

РАЗДЕЛ 3. ГЕНДЕР, ОБРАЗОВАНИЕ И ЗАНЯТОСТЬ — МЕЖДУНАРОДНОЕ СРАВНЕНИЕ ПЕРЕХОДА ОТ ШКОЛЫ К ТРУДУ

*Я. Скопек, М. Тривенти, Ю. Косякова,
С. Бухгольц, Х.-П. Блоссфельд*

ГЕНДЕР И НАЧАЛО ТРУДОВОГО ПУТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО СРАВНИТЕЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье представлены обобщенные результаты кросснационального сравнительного исследования, посвященного анализу гендерных различий и неравенства при выходе на рынок труда. В связи с относительным повышением уровня образования женщин и расширением сервисного сектора можно предположить, что гендерное неравенство в получении отдачи от труда или снижается, или даже

Ян Скопек (автор, ответственный за переписку) — доктор социологии, доцент социологии, Тринити-колледж в Дублине, Ирландия (skopekj@tcd.ie)

Jan Skopek (corresponding author) — Dr. (Sociology), Assistant Professor of Sociology, Trinity College Dublin, Ireland (skopekj@tcd.ie)

Морис Тривенти — доктор социологии, доцент кафедры социологии и социальных исследований, Университет Тренто, Италия (moris.triventi@unitn.it)

Moris Triventi — Dr. (Sociology), Assistant Professor, Department of Sociology and Social Research, University of Trento, Italy (moris.triventi@unitn.it)

Юлия Косякова — доктор социологии, старший научный сотрудник отдела международных сравнений и европейской интеграции, Институт исследований занятости (IAB), Нюрнберг, Германия (yuliya.kosyakova@iab.de)

Yuliya Kosyakova — Dr. (Sociology), Senior Researcher at the International Comparisons and European Integration department, Institute for Employment Research (IAB), Nuremberg, Germany. (yuliya.kosyakova@iab.de)

Сандра Бухгольц — доктор социологии, профессор социологии в Университете Бамберга, Германия (sandra.buchholz@uni-bamberg.de)

Sandra Buchholz — Dr. (Sociology), Professor of Sociology, Otto Friedrich University Bamberg, Germany (sandra.buchholz@uni-bamberg.de)

Ханс-Петер Блоссфельд — доктор экономики, доктор социологии, профессор и заведующий кафедрой социологии Европейского института университетов (EUI) во Флоренции, Италия, профессор социологии в Университете Бамберга, Германия (HP.Blossfeld@EUI.eu)

Hans-Peter Blossfeld — Dr. (Economics), Dr. h.c. (Sociology), Professor and Chair of Sociology at the European University Institute (EUI) in Florence, Italy, Professor of Sociology at the University of Bamberg, Germany (HP.Blossfeld@EUI.eu)

«переворачивается» в пользу женщин. При анализе гендерных различий на этапе выхода на рынок труда на большом массиве стран мы сосредоточились на фазе жизненной траектории, когда семейные роли женщины еще не имеют большого значения. На концептуальном уровне мы различаем горизонтальную сегрегацию и вертикальное неравенство. Наш исследовательский дизайн построен на двух кросснациональных сравнительных исследованиях и глубинном анализе 13 кейсов — данных из стран с различными институциональными, социально-экономическими и культурными условиями, включая страны Восточной Европы и Россию. Результаты показывают, что профессиональная гендерная сегрегация до сих пор относительно выражена в молодых когортах, хотя со временем несколько снижается в некоторых странах. При изучении вертикального гендерного неравенства среди тех, кто недавно вышел на рынок труда, мы обнаружили, что хотя в большинстве стран женщины первоначально выходят на более престижные работы, чем мужчины, тем не менее впоследствии они все равно проигрывают им в экономической отдаче. В целом, обобщив данные из разных стран, мы пришли к выводу, что для женщин показатели отдачи от первой работы не улучшились в той степени, в какой могли бы, если учесть серьезное повышение уровня образования женщин. К тому же, результаты нашего анализа бросают вызов распространённым представлениям о гендерном равенстве в государствах всеобщего благосостояния.

Ключевые слова: гендерное неравенство, выход на рынок труда, наивысший уровень образования, профессиональная гендерная сегрегация, исследование жизненного пути, сравнительное исследование, Восточная Европа, Россия.

Введение

В большинстве современных обществ наблюдается беспрецедентный рост уровня образования женщин (DiPrete, Buchmann 2013; Vincent-Lancrin 2008). В связи с этим высокообразованные женщины в составе рабочей силы не только стали ценным источником человеческого капитала, но и составили серьезную конкуренцию мужчинам на современных рынках труда. Более того, параллельно с ростом образования женщин произошел идеологический сдвиг в сторону большего гендерного равенства и постиндустриального реструктурирования экономики, подпитываемого технологическими и общественными изменениями, которые увеличили спрос на высококвалифицированный труд и маргинализиро-

вали традиционно мужские профессии в сельском хозяйстве и производстве.

Но несмотря на эти макросоциальные сдвиги, вопрос о том, смогли ли женщины в действительности конвертировать свой образовательный успех в преимущества на рынке труда по сравнению с мужчинами, все еще остается открытым. Согласно результатам эмпирических исследований, карьеры женщин отличаются от карьер мужчин, и часто в худшую сторону: гендерные различия проявляются в участии женщин и мужчин в рабочей силе, размерах вознаграждения за труд, выборе профессий. Гендерное разделение труда в семье, особенно устойчивое в том, что касается воспитания и ухода за детьми, оставляет женщин в двойном напряжении в поисках компромисса между семьей и работой и неблагоприятно сказывается на карьерном продвижении.

Предыдущие исследования гендерных различий на рынке труда в основном относились к рабочей силе в целом, а это значит, что индивиды на разных стадиях жизненных траекторий и карьер рассматривались в них вместе. Отсюда следует, что гендерное неравенство, обнаруживаемое на более поздних этапах карьеры, возможно, в значительной степени обусловлено предыдущей траекторией и является результатом сложных взаимодействий между трудовой и семейной жизнью.

По нашему мнению, чтобы оценить долгосрочные изменения в гендерном неравенстве, нужно исследовать его начиная с ранних стадий, а именно с момента выхода на рынок труда. Безусловно, выход на рынок труда — небольшой, но очень важный эпизод в карьере, во время которого определяется исходный профессиональный статус, создающий базу для дальнейшего развития карьеры. Фокус исследования на этапе выхода на рынок труда особенно полезен при поиске ответа на вопрос о том, конвертировали ли женщины свои преимущества перед мужчинами в образовании в более благоприятные результаты на рынке труда. Кроме того, результаты исследований жизненных траекторий показывают, что влияние образования на профессиональные достижения выше именно на выходе на рынок труда, в то время как на более поздних этапах карьеры большую роль начинают играть другие факторы, такие, как обучение на работе, профессиональные и семейные обязанности. Несмотря на обилие литературы о начале трудового пути, только в небольшом количестве исследований акцент делается на изучении гендерного разрыва в отдаче от работы на этапе выхода на рынок труда или на ранних стадиях карьеры. В связи с нехваткой данных, подходящих для сравнительного анализа разных стран, большая часть существующих исследований

выполнена по одной или в лучшем случае по нескольким странам. Более крупные сравнительные исследования, фокусирующиеся на анализе наиболее молодых когорт в Европе, не содержат информации об изменениях от когорты к когорте.

В этой статье представлены обобщающие результаты проекта *eduLIFE*, в рамках которого гендерные различия и неравенство в начале трудового пути анализировались более детально. В отличие от предыдущих исследований, мы применяем лонгитюдный и кросснациональный сравнительный подходы к анализу гендерных различий на этапе выхода на рынок труда — когда мужчины и женщины завершают образование и выходят на первую работу. В нашем исследовании мы рассматриваем два основных измерения гендерных различий: вертикальное неравенство — с помощью таких показателей, как доход и характеристики работы, и горизонтальные различия — через анализ выбора сферы занятости. Представленные результаты являются плодом работы нескольких групп исследователей. С полной версией результатов можно ознакомиться в выпущенном томе «Гендер, образование и занятость — международное сравнение перехода от школы к труду» (Blossfeld et al. 2015).

В книге представлены исследования горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегации в различных исторических, социокультурных и институциональных контекстах. Два сравнительных кросснациональных исследования посвящены анализу гендерных различий и неравенства при выходе на рынок труда в 27 европейских странах с использованием предварительно гармонизированных данных о рабочей силе и домохозяйствах. Ядро анализа составляют 13 всесторонних исследований отдельных стран, выполненных на данных национальных лонгитюдных исследований по общему дизайну. Благодаря изучению гендерных различий в начале трудового пути в разных когортах во многих странах Европы и за ее пределами наша книга значительно превышает сравнительные возможности предыдущих исследований.

Цели исследования

Вслед за предыдущими авторами (Blackburn, Jarman 2006; Charles, Grusky 2004) мы определяем гендерные различия на этапе выхода на рынок труда как двусторонний феномен, включающий вертикальное и горизонтальное измерения. Вертикальное измерение связано с такими показателями, как условия труда и вознаграждение за труд. О вертикальном

гендерном неравенстве можно говорить, например, тогда, когда женщины зарабатывают меньше (так называемый гендерный разрыв в зарплате), работают на менее престижных работах или не заняты на руководящих должностях.

Горизонтальные гендерные различия, в отличие от вертикальных, необязательно связаны с неравенством. Суть этого понятия в том, что мужчины и женщины концентрируются в гендерно специфичных профессиях или сегментах рынка труда. Если женщины и мужчины систематически выбирают разные профессии, отрасли промышленности или сектора экономики, значительная часть вертикального неравенства на рынке труда может быть обусловлена горизонтальной дифференциацией. В связи с этим, важную часть нашего сравнительного исследования мы посвятили анализу роли горизонтальной гендерной сегрегации в возникновении вертикального неравенства на этапе выхода на рынок труда.

В соответствии с этой аналитической схемой в основе нашего сравнительного исследования лежат следующие исследовательские вопросы:

1. Существуют ли на этапе выхода на рынок труда горизонтальные и вертикальные гендерные различия, и, если существуют, то в каком объеме?
2. Как горизонтальные гендерные различия и вертикальное неравенство при выходе на рынок труда меняются от когорты к когорте? Сходятся или расходятся со временем показатели, характеризующие занятость мужчин и женщин?
3. Зависят ли гендерные различия и неравенство от уровня образования?
4. В какой степени вертикальное неравенство обусловлено горизонтальными гендерными различиями?

Теоретическая основа

В период увеличения охвата населения образованием уровень образования женщин сравнялся и даже превысил уровень образования мужчин. В связи с этим в современных обществах участие женщин в рабочей силе выросло до беспрецедентного уровня. Как эти процессы могли отразиться на гендерном неравенстве при выходе на рынок труда? Мы рассмотрим два противоположных теоретических направления, дающих разные ответы на этот вопрос: теорию конвергенции и теорию устойчивости, и приведем аргументы в пользу первой. В дополнение мы кратко

обсудим, какую роль играют институциональные особенности стран в формировании гендерных отношений на рынке труда.

Теория конвергенции

Теория конвергенции предполагает, что гендерное неравенство со временем будет снижаться. Социологические теории модернизации и постиндустриального общества подчеркивают, что тенденции к рационализации в глобально конкурирующих экономиках усиливают меритократические принципы и, следовательно, стремительно размывают гендерную основу распределения по образовательным и трудовым траекториям (Parsons 1970). Исходя из допущения о стремлении работодателей к максимизации полезности, теория человеческого капитала в своем классическом виде (Becker 1970) предполагает, что шансы женщин выйти на более высокооплачиваемую работу — при условии, что они более квалифицированы — должны быть выше. Таким образом, гендерное неравенство должно объясняться разницей в человеческом капитале между женщинами и мужчинами. Действительно, если женщины обладают более высоким, чем мужчины, человеческим капиталом, то, согласно этой теории, их доходы должны быть выше. В соответствии с этой логикой можно также предположить, что со временем вертикальное гендерное неравенство либо снижается, либо «переворачивается» в сторону больших выгод для женщин.

Теория устойчивости

Противоположный аргумент лежит в русле теории устойчивости, согласно которой гендер является ключевым фактором, влияющим на индивидуальный выбор в ситуации поиска взаимного согласия между работодателем и работником на рынке труда. В отличие от теории конвергенции, она прогнозирует устойчивость и инерцию гендерного неравенства в начале карьеры. Например, согласно теории гендерной идентичности, даже если мужчины и женщины обладают одинаковым уровнем формального образования, их специальности могут различаться, что является следствием гендерных стереотипов в предпочтениях, сформированных сначала в процессе социализации в семье, затем — под давлением сверстников (Bielby D., Bielby W. 1988; Breen, García-Peñalosa 2002; Jacobs 1989). «Типично женские» образовательные траектории могут толкать женщин в профессиональные области, которые предоставляют больше возможностей для совмещения работы и семьи (Polachek 1981), но меньше ценятся с экономической точки зрения (*теория деваль-*

вации, England 1992), требуют менее специализированных знаний и навыков (Tam 1997) и, как следствие, приносят более низкое денежное вознаграждение. Следовательно, горизонтальные гендерные различия при выходе на рынок труда могут способствовать вертикальному неравенству, даже если формально женщины обладают таким же или даже большим уровнем образования, чем мужчины.

Более того, если работодатели считают, что прием женщин на работу сопряжен с более высокими рисками, т. к. среди женщин, как правило, выше текучесть кадров и количество невыходов на работу, их могут систематически нанимать на менее привилегированные и хуже оплачиваемые должности (*теория статистической дискриминации*, Bergmann 1974). Итак, согласно этим аргументам, даже если женщины имеют более высокий, чем мужчины, уровень образования, совсем необязательно, что они успешнее на рынке труда из-за гендерных механизмов, препятствующих полной конвертации их образовательных преимуществ.

Роль государства всеобщего благосостояния

Мы предполагаем, что показатели горизонтальной сегрегации и вертикального гендерного неравенства в начале карьеры различны в странах с разным институциональным, политическим и социокультурным контекстом. В связи с этим мы разделили страны, включенные в наш сравнительный анализ, на несколько групп, используя классификацию государств всеобщего благосостояния (Esping-Andersen 1990, 1999; Fenger 2007; Ferrera 1996; Mandel, Semyonov 2006; Mandel 2012). Мы выделили либеральные, консервативные, средиземноморские, скандинавские и постсоциалистические страны. Согласно этой типологии, каждый тип обладает различными институциональными характеристиками, которые могут повлиять на горизонтальные гендерные различия и вертикальное неравенство при выходе на рынок труда. В связи с этим, во всех исследованиях, выполненных в рамках проекта, мы подробно останавливаемся на характеристиках образовательных систем, особенностей организации рынков труда и законодательств о защите занятости, участии женщин в рабочей силе и гендерной культуре.

Дизайн исследования

Международное сравнение

Для решения обозначенных выше исследовательских вопросов, в частности о том, как в разных странах проявляются гендерно-спе-

цифичные паттерны в начале трудового пути, мы использовали кросс-национальный сравнительный дизайн. В книгу, опубликованную по результатам проекта, включен всесторонний анализ гендерных различий (горизонтальных и вертикальных) на этапе выхода на рынок труда в 3 странах, в диапазоне от либеральных англоговорящих стран (*Австралия*, Buchler, Dockery 2015; *США*, Schührer et al. 2015; *Соединенное Королевство*, McMullin, Kilpi-Jakonen 2015), средиземноморских европейских (*Испания*, Vono de Vilhena, Miret-Gamundi 2015; *Италия*, Barbieri et al. 2015), континентальных европейских (*Германия*, Buchholz et al. 2015; *Франция*, Brinbaum, Trancart 2015; *Швейцария*, Imdorf, Нурка-Brunner 2015), скандинавских (*Швеция*, Halldén, Härkönen 2015; *Дания*, Wahler et al. 2015) до постсоциалистических (*Эстония*, Saar et al. 2015; *Россия*, Kosyakova, Kurakin 2015; *Венгрия*, Horn, Keller 2015). При анализе постсоциалистических стран авторы рассматривали отдельно социалистический и постсоциалистический периоды. В книгу также вошли два подробных сравнительных исследования (Brzinsky-Fay 2015; Dämmrich 2015), в которых использовались кросснациональные базы данных, содержащие информацию о начальных этапах трудового пути в ряде европейских стран.

Данные

Исследования отдельных стран в основном опирались на лонгитюдные данные. Настолько, насколько позволяли данные, использовались сопоставимые переменные и выборки. Тем не менее, даже если измеряемые показатели во многом пересекались, из-за ограничений данных не во всех странах была возможность изучить все показатели отдачи от первой работы, предполагаемые дизайном. В таблице 1 представлена обобщенная информация о базах данных и показателях отдачи, использованных на этапе эмпирического анализа во всех исследованных странах.

В исследованиях всех стран использовалась единая стратегия формирования выборки. *Интересующая нас генеральная совокупность* включала тех, кто покинул систему образования и вышел на рынок труда (то есть достиг «изначального» уровня образования), за исключением тех, кто оказался на рынке труда временно. Выход на рынок труда определялся нами через такой аналитический показатель, как «первая значимая работа», т. е. первая работа, на которую человек устроился после того, как перестал получать образование, при условии, что он занят на ней не меньше шести месяцев.

Таблица 1
Сравнительный дизайн: Обзор исследований, авторов, баз данных и измерительных инструментов

Группа	Страна / Авторы	Данные	Окно наблюдения	Измерения	
				Горизонтальная дифференциация	Вертикальное неравенство
1	2	3	4	5	6
Сравнительные исследования	Результаты на рынке труда в сравнительной перспективе (Дэмирих [Dämtrich 2015])	Исследование рабочей силы Европейского Союза 2009 (European Union Labour Force Survey 2009 (EU LFS 2009)), 27 европейских стран	Когорты вышедших на рынок труда в 1995–2008	ISCO-88 (3-значный код), Классификация Блоссфельда (1987)	Управленческая или высококвалифицированная должность (ISCO группа 1 или 2)
	Начало трудового пути в Европе (Бржинский-Фай [Brzinsky-Fay 2015])	Европейская панель домохозяйств (European Household Panel (ECHP)), 10 европейских стран	Начало трудового пути с 1993–2000	Типы событий, характеризующих начало трудового пути (последовательность событий), занятость, безработица, неактивность	
Либеральные страны	Австралия (Бюхлер и Докери [Buchler, Dockery 2015])	Лонгитюдное исследование австралийской молодежи (Longitudinal Surveys of Australian Youth (LSAY))	Участники школьной когорты, выходящие на рынок труда в 1997–2006	Австралийская стандартная классификация профессий (ASCO), 2-е издание	Заработная плата (в неделю)
	Великобритания (МакМуллин и Килли-Яконен [McMullin, Kilpi-Jakonen 2015])	Британское панельное исследование домохозяйств (British Household Panel Study (BHPS))	Когорты рождения 1940–1971	ISCO-88 (3-значный код), Классификация Блоссфельда (1987)	Престиж профессии (CAMSIS), заработная плата (в час)
	Соединенные Штаты (Шюрер, Биллс и Вайсс [Schürer, Bills, Weiss 2015])	Национальное лонгитюдное исследование молодежи 79 (National Longitudinal Study of Youth 79 (NLSY79))	Когорты рождения 1960–1964 отслеживаются с 1979–2010	Классификация Зингельманна (1978)	Заработная плата (в час)

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6
Скандинавские страны	Швеция (Хальден и Хэрконен [Hallén, Härkönen 2015])	Шведское исследование уровня жизни (The Swedish Level of Living Surveys (LNU))	Когорты рождения 1925–1985	ISCO-88 (3-значный код), Классификация Блоссфельда (1987)	Престиж профессии (SIOPS)
	Дания (Валер, Букхольц и Мёллегард Педерсен [Wahler, Buchholz, Møllegaard Pedersen 2015])	Административные данные статистики Дании, интегрированная база данных для исследования рынка труда (Integrated Database for Labor Market Research (IDA))	Когорты рождения 1960–1980	Классификация Зингельманна (1978)	Ежегодный доход
Средиземноморские страны	Италия (Барбери, Кутульи, Луго и Шерер [Barbieri, Cutuli, Luigo, Scherer 2015])	Многоцелевое исследование итальянских домохозяйств (Multipurpose Survey of Italian Households (ISTAT))	Когорты рождения 1945–1984	Классификация Зингельманна (1978)	Престиж профессии (De Lillo, Schizzerotto 1985), надежность работы
	Испания (Воно де Вильена и Мире-Гамунди [Vono de Villena, Miret-Gamundi 2015])	Испанское исследование рынка труда (Spanish Labor Market Survey (SLMS))	Когорты выхода на рынок труда в 1999–2012	Испанская национальная классификация профессий (CNO-94, 3-значный код), Классификация Блоссфельда (Blossfeld 1987)	Престиж профессии (SAMSI), уровень требований к квалификации (Blossfeld 1987)

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4	5	6
Центрально-европейские страны	Франция (Бринбаум и Транкарт [Brinbaum, Trancart 2015])	Исследование Céreq 'Génération 2004'	Покинувшие школы в 2004 опрошенные в 2007	ISCO-88 (2-значный код), Классификация Зингельманна (1978)	Зарботная плата (в месяц)
	Германия (Буххолц, Скопек и Блоссфельд [Buchholz, Skopek, Blossfeld 2015])	Национальное образовательное панельное исследование (National Educational Panel Study) — Стартовая когорта 6 (Взрослые)	Западно-Герман- ские когорты рождения 1944–1983	Классификация Зингельманна (1978)	Уровень требова- ний к квалифика- ции (Blossfeld 1987), руководящая должность
	Пост- социалистическая Венгрия (Хорн и Келлер [Horn, Keller 2015])	Венгерское исследование жизненного курса (Hungarian Life Course Survey (HLCS)), Исследование рабочей силы Европейского Союза (European Union Labor Force Survey (EU LFS))	Когорты рожде- ния 1975–1984 (EU LFS), когорта рождения ~1992 (HLCS)	ISCO-88 (2-значный код), Классификация Блоссфельда (1987)	Зарботная плата (в час)
	Швейцария (Имдорф и Хунка-Бруннер [Imdorf, Hunca-Brunner 2015])	Панельное исследование швейцарской молодежи «Переходы от образования к занятости» (Swiss youth panel study 'Transitions from Education to Employment' (TREE))	Когорта учащихся средней школы (PISA 2000) отслеживались до 2010	ISCO-88 (3-значный код), Классификация Зингельманна (1978), Швейцарская стандартная класси- фикация профессий (SSCO 2000, 5-значный код)	Престиж профес- сии (SIOPS), Профессиональный социально-экономиче- ский статус (ISEI), руководящая должность, нена- дежность работы, зарботная плата (в месяц)

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5	6
Восточная Европа и Россия	Эстония (<i>Saar, Tæt и Unt</i> [<i>Saar, Täht, Unt 2015</i>])	Эстонское социальное исследование 2004 (<i>Estonian Social Survey 2004</i> (<i>ESS</i>))	Когорты выхода на рынок труда в 1960–2004	Категории секторов экономики (3 категории), Классификация Зингельманна (1978)	Управленческая должность (ISCO группа 1)
	Россия (<i>Косякова и Куракин</i> [<i>Kosyakova, Kurakin</i> 2015])	Исследование образования и занятости 2005 (<i>Education and Employment</i> <i>Survey 2005 (EES)</i>)	Когорты выхода на рынок труда в 1965–2005	Категории секторов экономики (4 категории), отрасли промышлен- ности (13 категорий)	Руководящая должность

Примечание: Исследования опубликованы в: (Blossfeld et al. 2015).

В табл. 1 также представлены переменные, которые использовались в исследованиях для измерения основных теоретических понятий. Для изучения горизонтальных гендерных различий использовалась либо классификация секторов, разработанная Дж. Зингельманном (Singelmann 1978), либо более дробная классификация профессий по сферам занятости, предложенная Х.-П. Блоссфельдом (Blossfeld 1987), либо несколько классификаций одновременно — в зависимости от доступности данных. Для оценки гендерной сегрегации мы полагались в основном на надежные индексы измерения различий (Duncan O., Duncan B. 1955; Karmel, MacLachlan 1988). Таким образом, в одних исследованиях была возможность изучать сегрегацию с использованием информации о профессиональном уровне, тогда как другие были ограничены данными, которые позволяли изучать ее лишь обобщенно по секторам.

Для оценки *вертикального гендерного неравенства* применялись и монетарные, и немонетарные показатели отдачи от работы. В качестве монетарных показателей были использованы либо доход / заработная плата, либо шансы на получение руководящей должности. В качестве немонетарных — показатели *качества работы*, а именно престиж профессии и требуемый уровень квалификации. В отличие от дохода или шансов выйти на руководящую должность, ни уровень престижа, ни уровень квалификации не варьируются в рамках одной профессии. Тем не менее, оба измерения могут быть рассмотрены как вертикальные, т. к. они допускают четкое ранжирование должностных позиций в рамках более крупной структуры рынка труда. Для анализа различных качественных и количественных характеристик вертикального гендерного неравенства мы использовали мультивариативные регрессионные инструменты. В исследованиях всех стран анализ опирался на три следующих базовых модели: (1) абсолютный гендерный разрыв (где единственная независимая переменная — это гендер), оценивающий абсолютные различия в популяции вышедших на рынок труда, (2) «сетевой» гендерный разрыв, учитывающий уровень образования, и (3) «сетевой» гендерный разрыв, учитывающий и уровень образования, и сектор занятости. Были проанализированы также дополнительные эффекты взаимодействия, например, изменения по когортам или гетерогенность гендерных разрывов в зависимости от разных уровней образования и сфер занятости.

Основные результаты сравнительного исследования

Гендер и уровень образования женщин и мужчин, вышедших на рынок труда

Мы начнем представление результатов с раскрытия сделанного во введении утверждения о том, что у женщин, по результатам исследований, выполненных в рамках проекта в разных европейских и не европейских странах, более высокий, чем у мужчин, уровень образования. Для оценки относительных различий в образовательном уровне мужчин и женщин на этапе выхода на рынок труда во всех 13 странах, включенных в проект, мы использовали показатель отношения шансов мужчин и женщин на наличие высшего образования на этом этапе карьеры (см. рис. 1), который оказался наиболее удобным для межстранового сравнения. Заметим, что в большинстве стран информация об уровне образования на этапе выхода на рынок труда основывалась на когортах рождения (черные маркеры на рисунке), но в некоторых — на когортах выхода на рынок труда (серые маркеры). Разные символы маркеров соответствуют разным кластерам стран, которые описаны во введении. Для того чтобы шкала была симметричной, в качестве единиц основной оси мы использовали значения логарифмического отношения шансов.

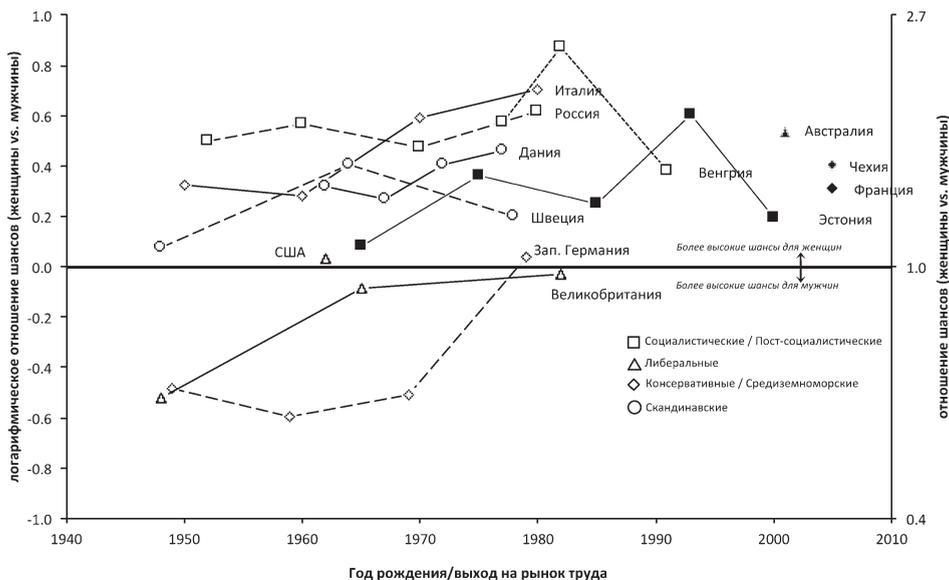


Рис. 1. Гендерный разрыв по наличию высшего образования среди тех, кто выходит на рынок труда (отношение шансов), — результаты исследования в 13 странах

По рисунку видно, что на этапе выхода на рынок труда уровень образования женщин либо уже выше уровня образования мужчин, либо стремительно догоняет его от когорты к когорте. В постсоциалистических и скандинавских странах выявлено особенно сильное преимущество женщин в уровне образования. Характерно, что разрыв в пользу женщин растет с течением времени, хотя можно заметить некоторое снижение темпов роста в наиболее молодых когортах. Результаты исследования в США указывают на гендерный баланс, но нужно принимать во внимание, что данные относятся к родившимся в 1960-е гг. Согласно исследованиям, выполненным на более новых данных в США, шансы на наличие высшего образования у женщин, родившихся позднее, уже превзошли шансы мужчин (DiPrete, Buchmann 2013). Страны, отклоняющиеся от общей тенденции, это Великобритания и Западная Германия, где женщины обошли мужчин по уровню образования сравнительно недавно.

На рис. 2 также показано отношение шансов мужчин и женщин на наличие высшего образования, но для более молодых когорт выхода

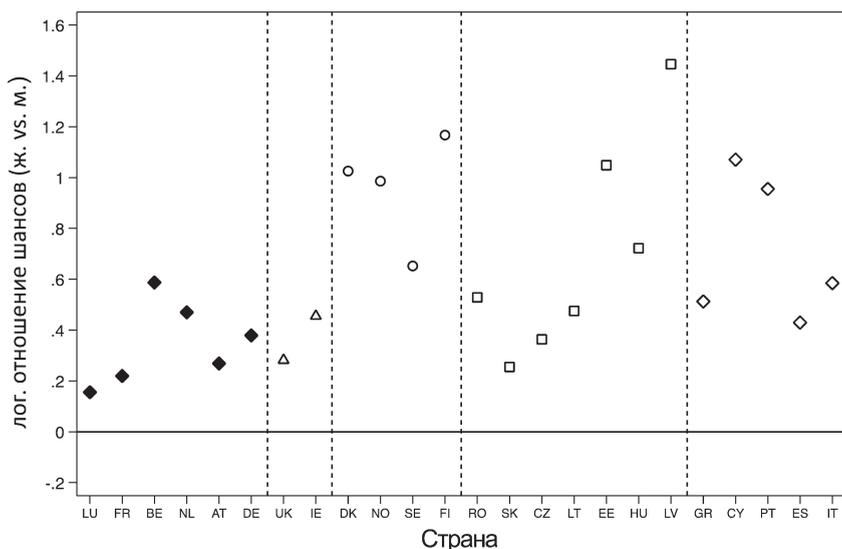


Рис. 2. Гендерный разрыв по наличию высшего образования в последних когортах выходящих на рынок труда, 1995–2008 (отношение шансов) — результаты исследования в 24 европейских странах на данных Исследования рабочей силы Европейского Союза (EU-LFS)

Примечания: Символы маркеров обозначают кластеры государств всеобщего благосостояния (см. рис. 1). Данные предоставлены: (Dämmrich 2015) на основе Исследования рабочей силы Европейского Союза (EU-LFS). Собственная иллюстрация.

на рынок труда и большего числа европейских стран (на основе данных сравнительного анализа, Dämmrich 2015). Для более молодых когорт мы видим преимущество женщин в так называемом «третичном» (т. е. высшем и среднем профессиональном) образовании, одинаково характерном для всех 24 стран. В Великобритании и Германии, которые на предыдущем рисунке оказались вне общего тренда, женщины в конечном счете тоже обогнали мужчин по уровню образования. В соответствии с результатами лонгитюдных исследований отдельных стран мы видим наибольший гендерный разрыв в пользу женщин в кластерах северных и постсоциалистических стран. Таким образом, обобщив полученные результаты, мы можем сделать вывод о безусловном преимуществе женщин перед мужчинами в уровне образования во всех исследуемых странах уже на этапе выхода на рынок труда.

Во всех странах для исследования различий в профессиях, сферах занятости, секторах экономики, которые выбирают женщины и мужчины при выходе на рынок труда, анализировались *горизонтальные гендерные различия*.

В исследованиях в Австралии, Великобритании, Франции, Швейцарии, Швеции, Италии и Испании для анализа профессиональной гендерной сегрегации использовалась классификация ISCO или сопоставимые классификации профессий. При анализе более молодых когорт мы выделили две основные группы стран. В первую вошли страны со средним уровнем профессиональной сегрегации от 37 % (Венгрия) до 43 % (Швеция), с Австралией (38 %), Италией (40 %) и Великобританией (41 %) посередине. Во вторую группу мы включили страны с более высоким уровнем профессиональной сегрегации, а именно континентальные и южноевропейские страны, такие, как Франция (50 %), Швейцария (54 %) и Испания (54 %). Исследования в США, Германии, Дании, России и Эстонии были сфокусированы на гендерной сегрегации по секторам промышленности с использованием классификации секторов Зингельманна или сопоставимых классификаций; результаты показали достаточно гетерогенное распределение по секторам. Тем не менее, в относительном выражении, мы выявили высокую биполярность в том, какие сектора выбирают мужчины и женщины при выходе на рынок труда. Сектора, которые чаще всего выбирают мужчины, — производственный и преобразующий, например, строительство, машиностроение, обрабатывающая промышленность, пищевое производство, коммунальные службы, в то время как на работу в сервисных секторах, таких, как медицина, образование, гостиничный бизнес и туризм, социальное обеспече-

ние, государственный сектор, устраиваются в основном женщины. Эта биполярность оставалась стабильной во всех странах в течение всего периода, по которому были доступны данные.

При сравнении горизонтальных аспектов неравенства в разных странах было сделано три основных вывода. Во-первых, профессиональная и секторальная гендерная сегрегация в значительном размере проявляются уже при выходе на рынок труда — и это характерно даже для самых молодых когорт. В относительном выражении мы во всех странах обнаружили сходную структуру выбора мужчинами и женщинами традиционно мужских и традиционно женских профессий. Во-вторых, долгосрочный спад количества традиционно мужских профессий в производстве, сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности и рост числа профессий в сервисном секторе не сопровождается обязательным уменьшением гендерной сегрегации на этапе выхода на рынок труда. Например, в Италии не было зафиксировано значительных изменений в профессиональной сегрегации по полу, а в Западной Германии была даже выявлена тенденция к ее росту. Несмотря на это, в других странах — таких, как Дания, Венгрия, Швеция и Великобритания, в которых производственный сектор неуклонно сокращается, — горизонтальная гендерная сегрегация в абсолютном выражении явно снизилась. В этой связи особенно можно выделить Данию, в которой была выявлена сравнительно сильная гендерная конвергенция в выборе секторов занятости на этапе выхода на рынок труда, а также зафиксирован самый низкий уровень горизонтальной гендерной сегрегации. В-третьих, в отличие от большинства изучаемых западных стран, в бывших социалистических странах (России и Эстонии) распад Советского Союза явно привел к резкому росту горизонтальных гендерных различий. Главным образом этому способствовало непропорциональное смещение женщин в сторону сервисного сектора, который после распада расширился и стал гораздо более разнообразным.

*Вертикальное гендерное неравенство на этапе выхода на рынок труда:
доход и шансы на руководящую должность*

В зависимости от специфического контекста и доступности данных, в разных странах изучались несколько различные показатели отдачи от работы. Доходы и зарплата были проанализированы, например, в таких странах, как Венгрия, Швейцария, Франция, Великобритания, Австралия, США и Дания. Результаты стабильно указывают на то, что гендерный разрыв в доходах на первой работе — в ущерб женщинам — все еще

имеет место в большинстве индустриальных стран с различными институциональными условиями. Тем не менее, в большинстве исследованных стран было выявлено, что более высокий образовательный уровень женщин в начале карьеры действительно повышал их шансы относительно мужчин.

Приведем примеры из исследований, проведенных в двух странах: во Франции и США. При исследовании неравенства в заработной плате среди выходящих на рынок труда во Франции было обнаружено, что около 58 % гендерного разрыва в зарплате, в результате которого женщины получают на 16 % меньше мужчин, объясняется тем, что мужчины больше работают. А 20 % гендерного разрыва связано с тем, что женщины и мужчины выходят на разные виды работ с различными системами вознаграждения. Тем не менее, авторы главы обнаружили, что наличие высшего образования у женщин все же выполняет функцию некоторой подушки безопасности — если бы женщины, выходящие на рынок труда, имели такой же уровень образования, как и мужчины, ожидаемая разница в их доходах была бы на целых 22 % выше. Но все же в результате декомпозиционного анализа около 44 % разрыва в доходах мужчин и женщин на этапе выхода на рынок труда осталось не объясненными. Как гендерный разрыв развивается в течение последующей карьеры? К ответу на этот вопрос подступилось исследование в США. Выявленный 17 % гендерный разрыв в заработной плате среди женщин и мужчин, рожденных в 1960-е гг., приблизительно совпадает с результатами, полученными на французских данных. Тем не менее, в течение последующих 20 лет проигрыш женщин в доходах стабильно увеличивался.

В некоторых странах (Эстонии, России, Швейцарии, Западной Германии) исследовалось гендерное неравенство, выраженное в должностных полномочиях. В целом мужчины с большей вероятностью работают на должностях, сопряженных с большей ответственностью, влиянием и, соответственно, с более высоким вознаграждением: в Эстонии и Западной Германии шансы женщин вступить на руководящую должность оказались ниже, чем у мужчин, примерно на 40 %. Очевидно, что в Эстонии гендерное равенство в образовательном уровне мало способствовало равенству в доступе к руководящим должностям. В Западной Германии невыгодное положение женщин на этапе выхода на рынок труда имеет давнюю историю и достаточно стабильно, тогда как в Эстонии оно со временем претерпело некоторые изменения. По всей видимости, в 1980-е гг. коммунистический режим был достаточно эффективен в сни-

жении вертикального гендерного неравенства на этапе выхода на рынок труда. С падением советского режима, однако, тенденция к равенству прервалась; и с тех пор вертикальный гендерный разрыв снова начал расти. Даже с учетом контроля уровня образования и сегрегации по секторам, и в Западной Германии, и в Эстонии гендерное неравенство остается существенным. Исходя из полученных результатов можно предположить, что «вторичное» положение женщин на эстонском и западногерманском рынках труда должно объясняться другими механизмами: дискриминацией при приеме на работу и явно выраженными традиционными моделями разделения домашних и семейных обязанностей между мужчинами и женщинами (Orloff 1993).

По сравнению с Эстонией и Западной Германией, женщины в Швейцарии имеют несколько лучшие перспективы при выходе на работу: их шансы получить руководящую должность только на 20 % ниже, чем у мужчин. На резком контрасте с этими странами женщины, выходящие на работу в России, обладают преимуществом — их шансы на доступ к руководящим должностям в 1,4 раза выше, чем у мужчин, что может быть объяснено их более высокими образовательными достижениями. Но в период Советского Союза шансы российских женщин на получение руководящих должностей при выходе на рынок труда, видимо, были еще выше. После смены режима шансы женщин на устройство на руководящие должности сильно упали по сравнению с шансами мужчин, несмотря на то, что уровень образования первых по-прежнему оставался более высоким. Более детальный анализ этого кейса представлен Косяковой и Куракиным в этом выпуске.

*Вертикальное гендерное неравенство
на этапе выхода на рынок труда: престиж профессии
и требуемый уровень квалификации*

В ряде исследований гендерное неравенство анализировалось через немонетарные вознаграждения, а именно через средний престиж первой работы и вероятность выхода на высококвалифицированную, квалифицированную и неквалифицированную работу. В исследованиях, проведенных в четырех странах (Италии, Испании, Швеции и Великобритании) в качестве основного показателя использовался престиж профессии. В целом результаты исследований в разных странах достаточно хорошо согласуются друг с другом и указывают на то, что женщины выигрывают в престиже профессии на выходе на рынок труда. Единственное исследование, которое показало небольшой проигрыш женщин в плане прести-

жа профессии, было проведено в Швеции, но выявленные гендерные различия при этом были очень малы (меньше одной единицы измерения престижа), а в рассматриваемые когорты также входили люди, родившиеся в 1920 и 1930-е гг.

Преимущество женщин с точки зрения престижа профессии, фиксируемого в начале карьеры, оказалось стабильным по когортам. Ни в Швеции, ни в Италии, ни в Великобритании, где изучались долгосрочные изменения, ни в Испании, где оценивались краткосрочные изменения перед экономическим кризисом 2008 года и после него, не было обнаружено существенных перемен. Тем не менее, при анализе гендерного разрыва в престиже профессии при контроле уровня образования и сектора занятости, никаких значимых остаточных различий по гендеру обнаружено не было. Исключением является Италия, где было выявлено значительное увеличение гендерного разрыва в престиже профессии (в рамках одного уровня образования и профессии) среди самых молодых когорт. А поскольку в то же время уровень образования женщин по сравнению с уровнем образования мужчин в Италии возрос, это указывает на растущие сложности, с которыми сталкиваются женщины в этой стране при конвертации своих образовательных преимуществ в более престижные виды занятости. Авторы исследования в Италии объясняют это через механизм инфляции дипломов, работающий против женщин, в большом количестве хлынувших в высшее образование. Но еще одно вероятное объяснение может быть найдено в увеличении участия женщин в рабочей силе в Италии, в результате которого на работу начали выходить более «адаптивные» женщины с более низкими карьерными амбициями (Наkim 2006).

Уровень квалификации, требуемый на первой работе, использовался в качестве показателя гендерного неравенства в четырех странах: Эстонии, Германии, Испании, Швеции. Был обнаружен устойчивый паттерн соответствия между гендером и уровнем квалификации: женщины чаще выходят как на высококвалифицированные, так и на неквалифицированные работы. В отличие от них, мужчины в основном сконцентрированы на работах со средним уровнем квалификации. Мы не выявили общей для изучаемых стран тенденции в динамике гендерного неравенства в доступе к работам с разным уровнем квалификации. Долгосрочный спад неравенства был обнаружен в Швеции, в то время как в Германии не было выявлено явных изменений, а в Эстонии наблюдался «U-образный» динамический паттерн с повышением неравенства в 1990-е после падения железного занавеса.

Роль образования и сферы занятости в вертикальном гендерном неравенстве

Во всех исследованиях была обнаружена сильная положительная корреляция между уровнем образования и показателями отдачи от работы в начале карьеры. Различия в зарплате между людьми с разным уровнем образования оказались выше в либеральных странах, в отличие от Франции и в особенности от Дании. Уровень образования также связан с шансами на получение руководящей должности (больше всего это выражено в постсоциалистических странах — Эстонии и России), а также с престижем профессии и требуемым уровнем квалификации. Особенно высокая отдача от образования, выраженная в престиже профессии, была обнаружена в Италии и Великобритании, за которыми следуют Швеция и Испания.

Зависит ли гендерный разрыв от уровня образования? Результаты не позволяют сделать однозначных выводов. В Дании и Великобритании разрыв в заработной плате не в пользу женщин оказался самым маленьким среди тех, кто выходит на рынок труда, обладая средним профессиональным уровнем квалификации. Однако в Венгрии и Австралии в этой группе, наоборот, был выявлен наибольший гендерный разрыв. В ряде других стран гендерный разрыв увеличивается с ростом уровня образования: в Швейцарии это выражается в заработной плате и шансах на получение руководящей должности, в Эстонии, России и Западной Германии — только в шансах на руководящую должность. Причиной этому может служить инфляция дипломов о третичном образовании, оказавшая негативное влияние на сигнальную силу сертификатов и в большей степени отразившаяся именно на женщинах, т. к. в более молодых когортах именно они стали основными потребителями этого уровня образования. Результаты анализа гендерного неравенства в престиже профессии в зависимости от образовательного уровня также оказались довольно неоднозначными.

Является ли горизонтальная дифференциация источником вертикального гендерного неравенства на этапе выхода на рынок труда?

Сферы занятости и сектора промышленности различаются по организации, условиям труда и вознаграждениям за труд. Следовательно, вертикальное гендерное неравенство может быть просто результатом того, что мужчины и женщины устраиваются на разные типы работ. Согласно эмпирическим результатам, полученным в рамках проекта,

несмотря на то что горизонтальные гендерные различия объясняют значительную часть вертикального неравенства, гендерные разрывы в рамках отдельных профессий, сфер занятости и секторов промышленности все еще существенно варьируются. Таким образом, горизонтальное измерение полностью не объясняет вертикальное гендерное неравенство.

Кроме того, в более феминизированных профессиях и секторах экономики зарплаты оказываются ниже уже на этапе выхода на рынок труда (в Дании, Франции, Венгрии, хотя на статистическом уровне различия не значимы). Тем не менее, это характерно не для всех стран: в США в секторах с более высокой долей женщин, выходящих на рынок труда, зарплаты выше, чем в секторах, в которых преобладают мужчины. Более того, в России как раз те сектора, в которые с большей вероятностью идут женщины, предоставляют больше возможностей для получения руководящих позиций, что также объясняет, почему в этой стране в целом зафиксировано преимущество женщин с точки зрения шансов на руководящую должность. В отличие от России, в Эстонии больше шансов на управленческие должности имеют выпускники, выходящие на работу в сектора экономики, куда чаще идут мужчины, например, в добывающем и перерабатывающем (а также в частном) секторах.

Тип профессии и сектор занятости оказываются важны также с точки зрения немонетарных показателей отдачи от первой работы. В целом, более престижная и квалифицированная первая работа связана с выполнением сервисных и административных задач, т. е., как правило, это работа в секторах, связанных с обслуживанием и поставками. Более высокий престиж и требуемый уровень квалификации на первой работе, характерный для женщин, во многом объясняются тем, что они с большей вероятностью устраиваются на работу в этих секторах экономики.

Обсуждение и выводы

К настоящему моменту многие исследователи обращались к вопросу о гендерных различиях, однако в основном они касались рабочей силы в целом. До сих пор существовал дефицит исследований о том, в какой степени гендерные различия закрепляются уже на этапе выхода на рынок труда и как изменилась их структура в связи с расширением охвата населения образованием и увеличением сервисного сектора. Эмпирические свидетельства были скудны особенно относительно кросснациональных различий, а также для наиболее молодых когорт рождения. Наше исследование было нацелено на сокращение этого дефицита. В особенности нас интересовал вопрос о том, смогли ли женщины за-

нять более выгодное положение на рынке труда, учитывая их беспрецедентное, относительно мужчин, преимущество в уровне образования, достигнутое за последние десятилетия, и изменения в структуре занятости.

Один из выводов, на который мы хотели бы обратить внимание, заключается в том, что гендерное неравенство очевидно зависит от того, какие показатели используются для его измерения. Действительно, в большинстве стран женщины в среднем выходят на более престижные работы, требующие более высокого уровня квалификации, чем мужчины. Тем не менее, гендерный разрыв в ущерб женщинам на выходе на рынок труда все еще существует, если принять во внимание ключевые экономические показатели, такие, как размер вознаграждения и шансы на руководящую должность. Более того, неравенство сохраняется, даже если учитывать уровень образования и профессиональную гендерную сегрегацию. Наши результаты показывают, что даже в странах, где женщины, на первый взгляд, устраиваются на лучшие должности, чем мужчины, это преимущество исчезает и частично даже «переворачивается», если контролировать другие характеристики (например, уровень образования). Таким образом, для большинства изучаемых стран можно сделать следующий вывод: даже если женщины конвертировали полученное высшее образование в более выгодную первую работу, они выиграли не так много, как могли бы.

С точки зрения кросснационального анализа, были получены интересные результаты для южноевропейских и скандинавских стран. В международных сравнительных исследованиях, в большей степени сфокусированных на участии женщин в рабочей силе и выходе женщин на работу после рождения ребенка, неоднократно утверждалось, что для скандинавских стран характерен более высокий уровень гендерного равенства на рынке труда, тогда как в странах Южной Европы мужчины обладают институционально обусловленными преимуществами перед женщинами. Тем не менее, в нашем межстрановом исследовании была получена противоположная картина: страны Южной Европы оказались среди тех немногих стран, в которых было выявлено преимущество женщин при выходе на рынок труда, тогда как в скандинавских странах, наоборот, было зафиксировано неравенство в ущерб женщинам. Этот результат согласуется с результатами исследования Ианелли и Смита (Iannelli, Smyth 2008), данные которых были ограничены европейскими мужчинами и женщинами, вышедшими на рынок труда вокруг 2000 г. Мы объясняем это несоответствие тем, что предыдущие международные

сравнительные исследования гендерного неравенства главным образом фокусировались на таких показателях, как участие мужчин и женщин в рабочей силе, неполная занятость или рабочие часы. Более детальное сравнение характеристик первой работы, на которую выходят мужчины и женщины, через изучение вертикальных и горизонтальных гендерных различий, как это было сделано в нашем исследовании, производится гораздо реже. Как подчеркивается в представленных результатах, гендерное равенство, с точки зрения участия в рабочей силе, необязательно означает большее гендерное равенство по другим характеристикам работы, и наоборот. Как предположила Хаким (Hakim 1996; 2006), это может происходить из-за того, что в странах с высоким уровнем женской занятости выше доля женщин, которые нацелены в первую очередь не на карьеру, а на нахождение оптимального баланса между карьерой и семьей («адаптивные женщины»). Такие женщины с большей вероятностью выбирают типично женские профессиональные области, потому что они в большей степени схожи с традиционными женскими обязанностями и часто предоставляют больше возможностей для совмещения работы и семьи. Кроме того, такие женщины с меньшей вероятностью устраиваются на руководящие должности, вероятно также потому что на них, как правило, сложнее совмещать карьеру и семейную жизнь.

Наконец, в нашем исследовании были получены интересные результаты, касающиеся постсоциалистических стран, которые к настоящему времени менее изучены, чем ключевые западные страны. В этих странах была выявлена специфическая тенденция в динамике гендерного неравенства. При коммунистическом режиме возможности женщин и мужчин на рынке труда характеризовались большим равенством (по крайней мере на этапе выхода на рынок труда), тогда как либерализация рынка труда после падения железного занавеса привела к значительному ухудшению карьерных перспектив женщин. По-видимому, после 1990 г. в бывших социалистических странах произошло усиление традиционных гендерных культурных стереотипов о разделении труда между мужчинами и женщинами, приведшее к возрождению гендерного неравенства после распада Советского Союза. Результаты исследований в этих странах представляют особый интерес, т. к. показывают, что не существует единой тенденции к конвергенции гендерного неравенства, которую постулируют теории модернизации.

Перевод с английского Д.М. Янбарисовой

Литература

Anker R. (1998) *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva: International Labour Office.

Arulampalam W., Booth A.L., Bryan M.L. (2007) Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(2): 163–186. doi:10.1177/001979390706000201

Barbieri P., Cutuli G., Lugo M., & Scherer S. (2015) The Role of Gender and Education in Early Labor Market Careers: Long-Term Trends in Italy, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 142–160. doi:10.4337/9781784715038.00016

Becker G.S. (1970) *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Columbia University Press.

Bergmann B.R. (1974) Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2): 103–110. [<http://www.jstor.org/stable/40315472>]

Bianchi S.M., Milkie M.A., Sayer L.C., Robinson J.P. (2000) Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor. *Social Forces*, 79(1): 191–228.

Bianchi S.M., Sayer L.C., Milkie M.A., Robinson J.P. (2012) Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter? *Social Forces*, 91(1): 55–63. doi:10.1093/sf/sos120

Bielby D.D., Bielby W.T. (1988) She Works Hard for the Money: Household Responsibilities and the Allocation of Work Effort. *American Journal of Sociology*, 93(5): 1031–1059. [<http://www.jstor.org/stable/2780364>]

Blackburn R.M., Jarman J. (2006) Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology*, 21: 289–315. doi:10.1177/0268580906061380

Blossfeld H.-P. (1987) Labor-market entry and the sexual segregation of careers in the Federal Republic of Germany. *American Journal of Sociology*, 93(1): 89–118. [<http://www.jstor.org/stable/10.2307/2779674>]. Accessed 18 June 2013.

Blossfeld H.-P., Skopek J., Triventi M., Buchholz S. (eds.). (2015) *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Breen R., García-Peñalosa C. (2002) *Bayesian Learning and Gender Segregation*, 20(4): 899–922.

Brinbaum Y., Trancart D. (2015) Educational Pathways and Gender Differences in Labor Market Entry in France, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 222–245. doi:10.4337/9781784715038.00020

Brzinsky-Fay C. (2015) Gendered School-to-Work Transitions? A Sequence Approach to How Women and Men Enter the Labor Market in Europe Christian, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 39–61. doi:10.4337/9781784715038.00011

Buchholz S., Skopek J., Blossfeld H.-P. (2015) Young Women Outcompeting Young Men? A Cohort Comparison of Gender Differences at Labor Market Entry in West Germany, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*: 246–266. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing. doi:10.4337/9781784715038.00011

Buchler S., Dockery A.M. (2015) The Influence of Gender on Pathways into the Labor Market: Evidence from Australia, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 85–103. doi:10.4337/9781784715038.00011

Bukodi E., Dex S. (2009) Bad Start: Is There a Way Up? Gender Differences in the Effect of Initial Occupation on Early Career Mobility in Britain. *European Sociological Review*, 26(4): 431–446. doi:10.1093/esr/jcp030

Chang M.L. (2000) The Evolution of Sex Segregation Regimes. *American Journal of Sociology*, 105(6): 1658–1701. doi:10.1086/210469

Charles M., Grusky D. (2004) *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford: Stanford University Press.

Dämmrich J. (2015) Gendered Labor Market Outcomes at Labor Market Entry and Their Relationship with Country-Specific Characteristics: A Comparative Perspective, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 62–84. doi:10.4337/9781784715038.00011

De Lillo A., Schizzerotto A. (1985) *La valutazione sociale delle occupazioni: una scala di strati cazione occupazionale per l'Italia contemporanea [A social evaluation of occupations: an occupational stratification scale for present Italy]*. Bologna: Il Mulino.

DiPrete T.A., Buchmann C. (2013) *The Rise of Women — The Growing Gender Gap in Education and What It Means for American Schools*. New York: Russell Sage Foundation.

Duncan O.D., Duncan B. (1955) A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2): 210–217. doi:10.2307/2088328

England P. (1992) *Comparable Worth: Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.

Esping-Andersen G. (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Esping-Andersen G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.

Fenger M. (2007) Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology. *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, 3(2): 1–30. [<http://hdl.handle.net/1765/34876>]

Ferrera M. (1996) The “Southern Model” of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6(1): 17–37. doi:10.1177/095892879600600102

Hakim C. (1996) *Key issues in women's work: Female heterogeneity and the polarisation of women's employment* (4th ed.). Cambridge: University of Cambridge Press.

Hakim C. (2006) Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 279–294. doi:10.1080/03069880600769118

Halldén K., Härkönen J. (2015) Vertical and Horizontal Gender Segregation at Labor Market Entry in Sweden: Birth Cohorts 1925–85, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions* Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 184–202. doi:10.4337/9781784715038.00011

Horn D., Keller T. (2015) Hungary: The Impact of Gender Culture. In: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 287–303. doi:10.4337/9781784715038.00011

Iannelli C., Smyth E. (2008) Mapping gender and social background differences in education and youth transitions across Europe. *Journal of Youth Studies*, 11(2): 213–232. doi:10.1080/13676260701863421

Imdorf C., Hupka-Brunner S. (2015) Gender Differences at Labor Market Entry in Switzerland Christian, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 267–286. doi:10.4337/9781784715038.00011

Jacobs J.A. (1989) *Revolving doors: Sex segregation and women's careers*. Stanford: Stanford University Press.

Karmel T., MacLachlan M. (1988) Occupational Sex Segregation — Increasing or Decreasing? *Economic Record*, 64(3): 187–195. doi:10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x

Kosyakova Y., Kurakin D. (2015) Do Institutions Matter? Occupational Gender Segregation at Labor Market Entry in Soviet and Post-Soviet Russia, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 304–324. doi:10.4337/9781784715038.00011

Magnusson C. (2013) More women, lower pay? Occupational sex composition, wages and wage growth. *Acta Sociologica*, 56: 227–245. doi:10.1177/0001699313484480

Mandel H. (2012) Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequality. *European Sociological Review*, 28(2): 241–262. doi:10.1093/esr/jcq061

- Mandel H., Semyonov M. (2006) A Welfare State Paradox: State Interventions and Women's Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology*, 111(6), 1910–1949. doi:10.1086/499912
- Marini M.M., Fan P.-L. (1997) The Gender Gap in Earnings at Career Entry. *American Sociological Review*, 62(4): 588–604. doi:10.2307/2657428
- McMullin P., Kilpi-Jakonen E. (2015) The Consequences of Shifting Education and Economic Structures for Gender Differences at Labor Market Entry: The British Case Study, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 122–141. doi:10.4337/9781784715038.00011
- Orloff A.S. (1993) Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. *American Sociological Review*, 58(3): 303–328. doi:10.2307/2095903
- Parsons T. (1970) Equality and Inequality in Modern Society, or Social Stratification Revisited. *Sociological Inquiry*, 40(2): 13–72. doi:10.1111/j.1475-682X.1970.tb01002.x
- Polachek S.W. (1981) Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1): 60–69. doi:10.2307/1924218
- Raffe D. (2014) Explaining National Differences in Education-work Transitions. *European Societies*, 16(2): 175–193. doi:10.1080/14616696.2013.821619
- Reskin B. (1993) Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19: 241–270. <http://www.jstor.org/stable/2083388>
- Rosenfeld R.A. (1983) Sex Segregation and Sectors: An Analysis of Gender Differences in Returns from Employer Changes. *American Sociological Review*, 48(5): 637–655. doi:10.2307/2094924
- Rosenfeld R.A., Kalleberg A.L. (1990) A Cross-National Comparison of the Gender Gap in Income. *American Journal of Sociology*, 96(1): 69–106. <http://www.jstor.org/stable/2780693>
- Saar E., Täht K., Unt M. (2015) Segregated Worlds of Male and Female Labor Market Entrants in Estonia During the Last Decades? In: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 325–344. doi:10.4337/9781784715038.00011
- Schührer S., Bills D.B., Weiss F. (2015) Gender Differences in Labor Market Entry and Their Long-Term Consequences in the United States, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 104–121. doi:10.4337/9781784715038.00014
- Singelmann J. (1978) The Sectoral Transformation of the Labor Force in Seven Industrialized Countries, 1920-1970. *American Journal of Sociology*, 83: 1224–1234. doi:10.1086/226680

Smyth E. (2005) Gender differentiation and early labour market integration across Europe. *European Societies*, 7(3): 451–479. doi:10.1080/14616690500194084

Steinmetz S. (2012) *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation: Deciphering Cross-National Differences in Europe*. Springer. doi:10.1007/978-3-531-93056-5

Tam T. (1997) Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? *American Journal of Sociology*, 102 (May): 1652–1692. doi:10.1086/231129

Triventi M. (2013) The gender wage gap and its institutional context: a comparative analysis of European graduates. *Work, Employment & Society*, 27: 1–18. doi:10.1177/0950017012460322

Vincent-Lancrin S. (2008) The Reversal of Gender Inequalities in Higher Education: An On-going Trend, in: *Higher Education to 2030. Volume 1: Demography*. OECD.

Vono de Vilhena D., Miret-Gamundi P. (2015) Spain: Educational Pathways and Their Consequences for Gender Differences at Labor Market Entry, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, & S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 161–183. doi:10.4337/9781784715038.00011

Wahler S., Buchholz S., Møllegaard Pedersen S. (2015) Youth Labor Market Entry in Denmark: A Gender-Based Analysis of the First Significant Job, in: H.-P. Blossfeld, J. Skopek, M. Triventi, S. Buchholz (eds.). *Gender, Education and Employment. An International Comparison of School-to-Work Transitions*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing: 203–221. doi:10.4337/9781784715038.00011