



فصلنامه‌ی اقتصاد مقداری

صفحه‌ی اصلی وب سایت مجله:

www.jqe.scu.ac.ir

شاپا الکترونیکی: ۲۷۱۷-۴۲۷۱

شاپا چاپی: ۲۰۰۸-۵۸۵۰



دانشگاه شهید چمران اهواز

شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار نیروی کار شهری ایران: رهیافت تجزیه مبتنی بر مدل توبیت با متغیر ابزاری

ناهید چشمه قصابانی*، علی اکبر ناجی میدانی**^{ID} و سید سعید ملک الساداتی***

* دانشجوی دکتری اقتصاد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

ایمیل: nahid.ghasabany@gmail.com

** دانشیار اقتصاد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران (نویسنده مسئول)

ایمیل: naji@um.ac.ir

آدرس پستی: خراسان رضوی، مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، گروه اقتصاد، کد پستی: ۹۱۷۷۹۴۸۹۷۴.

^{ID} 0000-0001-8413-4580

*** استادیار اقتصاد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

ایمیل: msadati@um.ac.ir

اطلاعات مقاله	طبقه‌بندی JEL	واژگان کلیدی
تاریخ دریافت: ۱۹ اردیبهشت ۱۳۹۹ تاریخ بازنگری: ۵ بهمن ۱۳۹۹ تاریخ پذیرش: ۱۷ بهمن ۱۳۹۹	J16, J31, J71	شکاف جنسیتی، مدل توبیت، تابع ماینسر، داده سانسور شده
اطلاعات تکمیلی:		

این مقاله برگرفته از پایان نامه‌ی دکتری خانم ناهید چشمه قصابانی در رشته اقتصاد گرایش نظری به راهنمایی آقای دکتر سید سعید ملک الساداتی و آقای علی اکبر ناجی میدانی در دانشگاه فردوسی مشهد می‌باشد.

قدردانی: از تمامی افراد و موسساتی که در انجام این تحقیق مولف را مساعدت نمودند، قدردانی می‌شود.
تضاد منافع: نویسنده مقاله اعلام می‌کند که در انتشار مقاله ارائه شده تضاد منافی وجود ندارد.

ارجاع به مقاله:

چشمه قصابانی، ناهید، ناجی میدانی، علی اکبر و ملک الساداتی، سید سعید. (۱۴۰۲). شکاف جنسیتی دستمزد شاغلان بخش دولتی و خصوصی در بازار نیروی کار شهری ایران: رهیافت تجزیه مبتنی بر مدل توبیت با متغیر ابزاری. فصلنامه اقتصاد مقداری (بررسی‌های مقداری سابق)، ۲۰(۳)، ۱۶۴-۱۳۶.

 [10.22055/JQE.2021.33507.2248](https://doi.org/10.22055/JQE.2021.33507.2248)



© 2023 Ferdowsi University Of Mashhad (FUM), Mashhad, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

چکیده گسترده

معرفی:

یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش پیشرفت و توسعه هر کشور، وضعیت زنان هر کشور است. با مروری بر وضعیت شغلی و درآمدی زنان و مقایسه‌ی آن با مردان، مشخص است که زنان از آسیب‌پذیرترین بخش‌های جمعیت کشور هستند. در چهار دهه گذشته زنان ایرانی تبدیل به نیمی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی کشور شده‌اند اما طبق آمار نتایج نیروی کار سال ۱۳۹۶، نرخ مشارکت زنان در بازار کار ۱۶ درصد بوده که با نرخ مشارکت ۶۴/۵ درصدی مردان تفاوت بسیار دارد. همچنین در بازار نیروی کار ایران، شکاف مثبت دستمزدی به صورت فزونی دستمزد زنان با وجود تفاوت ناچیز سطح تحصیلات آنان، نسبت به مردان وجود دارد. این مطالعه برآن است تا به بنیادی‌ترین و بدیهی‌ترین نابرابری، یعنی نابرابری دستمزدی، بپردازد و تعیین کند چه میزان از این نابرابری دستمزد ناشی از تبعیض و چه میزان ناشی از ویژگی‌های سرمایه‌انسانی است. در بسیاری از موارد، در مباحث دستمزدی زنان و مردان با داده‌های سانسور شده مواجه هستیم که نیازمند برآورد یک مدل توبیت است؛ زیرا در حضور داده‌های سانسور شده، روش حداقل مربعات معمولی، پارامترهای ناسازگار و نتایج گمراه‌کننده به دنبال خواهد داشت. مسئله محوری این پژوهش

بررسی شکاف دستمزدی با مدل توسعه‌یافته‌ای از روش تجزیه اوکساکا با استفاده از مدل‌های توبیت می‌باشد که در مطالعات قبلی به آن پرداخته نشده است.

متدولوژی:

همانطور که در قسمت معرفی بیان شد، هدف این مقاله، بررسی این موضوع است که حتی با کنترل کردن عواملی چون سطح تحصیلات، گروه شغلی و نیز سن باز هم تبعیض آشکاری میان دستمزد مردان و زنان در بازار کار کشور وجود دارد. از این رو مقاله پیش رو ضمن اندازه‌گیری دقیق مقدار شکاف دستمزدی مردان و زنان در بازار کار کشور، این اختلاف را به دو بخش ناشی از برخورداری‌های مردان و زنان و همچنین تبعیض تجزیه می‌کند. براساس پژوهش‌های نظری و تجربی، تکنیک برآورد شکاف دستمزدی در دو قالب روش حداقل مربعات معمولی و تعریف متغیر دامی و تجزیه اوکساکا و بلایندر برآورد شده است. اما با توجه به اهمیت موضوع و همچنین تصویر موجود از داده‌های سانسور شده، روش محاسبه شکاف دستمزدی موجود دارای تورش بوده و نتایج قابل‌اعتمادی ارائه نمی‌دهد. این مطالعه تلاش می‌کند دستمزد نیروی کار را به صورت تمایل بالقوه و بالفعل افراد در بازار نیروی کار اندازه‌گیری کند و جهت رفع مشکل داده‌های سانسور شده در تجزیه اوکساکا، از مدل توبیت استفاده می‌کند.

یافته‌ها:

نتایج حاصل از بررسی شکاف جنسیتی دستمزد به روش توبیت با داده‌های سانسور شده نشان می‌دهد که میزان تفاوت در میانگین لگاریتم دستمزد بین مردان و زنان مثبت و حاکی از بالاتر بودن دستمزد مردان نسبت به زنان در مناطق شهری است. عدد مثبت در این بخش به معنای افزایش شکاف جنسیتی دستمزد به ضرر زنان است. بر اساس نتایج حاصل از برآورد الگوها، با افزایش مقطع تحصیلی، دستمزد مردان و زنان به میزان معناداری افزایش می‌یابد، اما این افزایش دستمزد برای زنان بیشتر از مردان است که از نرخ بازدهی بالاتر تحصیلی برای زنان نسبت به مردان حکایت دارد. نتایج نشان می‌دهد، اگر سانسور داده‌ها در نظر گرفته شود، بازدهی تحصیلی زنان و مردان به میزان قابل توجهی کاهش پیدا می‌کند. نکته قابل‌توجه این است که تاثیر در نظر گرفتن سانسور داده‌ها بر کاهش بازده

تحصیلی در مورد زنان خیلی بیشتر از مردان است. علاوه بر آن اشتغال در بخش دولتی دارای تاثیر مثبت و معناداری بر دستمزد است که این تأثیر در هر دو روش برای زنان بیشتر از مردان است. نتایج تخمین مدل نشان می‌دهد که تأثیر تجربه بالقوه از الگوی u معکوس تبعیت می‌کند. بدین معنی که افراد با سطوح میانی تجربه بالقوه، از بیشترین میزان دستمزد نسبت به دو سر طیف برخوردار هستند. در این مطالعه با توجه به احتمال درون‌زایی متغیر تجربه کاری، از متغیر ابزاری به عنوان جایگزین تجربه کاری استفاده شده است.

نتیجه:

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که شکاف جنسیتی دستمزد در هر دو روش، به صورت فزونی میانگین دستمزد مردان نسبت به زنان در بازار کار ایران وجود دارد اما در صورت نادیده گرفتن ارباب داده‌های سانسور شده، تفاوت دستمزد زنان و مردان که توسط سرمایه انسانی قابل توضیح است و همچنین تبعیض جنسیتی دستمزد که قابل توضیح با سرمایه انسانی نیست بیش از اندازه برآورد می‌شود که این افزایش برآورد در بخش تبعیض جنسیتی دستمزد به میزان بیشتری محسوس است و تبعیض دستمزدی را بیش از میزان واقعی آن نشان می‌دهد. در نتیجه روش محاسبه شکاف دستمزدی موجود بر حسب روش ols دارای تورش بوده و نتایج قابل‌اعتمادی ارائه نمی‌دهد.

Reference

- Azizmohammadlou, H. (2018). Comparative Evaluation of the Effects of Policies Instruments on Employment and Labor Demand in Iranian Economic Sectors Based on Disequilibrium Approach. *Quarterly Journal of Quantitative Economics (JQE)*, 3(15), 43-78 (in Persian).
- Bauer, T. K., & Sinning, M. (2010). Blinder-Oaxaca decomposition for Tobit models. *Applied Economics*, 42(12), 1569-1575.
- Becker, G.S. (1964): Human capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education. *The University of Chicago Press*, Chicago
- Bidarbakhatnia, N., & Gorgorzadeh, A. (2019). Investigating Factors Affecting Gender Pay Discrimination in Iran. *Journal of Economic*

- Research (Tahghihat- E- Eghtesadi)*, 54(2), 285-301. doi: 10.22059/jte.2019.71285 (in Persian).
- Blinder, A.S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Fairlie, R. W. (2003). An extension of the Blinder–Oaxaca decomposition technique to logit and Probit models, Yale University Economic Growth Center, *Discussion Paper*, 873, 1–11.
- Googardchian, A., Taybi, K., Ghasavi, E., (2014). The effect of women's employment on the gender income gap in Iran (1991-2001). *Quarterly Journal of Economic Modeling Research*; 5(17), 145-16 (in Persian).
- Gregory, R. G. & Borland, J. (1999). Recent developments in public sector labor markets. *Handbook of labor economics*, 3, 3573-3630.
- Hospido, L., & Moral Benito, E. (2016). The public sector wage premium in Spain: evidence from longitudinal administrative data. *Labour Economics*, 42, 101-122.
- 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.
- Juhn, C., Murphy, K. M. and Pierce, B. (1991) Accounting for the slowdown in Black-White wage convergence, in *Workers and Their Wages: Changing Patterns in the United States* (Ed.) M. H. Koster, American Enterprise Institute, Washington.
- Keshavarz Haddad, Gh. (2016). *Economics of micro-data and policy evaluation*, nashreney, Tehran.
- Keshavarz Haddad, GH., & Alaviyan Ghavanini, A. (2012). Gender wage gap in urban labor market iranian. *Economic Research of Iran*, 17(53), 101-133 (in Persian).
- Klein, V. (2013). Britain's Married Women Workers: *History of an Ideology*. Routledge.
- Manning, A., & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The economic journal*, 118(526), 28-51.

- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience and earnings*. Columbia University, New York.
- Morikawa, M. (2016). A comparison of the wage structure between the public and private sectors in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 39, 73-90.
- Neumark, D. (1988). Employers discriminatory behaviour and the estimation of wage discrimination. *The Journal of Human Resources*, 23, 279–295.
- Noroozi, L. (2004). Gender differences in employment structures. *Woman in Development and Politics*, 2(1), 165-178 (in Persian).
- Oaxaca, R. (1973): Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709.
- Oaxaca, R. L. and Ransom, M. (1988) Searching for the effect of unionism on the wages of union and nonunion workers, *Journal of Labor Research*, 9, 139–48.
- Tansel, A., Keskin, H. I., & Ozdemir, Z. A. (2020). Public-private sector wage gap by gender in Egypt: Evidence from quantile regression on panel data, 1998–2018. *World Development*, 135, 105060.
- Zheng, K. (2017). The Wage Gap between the Public and Private Sector Among Canadian-born and Immigrant Workers. Major MA paper, *University of Ottawa*.