

Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия

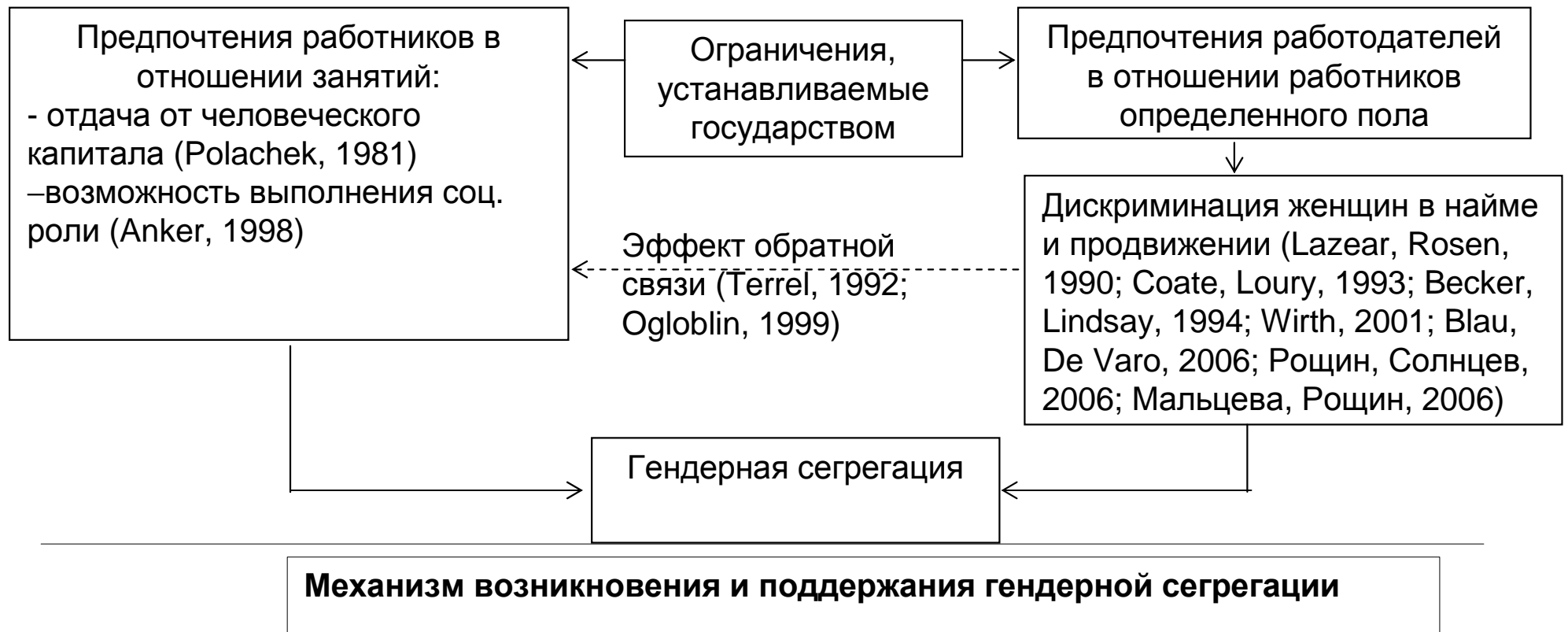
Мальцева И.О., факультет экономики,
Лаборатория исследований рынка труда ГУ-ВШЭ
Нестерова Д.В., факультет экономики ГУ-ВШЭ

Научный семинар Лаборатории исследований рынка труда ГУ-ВШЭ
Москва, 9 июня 2009 г.

Мотивация

Гендерная сегрегация

неравномерное распределение работников разного пола между секторами, отраслями, профессиями, сферами деятельности



Мотивация

Сегрегация – основной источник гендерного разрыва в заработной плате (Ogloblin, 1999; Bayard et al., 2003; Groshen, 2001; Jurajda, 2005; Ощепков, 2006, etc.)

Актуальность исследования причин и последствий гендерной сегрегации: позволяет выявить, какие меры воздействия могут быть наиболее эффективными для выравнивания гендерных диспропорций в занятости и оплате труда

Мотивация

Традиционно анализ проводится на базах данных национального масштаба или совмещенных данных работодатель-работник

Исследование на уровне внутреннего рынка труда – расширение традиционного подхода к анализу гендерной сегрегации:

- Степень гендерной нейтральности найма;
 - Траектории внутрифирменных карьер работников разного пола;
 - Влияние сегрегированности внутрифирменной структуры занятости на гендерные различия в заработках
-

Близкие работы

Ransom, Oaxaca (2005): Данные о персонале крупной торговой компании

- ⇒ некоторые позиции для входа предназначены для работников исключительно одного пола;
- ⇒ более высокая интенсивность внутрифирменной мобильности у мужчин

Friebel, Rapova (2007): Данные о персонале российского промышленного предприятия (1984-2000 гг.)

- ⇒ у мужчин вероятность получить продвижение выше, чем у женщин

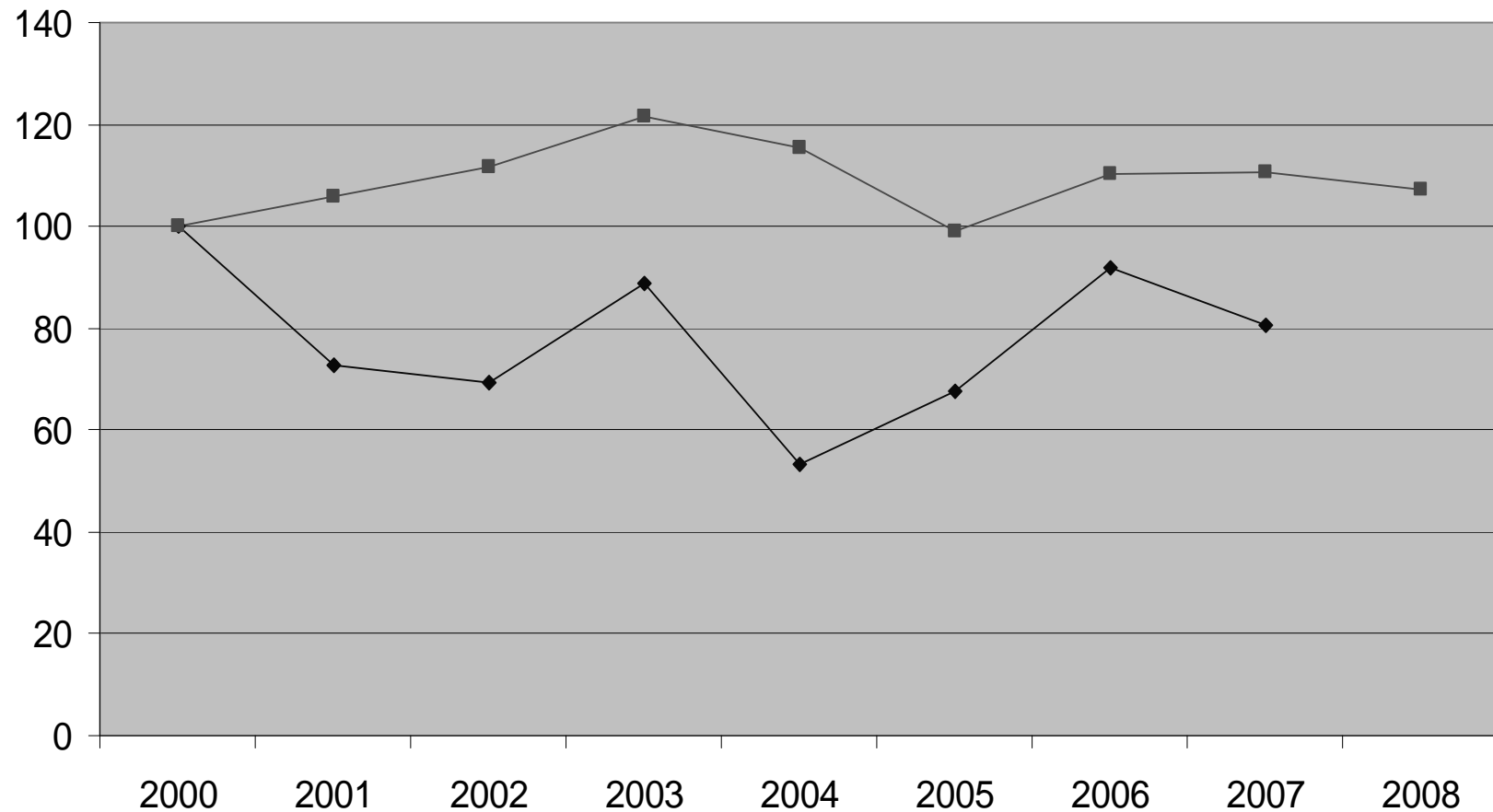
Dohmen, Lehmann, Zaiceva (2008): Данные о персонале и заработной плате на российском промышленном предприятии (1997-2002)

- ⇒ наиболее значительный гендерный разрыв в зарплате наблюдается у рабочих и связан с сегрегированностью рабочих мест;
 - ⇒ разница в оплате труда женщин и мужчин, занятых на одинаковых должностях, невелика
-

Несколько фактов о предприятии

- ❖ Промышленное предприятие, созданное в годы Великой Отечественной войны в Западной Сибири
 - ❖ В 1992-1994 гг. предприятие прошло через процесс приватизации, в результате которого собственниками стали работники, менеджеры, а также несколько дочерних обществ (ООО)
 - ❖ К середине 2000-х гг. предприятие, по сути, находилось на грани банкротства
-

Взаимосвязь между численностью занятых и объемом производства на предприятии



- ◆ Индекс физического объема произведенной продукции, 2000 -100,0%
- Изменение среднегодовой численности занятых, 2000 -100,0%

Несколько фактов о предприятии

- ❖ Причина избыточной занятости в 2000-х гг. – стремление сохранить квалифицированных работников, обладающих специфическим человеческим капиталом
 - ⇒ среднемесячная номинальная заработная плата на предприятии в 1,5 раза выше, чем в области и в 1,26 – 1,36 раза выше, чем в России
 - ❖ 2005 – 2006 г. г.: предприятие находилось в череде конфликтов между собственниками, началась санация производства
 - ❖ Высокие темпы роста среднемесячной заработной платы, прежде всего – за счет роста зарплаток работников неосновного производства
-

Данные и вопросы измерения

Данные о персонале предприятия за период с 2002 по 2006 гг.

(Проект ESCIRRU, общее руководство – DIW, Берлин)

База данных включает показатели по каждому работнику предприятия:

- *общая информация*: пол, дата рождения, семейное положение, уровень образования;
- *внутрифирменные перемещения*: начало и окончание работы на предприятии, причина увольнения, начало и окончание работы на каждой позиции внутри предприятия, название отдела / цеха или иного структурного подразделения, название позиции, категория персонала;
- *оплата труда*: виды и сумма начислений (включая заработную плату, премии и т.п.), виды и сумма удержаний (включая налоги, профсоюзные взносы и т.п.).

Данные и вопросы измерения: должностная структура

Уровень	Позиция					
1. Топ-менеджмент	1. Руководство предприятия			2. Топ-менеджмент		
2. Начальники отделов	4. Нач. непроизводств. отдела			3. Нач. производств. отдела		
3. Зам. начальников отделов	6. Зам. нач. непроизводств. отдела			5. Зам. нач. производств. отдела		7. Рук-ль производств. единицы
4. Специалисты	8. Экономист	9. Бухгалтер	10. Инженер непроизводств. отдела	13. Рук-ль вспомогат. службы	11. Инженер производств. отдела	12. Мастер
5. Тех. персонал	14. Менеджер		15. Техник, секретарь			
6. Рабочие осн. производства	16. Рабочий					
7. Низкоквалиф. рабочие	17. Вспомогат. рабочий 18. Ученик					

Данные и вопросы измерения: способы представления структуры занятости

1. Распределение работников по уровням и позициям: абсолютная численность
 2. На основе информации о пребывании каждого работника на разных позициях (эпизоды внутрифирменной карьеры): человеко-дни
 3. Совмещенная за 2002-2006 гг. выборка
-

Данные и вопросы измерения: измерение оплаты труда

1. Заработки – все виды начислений, сделанные работнику, включая премии и прочие бонусы.

Основание:

- ❖ Это реальное вознаграждение работника за его труд;
- ❖ В российской экономике высока доля переменной составляющей в оплате труда

2. Среднегодовые заработки, приведенные к уровню цен 2006 г. при помощи областных ИПЦ.

3. Совмещенная за 2002-2006 гг. выборка
-

Гендерная структура занятости, 2002-2006

Уровень	Жен.	Муж.	% жен.	Позиция	Жен.	Муж.	% жен.
Топ-менеджмент	1.25	4.29	10.92	1	0.00	2.55	0.00
				2	1.25	1.74	23.21
Нач. отделов, подразделений	3.56	5.01	22.98	3	0.87	3.84	8.65
				4	2.70	1.17	49.12
Зам. нач. отделов; рук-ли производств. единиц	4.14	6.87	20.19	5	1.16	4.53	9.68
				6	2.70	0.85	57.14
				7	0.29	1.50	7.50
Специалисты	33.14	14.60	48.79	8	7.51	1.21	72.22
				9	5.30	0.08	96.49
				10	2.41	1.09	48.08
				11	9.54	6.19	39.29
				12	5.88	4.57	35.06
				13	2.50	1.46	41.94
Тех. персонал	13.78	1.98	74.48	14	6.94	1.54	65.45
				15	6.84	0.44	86.59
Рабочие осн. пр-ва	14.55	48.48	11.19	16	14.55	48.48	11.19
Низкоквалиф. рабочие	29.58	18.76	39.82	17	29.19	17.99	40.51
				18	0.39	0.77	17.39
Всего, чел.	1038	2473	29.56		1038	2473	29.56
Индекс диссимилиации, %	44.15				44.91		

Гендерная структура занятости с учетом длительности эпизодов

Уровень	Жен.	Муж.	% жен.	Позиция	Жен.	Муж.	% жен.
Топ-менеджмент	0.88	3.34	9.33	1	0.00	2.34	0.00
				2	0.88	1.00	25.60
Нач. отделов, подразделений	2.81	4.64	19.51	3	0.33	3.12	4.00
				4	2.48	1.53	38.87
Зам. нач. отделов; рук-ли производств. единиц	4.31	5.42	23.73	5	2.33	3.55	20.40
				6	1.84	0.63	53.55
				7	0.14	1.25	4.31
Специалисты	26.69	13.88	42.92	8	8.80	1.34	71.97
				9	5.03	0.03	98.62
				10	1.62	0.65	49.47
				11	5.05	5.26	27.30
				12	4.51	5.43	24.51
				13	1.69	1.18	35.93
Тех. персонал	11.42	1.08	80.47	14	7.53	0.80	78.71
				15	3.89	0.29	84.10
Рабочие осн. пр-ва	20.07	56.61	12.81	16	20.07	56.51	12.18
Низкоквалиф. рабочие	33.82	15.03	46.81	17	33.61	14.30	47.90
				18	0.29	0.73	10.03
Всего, эпизодов	499	1392	26,4		499	1392	
Индекс диссимилиации, %	41.93				45.76		

Стратегии заполнения вакансий

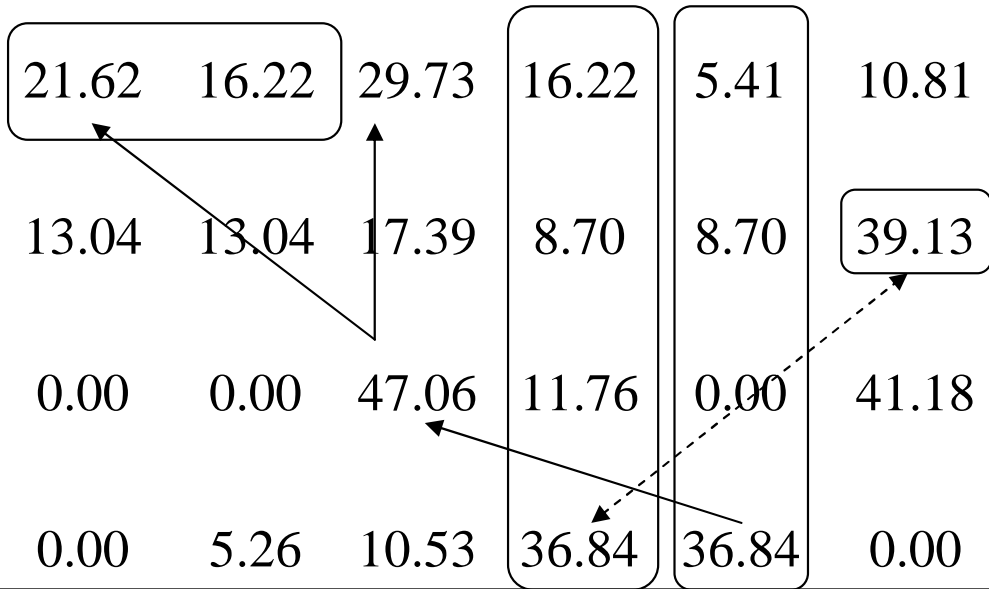
Уровень	доля нанятых извне	доля внутренних замещений	Позиция	доля нанятых извне	доля внутренних замещений
Топ-менеджмент	3.70	5.56	1	0.00	0.00
			2	6.90	10.34
Нач. отделов, подразделений	2.15	19.35	3	0.00	3.77
			4	5.00	40.00
Зам. нач. отделов; рук-ли производств. единиц	3.91	16.41	5	0.00	7.69
			6	10.00	46.67
			7	6.06	6.06
Специалисты	17.51	26.12	8	23.88	41.79
			9	51.72	44.83
			10	32.26	25.81
			11	12.50	17.36
			12	6.17	22.22
			13	3.70	25.93
Тех. персонал	30.09	40.17	14	28.57	35.06
			15	33.33	52.78
Рабочие осн. пр-ва	2.98	7.60	16	2.98	7.60
Низкоквалиф. рабочие	10.60	16.38	17	10.84	18.81
			18	8.96	0.00
Всего, эпизодов	181	318			

Варианты внутрифирменной карьеры

	женщины	мужчины
Отсутствие мобильности	40.68	31.68
Переход на другую позицию	22.24	17.1
Увольнение	37.07	51.22
Всего, %	100	100

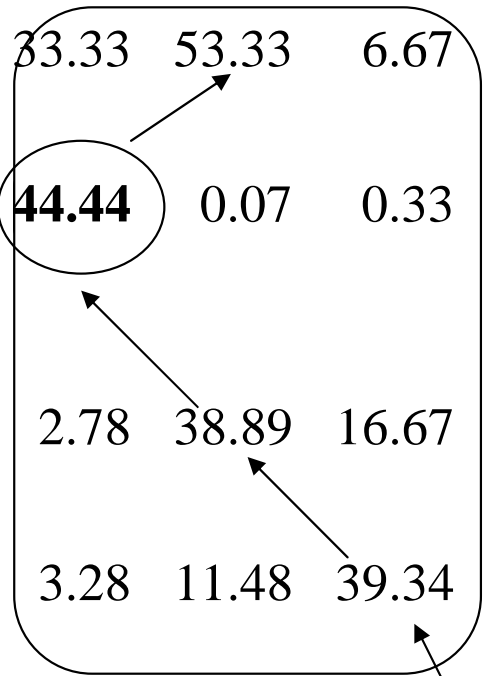
Вероятности переходов между уровнями, женщины

Уровень	1	2	3	4	5	6	7	N
1. Топ-менеджмент	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	1
2. Начальники отделов, подразделений	0.00	0.00	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00	6
3. Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц	0.00	37.50	0.00	37.50	25.00	0.00	0.00	8
4. Специалисты	0.00	21.62	16.22	29.73	16.22	5.41	10.81	37
5. Технический персонал	0.00	13.04	13.04	17.39	8.70	8.70	39.13	23
6. Рабочие основного производства	0.00	0.00	0.00	47.06	11.76	0.00	41.18	17
7. Неквалифицированные рабочие	10.53	0.00	5.26	10.53	36.84	36.84	0.00	19

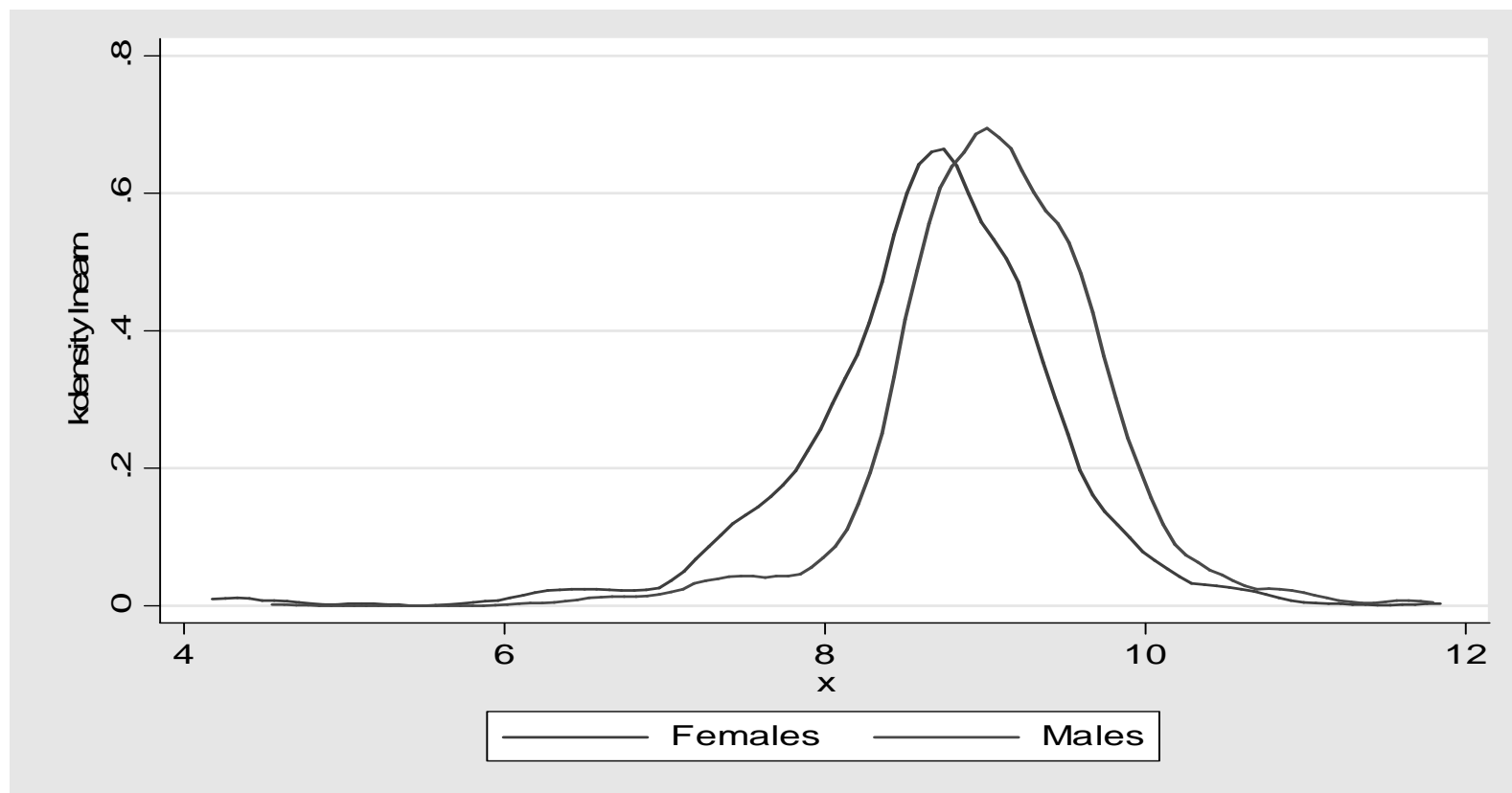


Вероятности переходов между уровнями, мужчины

Уровень	1	2	3	4	5	6	7	N
1. Топ-менеджмент	33.33	53.33	6.67	0.00	0.00	0.00	6.67	15
2. Начальники отделов, подразделений	44.44	0.07	0.33	0.15	0.00	0.00	0.00	27
3. Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц	2.78	38.89	16.67	33.33	0.00	8.33	0.00	36
4. Специалисты	3.28	11.48	39.34	16.39	4.92	18.03	6.56	61
5. Технический персонал	0.00	16.67	50.00	16.67	0.00	0.00	16.67	6
6. Рабочие основного производства	0.00	0.00	10.87	45.65	0.00	0.00	43.48	46
7. Неквалифицированные рабочие	0.00	0.00	0.00	13.95	2.33	81.40	2.33	43



Гендерные различия в заработной плате



Плотности распределения логарифмов реальных заработков
(2002-2006)

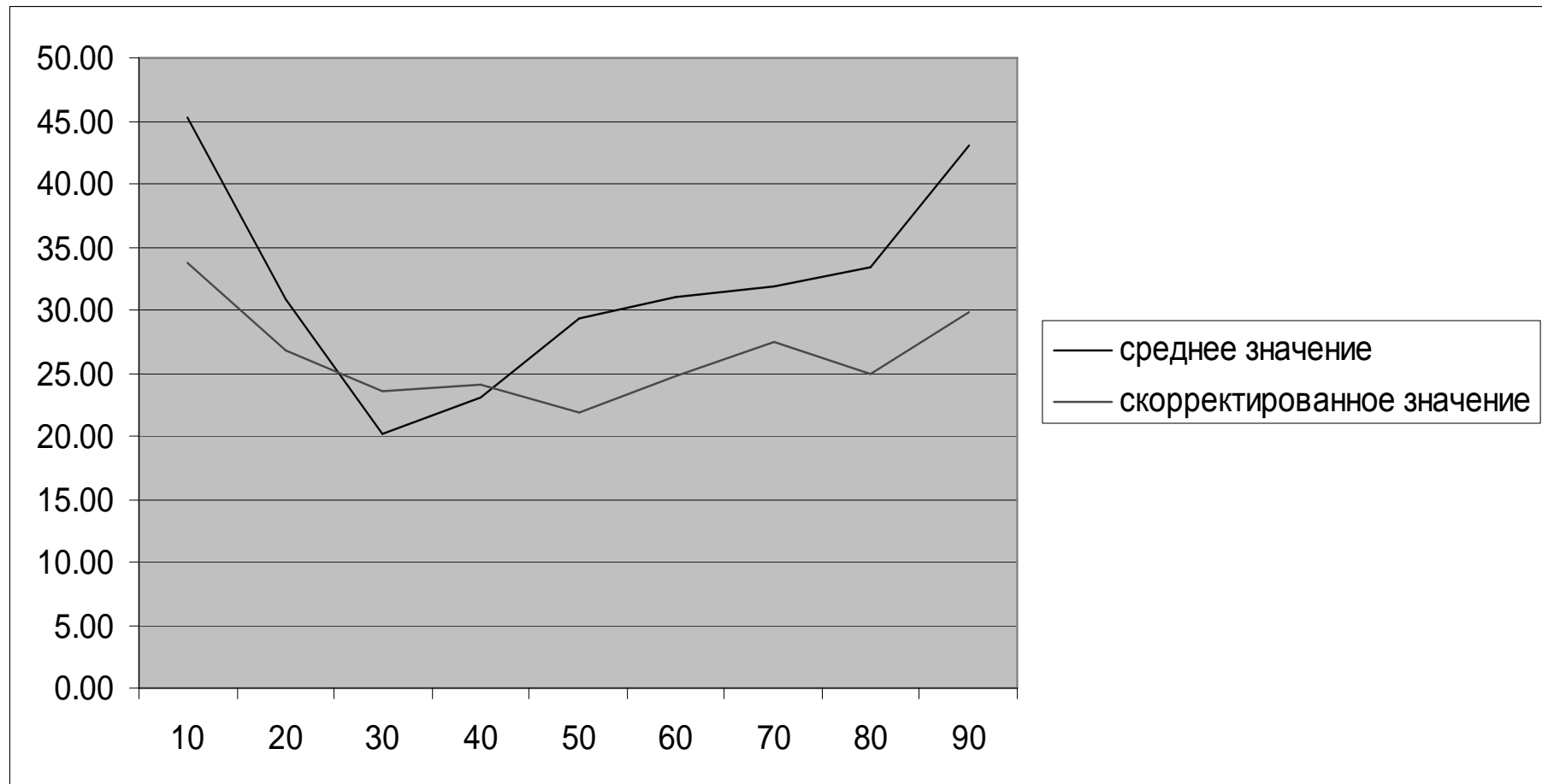
Детерминанты среднемесячных заработков, МНК

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	1	2	3	4
Пол (1=мужской)	0.372***	0.384***	0.305***	1.320***
Специфический стаж, лет		0.058***	0.047***	0.048***
Уровень в должностной иерархии (база – топ-менеджмент)				
Начальники отделов, подразделений			-0.540***	0.556***
Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц			-0.613***	0.495***
Специалисты			-0.882***	0.145*
Технический персонал			-1.190***	-0.19
Рабочие основного производства			-0.954***	0.016
Низкоквалиф. рабочие			-1.250***	-0.356***

Детерминанты среднемесячных заработков, МНК (продолжение)

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	1	2	3	4
Взаимодействие: пол*				
* Начальники отделов, подразделений				-1.140***
* Зам. начальников отделов; руководители производственных единиц				-1.160***
* Специалисты				-1.070***
* Технический персонал				-1.030***
* Рабочие основного производства				-0.984***
* Низкоквалиф. рабочие				-0.858***
Константа	8.64***	7.69***	8.77***	7.75***
N	1202	1202	1202	1202
R2	0.0535	0.336	0.434	0.436

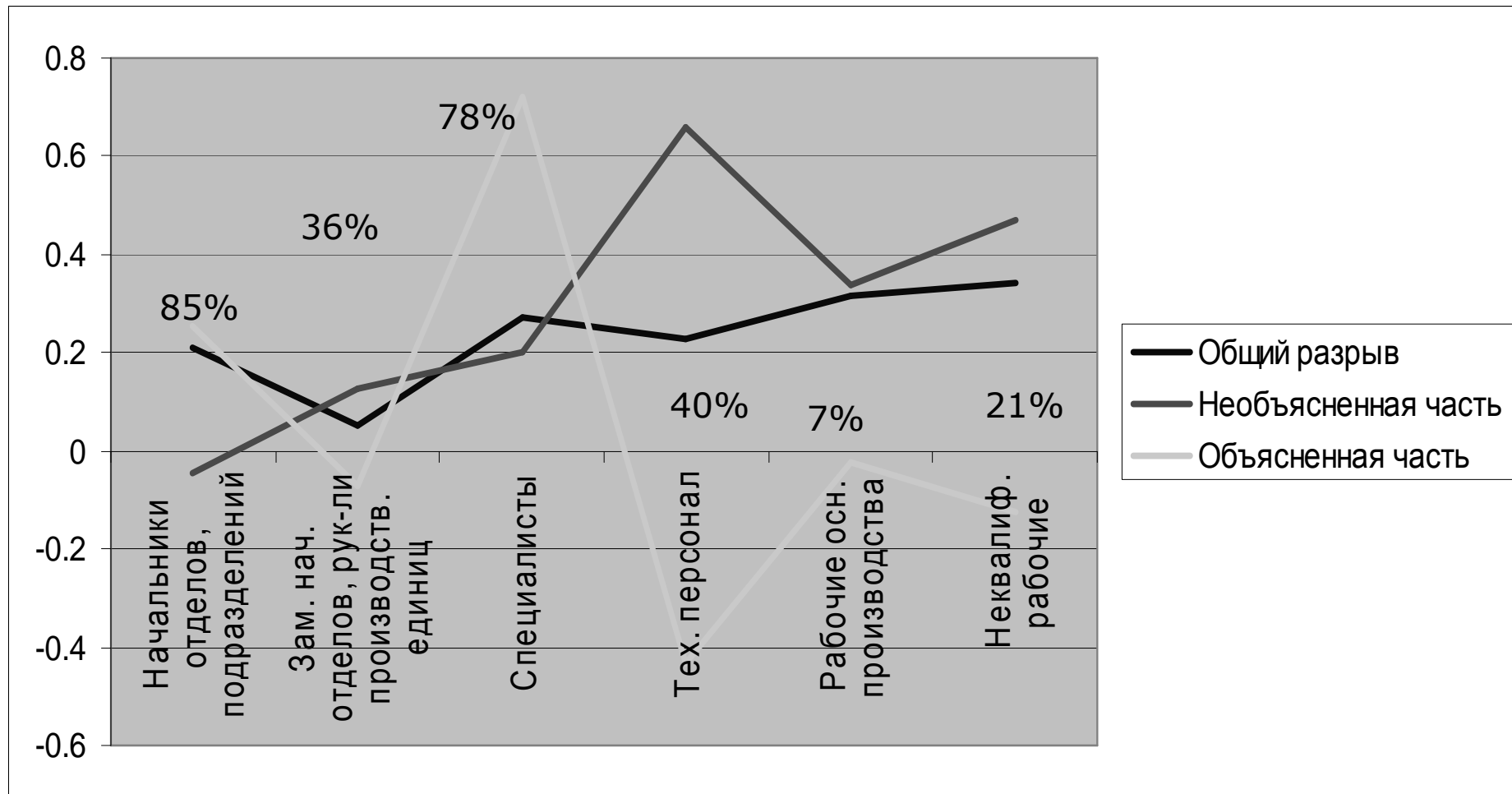
Среднее и скорректированное значение гендерного разрыва в зарплатах по децилям распределения



Декомпозиция гендерного разрыва в зарплатах

Общий разрыв $-.355^{***}$			
Объясненная часть		Необъясненная часть	
Возраст, спец. стаж	0.018	Возраст, спец. стаж	1.41^{***}
Образование	-0.0066	Образование	$-.15^*$
Уровень в иерархии	$-.0717^{***}$	Уровень в иерархии	1.11^{***}
		Константа	-2.67^{***}
Всего	$-.0603^*$	Всего	$-.295^{***}$

Декомпозиция гендерного разрыва в заработках по уровням в должностной иерархии



% - доля объясненной части разрыва

Выводы

1. Внутренний рынок труда данного предприятия характеризуется наличием устойчивой гендерной сегрегации
 2. На предприятии существует явление «стеклянного потолка»
 3. Сегрегация поддерживается как политикой найма, так и гендерными особенностями внутрифирменной карьеры
 4. Концепция «стеклянных стен» находит ограниченное подтверждение
 5. Гендерные различия в заработках на предприятии существуют (37.2%), и сегрегированность структуры занятости оказывает на них повышающее воздействие
-