

Гендерные аспекты образования и рынка труда

Гендерная сегрегация рынка труда

Принцип разделения труда по признаку пола является универсальным, характерно для всех обществ и исторических периодов.

В современной экономике существует горизонтальная и вертикальная сегрегация

Горизонтальная сегрегация – женщины выполняют работу, отличную от той, которую выполняют мужчины

Вертикальная сегрегация – женщины занимают места на низших уровнях трудовой иерархии.

Интенсивность сегрегации различается в зависимости от вида деятельности.

Гендерная сегрегация рынка труда

Представление о «мужской» и «женской» работе определяют нормативные гендерные роли

Мужской труд как публичный (оплачиваемый), женский как приватный, домашний, «невидимый» (неоплачиваемый)

Причины гендерной сегрегации рынка труда

- Женщины составляют конкуренцию мужчинам на рынке труда
- Различия в гендерной социализации
- Однако гендерная специфика профессии может изменяться со временем (ткач, банковский служащий).
- Чем ниже оплата труда, тем больше в ней женщин

Гендерные ножницы оплаты труда

- Следствие гендерной сегрегации – разница в доходах мужчин и женщин
- Средние доходы женщин ниже средних доходов мужчин
- Даже если мужчины и женщины получают одинаковую заработную плату за одну и ту же работу, но они выполняют разные виды работ
- 11 апреля 1996 президент США объявил днем несправедливости в оплате труда

Почему появляется разница в оплате труда?

- Разница в образовании (но не в России)
- Даже, если мужчины и женщины имеют одинаковый уровень образования и в начале карьеры получают одинаковую заработную плату, со стажем и возрастом, мужчины продвигаются по служебной лестнице быстрее
- Мужчина постоянно остается на рынке труда, женщина вынуждена прерываться на декретный отпуск

Что мешает достижению гендерного равенства на рынке труда?

- Женщинам приходится преодолевать на рынке труда двойное давление
- Гендерные стереотипы выталкивают женщин в низкооплачиваемые сектора экономики
- Чем выше должность, которую занимает женщина, тем выше конкуренция, тем сложнее ее получить “стеклянный потолок” / “липкий пол”

Российская статистика

| Отрасли экономики | Женщины | Мужчины |
|--|---------|---------|
| Занято в экономике всего | 49 | 51 |
| Промышленность | 38 | 62 |
| Строительство | 20 | 80 |
| Транспорт | 21 | 79 |
| Связь | 60 | 40 |
| Оптовая и розничная торговля, общественное питание | 65 | 35 |
| Здравоохранение, физическая культура и соцобеспечение | 80 | 20 |
| Образование | 80 | 20 |
| Культура и искусство | 64 | 36 |
| Наука и научное обслуживание | 52 | 48 |
| Управление | 36 | 64 |

| Группы занятий | Женщины | Мужчины |
|--|---------|---------|
| Занято в экономике всего | 49 | 51 |
| Руководители | 39 | 61 |
| Специалисты высшего уровня | 62 | 38 |
| Специалисты среднего уровня | 68 | 32 |
| Служащие, занятые подготовкой информации | 90 | 10 |
| Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли и родственных видов деятельности | 70 | 30 |
| Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий | 25 | 75 |
| Неквалифицированные рабочие | 52 | 48 |

| Отрасли экономики | Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, % |
|------------------------------|--|
| Всего в экономике | 64 |
| Промышленность | 63 |
| Электроэнергетика | 79 |
| Легкая промышленность | 88 |
| Образование | 77 |
| Наука и научное обслуживание | 66 |
| Связь | 60 |
| Финансы, кредит, страхование | 66 |
| Управление | 80 |
| ЖКХ | 79 |

Распределение учащихся по полу и виду обучения

| Виды обучения | Женщины | Мужчины |
|--|---------|---------|
| Всего | 51 | 49 |
| В общеобразовательных учреждениях | 50 | 50 |
| В средних специальных учебных заведениях | 52 | 48 |
| В высших учебных заведениях | 57 | 43 |
| В аспирантуре | 45 | 55 |
| В докторантуре | 44 | 56 |

Распределение по полу профессорско-преподавательского состава 2003/2004

| Категории персонала | Женщины | Мужчины |
|--------------------------------------|---------|---------|
| Всего | 52 | 48 |
| Ректоры | 7 | 93 |
| Проректоры, директора филиалов | 23 | 77 |
| Деканы факультетов | 31 | 69 |
| Заведующие кафедрами | 31 | 69 |
| Профессора в составе кафедр | 22 | 78 |
| Доценты в составе кафедр | 47 | 53 |
| Старшие преподаватели | 68 | 32 |
| Преподаватели, ассистенты | 68 | 32 |

Меры по устранению гендерного неравенства на рынке труда

- Социальная политика государства:
 - Равенство возможностей
 - Позитивная дискриминация
 - Институциональные изменения
- Устранение “дорожки мамы”
- Продвижение гендерного равенства в семье
- Меры социальной политики на предприятии
- Развитие инфраструктуры поддержки детства