

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

И.О. Мальцева, Д.В. Нестерова

**ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ
НА ВНУТРЕННЕМ РЫНКЕ ТРУДА:
ИСТОЧНИКИ И ПОСЛЕДСТВИЯ**

Препринт WP15/2009/04
Серия WP15

Научные труды Лаборатории
исследований рынка труда

Москва
Государственный университет – Высшая школа экономики
2009

Редактор серии WP15
«Научные труды
Лаборатории исследований рынка труда»
С.Ю. Роцин

М 215 Мальцева И.О., Нестерова Д.В. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия: Препринт WP15/2009/04. — М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. — 44 с.

Работа посвящена выявлению причин существования гендерной сегрегации в рамках внутреннего рынка труда, а также ее влиянию на результаты трудовой деятельности работников разного пола. В отличие от подавляющего большинства работ на данную тему, тестирующих теоретические гипотезы о гендерной сегрегации на основе данных общенационального масштаба, используется уникальная база данных о персонале промышленного предприятия за 2002–2006 гг. Мы показываем, что формирование и закрепление сегрегированных структур занятости на исследуемом предприятии вызвано, во-первых, гендерно нейтральным наймом на отдельные должностные позиции, а во-вторых, различиями в траекториях внутрифирменной трудовой карьеры мужчин и женщин. Оценки гендерного разрыва в заработной плате позволяют сделать вывод о том, что именно неравномерное распределение работников разного пола между уровнями и позициями внутрифирменной должностной иерархии, а не различия в их характеристиках, оказывает влияние на заработки.

Классификация JEL: J16, M52, P23

УДК 331.5:331.101.2
ББК 65.240

Maltseva I., Nesterova D. Within-Firm Gender Segregation: sources and consequences: Working paper WP15/2009/04. — Moscow: State University – Higher School of Economics, 2009. — 44 p. (in Russian)

In this paper we study the sources of gender segregation on the within-firm level and its effect on gender wage gap. In contrast to numerous of papers devoted to gender segregation, we use unique personnel data from one of Russian industrial firm for the period from 2002 to 2006. We show that generation and fastening of segregated employment structures can be explained, firstly, by initial job assignments and, secondly, by gender differences in promotion paths of male and female workers. Estimations of the gender wage gap let us conclude that it is largely driven by gender segregation between positions and levels rather than by workers' characteristics.

JEL Classification: J16, M52, P23

Препринты Государственного университета – Высшей школы экономики размещаются по адресу: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>

© Мальцева И.О., 2009
© Нестерова Д.В., 2009
© Оформление. Издательский дом
Государственного университета –
Высшей школы экономики, 2009

1. Введение^{1, 2}

Гендерная сегрегация представляет собой неравномерное распределение работников разного пола между секторами, отраслями экономики, профессиями и видами деятельности. Традиционно она рассматривается как характеристика рынка труда в целом, и такому ее представлению посвящено большое количество работ (например, [Anker, 1998; Blau et al., 1998 и др.]). Такой взгляд трактует гендерную сегрегацию как состояние и не всегда позволяет увидеть то, что в ее основе лежат особенности трудового поведения работников разного пола и действий работодателей в отношении этих работников. Очевидно, что сегрегация возникает на уровне конкретных рабочих мест, т.е. в рамках внутренних рынков труда. Поэтому исследовательский подход к анализу сегрегации как к процессу закрепления за мужчинами и женщинами разных позиций в рамках предприятия позволяет лучше разобраться в том, каков механизм формирования гендерной сегрегации, какие факторы его детерминируют, насколько велико влияние сегрегации на результаты деятельности работников.

Существование гендерной сегрегации как следствие поведения работодателей экономическая теория объясняет несколькими причинами. Во-первых, это недоинвестирование в человеческий капитал

¹ Работа выполнена при поддержке индивидуального исследовательского проекта И.О. Мальцевой № 08-01-0078 «Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: источники и последствия» Научного фонда Государственного университета – Высшей школы экономики и в рамках проекта Лаборатории исследований рынка труда Государственного университета – Высшей школы экономики (ГУ ВШЭ) «Взаимодействие внутренних и внешних рынков труда в российской экономике», поддержанного Центром фундаментальных исследований ГУ ВШЭ (2009 г.). Авторы также благодарят за финансовую поддержку Европейскую комиссию, предоставленную в рамках проекта «Экономические и социальные последствия реструктуризации в России и на Украине» для формирования базы данных.

² Авторы выражают признательность В. Гимпельсону, И. Денисовой, Х. Леманну, А. Лукьяновой, С. Роцину и участникам научного семинара Лаборатории исследований рынка труда ГУ ВШЭ за содержательную критику и полезные комментарии.

женщин по сравнению с инвестированием в человеческий капитал мужчин из-за меньшего ожидаемого периода отдачи от финансовых вложений [Barron et al., 1993; Becker, Lindsay, 1994]. Как следствие, женщины и мужчины получают возможность занимать рабочие места, предъявляющие принципиально разные требования к профессионально-квалификационным характеристикам работника. Во-вторых, это дискриминационная практика найма и продвижения женщин, которая приводит к тому, что работники разного пола концентрируются на разных позициях [Becker, 1971; Coate, Loury, 1993].

Очевидно, что не все факторы, способствующие возникновению и поддержанию гендерной сегрегации в рамках фирмы, лежат на стороне спроса на труд. Однако в данном исследовании акцент делается на поведении работодателей, поэтому в качестве источников сегрегации в рамках внутреннего рынка труда рассматриваются гендерно не нейтральный найм и разные траектории внутрифирменных карьерных лестниц мужчин и женщин. Последнее вызвано тем, что работники разного пола могут иметь различную скорость и направления внутрифирменной трудовой мобильности. Так, для женщин может быть в большей степени свойственна горизонтальная, а для мужчин – вертикальная трудовая мобильность. Более того, в работе [Lazear, Rosen, 1990] доказывается, что женщины должны обладать большими, чем мужчины, способностями, чтобы быть продвинутыми по карьерной лестнице. Существование гендерной сегрегации на уровне фирм подтверждается многими авторами (например, [Blau, DeVaro, 2006; Baldwin et al., 2001; Ransom, Oaxaca, 2005]). Одним из проявлений гендерной сегрегации на уровне фирмы является наличие «стеклянного потолка» и «стеклянных стен» для женщин [Wirth, 2001]. В первом случае их карьерная лестница заканчивается на более низких должностных позициях, чем у мужчин. Модель «стеклянных стен» описывает практику найма женщин на те позиции, которые не предполагают дальнейшего карьерного роста. Результатом становится вертикальная сегрегация, или сосредоточение женщин на более низких, а мужчин – на более высоких должностных позициях. Это явление достаточно широко распространено в России, о чем говорят результаты исследований (в частности, [Рошин, Солнцев, 2006; Мальцева, Рошин, 2006]).

Исследование гендерной сегрегации позволяет не только определить существующие у работников разного пола возможности для за-

нятости, карьеры, но и выявить факторы, влияющие на вероятность их продвижения по карьерной лестнице. Имеются многочисленные подтверждения тому, что именно сегрегация является основным источником неравенства в доходах мужчин и женщин (см., например, [Bayard et al., 2003; Groshen, 1991; Ощепков, 2007]). Следовательно, изучение масштабов и причин гендерной сегрегации, а также оценка ее последствий имеют большое значение, поскольку позволяют сделать выводы относительно того, какие меры воздействия на рынок труда и сферу занятости могут быть наиболее эффективными для выравнивания гендерных диспропорций в возможностях и результатах трудовой деятельности работников обоих полов.

Традиционно теоретические гипотезы в отношении гендерной сегрегации и ее влияния на разницу в доходах мужчин и женщин тестируются на базах данных национального масштаба. Небольшое количество эмпирических работ, посвященных гендерной сегрегации в рамках внутреннего рынка труда, связано со сложностью доступа к необходимой информации о занятости, заработных платах и иных формах вознаграждения на отдельных предприятиях. Например, М. Рансом и Р. Оахака, используя информацию о персонале крупной торговой компании, показывают, что гендерная сегрегация в фирме возникает из-за того, что некоторые позиции входа предназначены для работников исключительно одного пола. Кроме того, интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности гораздо выше у мужчин [Ransom, Oaxaca, 2005].

Влияние неравномерного распределения мужчин и женщин на рабочих позициях разного уровня на гендерные различия в заработной плате исследуется также в работе [Dohmen et al., 2008 a]. Авторы показывают, что наиболее значительный гендерный разрыв в зарплате наблюдается у производственных рабочих, причем этот факт напрямую объясняется сегрегированностью рабочих мест: женщины-рабочие сосредоточены на низкооплачиваемых позициях. В то же время разница в оплате труда женщин и мужчин, занятых на одинаковых должностях, незначительна. Данная статья интересна также тем, что в своей работе авторы используют базу данных, аналогичную нашей.

Поскольку гендерная сегрегация в нашем исследовании рассматривается как следствие политики найма и продвижения по карьерной лестнице, значительный интерес представляют и работы, в ко-

торых эти вопросы раскрываются без акцента на гендерных различиях [Baker et al., 1994; Lazear, 1999; Lima, Pereira, 2001].

Данное исследование представляет собой комплексный анализ гендерной сегрегации в рамках внутреннего рынка труда российского предприятия и оценку ее влияния на формирование различий в оплате труда мужчин и женщин. Исследование проводилось для решения следующих основных задач:

- описать квалификационно-должностную структуру предприятия в гендерном разрезе, определив преимущественно «женские» и «мужские» позиции;
- определить особенности найма и различия в траекториях внутрифирменных передвижений работников разного пола, являющихся источниками гендерной сегрегации на предприятии;
- проанализировать гендерные различия в заработной плате труда работников с учетом их распределения по уровням и позициям;
- оценить степень влияния гендерной сегрегации на разницу в заработных платах мужчин и женщин.

В нашем распоряжении имеется уникальная база данных о персонале промышленного предприятия Сибирского региона, которая была сформирована при непосредственном участии авторов в рамках проекта «Экономические и социальные последствия промышленной реструктуризации в России и на Украине». Максимально дезагрегированные данные обеспечивают более адекватную картину о гендерной сегрегации, поскольку в рамках одной фирмы рабочие позиции определены конкретно, т.е. каждая позиция имеет четко определенный набор требований, предъявляемых к профессии, квалификации, прочим детерминантам производительности труда занимающего ее работника. Другими словами, в данном случае исключается возможность сглаживания реальной картины гендерной сегрегации из-за разного функционального наполнения профессий или позиций, имеющих одно и то же наименование, как это происходит при исследовании сегрегации на основе данных национального масштаба.

2. Предприятие и его кадровая политика

Предприятие, на примере которого исследуются поставленные выше проблемы, расположено в одном из крупных городов Запад-

ной Сибири. Как и многие другие промышленные предприятия Сибири, оно было создано в годы Великой Отечественной войны на базе перемещенного из Центральной России завода. В начале 1990-х гг. предприятие прошло через процесс приватизации, в результате которого собственниками стали его работники, а также несколько созданных в форме обществ с ограниченной ответственностью дочерних предприятий.

К середине 2000-х гг. предприятие подошло с массой нерешенных проблем в виде задолженности по обязательствам в бюджет, неукomплектованного портфеля заказов, больших убытков, недоимок по налогам. Как видно из данных табл. 1, к 2004 г. объем производства в физическом выражении составил всего 53,2% от уровня 2000 г.

Таблица 1. Динамика основных экономических показателей деятельности предприятия, %

Показатель	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Физический объем произведенной продукции	100,0	72,6	69,4	88,7	53,2	67,7	91,9	80,6	
Среднегодовая численность персонала	100,0	105,7	111,6	121,4	115,3	98,9	110,2	110,5	107,1
Среднемесячная заработная плата	100,0	150,9	181,3	230,4	231,4	325,2	508,0	656,3	844,4

Примечание. Составлено по данным отчетов предприятия, все показатели даны в процентах к 2000 г.

Несмотря на сокращение объемов производства, среднегодовая численность занятых в период с 2001 по 2005 г. превышала показатели 2000 г. (рис. 1). С одной стороны, это свидетельствует о неэффективной кадровой политике, которая привела к наличию на предприятии значительного навеса излишней рабочей силы, а с другой — такая ситуация частично объясняется спецификой производства. Предприятие обладает двумя существенными особенностями. Первая связана с его уникальностью и узкой специализацией производства, что предопределяет высокую степень зависимости от качества и надежности хозяйственных связей с контрагентами, которых насчитывается более 400. На национальном рынке предприятие имеет всего

4–5 конкурентов. Вторая особенность связана с кадровым составом предприятия, к качеству которого предъявляются высокие требования. Очевидно, руководство предприятия, надеясь на улучшение экономической конъюнктуры и рост числа заказов, старалось сохранить квалифицированных работников³.



Примечание. Составлено по данным отчетов предприятия. Все показатели даны в процентах к 2000 г.

Рис. 1. Изменение объема производства и занятости на предприятии

Основным способом, использовавшимся руководством предприятия в начале 2000-х гг. для предотвращения текучести кадров, было увеличение номинальной заработной платы. Согласно данным табл. 1 динамика средней заработной платы абсолютно не соответствовала направлению изменения объема физического производства. При падении за 2000–2004 гг. производства почти в два раза средняя за-

³ Стратегия придерживания работников была характерна для российских промышленных предприятий в 1990-х гг. По свидетельству Р.И. Капелюшникова, в 1995–1998 гг. от 57 до 68% промышленных предприятий имели, по оценкам их руководителей, избыточную рабочую силу [Капелюшников, 2001, с. 204]. При этом почти на 40% таких предприятий использование данной стратегии объяснялось руководством ожиданием роста спроса на продукцию [Там же, с. 217].

работная плата работников предприятия в это же время более чем удвоилась. При этом среднемесячная заработная плата работников предприятия в 2000-х гг. была существенно выше среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций как в области, где оно расположено, так и в Российской Федерации. Данный разрыв достаточно устойчив и составляет по сравнению с областью 1,5 раза в пользу предприятия, а по отношению к показателю для Российской Федерации увеличивается с 1,26 (2000 г.) до 1,36 раза (2007 г.)⁴.

В некоторой степени сохранение заработной платы на конкурентном уровне было обусловлено активной деятельностью председателя профкома. Один из топ-менеджеров предприятия в ходе интервью, состоявшегося в феврале 2007 г., выразил уверенность в том, что именно благодаря действиям профсоюзного лидера на предприятии начиная с середины 1990-х гг. происходило регулярное изменение и уточнение коллективных договоров. Это проявлялось в индексации заработной платы и сохранении социальных льгот и гарантий работникам предприятия.

Однако эффективность предпринимаемых руководством мер была невысокой. В 2005 г. предприятие, по сути, находилось на пороге банкротства. В это время произошла смена собственника, который начал осуществлять санацию предприятия. Наметился постепенный рост объемов промышленного производства, обусловленный привлечением большого пакета заказов. В лучшую сторону изменились финансово-экономические показатели деятельности предприятия. Были погашены долги перед бюджетом и работниками. Поэтому в 2006–2007 гг. рост заработной платы, опережавший темпы роста производства (см. табл. 1), не ложился тяжелым бременем на бюджет предприятия.

Тем не менее в интервью с руководителем управления персонала прозвучала озабоченность тем, что увеличение средней заработной платы обусловлено прежде всего ростом заработной платы работников неосновного производства. В то же время заработная плата, предлагаемая рабочим, неконкурентна на местном рынке труда с точки зрения ее соответствия уровню требуемой квалификации и тяжести

⁴ Российские регионы. Социально-экономические показатели. 2007 // www.gks.ru.

труда. С учетом того что традиционно рабочие профессии имеют мужчины, а женщины заняты на административно-управленческих позициях, подобная ситуация может приводить к сокращению гендерных различий в зарплатах работников предприятия.

3. Данные и вопросы измерения

База данных, которой мы располагаем, представляет собой информацию по персоналу промышленного предприятия за период с 2002 по 2006 г. и включает в себя следующие показатели по каждому работнику предприятия, работавшему на нем в рассматриваемый период:

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.).

К сожалению, в исходной базе данных было обнаружено множество неточностей, которые были устранены вручную. В частности, мы перекодировали названия позиций, поскольку одни и те же должности имели разные коды. Нами также была построена иерархическая структура должностных уровней, на основе которой и описывается структура занятости в данной фирме (табл. 2). При этом мы опирались на традиционную структуру, характерную для российских промышленных предприятий.

Все позиции, имеющиеся на предприятии, были разделены на 18 групп. В данном случае каждая позиция объединяет несколько должностей, которые близки по своим названиям и соответственно требуют выполнения схожих функций. При этом мы разделили позиции занятых на производстве и в административно-управленческом или вспомогательных подразделениях. Например, инженер по организации и нормированию труда, инженер по сертификации и т.п.

отнесены к позиции «инженеры непроизводственного отдела», а инженер-механик, конструктор-технолог и тому подобные должности — к позиции «инженер производственного отдела». К сожалению, исходная база данных не позволяет выделить рабочих разных разрядов, поэтому все рабочие должности были отнесены к позиции «рабочий».

Таблица 2. Должностная иерархия внутреннего рынка труда

Уровень	Позиция					
1. Топ-менеджмент	1. Руководство предприятия			2. Топ-менеджмент		
2. Начальники отделов, подразделений	4. Начальник непроизводственного отдела			3. Начальник производственного отдела		
3. Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц	6. Зам. начальника производственного отдела			5. Зам. начальника производственного отдела	7. Руководитель производственной единицы	
4. Специалисты	8. Экономист	9. Бухгалтер	10. Инженер непроизводственного отдела	13. Руководитель вспомогательной службы	11. Инженер производственного отдела	12. Мастер
5. Технический персонал	14. Специалист, менеджер		15. Техник, секретарь			
6. Рабочие основного производства						16. Рабочий
7. Неквалифицированные рабочие					17. Вспомогательный рабочий	18. Ученик

Затем все позиции были разбиты на семь уровней. Уровни отличаются друг от друга в первую очередь степенью ответственности, которую несет работник, находящийся на нем.

Структура занятости на внутрифирменном рынке труда, необходимая для анализа гендерной сегрегации, в данной работе представлена в двух видах.

Во-первых, это распределение работников по уровням и позициям на определенный момент времени. Такое стандартное представление структуры занятости позволяет получить срез информации и выявить изменения, произошедшие за некоторый период.

Во-вторых, мы используем информацию о продолжительности пребывания каждого работника на разных позициях, что трактуется нами как длительность одного эпизода во внутрифирменной карьере. В исходной базе данных эти эпизоды не всегда отражали реальное перемещение работника между позициями. Поскольку источником данной информации являются сведения, аккумулируемые в отделе кадров, то изначально эпизоды отражали любое событие, сопровождаемое выходом приказа по кадрам. Иными словами, эпизоды зачастую включали в себя простое изменение заработной платы (например, ее индексацию или выплату премии), не сопровождавшееся внутрифирменным перемещением работника. В своем анализе мы игнорируем такие ситуации, рассматривая исключительно реальные эпизоды во внутрифирменной карьере работника. Информация о длительности каждого эпизода и легла в основу второго способа построения гендерных структур занятости.

Для анализа гендерных различий в заработной плате мы построили переменные среднегодовых заработков каждого работника. В качестве заработков мы рассматриваем все виды начислений, сделанные работнику, включая премии и прочие бонусы, а не только непосредственно заработную плату. На наш взгляд, такой подход оправдан двумя обстоятельствами. Во-первых, реальное вознаграждение работника за его труд на предприятии включает все виды выплат независимо от их происхождения. Кроме того, известно, что для российской экономики характерна высокая доля переменной составляющей в структуре оплаты труда⁵. По этим причинам при рассмотрении воз-

⁵ По оценкам экспертов, «как минимум треть заработков, получаемых российскими работниками, не является строго фиксированной» [Гимпельсон и др., 2007, с. 52].

награждения мы оперируем понятием «заработки». Все составляющие заработков были приведены к уровню цен 2006 г. при помощи индексов потребительских цен, рассчитанных Росстатом для той области, в которой находится предприятие.

4. Гендерная структура занятости на предприятии и ее формирование

Распределение мужчин и женщин между позициями представлено в приложении (табл. П1). В данном случае должностная иерархия описана по состоянию на конец каждого года из рассматриваемого периода. В первом приближении можно отметить неравномерность, в которой мужчины и женщины представлены на должностях и уровнях внутрифирменной иерархии. Эта неравномерность проявляется как в концентрации, так и непосредственно в сегрегации.

Женщины составляют около 30% всех работающих на предприятии. При этом заметна явная сегрегированность внутриуровневой структуры занятости: наибольшая часть женщин (33,14%) работает на уровне специалистов, тогда как почти у половины мужчин рабочие места принадлежат уровню рабочих основного производства. У женщин уровень рабочих основного производства тоже представлен в достаточной степени, однако все же в заметно меньшей, чем у мужчин, мере: здесь занято 14,55% всех женщин. Наименьшая удельная доля мужчин (1,98%) занята на уровне технического персонала, тогда как у женщин рабочие места данного уровня достаточно широко распространены (13,78%). Подавляющее большинство работников предприятия – 80,5% – занято на работах трех уровней: специалисты, рабочие основного производства и вспомогательные рабочие/ученики. Это означает, что размер гендерных различий в оплате труда, о которых пойдет речь ниже, зависит в первую очередь от соотношения заработков мужчин и женщин, занятых на этих уровнях.

Для внутреннего рынка труда данного предприятия характерно наличие вертикальной сегрегации, т.е. недопредставленности женщин на руководящих позициях. К руководящим в данном случае можно отнести позиции первых трех уровней. На них занято 16% всех работающих на предприятии мужчин и лишь около 9% женщин.

Наиболее распространенным измерителем степени гендерной сегрегации является индекс диссимилиации Дункана, общая формула для расчета которого выглядит следующим образом:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|,$$

где F_i , M_i – количество соответственно женщин и мужчин, занятых в профессии i ; F , M – общее количество занятых соответственно женщин и мужчин; i изменяется от единицы до числа, соответствующего количеству профессий⁶.

Рассчитанный для межуровневого распределения мужчин и женщин на внутреннем рынке труда этот индекс составляет 41,15%. Содержательно индекс диссимилиации является суммой долей мужчин и женщин в общем количестве работников, которые должны были бы сменить уровень, чтобы удельный вес женщин на каждом уровне был одинаковым и равен доле женщин в общей численности занятых. Сопоставление данного индекса с аналогичными показателями, полученными для других предприятий⁷, не имеет смысла, поскольку в каждом случае используется разная иерархия должностной структуры внутреннего рынка труда.

В исследованиях, посвященных вопросам гендерной сегрегации, показывается, что степень неравномерности в распределении мужчин и женщин по профессиям/местам работы увеличивается по мере дезагрегирования данных о структуре занятости. Это видно и по нашим данным (см. табл. П1): при переходе от анализа распределения работников по уровням к их распределению по позициям в рамках уровней индекс диссимилиации возрастает до 44,91%.

Если говорить о наиболее «популярных» среди работников разного пола позициях, то и у мужчин, и у женщин это позиции рабочих (48,48% всех мужчин, занятых на предприятии, и 14,55% женщин) и вспомогательных рабочих (17,99 и 29,19% соответственно). При этом распределение женщин по всем позициям внутрифирменной иерархии более равномерно, чем мужчин.

Отметим отсутствие женщин на самой вершине карьерной лестницы данного предприятия. За весь анализируемый период ни одна

⁶ Подробно о различных способах измерения уровня гендерной сегрегации, их преимуществах и недостатках см. [Мальцева, Рошин, 2006, гл. 1].

⁷ Например, [Ransom, Оахаса, 2005] для анализируемого ими предприятия получили индекс диссимилиации, равный 46%.

женщина не входила в руководство предприятия, включающее генерального директора, его основных заместителей, главных инженера, бухгалтера и технолога. Данный факт свидетельствует в пользу гипотезы о существовании на предприятии «стеклянного потолка» для женщин.

Гендерные различия в структурах занятости также видны при анализе концентрации работников одного пола на разных уровнях/позициях. При этом необходимо отметить, что высокая концентрация мужчин на уровнях не обязательно означает наличие гендерной сегрегации, а может отражать низкую долю женщин в общем числе работников предприятия.

Расчет доли женщин на каждом уровне/позиции дает возможность выявить те рабочие места, которые можно отнести к «преимущественно женским». Женщины составляют более половины занятых на позициях заместителей начальников производственного отдела (57%), экономистов (72%), бухгалтеров (96,5%), менеджеров (65,5%) и секретарей (87%). Эти позиции способны внести понижающий вклад в гендерные различия в оплате труда, если женщины, занятые на них, имеют преимущество в заработках перед мужчинами.

Представленный выше анализ распределения работников по должностным позициям и уровням позволяет делать выводы о сегрегированности «запаса» занятости на предприятии. Однако в этом случае невозможно учесть динамичность функционирования внутреннего рынка труда, т.е. наличие оборота рабочей силы. Отсутствие внимания к этому обстоятельству может существенно исказить представление о масштабах гендерной сегрегации. Например, если в течение года на определенной позиции были заняты в основном женщины, к моменту, на который проводится срез структуры занятости, покинувшие предприятие, то показатель уровня сегрегации окажется завышенным.

Наличие непрерывных данных о кадровом составе позволяет нам устранить этот недостаток. В качестве измерителя рабочей силы предприятия по аналогии с Г. Фрибелем и Е. Пановой [Friebel, Panova, 2007] мы использовали показатель суммарно отработанных на каждой позиции/каждом уровне человеко-дней. Как следует из табл. П2, полученная таким образом внутрифирменная гендерная структура занятости в целом схожа с той, что основана на анализе структуры «запаса».

Следует отметить, что два различных подхода к представлению гендерной структуры занятости дают схожие результаты. Это подтверждают и практически идентичные значения индексов диссимилляции, рассчитанные для гендерных структур занятости, определенных двумя способами (см. табл. П1, П2). Следовательно, в анализе процессов, порождающих и поддерживающих сегрегацию на данном предприятии, оправдано использование обоих подходов.

Неравномерное распределение работников разного пола в рамках внутреннего рынка труда может иметь две причины. Во-первых, наем на отдельные позиции может изначально быть гендерно ненейтральным. В этом случае предпочтение при найме отдается либо женщинам, либо мужчинам⁸. Вторым источником сегрегации могут стать различия в направлениях внутрифирменных перемещений. При этом у мужчин и женщин, работающих на предприятии, будут наблюдаться разные карьерные траектории.

Как следует из расчетов, представленных в табл. П3, на те уровни и позиции, на которых в рамках данного предприятия заняты в основном мужчины, в подавляющем большинстве случаев и нанимаются мужчины. Например, на позиции, которые можно отнести к топ-менеджменту, женщины нанимались не более чем в 7% случаев. В то же время на распространенные среди женщин данного предприятия позиции уровня технического персонала женщины привлекались в более чем трети случаев открытия вакансий.

Прежде чем перейти к анализу траекторий внутрифирменных перемещений, отметим, что в целом интенсивность внутрифирменной трудовой мобильности на данном предприятии невысока, причем имеет явные гендерные различия. В табл. 3 представлены расчеты, отражающие возможные варианты окончания эпизода внутрифирменной карьеры индивида: переход на другую позицию, отсутствие мобильности и увольнение. Данные свидетельствуют о том, что более длительные трудовые отношения с предприятием характерны для женщин: у мужчин половина эпизодов трудовой карьеры заканчивается увольнением, тогда как у женщин этот показатель равен 37,07%. В тех случаях, когда работник не покидает предприятие, он либо пе-

⁸ В данной работе мы концентрируем внимание исключительно на поведении работодателей. Однако следует отметить, что гендерно ненейтральный наем может быть обусловлен особенностями предложения труда, когда в отдельных профессиях заняты исключительно работники того или другого пола.

реходит на другую позицию, либо остается на прежней. И здесь также заметны гендерные различия: у женщин выше и вероятность остаться на прежней позиции, и вероятность сменить ее.

Таблица 3. Варианты внутрифирменной карьеры

	Женщины	Мужчины
Отсутствие мобильности	40,68	31,68
Переход на другую позицию	22,24	17,1
Увольнение	37,07	51,22
	100	100

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Расчеты сделаны для трех возможных вариантов окончания каждого эпизода во внутрифирменной карьере каждого работника.

Рассмотрим теперь различия в карьерных траекториях работников разного пола. Для анализа интенсивности и траекторий перемещений между различными состояниями традиционно используются транзитные матрицы. Их построение основано на понятии марковского процесса (см., например, [Ransom, Oaxaca, 2005]). Сама матрица имеет размерность $N \times N$, где N — множество состояний индивидов в каждый момент времени t . Каждый элемент транзитной матрицы (k_{ij}) представляет собой вероятность перемещения индивида из состояния i , в котором он находился в момент времени t_1 , в состояние j в момент времени t_2 .

В нашем случае состояние — это один из уровней в должностной внутрифирменной иерархии. В транзитных матрицах, представленных в табл. П4 и П5, рассчитаны вероятности переходов женщин и мужчин между разными уровнями не в течение фиксированного промежутка времени, а при переходе от одного эпизода во внутрифирменной карьере к другому. Поскольку, как было сказано в разд. 3, в качестве нового эпизода в карьере мы рассматриваем смену позиции, то цифры на главной диагонали транзитной матрицы представляют вероятность сменить позицию в рамках одного должностного уровня⁹.

⁹ Небольшие масштабы внутрифирменной мобильности не позволяют получить на нашей выборке корректные показатели вероятностей переходов между позициями в рамках уровней, поскольку при более детальном рассмотрении состояний (т.е. переходе от анализа уровней к анализу позиций) мы име-

Анализ транзитных матриц позволяет сделать следующие выводы¹⁰. И для мужчин, и для женщин возможны случаи как восходящей, так и нисходящей карьеры. При этом заметны гендерные различия в карьерных траекториях, поддерживающих существование гендерной сегрегации. Уже обсуждалось, что наибольший вклад в уровень гендерной сегрегации на данном предприятии вносит тот факт, что на уровне рабочих занято около 50% всех мужчин и только 15% занятых на предприятии женщин (см. табл. П1). Транзитные матрицы показывают, что вероятность перейти в эту категорию у женщин гораздо ниже, чем у мужчин. Так, наибольшее значение соответствующего показателя у женщин составляет 36,84% (вероятность перехода из категории учеников и низкоквалифицированных рабочих) против 81,4% у мужчин (также смена уровня с последнего на предпоследний).

В то же время вероятность перехода мужчин на, пожалуй, самый «женский» уровень должностной иерархии – уровень технического персонала – ни с одного из других уровней не превышает 5%. Позиции, объединенные в этот уровень, заполняются практически исключительно женщинами, причем как пришедшими с внешнего рынка труда, так и уже работающими на предприятии. Наиболее высокая вероятность пополнить данный уровень у представительниц самого низкого уровня (36,84%).

Выше уже говорилось о том, что для данного предприятия характерна недопредставленность женщин на верхних уровнях должностной иерархии. Означает ли это наличие на внутрифирменном рынке труда «стеклянного потолка», т.е. ограничений, препятствующих доступу женщин к руководящим позициям¹¹? Наши расчеты позволяют сделать вывод о том, что путь наверх для женщин не является абсолютно закрытым. В рамках внутрифирменных перемещений попасть на первые три уровня должностной иерархии имеют возмож-

ем дело с переходами, в абсолютном значении представленными одним-двумя работниками.

¹⁰ В силу того что абсолютные значения масштабов перемещений женщин, занятых на первых трех уровнях, и мужчин, занятых на пятом уровне должностной иерархии, невысоки, интерпретировать полученные для них значения вероятностей переходов следует с большой осторожностью.

¹¹ Подробно о концепции «стеклянного потолка» и «стеклянных стен», а также об оценках масштабов вертикальной гендерной сегрегации на российском рынке труда см. [Мальцева, Рошин, 2006].

ность прежде всего женщины, занятые на позициях специалистов (суммарная вероятность перехода составляет 37,84%). Конечно, этот показатель заметно ниже, чем у мужчин, занятых на том же уровне специалистов (их суммарная вероятность перейти на первые три уровня равна 54,1%). Тем не менее о наличии «стеклянного потолка» мы можем, пожалуй, говорить только для возможностей достижения самого высокого уровня карьерной лестницы – уровня топ-менеджмента.

Наши данные также не подтверждают гипотезы концепции «стеклянных стен». Траектория попадания на вершину должностной иерархии у женщин (которой для них является уровень начальников отделов) лежит через занятость на уровне специалистов. Доступ на этот уровень не перекрыт: он пополняется женщинами, работающими на этом же уровне, но на других позициях, а также теми, кто занят на позициях рабочих. В этом случае карьерные траектории мужчин несколько отличаются: у них для того, чтобы попасть на уровень начальников отделов, лучше иметь работу на позиции, входящей в уровень заместителей начальников отделов, куда в свою очередь с большой вероятностью приходят мужчины, находящиеся на уровне специалистов, пополняемом в первую очередь рабочими.

В целом заметно, что карьерные траектории у мужчин являются гораздо более выраженными, с четкими поступательными переходами с одного уровня на другой. При этом у них есть реальная возможность пройти всю карьерную лестницу от ученика до топ-менеджера. У женщин эта поступательность перемещений тоже есть, однако она не настолько четко выражена, как у мужчин.

5. Гендерные различия в заработной плате

Методология. Для выявления влияния гендерной сегрегации на различия в оплате труда работников разного пола, а также для оценки этого влияния мы используем несколько подходов.

Прежде всего методом наименьших квадратов оценивается несколько спецификаций модифицированного уравнения Минцера:

$$\ln W_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{GENDER}_i + \alpha_2 X_i + \alpha_3 Z_i + \varepsilon_i,$$

где зависимая переменная — натуральный логарифм реальных заработков i -го индивида; GENDER — дамми-переменная, отражающая пол работника (принимает значение единица, если работник — мужчина); X_i — вектор индивидуальных характеристик (возраст, квадрат возраста, специфический стаж и его квадрат, уровень образования, семейное положение); Z_i — вектор дамми-переменных, отражающих положение работника на внутрифирменной карьерной лестнице (на определенной позиции или уровне).

Ключевое значение во всех спецификациях имеет коэффициент перед переменной GENDER. Он показывает, на сколько процентов (в среднем) заработки мужчин при прочих равных условиях выше заработков женщин. Включение в уравнение дополнительных регрессоров, влияющих на размер оплаты труда, позволяет нам корректировать значение этого параметра. Так, если при включении в оцениваемое уравнение дамми-переменных уровней происходит снижение данного коэффициента, то это свидетельствует в пользу гипотезы о влиянии гендерной сегрегации на различия в оплате труда, поскольку факт нахождения работников на том или ином уровне «оттягивает» на себя часть влияния пола на доходы. Для более полного учета вклада пола работников в дифференциацию заработков в одну из оцениваемых спецификаций включен эффект взаимодействия между полом и уровнем, на котором занят респондент.

Вторым шагом в нашем анализе стала оценка различных спецификаций уравнения заработков с использованием метода квантильных регрессий. В данном случае результат позволяет получить размер гендерного разрыва в заработках в разных частях распределения. В том случае, если он окажется существенно больше в верхней части распределения, можно будет трактовать результат в пользу наличия на внутреннем рынке труда «стеклянного потолка», поскольку это показывает, что существуют ограничения для женщин в получении одинакового с мужчинами вознаграждения.

При изучении причин, лежащих в основе гендерного разрыва в заработках, традиционно используется метод декомпозиции, позволяющий измерить вклад разных детерминант в формирование разрыва в заработных платах мужчин и женщин. На основе этой методики выявляются гендерные различия в отдаче на характеристики человеческого капитала работников разного пола и условия их занятости.

В своей работе мы применяем классическую декомпозицию Оахаки — Блайндера, которая предполагает разложение разницы в логарифмах заработной платы мужчин и женщин на три составляющие:

$$\ln \bar{w}_m - \ln \bar{w}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\beta_m + \bar{X}_m(\beta_m - \beta_f) + (\bar{X}_m - \bar{X}_f)(\beta_m - \beta_f),$$

где \bar{X}_m, \bar{X}_f — средняя величина переменных, включенных в уравнение заработной платы, для мужчин и женщин соответственно; β_m, β_f — векторы оценок коэффициентов при этих переменных. В этом уравнении первое слагаемое представляет собой так называемую объясненную часть гендерного разрыва в заработках, возникающую из-за различий в средних характеристиках мужчин и женщин, а также условий их занятости. Наличие второго слагаемого обусловлено тем, что даже при равенстве средних характеристик работники разного пола получают разное вознаграждение за них. Третье слагаемое — это эффект взаимодействия, улавливающий различия и в характеристиках, и в коэффициентах. Второе и третье слагаемые принято трактовать как необъясненную часть гендерных различий в заработной плате¹².

Описание гендерных различий в оплате труда

Тот факт, что на предприятии имеются гендерные различия в оплате труда, подтверждает рис. 2, на котором представлены сглаженные плотности распределения логарифмов заработков, измеренных как среднемесячный доход работников за каждый рассматриваемый год, приведенный к уровню цен 2006 г. Можно увидеть, что в среднем заработки мужчин несколько выше, чем женщин. При этом дифференциация заработков у женщин выше, нежели у мужчин.

Для ответа на основной вопрос исследования — о влиянии неравномерного распределения мужчин и женщин по должностям в рамках внутреннего рынка труда на гендерные различия в заработках — обратим внимание на размер средней оплаты труда, которую работники разного пола имеют, будучи занятыми на одних и тех же уровнях и позициях.

¹² Более подробно о методике декомпозиции и ее модификациях см., например, [Ошепков, 2007, с. 250–297].

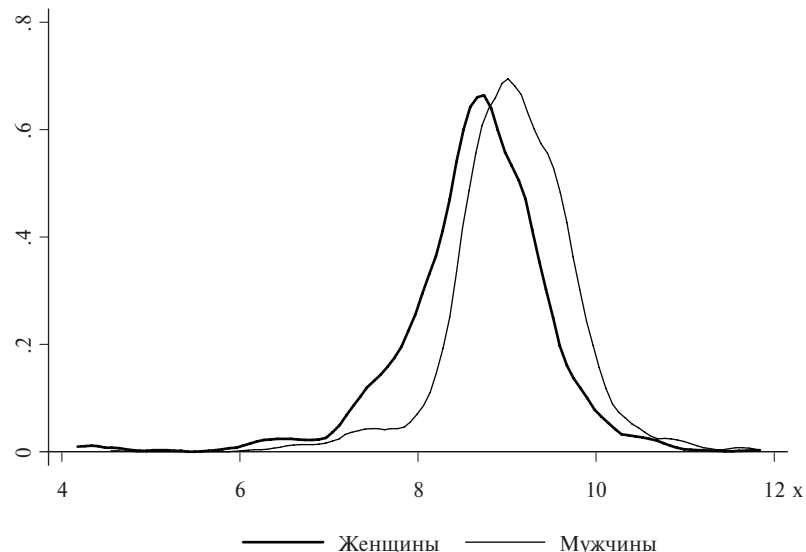


Рис. 2. Плотности распределения логарифмов реальных заработков (2002–2006 гг.)

В среднем мужчины, работающие на данном предприятии, зарабатывают на 33,57% больше, чем женщины (табл. 4). Особенно заметно преимущество в заработной плате у мужчин, занятых на должностях, входящих в уровень топ-менеджмента, где представленность женщин минимальна. На тех уровнях, где работает более половины всех женщин, занятых на предприятии (специалисты и неквалифицированные рабочие), разница в заработной плате также складывается в пользу мужчин (17,78 и 22,81% соответственно).

Обращает на себя внимание тот факт, что женщины, работающие на уровнях начальников и заместителей начальников отделов и руководителей производственных единиц, в среднем зарабатывают больше своих коллег-мужчин. В первом случае мужчины проигрывают в заработной плате 5,6; а во втором – 12,08%.

При этом соотношение заработков работников разного пола внутри уровней различается в зависимости от позиций, которые они занимают. Так, среднемесячный заработок женщин, занятых на позиции начальников непромышленных отделов (позиция 4), почти на 17% превышает заработок работающих на этой позиции мужчин.

Таблица 4. Гендерные различия в заработках

Уровень	Выигрыш мужчин, %	Позиция	Выигрыш мужчин, %
1. Топ-менеджмент	43,11	1	100,00
		2	20,64
2. Начальники отделов, подразделений	–5,60	3	40,63
		4	–16,94
3. Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц	–12,08	5	0,58
		6	–1,80
		7	–26,89
4. Специалисты	17,78	8	4,82
		9	27,22
		10	17,15
		11	23,83
		12	24,57
		13	18,14
5. Технический персонал	30,65	14	37,75
		15	–42,90
6. Рабочие основного производства	25,40	16	25,40
7. Неквалифицированные рабочие	22,81	17	23,46
		18	15,99
Всего	33,57		
Средняя заработная плата, руб.:			
	женщин	2812,95	
	мужчин	4234,55	

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Зарботки усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г. на основе областного индекса потребительских цен. Выигрыш мужчин в заработной плате рассчитан как $(1 - \frac{w_f}{w_m}) \cdot 100$, где w_f и w_m – средняя заработная плата соответственно женщин и мужчин. Структура занятости взята по состоянию на декабрь каждого года.

В то же время позиция начальника производственного отдела (позиция 3) дает более чем 40%-е преимущество в зарплате мужчинам. Женщины – руководители производственной единицы (позиция 7) в среднем зарабатывают на 27% больше, чем мужчины. Еще более

ощутима гендерная разница в средней заработной плате у техников и секретарей (позиция 15): здесь выигрыш женщин равен уже 43%.

Однако, как было показано выше, на перечисленных позициях занят относительно небольшой процент всех работников – как женщин, так и мужчин. Кроме того, концентрация работников одного пола на них чрезвычайно высока. Для позиций, которые в наибольшей степени распространены среди работников или на которых мужчины и женщины представлены в равных пропорциях, характерно превышение средних заработков мужчин над женскими, что вносит дополнительный вклад в формирование гендерных различий в оплате труда.

Влияние гендерной сегрегации на неравенство в оплате труда

Согласно описанной выше методологии гендерные различия в оплате труда и воздействие на них внутрифирменной сегрегации оценивались несколькими способами. При оценке уравнения заработка методом наименьших квадратов коэффициенты при переменной «пол» получились значимыми.

Прежде всего был получен средний разрыв в заработках мужчин и женщин, составляющий 37,2% (см. табл. П6, спецификация 1). Включение в уравнение заработной платы переменных, отражающих социально-демографические характеристики индивидов (возраст, семейное положение, уровень образования) и размер специфического стажа, на 1,2 п.п. увеличило гендерный разрыв в заработках (см. табл. П6, спецификация 2). Расширение уравнения за счет включения в него дамми-переменных, отражающих занятость индивида на том или ином уровне в должностной иерархии, сократило размер гендерного разрыва в оплате труда до 30,5%. Этот результат свидетельствует о том, что женщины по сравнению с мужчинами в среднем шире представлены на более низкооплачиваемых рабочих местах, соответственно учет уровня, на котором заняты работники, частично взял на себя размер гендерного разрыва.

Результаты оценивания уравнения заработной платы с учетом эффекта взаимодействия следующие (см. табл. П6, спецификация 4). Сам коэффициент при переменной «пол» вырос по сравнению с остальными спецификациями. Однако влияние пола работника на размер получаемой им заработной платы отражается также через учет того, на каком уровне иерархии он или она заняты.

Согласно нашим расчетам наименьший гендерный разрыв наблюдается на уровнях начальников и заместителей начальников отделов: здесь при равенстве возраста, образования и специфического стажа мужчины зарабатывают соответственно на 19,27 и 17,35% больше своих коллег-женщин, Разрыв увеличивается при движении вниз по должностной лестнице. Среди рабочих основного производства гендерный разрыв составляет уже 40%. Максимальный гендерный разрыв в заработной плате наблюдается на уровне неквалифицированных рабочих, где женщины при одинаковых характеристиках человеческого капитала проигрывают в заработной плате 58,7%. Учитывая, что на двух последних уровнях занято около половины всех работающих на предприятии женщин, можно констатировать, что гендерная сегрегация оказывает существенное влияние на существование разрыва в заработной плате мужчин и женщин.

Таблица П7 содержит результаты оценивания уравнения заработка методом квантильных регрессий. Эти регрессии были получены для девяти децилей распределения заработков, однако в целях экономии места представлены результаты для первого, пятого и девятого децилей.

Коэффициенты, отражающие гендерный разрыв в заработках, снова имеют высокую значимость, за исключением результатов, полученных для спецификации уравнения, включающей эффект взаимодействия. Различия в заработках мужчин и женщин не являются постоянными в разных зарплатных группах. Зависимость показателя гендерного разрыва в заработках от дециля, для которого он рассчитывается, имеет вид U-образной кривой (рис. 3): на концах распределения его значение равно 34–36%, тогда как для второго–шестого децилей он равен 30%. Таким образом, гендерные различия в заработках значительно сглаживаются для работников, которые находятся в центральных зарплатных группах, и увеличивается у тех, кто получает самые высокие и самые низкие заработные платы. Аналогичная U-образная зависимость обнаруживается и в случае, когда в расчет принимаются уровни, на которых работают индивиды (см. табл. П7, спецификация 2).

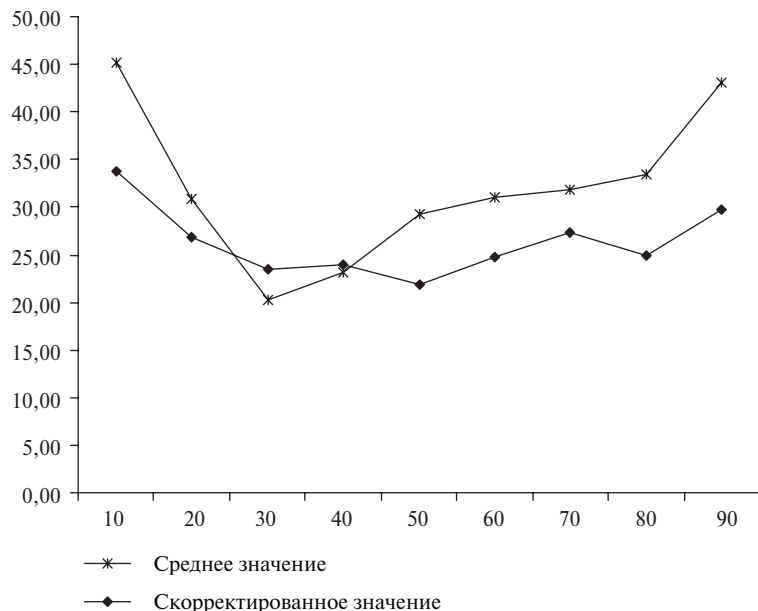


Рис. 3. Гендерный разрыв в зарплатах по децилям распределения

Оценка квантильных регрессий косвенно подтверждает гипотезу существования на предприятии «стеклянного потолка», поскольку в группе самых высокооплачиваемых работников присутствует значительный гендерный разрыв в заработной плате. В то же время необходимо снова заострить внимание на высоких различиях в зарплатах, получаемых самыми низкооплачиваемыми работниками. Наши результаты показывают, что даже на рабочих местах, не требующих никакой квалификации, женщины при прочих равных условиях сильно проигрывают в заработной плате своим коллегам-мужчинам.

Чтобы выяснить, в какой степени существующие различия в оплате труда объясняются различиями в характеристиках работников и их распределении между уровнями должностной иерархии, была проведена декомпозиция гендерного разрыва в заработной плате по методу Оахаки – Блайндера (табл. 5). Включенные в модель переменные возраста, специфического стажа и занятости на определенном уровне объясняют около 17% совокупного разрыва, равного 35,5%.

Иными словами, если бы женщины, работающие на исследуемом предприятии, имели ту же отдачу на перечисленные факторы, то они могли бы зарабатывать на 17% больше, чем зарабатывают сейчас.

Вклад гендерной сегрегации в общий разрыв составляет пятую часть (7,17%). Из всех включенных в модель переменных именно факт работы на том или ином уровне оказывает самое значительное влияние на разницу в оплате труда мужчин и женщин. Другими словами, разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами, имеющими одинаковый возраст, образование и длительность работы на предприятии, обусловлен в первую очередь тем, что они работают на разных уровнях должностной лестницы.

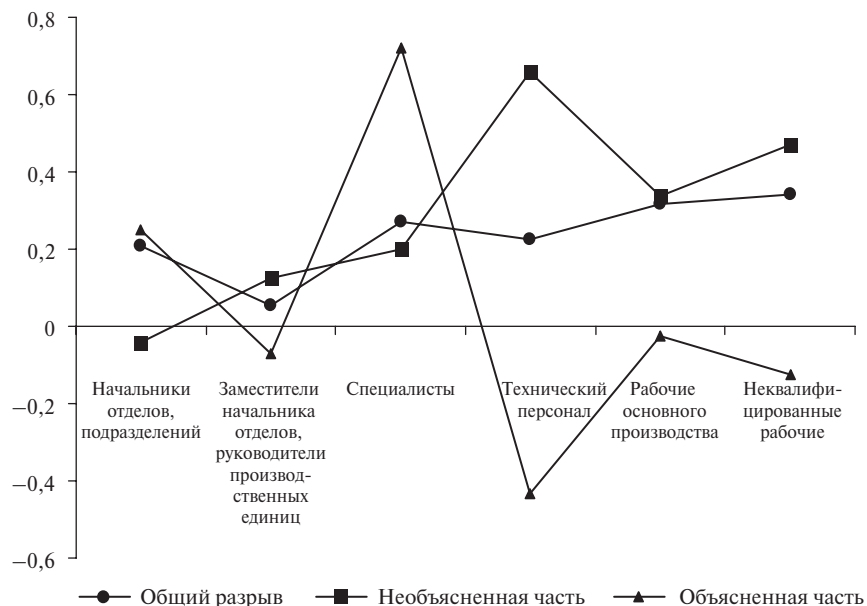
Таблица 5. Декомпозиция гендерного разрыва в заработной плате, 2002–2006 гг.

Общий разрыв	-0,355***	N	1331
Объясненная часть		Необъясненная часть	
Возраст, специфический стаж	0,018	Возраст, специфический стаж	1,41***
Образование	-0,0066	Образование	-0,15*
Уровень в должностной иерархии	-0,0717***	Уровень в должностной иерархии	1,11***
		Константа	-2,67***
Всего	-0,0603*	Всего	-0,295***

Ранее отмечалось, что различия в заработной плате мужчин и женщин существенно варьируют между разными уровнями. Это позволяет нам предположить, что вклад объясняющих переменных в формирование гендерного разрыва в заработной плате различается в зависимости от того, к какому уровню принадлежит рабочее место работника. Для проверки этого предположения была проведена декомпозиция гендерного разрыва в заработной плате для каждого из семи уровней в должностной иерархии, результаты которой представлены на рис. 4.

Прежде всего отметим наблюдавшееся при использовании других методов анализа постепенное сокращение гендерного разрыва по мере продвижения по должностной иерархии вверх. Эта тенденция про-

слеживается до уровня начальников отделов и подразделений, на котором разрыв составляет 20% и примерно равен соответствующему показателю для уровня технического персонала.



Примечание. В качестве объясняющих переменных в уравнения для каждого уровня включались переменные возраста и специфического стажа.

Рис. 4. Декомпозиция гендерного разрыва в зарплатах по уровням внутрифирменной должностной иерархии, 2002–2006 гг.

В качестве объясняющих переменных в уравнение зарплаты включались показатели возраста и специфического стажа. В наибольшей степени они объясняют существование гендерного разрыва в заработной плате начальников отделов. Здесь различия между мужчинами и женщинами в возрасте и специфическом стаже обуславливают 85% гендерного разрыва в заработной плате, действуя в сторону его повышения. Другими словами, если бы в этих характеристиках женщины сравнивались с мужчинами, то их заработная плата была равна зарплате коллег-мужчин.

Разница в возрасте и специфическом стаже оказывает положительное влияние на сокращение гендерного разрыва на уровнях за-

местителей начальников отделов, технического персонала, рабочих основного производства и неквалифицированных рабочих. Это означает, что на данных уровнях сближение характеристик мужчин и женщин привело бы к росту разницы в заработной плате. То есть женщины, обладая отличными от мужчин характеристиками, на самом деле выигрывают от такой разницы. Однако говорить об относительно серьезном влиянии различий в возрасте и специфическом стаже на гендерный разрыв можно только при рассмотрении работающих в группе технического персонала: здесь эти различия объясняют 40% общего разрыва.

Значительная доля необъясненных гендерных различий в зарплатах, наблюдающаяся на большинстве уровней должностной иерархии, свидетельствует о наличии существенной разницы в отдаче на возраст и специфический стаж. Это приводит нас к выводу о том, что на всех уровнях должностной иерархии исследуемого предприятия, кроме начальников отделов и специалистов, различия в зарплатах работников разного пола не связаны с их возрастом или длительностью специфического стажа. Они, во-первых, могут быть обусловлены какими-либо другими детерминантами, которые по причине отсутствия нужной информации мы не имели возможность учесть, либо разным подходом к оценке равного труда мужчин и женщин.

Заключение

Основной вывод, который можно сделать на основе проведенного исследования, заключается в том, что внутренний рынок труда предприятия, ставшего объектом исследования, характеризуется наличием устойчивой гендерной сегрегации, т.е. неравномерного распределения работников разного пола между уровнями и позициями во внутрифирменной должностной иерархии. При этом женщины распределены между позициями более равномерно, чем мужчины, почти половина которых работает в основном производстве на позициях рабочих. В то же время наиболее распространенной среди женщин является позиция специалистов. Сосредоточение основного контингента работников на рабочих позициях естественно для промышленного предприятия, однако сегрегированность проявляется

в том, что рабочие-мужчины выполняют основные производственные функции, тогда как участвующие в производстве женщины играют в нем второстепенную роль.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о существовании на предприятии «стеклянного потолка», т.е. такого явления, при котором возможность продвижения женщин на верхний уровень отсутствует. За весь анализируемый период ни одна женщина не вошла в руководство предприятия, включающее генерального директора, его основных заместителей, главных инженера, бухгалтера и технолога.

Сегрегированность структуры занятости на данном предприятии имеет две причины. Во-первых, она возникает в момент заполнения вакансий: на те уровни и позиции, которые не являются распространенными среди женщин, в подавляющем большинстве случаев нанимаются мужчины. Например, на позиции, которые можно отнести к топ-менеджменту, женщины нанимались не более чем в 7% случаев. В то же время на распространенные среди женщин данного предприятия позиции уровня технического персонала женщины привлекались в более чем трети случаев открытия вакансий.

Вторая причина существования сегрегации на данном предприятии – различия в траекториях перемещений работников разного пола. Так, у женщин вероятность перехода при внутрифирменной мобильности на уровень рабочих основного производства (представленный в основном мужчинами) крайне невысока (36,84 против 81,4% у мужчин). В то же время вероятность перехода мужчин на, пожалуй, самый «женский» уровень должностной иерархии – уровень технического персонала – ни с одного из других уровней не превышает 5%.

Несмотря на наличие «стеклянного потолка», доступ женщин к руководящим должностям не является абсолютно закрытым. В рамках внутрифирменных перемещений попасть на первые три уровня должностной иерархии имеют возможность прежде всего женщины, занятые на позициях специалистов (суммарная вероятность перехода составляет 37,84%). Однако этот показатель заметно ниже, чем у мужчин, занятых на том же уровне специалистов (их суммарная вероятность перейти на первые три уровня равна 54,1%).

В целом можно отметить, что карьерные траектории у мужчин являются гораздо более выраженными, с четкими поступательными

переходами с одного уровня на другой. При этом в отличие от женщин мужчины, занятые на данном предприятии, имеют реальную возможность пройти всю карьерную лестницу от ученика до топ-менеджера.

Анализ распределения заработков мужчин и женщин показал, что в среднем заработки мужчин несколько выше, чем у женщин. Однако, несмотря на общий выигрыш мужчин в средних заработках, во внутрифирменной структуре занятости есть позиции, приносящие занятым на них женщинам более высокий, чем у их коллег-мужчин, доход. Так, среднемесячный заработок женщин, занятых на позиции начальников непроизводственных отделов, на 17% превышает заработок работающих на этой позиции мужчин. Еще более ощутима гендерная разница в средней заработной плате у техников и секретарей: здесь выигрыш женщин равен уже 43%.

Для оценки гендерного разрыва в оплате труда и выявления влияния на него гендерной сегрегации были оценены разные спецификации уравнения заработков. Основные выводы следующие.

Во-первых, гендерный разрыв в оплате труда на данном предприятии существует и составляет 30–37% (в зависимости от оцениваемой спецификации).

Во-вторых, женщины сосредоточены на более низкооплачиваемых рабочих местах, о чем свидетельствует снижение размера гендерного разрыва в оплате труда при учете в оцениваемом уравнении уровней в должностной иерархии.

В-третьих, работники, сосредоточенные в разных децилях распределения заработков, сталкиваются с разным размером гендерного разрыва в оплате труда. При этом гипотеза о существовании «стеклянного потолка» находит косвенное подтверждение: в группе самых высокооплачиваемых работников присутствует значительный гендерный разрыв в оплате труда. Высокий разрыв в заработках в нижней части распределения свидетельствует о том, что даже на рабочих местах, не требующих никакой квалификации, женщины при прочих равных условиях сильно проигрывают в заработной плате своим коллегам-мужчинам.

В-четвертых, наличие на предприятии гендерной сегрегации оказывает существенное влияние на формирование разрыва в заработной плате мужчин и женщин. Ее вклад составляет пятую часть общего разрыва (7,17 из 35,3%). При этом и сам размер гендерного раз-

рыва в зарплатах, и его детерминанты существенно варьируют в зависимости от уровня в должностной иерархии, на котором заняты работники. Прежде всего отметим, что с использованием разных методов анализа получено свидетельство постепенного сокращения гендерного разрыва по мере продвижения по должностной иерархии вверх. Кроме того, практически на всех уровнях наблюдается сильное влияние необъясненных различий на формирование разницы в оплате труда работников разного пола. Следовательно, она, во-первых, может быть обусловлена какими-либо другими детерминантами, в частности значительной дифференциацией рабочих мест внутри каждого уровня, либо разным подходом к оценке равного труда мужчин и женщин.

Литература

Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И., Поletaев А.В. Российская модель рынка труда: ценовое измерение // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики (далее ГУ ВШЭ), 2007. С. 18–96.

Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

Мальцева И.О., Роцин С.Ю. Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда // Заработная плата в России: эволюция и дифференциация. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. С. 250–297.

Роцин С.Ю., Солнцев С.А. Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

Anker R. Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World. Geneva: International Labour Office, 1998.

Baker G., Gibbs M., Holmstrom B. The Internal Economics of the firm: Evidence from Personnel Data // Quarterly Journal of Economics. 1994. 109: 881–919.

Baldwin et al. A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination // Economic Inquiry. 2001. 39, 1: 94–110.

Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A. Gender Differences in Training, Capital and Wages // Journal of Human Resources. 1993. 28, 2: 343–364.

Bayard K., Hellerstein J., Neumark D., Troske K. New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data // Journal of Labor Economics. 2003. 21, 4: 887–922.

Becker G.S. The Economics of Discrimination. Chicago: The University of Chicago Press, 1971.

Becker E., Lindsay C.M. Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investments // Journal of Labor Economics. 1994. 12, 1: 98–118.

Blau F.D., DeVaro J. New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires. NBER WP#12321, 2006.

Blau F.D., Simpson P., Anderson D. Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970's and 1980's. NBER Working Paper No. 6716, 1998.

Buchinsky M. Recent Advances in Quantile Regression Models: A Practical Guideline for Empirical Research // Journal of Human Resources. 1998. 33: 88–126.

Coate S., Loury G. Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes? // American Economic Review. 1993. 46, 4: 653–676.

Dohmen T., Lehmann, H., Zaiceva A. The Gender Earnings Gap inside a Russian Firm: First Evidence from Personnel Data – 1997 to 2002 // Journal for Labour Market Research. 2008. 41, 2/3: 157–180.a?

Dohmen T., Lehmann H., Shaffer M.E. Wage Policies of a Russian Firm and the Financial Crisis of 1998: Evidence from Personnel Data – 1997 to 2002. IZA DP#3350, 2008.b?

Friebel G., Panova E. Insider privatization and Careers – A Study of a Russian Firm in Transition. NBER Working Paper No. 12998, 2007.

Groshen E.L. The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? // Journal of Human Resources. 1991. 26, 3: 457–72.

Lazear E.P. Personnel Economics: Past Lessons and Future Directions // Journal of Labor Economics. 1999. 1, 2: 199–236.

Lazear E.P., Rosen S. Male-Female Wage Differentials in Job Ladders // Journal of Labor Economics. 1990. 8 (1): S106–S123.

Lima F., Pereira P.T. Careers and Wage Growth within Large Firms. IZA DP#336, 2001.

Ogloblin C.G. The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy // Industrial and Labor Relations Review. 1999. 52, 4: 602–627.

Ransom M., Oaxaca R.L. Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay // Industrial and Labor Relations Review. 2005. 58, 2: 219–237.

Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva: ILO, 2001.

Приложение

Таблица III. Гендерная структура занятости на внутреннем рынке труда, 2002–2006 гг., %

Уровень	Женщины	Мужчины	Доля женщин на данном уровне	Позиция	Женщины	Мужчины	Доля женщин на данной позиции
Топ-менеджмент	1,25	4,29	10,92	1	0,00	2,55	0,00
				2	1,25	1,74	23,21
Начальники отделов, подразделений	3,56	5,01	22,98	3	0,87	3,84	8,65
				4	2,70	1,17	49,12
Зам. начальников отделов, руководители производственных 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
Технический персонал	13,78	1,98	74,48	14	6,94	1,54	65,45
				15	6,84	0,44	86,59
Рабочие основного производства	14,55	48,48	11,19	16	14,55	48,48	11,19
Неквалифицированные рабочие	29,58	18,76	39,82	17	29,19	17,99	40,51
				18	0,39	0,77	17,39
<i>Total</i>	100	100			100	100	
	1038	2473		<i>Total</i>	1038	2473	
Индекс диссимилляции, %	41,15				44,91		

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Структура занятости приведена по состоянию на декабрь каждого года.

Таблица П2. Гендерная структура занятости с учетом длительности пребывания на позиции, 2002–2006 гг., %

	Уровень	Женщины		Доля женщин на данном уровне	Позиция	Мужчины		Доля женщин на данной позиции
		Женщины	Мужчины			Женщины	Мужчины	
1	Топ-менеджмент	0,88	3,34	9,33	1	0,00	2,34	0,00
					2	0,88	1,00	25,60
2	Начальники отделов, подразделений	2,81	4,64	19,15	3	0,33	3,12	4,00
					4	2,48	1,53	38,87
3	Зам. начальников отделов, руководители производственных 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
4	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
5	Технический персонал	11,42	1,08	80,47	14	7,53	0,80	78,71
					15	3,89	0,29	84,10
6	Рабочие основного производства	20,07	56,61	12,18	16	20,07	56,61	12,18
7	Неквалифицированные рабочие	33,82	15,03	46,81	17	33,61	14,30	47,90
					18	0,21	0,73	10,03
		100	100			100	100	
N		499	1392			499	1392	
	Индекс диссимилиации, %	41,93				45,76		

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Структура занятости приведена на основе продолжительности эпизодов во внутрифирменной карьере работников.

Таблица П3. Привлечение женщин на вакансии

Уровень	Нанято извне, % всех эпизодов	Внутренние замещения, % всех эпизодов	Позиция	Нанято извне, % всех эпизодов		Внутренние замещения, % всех эпизодов	
				Нанято извне, % всех эпизодов	Внутренние замещения, % всех эпизодов	Нанято извне, % всех эпизодов	Внутренние замещения, % всех эпизодов
1. Топ-менеджмент	3,70	5,56	1	0,00	0,00	0,00	0,00
			2	6,90	10,34	6,90	10,34
2. Начальники отделов, подразделений	2,15	19,35	3	0,00	3,77	0,00	3,77
			4	5,00	40,00	5,00	40,00
3. Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц	3,91	16,41	5	0,00	7,69	0,00	7,69
			6	10,00	46,67	10,00	46,67
			7	6,06	6,06	6,06	6,06
4. Специалисты	17,15	26,12	8	23,88	41,79	23,88	41,79
			9	51,72	44,83	51,72	44,83
			10	32,26	25,81	32,26	25,81
			11	12,50	17,36	12,50	17,36
			12	6,17	22,22	6,17	22,22
			13	3,70	25,93	3,70	25,93
5. Технический персонал	30,09	40,71	14	28,57	35,06	28,57	35,06
			15	33,33	52,78	33,33	52,78
6. Рабочие основного производства	2,98	7,60	16	2,98	7,60	2,98	7,60
7. Неквалифицированные рабочие	10,60	16,38	17	10,84	18,81	10,84	18,81
			18	8,96	0,00	8,96	0,00
N	181	318		181	318	181	318

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Наблюдением является эпизод во внутрифирменной карьере работника.

Таблица П4. Вероятности переходов между уровнями внутрифирменной иерархии, женщины

Уровень	1	2	3	4	5	6	7	N
1. Топ-менеджмент	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000	1
2. Начальники отделов, подразделений	0,0000	0,0000	0,6667	0,3333	0,0000	0,0000	0,0000	6
3. Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц	0,0000	0,3750	0,0000	0,3750	0,2500	0,0000	0,0000	8
4. Специалисты	0,0000	0,2162	0,1622	0,2973	0,1622	0,0541	0,1081	37
5. Технический персонал	0,0000	0,1304	0,1304	0,1739	0,0870	0,0870	0,3913	23
6. Рабочие основного производства	0,0000	0,0000	0,0000	0,4706	0,1176	0,0000	0,4118	17
7. Неквалифицированные рабочие	0,1053	0,0000	0,0526	0,1053	0,3684	0,3684	0,0000	19

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. В матрице представлены вероятности перехода между уровнями при наступлении нового эпизода во внутрифирменной карьере работника.

Таблица П5. Вероятности переходов между уровнями внутрифирменной иерархии, мужчины

Уровень	1	2	3	4	5	6	7	N
1. Топ-менеджмент	0,3333	0,5333	0,0667	0,0000	0,0000	0,0000	0,0667	15
2. Начальники отделов, подразделений	0,4444	0,0741	0,3333	0,1481	0,0000	0,0000	0,0000	27
3. Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц	0,0278	0,3889	0,1667	0,3333	0,0000	0,0833	0,0000	36
4. Специалисты	0,0328	0,1148	0,3934	0,1639	0,0492	0,1803	0,0656	61
5. Технический персонал	0,0000	0,1667	0,5000	0,1667	0,0000	0,0000	0,1667	6
6. Рабочие основного производства	0,0000	0,0000	0,1087	0,4565	0,0000	0,0000	0,4348	46
7. Неквалифицированные рабочие	0,0000	0,0000	0,0000	0,1395	0,0233	0,8140	0,0233	43

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. В матрице представлены вероятности перехода между уровнями при наступлении нового эпизода во внутрифирменной карьере работника.

Таблица П6. Детерминанты реальных среднемесячных заработков, 2002–2006 гг., МНК

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	(1)	(2)	(3)	(4)
Пол (1=мужской)	0,372*** (0,046)	0,384*** (0,040)	0,305*** (0,038)	1,320*** (0,096)
Специфический стаж, лет		0,058*** (0,006)	0,047*** (0,005)	0,048*** (0,005)
Квадрат специфического стажа		–0,001*** (0,000)	–0,001*** (0,000)	–0,001*** (0,000)
Возраст, лет		0,044*** (0,010)	0,033*** (0,009)	0,034*** (0,009)
Квадрат возраста		0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Уровень образования (база – высшее образование)				
Неоконченное среднее		–0,532*** (0,091)	–0,190* (0,091)	–0,195* (0,089)
Среднее		–0,405*** (0,059)	–0,092 (0,064)	–0,094 (0,065)
Начальное профессиональное		–0,518*** (0,070)	–0,184* (0,081)	–0,185* (0,084)
Среднее специальное		–0,454*** (0,038)	–0,233*** (0,045)	–0,231*** (0,045)
Семейное положение (1=состоит в браке)		–0,021 (0,045)	–0,066 (0,043)	–0,066 (0,043)
Уровень в должностной иерархии (база – топ-менеджмент)				
Начальники отделов, подразделений			–0,540*** (0,106)	0,556*** (0,087)
Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц			–0,613*** (0,090)	0,495*** (0,083)
Специалисты			–0,882*** (0,088)	0,145* (0,062)

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	(1)	(2)	(3)	(4)
Технический персонал			-1,190*** (0,123)	-0,190 (0,130)
Рабочие основного производства			-0,954*** (0,096)	0,016 (0,095)
Неквалифицированные рабочие			-1,250*** (0,100)	-0,356*** (0,081)
Взаимодействие: пол*				
* Начальники отделов, подразделений				-1,140*** (0,145)
* Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц				-1,160*** (0,125)
* Специалисты				-1,070*** (0,113)
* Технический персонал				-1,030*** (0,200)
* Рабочие основного производства				-0,984*** (0,133)
* Неквалифицированные рабочие				-0,858*** (0,129)
Константа	8,64*** (0,0395)	7,69*** (0,214)	8,77*** (0,225)	7,75*** (0,207)
N	1202	1202	1202	1202
R2	0,0535	0,336	0,434	0,436

Примечание. Рассчитано для совмещенной выборки за 2002–2006 гг. Зарплаты усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г. на основе областного индекса потребительских цен. Структура занятости дана по состоянию на декабрь каждого года. В скобках указаны стандартные ошибки, скорректированные с учетом робастности. Значимость коэффициентов: *** – значим на 1%-м уровне; ** – значим на 5%-м уровне; * – значим на 10%-м уровне.

Таблица П7. Квантильные регрессии оценки детерминант реальных

среднемесячных заработков, 2002–2006 гг.

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	Первый дециль			Пятый дециль			Девятый дециль		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Пол (1=мужской)	0,364*** (0,098)	0,337*** (0,094)	0,633 (0,345)	0,300*** (0,036)	0,219*** (0,032)	1,380* (0,609)	0,348*** (0,059)	0,298*** (0,052)	2,190* (0,882)
Специфический стаж, лет	0,074*** (0,011)	0,076*** (0,013)	0,071*** (0,012)	0,052*** (0,008)	0,035*** (0,006)	0,035*** (0,006)	0,053*** (0,009)	0,034*** (0,006)	0,030*** (0,006)
Квадрат специфического стажа	-0,002*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,002*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)
Возраст, лет	0,104** (0,032)	0,052 (0,028)	0,061* (0,030)	0,033*** (0,008)	0,021** (0,007)	0,022** (0,007)	0,031** (0,011)	0,011 (0,012)	0,017 (0,011)
Квадрат возраста	-0,001** (0,000)	0,000 (0,000)	-0,001 (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000 (0,000)	0,000 (0,000)
Уровень образования (база – высшее образование)	-0,272 (0,154)	-0,058 (0,173)	-0,047 (0,163)	-0,563*** (0,110)	-0,333** (0,116)	-0,337** (0,109)	-0,688*** (0,163)	-0,006 (0,126)	0,033 (0,137)
Неоконченное среднее	-0,550*** (0,118)	-0,171 (0,155)	-0,189 (0,154)	-0,376*** (0,052)	-0,119* (0,047)	-0,125* (0,050)	-0,330*** (0,096)	0,126 (0,091)	0,180* (0,089)
Среднее	-0,359 (0,225)	0,052 (0,344)	0,043 (0,318)	-0,419*** (0,055)	-0,134* (0,061)	-0,129* (0,062)	-0,668*** (0,093)	-0,194* (0,088)	-0,141* (0,067)
Начальное профессиональное	-0,444*** (0,105)	-0,186 (0,103)	-0,204* (0,097)	-0,407*** (0,040)	-0,205*** (0,033)	-0,193*** (0,033)	-0,514*** (0,076)	-0,131* (0,066)	-0,118* (0,051)

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	(1)			(2)			(3)		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Семейное положение (1=состоит в браке)	-0,100 (0,123)	-0,082 (0,099)	-0,116 (0,104)	0,006 (0,041)	-0,030 (0,038)	-0,019 (0,037)	0,062 (0,085)	-0,072 (0,076)	-0,122 (0,073)
Уровень в должностной иерархии (база – топ-менеджмент)		-0,601**	-0,136		-0,439***	0,747		-0,839***	0,928
Начальники отделов, подразделений		(0,232)	(0,367)		(0,104)	(0,600)		(0,245)	(0,841)
Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц		-0,343*	0,068		-0,729***	0,507		-0,867***	1,050
Специалисты		(0,146)	(0,335)		(0,103)	(0,621)		(0,258)	(0,867)
Технический персонал		-0,687***	-0,381		-0,924***	0,280		-1,160***	0,732
Рабочие основного производства		(0,128)	(0,330)		(0,099)	(0,617)		(0,238)	(0,857)
Неквалифицированные рабочие		-1,390***	-1,170		-1,160***	0,010		-1,310***	0,362
Взаимодействие: пол*		(0,291)	(0,689)		(0,125)	(0,631)		(0,259)	(0,866)
* Начальники отделов, подразделений		-0,931***	-0,835		-0,994***	0,162		-1,200***	0,578
		(0,166)	(0,384)		(0,102)	(0,610)		(0,246)	(0,861)
		-1,120***	-0,811		-1,270***	-0,257		-1,530***	0,120
		(0,190)	(0,334)		(0,108)	(0,621)		(0,250)	(0,864)
		-0,512	(0,403)			-1,220*			-1,770*
						(0,606)			(0,898)

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	(1)			(2)			(3)		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
* Зам. начальников отделов, руководители производственных единиц		-0,447			-1,250*				-1,970*
* Специалисты		(0,344)			(0,623)				(0,921)
* Технический персонал		-0,307			-1,220				-2,070*
* Рабочие основного производства		(0,347)			(0,620)				(0,889)
* Неквалифицированные рабочие		-0,154			-1,170				-1,560
Константа	5,640*** (0,762)	7,37*** (0,742)	6,960*** (0,865)	8,060*** (0,171)	9,22*** (0,157)	8*** (0,647)	8,670*** (0,240)	10,2*** (0,394)	8,25 (0,849)
N	1202								

Примечание. Рассчитано для совмещенной выборки за 2002–2006 гг. Зарботки усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г., на основе областного индекса потребительских цен. Структура занятости дана по состоянию на декабрь каждого года. В скобках указаны стандартные ошибки. Значимость коэффициентов: *** – значим на 1%-м уровне; ** – значим на 5%-м уровне; * – значим на 10%-м уровне.

Препринт WP15/2009/04

Серия WP15

Научные труды Лаборатории исследований рынка труда

Мальцева И.О., Нестерова Д.В.

**Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда:
источники и последствия**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*

Корректор *Т.Г. Беляева*

Технический редактор *Ю.Н. Петрина*

Отпечатано в типографии Государственного университета –
Высшей школы экономики с представленного оригинал-макета.

Формат 60×84 1/16. Бумага офсетная. Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 1,9

Усл. печ. л. 2,55. Заказ № . Изд. № 1130

Государственный университет – Высшая школа экономики

125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Типография Государственного университета – Высшей школы экономики

125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73