹۶

مناطق	شکاف دستمزد	دولتی	خصوصی
منطقه یک	بخش توضیحی	۰/۱۱۱	۰/۶۴۳
	بخش غیرقابل توضیحی	۰/۱۵۲	۰/۱۱۹
منطقه دو	بخش توضیحی	۰/۰۳۳	۰/۸۳۷
	بخش غیرقابل توضیحی	۰/۲۴	۰/۰۴۷
منطقه سه	بخش توضیحی	۰/۰۷۸	۰/۷۵۲
	بخش غیرقابل توضیحی	۰/۲۵۸	۰/۱۰۳
منطقه چهار	بخش توضیحی	۰/۱۵۸	۰/۷۲۴
	بخش غیرقابل توضیحی	۰/۲۴۳	۰/۰۷۵
منطقه پنج	بخش توضیحی	۰/۰۷۴	۱/۱۵
	بخش غیرقابل توضیحی	۰/۰۳۳	۰/۰۰۳

منبع: محاسبات تحقیق براساس طرح هزینه درآمد خانوار

پدیده به‌طور چشمگیری مشاهده می‌شود که شامل مناطق نفت خیز کشور است و در منطقه پنج، تبعیض جنسیتی بسیار جزئی است. همچنین در سال ۱۳۹۶ بین ۴۹٪ تا ۹۱٪ تفاوت دستمزد زنان و مردان در مناطق مختلف، با مشخصات در سرمایه انسانی توضیح پذیر است.



شکل ۴- تجزیه شکاف توضیح پذیر جنسیتی دستمزد در گروه‌های

عمده شغلی در مناطق کشور سال ۹۶

منبع: نگارندگان

#### منابع

حسین آبادی، محمد (۱۳۹۲). «روش‌های رتبه‌بندی و سطح‌بندی مناطق و شاخص‌های نابرابری منطقه‌ای»، انتشارات معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور.

فلاحتی، علی و همکاران (۱۳۹۴). «آزادسازی تجاری و نابرابری دستمزد بین نیروی کار شهری و روستایی». *دوفصلنامه اقتصاد و توسعه منطقه‌ای*، دوره ۲۲، شماره ۹، ۲۲۲-۲۱۱.

کشاورزحداد، غلامرضا و علویان قوانینی، آرش (۱۳۹۱). «شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق شهری ایران»، *فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران*، دوره ۱۷، شماره ۵۳، ۱۳۳-۱۰۱.

نوروزی، لادن (۱۳۸۳). «تفاوت‌های جنسیتی در ساختار شغلی»، *پژوهش زنان*، دوره ۲، شماره ۱، ۱۷۸-۱۶۵.

Becker, G. S. (1964). Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. The University of Chicago Press, Chicago.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3), 789-865.

Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources* 8(4), 436-455.

Fortin, N. M., Lemieux, T., & Firpo, S. (2011).

#### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری:

در این پژوهش، ابعاد منطقه‌ای شکاف جنسیتی دستمزد براساس اطلاعات داده‌های خرد طرح بودجه خانوار سال ۱۳۹۶ بررسی شده و به دنبال آزمون این فرضیه بوده است که آیا نابرابری شکاف جنسیتی دستمزد در مناطق مختلف ایران وجود دارد. بدین منظور با استفاده از معادله دستمزدی ماینسر، رابطه بین دستمزد مزد و حقوق‌بگیران مردان و زنان به‌طور جداگانه با متغیرهای سرمایه انسانی در مناطق مذکور، برآورد و سپس شکاف جنسیتی دستمزد طبق روش تجزیه نئومارک بررسی شده است.

نتایج تجربی به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان داند شکاف جنسیتی دستمزد در تمام مناطق مذکور وجود دارد. بین ۸٪ تا ۵۰٪ از این شکاف جنسیتی در مناطق مذکور با مشخصات سرمایه انسانی توضیح پذیر نیست و سنجه‌ای از تبعیض جنسیتی می‌تواند در نظر گرفته شود. به عبارتی، در مناطق یک و دو این

- earnings. Columbia University, New York.
- Neumark, D. (1988). Employers discriminatory behaviour and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources* 23, 279–295.
- Oaxaca, R. (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review* 14(3), 693–709.
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual review of Economics* 8, 405–434.
- Polachek, S. W., & Xiang, J. J. (2014). The gender pay gap across countries: A human capital approach. National Bureau of Economic Research, IZA.
- Reimers, C. (1983). Labor market discrimination against Hispanic and young black men, *Review of Economics and Statistics* 65, 570–579.
- Tansel, A., Keskin, H., & Ozdemir, Z. A. (2018). Public versus private sector wage gap in Egypt: evidence from quantile regression on panel data. Available at SSRN 3267151.
- Zheng, K. (2017). The Wage Gap between the Public and Private Sector Among Canadian-born and Immigrant Workers. Major MA paper, University of Ottawa.
- Decomposition methods in economics. In: Ashenfelter, O. Card, D. (eds.): *Handbook of Labor Economics*, 4A, North Holland, Amsterdam, 1–102.
- Fuchs, M., Rossen, A. Weyh, A., & Wydra-Somaggio, G. (2019). Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany (No. 11/2019). *IAB-Discussion Paper*
- Garcia, J., Hernández, P. J., & Lopez-Nicolas, A. (2001). How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression. *Empirical economics* 26(1), 149–167
- Gregory, R. G., & Borland, J. (1999). Recent developments in public sector labor markets. *Handbook of labor economics* 3, 3573–3630
- Hanson, S., & Pratt, G. (1995). *Gender, Work, and Space*. Routledge, London.
- Huertas, I. P. M., Ramos, R., & Simon, H. (2017). Regional differences in the gender wage gap in Spain. *Social Indicators Research* 134(3), 981–1008
- Klein, V. (1998). Britain's married women workers (Vol. 124). Psychology Press.
- Manning, A., & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The Economic Journal* 118(526), F28–F51.
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience and

