

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ НА ВНУТРИФИРМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА: ФАКТОРЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ*

И. О. Мальцева, Д. В. Нестерова

Государственный университет – Высшая школа экономики

Поступила в редакцию 23 декабря 2010 г.

Аннотация: в отличие от большинства работ, рассматривающих гендерную сегрегацию на основе данных общенационального масштаба, в предлагаемой статье причины гендерной сегрегации и ее влияние на результаты трудовой деятельности работников исследуются в рамках внутреннего рынка труда с использованием уникальной базы данных о персонале промышленного предприятия за 2002–2006 гг. Показывается, что гендерно не нейтральный найм и различия в траекториях внутрифирменной трудовой мобильности мужчин и женщин ведут к формированию и закреплению сегрегированных структур занятости; при этом на различия в заработках работников разного пола оказывает влияние именно гендерная сегрегация, а не характеристики самих работников.

Ключевые слова: внутренний рынок труда, гендерная сегрегация, гендерные различия в оплате труда, декомпозиция.

Abstract: the paper studies the sources of gender segregation on the within-firm level and its effect on gender wage gap. In compare to numerous of papers devoted to gender segregation, this research is based on unique personnel data from one of Russian industrial firm for the period from 2002 to 2006. It's shown that generation and fastening of segregated employment structures can be explained, firstly, by initial job assignments and, secondly, by gender differences in promotion paths for male and female workers. Estimations of the gender wage gap afford to conclude that it is largely driven by gender segregation between job positions and hierarchical levels rather than by worker's characteristics.

Key words: internal labor market, gender segregation, gender wage gap, decomposition.

Гендерная сегрегация представляет собой неравномерное распределение работников разного пола между секторами и отраслями экономики, профессиями и видами деятельности. Традиционно она рассматривается как характеристика рынка труда в целом, и такому ее представлению посвящено большое количество работ [напр., 1; 2; 3]. В то же самое время очевидно, что гендерная сегрегация возникает на уровне конкретных рабочих мест, являясь результатом особенностей как трудового поведения работников разного пола, так и действий работодателей в отношении этих работников, т.е. в рамках внутрифирменных рынков труда. Взгляд «внутрь фирмы» позволяет увидеть процесс формирования гендерной сегрегации,

проанализировать его факторы, оценить, насколько велико влияние сегрегации на результаты трудовой деятельности работников.

Влияние поведения работодателей на появление и существование гендерной сегрегации экономическая теория объясняет главным образом двумя причинами. Во-первых, это недоинвестирование в человеческий капитал женщин по сравнению с вложениями в человеческий капитал мужчин в силу меньшего ожидаемого периода отдачи от инвестиций [4; 5]. Как следствие, женщины и мужчины обладают неравными возможностями 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 рабочих позициях и иерархических уровнях [6; 7; 8; 9].

В данном исследовании внимание сконцентрировано на факторах, которые лежат на стороне спроса на труд и способствуют как возникновению, так и поддержанию гендерной сегрегации в рамках фирмы. В фокусе анализа находятся: 1) политика фирмы в отношении найма работников,

* Работа выполнена при поддержке индивидуального исследовательского проекта И. О. Мальцевой № 08-01-0078 Научного Фонда ГУ-ВШЭ. Авторы также благодарят Европейскую комиссию за финансовую поддержку, предоставленную в рамках проекта «Экономические и социальные последствия реструктуризации в России и Украине» для формирования базы данных. Авторы выражают признательность В. Гимпельсону, И. Денисовой, А. Лукьяновой, С. Рошину и участникам научного семинара, организованного и проводимого Лабораторией исследований рынка труда ГУ-ВШЭ, за содержательную критику и полезные комментарии

© Мальцева И. О., Нестерова Д. В., 2011

которая может характеризоваться гендерно нейтральным наймом; 2) различия в траекториях внутрифирменных карьерных перемещений мужчин и женщин, которые приводят к тому, что работники разного пола сосредотачиваются на разных рабочих местах. Различия в траекториях внутрифирменных карьерных перемещений могут обнаруживаться в разной скорости и направлениях внутрифирменной трудовой мобильности для работников разного пола. Так, для женщин может быть в большей степени свойственна горизонтальная, а для мужчин – вертикальная трудовая мобильность. Более того, в работе [7] доказывается, что женщины должны обладать большими, чем мужчины, способностями, чтобы быть продвинутыми по карьерной лестнице.

Одним из проявлений гендерной сегрегации на уровне фирмы является наличие «стеклянного потолка» и «стеклянных стен» для женщин [9]. В первом случае их карьерная лестница заканчивается на более низких должностных уровнях, чем у мужчин. Модель «стеклянных стен» описывает практику найма женщин на те рабочие 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 и в России [10; 11].

Исследование внутрифирменной гендерной сегрегации позволяет не только определить существующие у работников разного пола возможности для занятости, карьеры, выявить факторы, влияющие на вероятность их продвижения по карьерной лестнице, но и оценить влияние гендерной сегрегации на заработки работников разного пола. Имеются многочисленные подтверждения того, что женщины (в среднем) зарабатывают меньше мужчин, поскольку они сосредотачиваются на нижеоплачиваемых рабочих позициях, и именно сегрегация является основным источником неравенства в доходах мужчин и женщин [12; 13; 14]. Следовательно, изучение масштабов и причин гендерной сегрегации, а также оценка ее последствий имеет большое значение, поскольку позволяет 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.

Большинство исследований гендерной сегрегации и ее влияния на разницу в доходах мужчин

и женщин осуществляется на базах данных национального масштаба. При этом крайне мало исследований причин гендерной сегрегации и ее последствий, выполненных на уровне отдельных фирм, что обусловлено сложностью доступа к необходимой информации о занятости, заработных платах и иных формах вознаграждения на предприятии [напр., 15; 16; 17].

Мы располагаем уникальной базой данных о персонале одного из промышленных предприятий Сибирского региона, которая включает в себя следующие показатели по каждому работнику предприятия, работавшему на нем в период с 2002 по 2006 г.:

общая информация: пол, дата рождения, уровень образования;

внутрифирменные перемещения: начало и окончание работы на предприятии, причина увольнения, начало и окончание работы на каждой позиции внутри предприятия, название должности;

оплата труда: виды и сумма начислений (включая заработную плату, премии и т.п.).

Очевидно, что для изучения проблемы гендерной сегрегации требуется информация об иерархической структуре занятости на фирме. Наши данные такой информации не содержали, поэтому в своей работе мы следуем статье [16], где приводится иерархическая структура промышленного предприятия, определенная на основе данных, полученных авторами в отделе по управлению персоналом. Должностная иерархия включает 12 рабочих позиций, образующих 5 уровней служебной иерархии и является достаточно типичной для российских промышленных предприятий, существующих со времен советской плановой экономики. В дополнение к информации, используемой в работе [там же], мы располагаем данными не только относительно «белых воротничков», но и рабочих, занятых в основном производстве, что учтено в построенной нами иерархической структуре рассматриваемого предприятия (табл. 1).

Каждая из 14 позиций объединяет должности, сходные по названию и, следовательно, по выполняемым функциям. К сожалению, имеющиеся данные не позволяют разделить рабочих основного производства на более дезагрегированные уровни в соответствии с их квалификацией (разрядом). Поэтому все производственные рабочие объединены в одну рабочую позицию «рабочий».

Все рабочие позиции объединены в 7 уровней служебной иерархии, которые выделены по такому критерию, как уровень ответственности работника,

Должностная иерархия внутреннего рынка труда

Уровень	Позиция		
1. Топ-менеджмент	1. Топ-менеджер		
2. Начальники отделов, подразделений	2. Начальник производственного отдела	3. Начальник непроизводственного отдела	
3. Заместители начальников отделов; руководители производственных единиц	4. Заместитель начальника производственного отдела; начальник подразделения		5. Заместитель начальника непроизводственного отдела; начальник бюро
4. Специалисты	6. Инженер	7. Мастер	8. Инженер производственного отдела
			9. Экономист
5. Технический персонал		10. Техник, секретарь	11. Бухгалтер
			12. Менеджер
6. Рабочие основного производства	13. Рабочий		
7. Ученики	14. Ученик		

занимающего ту или иную позицию. Итоговая выборка состоит из 1545 работников (388 женщин и 1157 мужчин), которые были заняты на предприятии в течение какого-либо времени в период с 2000 по 2006 г.

Традиционно структура занятости на внутрифирменном рынке труда рассматривается на определенный момент времени, что позволяет получить срез информации и выявить изменения, произошедшие за некоторый период. Однако в этом случае невозможно учесть случаи найма и увольнения работников, которые имели место в период между наблюдениями, что может неточно отразить гендерную структуру занятости. Чтобы устранить этот недостаток, мы используем информацию о продолжительности пребывания каждого работника на разных рабочих позициях, что определяется нами как длительность одного эпизода во внутрифирменной карьере. При анализе учитывались только реальные эпизоды внутрифирменной мобильности работника: продвижения и понижения, наем и увольнение. Информация о длительности каждого эпизода в карьере работника легла в основу определения показателя суммарно отработанных человеко-дней на каждой рабочей позиции / каждом уровне. Эти данные позволили определить гендерную структуру занятости (табл. 2).

Женщины составляют около 28 % всех работающих на предприятии. При этом заметна явная

сегрегированность внутрифирменной структуры занятости. Например, вполне естественно, что на промышленном предприятии основную массу занятых работников составляют рабочие основного производства. Однако на этом уровне занято 70 % всех работников-мужчин, а среди женщин – только каждая вторая. Значительная часть работников занята также на позициях 4-го уровня – «специалисты». Однако и здесь мы наблюдаем гендерную сегрегацию: на этом уровне занято 23 % женщин и только 15 % мужчин. Самые большие различия в распределении мужчин и женщин наблюдаются на 5-м уровне – среди «технического персонала»: здесь занято 20 % всех работающих на предприятии женщин и только 1,5 % мужчин. Особенно низкой является доля мужчин, занятых на позиции «бухгалтер» (0,03 %), тогда как меньше всего женщин (0,07 %) представлено на позициях, относящихся к уровню топ-менеджмента. Неудивительно, что размер гендерных различий в оплате труда, о которых пойдет речь ниже, будет зависеть от соотношения заработков мужчин и женщин, занятых на уровнях, где их присутствие будет отличаться особой неравномерностью.

Для внутреннего рынка труда данного предприятия характерно наличие вертикальной сегрегации: недопредставленность женщин на руководящих позициях. К руководящим должностям в данном случае относятся позиции первых трех уровней:

Гендерная структура занятости в 2002–2006 гг. (%)

Уровень	Женщины	Мужчины	Доля женщин на данном уровне	Позиция	Женщины	Мужчины	Доля женщин на данной позиции
1. Топ-менеджмент	0,07	3,67	0,77	1	0,07	3,67	0,77
2. Начальники отделов, подразделений	2,88	6,42	14,74	2	0,38	5,13	2,78
				3	2,50	1,29	42,70
3. Заместители начальников отделов; руководители производственных единиц	2,50	2,32	29,30	4	0,03	1,13	0,96
				5	2,47	1,19	44,42
4. Специалисты	22,76	15,31	36,44	6	7,24	7,73	26,53
				7	4,46	5,40	24,14
				8	1,80	0,64	51,99
				9	9,27	1,54	69,94
5. Технический персонал	19,66	1,40	84,41	10	9,39	1,09	76,79
				11	7,40	0,03	99,07
				12	2,88	0,28	79,82
6. Рабочие основного производства	51,93	70,16	22,21	13	51,93	70,16	22,21
7. Ученики	0,21	0,71	10,03	14	0,21	0,71	10,03
Всего, %	100	100	100		100	100	100
Всего, чел.-дней	1 366 223	3 541 387	27,84				

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

руководство предприятия, начальники отделов и подразделений, руководители производственных единиц. В течение 2002–2006 гг. на этих уровнях было занято 12,41 % работников-мужчин и только 5,45 % всех занятых на предприятии женщин. Более того, отчетливо наблюдается разделение «сфер влияния», когда работники-мужчины занимают управленческие должности в производственном, а женщины – в непромышленном секторе предприятия. Видно, что на самой вершине карьерной лестницы женщины практически отсутствуют: только 0,07 % от общего числа работающих женщин было занято на уровне топ-менеджмента, тогда как аналогичный показатель для мужчин был равен 3,67 %.

Расчет доли концентрации женщин на каждом должностном уровне и каждой позиции дает возможность выявить те рабочие места, которые можно отнести к «преимущественно женским» и «преимущественно мужским». Данные, приведенные в табл. 2, показывают, что наибольшая концентрация женщин наблюдается на таких позициях, как «бухгалтер» (99,07 % работающих – женщины), «специалист планового отдела» (79,82 %), «секретарь» (74,76 %), «экономист» (около 70 %). Менее всего женщины представлены на таких позициях, как «топ-менеджер» (всего 0,77 %), «заместитель

начальника отдела или подразделения» (0,96 %), «руководитель производственного отдела или службы» (2,78 %).

В какой мере неравное распределение работников разных полов по различным рабочим должностям и уровням обусловлено гендерно не нейтральным наймом? Появляющаяся на предприятии вакансия может быть заполнена либо за счет найма работника на внешнем рынке труда, либо за счет продвижения своего, уже занятого на предприятии работника (табл. 3). Общая доля нанятых фирмой работников на внешнем рынке труда составила 45,17 % от общего числа вакансий, имевшихся на исследуемом предприятии в 2002–2006 гг.; практически на все должностные позиции и уровни активно нанимались мужчины, за исключением уровня «технический персонал», позиции которого заполнялись преимущественно женщинами (около 72 % всех эпизодов среди вновь нанятых). Относительно высокой является доля женщин, нанятых на позиции, относящиеся к уровню «специалисты» (40,53 %). Таким образом, можно заключить, что условия для существования гендерной сегрегации возникают уже при вхождении работников во внутренний рынок труда.

Способы заполнения вакансий, должностные уровни (%)

Уровень	Нанято извне	Доля женщин среди нанятых извне	Внутренние замещения	Доля женщин среди внутренних замещений	Всего	Доля женщин
1. Топ-менеджмент	35,56	12,50	64,44	0,00	45	4,44
2. Начальники отделов, подразделений	21,24	8,33	78,76	22,47	113	19,47
3. Зам. начальников отделов; руководители производств. единиц	33,33	5,56	66,67	30,56	54	22,22
4. Специалисты	38,23	40,58	61,77	39,91	361	40,17
5. Технический персонал	42,77	71,83	57,23	70,53	166	71,08
6. Рабочие основного производства	48,40	13,04	51,60	21,94	998	17,64
7. Ученики	97,01	9,23	2,99	0,00	67	8,96
<i>Всего, эпизодов</i>	815	181	989	315	1804	26,66

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Наблюдением является эпизод во внутрифирменной карьере работника. Каждый эпизод трактуется как заполнение имеющейся вакансии.

Интересно отметить, что женщины заполняют вакансии, относящиеся к топ-менеджменту, только путем найма на внешнем рынке труда, правда, их доля среди вновь нанятых относительно невелика (12,5 %). Более того, в течение всего анализируемого периода ни одна женщина не входила в руководство предприятия (генеральный директор, основные его заместители, главные инженер, бухгалтер, технолог) через систему внутрифирменных продвижений, т.е. благодаря внутреннему рынку труда.

Ранее уже отмечалась довольно высокая концентрация женщин среди заместителей начальников отделов, руководителей производственных единиц. Согласно нашим расчетам, представленным в табл. 3, основной путь, позволяющий женщине занять эти позиции, лежит через внутрифирменные продвижения (более 30 % всех эпизодов заполнения вакансий этого уровня через внутрифирменное продвижение). Внутрифирменные продвижения женщин также являются способом для занятия ими позиций, относящихся к должностному уровню «технический персонал»: 70,53 % всех эпизодов, характеризующих продвижения на этот уровень, связаны с внутрифирменной карьерой женщин.

Более детальная информация о возможностях доступа на рабочие позиции представлена в табл. 4. и наглядно показывает, что структура занятости обусловлена, с одной стороны, практикой найма и заполнения вакансий, а с другой, – особенностями внутрифирменных продвижений.

К примеру, доля женщин среди вновь нанятых на позицию «инженер непромышленного от-

дела» составляет 66,67 %, а на позицию «экономист» – около 50 %. В то же время женщины никогда не принимались на такие позиции, как «руководитель производственного отдела» или «заместитель руководителя производственного отдела», однако они могли занять эти должности через продвижения.

Рассмотрим различия в карьерных траекториях работников разного пола. Для анализа интенсивности и траекторий карьерных перемещений были рассчитаны вероятности перехода с одного должностного уровня на другой. В нашем случае были рассчитаны вероятности переходов женщин (табл. 5) и мужчин (табл. 6) между разными уровнями не в течение фиксированного промежутка времени, а при переходе от одного эпизода во внутрифирменной карьере к другому (эпизоды трудовой мобильности). Поскольку в качестве нового эпизода в карьере рассматривается смена позиции, то цифры на главной диагонали транзитной матрицы представляют вероятность сменить позицию в рамках одного должностного уровня.

Приведенные в таблицах 5, 6 данные показывают:

1) значительные различия в направлениях карьерного движения у женщин и мужчин: женщины не имеют доступа к высшим должностным позициям через систему внутрифирменных продвижений, тогда как у мужчин видна хорошо выраженная траектория карьерного роста внутри фирмы;

2) значительные различия в масштабах/интенсивности перемещений между уровнями иерархии:

Таблица 4

Способы заполнения вакансий, должностные позиции (%)

Позиция	Нанято извне	Доля женщин среди нанятых извне	Внутренние замещения	Доля женщин среди внутренних замещений	Всего	Доля женщин
1. Топ-менеджер	35,56	12,50	64,44	0,00	45	4,44
2. Начальник производственного отдела	21,52	0,00	78,48	6,45	79	5,06
3. Начальник непроизводственного отдела	20,59	28,57	79,41	59,26	34	52,94
4. Заместитель начальника производственного отдела, начальник подразделения	39,13	0,00	60,87	7,14	23	4,35
5. Заместитель начальника непроизводственного отдела, начальник бюро	29,03	11,11	70,97	45,45	31	35,48
6. Инженер	38,82	30,51	61,18	30,11	152	30,26
7. Мастер	20,99	29,41	79,01	28,13	81	28,40
8. Инженер непроизводственного отдела	41,67	66,67	58,33	57,14	36	61,11
9. Экономист	51,09	48,94	48,91	68,89	92	58,70
10. Техник, секретарь	40,00	57,14	60,00	61,90	105	60,00
11. Бухгалтер	57,58	94,74	42,42	100,00	33	96,97
12. Менеджер	35,71	90,00	64,29	77,78	28	82,14
13. Рабочий основного производства	48,40	13,04	51,60	21,94	998	17,64
14. Ученик	97,01	9,23	2,99	0,00	67	8,96
<i>Всего, эпизодов</i>	815	181	989	315	1804	26,66

Таблица 5

Вероятности переходов между уровнями внутрифирменной иерархии, женщины (%)

Уровень	1	2	3	4	5	6	7	Всего, эпизодов
1. Топ-менеджмент	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
2. Начальники отделов, подразделений	0,00	0,00	0,00	66,67	33,33	0,00	0,00	6
3. Заместители начальников отделов; руководители производственных единиц	0,00	27,27	0,00	36,36	18,18	18,18	0,00	11
4. Специалисты	0,00	30,30	3,03	27,27	15,15	24,24	0,00	33
5. Технический персонал	0,00	12,50	0,00	25,00	29,17	33,33	0,00	24
6. Рабочие основного производства	0,00	0,00	15,79	47,37	36,84	0,00	0,00	19
7. Ученики	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0
<i>Всего, эпизодов</i>								93

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. В матрице представлены вероятности перехода между уровнями при наступлении нового эпизода во внутрифирменной карьере работника (т.е. при переходе на другую позицию). Наблюдением является эпизод во внутрифирменной карьере работника.

Вероятности переходов между уровнями внутрифирменной иерархии, мужчины (%)

Уровень	1	2	3	4	5	6	7	Всего, эпизодов
1. Топ-менеджмент	0,00	75,00	0,00	12,50	0,00	12,50	0,00	8
2. Начальники отделов, подразделений	33,33	8,33	8,33	41,67	4,17	4,17	0,00	24
3. Заместители начальников отделов; руководители производственных единиц	0,00	25,00	0,00	37,50	12,50	25,00	0,00	8
4. Специалисты	4,26	31,91	10,64	21,28	4,26	27,66	0,00	47
5. Технический персонал	0,00	15,00	25,00	35,00	0,00	25,00	0,00	20
6. Рабочие основного производства	0,00	10,81	5,41	54,05	24,32	0,00	5,41	37
7. Ученики	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100,00	0,00	21
<i>Всего, эпизодов</i>								165

Примечание. См. примечание к табл. 5.

вероятность перейти на преимущественно «мужские» рабочие позиции и уровни иерархии у женщин гораздо ниже, чем у мужчин;

3) продвижение по карьерной лестнице у работников любого пола возможно как по восходящей, так и по нисходящей траектории.

Для ответа на вопрос о влиянии неравномерного распределения мужчин и женщин по рабочим позициям в рамках внутреннего рынка труда на гендерные различия в заработках обратим внимание на размер средней оплаты труда работников разного пола, занятых на одних и тех же позициях. В качестве заработков мы рассматриваем все виды начислений, сделанных работнику, включая премии и прочие бонусы, а не только непосредственно заработную плату. Для анализа гендерных различий в заработной плате использована совмещенная выборка за весь анализируемый период (2002–2006 гг.), в которой каждый индивид представлен как независимое наблюдение. Таким образом, для анализа различий в заработной плате мы имеем 2855 наблюдений.

Данные табл. 7 свидетельствуют о том, что на тех должностных уровнях, где сконцентрирована большая доля занятых женщин, гендерные различия в заработках довольно велики. К примеру, половина всех занятых женщин работают на рабочих должностях уровня «рабочий основного производства», и здесь мы видим разрыв в уровне заработной платы (30 %) в пользу мужчин. Та же ситуация наблюдается на уровне «специалиста» (разрыв составляет 22,7 %), а также на уровне «технического персонала» (23,2 %).

Несмотря на общий выигрыш в средних заработках, который получают мужчины, во внутрифирмен-

ной структуре занятости есть позиции, приносящие занятым на них женщинам более высокий доход, чем их коллегам-мужчинам. Так, среднемесячный заработок женщин, занятых на позиции начальников непроизводственных отделов, на 23,6 % превышает заработок работающих на этой позиции мужчин. Еще более ощутимой является гендерная разница в средней зарплате у техников по планированию: здесь выигрыш женщин равен уже 65,7 %. Однако на этих позициях занят относительно небольшой процент всех работников. К тому же концентрация работников одного пола на них чрезвычайно высока.

Гендерные различия в оплате труда и воздействии на них внутрифирменной сегрегации оценивались несколькими способами. При оценке уравнения заработной платы методом наименьших квадратов коэффициенты при переменной «пол» получились значимыми. Разница в средних значениях логарифма зарплаты мужчин и женщин составляет 35,7 % (табл. 8, спецификация 1), что говорит о том, что средние заработки мужчин на 42,9 % выше средних заработков женщин данного предприятия*. Включение в уравнение заработной платы контрольных переменных, отражающих социально-демографические характеристики индивидов (возраст, уровень образования, стаж работы на предприятии), привело к тому, что разрыв в заработках вырос до 39,2 % (табл. 8, спецификация 2).

* Поскольку оценивается логарифмическое уравнение заработной платы, где зависимой является дамми-переменная (MALE), полученный при этой переменной коэффициент β используется для расчета процентного превышения заработков мужчин над заработками женщин по формуле: $dif = (e^\beta - 1) \cdot 100$.

Гендерные различия в зарплатах

Уровень	Разрыв в зарплатах	Позиция	Разрыв в зарплатах
1. Топ-менеджмент	0,043	1. Топ-менеджер	0,043
2. Начальники отделов, подразделений	-0,216	2. Начальник производственного отдела	0,279
		3. Начальник непроизводственного отдела	-0,236
3. Заместители начальников отделов; руководители производственных единиц	0,227	4. Заместители начальника производственного отдела, начальник подразделения	-0,017
		5. Заместители начальника непроизводственного отдела, начальник бюро	0,201
4. Специалисты	0,160	6. Инженер	0,234
		7. Мастер	0,244
		8. Инженер непроизводственного отдела	0,159
		9. Экономист	0,148
5. Технический персонал	0,232	10. Техник, секретарь	0,399
		11. Бухгалтер	0,056
		12. Менеджер	-0,657
6. Рабочие основного производства	0,300	13. Рабочий основного производства	0,300
7. Ученики	0,168	14. Ученик	0,168

Примечание. Рассчитано для совмещенной за 2002–2006 гг. выборки. Зарплаты усреднены за год и приведены к уровню цен 2006 г. на основе областного индекса потребительских цен. Гендерный разрыв в зарплате рассчитан как $gap = 1 - w_f/w_m$.

Расширение оцениваемого уравнения за счет включения в него дамми-переменных, отражающих занятость индивида на должностном уровне иерархии, привело к тому, что размер гендерного разрыва в оплате труда сократился до 29,3 % (табл. 8, спецификация 3). Этот результат свидетельствует о том, что женщины, по сравнению с мужчинами, в среднем шире представлены на более низкооплачиваемых рабочих позициях, соответственно, учет уровня должностной иерархии, на котором заняты работники, частично взял на себя размер гендерного разрыва, уменьшив его.

Для того чтобы выяснить, в какой степени существующие гендерные различия в оплате труда объясняются различиями в характеристиках работников и их распределением между уровнями должностной иерархии, была проведена декомпозиция гендерного разрыва в заработной плате по методу Озаки–Блайндера. Данный метод предполагает выделение в общем разрыве зарплаток двух составляющих: так называемые объясненную и необъясненную части. Первая возникает из-за наличия различий в средних характеристиках мужчин и женщин, а также условий их занятости. Вторая

отражает тот факт, что отдача на одни и те же характеристики работников разного пола неодинакова. Эту часть представленного уравнения принято трактовать как необъясненную часть гендерных различий в заработной плате и иногда именно она рассматривается как подтверждение наличия дискриминации [12, 18].

Результаты (табл. 9) показали, что такие характеристики работников, как возраст, уровень образования, стаж работы на предприятии и занимаемая позиция во внутрифирменной должностной иерархии, объясняют лишь около 18 % общего гендерного разрыва в оплате труда, равного 35,7 %. Различия между работниками по уровню образования и специфическому стажу не оказывают статистически значимого влияния на разницу в зарплатах мужчин и женщин. В целом большая доля гендерного разрыва в заработной плате остается необъясненной включенными в уравнение переменными. Это означает, что характеристики человеческого капитала работников, а также их работа на соответствующих должностных уровнях получают неодинаковую в терминах размера заработной платы отдачу.

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

Зависимая переменная – логарифм реального среднемесячного заработка	(1)		(2)		(3)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Пол (1=мужской)	0,357***	0,033	0,392***	0,030	0,293***	0,030
Специфический стаж, лет			0,037***	0,004	0,033***	0,004
Квадрат специфического стажа			–0,001***	0,000	–0,001***	0,000
Возраст, лет			0,060***	0,008	0,049***	0,007
Квадрат возраста			–0,001***	0,000	–0,001***	0,000
Уровень образования (база – высшее образование)						
Неоконченное среднее			–0,705***	0,120	–0,395**	0,128
Среднее			–0,263***	0,055	0,009	0,065
Начальное профессиональное			–0,417***	0,034	–0,102	0,052
Среднее специальное			–0,453***	0,036	–0,210***	0,040
Должностной уровень (база – топ-менеджмент)						
Начальники отделов, подразделений					–0,487***	0,078
Заместители начальников отделов; руководители производственных единиц					–0,849***	0,086
Специалисты					–0,982***	0,071
Технический персонал					–1,100***	0,087
Рабочие основного производства					–1,030***	0,081
Ученики					–1,580***	0,277
Константа	8,61***	0,029	7,44***	0,170	8,56***	0,177
N	2855		2855		2855	
R2	0,044		0,196		0,268	

Примечание. Значимость коэффициентов: *** – значим на 1 %-ном уровне; ** – значим на 5 %-ном уровне; * – значим на 10 %-ном уровне.

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

Объясненная часть	Общий разрыв		–0,357*** (0,033)		
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Необъясненная часть	Коэффициент	Стандартная ошибка
Возраст	0,023***	0,008	Возраст	0,778*	0,048
Спец. стаж	–0,002	0,006	Спец. стаж	–0,075	0,386
Образование	–0,010	0,008	Образование	–0,241***	0,059
Уровень в иерархии	–0,075***	0,019	Уровень в иерархии	–0,164	0,193
			Константа	–0,591	0,424
Всего	–0,064**	0,021	Всего	–0,293***	0,030
N	2855				

Примечание. Значимость коэффициентов: *** – значим на 1 %-ном уровне; ** – значим на 5 %-ном уровне; * – значим на 10 %-ном уровне.

Полученные результаты подтверждают гипотезу о том, что именно сегрегированность структуры занятости, концентрация мужчин и женщин на разных должностях и уровнях иерархии влияет на гендерный разрыв в зарплатах работников. Если бы мужчины и женщины были распределены одинаково между уровнями должностной иерархии, гендерные различия в зарплатах уменьшились бы. Другими словами, разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами с одинаковыми характеристиками человеческого капитала (возраст, уровень образования и стаж работы на данном предприятии) определяется прежде всего уровнем должностной иерархии, на котором он или она заняты. Однако на данном предприятии работники разных полов сконцентрированы на разных уровнях служебной лестницы, причем женщины сосредоточены на низкооплачиваемых позициях.

Очевидно, что гендерные различия в зарплатах существенно варьируются между различными уровнями иерархии. На рисунке показано среднее и скорректированное значение гендерных различий в зарплатах по уровням должностной иерархии. Скорректированное значение – это коэффициент при переменной «MALE», полученный из оценки уравнения заработной платы с контролем для таких характеристик работников, как возраст, стаж и уровень образования.

Можно заметить, что женщины, занятые на первых двух уровнях служебной лестницы, имеют преимущество в заработной плате: гендерный разрыв в зарплатах при равенстве возраста, стажа работы и уровня образования у топ-менеджеров составляет более 8 % в пользу женщин. Этот разрыв еще выше для должностной позиции «начальники отделов, подразделений» – чуть более 35 %. Таким образом, зарботки, получаемые женщинами, занятыми на

этих двух уровнях служебной иерархии, способствуют уменьшению общего гендерного разрыва, однако их влияние весьма скромно, поскольку только около 3 % женщин занято на этих должностях.

Как уже было отмечено ранее, 2/3 всех работников предприятия сосредоточено на двух уровнях: «рабочий основного производства» и «технический персонал». Следовательно, гендерный разрыв в зарплатах, имеющих место именно на этих двух уровнях, обеспечивает главный вклад в формирование гендерного разрыва на этом предприятии; на рисунке показано, что, при прочих равных условиях, мужчины, занятые на этих уровнях, зарабатывают намного больше по сравнению с работающими здесь женщинами. Более того, на уровне «технический персонал» наблюдается самая значительная разница в зарплатах в пользу мужчин. На этом уровне сконцентрирована значительная доля женщин, между тем гендерный разрыв составляет почти 54 %; это означает, что мужчины зарабатывают на 70 % больше женщин.

Обратимся теперь к тестированию гипотезы, согласно которой вклад объясняющих переменных в формирование гендерного разрыва в заработной плате зависит от того, к какому уровню принадлежит рабочая позиция работника. Кроме этого, следует посмотреть, насколько размер гендерного разрыва в зарплатах зависит от того факта, что уровни иерархии объединяют различные должностные позиции. Чтобы выявить эту зависимость, была проведена декомпозиция гендерного разрыва в зарплатах для 6 уровней внутрифирменной иерархии с учетом позиций, имеющих на каждом уровне, а также без такого учета. Контролируемыми переменными вновь были возраст, стаж работы и уровень образования (табл. 10).

Значимые результаты были получены для уровней иерархии «технический персонал» и «рабочий

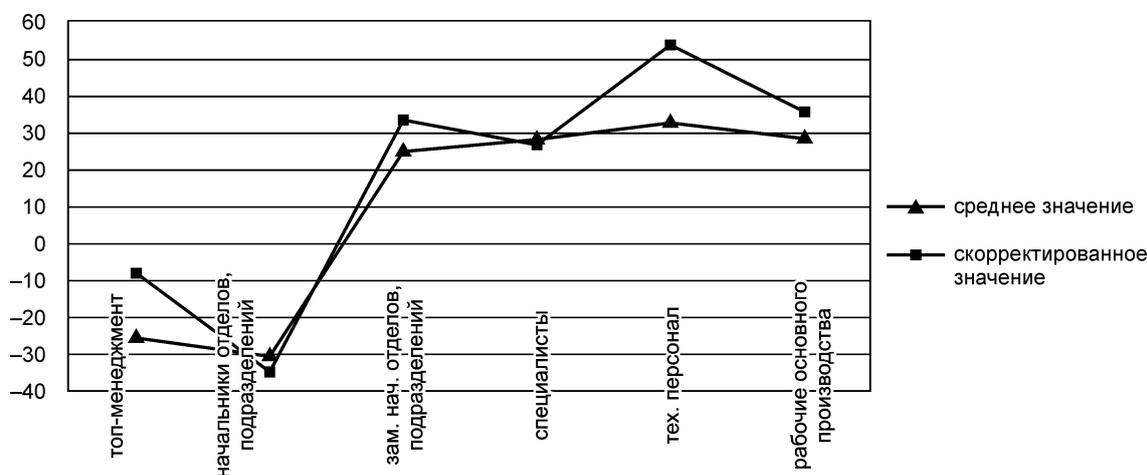


Рисунок. Гендерный разрыв в зарплатах

Декомпозиция гендерного разрыва в заработной плате в 2002–2006 гг.

Уровень	Общий разрыв	Объясненная часть без учета позиций		Объясненная часть с учетом позиций	
		Коэффициент	Доля в общем разрыве	Коэффициент	Доля в общем разрыве
1. Топ-менеджмент	0,250* (0,125)	0,168 (0,129)	0,671		
2. Нач. отделов, подразделений	0,311* (0,121)	–0,040 (0,061)	0,128	0,111 (0,094)	0,359
3. Зам. начальников отделов; рук. производственных единиц	–0,255* (0,108)	0,079 (0,070)	0,308	–0,158 (0,099)	0,619
4. Специалисты	–0,283*** (0,054)	–0,015 (0,019)	0,053	0,033 (0,026)	0,115
5. Технический персонал	–0,330** (0,109)	0,206** (0,063)	0,624	0,246** (0,078)	0,744
6. Рабочие основного производства	–0,286*** (0,042)	0,071*** (0,018)	0,250		

Примечание: Общий разрыв – преимущество женщин в заработной плате. В скобках указаны стандартные ошибки. Значимость коэффициентов: *** – значим на 1 %-ном уровне; ** – значим на 5 %-ном уровне; * – значим на 10 %-ном уровне.

основного производства». В первом случае включенные в модель факторы объясняют около 2/3 общего гендерного разрыва в заработках, который на данном должностном уровне составляет 33 % в пользу мужчин. На этом уровне иерархии женщины имеют преимущества в накопленном человеческом капитале, поскольку объясняемая часть приводит к уменьшению гендерного разрыва в заработках мужчин и женщин. Объясняемая часть гендерного разрыва в заработках для уровня «рабочий основного производства» не очень велика и составляет 25 %. Это может быть вызвано тем, что этот уровень не является гомогенным по своему составу, поскольку включает рабочих с весьма разным уровнем квалификации. Именно поэтому большая часть гендерного разрыва в заработках занятых на данном уровне объясняется иными, нежели учитывались нами, характеристиками.

К сожалению, имеющиеся в нашем распоряжении данные не позволили выделить внутри этого уровня отдельные должностные позиции, однако это удалось сделать для другой группы – «технический персонал». Тот факт, что включенные в модель переменные в данном случае объясняют уже 74 % общего разрыва в зарплате, означает, что размер разрыва в оплате труда работников, занятых на этом уровне, как и предполагалось, зависит не только от характеристик человеческого капитала, но и от того, как распределены работники разного пола между позициями в рамках одного уровня.

Гендерная сегрегация внутри уровня «технический персонал» в целом дает женщинам выигрыш в заработках, поскольку, когда в оцениваемое уравнение были включены дамми-переменные для должностных позиций, позитивный вклад характеристик работников, уменьшавший гендерный разрыв, вырос. Другими словами, женщины, работающие на уровне «технический персонал», имеют преимущество перед мужчинами в том, что касается возраста, специфического стажа, уровня образования и представленности на определенных позициях в рамках этого уровня. Тем не менее, отдача на одинаковые характеристики мужчин и женщин в рамках одних и тех позиций внутри данного уровня сильно различается, причем именно мужчины выигрывают от такого положения дел. Это и приводит к тому, что в целом в рамках данного уровня женщины проигрывают в заработной плате своим коллегам-мужчинам.

Основной вывод, который можно сделать на основе проведенного исследования, заключается в том, что внутренний рынок труда исследуемого предприятия характеризуется наличием устойчивой гендерной сегрегации, причем, как горизонтальной, так и вертикальной. Высокий уровень сегрегации обусловлен действием двух причин: 1) политикой заполнения вакансий, или особенностями входа на внутренний рынок труда; 2) существующими для мужчин и женщин различиями в масштабах и траекториях перемещений внутри предприятия. Сег-

регация оказывает прямое влияние на различия в заработках мужчин и женщин: гендерные различия в оплате труда особенно высоки на тех должностных уровнях, на которых занято подавляющее число женщин, работающих на предприятии.

Декомпозиция общего разрыва в заработках, составляющего 35,7%, показала, что в очень незначительной мере он объясняется такими характеристиками работника, как возраст, стаж работы на предприятии, уровень образования, а также занятость на определенном уровне должностной иерархии. Это означает, что характеристики человеческого капитала работников, а также их работа на соответствующих должностных уровнях получают разную отдачу с точки зрения размера заработной платы. Разрыв в заработках мужчин и женщин варьирует между должностными уровнями. В рамках отдельных уровней женщины выигрывают с точки зрения имеющегося человеческого капитала. Однако у мужчин эти характеристики в терминах зарплаты лучше вознаграждаются, что и приводит к гендерному неравенству в оплате труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Anker R.* Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World / Anker R. – Geneva : International Labour Office, 1998.
 2. *Baldwin M.* A Hierarchical Theory of Occupational Segregation and Wage Discrimination / M. Baldwin, R. Butler, W. Johnson // *Economic Inquiry* 39, 1: 94–110, 2001.
 3. *Blau F. D.* Black-White Earnings Over the 1970s and 1980s: Gender Differences in Trends / F. D. Blau, P. Simpson, D. Anderson // *Feminist Economics*: 29–71, 1998.
 4. *Barron J. M.* Gender Differences in Training, Capital and Wages / J. M. Barron, D. A. Black, M. A. Loewenstein // *Journal of Human Resources* 28, 2: 343–364, 1993.
 5. *Becker E.* Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investments / E. Becker, C. M. Lindsay // *Journal of Labor Economics* 12, 1: 98–118, 1994.
 6. *Blau F. D.* New Evidence on Gender Difference in Promotion Rates: An Empirical Analysis of a Sample of New Hires / F. D. Blau, J. De Varo // *Industrial Relations* 46, 3: 511–550, 2007.
 7. *Lazear E. P.* Male-Female Wage Differentials in Job Ladders / E. P. Lazear, S. Rosen // *Journal of Labor Economics* 8 (1): S106–S123, 1990.
 8. *Ogloblin C. G.* The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy / C. G. Ogloblin // *Industrial and Labor Relations Review* 52, 4: 602–627, 1999.
 9. *Wirth L.* Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management / L. Wirth. – Geneva : ILO, 2001.
 10. *Мальцева И. О.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Рошин. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.
 11. *Рошин С. Ю.* Рынок труда топ-менеджеров в России / С. Ю. Рошин, С. А. Солнцев. – М.: ГУ ВШЭ, 2006.
 12. *Ощепков А. Ю.* Гендерные различия в оплате труда / А. Ю. Ощепков // Заработная плата в России : эволюция и дифференциация. – М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
 13. *Bayard K.* New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data / K. Bayard, J. Hellerstein, D. Neumark, K. Troske // *Journal of Labor Economics* 21, 4: 887–922, 2003.
 14. *Groshen E. L.* The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is It Who You Are, What You Do, or Where You Work? / E. L. Groshen // *Journal of Human Resources* 26, 3: 457–72, 2001.
 15. *Dohmen T.* The Gender Earnings Gap inside a Russian Firm: First Evidence from Personnel Data – 1997 to 2002 / T. Dohmen, H. Lehmann, A. Zaiceva // *Journal for Labour Market Research* 41, 2/3: 157–180, 2008.
 16. *Friebel G.* Panova Insider privatization and Careers – A Study of a Russian Firm in Transition / G. Friebel, E. Panova // NBER Working Paper. No. 12998, 2007.
 17. *Ransom M.* Intrafirm Mobility and Sex Differences in Pay / M. Ransom, R. L. Oaxaca // *Industrial and Labor Relations Review* 58, 2: 219–237, 2005.
 18. *Neumark D.* Employer’s Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination / D. Neumark // *Journal of Human Resources* 23: 279–295, 1988.
 19. *Baker G.* The Internal Economics of the firm: Evidence from Personnel Data / G. Baker, M. Gibbs, B. Holmstrom // *Quarterly Journal of Economics*. 109: 881–919, 1994.
- Государственный университет – Высшая школа экономики*
- Мальцева И. О., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда факультета экономики*
E-mail: imaltseva@hse.ru
Тел.: 8 (495) 772-95-90
- Нестерова Д. В., доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории факультета экономики*
E-mail: dnesterova@hse.ru
Тел.: 8 (495) 772-95-90
- State University – Higher School of Economics*
Maltseva I. O., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Labor Economics Department, Faculty of Economics
E-mail: imaltseva@hse.ru
Tel.: 8 (495) 772-95-90
- Nesterova D. V., Doctor of Economic Sciences, Professor of the Economics Theory Department, Faculty of Economics*
E-mail: dnesterova@hse.ru
Tel.: 8 (495) 772-95-90