

И.О.Мальцева, С.Ю.Рощин

ГЕНДЕРНАЯ СЕКРЕГАЦИЯ

И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

на российском
рынке труда

The background of the cover is a dark, textured surface with a radial pattern of lines emanating from the center. Overlaid on this are several semi-circular and circular shapes in shades of green and blue. In the lower half, there are silhouettes of people walking or standing, and a bright, jagged lightning bolt strikes across the scene.

И.О.Мальцева, С.Ю.Рощин

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ

И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ

на российском
рынке труда

Второе издание

OCR by Palek



Оглавление

Введение	5
Глава 1. Методологические основы исследования гендерной сегрегации.	8
1.1. Гендерная сегрегация на рынке труда: определение и причины ...	8
1.2. Вопросы измерения гендерной сегрегации	35
1.2.1. <i>Методология.</i>	35
1.2.2. <i>Источники информации</i>	43
Глава 2. Гендерная структура занятости в России: динамика и масштабы изменений.	51
2.1. Отраслевая сегрегация на российском рынке труда	52
2.2. Профессиональная сегрегация и ее причины	67
Глава 3. Вертикальная гендерная сегрегация.	87
3.1. «Стеклянный потолок» и гендерная сегрегация	87
3.2. Масштабы вертикальной сегрегации в российской экономике ...	96
3.3. Факторы преодоления «стеклянного потолка»	106
Глава 4. Гендерные особенности трудового поведения и трудовая мобильность.	130
4.1. Гендерные аспекты трудовой мобильности	130
4.2. Статистика трудовой мобильности: методы и проблемы измерения	149
4.3. Трудовая мобильность в переходной экономике: опыт России и стран Центральной и Восточной Европы	161
Глава 5. Гендерные особенности трудовой мобильности в российской экономике	175
5.1. Гендерные различия в интенсивности и направлениях трудовой мобильности в российской экономике	175
5.2. Микроэкономический анализ факторов гендерных различий в трудовой мобильности	188

Глава 6. Мобильность и сегрегация: эмпирическая оценка взаимосвязи	202
6.1. Гендерные различия в трудовой мобильности и профессиональная сегрегация	203
6.2. Трудовая мобильность и изменение гендерных различий в заработной плате	217
Заключение	235
Приложение.....	243
Библиография	286
Сведения об авторах	295

Введение

Проблемы социально-экономического положения мужчин и женщин, гендерные особенности экономического развития уже давно находятся в сфере внимания общества. Это внимание оправдано такими фактами, свидетельствующими о гендерном неравенстве, как неравенство возможностей в сфере труда и неравенство в результатах труда. Начиная с 1970-х годов, мировое сообщество предприняло значительные усилия для выработки мер и инструментов политики, направленной на достижение гендерного равенства. основополагающие подходы по проблемам гендерного равенства сформулированы в нескольких документах ООН — Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Пекинская платформа действий и Пекинская Декларация (1995). В них права женщин рассматриваются как неотъемлемая часть прав человека и формулируются основные направления и механизмы действий, нацеленные на достижение гендерного равенства. В 2000 г. была принята Декларация тысячелетия, определившая восемь целей развития мирового сообщества. Третья из целей предполагает расширение прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства.

Усиление интереса к гендерным проблемам проявилось также в развитии отдельного научного направления по исследованию гендерных отношений. В настоящее время гендерные исследования составляют обширную область гуманитарных и социально-экономических исследований. Они активно развиваются последнее время и в России. Обзор национальных публикаций по гендерным проблемам за десять лет с 1993 по 2003 г. включил более 1200 публикаций (см. [Гендерные проблемы в России, 2004]). При этом одной из наиболее часто затрагиваемых проблем является гендерная сегрегация — разноразнообразие мужчин и женщин в различных сферах деятельности. Интерес к этой проблеме связан с ее во многом центральным положением в поддержании и воспроизводстве гендерного неравенства, которое наблюдается в экономической, общественной и политической сферах, а также с последствиями, которые порождает сегрегация: различия в заработках, в доступе к ресурсам, в условиях труда и т.д.

Говоря о гендерной сегрегации в экономике, в частности в сфере занятости, исследователи отмечают ее в значительной степени устойчивый характер, но это, тем не менее, не снимает вопрос о возможном

влиянии на сегрегацию социально-экономических процессов, связанных с экономической, институциональной и технологической динамикой, о возможном изменении степени сегрегации. Несмотря на постоянный исследовательский интерес, комплексная оценка динамики гендерной сегрегации на российском рынке труда пока не проводилась.

В то же время эффективное функционирование и устойчивое развитие современной рыночной экономики во многом зависит от способности рынка труда адекватно реагировать на происходящие изменения, т.е. от того, насколько быстро проходит процесс адаптации поведения основных субъектов отношений занятости к внешним шокам. Трудовая мобильность – один из основных аспектов, с которым связано повышение гибкости рынка труда. Посредством перераспределения занятого населения происходит приспособление спроса на труд и его предложения с точки зрения их качественных и количественных характеристик. Поэтому изучение трудовой мобильности, выявление и анализ факторов, детерминирующих перераспределительный механизм, дают возможность не только получить представление о том, как функционирует рынок труда, но и прогнозировать развитие ситуации в сфере занятости в зависимости от ожидаемых изменений.

В основе процессов перераспределения занятого населения между отраслями, секторами, отдельными профессиями и видами деятельности лежит акт единичной трудовой мобильности работника, являющийся его реакцией на действие совокупности экономических, социальных, институциональных факторов и направленный на повышение индивидуальной полезности от занятости. Переход России от плановой к рыночной организации экономики привел к устранению жестких ограничений на индивидуальный выбор сферы занятости в целом и места работы в частности. Экономические преобразования в стране существенно изменили структуру рабочих мест, требования к занимающим их работникам, а также систему и структуру оплаты труда. В результате в России, как и в других бывших социалистических странах, на протяжении последних двадцати лет наблюдались масштабные процессы трудовой мобильности.

На настоящий момент в отечественной науке нет исследований, в которых бы комплексно рассматривались причины и последствия гендерных особенностей трудовой мобильности. Остаются невыясненными вопросы о детерминантах решения о смене места работы, принимаемого мужчинами и женщинами, о влиянии неявного социального контракта на трудовую мобильность, о позитивных или негативных воздействиях на гендерное неравенство на рынке труда процессов трудовых перемещений.

В исследованиях конца 1990-х гг. выдвигалось предположение о том, что высокая мобильность может привести к снижению сегрегации на российском рынке труда (см. [Мезенцева, 2001a]). Наш анализ взаимосвязи гендерной сегрегации и трудовой мобильности направлен, помимо прочего, на проверку этого предположения. Ответ на вопрос о взаимосвязи трудовой мобильности и гендерной сегрегации позволяет сформулировать основные принципы политики, направленной на обеспечение равных возможностей в трудовой сфере для работников обоих полов. Если мобильность приводит к снижению сегрегации, то это позволяет надеяться на механизм рыночного перераспределения ресурсов, который приведет к выравниванию позиций мужчин и женщин. Если же мобильность не снижает сегрегацию, то политика должна быть направлена на меры, снижающие последствия сегрегации.

По этой причине в настоящем исследовании проводится анализ гендерной сегрегации и трудовой мобильности с позиций выявления гендерных особенностей и закономерностей принятия решения отдельными индивидами, а также последствий данных решений. Предпринимается попытка, во-первых, оценить масштабы и динамику отраслевой, профессиональной и вертикальной гендерной сегрегации на российском рынке труда; во-вторых, выявить степень адаптивности работников разного пола к экзогенным по отношению к ним изменениям; в-третьих, выявить гендерную асимметрию в распределении выигрыша от трудовой мобильности; в-четвертых, определить, в какой мере смена рабочих мест способствует выравниванию гендерных диспропорций в различных аспектах занятости.

Информационной базой исследования послужили статистические материалы Росстата РФ (результаты выборочных обследований населения по проблемам занятости), а также данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), на основе которых была сделана основная масса расчетов, проведенных в рамках эконометрического анализа процессов трудовой мобильности и их влияния на гендерную сегрегацию, потери и выигрыши для мужчин и женщин.

В данной работе авторы также опирались на предыдущие свои исследования последних десяти лет, в которых затрагивались проблемы гендерных аспектов функционирования российского рынка труда¹.

¹ В частности такие, как: [Рошин, 1996; Рошин, 2003; Рошин, Горелкина, 2004; Маркова, Рошин, 2004; Мальцева, 2005; Рошин, Зубаревич, 2005].

Методологические основы исследования гендерной сегрегации

1.1. Гендерная сегрегация на рынке труда: определение и причины

Как и многие другие характеристики рынка труда, гендерная сегрегация представляет собой сложное, многоаспектное явление. Будучи, с одной стороны, одним из результатов развития современного общества, а с другой — источником многих его проблем, гендерная сегрегация сегодня привлекает к себе пристальное внимание со стороны ученых, политиков, отдельных индивидов, пытающихся разобраться в сложных причинно-следственных связях, опосредующих возникновение и поддержание сегрегации, а также в ее влиянии на функционирование рынков труда.

Так что же такое гендерная сегрегация? Почему этому явлению уделяется такое большое внимание в социальных и экономических исследованиях положения мужчин и женщин?

Гендерные исследования, объектом изучения которых является, в том числе и гендерная сегрегация, в настоящее время можно считать уже вполне сложившимся самостоятельным исследовательским направлением. Влияние гендера как социокультурного проявления различия полов сказывается на всех сферах жизнедеятельности общества, в том числе и трудовой. При этом следует учитывать, что «пол» и «гендер» не тождественны друг другу. Пол представляет собой явление биологическое, объективное, гендер же является продуктом общественного сознания, отражающим ролевые различия между членами социума. Гендер (или «социальный пол» — наиболее распространенный перевод данного термина) проявляется скорее через поведение индивида, нежели через принадлежность его к определенному полу. Несомненно, пол и гендер тесно связаны между собой, но и различия также очевидны. Более того, некоторые исследователи предлагают исходить из независимости гендера от пола персоны. Так, американский психолог Р. Унгер отмечает, что «мужчина может вести себя таким образом, который считается немужским в данном обществе, однако это никоим образом не делает

сго менее «мужчиной»» (цит. по: [Теория и методология гендерных исследований, 2001, с. 100]). Тем не менее, уже то, что общество может считать те или иные проявления поведения индивида присущими в большей степени мужчинам или женщинам, свидетельствует о некоей обусловленности гендерной роли индивида его или ее полом.

Слово «сегрегация» в буквальном смысле означает «разделение», «отделение». Соответственно термин «гендерная сегрегация» описывает явление, связанное с раздельным существованием индивидов, принадлежащих разным гендерным группам, в определенной сфере жизнедеятельности человека. И хотя, как было сказано, формально пол и гендер не являются тождественными понятиями, под гендерной сегрегацией понимается разделение мужчин и женщин в рамках определенных социальных, экономических и институциональных структур.

В сфере экономики гендерная сегрегация является одной из характеристик рынка труда. Для определения понятия «гендерная сегрегация» в этом контексте данное явление можно рассмотреть в двух взаимосвязанных плоскостях. Как динамическое явление гендерная сегрегация представляет собой *тенденцию* к устойчивому разделению мужчин и женщин по разным сферам деятельности, т.е. описывает некий процесс, заключающийся в том, что представители каждого пола по определенным причинам заняты в разных видах занятий. В то же время гендерная сегрегация описывает *текущее состояние* рынка труда — ситуацию, при которой женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности. И в том и в другом случае речь идет об особенностях гендерной структуры занятости и ее изменении во времени.

Гендерная сегрегация наличествует на уровнях секторов экономики, отраслей, предприятий, профессий, должностей в виде доминирования представителей того или иного пола. При этом часто в научных исследованиях и политически ориентированных работах это явление трактуется как одна из форм дискриминации женщин на рынке труда, т.е. как явление, с которым необходимо бороться. Типичный пример такого подхода представлен в статье О. Хасбулатовой [Хасбулатова, 2001]. В ней констатируется рост количества феминизированных отраслей в российской экономике в начале 1990-х гг. и на основе этого делается вывод, что «обозначенная тенденция имела ярко выраженный дискриминационный характер, так как по всем отраслям с высоким уровнем концентрации женщин наблюдается следующая зависимость: чем выше доля женщин в отрасли,

тем ниже уровень средней заработной платы»² [Хасбулатова, 2001, с. 191]. Такая позиция характерна не только для отечественных исследователей. Например, она представлена в американском учебнике по экономике труда Р. Эренберга и Р. Смита [Эренберг, Смит, 1996, с. 454].

На наш взгляд, ставить знак равенства между гендерной сегрегацией и гендерной дискриминацией неправомерно. Гендерная сегрегация может складываться как под воздействием внешних ограничений (экономических, социальных, институциональных) для мужчин и женщин, так и в результате свободного выбора сфер и форм занятости, на основе существующих индивидуальных предпочтений. В последнем случае сегрегация не будет тождественна дискриминации.

Рынок труда любой страны характеризуется большей или меньшей степенью неравномерности в распределении мужчин и женщин между сферами деятельности, однако просто факт существования гендерной сегрегации не создает предпосылок для нормативных выводов. Для оценки ситуации необходимо не только измерение уровня гендерной сегрегации и оценка динамики его изменений, но и осознание причин, лежащих в основе феминизации одних профессий и маскулинизации других, а также последствий, к которым приводит подобное проявление гендерной асимметрии на рынке труда. Только такой подход отвечает принципам позитивного анализа — одного из методологических принципов современной экономической теории. Кроме того, он поможет сформулировать, в случае необходимости, мероприятия, направленные на выравнивание гендерных диспропорций в сфере занятости.

Существует несколько форм проявления гендерной сегрегации, однако в фокусе внимания большинства исследований по данной тематике находится прежде всего профессиональная сегрегация — асимметричное распределение мужчин и женщин по профессиям. Это объясняется тем, что именно профессиональная сегрегация становится основой для существования прочих форм — отраслевой, должностной, межфирменной и межсекторной сегрегации, поскольку профессию можно назвать «атомом», первичным элементом, характеризующим занятость индивида в определенной сфере деятельности.

² Содержательное обсуждение отмеченной зависимости см. ниже в данном параграфе.

Говоря о видах гендерной сегрегации, принято выделять горизонтальную и вертикальную сегрегацию. Вертикальная сегрегация имеет место в случае неравномерного распределения представителей разного пола в рамках должностной иерархии. Под горизонтальной сегрегацией традиционно понимаются профессиональная, а также отраслевая сегрегация, т.е. разделение мужчин и женщин по профессиям или отраслям во всем их спектре. Следует отметить, однако, что профессиональная сегрегация не является в строгом смысле исключительно горизонтальной. Дело в том, что, как будет показано в следующем параграфе, при анализе вся совокупность существующих профессий классифицируется не только по содержательному принципу (физики, строители, машинисты, медики и т.д.), но и в соответствии со статусом, занимаемым индивидом в организационной иерархии (старшие должностные лица, специалисты, техники, рабочие и т.д.). Неодинаковость статуса самих профессий означает, что горизонтальная — профессиональная — сегрегация имеет еще и вертикальное измерение, т.е. автоматически включает в себя вертикальную должностную сегрегацию. Несмотря на практическую сложность разграничения профессионального и вертикального видов гендерной сегрегации, в настоящей работе мы предпринимаем попытку выделить особенности, характеризующие каждый из этих видов, что дает возможность если не отделить один вид от другого, то хотя бы вычленив определенную часть должностной (вертикальной) составляющей профессиональной (горизонтальной) гендерной сегрегации.

Сегрегация зачастую становится причиной такого явления как концентрация, или неравномерная представленность мужчин или женщин в рамках какой-либо профессиональной (должностной, отраслевой) группы. Будучи тесно связанными между собой, эти два проявления гендерной асимметрии не являются идентичными друг другу, поскольку сегрегация отражает асимметричное распределение работников разного пола между видами, а не внутри какого-то одного вида деятельности. Высокая или низкая концентрация представителей одного пола в отдельной профессии может наблюдаться при одном и том же уровне общей гендерной сегрегации. Концентрация женщин и/или мужчин в профессиях во многом зависит от активности их участия в сфере занятости. Так, если концентрация работников каждого пола в имеющихся профессиях одинакова (например, во всех профессиях доля мужчин равна 80%), то формально сегрегация будет отсутствовать, поскольку в межпрофессиональном распределении мужчин и женщин нет никакой асимметрии, а неравномерность

связана исключительно с тем, что работники-мужчины преобладают в численности занятого населения. Но знание об уровне сегрегации на рынке труда не всегда информативно с точки зрения определения степени концентрации мужчин и женщин в рамках существующих профессий. Таким образом, сегрегация более адекватно, чем концентрация, отражает ситуацию гендерной асимметрии на рынке труда. Тем не менее, обе характеристики отражают неравномерность распределения мужчин и женщин в сфере занятости и поэтому должны использоваться при анализе гендерной сегрегации.

Для ответа на вопрос о причинах существования гендерной сегрегации на рынке труда необходимо рассмотреть особенности поведения гендерных групп в сфере труда и занятости. Можно полагать, что гендерные различия в поведении индивидов на рынке труда являются — напрямую или косвенно — следствием выполнения ими социальных функций, которые считаются обществом «естественными» для данного пола. Соответственно изменение выполнения этих функций влечет за собой уменьшение или устранение подобных различий.

Исторически разделение социальных ролей было связано со способностью женщин к деторождению. Соответственно за ними были закреплены обязанности по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства, тогда как основной задачей мужчины являлось обеспечение материального дохода семьи. Теоретические концепции, обосновывающие принципы гендерного разделения труда как внутри домашнего хозяйства, так и между частной и рыночной сферами, объединяются в две группы.

Первая группа обосновывает экономическую рациональность подобного разделения. Согласно концепции временных ограничений (см., напр., [Coverman, 1985; Shelton, 1992]), время, отводимое на работу в домашнем хозяйстве мужчинами и женщинами, напрямую зависит от уровня их трудовой нагрузки в оплачиваемом секторе.

Экономическая теория соотношения ресурсов Г. Беккера, на которой, в частности, основана его же концепция брачного рынка, утверждает, что принцип разделения труда между членами семьи соответствует принципу альтернативных издержек: каждый супруг должен брать на себя работу в той сфере (частной или рыночной), отдача от участия в которой для конкретного индивида выше. Если же принимается решение распределить время каждого индивида между домашним хозяйством и рынком труда, то необходимо сравнивать отдачу от часа работы за заработную плату и вмененную стоимость этого часа для домашнего хозяйства. Другими словами, основой для

гендерного разделения ролей является прежде всего соотношение заработков мужчин и женщин и их сравнительная производительность в домашнем хозяйстве.

Следовательно, если труд женщины на рынке оплачивается более низко, чем труд мужчины, а ее производительность при выполнении различных домашних обязанностей выше, чем у мужчины, то рационально обоснованным и эффективным будет такое положение вещей, при котором мужья выходят на рынок труда, обеспечивая своей семье материальный доход, в то время как жены занимаются ведением домашнего хозяйства. Если же и женщины становятся участниками трудовых отношений, то, согласно данной концепции, они должны работать тем меньше, чем меньшим является уровень их заработков. Интересным в этой связи является то, что, как показывают отечественные исследования, эластичность временной нагрузки женщин в домашнем хозяйстве по отношению ко времени, отводимому на работу за заработную плату, очень высока, тогда как для мужчин эта зависимость чрезвычайно слаба (см. [Мезенцева, 2003]). Это означает, что в российских семьях рациональность мужчин в отношении распределения времени между трудом за заработную плату и трудом в домашнем хозяйстве можно поставить под сомнение, так как снижение нагрузки на рынке труда не приводит к заметному увеличению их участия в работе в рамках домашнего хозяйства. Или, точнее, надо говорить о рациональном выборе, включающем более широкий круг параметров, чем только экономическая эффективность, понимаемая как уровень заработной платы.

Вторая группа концепций является более антропологичной. Гендерное разделение труда связывается в них с необходимостью поддержания гендерной идентичности (см., напр., [Presser, 1994]). Домашняя нагрузка ложится в основном на женщин, поскольку это соответствует традиционным представлениям о распределении обязанностей. При этом зачастую подобная стратегия оказывается экономически нерациональной, если мужчина теряет возможность зарабатывать, но не может позволить взять на себя часть работы в домашнем хозяйстве (см., напр., Дж. Брайнс, в: [Мезенцева, 2003, с. 54]).

История присутствия женщин в сфере рыночной занятости долгое время подтверждала предположение об экономической рациональности гендерного разделения ролей. Вплоть до 1960-х гг. женщины составляли незначительную часть в численности экономически активного населения практически во всех странах Запада, поскольку отдача от их занятости в домашнем хозяйстве превышала ожидаемую выгоду от выхода на рынок труда. Естественно, что пока-

затели экономической активности женщин были значительно ниже, чем соответствующие показатели у мужчин. Так, в США только в 1980 г. уровень участия женщин в рабочей силе превысил 50% и продолжает расти, при том что экономическая активность мужчин начиная с 1950-х гг. демонстрирует устойчивую тенденцию к снижению.

Однако начиная с 1960–1970-х гг. в экономически развитых странах наблюдается увеличение присутствия женщин в сфере оплачиваемой занятости. В табл. 1 показано, что этот процесс проходил на фоне сокращения разницы средних заработков мужчин и женщин. Очевидно, что сокращение относительного преимущества занятости представителей мужского пола делало все более экономически целесообразным принятие женщинами положительного решения о выходе на рынок труда.

Таблица 1

Уровень экономической активности женщин и гендерные различия в заработной плате, 1960 и 1980 гг.

Страна	Доля женщин в рабочей силе, %		Гендерное соотношение заработных плат (w_f/w_m)	
	1960 г.	1980 г.	1960 г.	1980 г.
Австралия	29,5	55,4	0,59	0,75
Британия	43,4	62,3	0,61	0,79
Канада	27,9	50,4	0,59	0,64
Франция	44,5	57,0	0,64	0,71
Германия	46,5	56,2	0,65	0,72
Италия	35,2	39,9	0,73	0,83
Япония	47,7	52,7	0,46	0,54
Швеция	51,0	76,9	0,72	0,90
США	37,8	51,3	0,66	0,66
СССР	77,4	88,2	0,70	0,70

Источник: [Gunderson, 1989, p. 47].

Массовый выход женщин на рынок труда был также обусловлен влиянием целого ряда других, помимо роста относительной заработной платы женщин, факторов (см. [Рощин, 1996]). К ним относятся: внедрение технических достижений в сферу быта, изменившее традиционные структуры распределения времени в рамках домашнего хозяйства; развитие массовых производств и постиндустриальных тех-

нологий, обеспечившие устойчивый спрос на женский труд; изменение системы образования, позволившее женщинам проходить обучение наравне с мужчинами. Тем не менее сегодня во всех странах по-прежнему существуют различия в поведении мужчин и женщин на рынке труда, которые проявляются, во-первых, при принятии ими решения о входе в состав экономически активного населения, а во-вторых, при выборе ниш, занимаемых работниками разного пола, что проявляется в существовании гендерной сегрегации на рынке труда.

В настоящий момент в России уровень участия женщин в рабочей силе является достаточно высоким по мировым меркам. По данным Росстата РФ, в 2004 г. 60,8% женщин в возрасте экономической активности (15–72 года) входили в состав экономически активного населения (для сравнения: у мужчин этот показатель был равен 70,4%). Для возраста основной трудоспособности (в возрасте 25–54 лет) уровень экономической активности женщин был даже выше: 85,82%³, при том, что в среднем в странах ОЭСР занятыми являются лишь 69% женщин этого возраста⁴.

Высокий уровень экономической активности женщин в современной России связывают с сохранившимися со времен СССР моделями занятости (см., напр., [Ogloblin, 1999]). Дело в том, что тенденции вовлечения женщин в сферу оплачиваемого труда в странах с рыночной и с централизованно управляемой экономикой сильно различались (см. табл. 2). Уровни представительства женщин в рабочей силе в социалистических странах заметно превышали аналогичные показатели для стран Запада. С одной стороны, это было проявлением большего равноправия женщин в странах социалистического блока, которое декларировалось и претворялось в жизнь в соответствии с господствовавшими в этот период идеологическими представлениями. Марксистская теория семьи постулировала, что в условиях капитализма семья представляет собой институт, способствующий закреплению и эксплуатации женщины вследствие ее экономической зависимости от мужа. Соответственно при социализме домашние обязанности должны стать общественной отраслью труда, а женщина, освободившись от тягот ведения домашнего хозяйства, получит возможность выйти на рынок труда и обеспечить себя определенным уровнем дохода.

³ Рассчитано по: [Труд и занятость в России, 2006, с. 27, 31].

⁴ Рассчитано на основе данных ОЭСР: <http://www.oecd.org/statsportal>.

**Уровни экономической активности женщин 40–44-летнего возраста,
1950–1985 гг., %**

Регионы и страны	1950 г.	1960 г.	1970 г.	1980 г.	1985 г.
Центральная и Восточная Европа					
Болгария	78,6	83,4	88,5	92,5	93,3
Чехословакия	52,3	67,3	79,9	91,3	92,4
ГДР	61,9	72,7	79,1	83,6	86,1
Венгрия	29,0	51,8	69,4	83,2	84,7
Польша	66,4	69,1	79,5	83,2	84,7
Румыния	75,8	76,4	79,5	83,1	85,1
СССР	66,8	77,9	93,2	96,9	96,8
Северная Европа	30,9	39,9	53,8	69,9	71,1
Западная Европа	34,5	39,5	46,4	55,1	55,6
Южная Европа	22,4	25,3	29,7	35,7	37,1

Источник: [Рынок труда и социальная политика, 1997, с. 174].

С другой стороны, немаловажную роль сыграл преимущественно экстенсивный тип развития экономик социалистических стран, и прежде всего СССР, в результате чего в промышленности постоянно создавалось большое количество рабочих мест и использование труда женщин, как значительной части населения, было необходимым условием экономического роста.

Экономическая оправданность активного участия женщин в трудовых процессах в СССР и других социалистических странах была обусловлена, во-первых, относительно низкими, по сравнению с западными странами, альтернативными издержками занятости женщин благодаря тому, что уход за детьми частично осуществлялся государством. Система детских дошкольных учреждений, а также высокая распространенность возможностей для внешкольной организации досуга детей, практически ничего не стоившие родителям, освобождала женщин от необходимости постоянно находиться дома. По словам С. Ашвин, «государство принимало на себя ответственность по выполнению традиционных мужских ролей отца и кормильца, позволяя женщинам зарабатывать деньги» (цит. по: [Мезенцева, 2003, с. 63]).

Во-вторых, выгода, получаемая от участия женщин в общественном производстве, была несколько выше, чем в странах Запада. Антидискриминационная система образования и профессиональной

подготовки позволяла женщинам накапливать не меньший, чем у мужчин, человеческий капитал, что расширяло возможности их трудоустройства. Так, в 1980-е гг. доля женщин среди студентов высших учебных заведений в СССР составляла 54%, в Болгарии — 55%, в Венгрии — 52%, в то время как в, например, Нидерландах — 36%, в Дании — 43%, в ФРГ — 42%, и лишь в США, Франции и Швеции студентов женского пола было больше половины (51, 52 и 56%, соответственно) [Женщины в СССР, 1989, с. 57]. Как следствие, соотношение средних размеров заработной платы мужчин и женщин в СССР и странах ЦВЕ было привлекательнее для женщин, чем на Западе (см. табл. 3).

Таблица 3

Среднемесячная заработная плата женщин, % заработной платы мужчин

Регион и страна	Год	Соотношение зарплат
Центральная и Восточная Европа		
Болгария ^а	1990	74
Чехословакия ^а	1988	65
Венгрия ^а	1989	64
Польша ^а	1990	76
Словения ^б	1987	87
РСФСР ^б	1989	70,9
Западная Европа		
Великобритания ^а	1990	60

Источники: ^а [Рынок труда и социальная политика, 1997, с. 178]; ^б [Пачи, 2003, с. 32].

Тем не менее, по-видимому, одну из основных ролей в обеспечении высокого уровня занятости женщин в СССР и других социалистических странах играла установка государства на всеобщее участие в общественном производстве. Этот вывод основан на том, что увеличение благосостояния семьи за счет занятости женщин не освобождало их от работы дома. Качество и количество доступных товаров и услуг не позволяло женщинам снизить интенсивность работы в домашнем хозяйстве. Другими словами, обмен времени работы в домашнем хозяйстве на время работы за заработную плату даже при росте отдачи от занятости практически не происходил. Увеличение

времени работы за заработную плату происходило за счет сокращения времени досуга, что позволяет говорить о том, что относительное равенство в сфере занятости в социалистических странах не предполагало гендерного равенства в частной семейной жизни (см. [Рошин, 1996; Пачи, 2003; Ярошенко, 2002]).

Экономические и социальные изменения, произошедшие за последние 15 лет, сопровождались некоторым сокращением уровня экономической активности женщин в России. Вероятно, частично это произошло вследствие снятия идеологических ограничений на выбор между занятостью на рынке труда и в домашнем хозяйстве, что позволило женщинам, желающим посвятить себя воспитанию детей и ведению дома, перейти в состав экономически неактивного населения⁵. Тем не менее миф о том, что с началом реформ женщины, в отличие от мужчин, были «вытолкнуты» с рынка труда, не находит подтверждения. Интенсивность ухода женщин и мужчин с рынка труда была одинаковой (см. [Обзор занятости, 2002, с. 29]). Следовательно, мы не можем говорить о том, что решение женщин о переходе в экономически неактивное население было продиктовано тем, что это в большей степени соответствует их системе предпочтений или же что абсолютное разделение труда в рамках семьи стало экономически более эффективным. Это же подтверждают и данные табл. 4. Доля женщин, не выходящих на рынок труда по причине ведения домашнего хозяйства, достаточно стабильна, увеличивается на несколько сотых процента в год. При этом доля тех, кто хотел бы работать, заметно выше, чем доля остающихся в домашнем хозяйстве⁶.

⁵ В наших предыдущих работах (см. [Рошин, 1996]) при анализе женской занятости в России в первой половине 1990-х гг. отмечалось, что до 20% женщин декларировали готовность покинуть рынок труда в случае материальной обеспеченности за счет нетрудовых доходов. Но при этом надо иметь в виду, что, во-первых, декларации всегда оказываются завышенными по отношению к реальным поступкам, во-вторых, далеко не у всех женщин, выразивших такую готовность, материальное положение позволило осуществить эти намерения. Сделанный нами тогда вывод о том, что уход женщин в домашнее хозяйство не будет массовым, и значительное предложение женской рабочей силы на рынке труда имеет долгосрочную актуальность, к настоящему моменту вполне подтвердился.

⁶ Из общей тенденции явно выбивается ситуация 1999 г. Возможно, она все еще носила отпечаток финансового кризиса августа 1998 г., когда резко сократился размер сбережений домашних хозяйств, вырос уровень безработицы у мужчин, значительно снизилась реальная заработная плата.

**Распределение экономически неактивного населения
трудоспособного возраста по категориям неактивности,
женщины, Россия, 1999–2003 гг., %**

Категории неактивности	1999 ^a г.	2000 ^b г.	2001 ^b г.	2002 ^b г.	2003 ^b г.
Не выразили желание работать	66,90	70,96	73,14	74,68	74,01
в том числе ведущие домашнее хозяйство	17,70	19,44	19,95	20,02	20,16
Выразили желание работать	33,10	29,04	26,86	25,32	25,99
Всего	100	100	100	100	100
Количество, N	10,213	9,497	10,797	10,556	10,826

Источники: ^a «Женщины и мужчины России», 2000, с. 88; ^b рассчитано авторами по: [Обследование населения, 2003, с. 294].

Поэтому основными причинами сохранения высокого уровня экономической активности женщин в нашей стране являются, по всей видимости, невозможность обеспечить приемлемый уровень потребления за счет занятости только одного супруга, сложившиеся в сфере занятости традиции, а также высокий уровень образования женщин, повышающий желание самореализации в публичной сфере.

В то же время работающие женщины в России продолжают нести основную нагрузку в домашнем хозяйстве. По данным исследования Е. Мезенцевой, все виды домашнего труда отнимают у женщин в среднем в 2,16 раза больше времени, чем у мужчин, хотя время, затрачиваемое ими на работу за заработную плату, всего лишь на 30% меньше [Мезенцева, 2003, с. 57]⁷.

Как отмечалось выше, гендерные различия в трудовом поведении проявляются также в том, что мужчины и женщины, вышедшие на рынок труда, работают в разных сферах. Это и приводит к появлению и существованию гендерной сегрегации. Работы, в которых для

⁷ Здесь необходимо отметить некоторую смещенность результатов, вызванную тем, что в анкете обследования, база которого легла в основу работы Е. Мезенцевой (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения — РМЭЗ), большая часть вопросов о времени, затрачиваемом на работу в домашнем хозяйстве, задавалась о традиционно женских видах деятельности — стирка, уборка, приготовление пищи. Отсутствие в перечне видов деятельности «мужских» занятий, очевидно, приводит к занижению оценок времени, затрачиваемого мужчинами на работу по дому.

анализа причин неравномерного распределения мужчин и женщин между профессиями использовался экономический инструментарий, появились во второй половине 1970-х гг. Несомненно, мужчины и женщины отличаются друг от друга, и даже представители самых радикальных феминистских течений не отвергают этого. Тем не менее, исследователи, работающие в рамках гендерной теории, показывают, что закрепление за мужчинами и женщинами разных социальных ролей является следствием определенного уклада общественной жизни (получившего в рамках феминистской риторики название «патриархатного»), когда «подавление женщин проистекает не из их биологического отличия от мужчин, а из социального конструирования феминности как вторичного» (К. Миллет, цит. по: [Воронина, 2001, с. 66]). Из естественного отличия женщин от мужчин — способности к деторождению — общество выводит все остальные различия в способностях, склонностях, навыках, которые могут оказать влияние на трудовое поведение представителей разных полов, хотя в действительности эти различия могут быть обусловлены исключительно особенностями социализации мужчин и женщин, начинающейся с самого рождения⁸.

Разделяя содержательную сторону такого подхода, тем не менее, необходимо отметить, что нормативные суждения, которыми часто сопровождается такой анализ («подавление женщин», «феминность как вторичное» и т.д.), являются результатом первоначального развития гендерных исследований как преимущественно женских исследований с преобладанием феминистского подхода. Такие исследования, по замечанию Дж. Шапиро, «сфокусированы на женщинах; социальные и культурные аспекты мужского бытия в них скорее имплицитно подразумеваются, чем подвергаются прямому изучению. Более того, значительная часть современных кросс-культурных исследований — не только о женщинах, но и написана женщинами и, в определенном смысле, — для женщин» (цит. по: [Гилмор, 2005, с. 10]). Различия в положении мужчин и женщин, проистекающие не только из их биологических различий, но и из особенностей их социализации, содержат определенные выгоды и издержки для обеих

⁸ В экономической литературе встречаются предположения о существовании гетерогенности «предпочтений», «вкусов» женщин и мужчин к разным видам деятельности (см., напр., [Killingsworth, 1987]). Однако напрямую верифицировать эту гипотезу, используя инструментарий количественного анализа, не представляется возможным.

гендерных групп. Поэтому нормативные выводы не так однозначны, и речь не всегда идет только о проигрыше или о подчиненном положении женщин.

Но важно и другое — эти различия обусловлены социальными механизмами. Такие механизмы реализуются в том числе и через существование гендерных стереотипов. Например, наличие гендерной сегрегации в значительной степени объясняется именно стереотипами общества в отношении места и роли женщин и мужчин в экономике страны, которые приводят к формированию и у работодателей, и у работников представлений о «типично мужских» и «типично женских» занятиях.

К такого рода представлениям можно отнести три группы стереотипов в отношении женщин, которые, по мнению Р. Анкера [Anker, 1997], могут влиять на гендерную сегрегацию. Позитивные стереотипы, такие, как склонность к заботе о других, большая приспособленность к выполнению ручной работы и т.п., закрепляют за женщинами в сознании общества и работодателей сферы деятельности, связанные с уходом, воспитанием, обучением, и профессией, где требуется развитая мелкая моторика. Меньшая, по сравнению с мужчинами, выносливость, физическая сила, негативное отношение к риску, менее проявленные способности к точным и естественным наукам и другие характеристики, приписываемые женщинам, объединены в негативные стереотипы. Они «предписывают» женщинам не претендовать на руководящие позиции, на работу в тяжелых и опасных условиях, а также не заниматься трудом, требующим логики и сосредоточенности.

Третья группа стереотипов, отнесенных Анкером в разряд прочих, включает, например, более высокую склонность женщин к исполнительской деятельности, меньшую потребность в получении высокого дохода, повышенную заинтересованность в надомном труде и т.д. На наш взгляд, эта группа не равнозначна первым двум, а является их прямым следствием. Основываясь на представлениях о «естественных» различиях между мужчинами и женщинами, общественное сознание формирует представление о том, каким образом должны распределяться социальные роли между двумя полами (см. рис. 1). В свою очередь, стереотипность сознания в отношении разделения видов деятельности на мужские и женские оказывает влияние на поведение как работников обоих полов, так и работодателей.

Говоря о стереотипах, поддерживающих гендерное неравенство, можно также предложить иную их классификацию, предполагаю-

шую выделение стереотипов положения и стереотипов поведения (см. [Рощин, Зубаревич, 2005]).



Рис. 1. Механизм возникновения и поддержания гендерной сегрегации

Стереотипы положения — это стереотипы работодателя. Работодатель воспринимает женщин как менее полезную рабочую силу. Он исходит из представлений о том, что женщине надо сочетать трудовую деятельность с семейными обязанностями, поэтому от нее в меньшей степени можно ожидать сверхтрудовых усилий, ориентации на карьерный рост и т.д. Такая установка работодателя, несомненно, является дискриминационной.

Стереотип поведения — это, напротив, стереотип работников. Так как женщины знают, что к ним относятся как к менее предпочтительным работникам, то они исходят из того, что соревноваться с мужчинами у них нет возможностей, и выбирают виды деятельности, требующие меньших трудовых усилий.

Более низкая самооценка женщинами своей конкурентоспособности подтверждается данными Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ). Так, более половины женщин считают, что у них мало качеств, которые ценятся в современной экономической ситуации (см. табл. 5).

**Гендерные различия в самооценке отсутствия качеств,
востребованных на российском рынке труда, % числа опрошенных**

	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.	2003 г.
Это точно про вас					
Женщины	18,1	26,5	24,9	19,1	19,5
Мужчины	11,7	20,5	18,0	14,5	13,8
Пожалуй, это про вас					
Женщины	32,6	32,1	30,2	31,3	28,5
Мужчины	29,8	28,8	27,6	28,3	26,0
Затрудняюсь ответить					
Женщины	11,3	10,7	9,6	8,6	10,5
Мужчины	11,8	10,8	10,7	8,9	10,2
Скорее это не про вас					
Женщины	27,0	23,4	26,3	29,6	31,2
Мужчины	33,9	27,5	32,1	32,7	36,5
Это точно не про вас					
Женщины	11,1	7,4	9,0	11,4	10,3
Мужчины	12,9	12,4	11,6	15,6	13,6

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2003 гг.

Что касается мужчин, то их оценки оказываются более оптимистичными. В среднем по сравнению с женщинами мужчин, считавших, что у них недостаточно ценных качеств, было на 10% меньше. Обратная тенденция наблюдается тогда, когда речь идет об оценке достаточности качеств. Здесь мужчин, наоборот, на 10% больше. В среднем за эти годы около 45% мужчин думали, что у них много качеств, которые ценились на тот момент на рынке труда (ответы «скорее это не про меня» и «это точно не про меня»), тогда как таких женщин 37%.

Стереотип поведения, различия в самооценке задействуют механизмы самоотбора. Мужчины и женщины на основе осознаваемых ими различий своих позиций в конкурентоспособности, в гендерных ролях и семейных обязанностях демонстрируют предпочтения к различным рабочим местам.

Таким образом, на рынке труда действуют одновременно и дискриминация, и механизм самоотбора мужчин и женщин, которые не позволяют им занимать одинаковое положение.

В рамках экономической теории, предполагающей, что экономические агенты действуют рационально, а рынки функционируют эффективно, объяснение существования профессиональной гендерной сегрегации проводится в контексте теории человеческого капитала и теории дискриминации, которые разграничивают влияние факторов предложения труда и спроса на труд соответственно.

Выбор занятия, профессии, в соответствии с теорией человеческого капитала, сопряжен с индивидуальной оценкой отдачи от нее в течение трудовой жизни. При этом основными детерминантами, определяющими размер заработка работника, являются параметры его человеческого капитала: образование и опыт работы.

Если с точки зрения формального образования в настоящий момент можно говорить о гендерном равенстве в развитых странах, то по продолжительности трудового стажа, а значит, и по уровню накопленного профессионального опыта женщины в среднем проигрывают мужчинам. И дело даже не только в более раннем переходе женщин в состав экономически неактивного населения⁹. Согласно данным, представленным в работе Р. Эренберга и Р. Смита [Эренберг и Смит, 1996, с. 340], для каждого уровня образования в когорте 25-летних ожидаемая продолжительность трудовой карьеры различается в зависимости от пола на 7–9 лет. Такое положение вещей объясняется тем, что закрепленная за женщинами обязанность по уходу за детьми приводит к прерыванию ими трудового стажа на некоторое время¹⁰.

Может показаться, что эта концепция, акцентируя внимание исключительно на количестве накопленного человеческого капитала, не делает очевидной асимметрию в выборе представителями разного пола разных профессиональных ниш. Однако это не так. С. Полачек

⁹ В некоторых странах, действительно, официальная продолжительность трудовой жизни мужчин больше, чем у женщин. Например, мужчины покидают рынок труда в более позднем, чем женщины, возрасте в России (60 лет против 55), Польше и Великобритании (65 лет против 60). Однако распространена и практика выхода на пенсию по достижении мужчинами и женщинами одинакового возраста: 65 лет в США, Канаде, Японии и Швеции, 60 лет во Франции.

¹⁰ На самом деле, как показано М. Баскаковой [Баскакова, 2002], в российских условиях существуют факторы, снижающие общий трудовой стаж и для мужчин (служба в армии, худшие показатели здоровья). Таким образом, общие различия в трудовом стаже мужчин и женщин могут в реальности оказаться не такими значительными.

[Polachek, 1981] доказывает, что в рамках теории человеческого капитала можно учесть качественные его различия и, таким образом, объяснить устойчивое существование профессиональной сегрегации. Дело в том, что, поскольку рациональное поведение предполагает выбор женщинами профессий, характеризующихся невысокими потерями в заработках, связанными с временным уходом с рынка труда, они должны выбирать профессии с относительно высокой стартовой заработной платой и низкой отдачей от накопленного профессионального опыта.

Кроме того, выполнение занятыми женщинами «двойной функции» требует, чтобы они меньше времени, чем мужчины, расходовали на работу за заработную плату. Как следствие, женщины выбирают такие сферы деятельности и рабочие места, которые допускают более гибкие режимы занятости, позволяя работать либо в сокращенном режиме рабочего времени, либо чередуя дни полной нагрузки со свободными днями. В то же время в соответствии с традицией предполагается, что предпочтения мужчин в отношении выбора сфер занятости опосредуются необходимостью зарабатывать для обеспечения материального положения семьи. Эти различия лежат в основе гипотезы «доминирующих предпочтений» или «добровольной скученности» М. Киллингворта [Killingsworth, 1987].

По мнению Р. Анкера [Anker, 1998, p. 16], теория человеческого капитала не может считаться единственной объяснительной основой существования профессиональной сегрегации, поскольку, во-первых, на протяжении последних десятилетий возросла ориентация женщин на участие в рабочей силе; во-вторых, во многих странах снизился объем необходимого домашнего труда; в-третьих, быстрыми темпами растет доля домашних хозяйств, возглавляемых женщинами; в-четвертых, многие типично «мужские» профессии (особенно из разряда неквалифицированных) в действительности не требуют значительного накопленного человеческого капитала. Сложно, однако, в полной мере принять его доводы. На наш взгляд, именно первые три тенденции привели к тому, что уровень сегрегации в развитых странах во второй половине XX в. значительно сократился. Тем не менее, и это абсолютно очевидно, только факторами, лежащими на стороне предложения и связанными с человеческим капиталом, объяснить сегрегированность структур занятости невозможно.

Поведение работодателей, оказывающее влияние на распределение мужчин и женщин между сферами занятости, описывается на основе концепции гендерной дискриминации, согласно данному под-

ходу к объяснению существования профессиональной гендерной сегрегации, работодатели устанавливают барьеры для входа женщин в определенные профессии или для занятия ими руководящих должностей. При этом причины подобного дискриминационного поведения работодателей могут быть как нерациональными, т.е. основанными исключительно на субъективном негативном отношении к женщинам, так и рациональными, основанными на представлении об относительной величине реальных издержек и выгод, связанных с наймом и/или продвижением женщин по карьерной лестнице.

В первом случае речь идет о так называемой склонности к дискриминации, допущение которой является методологическим принципом анализа явления дискриминации в концепции Г. Беккера [Becker, 1971]¹¹. Во втором — работодатель может считать, что найм женщин сопряжен с дополнительными издержками, или же что женщины, при прочих равных, обладают меньшей производительностью. В обоих случаях предпочтение при найме отдается представителям недискриминируемой группы — мужчинам.

Как отмечалось выше, подобные предубеждения во многом основываются на господствующих в обществе стереотипах, и нередко встречаются ситуации, когда эти стереотипы не просто поддерживаются, но навязываются общественному сознанию. Например, осенью 2004 г. Международная конфедерация обществ потребителей (КонфОП) подала в Федеральную антимонопольную службу заявление, сочтя, что реклама моющего средства Lenor, снятая рекламным агентством Grey для компании Procter & Gamble, несет в себе дискриминирующий женщин посыл. В рекламном ролике была показана женщина, думающая на работе не о делах, а только о членах семьи, доме и отдыхе. Параллельно голос за кадром задавал вопрос: «О чем думает женщина на работе?» Коллегия ведомства приняла доводы КонфОП, опираясь на исследование, проведенное общественной организацией «Самарский центр гендерных исследований». Оно показало, что подобные рекламные ролики закрепляют дискриминационный стереотип о женщине как невыгодном, второсортном работнике.

Тем не менее, отказывая претенденткам в найме, работодатели не обязательно негативно относятся к женщинам-работницам, поскольку

¹¹ Первая работа Г. Беккера, посвященная дискриминации, вышла в 1957 г. Перевод избранных глав второго — 1971 г. — издания этой книги см.: [Беккер, 2003].

ку с точки зрения снижения ожидаемых издержек при найме женщин их поведение может быть рациональным. Во-первых, этому зачастую способствует трудовое законодательство, ограничивающее возможности применения женской рабочей силы или требующее от работодателя дополнительных расходов на ее содержание¹². Во-вторых, из-за того, что издержки времени и материальных ресурсов на выявление истинных характеристик работников высоки, согласно концепции статистической дискриминации, работодатель может предпочитать не нанимать на определенные профессии и должности женщин, приписывая характеристики, присущие в среднем всем женщинам, конкретной претендентке на рабочее место. В результате на рынке труда существует дискриминация в отношении женщин, а профессии оказываются сегрегированными по половому признаку.

Дискриминация со стороны работодателей в неявном виде также опосредует выбор работниками сферы деятельности, поскольку повышает для дискриминируемой группы издержки работы в нетипичных для их пола профессиях. Как показывает А. Беллер, ужесточение контроля за выполнением антидискриминационного законодательства повышает вероятность работы женщин в «мужских» профессиях, тем самым способствуя снижению сегрегации [Beller, 1982].

Очевидно, что все описанные факторы находятся в тесной взаимосвязи друг с другом. Многие авторы (см., напр., [Terrell, 1992]) го-

¹² Например, во многих странах законодательство предполагает полную или частичную оплату работодателем отпуска по беременности и родам. Иногда работодатель обязан организовать центр для содержания детей в течение рабочего дня, если на предприятии занято определенное количество женщин с детьми (см. [Terrell, 1992]). Советское трудовое законодательство ограничивало или даже запрещало использование женского труда на ряде работ, содержало жесткие нормы, регулирующие труд женщин с детьми. Как следствие, его направленность на охрану материнства и младенчества на деле ограничивало женщин в выборе профессии и места работы, а также превращало их в глазах работодателя в рабочую силу «второго сорта» (см. [Рошин, 1996]). Трудовой кодекс РФ, вступивший в силу с 1 февраля 2002 г., также содержит положения, выделяющие особенности занятости женщин. Но, во-первых, большая их часть теперь не носит запретительного характера (так, нормы выработки беременным женщинам снижаются только по их заявлению (ст. 254), а привлечение к сверхурочной работе допускается с их письменного согласия (ст. 259), тогда как прежде было запрещено); а во-вторых, часть льгот может быть предоставлена не только матерям, но и другим членам семьи, осуществляющим уход за детьми.

ворят о самовоспроизводящемся характере гендерной сегрегации: поскольку решение о выборе сферы деятельности принимается с учетом ожидаемой отдачи от нее, то выполнение женщинами в обществе двойной функции — работника и матери — «корректирует» их выбор в направлении, отличном от ситуации, которая имела бы место при прочих равных условиях. Речь идет не только об укладе и, несомненно, важных традициях, господствующих в обществе, когда выбор сферы деятельности предопределен представлениями о типичных мужских и женских занятиях. Даже в непатриархальных обществах женщины могут предпочитать работу в традиционно «женских» профессиях, поскольку в них легче сделать карьеру из-за того, что в данных профессиях женщина, занимающая руководящий пост, воспринимается обществом адекватно и не дискриминируется. В частности, К. Оглоблин считает, что существование гендерной сегрегации по сферам занятости в России имеет институциональную основу и является следствием того, что патриархальные взгляды на место и роль женщины в общественном производстве в советское время были закреплены в трудовом законодательстве и постоянно воспроизводились через приводящие к сегрегации модели поведения в сфере найма и продвижения по карьерной лестнице [Ogloblin, 1999].

В результате действия всех взаимосвязанных факторов гендерной сегрегации во всем мире наблюдается тенденция превалирования женщин в тех сферах занятости, которые предполагают выполнение «естественных» для женщин функций. Иными словами, существование неявного социального контракта предопределяет как разные предпочтения работников в отношении профессий, так и возможности входа в них.

Гендерные структуры занятости, находящие отражение в существовании сегрегации, являются довольно ригидными, демонстрируя устойчивость во времени. Существенные изменения в степени гендерной сегрегации можно проследить лишь на значительных временных интервалах, измеряющихся десятками лет. Так, в экономически развитых странах серьезное сокращение неравномерности распределения мужчин и женщин между сферами деятельности стало заметным в течение последних 40–50 лет, когда женщины начали активно занимать рабочие места, ранее традиционно ассоциировавшиеся с мужской занятостью. Следовательно, можно говорить об устойчивом существовании на рынке труда двух сегментов — сегментов мужской и соответственно женской занятости. Этот вывод согласуется с основными постулатами теории двойственного рынка

труда, основа которой была заложена в работе К. Керра середины 1950-х гг.¹³

В соответствии с гипотезой о двойственном рынке труда, в каждый момент времени на рынке труда сосуществуют два сектора (сегмента), при этом каждый обладает определенными, присущими исключительно ему характеристиками. Основным критерием сегментирования можно назвать различия в особенностях формирования спроса на труд и его предложения, а также в реакции субъектов каждого сегмента на экзогенные по отношению к ним изменения. Традиционно сегменты характеризуются различиями в параметрах рабочих мест, таких, как уровень заработной платы, режим и гарантии занятости, доступ к социальным благам, возможность повышения квалификации и карьерного роста и т.д. Другими словами, можно говорить о наличии секторов с «хорошими» и «плохими» рабочими местами или, соответственно, о «первичном» и «вторичном» сегментах рынка труда. Ключевым моментом в данной теории является постулирование ограниченной, а в крайнем случае — невозможной мобильности между секторами. Как следствие, индивиды, занятые на «плохих» рабочих местах, по причине наличия институциональных барьеров для перехода (например, дискриминации) лишены возможности улучшения параметров собственной занятости даже при снижении дисперсии характеристик работников обоих сегментов.

Наличие существенных различий в характеристиках рабочих мест, имеющих выраженную гендерную «окраску», подтверждается многими авторами. Например, в наших ранних исследованиях выявлено, что в России работники традиционно «мужских» профессий зарабатывают в среднем значительно больше, чем работники «женских» профессий. Кроме того, рабочие места в «женском» сегменте профессий характеризуются меньшей продолжительностью рабочего времени, меньшим количеством подчиненных и более высокой вероятностью принадлежности к государственному сектору [Мальцева, 2005].

Вообще, гендерные различия в заработной плате тесно связаны с асимметричностью гендерных структур занятости. Считается, что основным негативным последствием существования гендерной сегрегации является неравенство результатов трудовой деятельности для мужчин и женщин. При этом во всем мире наблюдается следую-

¹³ Обзор работ по теории сегментированного рынка труда см.: [Taubman, Wachter, 1986].

щая тенденция: чем выше концентрация женщин в отрасли или профессии, тем меньше отношение уровня заработной платы в этой сфере к среднему уровню зарплаты в экономике в целом. На рис. 2, рассчитанном авторами для всех отраслей кроме финансов и кредита¹⁴ по [Труд и занятость в России, 1999, 2003, 2006], подтверждается эта закономерность для российского рынка труда.

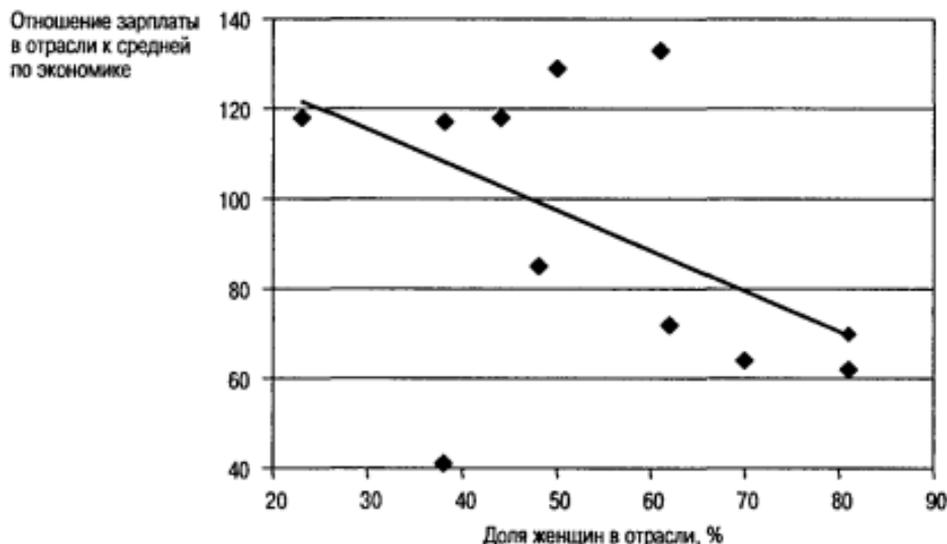


Рис. 2. Соотношение степени концентрации женщин в отрасли и уровня заработной платы, 2004 г.

При этом возникает вопрос о каузальных основаниях такой взаимосвязи. То ли женщины концентрируются в сферах деятельности с низкой оплатой, то ли низкая заработная плата формируется там, где выше концентрация женской занятости.

Как видно из данных табл. 6, из устойчивой зависимости между долей женщин, занятых в отрасли, и относительным размером средней зарплаты в ней в России выбиваются только две отрасли: сельское хозяйство и финансы и кредит. В сельском хозяйстве количественно доминируют мужчины, а средняя заработная плата здесь явля-

¹⁴ Отрасль «Финансы и кредит» была исключена из ряда данных, используемых для построения линии тренда, по причине существенного отличия ситуации в ней по сравнению с остальными отраслями, что обсуждается ниже в этом параграфе.

**Отраслевая концентрация женщин и уровень заработной платы
по отраслям российской экономики, 1992–2004 гг., %**

Отрасли экономики	Доля женщин в общей численности занятых						Соотношение среднемесячной заработной платы в отрасли к средней по экономике					
	1992 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.	2004 г.	1992 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.	2004 г.
<i>Всего</i>	49	47	48	48	49	49	100	100	100	100	100	100
Промышленность	45	41	38	38	38	38	118	110	115	123	118	117
Сельское хозяйство	36	34	32	35	37	38	66	48	45	40	40	41
Строительство	25	24	24	24	23	23	134	122	127	126	120	118
Транспорт	26	26	26	26	26	26	146	144	144	150	136	141
Связь	71	62	60	61	61	61	91	130	140	130	130	133
Торговля и общественное питание	73	62	62	64	62	62	81	77	82	71	70	72
ЖКХ	48	46	46	47	48	48	82	106	105	88	85	85
Здравоохранение	83	82	81	81	81	81	66	77	69	62	74	70
Образование	79	82	80	80	81	81	61	70	63	56	67	62
Культура и искусство	70	69	68	69	70	70	52	65	62	55	66	64
Наука	53	51	50	50	50	50	64	83	99	121	126	129
Финансы и кредит, страхование	86	74	71	71	72	72	204	193	199	243	285	247
Управление	68	50	48	45	44	44	94	120	129	120	118	118

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2003, 2006].

Отношение среднемесячной заработной платы женщины к среднемесячной заработной плате мужчин
по отраслям российской экономики, 1998–2004 гг., %

Отрасли экономики	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<i>Всего</i>	70,35	64,85	63,31	63,19	66,54	64,50	63,85
Промышленность	68,89	63,96	62,86	62,18	62,87	62,72	62,04
Сельское хозяйство	90,51	88,31	87,57	88,26	91,99	93,83	92,70
Лесное хозяйство	100,98	98,76	103,37	104,35	100,18	101,69	101,34
Строительство	79,41	78,84	76,60	76,67	80,09	82,06	85,63
Транспорт	77,28	75,43	72,72	72,14	73,96	73,93	72,70
Связь	70,34	61,89	58,09	57,91	60,09	60,01	58,83
Торговля и общественное питание	73,29	64,19	65,33	61,60	56,22	61,77	61,23
Информационно-вычислительное обслуживание	70,24	68,72	64,72	67,29	60,84	53,50	53,92
Геология и разведка недр, геодезия и гидрометеослужба	59,03	54,78	54,26	49,09	53,42	50,77	53,86
ЖКХ	77,79	76,31	78,13	78,20	78,58	79,04	80,26
Здравоохранение	78,53	71,14	71,52	75,64	74,44	71,15	71,38
Образование	82,98	77,78	80,01	78,07	78,53	76,88	76,27
Культура и искусство	80,98	76,25	71,72	64,89	69,17	67,18	68,86
Наука	73,99	67,87	68,48	66,26	65,45	64,76	67,41
Финансы, кредит, страхование	77,43	70,39	72,35	70,05	67,56	66,37	62,73
Управление	83,64	79,78	80,53	79,12	78,84	80,48	78,95

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 2003, 2006].

ется самой низкой в отраслевом разрезе. В финансовой сфере ситуация обратная: несмотря на численный перевес женской рабочей силы, средняя заработная плата опережает показатели всех прочих отраслей. Однако несложно заметить, что в первом случае доля женщин в отрасли постепенно растет, тогда как в отрасли финансов и кредита со временем увеличивается концентрация мужчин. Этот факт хорошо иллюстрирует механизм формирования гендерной сегрегации на рынке труда и его влияния на гендерный разрыв в заработках: как только отрасль или профессия в силу причин, связанных с благоприятной экономической конъюнктурой, становятся высокодоходными, доля занятых в них мужчин начинает расти.

Очевидно, что среднеотраслевой уровень заработной платы, равно как и степень концентрации женщин в отрасли, являются слишком агрегированными показателями, чтобы отражать размер выигрыша или проигрыша каждой гендерной группы от занятости в данной сфере. Из данных табл. 7 видно, что даже в «благополучных» с точки зрения уровня заработной платы отраслях женщины зарабатывают заметно меньше.

В целом на российском рынке труда наблюдается устойчивая тенденция увеличения среднего разрыва в заработках между мужчинами и женщинами. По данным Росстата, в настоящее время гендерный разрыв в заработной плате составляет 36%, т.е. средний заработок женщин равен лишь 64% среднего заработка мужчин. По другим экспертным и исследовательским данным и оценкам, этот разрыв доходит до 40% и более (см. [Рощин, Горелкина, 2004]).

Очевидно, что в основе такого разрыва лежит целая совокупность факторов, в том числе региональные различия. В российской экономике прослеживается следующая тенденция: чем беднее регион, тем больше гендерное равенство в заработках; чем регион богаче, тем различия в заработках существеннее. Иными словами, равенство в заработках в современной России достигается в бедности, а неравенство — в богатстве.

Но именно профессиональная гендерная сегрегация называется сегодня одной из основных причин гендерных различий в заработной плате. Так, неравное распределение работников разного пола по профессиям объясняет более чем 44% общего гендерного разрыва в оплате труда в США (см. [Bayard et al., 1999]), 30% в Чешской Республике и Словакии (см. [Jurajda, 2003]) и более 34% в России (см. [Рощин, Горелкина, 2004]). При этом проблема не ограничивается лишь традиционной разницей в оплате мужского и женского труда: исследования показывают, что, при прочих равных условиях, работ-

ники одного пола (допустим, мужчины), занятые в «мужских» и «женских» сферах деятельности, также получают разное вознаграждение за свой труд (см. [Beller, 1982]). Во многом это следствие вертикальной сегрегации, она вносит существенный вклад в гендерный разрыв в заработках даже в том случае, когда мужчины и женщины заняты в одной профессиональной группе. При этом важно, что вертикальная сегрегация приводит также к неравенству в доступе к экономическим ресурсам и принятию решений.

Если различие в заработной плате — наиболее наглядное отрицательное последствие сегрегации для женщин, то различие в условиях труда на рабочих местах демонстрирует отрицательное последствие сегрегации для мужчин. Так, например, несчастные случаи на рабочих местах со смертельным исходом в 2004 г. в России у мужчин в 16,5 раз выше, чем у женщин. По данным РМЭЗ, наиболее опасными являются рабочие места, на которых заняты представители «мужских» профессий: 25% имеющих «мужские» профессии трудятся в условиях, дающих право на досрочный выход на пенсию, а также дополнительные выплаты и льготы. Среди работающих в остальных профессиях доля занятых на вредных и опасных производствах составляет 11%.

Итак, рабочие места, принадлежащие «женскому» и «мужскому» сегментам рынка труда, отличаются друг от друга рядом характеристик, среди которых одной из основных является заработная плата. Объяснение подобной ситуации дает так называемая модель «столпотворения», или «переполнения», описанная Б. Бергманн [Bergmann, 1971]. Если для большинства женщин доступ в определенные профессии затруднен, то мужчины имеют право претендовать на любые имеющиеся на рынке рабочие места. Такое положение приводит к сосредоточению женской рабочей силы в ограниченном круге видов деятельности, следствием чего и становится снижение уровня оплаты их труда по сравнению с мужчинами.

Как было отмечено выше, теория двойственного рынка труда предполагает не просто наличие на рынке труда двух сегментов с разными характеристиками рабочих мест и условий занятости, но и ограниченную мобильность между ними, что, в сущности, и является основной причиной устойчивой сегментированности рынка труда. Факт присутствия барьеров для перехода работников каждого пола из одного сегмента рынка труда в другой является труднодоказуемым. Тем не менее во второй главе настоящей работы будет показано, что в текущий момент в России интенсивность трудовой мобильности обеих гендерных групп по направлению к нетипичным для их

пола профессиям невелика — наблюдение, косвенным образом подтверждающее это предположение.

Наблюдения за последние 10–15 лет экономического развития России позволяют сделать вывод о том, что рыночный механизм, по всей видимости, поддерживает и усиливает гендерную дифференциацию в заработках, а также в других результатах, которые получают мужчины и женщины в сфере занятости. Этот вывод чрезвычайно важен с нормативной точки зрения, поскольку если рынок оказывается несостоятельным в решении проблем устранения гендерного неравенства на рынке труда, следовательно, нужны институциональные меры, нужна политика, которая будет воздействовать на подобные результаты и ограничивать их.

1.2. Вопросы измерения гендерной сегрегации

1.2.1. Методология

Количественная оценка любого экономического явления предполагает учет двух взаимосвязанных аспектов статистики: методики измерения и информационной базы исследования. К настоящему моменту в мировой практике разработан обширный инструментарий, позволяющий описывать ситуацию с гендерной сегрегацией.

Наиболее простым способом, позволяющим зафиксировать наличие гендерной сегрегации, является анализ распределения мужчин и женщин по профессиям и/или отраслям. Уже такой поверхностный взгляд на гендерную структуру занятости дает возможность ответить на вопросы, раскрывающие проблему сегрегации:

- в каких отраслях и профессиях заметно преобладание женщин, а в каких — мужчин?
- в каких отраслях, профессиях доля представителей каждого пола превышает или является более низкой по сравнению с их долей в общем числе занятых?
- равномерно ли женщины и мужчины распределены по всей отраслевой, профессиональной структуре или ограничены лишь некоторым количеством отраслей и профессий?

Анализ изменений, происходящих в гендерной структуре занятости, в свою очередь, позволяет выявить тенденции, связанные с усилением или ослаблением гендерного «характера» отраслей и профессий, обнаружить процессы увеличения или сокращения неравномерности в распределении мужчин и женщин по сферам занятости и видам деятельности.

Для более точной оценки гендерной сегрегации на рынке труда используется ряд статистических показателей, называемых индексами сегрегации. В литературе сформулирован перечень требований, которым должен удовлетворять индекс сегрегации, чтобы адекватно отражать асимметричность профессиональной или отраслевой структуры занятости (см., напр., [James et al., 1985; Siltanen et al., 1995]).

Во-первых, индекс сегрегации должен быть гендерно симметричным, т.е. отражать тот факт, что степень, в которой женщины отделены от мужчин, абсолютно совпадает со степенью, в которой мужчины отделены от женщин. Другими словами, на результаты расчетов не должна влиять замена данных о мужской занятости соответствующими данными о занятости женщин и наоборот.

Во-вторых, необходимым требованием является так называемая инвариантность масштаба, предполагающая неизменность расчетов индекса сегрегации при пропорциональном изменении численности мужчин и женщин.

В-третьих, индекс сегрегации должен удовлетворять критерию инвариантности гендерной структуры занятости. Это означает, что он должен быть независим от изменения доли мужчин (и соответственно женщин) в общей численности занятых, которое традиционно неравномерно, но может приводить к одинаковому процентному изменению количества занятых мужчин и женщин в каждой профессии.

В-четвертых, к индексу сегрегации предъявляется требование нечувствительности к степени укрупненности профессиональных групп. Иными словами, если профессии с одинаковым процентом женщин в них объединить в одну категорию, значение индекса не должно измениться.

В-пятых, использование индекса сегрегации должно обеспечивать соблюдение принципа перемещения: если работники переходят из профессий/отраслей, где сконцентрированы представители их пола в те сферы, где их представленность низка, то индекс сегрегации должен сократиться.

Наконец, в-шестых, индекс должен иметь постоянные верхнюю и нижнюю границы значений, отражающие ситуации полной сегрегации и ее отсутствия соответственно.

Существующие на настоящий момент измерители гендерной сегрегации в разной степени удовлетворяют перечисленным требованиям. Самым старым и наиболее широко используемым (и в то же время вызывающим наибольшую критику) является индекс диссимилиации (Index of dissimilarity — ID), или индекс Дункана, применявшийся первоначально для измерения расовой сегрегации [Duncan et al.,

1955]. Индекс соотношения полов (Sex ratio – SR) был разработан в начале 1980-х гг. для исследований Министерством занятости Великобритании тенденций занятости женщин и мужчин на протяжении XX в. Иногда в литературе он называется индексом Хаким (Hakim index) по имени своей создательницы [Hakim, 1992]. Индекс занятости женщин (Women employment – WE), используемый ОЭСР для анализа международных тенденций, получил свое название после доклада «Женщины в занятости», в котором впервые был применен [OECD, 1980]. Иногда для оценки неравенства в распределении мужчин и женщин по отраслям и профессиям используется коэффициент Джини (Gini coefficient – G) – традиционный измеритель неравенства доходов населения. Единичные работы содержат расчеты на основе индекса Кармела и Маклахлана (Karmel and MacLachlan index – IP) (см., напр., [Emerik et al., mimeo]). Последние разработки в этой области привели к созданию в начале 1990-х гг. индекса предельного соответствия (Marginal matching index – MM), используемого сегодня рядом исследователей, в частности группой экспертов в области равенства на рынке труда Европейского Сообщества и др. [Blackburn, 1993].

Для наглядного отражения особенностей расчета наиболее активно используемых индексов сегрегации воспользуемся предложенной в работе Дж. Силтанен и др. [Siltanen et al., 1995] «базовой таблицей сегрегации» (см. табл. 8). В ней используются следующие обозначения:

F – общая численность занятых женщин;

M – общая численность занятых мужчин;

N – общая численность занятых ($N = F + M$);

F_f и F_m – количество женщин, занятых в «женских» и «мужских» профессиях (отраслях) соответственно ($F = F_f + F_m$);

M_f и M_m – количество мужчин, занятых в «женских» и «мужских» профессиях (отраслях) соответственно ($M = M_f + M_m$);

N_f и N_m – общая численность занятых в «женских» и «мужских» профессиях (отраслях) соответственно ($N_f = F_f + M_f$, $N_m = F_m + M_m$).

Таблица 8

Базовая таблица гендерной сегрегации

Профессии (отрасли)	Пол работника		Всего
	Женщины	Мужчины	
«Женские»	F_f	M_f	N_f
«Мужские»	F_m	M_m	N_m
Всего	F	M	N

Естественным образом возникает вопрос: каким образом происходит определение гендерной доминанты сфер занятости, т.е. их разделение на «мужские» и «женские». В исследовательской литературе, а также в документах международных и правительственных организаций встречаются разные методики разделения сфер занятости по гендерному признаку. Их можно представить в виде двух подходов.

Первый подход предполагает определение некоторого порогового значения процента женщин/мужчин, имеющих данную профессию, который и является критерием для отнесения этой профессии к определенному «гендерно доминируемому» типу. Преимуществом такого подхода можно считать то, что при его использовании не имеет значения, по какой причине, например, большинство профессий в экономике являются «мужскими»: из-за того, что работники разных полов неравномерно распределены между сферами занятости или из-за низкого уровня участия женщин в рабочей силе. Ведь с формальной точки зрения женщины и в том и в другом случае находятся в менее выгодном положении, работая или претендуя на получение работы в этих профессиях (отраслях).

Именно этот подход преобладает в большинстве исследований, посвященных гендерной сегрегации. Однако сложность сопоставления публикуемых результатов заключается в том, что исследователи выбирают разные значения порогового уровня. Например, в работах Р. Анкера профессия относится к определенному «гендерно доминируемому» типу, если доля занятых в ней представителей одного пола превышает 80% [Anker et al., 1986; Anker, 1998]. В статье К. Хаким пороговое значение равно 70% [Hakim, 1993], в работе С. Рощина и Н. Зубаревич – 33% [Рошин, Зубаревич, 2005]. Профессии, которые в соответствии с описанным принципом, не могут быть идентифицированы как «мужские» или «женские», относятся к типу «интегрированных».

В рамках второго подхода выделение «гендерно доминируемых» профессий происходит на основе сопоставления доли женщин, занятых в данной профессии, с долей женщин в сфере занятости в целом. Содержательное обоснование данной концепции заключается в том, что при отсутствии гендерной сегрегации на рынке труда доля работников-женщин в каждой профессии совпадала бы с их долей в общей численности занятых, т.е. в терминах «базовой таблицы сегрегации» $F_f/N_f = F_m/N_m = F/N$.

Как и в случае первого подхода, используя общий принцип, исследователи, тем не менее, устанавливают разные пределы значений, позволяющих отнести профессию к тому или иному «гендерно доми-

нируемому» типу. Например, А. Беллер определяет профессию как «мужскую», если процент мужчин, работающих по этой профессии, превышает их долю в общем числе занятых на 5% [Beller, 1982]. В работе Ф. Блау и др. предложена следующая методика: профессия считается «преимущественно женской», если $p_{it} > (P_t + 10)$, и «преимущественно мужской», если $p_{it} < (P_t - 10)$, где p_{it} — процент женщин среди занятых в профессии i в год t , P_t — процент женщин в общей численности занятых в экономике [Blau et al., 1998b].

Итак, обратимся непосредственно к особенностям расчета индексов сегрегации. Как уже говорилось, в большинстве работ, посвященных анализу гендерной сегрегации, для оценки масштабов данного явления используется индекс диссимилиации Дункана (ID), 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 и M_i — количество женщин и соответственно мужчин, занятых в профессии i , F и M — общее количество занятых в экономике женщин и мужчин; i изменяется от 1 до числа, соответствующего количеству профессий (отраслей) в экономике.

Индекс измеряет степень сегрегации от 0, когда рынок труда характеризуется полным отсутствием сегрегации, до 1 (или 100%), что отражает абсолютно сегрегированную структуру занятости.

Несложно показать связь основной формулы с «базовой таблицей сегрегации», поскольку

$$ID = \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M}$$

Самой распространенной интерпретацией индекса диссимилиации является представление о том, что он отражает долю занятых мужчин или женщин, которые должны были бы сменить профессию или отрасль для достижения равномерного распределения полов между сферами деятельности. Однако в работе З. Тзаннатоса показано, что подобная интерпретация верна только в том случае, когда в экономике занято одинаковое количество работников каждого пола [Tzannatos, 1990]. Поэтому Р. Анкер приводит более корректную версию: индекс сегрегации показывает сумму долей мужчин и женщин, которые должны были бы сменить профессию или отрасль, чтобы доля женщин в каждой профессии была одинаковой и равной доле женщин в общей численности занятых [Anker, 1998].

Индекс соотношения полов на рынке труда измеряет разницу между степенью, в которой женщины «сверхпредставлены» в «женских» и «недопредставлены» в «мужских» профессиях, и рассчитывается по формуле:

$$SR = \frac{F_f}{N_f \cdot F/N} - \frac{F_m}{N_m \cdot F/N} = \frac{N}{F} \cdot \left[\frac{F_f}{N_f} - \frac{F_m}{N_m} \right].$$

Данный показатель применяется для сопоставления реальной ситуации и гипотетической, которая имела бы место, если бы не было сегрегации¹⁵. Иными словами, как и в случае с ID, индекс SR рассчитывается для проверки того, совпадает ли распределение мужчин и женщин в профессиональной (отраслевой) структуре со структурой занятости вообще. Нижней границей количественного значения индекса является 0 – положение, когда реальная и гипотетическая ситуации совпадают, в то время как верхний предел не лимитирован. Однако, как следует из особенностей построения, индекс соотношения полов в большей степени отражает ситуацию не с сегрегацией как таковой, а с концентрацией работников разных полов в отдельных сферах занятости.

Индекс женской занятости, аналогично индексу диссимилиации, отражает тот факт, что сегрегация представляет собой отклонение доли женщин в рамках отдельных профессий (отраслей) от доли женщин в общей численности занятых. Он измеряет сумму отклонений удельного веса женщин в каждой профессии (отрасли) от удельного веса всех занятых в данной профессии (отрасли):

$$WE = \sum_i \left| \frac{F_i}{F} - \frac{N_i}{N} \right|.$$

Можно сказать, что данный показатель измеряет различия между реальной и ожидаемой долей женщин в конкретной профессии (отрасли), причем ожидаемая доля равна доле женщин в структуре занятости. Основным недостатком индекса является то, что он не удовлетворяет критерию симметричности: его значение меняется в зависимости от того, рассматривается ли распределение по профессиям женщин или мужчин.

¹⁵ При отсутствии сегрегации на рынке труда доля женщин в каждой профессии (отрасли) совпадает с долей женщин и в общей численности занятых, т.е. $F_i/N_i = F/N$ (равно как $M_i/N_i = M/N$).

В сущности, WE является вариацией индекса диссимилиации. Связь между двумя показателями отражается следующей зависимостью:

$$WE = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \left(\frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M} \right) = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot ID.$$

В отдельном случае, когда количество мужчин и женщин, занятых в экономике, одинаково, значения двух индексов совпадают. По этой причине можно утверждать, что различия в динамике двух показателей — индекса диссимилиации и индекса женской занятости — отражают исключительно изменения в количестве мужчин и женщин на рынке труда, а не в самой гендерной сегрегации.

Формула для расчета индекса Кармела и Маклахлана имеет вид:

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left[\left(1 - \frac{M}{N} \right) \cdot M_i - \frac{M}{N} \cdot F_i \right].$$

В свою очередь, это выражение также может быть трансформировано в выражение, использующее показатели «базовой таблицы сегрегации» и показывающее связь данного индекса с индексом диссимилиации:

$$IP = 2 \cdot \frac{M}{N} \cdot \frac{F}{N} \cdot \left(\frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M} \right).$$

Индекс IP принимает значение 0 в случае отсутствия гендерной сегрегации, а в ситуации абсолютно сегрегированной структуры занятости становится равным произведению долей женщин и мужчин в общей структуре занятости, умноженному на 2.

Индекс предельного соответствия, разработанный группой экспертов по ситуации женской занятости Европейского Сообщества, признается сегодня показателем, наиболее полно отвечающим требованиям, предъявляемым к измерителю гендерной сегрегации. Формула для вычисления данного индекса имеет следующий вид:

$$MM = \frac{(F_f \cdot M_m - F_m \cdot M_f)}{F \cdot M}.$$

Индекс предельного соответствия изначально разрабатывался с целью избежания основного недостатка представленных выше индексов сегрегации — они не являются инвариантными к динамиче-

ским изменениям в профессиональной структуре, т.е. к разделению профессий на «мужские» и «женские». Например, если доля женщин среди всех занятых вырастет, приближаясь к 50%, и при этом распределение женщин (равно как и мужчин) между профессиями или отраслями останется прежним, то значение индекса WE уменьшится, отражая снижение степени сегрегации, индекс IP увеличится, отражая усиление сегрегации, индекс диссимилиации не изменится.

Индекс предельного соответствия основан на предположении о том, что общее количество работников в «женских» профессиях равно общему количеству занятых в экономике женщин, т.е. $N_f = F$, а количество занятых мужчин совпадает с числом имеющих «мужские» профессии, т.е. $N_m = M$, что и является принципом «соответствия», содержащегося в названии индекса. Сам индекс показывает степень отклонения реальной ситуации от случая абсолютной сегрегации, когда все женщины заняты в «женских» отраслях и профессиях, а мужчины — в «мужских».

Итак, индекс предельного соответствия измеряет силу связи между полом работника и принадлежностью к профессии (отрасли), в которой он занят, к «женским» или «мужским» профессиям (отраслям). Преимущество этого показателя над всеми остальными заключается в том, что на его значение не влияют изменения в долях мужчин и женщин в экономике в целом, а также в профессиональной (отраслевой) структуре рынка труда. Единственное, что определяет его значение — распределение мужчин и женщин по профессиям (отраслям). Значения индекса ММ могут изменяться в пределах от 0 до 1. Если значение ММ достигнет 1, это будет означать, что гендерная сегрегация максимальна, т.е. в «женских» профессиях (отраслях) заняты только женщины, а в «мужских» — только мужчины. Если $ММ = 0$, то гендерной сегрегации, т.е. и «женские» и «мужские» профессии (отрасли), более или менее соответствуют структуре занятости вообще.

Несмотря на свои преимущества, индекс ММ нельзя считать показателем, свободным от недостатков и, следовательно, абсолютно адекватно отражающим ситуацию с гендерной сегрегацией на рынке труда как при статическом, так и при динамическом рассмотрении. Анализируя различия в значениях индексов диссимилиации и предельного соответствия, рассчитанных с использованием одних и тех же данных, Р. Анкер сделал вывод о том, что эти различия очень тесно коррелируют с долей женщин в несельскохозяйственном секторе. По его мнению, эти результаты можно экстраполировать на всю занятую женскую рабочую силу, что позволяет сделать вывод о том,

что для стран с очень низким уровнем участия женщин в рабочей силе значение индекса предельного соответствия будет неправдоподобно низким, отражая незначительную степень сегрегированности рынка труда [Anker, 1998].

Возвращаясь к методике подсчета описанных индексов, отметим, что для измерения гендерной сегрегации при помощи индексов ID, SR, WE и IP используется одна из вариаций второго подхода: «женскими» считаются профессии, в которых процент работников женского пола выше доли женщин в общей численности занятых, т.е. те, где женщины «сверхпредставлены» относительно масштабов своего участия в занятости в целом. Расчет индекса предельного соответствия предполагает иной принцип отнесения профессии к тому или иному «гендерно-доминируемому» типу. Все профессии ранжируются по доли занятых в них женщин в порядке убывания. Далее, начиная с самой первой профессии, суммируются численности занятых в них до тех пор, пока накопленная сумма не сравняется с общим числом женщин, занятых на рынке труда. При последнем шаге сложения и определяется граница между «женскими» и «мужскими» профессиями. Профессии, оказавшиеся выше этой границы, считаются «женскими», ниже — «мужскими». Эта процедура и называется процедурой предельного соответствия.

1.2.2. Источники информации

Детальное определение статистических методов анализа, учет всех нюансов наблюдаемого объекта позволяют максимально точно измерить его количественные характеристики, что необходимо для получения достоверных выводов исследования. Однако это невозможно без соответствующей базы данных, в которой должна быть собрана вся необходимая для расчетов информация.

Источником информации о гендерной структуре занятости во всех странах являются общенациональные обследования населения (прежде всего — выборочные обследования рабочей силы), которые в обязательном порядке проводятся государственными статистическими органами¹⁶, но могут быть дополнены информацией, почерпнутой из опросов, организуемых независимыми аналитическими центрами (иногда — при сотрудничестве с государственными статисти-

¹⁶ Соответствующие данные, необходимые для исследования гендерной сегрегации, можно получить либо на сайтах национальных статистических служб, либо на сайте МОТ (<http://laborsta.ilo.org>).

стическими службами). Очевидно, что возможности и международных сравнений, и анализа динамики уровня сегрегации в отдельной стране в значительной степени определяются сопоставимостью методик, применяемых в ходе сбора, первичной обработки и представления соответствующей информации.

Сложности, проистекающие из особенностей методик сбора информации, связаны со следующими моментами. Во-первых, существуют различия в возрастных границах опрашиваемого в разных странах населения. Так, в обследованиях рабочей силы участвуют лица, достигшие возраста экономической активности, который в большинстве европейских стран, включая Россию, а также в Канаде, Японии, Корее, Австралии и Новой Зеландии равен 15 годам; в Португалии — 14 годам; в США, Швеции и Норвегии — 16 годам. Верхняя граница возраста экономической активности также не всегда совпадает. Например, в России она составляет 72 года, а в Венгрии и Норвегии — 74 года. Во-вторых, различается охват опросами разных групп населения. Это касается включения или невключения в выборку представителей так называемых спорных групп. Например, в Австрии, Финляндии, скандинавских странах в опросах принимают участие военнослужащие, тогда как в Канаде, Германии, Великобритании — нет. В-третьих, по-разному определяется статус занятости — наиболее серьезная причина смещения данных, поскольку предоставляемые статистическими службами данные о гендерной структуре профессий и отраслей основаны на анализе занятого населения.

Как известно, наибольшая степень рассогласования методик определения занятости связана с трактовкой samozанятости, занятости в домашних хозяйствах, занятости неоплачиваемых работников семейных предприятий и эпизодической занятости. Согласно рекомендациям Международной организации труда (МОТ), отнесение представителей той или иной из перечисленных групп к занятым или к экономически неактивному населению может проводиться с учетом особенностей функционирования национального рынка труда. Учитывая, что в странах с невысоким уровнем развития занятость женщин зачастую находится вне пределов рынка труда в традиционном понимании, этот факт может являться причиной занижения реального уровня гендерной сегрегации.

Принципы первичной обработки информации приводят к смещенности получаемых результатов и зачастую затрудняют проведение сравнительного анализа из-за различий в принятых кодификаторах отраслей и профессий. Практически во всех европейских странах учет отраслевой принадлежности индивида ведется в соответствии

с третьей редакцией Международной стандартной классификации видов деятельности (International Standard Industrial Classification of all Economic Activities – ISIC-3), а профессии занятых – в соответствии с Международной стандартной классификацией занятий (International Standard Classification of Occupations – ISCO-88). В то же время, например, в США и Великобритании используются свои классификаторы, отличные от общепринятых стандартов. Кроме того, переход национальных статистических органов с использовавшихся ранее ISIC-2 и ISCO-68 на сбор информации в соответствии с новыми редакциями международных классификаторов происходил не одновременно.

В России официальные данные об отраслевой структуре занятости предоставляются Росстатом на основе Общесоюзного классификатора отраслей народного хозяйства (ОКОНХ) и Общероссийского классификатора деятельности предприятий (ОКДП). В работе А. Лукьяновой [Лукьянова, 2003] содержится подробный анализ сопоставимости ОКОНХ, используемого для формирования статистики по результатам обследований предприятий, и ISIC-3. Основные различия двух систем классификации связаны с тем, что, во-первых, в ОКОНХ не учитываются занятые в вооруженных силах и военизированных структурах; во-вторых, не совпадает отнесение ряда видов деятельности к определенным отраслям. По этой причине для проведения межстрановых сопоставлений относительно гендерной сегрегации на рынках труда целесообразнее использовать результаты Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которые классифицируют отраслевую структуру занятости в соответствии с ОКДП, практически идентичным с ISIC-3.

Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) был разработан в соответствии с Государственной программой перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики, исходя из требований развития рыночной экономики. Систематизация видов трудовой деятельности (занятий), принятая в ОКЗ, в основном соответствует ISCO-88 и имеет иерархическую, четырехуровневую структуру¹⁷. Самым высоким уровнем классификации в ISCO-88 является выделение десяти профессиональных групп: руководители; специалисты высшего уровня квалификации; специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный

¹⁷ Исключением является группа «Военнослужащие», включенная в ISCO-88, но отсутствующая в ОКЗ.

персонал; конторские работники; работники сферы услуг и торговли; квалифицированные работники сельского хозяйства; производственные рабочие; операторы машин, работники сборочных производств; неквалифицированные работники; военнослужащие. Каждая группа делится на профессии двухзнакового уровня классификации, таких групп уже 28. Последующее разукрупнение позволяет выделить мини-группы трехзнакового уровня, а минимальный уровень дезагрегирования предполагает рассмотрение профессий четырехзнакового уровня классификации. Принцип постепенного разукрупнения профессиональных групп представлен в табл. 9.

Таблица 9

Принцип классификации профессий согласно ISCO-88

4. Служащие и конторские служащие
41 – Конторские служащие
<i>411 – секретари и канцелярские служащие, работающие за клавиатурой</i>
4111 – машинистка, стенографистка
4112 – служащий телефакса, телетайпа, телекса, систем подготовки текстов
4113 – служащий, ввод данных в компьютер
4114 – служащий, счетная, вычислительная машина
4115 – секретарь (стенография, редактирование)
<i>412 – служащие, работающие с числовой информацией</i>
4121 – служащий бухгалтерии – стоимостные вычисления, заработная плата
4122 – служащий в страховой статистике, комиссионных расходах, финансах, ценных бумагах, налогах
<i>413 – служащие, ведущие учет материалов, и служащие на транспорте</i>
4131 – служащий в области отправления (получения) грузов, инвентаря (записи, склад), взвешивания, кладовщик
4132 – служащий в области заказов, планирования, материалов, производства, графиков, товаровед
4133 – контролер услуг воздушного, железнодорожного, дорожного транспорта
<i>414 – библиотечные, почтовые и подобные им служащие</i>
4141 – служащий библиотеки
4142 – служащий почты, почтальон
4143 – корректор
4144 – переписчик
<i>419 – другие конторские служащие</i>

Та информация о гендерной структуре занятости в разных странах, которая содержится в общем доступе, значительно различается по степени детализации профессиональных групп. Помимо затруднений в проведении международных сопоставлений, данный факт может серьезно исказить представления о гендерной сегрегации даже в пределах одной страны. Во многих исследованиях отмечается, что улавливаемая степень неравномерности распределения мужчин и женщин по профессиям тем выше, чем более детализированным является перечень анализируемых профессиональных групп (см. [Gunderson, 1989; Ogloblin, 1999]). Во второй главе наст. изд. будет показано, как разная степень дезагрегирования профессий влияет на показатели гендерной сегрегации.

Р. Анкер отмечает дополнительную сложность, связанную с кодификацией профессий: из-за качества собираемой информации нередко группа профессий, относимых к «неклассифицируемым», имеет значительный вес в общей структуре занятости. Чаще всего такие ситуации наблюдаются в странах, где методика первичной обработки информации недостаточно хорошо отработана [Anker, 1998].

Существует несколько источников информации, позволяющих оценить профессиональную структуру занятости в российской экономике, а также распределение мужчин и женщин по профессиям. Прежде всего, конечно, это результаты Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которое проводится Российским статистическим агентством (Росстатом) с 1992 г. В сборниках, публикуемых по итогам ОНПЗ, представлена 31 профессиональная группа, что практически соответствует двухзнаковому уровню кодификации в Международном стандарте классификации профессий ISCO-88. Основное достоинство ОНПЗ заключается в регулярности проведения¹⁸ и широком охвате населения (0,24% численности населения страны в возрасте от 15 до 72 лет).

Еще одним источником информации о гендерной профессиональной структуре занятости в России является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), проводимый Университетом Северной Каролины (США) совместно

¹⁸ В 1992–1994 и 1996–1998 гг. оно проводилось раз в год; в 1995 г. было проведено два обследования, а с 1999 г. обследование проводится один раз в квартал.

с Институтом социологии РАН¹⁹. В настоящее время РМЭЗ является единственной доступной базой данных, которая может использоваться для микроанализа — исследования различных аспектов жизнедеятельности российских домохозяйств в сфере экономики. Используя эту базу данных, можно исследовать не только текущие сектора домашних хозяйств, но и динамику их развития на протяжении длительного периода времени начиная с 1992 г. Преимущество РМЭЗ заключается в том, что содержащаяся в нем информация о профессиональной принадлежности индивидов закодирована на основе полной четырехзнаковой кодификации по ISCO-88, соответственно есть возможность измерять профессиональную сегрегацию на любом уровне дезагрегирования профессиональных групп. Результаты последнего — тринадцатого — раунда содержат также информацию об отрасли, в которой заняты респонденты.

Данные РМЭЗ являются панельными, что, с одной стороны, является плюсом для исследования изменений, происходящих с респондентами на протяжении определенного периода времени. С другой стороны, как в случае с другими панельными данными, для РМЭЗ свойственна проблема истощения выборки, вызываемая тем, что индивиды меняют место жительства, и эти передвижения не всегда могут быть отслежены²⁰.

Сопоставление этих двух источников информации — ОНПЗ и РМЭЗ — обнаруживает несовпадение гендерных профессиональных структур занятости, рассчитанных на их основе (см. табл. 10). Данные РМЭЗ демонстрируют большую асимметричность в распределе-

¹⁹ В опросах, проводимых на основе репрезентативной на национальном уровне выборки домашних хозяйств, участвуют лица от 15 лет и старше. В каждом раунде опрашивается более 10 тыс. индивидов. Первая волна опроса была проведена в 1992–1994 гг. (1–4 раунды), вторая охватывает к настоящему моменту 1994–2004 гг. (5–13 раунды). При этом в 1997 и 1999 гг. опросы не проводились. В разделе анкеты, посвященном занятости, индивидам задаются вопросы об их статусе на рынке труда, включая профессию; о характеристиках основного и дополнительных занятий; о доходах от различных видов деятельности; образовании; участии в государственных социальных программах (для безработных и пенсионеров). Подробное описание самого опроса, процедуры выборки и общие положения представлены на сайте www.cpc.unc.edu/projects/rfms.

²⁰ Организаторы опроса стараются найти респондентов, вошедших в первоначальную выборку 1994 г., но затем сменивших место жительства. Поиск ведется в пределах того же населенного пункта, где ранее проживал респондент.

нии мужчин и женщин по профессиям. Это вызвано тем, что, по сравнению с данными ОНПЗ, РМЭЗ отражает значительно больший гендерный разрыв в уровнях занятости в таких профессиональных группах, как специалисты высшего, среднего уровня квалификации, квалифицированные рабочие, операторы и сборщики. При этом заметно, что в случае с профессиями более высокой квалификации данная разница обусловлена тем, что в РМЭЗ, по сравнению с ОНПЗ, отмечается большая доля занятых в них женщин и гораздо меньшая — мужчин. В профессиях же рабочих, согласно РМЭЗ, занята значительно меньшая доля женщин, чем зафиксировано в ОНПЗ.

Таблица 10

Сравнение профессиональной гендерной структуры занятости в России на основе данных ОНПЗ и РМЭЗ, 2004 г., %

Профессиональные группы	Данные ОНПЗ ^а			Данные РМЭЗ ^б		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
Руководители	9,05	5,77	7,44	5,98	3,87	4,86
Специалисты высшего уровня квалификации	13,65	21,60	17,55	9,58	21,41	15,91
Специалисты среднего уровня квалификации	9,35	20,32	14,74	9,11	23,01	16,55
Канторские работники	0,50	5,54	2,98	1,60	10,74	6,49
Служащие сферы услуг и торговли	7,80	19,43	13,51	4,85	16,35	11,00
Квалифицированные работники сельского хозяйства	3,51	3,63	3,57	0,78	0,31	0,53
Производственные рабочие	21,68	7,27	14,60	25,58	4,76	14,44
Операторы машин, работники сборочных производств	23,84	4,35	14,27	29,33	6,56	17,15
Неквалифицированные работники	10,61	12,09	11,34	13,18	12,98	13,08
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Рассчитано авторами по: ^а [Труд и занятость в России], 2006, ^б РМЭЗ, 2004 г.

Примечание: профессиональные группы приведены в соответствии с первым уровнем кодификации по ISCO-88.

Вопрос о репрезентативности информации о профессиональной структуре занятости на настоящий момент остается открытым.

Имеющиеся в этом плане минусы РМЭЗ обсуждались чуть выше. В то же время нельзя с достоверностью утверждать, что данные официальной статистики лучше отражают профессиональную структуру, чем данные РМЭЗ. Кроме того, благодаря большому периоду охвата имеющейся в РМЭЗ информации, на ее основе можно отследить динамические изменения в гендерной структуре занятости на российском рынке труда. К тому же панельная природа данных РМЭЗ дает возможность не только установить взаимосвязь между трудовой мобильностью и профессиональной гендерной сегрегацией, но и оценить детерминанты индивидуального выбора той или иной профессии, т.е. ответить на вопрос, почему женщины и мужчины выбирают разные профессии. Дополнительное преимущество РМЭЗ связано с тем, что в нем содержится информация о профессиональной структуре занятости в советское время. Эти данные получены из ответов на ретроспективные вопросы, включаемые в анкету начиная с 1998 г. В силу вышесказанного, дальнейший анализ профессиональной сегрегации и мобильности в основном проводится нами с использованием данных РМЭЗ.

Гендерная структура занятости в России: динамика и масштабы изменений

Как и в других странах с трансформационной экономикой, в России в результате экономических реформ, заключавшихся в переходе от плановой к рыночной экономике, произошли значительные изменения во всех аспектах жизнедеятельности общества. Естественным образом в текущие процессы оказалась вовлечена и трудовая сфера.

В социалистической экономике профессионально-отраслевая структура занятости складывалась через систему централизованного планирования в соответствии с существовавшими на тот момент государственными приоритетами. Основным приоритет принадлежал развитию промышленности, а внутри ее — тяжелой промышленности и машиностроению, ориентированным на оборонные нужды. В итоге профессионально-отраслевая структура занятости также имела сильный сдвиг в пользу военно-промышленного комплекса, а занятость в секторе услуг была незначительна. Однако уже в 1980-е гг. начался постепенный пересмотр этих приоритетов и была поставлена задача увеличения удельного веса услуг в экономике. С началом экономических реформ стало очевидным, что структура занятости будет радикально меняться в пользу сектора услуг за счет сокращения доли промышленного сектора. Соответственно должна будет измениться и профессиональная структура занятости. Эти ожидания во многом оправдались в 1990-е гг. (см., напр., [Лукьянова, 2003; Мальцева, 2005]). Но изменение общей структуры занятости происходило по-разному для гендерных групп. В данной главе рассматриваются изменения гендерных структур отраслевой и профессиональной занятости, то есть изменения в масштабах горизонтальной сегрегации. И хотя, как уже отмечалось выше, анализ профессиональной сегрегации в существующих системах статистического учета профессиональных групп затрагивает проблемы и горизонтальной, и вертикальной сегрегации, тем не менее проблема вертикальной сегрегации обсуждается отдельно в третьей главе.

2.1. Отраслевая сегрегация на российском рынке труда

Гендерная отраслевая сегрегация — пожалуй, единственная форма асимметричного распределения мужчин и женщин между сферами занятости, которая в явном виде представляет собой горизонтальную сегрегацию. В отраслевой структуре экономики изначально не заложен принцип иерархии: нельзя выделить отрасли, находящиеся в «подчиненном» положении относительно других.

Изменения в отраслевой структуре занятости, наблюдавшиеся при переходе России к рыночной системе организации хозяйства, отражают структурные сдвиги, произошедшие в экономике в целом. Из данных табл. 11 хорошо видно, что за период с 1990 по 2004 г. распределение занятого населения по отраслям претерпело существенные изменения.

Таблица 11

Изменение отраслевой структуры занятости, Россия, 1990–2004 гг., %

Отрасли экономики	1990	1995	2000	2004
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Промышленность	30,28	25,84	22,61	21,54
Сельское хозяйство	12,91	14,67	13,01	10,38
Лесное хозяйство	0,32	0,39	0,37	0,42
Строительство	11,97	9,35	7,78	7,85
Транспорт	6,55	6,59	6,43	6,63
Связь	1,17	1,32	1,36	1,38
Торговля и общественное питание	7,79	10,05	14,65	17,21
ЖКХ	4,27	4,49	5,16	4,79
Здравоохранение	5,63	6,69	7,00	7,07
Образование	8,05	9,30	9,13	8,97
Культура и искусство	1,55	1,71	1,78	1,92
Наука	3,72	2,54	1,87	1,75
Финансы, кредит, страхование	0,53	1,23	1,15	1,41
Управление	2,13	2,85	4,55	4,84
Другие отрасли	3,12	2,97	3,17	3,83

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2006].

Примечание: полностью динамика отраслевой структуры занятости за данный период представлена в табл. 1 Приложения.

Период экономических реформ охарактеризовался существенным сокращением уровня занятости. Если в 1992 г. 66,7% населения в возрасте экономической активности имели работу, то в 2004 г. этот показатель составил 60,2%. Однако, как показано на рис. 3, составленном авторами на основе данных табл. 11, эти общие изменения в масштабах занятости по-разному затронули отдельные отрасли экономики. Отрасли материального производства, такие, как промышленность, сельское хозяйство, строительство, постепенно теряли работников в течение всего периода. Наибольшее сокращение коснулось промышленности, в которой снижение удельного веса занятых составило 8,8 п.п. (с 30,3% в 1990 г. до 21,5% в 2004 г.). Чуть меньшие потери с точки зрения занятости понесло строительство (с 12 до 7,9%), а доля занятых в сельском хозяйстве уменьшилась с 12,9% до 10,4%.

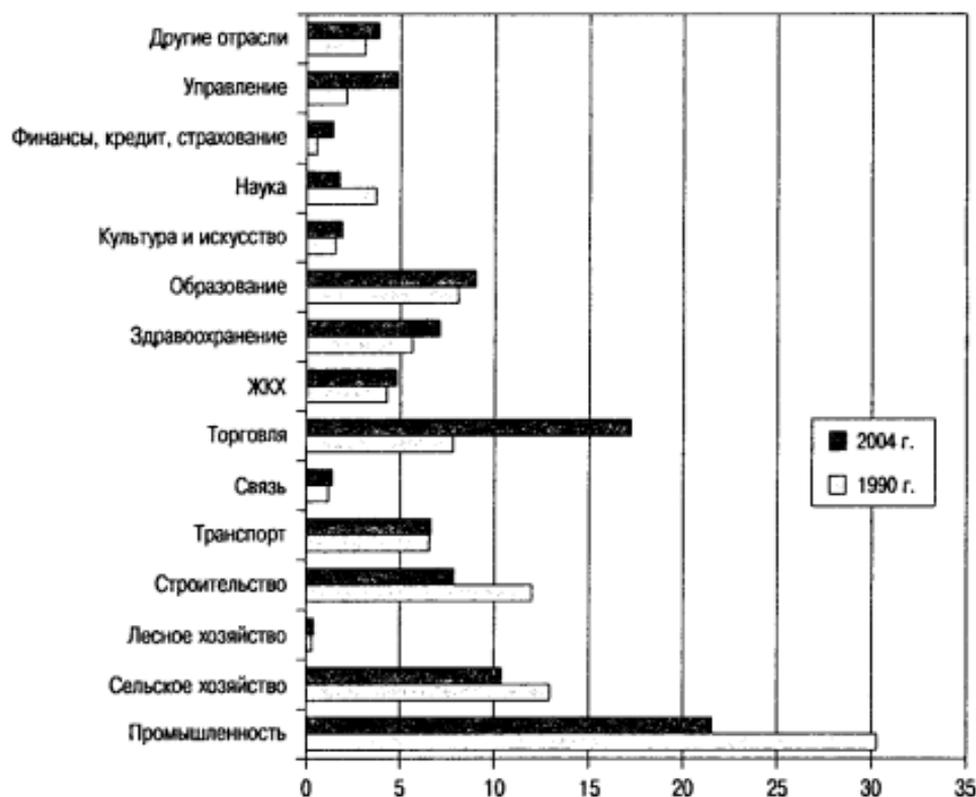


Рис. 3. Изменение отраслевой структуры занятости в России, 1990–2004 гг., %

Налицо адекватная реакция рынка труда на происходящие в экономике страны структурные изменения. Известно, что основой экономических реформ во всех бывших социалистических странах стала ориентация на сокращение прежде гипертрофированного индустриального сектора и на развитие рыночных форм хозяйствования. Поэтому вполне закономерен значительный прирост числа работников, отмеченный в ряде отраслей сферы услуг. Здесь очевидным лидером являются торговля и общественное питание — отрасль, в которой в 2004 г. было занято 17,2% всех российских работников, тогда как в 1990 г. — только 7,8% (прирост составил 9,4 п.п.). Другая «рыночная» сфера — финансы, кредит и страхование — демонстрировала, на первый взгляд, незначительный прирост в общей структуре занятости: всего 0,9 п.п. (с 0,5% до 1,4). Однако, как можно увидеть из данных табл. 11, абсолютное увеличение количества занятых в этой отрасли составило 2,3 раза, превысив темп прироста занятости в торговле.

Переход к рынку привел также к таким изменениям в структуре занятости, которые напрямую не связаны со структурными преобразованиями. Так, определенные потери понесла отрасль науки и научного обслуживания, доля занятых в которой снизилась с 3,7% в 1990 г. до 1,8% в 2004 г. Зато заметный рост общего числа занятых (более чем в 2 раза) отразился на показателе удельного веса занятых в управлении, где он вырос на 2,7 п.п.: с 2,1% до 4,8.

Как описанные процессы отразились на гендерной структуре занятости? Привели ли изменения в ней к снижению или, напротив, усилению гендерной асимметрии в распределении работников по отраслям? В какой мере общие сдвиги в отраслевой структуре занятости были связаны с тем, что происходило в сегментах женской и мужской занятости?

Прежде чем ответить на эти вопросы, обратимся к динамике изменения уровня занятости в российской экономике на протяжении 12 лет: с 1992 по 2004 г. Традиционно — и наша страна здесь не исключение — мужчины гораздо более активно вовлечены в отношения занятости. С началом реформ появились опасения, связанные с угрозой «выталкивания» женщин в сферу незанятости в силу их меньшей конкурентоспособности. Однако рис. 4, рассчитанный авторами по [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006], наглядно показывает, что уровни занятости обеих гендерных групп изменялись примерно одинаково. Более того, разрыв в показателях уровней занятости мужчин и женщин постепенно сокращался: если в 1992 г. он составлял 13,2 п.п., то к 2004 г. снизился до 9 п.п. Это

говорит о том, что процессы, протекавшие в указанный период на рынке труда, в равной степени затронули и мужчин, и женщин²¹. (Уровень занятости рассчитан как отношение количества занятых к общей численности населения в возрасте экономической активности.)

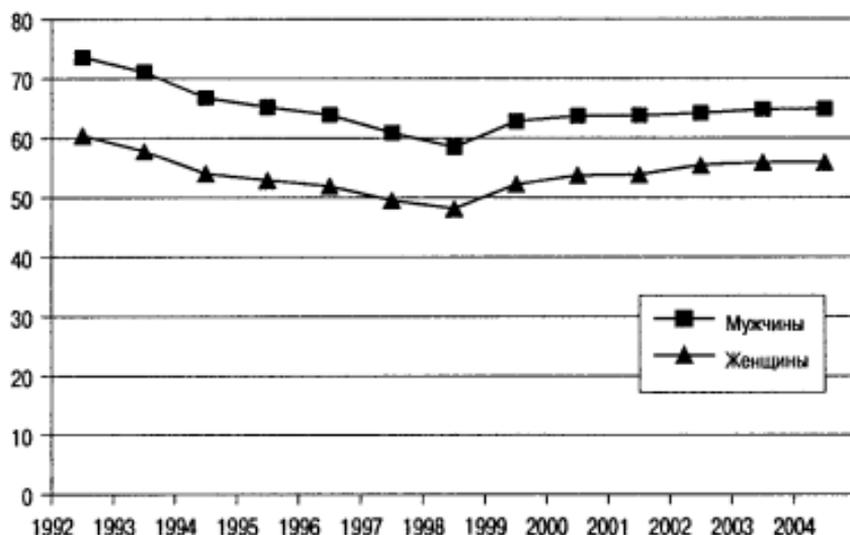


Рис. 4. Динамика уровня занятости мужчин и женщин в России, 1992–2004 гг., %

Тем не менее при схожей динамике уровня занятости двух гендерных групп обнаруживаются существенные различия в их распределении и перераспределении между отраслями экономики. Основная масса женщин традиционно была занята в сфере нематериального производства, причем с переходом к рыночным отношениям данная тенденция стала проявляться отчетливее. Как следует из

²¹ Конечно, для развенчания мифа о массовом уходе женщин в состояние незанятости необходимо смотреть на динамику не только и не столько уровней занятости, но и на тенденции в уровнях безработицы и экономической активности. Однако соответствующие данные свидетельствуют о том, что снижение уровня участия в рабочей силе мужчин и женщин было примерно одинаково (см., напр., [Гимпельсон, 2001; Рошин, 2003]). Кроме того, и уровень безработицы на протяжении всего рассматриваемого периода времени у женщин был ниже, чем у мужчин; ситуация изменилась лишь в 2004 г., когда для женщин этот показатель составил 8%, а для мужчин — 7,8% от численности экономически активного населения.

табл. 12, если в 1990 г. в сфере услуг было занято 52,91% всех работающих женщин, то уже в 1995 г. этот показатель составлял 60,99%, а к 2004 г. достиг 68,92%. Как было показано ранее, в переходный период именно эти отрасли демонстрировали рост с точки зрения удельного веса занятых в них. При этом необходимо отметить, что происходило это не только благодаря увеличению доли занятых в этом секторе женщин. Аналогичные расчеты для мужчин дают цифры 30,13% (1990 г.), 34,41% (1995 г.) и 44,16% (2004 г.). Это, с одной стороны, говорит о том, что темпы увеличения доли мужчин, занятых в сфере услуг, несколько отставали от темпов увеличения доли женщин (всего на 2 п.п.), но с другой — свидетельствует об устойчивости тренда вхождения работников мужского пола в те отрасли экономики, которые традиционно были «закреплены» за женщинами.

Таблица 12

Изменение гендерной отраслевой структуры занятости в России, 1990–2004 гг., %

Отрасли экономики	1990 г.		1995 г.		2000 г.		2004 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
<i>Всего, %</i>	<i>100</i>							
Промышленность	31,98	28,62	29,41	21,93	26,87	17,97	26,08	16,82
Сельское хозяйство	15,94	9,95	18,53	10,44	16,11	9,64	12,69	7,98
Лесное хозяйство	0,52	0,11	0,59	0,17	0,56	0,16	0,64	0,19
Строительство	17,81	6,27	13,74	4,53	11,38	3,85	11,83	3,73
Транспорт	9,94	3,24	9,26	3,66	9,08	3,55	9,58	3,57
Связь	0,69	1,65	0,83	1,86	1,03	1,71	1,06	1,72
Торговля и общественное питание	3,23	12,24	6,95	13,45	10,82	18,81	12,97	21,62
ЖКХ	4,19	4,35	4,83	4,11	5,29	5,01	4,94	4,64
Здравоохранение	1,99	9,18	2,35	11,45	2,55	11,84	2,60	11,72
Образование	3,50	12,50	3,42	15,76	3,43	15,32	3,43	14,73
Культура и искусство	0,92	2,16	1,03	2,46	1,07	2,55	1,14	2,73
Наука	3,58	3,86	2,38	2,72	1,79	1,95	1,74	1,77
Финансы, кредит, страхование	0,11	0,95	0,59	1,94	0,65	1,70	0,78	2,06
Управление	1,44	2,80	2,18	3,59	4,83	4,24	5,30	4,36
Другие отрасли	4,14	2,12	3,91	1,94	4,53	1,69	5,24	2,37

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2006].

Примечание: полностью динамика отраслевой структуры занятости за данный период представлена в табл. 2 Приложения.

Показательным в данном случае является выявление причин отмеченного ранее роста доли занятых в отрасли торговли и общественного питания. Как следует из табл. 12, в этой отрасли увеличились масштабы занятости обеих гендерных групп. Тем не менее, если абсолютное число женщин, занятых на предприятиях торговли и общепита, увеличилось в 1,5 раза, то у мужчин этот прирост составил 3,6 раза.

Промышленность по-прежнему остается самой востребованной среди мужчин отраслью: в 2004 г. в ней было занято 26,08% мужчин. Сокращение по сравнению с последним предреформенным годом составило 5,9 п.п., тогда как женщины гораздо более активно покидали данную отрасль: с 28,62% в 1990 г. до 16,82% в 2004 г. Причем если сокращение доли мужчин, занятых в промышленности, в течение всего периода было постепенным, то у женщин наиболее массовый отток произошел непосредственно после начала реформ (в 1990–1995 гг., когда удельный вес женщин, занятых в промышленности, снизился на 6,69 п.п.). В последние же годы доли занятых в промышленности работников обеих гендерных групп можно считать относительно стабилизировавшимися.

Отметим, что в советский период и у женщин занятость в промышленности была наиболее распространенным видом деятельности: в 1990 г. здесь работало 28,62% женщин. Эта отрасль оставалась лидирующей в женской занятости вплоть до 1997 г., а уже в 1998 г. доля женщин, занятых в промышленности, стала меньше доли занятых в торговле и общественном питании (17,89% против 18,87%) — отрасли, лидирующей сегодня по удельному весу занятых в ней женщин.

Рассмотрение гендерной отраслевой структуры занятости позволяет получить первое представление о том, насколько асимметричным является распределение мужчин и женщин между сферами занятости. Другим методом дескриптивного анализа, дающим возможность более детально взглянуть на проблему сегрегации, является рассмотрение концентрации представителей разного пола в отдельных отраслях.

Напомним, что под концентрацией при анализе гендерных структур занятости понимается степень равномерности распределения рабочих мест в рамках отдельной отрасли между работниками разного пола. Конечно, о степени концентрации говорят данные, непосредственно отражающие внутриотраслевую гендерную структуру занятости. Однако, как было показано в первой главе, делать выводы на основании только этого анализа было бы преждевременным. В частно-

сти, меньшая, по сравнению с мужчинами, представленность женщин в отраслях, может являться отражением не сегрегированности структур занятости, а лишь более низкой их доли в общей численности занятых.

На протяжении всего периода с начала реформ доля женщин среди занятого населения была достаточно стабильной: 47–49% (см. рис. 5, рассчитанный авторами по [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006]), т.е. изменения в отраслевой структуре занятости нельзя связывать с вытеснением женщин из сферы общественного производства в домашнюю, частную сферу. Отметим, что в советское время мужчины отнюдь не доминировали в общей структуре занятых. Так, в 1990 г. их доля была равна 49,4%, а в 1980 г. — 48,72%. Следовательно, если и говорить о заметном уходе женщин с рынка труда, то он произошел в первый год экономических реформ. Тем не менее тенденции последних лет свидетельствуют о возврате численного представительства женщин в занятости (в 2004 г. среди занятого населения было уже 49,6% женщин).

При этом концентрация женщин в отдельных отраслях претерпела значительные изменения. Как было сказано в первой главе, анализ отраслевой гендерной сегрегации зачастую предполагает выделение так называемых гендерно доминируемых групп отраслей, методика определения которых меняется. Один из способов определения «гендерной» принадлежности отрасли является сравнение степени концентрации в ней представителей одного пола с их долей в общей структуре занятости. Отсутствие сегрегации декларируется в случае, если внутриотраслевая концентрация мужчин (женщин) совпадает с их долей в сфере занятости.

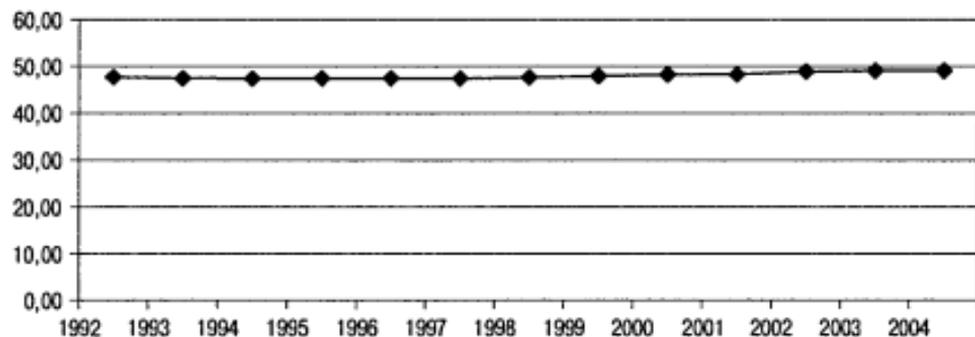


Рис. 5. Динамика доли занятых женщин в общем количестве занятых, Россия, 1992–2004 гг., %

Одной из отличительных черт российского рынка труда является то, что концентрация мужчин в «мужских» отраслях заметно выше, чем концентрация женщин — в «женских». Как следует из данных табл. 13, в 1990 г. 80,35% мужчин были сосредоточены в «мужских» отраслях, тогда как распределение женщин между двумя группами отраслей было более равномерным²². К 2004 г. концентрация мужчин в основных сферах их занятости несколько ослабла, снизившись до 76,29%. Это свидетельствует о том, что мужчины все более активно входят в «женские» отрасли, тогда как противоположная тенденция явно отсутствует: если до начала реформ в «женских» отраслях работала почти половина всех женщин, то к 2004 г. эта цифра достигла 56,35%.

Таблица 13

Распределение занятых по гендерно доминируемым отраслям, Россия, 1990, 2004 г., %

	1990 г.		2004 г.	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
<i>Всего</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
«мужские» отрасли	80,35	50,32	76,29	43,65
«женские» отрасли	19,65	49,68	23,71	56,35

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 2001, 2006].

Примечание: гендерная принадлежность отрасли определяется путем сравнения доли представителей данного пола в конкретной отрасли и доли в общей численности занятых.

Более наглядно произошедшие изменения этого параметра видны на рис. 6, рассчитанном авторами по [Труд и занятость в России, 2001, 2006]. Во-первых, при переходе к рыночной экономике две отрасли поменяли свою гендерную доминанту, перейдя из состава «женских» в состав «мужских» профессий. Этими отраслями являются ЖКХ и управление. При этом, как следует из данных, приведенных ранее в табл. 12, удельный вес этих отраслей в структуре женской занятости вырос, причем в случае с управлением — в значительной степени. Сопоставление этих двух фактов позволяет сделать вывод о значительной скорости маскулинизации данных отраслей, и

²² Более того, доля женщин, занятых в «мужских» отраслях, была даже выше доли женщин, работающих в «женских» отраслях!

особенно — управления, что делает необходимым обратить пристальное внимание на проблему вертикальной сегрегации, которой посвящена третья глава данной книги.

Во-вторых, очевидно наличие на российском рынке труда отраслей с ярко выраженной гендерной доминантой. Так, «мужскими» были и остаются лесное хозяйство, строительство и транспорт, а «женскими» — здравоохранение и социальное обеспечение, образование, культура и искусство.

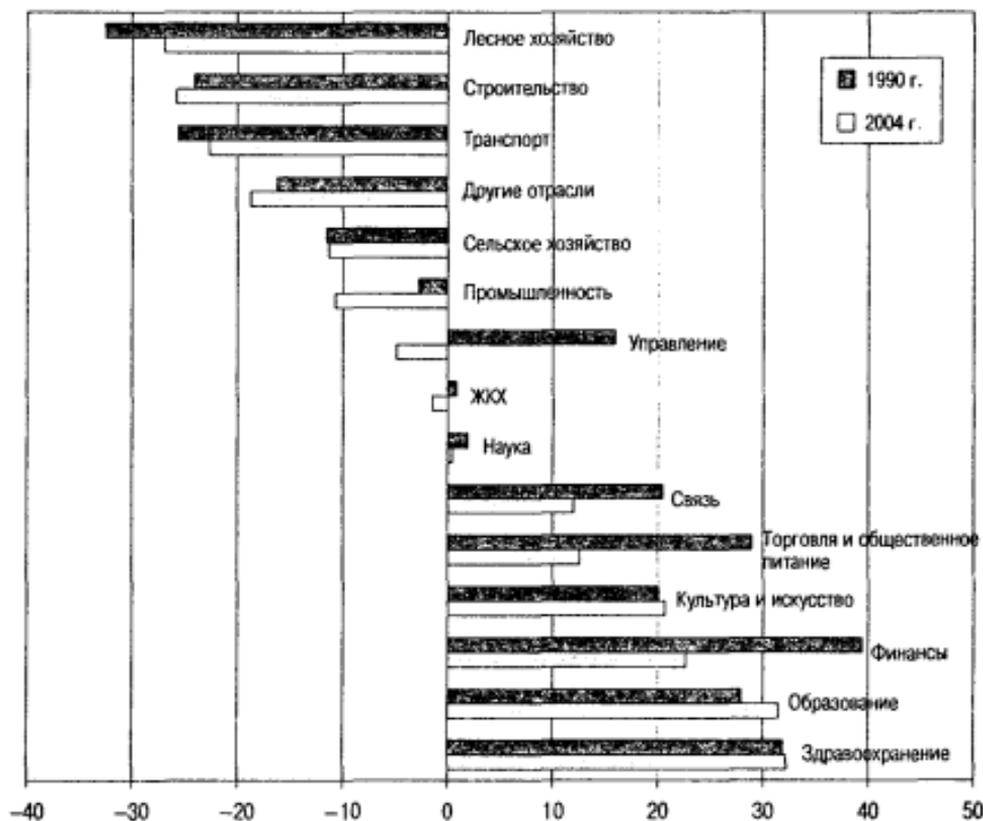


Рис. 6. Разница между степенью концентрации женщин в отрасли и их долей в общей занятости, 1990–2004 гг.

В-третьих, процесс маскулинизации затронул три отрасли, доминирование женщин в которых в 1990 г. было несомненным. Это такие отрасли, как финансы и кредит, торговля и общественное питание, связь. Концентрация мужчин в них увеличилась за рассматриваемый период на 18,32, 17,87 и 10% соответственно. Обратный процесс — феминизации отраслей — был незначительным и несколько

увеличил концентрацию женщин в лесном и сельском хозяйстве, транспорте, хотя эти отрасли по-прежнему остаются «мужскими». В то же время более «женскими» стали отрасли, финансирование которых происходит в основном из государственного бюджета — это здравоохранение и социальное обеспечение, образование, культура и искусство.

Несомненно, биполярное представление отраслевой гендерной структуры занятости является несколько утрированным. В частности, как было показано ранее, в России женщины и мужчины практически поровну представлены в сфере занятости, а при таком подходе «мужской» считается и отрасль, в которой концентрация женщин составляет чуть менее половины (например, в ЖКХ — 47,5%), и отрасль, в которой этот показатель стремится к 0 (лесное хозяйство — 22,1%), хотя на самом деле эти две отрасли вносят разный вклад в ситуацию с гендерной сегрегацией на рынке труда. Поэтому более детальный анализ предполагает выделение трех групп отраслей — преимущественно «мужской», преимущественно «женской» и смешанной, или промежуточной. Использование данного подхода предполагает различные методики классификации. Воспользуемся методикой, предложенной в работе Ф. Блау и др., представленной в параграфе 1.2 [Blau et al., 1998b]²³.

Как следует из данных, представленных в табл. 14, в течение всего периода с 1990 по 2004 г. 11 из 15 групп отраслей не изменили своей гендерной «принадлежности». Преимущественно «мужскими» отраслями являются лесное хозяйство (здесь женщины составляют лишь пятую часть), строительство (доля женщин на протяжении рассматриваемых 14 лет не превысила 27%), транспорт (доля мужчин в этой отрасли держалась на уровне около 75%), сельское хозяйство (с концентрацией женщин на уровне 31–39%) и остальные отрасли, объединенные в отдельную категорию «другие отрасли».

Наивысшая концентрация женщин за этот период наблюдалась в шести отраслевых группах: здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение (доля мужчин в этой отрасли ни разу за все 14 лет не превысила 20%); образование (в этой отрасли женщины составляют около 4/5); культура и искусство (доля женщин — около

²³ Напомним, что, согласно данной методике, отрасль считается преимущественно «женской», если $p_i > (P + 10)$, и преимущественно «мужской», если $p_i < (P - 10)$, где p_i — процент женщин среди занятых в отрасли i , P — процент женщин в общей численности занятых в экономике.

Изменение концентрации женщин в отраслях российской экономики, 1990–2004 гг., %

Отрасли экономики	1990 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<i>Доля в численности занятых</i>	<i>50,60</i>	<i>47,68</i>	<i>47,48</i>	<i>47,50</i>	<i>47,64</i>	<i>47,72</i>	<i>47,89</i>	<i>48,28</i>	<i>48,68</i>	<i>48,83</i>	<i>49,06</i>
Промышленность	47,83	40,46	40,64	39,28	38,43	38,20	38,07	38,20	38,33	38,33	38,32
Сельское хозяйство	39,00	33,94	33,85	31,84	31,59	33,57	35,48	36,50	37,29	37,47	37,72
Лесное хозяйство	18,07	20,46	20,24	20,00	20,50	20,58	20,92	21,21	21,59	22,06	22,10
Строительство	26,51	23,12	23,51	23,51	23,95	23,73	23,73	23,71	23,30	23,31	23,27
Транспорт	25,01	26,49	26,52	26,48	26,44	26,40	26,43	26,49	26,37	26,43	26,42
Связь	71,04	67,20	62,49	61,89	60,43	60,42	60,55	61,51	61,45	60,99	61,04
Торговля и общественное питание	79,50	63,81	62,19	61,50	61,61	61,62	61,50	61,51	61,50	61,57	61,63
ЖКХ	51,51	43,64	45,71	45,50	45,52	45,82	46,52	47,38	47,51	47,52	47,53
Здравоохранение	82,52	81,59	81,51	80,89	81,11	81,18	81,01	81,00	81,20	81,21	81,25
Образование	78,52	80,76	81,49	80,81	80,49	80,49	80,40	80,40	80,52	80,53	80,55
Культура и искусство	70,64	68,57	68,54	68,62	68,46	68,73	68,62	68,97	69,50	69,58	69,70
Наука	52,50	51,01	50,53	49,62	49,54	50,54	49,96	49,71	49,53	49,55	49,53
Финансы, кредит, страхование	90,05	75,00	73,47	72,24	71,20	70,70	70,75	71,41	71,57	71,68	71,73
Управление	66,54	60,01	50,02	49,98	47,89	45,21	44,68	44,48	44,49	44,30	44,19
Другие отрасли	34,38	31,07	23,95	25,22	25,29	23,75	25,56	25,29	25,27	24,90	30,33

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006].

70%); финансы, кредит, страхование (с 1990 по 2004 г. доля женщин в этой отрасли снизилась с 90,05% до 71,73); торговля и общественное питание (с постепенным ростом концентрации мужчин с 20,5% в 1990 г. до 38,37% в 2004 г.); связь (доля женщин в 2004 г. — 61,04%).

Только две отрасли — жилищно-коммунальное хозяйство, а также наука и научное обслуживание — с 1990 по 2004 г. постоянно находились в категории «смешанных» отраслей. При этом в обеих отраслях доля женщин постепенно сокращалась. Тем не менее приобретение этими отраслями гендерной доминанты пока не предвидится, чего нельзя сказать о промышленности. Если и в советское время, и в наши дни — вплоть до 2000 г. — эта отрасль была промежуточной, то затем снижение концентрации в ней женщин привело к тому, что отрасль перешла в разряд «мужских»: в 2004 г. в ней было занято уже 61,68% мужчин. Смена гендерной доминанты произошла еще в одной отрасли — в управлении. Здесь наиболее резкие изменения наблюдались в первые годы реформ, когда концентрация женщин, составлявшая в 1990 г. в этой «женской» отрасли около 2/3, к 1995 г. снизилась до 60%. И несмотря на то что общее количество занятых обоих полов в этой отрасли растет, мужчины занимают в ней все более и более весомые позиции с точки зрения масштаба присутствия. Так, в 2004 г. их концентрация в этой сфере составила почти 56%.

С не менее масштабными изменениями столкнулась и другая «женская» отрасль — финансы, кредит, страхование. Мы уже писали о том, что мужчины значительно потеснили женщин в этой сфере. Речь, конечно, не идет о вытеснении женщин с их рабочих мест. Данная отрасль активно росла на протяжении всего периода реформ, увеличение доли занятых в ней происходит и сегодня. Однако в первую очередь этот рост обеспечивается мужчинами, что подтверждают данные табл. 12. Если в советское время эта отрасль была самой феминизированной, так как всего 10% работающих в ней были мужчины, то уже к середине 1990-х гг. мужчины заняли четверть рабочих мест. И несмотря на то что пока эта отрасль все еще остается в группе «женских», степень ее феминизации гораздо ниже, чем в ранее отстававших в этом отношении здравоохранении и образовании.

Очевидно, что степень гендерной асимметрии в экономике будет тем ниже, чем больше будет «смешанных» сфер занятости. В этом контексте положительным фактором является значительное снижение гендерной доминанты, наблюдавшееся в таких «женских» отраслях, как связь, где концентрация мужчин выросла на 10 п.п., и торговля и общественное питание, где в настоящее время женщины составляют лишь 61,63% занятых, хотя до начала рыночных реформ их

в этой отрасли было занято почти 4/5. Именно эти две группы отраслей, по всей видимости, в ближайшее время перейдут в разряд «смешанных».

Представленный анализ позволяет сделать вывод о том, что изменение гендерной структуры занятости в России при переходе от плановой к рыночной системе организации экономики происходило в значительной степени благодаря увеличению числа мужчин, занятых в отраслях традиционной женской занятости. При этом концентрация женщин в «женском» секторе рынка труда только усилилась, так как степень их вовлеченности в «мужские» сферы занятости не увеличилась. Иными словами, налицо две противоположные тенденции в процессе изменения отраслевой гендерной сегрегации.

Чтобы выяснить, как описанные изменения в гендерной отраслевой структуре занятости проявились в динамике степени сегрегации на российском рынке труда, мы рассчитали индексы гендерной сегрегации для периода, данные о котором доступны на настоящий момент (см. табл. 15).

Таблица 15

Индексы отраслевой гендерной сегрегации, Россия, 1990–2004 гг., %

Индексы	1990 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
ID	30,02	33,50	32,44	33,15	33,18	33,20	32,54	32,45	32,55	32,79	32,63
SR	65,33	76,34	73,01	72,48	71,59	74,43	72,79	71,44	70,31	70,23	69,42
WE	29,66	35,05	34,08	34,81	34,75	34,71	33,91	33,57	33,41	33,55	33,25
MM	30,02	32,77	32,10	32,73	32,73	32,35	31,67	31,59	31,56	32,53	32,34

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006].

Согласно полученным расчетам, наибольшие изменения в уровне отраслевой гендерной сегрегации произошли в период между 1990 и 1995 гг., когда все индексы выросли в значительной степени. Следует отметить, что тенденция к повышению степени сегрегированности отраслевой структуры занятости в нашей стране сформировалась еще в дореформенное время. Например, рассчитанные по сопоставимым данным о межотраслевом распределении мужчин и женщин индексы диссимилиации Дункана были равны 17,28% в 1940 г. и 28,93% в 1982 г. (см. [Роцин, 1996, с. 35]). По данным М. Баскаковой, в этот период индекс диссимилиации увеличивался на 2 п.п. каждое десятилетие [Баскакова, 1998b, с. 46]. Причем происходило это исключительно за счет уменьшения удельного веса занятости каждой гендерной группы в «нетипичных» для их пола отраслях.

Так, к 1982 г. гораздо меньшая доля мужчин, по сравнению с 1940 г., работала в торговле и общественном питании, зато в строительстве было занято 15% всех мужчин по сравнению с 7,27% в 1940 г. Женщины же сократили свое присутствие в промышленности (32,12% всех занятых женщин в 1982 г. против более 40% в предвоенном году) и в ряде других отраслей.

Однако при переходе к рынку степень сегрегации выросла довольно существенно: за пять лет значение индекса диссимилиации (ID) повысилось на 3,5 п.п. Анализ изменений в отраслевой гендерной структуре занятости показал, что и процессы, лежащие в основе этого повышения, были несколько другими. На увеличение асимметрии в распределении занятых между отраслями в основном оказали влияние изменения в женской занятости: резкое сокращение доли женщин, занятых в промышленности, и увеличение — в образовании и здравоохранении. Усиления же концентрации мужчин в «мужских» отраслях в этот период не наблюдалось (хотя она оставалась на достаточно высоком уровне, о чем было сказано выше).

Обратим теперь внимание на изменение значений индекса сегрегации в период экономических реформ и в наши дни. Прежде всего, отметим различия в порядках полученных значений: если индексы диссимилиации (ID), женской занятости (WE) и предельного соответствия (MM) находились в пределах 32–35%, то индекс соотношения между полами (SR) превышает этот уровень более чем в 2 раза. Этот факт подтверждает сделанный в параграфе 1.2 вывод о том, что выявляемый уровень гендерной асимметричности в сфере занятости во многом определяется выбором способа измерения гендерной сегрегации. Поэтому важно отслеживать не столько сам уровень сегрегации и его динамику, сколько иметь в виду различия в интерпретации используемых измерителей сегрегации.

Именно интерпретация разных индексов сегрегации позволяет снять вопрос о противоречии, которое бросается в глаза при первом взгляде на полученные результаты. Рис. 7 и 8 (построенные на основе данных табл. 15) наглядно демонстрируют тот факт, что динамика степени отраслевой гендерной сегрегации, измеренная при помощи разных методик, не совпадает.

Наибольшие колебания происходили с индексом SR: за 11 анализируемых лет он снизился на 6,92 п.п. Напомним, что этот индекс призван выявить степень, в которой женщины «сверхпредставлены» в одних отраслях и «недопредставлены» в других. Тот факт, что индекс SR не превышает единицы, говорит о следующем: концентрация женщин в «женских» отраслях ниже, чем концентрация мужчин

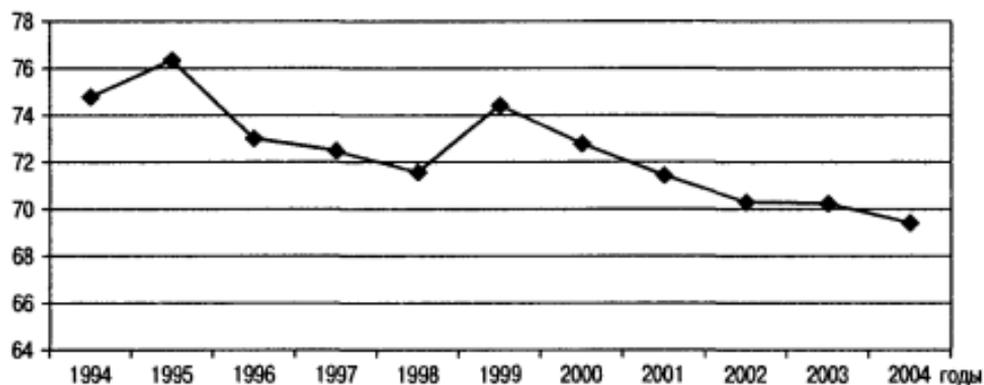


Рис. 7. Динамика уровня отраслевой гендерной сегрегации (индекс SR), 1994–2004 гг.

в «мужских». Тенденция снижения индекса SR в последние годы свидетельствует о том, что доля женщин в «женских» отраслях постепенно снижается, при этом, как показывают наши расчеты, это снижение опережает темпы сокращения доли мужчин среди работников «мужских» специальностей. Другими словами, как это уже отмечалось, мужчины активно входят в «женские» сферы занятости, при этом не сдавая своих позиций в традиционных для себя отраслях. Более высокая интенсивность первого процесса обеспечивает постепенное снижение индекса сегрегации.

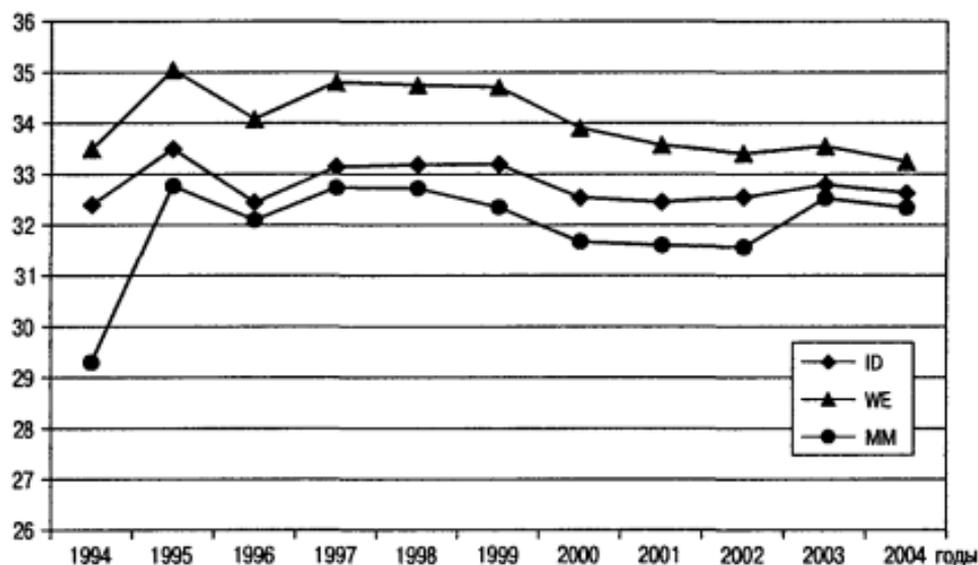


Рис. 8. Динамика уровня отраслевой гендерной сегрегации (индексы ID, WE, MM), 1994–2004 гг.

Колебания остальных индексов на протяжении 11 лет, с 1995 по 2004 г., как следует из рис. 8, были незначительными. Практически идентичные траектории индексов ID и WE не удивительны, поскольку, как было показано в параграфе 1.2, индекс женской занятости отличается от индекса диссимилиации тем, что содержит постоянный множитель — удвоенную долю мужчин в общей численности занятого населения, которая, как уже было отмечено, на протяжении рассматриваемого периода оставалась стабильной. Несмотря на изменения в гендерной структуре занятости, описанные выше, показатель предельного соответствия (MM), считающийся более адекватным при оценке сегрегации, тоже оставался практически неизменным. Это говорит о том, что отмеченные ранее тенденции увеличения асимметрии в распределении мужчин и женщин между отраслями, обусловленные ростом женской занятости в «женских» же отраслях, и сокращением их присутствия в «мужских», были скомпенсированы тем, что выросла удельная доля мужчин, занятых в некоторых «женских» отраслях, прежде всего — в торговле и общественном питании.

На основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что основные изменения в отраслевой сегрегации произошли при смене принципов функционирования российской экономики (переходе от планового регулирования на рыночное). Экономические реформы запустили процессы перераспределения рабочей силы между отраслями экономики. Изменение отраслевой структуры занятости соответствовало направлениям структурных преобразований экономики: снизилась доля занятых в сфере материального производства в целом и в промышленности в частности. При этом на изменение степени гендерной асимметрии в сфере занятости оказывали влияние два противоположных процесса: увеличение масштабов занятости мужчин в традиционно «женских» отраслях, ведущее к снижению сегрегации, и повышение концентрации женщин в «женских» сферах деятельности, повышающее степень сегрегированности структур занятости. Расчет индексов сегрегации показал, что в настоящее время на российском рынке труда доминирует первый из описанных процессов, что приводит к постепенному сокращению сегрегированности отраслевой структуры занятости.

2.2. Профессиональная сегрегация и ее причины

Несмотря на то что отраслевая гендерная сегрегация является примером горизонтальной сегрегации «в чистом виде», наиболее

пристальное внимание исследователей сосредоточено на проблеме профессиональной сегрегации. Это обусловлено тем, что именно профессиональная принадлежность индивида в первую очередь определяет параметры его занятости, характеристики его рабочего места.

Профессиональная структура занятости в российской экономике в настоящий момент отличается доминированием профессий преимущественно физического труда. По данным Росстата, в 2004 г. им было занято около 42% работников (см. табл. 3 Приложения), хотя по сравнению с 1998 г. наблюдается тенденция роста доли работников, занятых преимущественно умственным трудом. Налицо также наличие гендерно-доминируемых профессиональных групп: так, 19% занятых в экономике мужчин сосредоточено в профессиях водителей и машинистов подвижного оборудования; более 12% женщин имеют профессии продавцов и демонстраторов товаров. Согласно официальной статистке, значительная доля мужчин работает также по профессиям рабочих металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности (11,35%) и на руководящих должностях (9%). Женщины же широко представлены в профессиях прочих специалистов высшего уровня квалификации (около 9% всех занятых женщин). При этом занятость в профессиях, популярных у представителей другого пола, ни среди мужчин, ни среди женщин практически не распространена. Исключением является группа профессий неквалифицированных рабочих, общих для всех отраслей экономики, которая достаточно популярна у обеих гендерных групп: в ней занято около 8% всех мужчин и более 9% женщин.

Если говорить об изменениях в профессиональной структуре занятости, произошедших за период с 1998 по 2004 г., то они затронули несколько профессиональных групп, удельный вес занятых в которых относительно высок. Например, доля занятых на руководящих должностях и в органах власти выросла с 5,43% до 7,44. Этот рост был обеспечен увеличением доли имеющих соответствующие профессии среди обеих гендерных групп, хотя темпы прироста у мужчин были заметно выше, чем у женщин. Официальная статистика распределения работников по группам занятий, осуществляемая на основе ОКЗ²⁴ не предполагает детальной классификации профессий, входящих в эту группу, что не позволяет выявить гендерную струк-

²⁴ Подробнее об Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) см. параграф 1.2.

туру должностной иерархии в достаточно пестрой группе «Руководители». В третьей главе настоящего издания на основе данных РМЭЗ показывается, что даже в рамках этого сегмента профессиональной структуры наблюдается значительная гендерная дифференциация по уровням руководителей, приводящая к разным результатам с точки зрения отдачи от занятости.

Практически исключительно за счет роста доли женщин, имеющих профессии продавцов и демонстраторов товаров, увеличился процент занятых в этих профессиях в общей численности занятых (с 5,81% в 1998 г. до 7,39% в 2004 г.). То же можно сказать и о профессиях сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности, где удельная занятость выросла почти на 2 п.п., составив 6,11% в 2004 г.

В параграфе 1.2 уже обсуждались сравнительные преимущества и недостатки официальной статистики и базы данных РМЭЗ для анализа профессиональной структуры занятости. Вопрос о смещенности двух источников информации остается открытым. Однако РМЭЗ, в отличие от данных Росстата, содержит информацию о более длительном интервале времени, позволяя анализировать не только текущую ситуацию, но и изменения, произошедшие в гендерном составе профессий с советского времени. По этой причине исследование профессиональной сегрегации на российском рынке труда проводится на основе именно этой базы данных.

Данные табл. 16 и 17 позволяют увидеть, что за почти 20 лет — с 1985 по 2004 г. — в профессиональной структуре занятого населения России произошли существенные перемены, связанные и с перераспределением занятых между профессиональными группами, и с изменением гендерного состава профессий. Прежде всего, отметим, что профессиональная структура занятости в значительной мере согласуется с отраслевой, поэтому изменения в ней коррелируют с описанными в предыдущем параграфе.

Как следует из табл. 16, в наибольшей степени перемены в экономике затронули имеющих профессии, востребованные в промышленности (доля рабочих профессий операторов машин и работников сборочных производств снизилась с почти 22% в предреформенный период до 17,02% в 2004 г.) и в торговле (в советское время по соответствующим профессиям работал лишь каждый двадцатый занятый в экономике, в 2004 г. — уже каждый десятый).

Заметно сократилась доля специалистов высшего уровня квалификации: с 17–18% в дореформенные годы до 15,79% к середине 2000-х гг. Учитывая, что за этот период количество людей, имеющих

высшее образование, выросло²⁵, данную тенденцию следует признать негативной. По всей видимости, высшее образование не всегда оказывается востребованным на рынке труда, и реально люди, окончившие вузы, работают не по своей специальности, а по профессиям, требующим более низкого уровня квалификации.

Таблица 16

Изменение профессиональной структуры занятости, Россия, 1985–2004 гг.

Профессии	1985	1991	1995	2000	2004
<i>Всего, %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Руководители	2,39	1,63	3,80	4,54	4,82
Специалисты высшего уровня квалификации	18,80	17,31	14,76	15,57	15,79
Специалисты среднего уровня квалификации	14,95	15,14	15,60	15,66	16,42
Канторские работники	7,18	7,24	7,03	5,93	6,44
Служащие сферы услуг и торговли	5,60	5,96	8,42	10,51	10,92
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0,16	0,31	0,40	0,71	0,52
Производственные рабочие	16,17	16,47	16,93	15,30	14,33
Операторы машин, работники сборочных производств	21,49	21,94	18,81	17,82	17,02
Неквалифицированные работники	11,81	12,25	12,97	12,94	12,98
Военнослужащие	1,44	1,74	1,28	1,00	0,76

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Примечание: полностью динамика изменения профессиональной структуры занятости представлена в табл. 4 Приложения.

Относительно более многочисленной стала группа руководителей, чей «вес» в профессиональной структуре занятости увеличился с 1,63% в первый год реформ до почти 5% в 2004 г. Данный факт объясняется не только ростом управленческого аппарата на всех уровнях власти, о котором шла речь в предыдущем параграфе. Привати-

²⁵ Так, по данным переписей населения 1989 и 2002 гг. численность лиц с законченным высшим образованием увеличилась более чем в 1,5 раза. За период с 1992 по 2003 г. численность занятого населения с высшим образованием в возрасте экономической активности выросла на 30,2% [Капелюшников, 2006, с. 7, 9].

зация, разукрупнение предприятий, создание новых фирм привело к заметному увеличению количества занимающих топ-менеджерские позиции директоров и руководителей отделов.

Какая гендерная группа в большей мере была вовлечена в эти процессы? Согласно данным табл. 17, рост профессиональной группы служащих сферы услуг и торговли почти в равной степени обеспечили и мужчины, и женщины. Правда, увеличение удельного веса мужчин, имеющих эти профессии, происходило несколько интенсивнее, чем у женщин, причем не только в данной профессиональной группе, но и среди руководителей высшего звена. И снова мы получаем наглядное подтверждение существованию вертикальной гендерной сегрегации, о которой пойдет речь в третьей главе.

Группа профессий операторов машин и работников сборочных производств является популярной прежде всего у мужчин: в 2004 г. в ней было занято 28,91% всех работников мужского пола. Однако отмеченное выше сокращение удельного веса занятых в этой группе произошло именно по причине ухода из нее мужчин. Степень распространения профессий данной группы среди женщин также снизилась, но масштабы этого снижения не такие значительные, по сравнению с мужчинами.

Тренды изменений профессиональной структуры были практически идентичны у обеих гендерных групп: присутствие и мужчин, и женщин в профессиональных группах изменялось однонаправлено, только с разной интенсивностью. Исключение составляют две группы: конторские и неквалифицированные работники. В первом случае удельный вес группы у женщин сократился с 12,81% в 1991 г. до 10,72% в 2004 г. У мужчин же наблюдался незначительный, но прирост уровня занятости в этой профессиональной группе. Во втором случае разнонаправленность изменений более очевидна: до реформ в ней было занято более 15% женщин, а в 2004 г. — только около 13%. В то же время доля мужчин, имеющих профессии неквалифицированных рабочих, выросла с 7,25% в 1985 г. до тех же 13%.

Таблица 17 также дает представление о профессиональных группах с очевидной гендерной доминантой, причем в этом смысле профессиональная структура занятости изменилась незначительно. Как и в советское время, женщины сегодня в основном сосредоточены в профессиях специалистов высшего и среднего уровня квалификации — их здесь около 44% от общей численности занятых женщин (в 1991 г. — 45,31%). Еще более ярко выраженным «полюсом» мужской занятости являются профессии производственных рабочих и операторов и сборщиков. Несмотря на то что доля занятых в них

Изменение гендерной профессиональной структуры занятости, Россия, 1985–2004 гг.

Профессии	1985 г.		1991 г.		1995 г.		2000 г.		2004 г.	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Женщины
<i>Всего, %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Руководители	1,89	3,00	1,36	1,93	2,40	5,23	3,09	6,12	3,87	5,90
Специалисты высшего уровня квалификации	23,75	12,69	22,74	11,41	20,38	9,03	21,35	9,32	21,38	9,44
Специалисты среднего уровня квалификации	20,43	8,20	22,57	7,09	23,70	7,33	23,87	6,77	22,97	8,98
Канторские работники	12,06	1,17	12,81	1,20	12,42	1,52	10,29	1,21	10,72	1,58
Служащие сферы услуг и торговли	8,48	2,05	9,33	2,30	11,15	5,63	15,65	4,96	16,32	4,78
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0,09	0,25	0,04	0,60	0,00	0,80	0,13	1,35	0,31	0,77
Производственные рабочие	6,62	27,96	5,43	28,44	5,47	28,64	5,40	26,02	4,75	25,21
Операторы машин, работники сборочных производств	10,95	34,50	10,22	34,65	7,13	30,74	5,96	30,66	6,55	28,91
Неквалифицированные работники	15,50	7,25	15,19	9,07	16,92	8,94	13,97	11,83	12,96	12,99
Военнослужащие	0,23	2,93	0,30	3,31	0,44	2,14	0,30	1,76	0,17	1,43
<i>N, человек</i>	3490	2829	2357	2173	2287	2238	2333	2156	2947	2594

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Примечание: полностью динамика изменения гендерной профессиональной структуры занятости представлена в табл. 5 Приложения.

мужчин за годы реформ сократилась с чуть более 63% в последний предреформенный год до 54,12% в середине 2000-х, эти группы профессий остаются самыми популярными среди мужчин. И снова мы наблюдаем отмеченную ранее в отношении отраслевой сегрегации тенденцию концентрации женщин в «женских» профессиях при значительном сокращении концентрации мужчин в «мужских».

Итак, гендерная структура занятости в России характеризуется определенной асимметрией, и на протяжении 19 лет, прошедших с 1985 г., она претерпела некоторые изменения. Прежде чем приступить к более глубокому анализу процессов, лежащих в основе этих изменений, ответим на вопрос: насколько сопоставима ситуация с гендерной асимметрией занятости в России с другими странами?

В табл. 18 приведены расчеты индекса диссимилиации Дункана (ID) на основе базы данных LaborSta Международной организации труда о распределении занятых между девятью профессиональными группами (без военнослужащих). В целом уровень профессиональной сегрегации в России сопоставим с ситуацией и в странах с рыночной экономикой, и в некоторых с переходной экономикой. Тем не менее определенный разброс значений индекса сегрегации существует: например, по данным за 2005 г. в Греции, Италии, Португалии, Литве, Польше, Румынии и Словении он не превышает 35%, тогда как в Дании, Ирландии, Испании, Венгрии и Словакии его значение выше 38%. Кроме того, налицо разнонаправленные тенденции в изменении степени сегрегации, измеренной при помощи индекса диссимилиации. Если в Австрии, Дании, Швеции, Норвегии, Чехии, Румынии, Словакии за период с 1997 по 2005 г. наблюдалось заметное снижение степени неравномерности распределения мужчин и женщин между профессиями, то в остальных странах оно либо усиливалось (например, в Ирландии и Италии), либо оставалось практически неизменным (большинство стран с переходной экономикой).

Обычно в качестве фактора, способствующего снижению профессиональной сегрегации, называют уровень участия женщин в рабочей силе (см. [Blau, Hendrix, 1979; Beller, 1982; Hakim, 1992]). Однако, как показывает сопоставление табл. 18 и 19, однозначной отрицательной зависимости между этими двумя показателями нет. Более того, в Дании и Норвегии высокий уровень участия женщин в рабочей силе сопровождается значительной профессиональной сегрегацией, тогда как при невысокой трудовой активности женщин в Греции и Италии профессиональная гендерная сегрегация также невысока. Анализ гендерных профессиональных структур занятости позволяет сделать вывод о том, что основной вклад в значение индекса

Уровень профессиональной гендерной сегрегации, 1997–2005 гг., %

Страны	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
<i>Страны с рыночной экономикой</i>									
Австрия	37,61	38,25	38,73	38,59	37,82	37,76	37,78	34,38	35,28
Канада	37,68	36,55	37,56	37,49	37,69	37,63	38,09	37,84	37,69
Дания	39,88	40,18	н/д	38,66	39,57	38,76	38,15	38,47	38,48
Греция	30,66	31,01	31,46	31,21	31,82	32,78	32,60	34,32	34,17
Ирландия	37,02	39,05	40,71	40,35	39,78	41,28	40,97	41,21	42,03
Испания	34,57	34,78	35,55	36,09	36,69	37,68	38,59	38,57	38,57
Италия	27,42	27,27	27,99	27,30	27,67	28,22	28,96	н/д	30,46
Швеция	40,89	40,08	38,49	38,31	37,48	36,68	36,85	36,54	37,04
Португалия	28,44	29,27	29,59	30,75	31,40	32,82	33,51	33,08	33,28
Норвегия	43,27	42,52	41,20	40,14	39,11	38,77	38,64	37,95	37,01
<i>Страны с переходной экономикой</i>									
Чешская Республика	40,70	40,35	39,74	38,72	37,88	38,38	38,13	38,16	37,40
Венгрия	38,85	37,97	39,13	37,99	37,99	38,51	39,13	39,00	39,34
Латвия	34,80	35,98	36,11	35,72	37,87	35,77	37,11	36,46	37,88
Литва	33,68	34,55	33,47	34,50	36,00	34,41	33,58	33,33	34,35
Польша	35,39	35,21	35,38	34,97	34,63	33,95	34,19	34,11	34,93

Россия	38,91	38,35	36,86	38,39	36,10	37,00	37,13	38,39	37,59
Румыния	29,58	27,70	26,76	25,52	24,42	24,82	24,19	23,99	24,67
Словакия	39,54	40,35	40,33	39,36	39,44	38,76	37,51	37,95	38,23
Словения	31,81	29,97	30,39	29,78	28,70	29,85	30,71	30,93	30,71

Рассчитано авторами по данным Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>).

Таблица 19

Уровни экономической активности женщин, 1997–2005 гг., %

Страны	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.
<i>Индекс сегрегации < 35%</i>									
Греция	39,99	41,98	42,77	42,53	41,28	41,95	42,67	н/д	46,81
Италия	38,11	38,62	н/д	40,05	40,87	41,42	41,79	н/д	43,32
Португалия	53,98	56,28	н/д	57,72	58,55	58,76	59,98	н/д	61,15
Румыния	60,12	58,63	н/д	58,72	58,02	52,75	51,36	51,71	50,83
Словения	56,20	57,69	55,95	н/д	55,79	56,75	54,90	57,68	57,13
<i>Индекс сегрегации > 39%</i>									
Дания	73,38	73,21	н/д	73,84	74,11	73,55	72,95	74,16	73,94
Ирландия	45,35	47,55	49,69	н/д	51,39	н/д	52,97	53,33	55,48
Норвегия	67,20	68,02	68,42	68,87	69,18	69,56	69,00	68,88	68,64
Словакия	50,65	н/д	55,89	56,71	56,85	52,70	57,06	56,59	55,35

Рассчитано авторами по данным Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>).

сегрегации вносит степень концентрации мужчин и женщин в группах профессий сферы услуг и квалифицированных рабочих. Зависимость в данном случае такова: в наиболее промышленно развитых странах наблюдается ярко выраженная сегментация, при которой женщины сосредоточены в первой группе, а мужчины — во второй, что и приводит к росту степени сегрегации. В странах с меньшим уровнем развития промышленности наиболее распространенными среди мужчин также являются профессии квалифицированных рабочих. В то же время мужчины широко представлены и в сфере услуг и торговли, что способствует снижению степени сегрегации. Таким образом, уровень профессиональной сегрегации зависит не только от степени вовлеченности женщин в сферу оплачиваемого труда, но и от отраслевой структуры экономики.

Обратимся теперь к более детальному анализу причин изменения профессиональной гендерной сегрегации на российском рынке труда. Прежде всего, на основании данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) мы рассчитали значение индекса диссимилиации Дункана для российского рынка труда и рассмотрели его динамику за 1985–2004 гг. В параграфе 1.2 отмечалось, что улавливаемая степень неравномерности распределения мужчин и женщин по профессиям в значительной степени определяется уровнем детализации профессиональных групп: как правило, показатели индекса гендерной сегрегации будут тем выше, чем более дезагрегированным является перечень анализируемых профессий. Это наблюдение подтверждают и наши расчеты, представленные в табл. 20²⁶.

При более детальном рассмотрении профессий обнаруживается не только повышение уровня гендерной сегрегации. Различается и динамика изменения показателя сегрегации, причем если значения индексов, рассчитанных для 10 и 27 профессиональных групп по первым двум кодификациям, ведут себя примерно схожим образом, то динамика показателей, полученных на основе трехзнаковой кодификации профессий, существенно отличается. Так, согласно первым двум

²⁶ В таблице не приводятся расчеты для максимально дезагрегированной — четырехзнаковой — кодировки профессий. При использовании РМЭЗ такая детализация приводит к несомненно завышенным показателям сегрегации, поскольку мы получаем ситуацию, когда в почти половине профессий занято по 1–2 человека, что не может являться адекватным отражением реального распределения занятых между профессиями.

строчкам табл. 20, за 2000–2004 гг. произошло довольно значительное — на 3–4 п.п. — сокращение степени профессиональной гендерной сегрегации. В то же время индекс, рассчитанный на основе трехзнаковой кодификации профессий, демонстрировал пусть незначительный, но все же рост асимметрии в распределении занятых между профессиями. Далее в данном разделе мы будем использовать расчеты индекса сегрегации, выполненные для двухзнакового уровня кодировки профессий, что позволит, с одной стороны, учесть большую степень гендерных диспропорций в занятости, чем это отражает распределение работников по 10 профессиональным группам, а с другой — не исказить реальную картину, что возможно из-за распределения относительно небольшого количества работников между значительным количеством профессий при трехзнаковом уровне кодировки.

Как и в случае с анализом отраслевой гендерной сегрегации (см. параграф 2.1), мы рассчитали наиболее используемые индексы сегрегации для измерения степени асимметричности профессиональной структуры занятости в России (см. табл. 21).

Отметим существенные различия в значениях индекса диссимилиации (ID), рассчитанных на основе РМЭЗ и данных Росстата, заключающихся не только в количественном значении показателей, но также и в разной их динамике. Сопоставление результатов в значительной мере затруднено, поскольку, несмотря на идентичность лежащего в основе данных кодификатора профессий, сравнение двух массивов информации выявляет ряд несоответствий, отражающихся на результатах расчетов. Во-первых, профессиональная структура занятости в РМЭЗ использует полную версию ISCO-88 и включает в себя группу «Военнослужащие», тогда как в данных Росстата она отсутствует. Во-вторых, как отмечалось выше, первая профессиональная группа — «Руководители» — в официальных статистических сборниках не содержит детализации, предусмотренной ISCO-88, поскольку в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) эта детализация не предполагается. Как следствие, сегрегированность рабочих мест в рамках этой профессиональной группы в официальных данных никак не улавливается. Эти различия и оказывают существенное понижающее влияние на значение индекса сегрегации.

Анализ значений индексов сегрегации, полученных на основе РМЭЗ, позволяет сделать ряд наблюдений. Сравнение полученных данных с расчетами, приведенными в табл. 15, обнаруживает, что уровень профессиональной гендерной сегрегации в России значительно выше, чем отраслевой. Это говорит о том, что прежде всего сегрегированность структур занятости существует на уровне про-

Таблица 20

Зависимость значения индекса диссимилиации от степени дезагрегирования профессий, Россия, 1985–2004 гг., %

Уровень дезагрегирования	Количество профессиональных групп	1985 г.	1990 г.	1991 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
1-знаковая кодификация профессий	10	48,88	48,89	51,58	51,48	52,13	52,17	50,58	51,04	48,01	47,41	46,20	46,60
2-знаковая кодификация профессий	27	52,72	52,40	54,76	57,59	55,13	54,80	55,08	55,61	52,45	52,08	52,08	51,97
3-знаковая кодификация профессий	118	59,63	60,57	63,99	65,42	64,75	64,60	64,34	62,74	60,38	61,07	61,52	63,13

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Таблица 21

Индексы профессиональной гендерной сегрегации, Россия, 1985–2004 гг., %

Индексы	1985 г.	1990 г.	1991 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
ID ^a	52,72	52,40	54,76	57,59	55,13	54,80	55,08	55,61	52,45	52,08	51,97	52,63
ID ^b	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	н/д	45,88	45,61	н/д	45,37	н/д	45,71
SR ^a	99,27	98,75	107,85	115,49	109,13	106,68	106,22	108,29	100,79	99,07	97,28	99,04
WE ^a	47,20	48,42	52,53	57,14	54,53	53,33	53,02	53,42	49,79	48,63	48,21	49,27
MM ^a	51,98	52,30	54,17	56,52	55,13	54,80	54,93	54,36	52,28	52,05	51,96	52,54

Рассчитано авторами по: ^a РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию; ^b [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006].

фессий, отдельных рабочих мест. Следовательно, выявление причин и последствий гендерной сегрегации необходимо проводить, исследуя именно межпрофессиональное распределение мужчин и женщин в экономике.

Рисунки 9 и 10 (построенные на основе данных табл. 21) наглядно демонстрируют значительный рост индексов сегрегации в период с 1985 по 1994 г., причем наиболее заметные изменения произошли именно в первые годы реформ, начавшихся в 1991 г. Как и в случае с отраслевой сегрегацией, наиболее резкие изменения были характерны для индекса соотношения полов (SR), который в 1991 г. перешагнул порог в 100%, что свидетельствует о превышении концентрации женщин в «женских» профессиях над концентрацией мужчин — в «мужских», причем особенно это было характерно для 1994 г. Начиная же с 2002 г. концентрация женщин в типичных для них профессиях снижается, что приводит к сокращению индекса сегрегации.

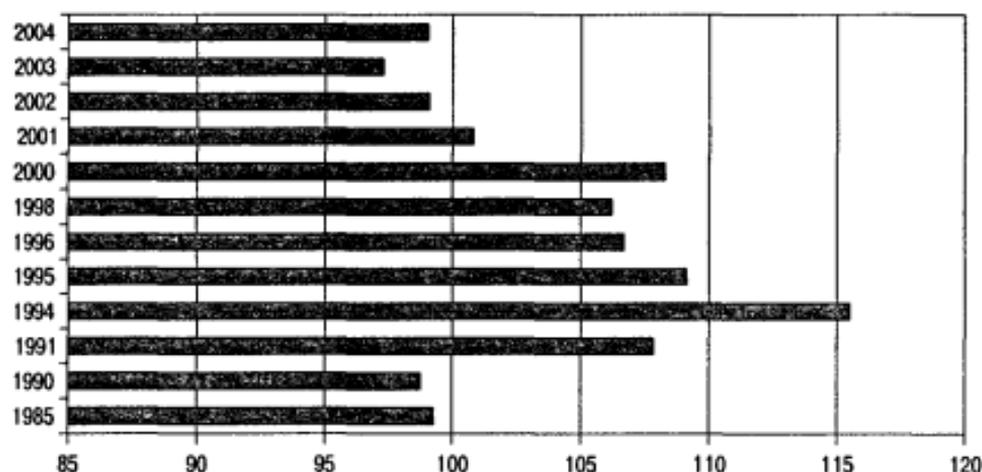


Рис. 9. Динамика уровня профессиональной гендерной сегрегации (индекс SR), 1985–2004 гг., %

Изменение гендерной профессиональной структуры занятости проявляется двояко: во-первых, через изменение общей профессиональной структуры занятости, а во-вторых, через изменение пропорций, в которых мужчины и женщины представлены в рамках отдельных профессий. Другими словами, сокращение степени сегрегации может происходить как вследствие сокращения доли занятых в профессиях, где доминирует одна из гендерных групп, так и в результате массового прихода работников в нетипичные для соответствующего пола профессии.

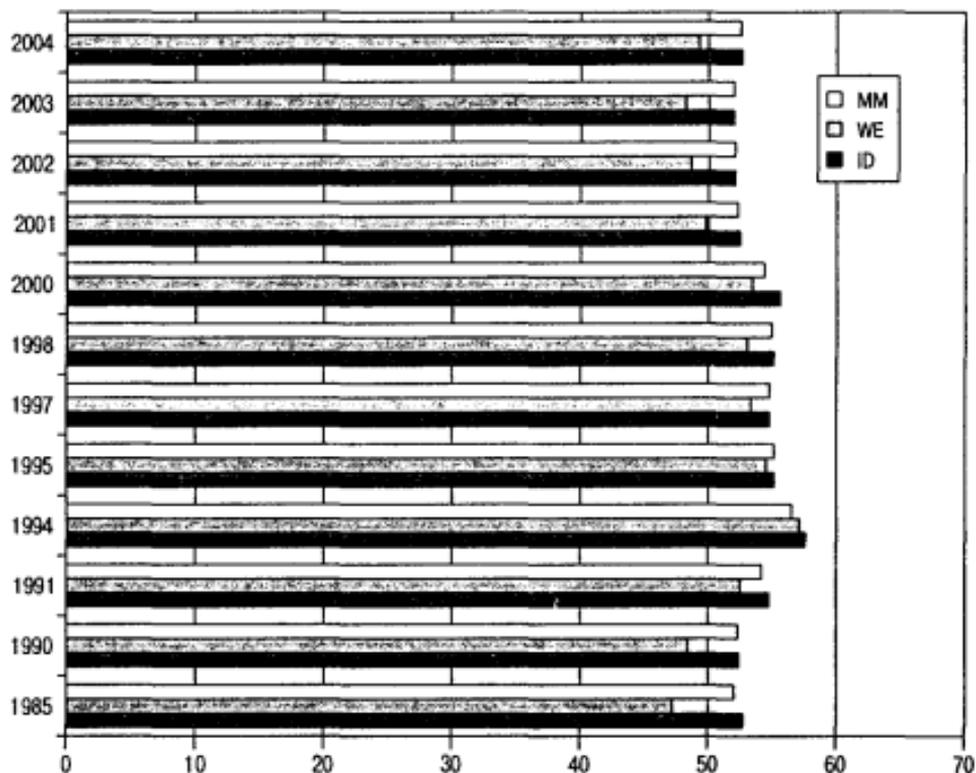


Рис. 10. Динамика уровня профессиональной гендерной сегрегации (индексы ID, WE, MM), Россия, 1985–2004 гг., %

Первый тип изменений, наблюдавшихся на российском рынке труда в период с 1985 по 2004 г., представлен в табл. 6 Приложения. В ней содержится информация об изменении распределения мужчин и женщин между профессиями, сгруппированными согласно двухзнаковой классификации по ISCO-88, за два периода, практически одинаковых по продолжительности: 1985–1994 и 1994–2004 гг.

Анализ гендерной структуры занятости в российской экономике позволяет сделать несколько наблюдений. Во-первых, распределение мужчин по профессиям является более неравномерным, чем распределение женщин. Так, в трех наиболее распространенных среди работников мужского пола профессиях в рассматриваемый период было занято до 53,38% всех работающих мужчин (1985 г.), тогда как аналогичный показатель для женщин не превышал 25,7% (1985 г.). Тем не менее важно отметить, что если у мужчин наблюдается тенденция постепенного рассредоточения по другим профессиям (к 2004 г. профессии из трех наиболее распространенных групп имели лишь

44,53% мужчин), то среди женщин уровень концентрации заметно повысился (в 2004 г. он составлял 31,92%).

Обратим внимание на то, что основными профессиями женщин являются занятия, требующие достаточно высокого уровня образования (за исключением группы профессий, связанных с торговлей и предоставлением услуг). Наиболее распространенные среди мужчин профессии, напротив, не связаны с высоким уровнем образования. Прежде всего мужчины заняты в профессиях квалифицированных и неквалифицированных рабочих. Исключением в этом случае можно считать профессиональную группу специалистов в области естественных и прикладных наук, которая в 1994 г. была четвертой по популярности среди мужчин (в ней было занято 7,46% всех работающих мужчин), но в 2005 г. она переместилась на пятую позицию, а на ее место переместилась группа простых профессий по торговле и предоставлению услуг.

Во-вторых, мужчины и женщины сосредоточены в разных профессиональных группах, причем у женщин на протяжении рассматриваемого периода эти группы менялись. Самыми распространенными среди женщин в 1985 г. были профессии конторских работников, специалистов в области естественных и прикладных наук, а также специалистов в области обучения (с высшим образованием). Из них последняя группа осталась в тройке наиболее популярных профессий при переходе страны к рынку. В 1994 и 2004 гг. самыми распространенными среди женщин стали профессии, связанные с торговлей и предоставлением услуг. Кроме того, значительно выросла доля тех, кто работал по профессиям прочих специалистов со специальным образованием²⁷. Мужчины, работавшие в самых популярных «женских» профессиях, составляли не более 14–15% общего числа работников мужского пола. При этом, если к 1994 г. доля мужчин, имеющих «женские» профессии, сократилась по сравнению с 1985 г., то к 2004 г. этот показатель снова вырос.

Основная доля мужчин была и остается занятой в профессиях водителей и операторов подвижной техники, рабочих профессиях металлургических, машиностроительных отраслей, транспорта и связи, а также рабочих профессиях добывающих и строительных отраслей. Доля занятых в этих профессиях женщин не превышала 6%,

²⁷ В профессиональную группу прочих специалистов со специальным образованием входят такие распространенные среди женщин профессии, как тур-агент, административный секретарь, налоговый инспектор и др.

постепенно сокращаясь на протяжении рассматриваемого периода. Иными словами, изменения в гендерной профессиональной структуре занятости свидетельствуют об определенном закреплении женщин в традиционных для их занятости профессиях, тогда как мужчины заметно увеличивают свое присутствие в других, в том числе и в «женских», профессиональных группах. Последнее особенно заметно на примере группы работников простых профессий по продаже и предоставлению услуг, в которой удельный вес занятых женщин сокращается, а мужчин, напротив, растет быстрыми темпами.

В-третьих, гендерно-доминируемые профессии, о которых сейчас идет речь, являются самыми распространенными среди российских работников: если рассматривать по три самые распространенные профессии в обеих гендерных группах, то можно заметить, что в 1985 г. в них было занято 46,26% всех занятых в экономике. Примечательно, однако, положительная тенденция сокращения концентрации, поскольку к 2004 г. этот показатель снизился до 43,51%, хотя в самые первые годы реформ вырос до 48,29%. В первую очередь это произошло благодаря существенному оттоку работников из профессий рабочих разных отраслей промышленности, удельный вес занятых в которых снизился с 10,71% в 1994 г. до 6,89% в 2004 г.

Заметную роль в изменении сегрегации сыграла также ситуация и в других крупных профессиональных группах. Существенное снижение доли мужчин, работающих по профессиям специалистов в области естественных и прикладных наук, способствовало некоторому выравниванию профессиональной диспропорции. Напротив, усиление сегрегации было связано с ростом доли женщин, имеющих профессии работников индивидуальных служб, а также продавцов и демонстраторов. Удельный вес всех занятых в последней профессиональной группе вырос с 3,86% в 1994 г. до 6,23% в 2002 г., причем исключительно за счет женщин (доля занятых в этой группе мужчин даже сократилась). Гендерный разрыв в показателях занятости в группе конторских служащих несколько сократился из-за ухода из этих профессий женщин и прихода в них мужчин, однако он по-прежнему остается значительным: в данной группе в 2004 г. было занято 7,57% женщин и лишь 1,5% мужчин.

Второй тип изменений в гендерной структуре занятости в рамках профессиональных групп представлен в табл. 7 Приложения, которая наглядно демонстрирует существование в российской экономике «преимущественно женских» и «преимущественно мужских» про-

фессий²⁸. Из 27 профессиональных групп лишь 6–7 можно отнести к «интегрированным», в остальных подавляющим большинством являются либо женщины, либо мужчины. Так, в 2004 г. в профессиональных группах специалистов в области наук, связанных с жизнью и здоровьем (со средним специальным образованием), а также служащих, занятых обслуживанием заказчиков и специалистов в области обучения (со средним специальным образованием) более 90% занятых составляли женщины, а профессии специалистов в области обучения (с высшим образованием) и продавцов и демонстраторов приближались к тому, чтобы стать абсолютно «женскими».

Напротив, женщины практически отсутствовали среди рабочих металлургических, машиностроительных отраслей, транспорта и связи, а также среди водителей и операторов подвижной техники. При этом следует отметить тенденцию все большего закрепления данных профессий за мужчинами. Положительным с точки зрения сокращения сегрегации является лишь увеличение представительства мужчин в «женских» профессиональных группах технических специалистов по работе с оборудованием и работников простых профессий, занимающихся торговлей и предоставлением услуг (к 2004 г. эти группы перешли в разряд «интегрированных»), а также среди конторских служащих. Это же можно сказать и о постепенном увеличении доли женщин в «мужских» профессиях военнослужащих, руководителей небольших предприятий, специалистов в области естественных и прикладных наук (две последние группы стали «интегрированными»)²⁹.

Достаточно высокую сегрегированность российского рынка труда наглядно демонстрирует рис. 11. Доля занятых в «интегрированных» профессиях сравнительно невысока, причем в первые годы экономических реформ эта доля сокращалась и оставалась незначительной вплоть до середины 1990-х гг., что отразилось на повышении индекса диссимилиации в этот период времени. Кроме того, по сравнению с советским периодом заметно сокращение доли занятых в «женских» профессиях, до 1998 г. происходившее в основном за счет роста доли занятых в «мужских» профессиях, а в 2000–2001 гг. — за счет роста «интегрированных» профессий.

²⁸ Отнесение профессии к той или иной группе основано на описанной в параграфе 1.2 методике Блау ([Blau et al., 1998b]).

²⁹ Факт явного повышения доминирования женщин в профессиях законодателей и крупных чиновников нельзя рассматривать как позитивную тенденцию, поскольку в базе данных РМЭЗ в этой группе представлено всего 4 человека.

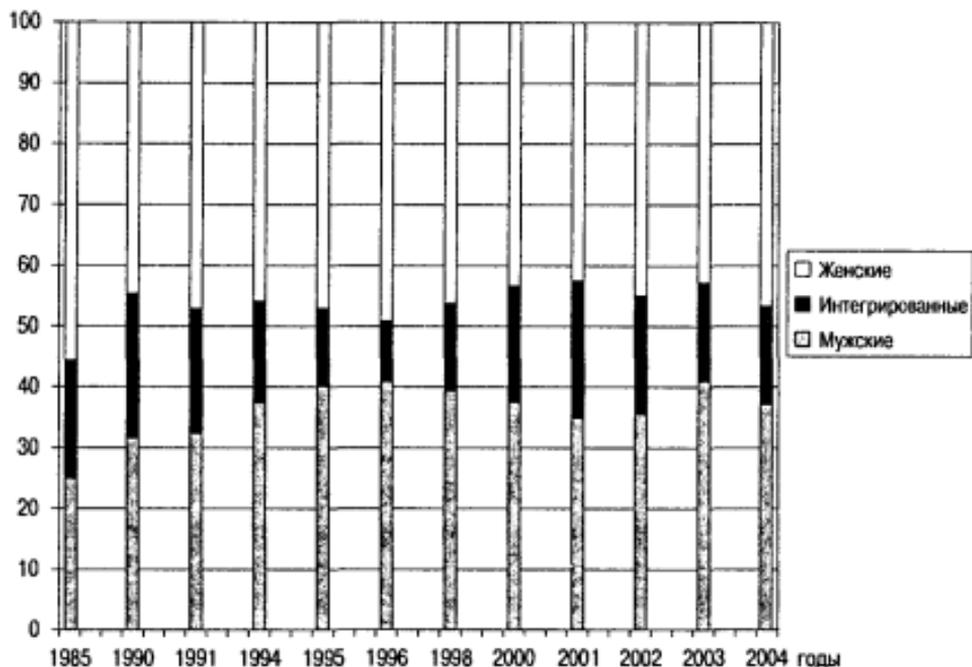


Рис. 11. Структура гендерно доминируемых профессий, 1985–2004 гг., %

Расчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для двухзначовой кодировки профессий по ISCO-88.

Итак, как уже отмечалось выше, особенности расчета индекса диссимилиации таковы, что его колебания могут быть вызваны изменениями либо в общей профессиональной структуре занятости, либо во внутрипрофессиональной концентрации работников. То, в какой пропорции описанные изменения в гендерной структуре занятости вносят вклад в общее изменение индекса сегрегации, позволяет уловить метод декомпозиции, предложенный в работе Ф. Блау и др. [Blau et al., 1998b].

Индекс профессиональной сегрегации Дункана, измеренный для момента t , можно записать следующим образом:

$$D_t = 0,5 \sum_{i=1}^N \left| \frac{q_{it} \cdot T_{it}}{\sum_i q_{it} \cdot T_{it}} - \frac{p_{it} \cdot T_{it}}{\sum_i p_{it} \cdot T_{it}} \right|$$

где $T_{it} = F_{it} + M_{it}$ – общая численность имевших профессию i в момент t , $p_{it} = F_{it}/T_{it}$ – доля женщин в профессии i , $q_{it} = 1 - p_{it}$. Изменение ин-

декса сегрегации между двумя периодами можно разложить на два эффекта:

а) гендерной внутрипрофессиональной структуры =

$$= \left(0,5 \sum_{i=1}^N \left| \frac{q_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i q_{i2} \cdot T_{i1}} - \frac{p_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i p_{i2} \cdot T_{i1}} \right| \right) - D_1,$$

который позволяет измерить изменения, вызванные замещением работников одного пола работниками другого пола в рамках профессий, при неизменной общей профессиональной структуре занятости;

б) профессиональной структуры =

$$= D_2 - \left(0,5 \sum_{i=1}^N \left| \frac{q_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i q_{i2} \cdot T_{i1}} - \frac{p_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i p_{i2} \cdot T_{i1}} \right| \right)$$

вызванный изменением распределения работников, занятых в экономике, между профессиями при неизменной гендерной внутрипрофессиональной структуре.

Как показывают расчеты, представленные в табл. 22, основной вклад в изменение гендерной сегрегации в российской экономике вносил эффект профессиональной структуры. И рост индекса сегрегации в 1985–1994 гг., и его последующее сокращение на 77–86% были обусловлены перераспределением работников между профессиями. В первом случае это происходило в результате роста концентрации занятости в гендерно-доминируемых профессиях, во втором — благодаря снижению концентрации, в основном за счет разукрупнения «мужских» профессий. Замещение работников одного пола представителями другого пола в рамках самих профессий объясняет до 23% общего изменения индекса.

Таким образом, сокращение профессиональной сегрегации к 2004 г., по сравнению с первыми годами реформ, было вызвано в основном оттоком работающих из крупных с точки зрения доли занятых в них профессий, в которых в 1994 г. количественно доминировали представители одного из полов. Причем, как показывал изложенный ранее анализ изменения гендерной структуры занятости в российской экономике, этот процесс был связан с первой очередь с разукрупнением «мужских» профессий.

Декомпозиция изменения индекса диссимилиации, Россия, 1985–2004 гг.

	1985 г.	1994 г.	2004 г.	
Индекс сегрегации, %	52,72	57,59	52,63	
	Изменение индекса, п.п.			
	1985–1994 гг.		1994–2004 гг.	
	4,87		-4,96	
	В абсолютном выражении	В процентном выражении	В абсолютном выражении	В процентном выражении
По причине:				
эффекта гендерной внутрипрофессиональной структуры	0,68	13,94%	-1,13	22,84%
эффекта профессиональной структуры занятости	4,19	86,06%	-3,83	77,16%

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для двухзначовой кодировки профессий по ISCO-88.

Наблюдалось перераспределение мужчин и женщин между теми профессиональными сферами, в которых традиционно доминирует та или иная гендерная группа. При этом динамика уровня сегрегации в рассматриваемый период времени находилась под воздействием двух разнонаправленных процессов. С одной стороны, постепенно происходило массовое вовлечение мужчин в некоторые преимущественно «женские» профессии (в секторе услуг), а с другой — наблюдалось усиление концентрации женщин в других типичных для их пола профессиях (в основном — в сфере образования и здравоохранения) с одновременным сокращением присутствия в «мужских» профессиях. На наш взгляд, рост уровня сегрегации в первые годы реформ был вызван превалированием процессов второго типа, проявившихся, в частности, в значительном сокращении доли работников, занятых в «интегрированных профессиях». Постепенная же стабилизация значения индексов сегрегации и наметившаяся в 2000-х гг. тенденция к их сокращению связана, по всей видимости, со все более активным вхождением мужчин в «женские» профессии.

Можно сделать вывод, что наиболее важным фактором, влияющим на степень сегрегации в будущем, будет не то, произойдет ли перемещение женщин в такие традиционно «мужские» секторы, как обрабатывающая и добывающая промышленность, а то, произойдет ли увеличение доли мужчин в секторе обслуживания. Наметившиеся тенденции в этом направлении еще не являются устойчивыми.

Вертикальная гендерная сегрегация

3.1. «Стеклянный потолок» и гендерная сегрегация

Обычным стереотипом, который существует в обществе, является представление о том, что мужчина-начальник явление естественное, тогда как женщина-руководитель — это скорее исключение из правил. Неявный социальный контракт, закрепляющий гендерные роли мужчины и женщины, предполагает, что мужчина в большей степени ориентирован на трудовую деятельность, его задачей является материальное обеспечение, а удел женщины — это семья и домашнее хозяйство, поэтому трудовая деятельность для нее является вторичной и неперспективной. Таким образом, предполагается, что мужчина заинтересован в служебном продвижении, а для женщины это не является актуальным.

Как уже отмечалось в первой главе, гендерная сегрегация имеет не только горизонтальную, но и вертикальную составляющую, характеризующую неравенство распределения гендерных групп по должностной иерархии. Рассматривая явление вертикальной гендерной сегрегации, иногда говорят о вертикальной дискриминации, чаще всего имея в виду то, что женщины имеют ограниченный доступ к управлению и наиболее престижным профессиям, связанным с ответственностью и принятием решений.

Вертикальная сегрегация получила также название «стеклянный потолок» (*glass ceiling*). «Стеклянный потолок» — это некоторый уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. Хотя формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» нет, тем не менее фактически женщины не могут продвинуться дальше этого барьера. Проблема «стеклянного потолка» характерна для многих стран, в том числе и для развитых. Согласно опросу, проведенному в начале 2006 г. компанией Accenture (было опрошено 1200 топ-менеджеров в восьми странах Северной Америки, Европы и Азии), наличие «стеклянных потолков» констатировали 70% респондентов-

женщин и 57% респондентов-мужчин. В США, Великобритании, Германии, Австралии и Швеции более значимыми барьерами для карьерного роста женщин являлись социальные нормы, в Канаде, Филиппинах и Австрии – корпоративные нормы (см. [Anatomy... 2006]).

Иллюстративная модель «стеклянного потолка» представлена на рис. 12 (см. [Wirth, 2001, p. 26]). «Стекло́нный потоло́к» может рассматриваться как невидимый карьерный барьер и в рамках внутрифирменной, внутрикорпоративной карьерной пирамиды, и в рамках профессиональной карьеры, которая подразумевает не только карьерный рост внутри одной фирмы, но включает в себя карьерные продвижения и повышение профессионального статуса за счет переходов из одной фирмы в другую. В последнем случае, так как существует согласованность внутрикорпоративных политик, то и перемещения от компании к компании в определенный момент приведут к столкновению со «стеклянным потолком». То есть для продолжения профессиональной карьеры женщин окажется слишком малое количество фирм, в которых не возникают барьеры для дальнейшего роста.

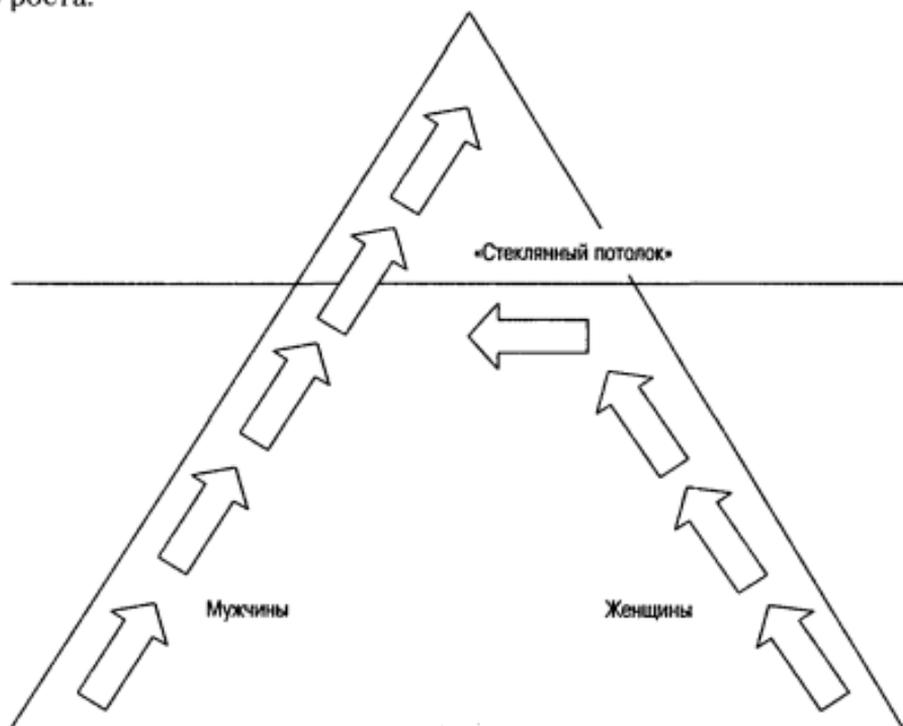


Рис. 12. Модель «стеклянного потолка» в карьерной пирамиде

Модификацией модели «стеклянного потолка» является модель «стеклянного потолка и стеклянных стен», изображенная на рис. 13 (см. [Wirth, 2001, p. 48]). В этом случае вертикальная сегрегация дополняется горизонтальной сегрегацией, и женщины имеют меньший доступ к профессиям и видам деятельности, которые обеспечивают впоследствии значительный вертикальный, карьерный рост. В ситуации «стеклянного потолка и стеклянных стен» селекция наступает еще при выборе сферы деятельности или даже при выборе профессионального образования. Женщины могут выбирать такие сферы деятельности, которые потом не предполагают значительных продвижений. Например, бухгалтерский труд, в котором больше представлены женщины, но из бухгалтеров очень редко вырастают топ-менеджеры. В развитых странах в больших организациях женщины добиваются высоких результатов и могут занимать руководящие посты, но чаще всего они касаются таких областей, как управление персоналом, административные позиции и бухгалтерия — не центральных, не являющихся для организации стратегическими. Например, в США увеличение доли женщин — менеджеров в области

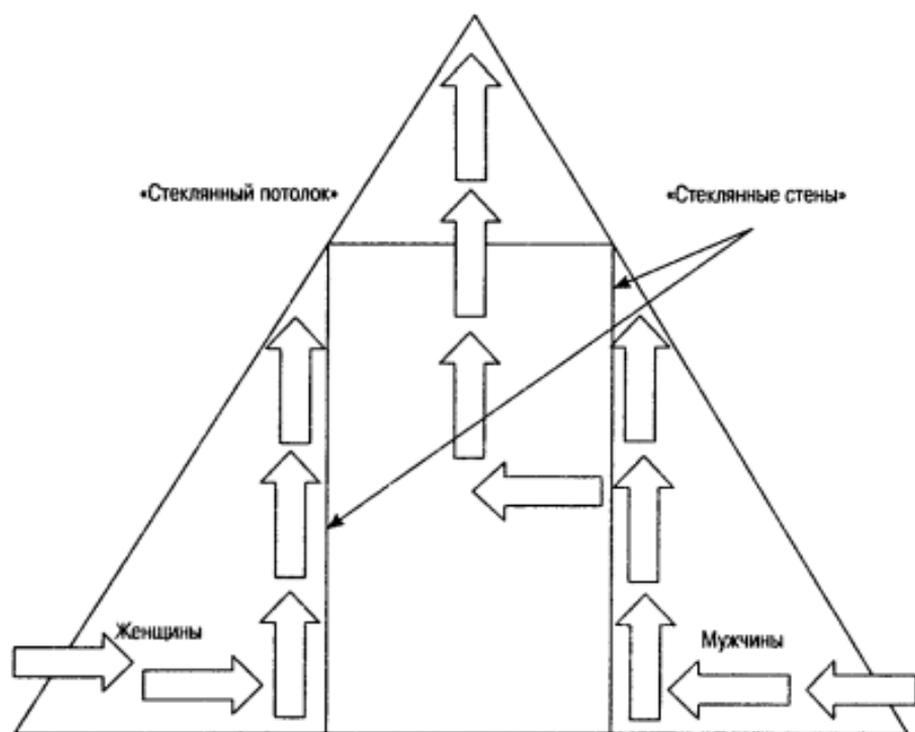


Рис. 13. Модель «стеклянного потолка и стеклянных стен»

управления персоналом за последние 20 лет превысило подобный показатель во всех остальных областях управления (см. [Wirth, 2001]). «Стеклянный потолок» может также дополняться «стеклянными стенами» на отраслевом уровне, когда происходит концентрация женщин в тех отраслях, которые являются менее доходными, предоставляют меньший доступ к финансовым и экономическим ресурсам, и поэтому обеспечивают меньший доступ во властные структуры. Управленческая работа в финансовой или в нефтегазовой отраслях создает более серьезные заделы для последующей карьеры, в том числе во властных структурах, чем подобный опыт в сфере культуры, здравоохранения или социального обеспечения. Поэтому при наличии «стеклянных стен» ограниченность вертикального продвижения уже предопределена выбором профессиональной сферы деятельности.

Со «стеклянным потолком» также тесно связано явление, получившее название «липкий пол». Понятие «липкого пола» означает, что женщины по сравнению с мужчинами дольше задерживаются на начальных позициях в служебной иерархии. Мужчины на ранних стадиях карьеры быстрее продвигаются на следующие ступени служебной лестницы, в то время как молодые женщины подолгу задерживаются на начальных этапах пути. Более быстрый карьерный старт мужчин впоследствии обеспечивает им формирование необходимого профессионального и управленческого опыта и, таким образом, позволяет им обогнать женщин в занятии высших руководящих должностей, т.е. приводит к ситуации «стеклянного потолка».

Учитывая различный характер барьеров, которые возникают в карьерном продвижении у женщин, можно выделить три механизма формирования вертикальной сегрегации (см. [Роцин, Солнцев, 2006а]).

Первый. Препятствия в продвижении женщин по карьерной лестнице. Данный вид вертикальной сегрегации является классическим проявлением «стеклянного потолка» или сочетанием «стеклянного потолка» и «липкого пола».

Второй. Различия в построении карьер у женщин и мужчин. В формирование различных карьерных путей может вносить свой вклад также «липкий пол». Придерживание женщин на ранних стадиях карьеры приводит к различиям карьерных траекторий. Но это в большей степени связано с механизмом «стеклянных стен». Неявные социальные стереотипы о том, что является подходящей работой для женщин и для мужчин, нередко способствуют тому, что им предоставляются разные задания, разные рабочие места. Так, например, в крупных японских компаниях при наборе выпускников вузов молодых людей чаще всего нанимают в «менеджерскую ветвь» (*sogo*),

работа в которой предусматривает сложные задания, большую ответственность и неограниченные возможности карьерного роста. Девушек же в основном набирают в «ветвь клерков» (*ippanshoku*), которая предполагает меньшую ответственность и сложность выполняемой работы и возможность продвижения только до низших или локальных менеджерских позиций (см. [Wirth, 2001]).

Третий. Дискриминация женщин при приеме на работу. Наличие гендерной дискриминации на рынке труда может проявляться и в дискриминации при найме на работу. В этом случае возможны два результата: или у женщин по сравнению с мужчинами будут меньшая вероятность трудоустройства и большая продолжительность поиска работы, или они будут приниматься на рабочие места с меньшей заработной платой, на худшие рабочие места³⁰. В последнем случае у женщин будут сравнительно худшие стартовые позиции для карьеры и в результате они натолкнутся на «стеклянный потолок».

В чем причины устойчивого существования «стеклянного потолка»? Очевидно, что этот феномен не может быть объяснен только дискриминацией или препятствиями, существующими в обществе для занятия женщинами руководящих должностей. Можно сформулировать несколько гипотез, объясняющих возникновение и существование «стеклянного потолка» (см. рис. 14).

Первая группа гипотез исходит из гетерогенности человеческого капитала мужчин и женщин. Мы уже обсуждали в первой главе возможность применения теории человеческого капитала для объяснения феноменов гендерной сегрегации и отмечали, что не все «горизонтальные» различия в занятости мужчин и женщин могут быть объяснены с ее помощью. Но при формировании вертикальной, а не горизонтальной сегрегации различия в человеческом капитале играют более важную роль, так как в данном случае речь идет не просто о разнообразии человеческого капитала, а о востребованности на более высоких должностных позициях человеческого капитала другого качества, другого уровня. Такой человеческий капитал «высокого уровня» формируется за счет получения высшего и поствысшего образования, приобретения значительного трудового опыта, наличия и развития личных качеств и способностей, необходимых для руководства и управления.

³⁰ Для российского рынка труда процессы гендерной дискриминации при поиске работы рассматривались нами в предыдущих работах (см., напр., [Маркова, Рошин, 2004]).



Рис. 14. Причины вертикальной сегрегации

Итак, *во-первых*, часто используемое объяснение вертикальной сегрегации может быть связано с различиями в человеческом капитале, в образовании. Если мужчины чаще становятся руководителями, то это отражает их больший человеческий капитал и более высокий уровень образования. Но такое объяснение, как мы уже отмечали в первой главе, скорее годится для характеристики ситуации в ретроспективе. В настоящий момент в России, как и на большей части постсоветского пространства, женщины имеют более высокий уровень образования, но феномен «стеклянного потолка» продолжает сохраняться. Так, например, в исследованиях гендерных особенностей трудовой карьеры в России в 1990-х годах отмечалось, что, несмотря на более высокий уровень образования, «карьерная» отдача от него у женщин ниже (см. [Прокофьева и др., 2000]).

Во-вторых, различия в человеческом капитале могут заключаться не только в уровне, но и в структуре образования. Хотя средний уровень образования у женщин выше, чем у мужчин, тем не менее женщины более склонны получать образование (например, гуманитарное, педагогическое), которое менее востребовано на руководящих позициях³¹.

³¹ Наши исследования позиций топ-менеджеров на российском рынке труда [Рошин, Солнцева, 2006b] показывают, что наиболее распространенным среди российских руководителей является техническое и экономическое образование, а гуманитарное образование встречается редко.

В-третьих, различия в человеческом капитале могут состоять не столько в различии в образовании, сколько в накопленном опыте, трудовом стаже. У женщин, как правило, стаж меньше за счет перерывов в трудовой деятельности, связанных с рождением и воспитанием детей. И это может существенно уменьшать конкурентные преимущества женщин при продвижении. Тем более что опыт, который оказывается актуальным для карьеры, накапливается как раз в те периоды жизненного цикла, в тех возрастах, когда у женщин высокая вероятность перерыва в трудовой деятельности. Таким образом, они могут проигрывать мужчинам в стартовых позициях.

В-четвертых, различия в человеческом капитале могут заключаться не только в образовании и опыте, но и в различных характеристиках стилей руководства. В работе А. Чириковой [Чирикова, 1998] на данных 1995–1998 гг. исследуется поведение женщин, которые в основном являются мелкими предпринимателями, но в анализ включены также и женщины — генеральные директора крупных и средних компаний. Для сравнения стилей руководства были выявлены основные деловые умения женщин и мужчин. У женщин первые три позиции, согласно рейтингу оценок, занимают следующие деловые качества: умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сторон; уверенность в себе и своей миссии; умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска. У мужчин предпочтения умений распределяются следующим образом: постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям; умение при необходимости навязать свою позицию; умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил. То есть для женщин-предпринимателей, женщин-руководителей более свойственна гибкость, способность решать конфликты, а для мужчин — динамизм и умение доминировать и извлекать выгоды.

Таким образом, бизнес вообще и институциональные особенности российского бизнеса в частности могут создавать ситуацию, когда предъявляется большой спрос на «мужской» стиль управления, когда более важными являются качества авторитарного, агрессивного стиля управления, обеспечивающего доступ и захват стратегических ресурсов, защиту прав собственности на активы.

Следующая, *пятая, группа причин* формирования механизмов «стеклянного потолка» связана с общими различиями в гендерных ролях. Строго говоря, различия в человеческом капитале мужчин и женщин, в объеме инвестиций в человеческий капитал, в накопленном опыте работы также часто обусловлены различиями в гендерных

ролях, репродуктивными функциями женщин. Но в данном случае мы имеем в виду различия в гендерных ролях за пределами трудовой деятельности, т.е. в таких ситуациях, когда нет существенных различий в человеческом капитале, но домашние, семейные нагрузки больше ложатся на женщин, создают разные возможности и стимулы для карьерного продвижения. Такие различия в гендерных ролях выступают не только «внешними» ограничениями для трудовой деятельности, но во многом формируют «внутренние» различия в поведении и мотивации. Антропологические исследования мужественности показывают, что «мужская роль более сложна, чем современный западный стереотип “кормильца”. От “настоящих” мужчин требуют покорения природы для воспроизведения и расширения базовых родственных социальных единиц; иными словами — изобретения заново и поддержания социального порядка с помощью воли, создания ценностей из хаоса. Мужественность — это род мужской прокреации; ее героическое качество заключено в самостоятельности выбора и дисциплине, а абсолютное самополагание, в двух словах, — в деятельной автономии» [Гилмор, 2005]. Таким образом, модели поведения, определяемые гендерными ролями, уже несут в себе предпосылки разных возможностей карьерного продвижения. В определенном смысле и только что обсуждавшиеся отличия в стилях управления мужчин и женщин являются следствием не столько различий в приобретенном человеческом капитале (за счет образования, опыта), сколько результатом особенностей гендерной социализации, гендерных ролей.

Обобщая обсуждение влияния гендерных ролей, можно сказать, что причины вертикальной сегрегации заключаются в неявном социальном контракте, существующем в обществе и определяющем гендерные роли так, что женщины несут большую семейную нагрузку, у них остается меньше времени для трудовой деятельности (см. [Мезенцева, 2003; Рощин, Зубаревич, 2005]). В этой ситуации женщины могут в меньшей степени приложить трудовые усилия на работе и проигрывают конкурентную борьбу мужчинам за позиции руководителей.

В-шестых, говоря о «внутренних» ограничениях, необходимо отметить, что социальная конструкция женского гендера предполагает большую альтернативность поведения. Женщины могут реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной, или прибегать к смешанной стратегии сочетания семейной и трудовой деятельности. Поэтому они не обязательно стремятся к карьере. У мужчин нет такой альтернативности, для них карьера, успешность — единственный вариант поведения. Социальная конструкция мужского гендера зада-

ется гораздо более жестко и безальтернативно. Успешность, причем понимаемая как успешность за пределами семейной жизни, успешность в деловой сфере, является одним из системных параметров мужского гендера. Такое понимание мужского гендера создает сильные стимулы для мужчин добиваться продвижения по служебной лестнице, достигать высокого общественного и должностного статуса. Косвенным свидетельством важности экономической состоятельности мужчин является выявленное влияние экономического статуса мужчин на их успешность на российском брачном рынке, тогда как для женщин такого влияния не обнаружено (см. [Рощина, Рощин, 2006]).

В отдельную группу можно объединить гипотезы, которые взаимоувязывают существование «стеклянного потолка» и корпоративных или социальных институтов, закрепляющих различное отношение к работникам разных полов.

Тогда *седьмая причина* вертикальной сегрегации связана с гендерной асимметрией институтов карьерного продвижения. Предыдущий период развития общества обеспечил большее участие мужчин в бизнесе, в политике, в сфере принятия решений. В результате социальные сети бизнеса сформировались как мужские сети. Мужчины владеют ресурсами и информацией и не пускают женщин в эти социальные сети, или точнее система социальных отношений такова, что женщины не могут в них встроиться. Неформальные коммуникации, работающие по принципу «свой — чужой», построены на мужских интересах, мужских пристрастиях, мужском образе жизни, поэтому женщины не могут войти в эту систему, они опознаются как чужие и отторгаются. А так как они не являются доминирующей группой, то первоначальные издержки на построение своих женских профессиональных социальных сетей значительны. В этом случае проблема «стеклянного потолка» в большей степени инициируется корпоративными правилами и стереотипами, или правилами профессионального (мужского) сообщества.

В-восьмых, «стеклянный потолок» может быть отражением общей дискриминационной практики в обществе по отношению к женщинам (см. [Рощин, 1995]). Социальные нормы всего общества могут работать против того, чтобы женщины занимали где-либо (в семье, на работе, в системе политической власти и т.д.) доминирующие, руководящие позиции. Общество отказывает женщинам в признании права на занятие ими руководящих должностей.

Конечно, все эти причины взаимосвязаны, и иногда очень трудно отделить влияние одной из них от другой. Так, семейные нагрузки

с учетом распределения гендерных ролей, связаны с различием в трудовом опыте, а это в свою очередь приводит к существующим дискриминационным практикам работодателей по отношению к женщинам. Также нельзя считать, что все эти причины лежат на стороне спроса на труд или на стороне существующих в обществе институциональных и (или) дискриминационных барьеров для женщин. Сохранение традиционных гендерных ролей не может рассматриваться как практика обязательно «навязываемая» женщинам, оно в той же мере является результатом свободного и добровольного выбора с их стороны. Поэтому существование «стеклянного» потолка поддерживается не только особенностями спроса на труд, но и особенностями предложения труда. Другое дело, что доминирование тех или иных причин может меняться с течением времени и различаться по странам в зависимости от институциональных структур экономической деятельности и рынка труда. Если раньше поддержание «стеклянного потолка» было объективно обусловлено отставанием женщин от мужчин по уровню образования, то в настоящее время, как уже отмечалось, и для многих развитых стран, и для России характерно выравнивание уровня образования по гендерным группам. Поэтому различия по данному параметру человеческого капитала уже не являются определяющими для должностных различий в положении мужчин и женщин.

3.2. Масштабы вертикальной сегрегации в российской экономике

Измерение вертикальной сегрегации затруднено тем, что статистика занятости мужчин и женщин в большей степени содержит данные о профессиональной структуре занятости, которая характеризует горизонтальную сегрегацию и лишь косвенно отражает должностную структуру. Но для определения степени вертикальной сегрегации можно использовать показатели распределения мужчин и женщин по профессиональным группам. Как уже отмечалось нами в предыдущих главах, Международный стандарт классификации занятий (ISCO-88) включает в себя не только горизонтальный, но и вертикальный компонент. Первая профессиональная группа по первому уровню классификации — руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий — выделяется по вертикальному критерию, по месту в должностной иерархии, и в нее включаются работники, выполняющие функцию руководителей.

Распределение группы «руководители» на мужчин и женщин по разным странам показывает, во-первых, что во всех странах мужчин среди руководителей больше половины (см. рис 15, построенный на основе данных табл. 23). Во-вторых, что существует дифференциация этого показателя по странам. В большинстве развитых стран доля женщин-руководителей колеблется от 20 до 40%, но есть страны с небольшой долей женщин среди руководителей (Турция), и страны, где доли мужчин и женщин практически равны (США). В-третьих, для стран постсоветского пространства характерна высокая доля женщин среди руководителей. На международном фоне российская ситуация не выглядит плохим исключением и скорее может рассматриваться как благоприятная. В-четвертых, для многих стран, которые традиционно славятся своей успешной политикой, направленной на достижение гендерного равенства, доля женщин среди руководителей не очень высока. Речь идет, в первую очередь, о скандинавских странах (Норвегия – 28,1%, Финляндия – 27,5%, Дания – 22,4%, и только Швеция находится в группе лидеров – 43,9%). Мы уже отмечали во второй главе, что для Дании и Норвегии характерны довольно высокие показатели степени профессиональной сегрегации. И так как профессиональная классификация содержит и горизонтальную, и вертикальную компоненту, то можно сделать вывод, что наличие «стеклянных потолков» вносит существенный вклад в поддержание профессиональной сегрегации в этих странах.

Таблица 23

Доля руководителей среди занятых по гендерным группам, 2002 г., %

Страны	Доля руководителей среди занятых мужчин	Доля руководителей среди занятых женщин	Разница в доле руководителей между мужчинами и женщинами, п.п.	Доля женщин среди руководителей
Австралия	13,9	9,3	6,6	34,7
Австрия	9,1	7,2	1,9	28,9
Аргентина	6,7	3,2	3,5	25,7
Бельгия	13,3	7,9	5,4	30,4
Великобритания	17,6	9,8	7,8	31,4
Венгрия	8,0	5,1	2,9	34,8
Германия	7,9	5,2	2,7	34,4
Греция (2001)	8,0	6,3	1,7	25,1
Грузия	5,8	2,3	3,5	27,5

Страны	Доля руководителей среди занятых мужчин	Доля руководителей среди занятых женщин	Разница в доле руководителей между мужчинами и женщинами, п.п.	Доля женщин среди руководителей
Дания	10,3	3,4	6,9	22,4
Израиль	9,8	4,0	5,8	25,6
Ирландия	20,9	11,6	9,3	27,8
Исландия	10,7	5,0	5,7	29,1
Испания	8,3	6,2	2,1	31,0
Италия	4,1	1,8	2,3	21,0
Канада	11,1	6,5	4,6	33,6
Латвия	11,7	7,1	4,6	36,6
Литва	8,4	6,6	1,8	43,5
Македония	5,9	2,1	3,8	19,0
Молдова	4,9	3,1	1,8	40,2
Нидерланды (2001)	16,5	7,5	9,0	25,9
Новая Зеландия (2001)	15,1	11,2	3,9	38,2
Норвегия	10,3	4,5	5,8	28,1
Польша	7,0	4,3	3,7	33,6
Португалия	9,3	4,7	4,6	29,3
Россия (2004)	9,0	5,7	3,3	38,0
Румыния	3,2	1,7	1,5	30,7
Словакия	6,3	3,4	2,9	31,3
Словения	8,4	4,0	4,4	28,8
США	15,2	14,8	0,4	45,9
Турция	10,9	2,0	8,9	6,7
Украина (2001)	9,2	5,7	3,5	36,9
Финляндия	11,6	4,8	6,8	27,5
Хорватия	7,4	3,2	4,2	25,7
Чехия	8,3	3,8	4,5	25,9
Чили	4,0	2,1	1,9	20,8
Швейцария	7,9	3,7	4,2	27,2
Швеция	6,4	3,0	3,4	43,9
Эстония	14,7	8,9	5,8	36,9
Япония (2001)	4,8	0,6	4,2	8,9

Рассчитано авторами по данным Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>); [Труд и занятость в России, 2006].

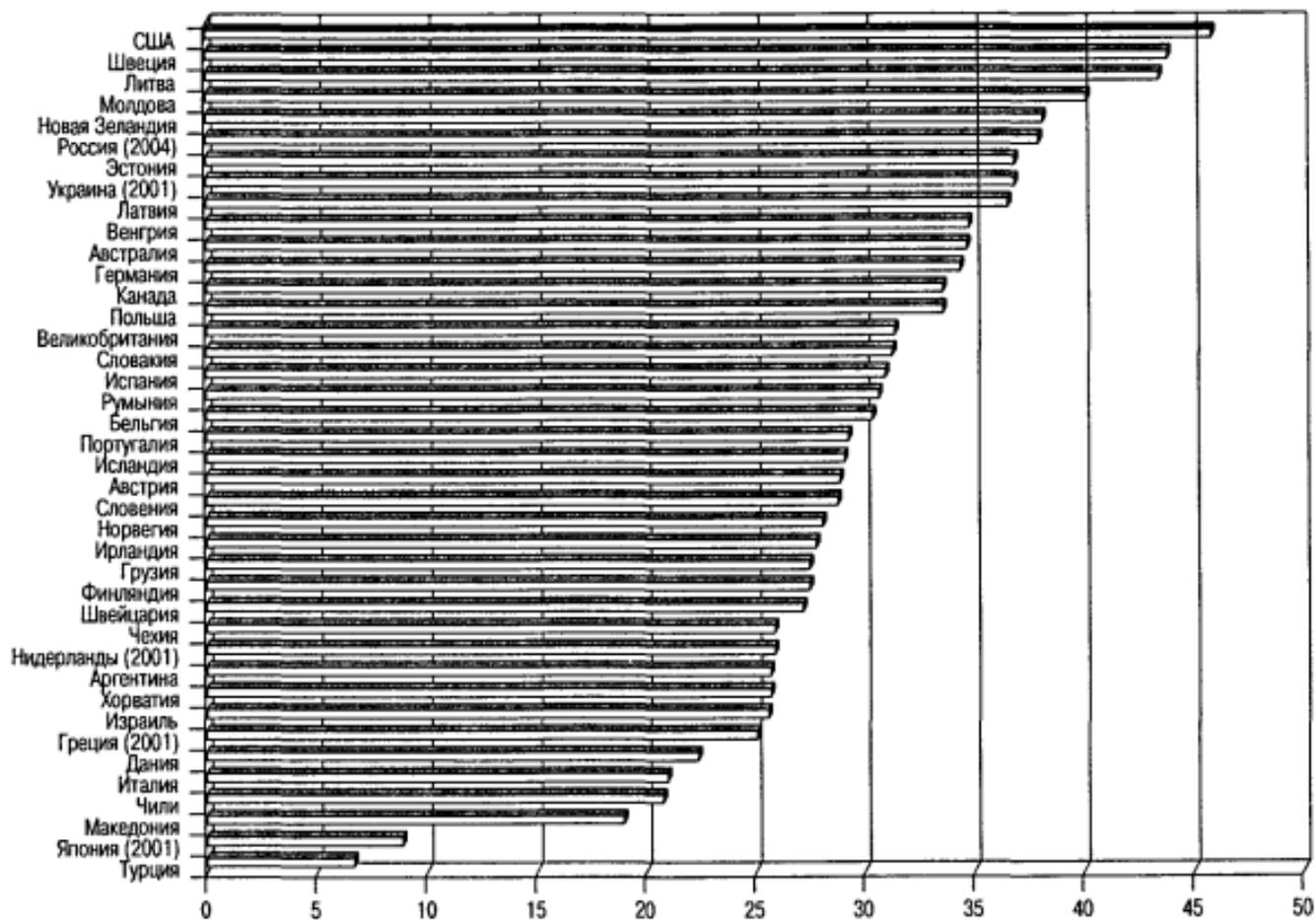


Рис. 15. Доля женщин среди руководителей, %

Сопоставление доли женщин-руководителей среди всех занятых женщин и мужчин-руководителей среди всех занятых мужчин может рассматриваться как мера степени вертикальной сегрегации. При этом разница в процентных пунктах соответствующих долей будет показывать степень сегрегации аналогично показателю индекса сегрегации, или индекса Дункана. Напомним, что индекс Дункана рассчитывается по формуле:

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

где F_i — количество женщин, занятых в профессии i , F — количество всех занятых женщин, M_i — количество мужчин, занятых в профессии i , M — количество всех занятых мужчин. Поэтому для случая, когда у нас только две группы ($i = 2$), он будет равен разнице в долях руководителей среди мужчин и среди женщин, измеренной в процентных пунктах, т.е.

$$ID = \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

На начало 2000-х гг. разница в доле руководителей среди мужчин и женщин, степень вертикальной сегрегации колебалась от 2 до 9 п.п. (см. табл. 23). Минимальное значение этого соотношения среди развитых стран наблюдается в США (0,4), максимальное — в Ирландии (9,3).

Существует ли взаимосвязь между долей женщин среди руководителей и степенью вертикальной сегрегации? График совместного распределения этих двух показателей дает рассеянную картинку, но в ней прослеживается определенный тренд, соответствующий отрицательной зависимости доли женщин среди руководителей от степени сегрегации (см. рис. 16, построенный на основе данных табл. 23). Коэффициент корреляции Пирсона между этими показателями равен $-0,36$ и является значимым на 10% уровне значимости.

Исследовательская и статистическая информация по разным странам также показывает, что вертикальная гендерная сегрегация, измеряемая степенью представленности женщин на различных руководящих постах, достаточно велика. Так, согласно данным, приводимым в исследовании Л. Вирт [Wirth, 2001], доля женщин в руководстве компаний во многих странах мира невелика. В 1999 г. доля женщин среди генеральных директоров 500 крупнейших компаний в США составляла 5,1%, а среди топ-менеджеров — 12%. При этом от-

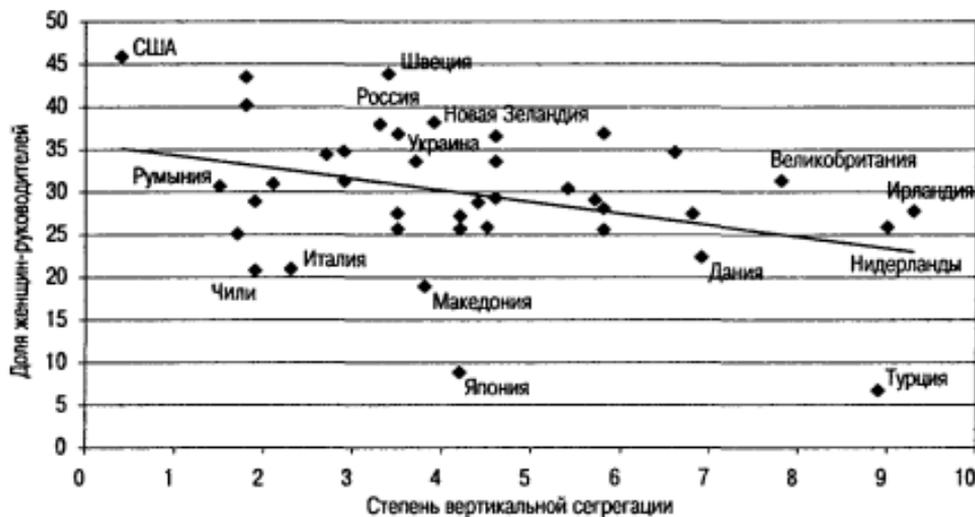


Рис. 16. Взаимосвязь доли женщин среди руководителей и уровня вертикальной сегрегации

мечается, что в более мелких компаниях доля женщин на высших руководящих позициях выше, чем в крупных компаниях. В Японии доля женщин на руководящих должностях в крупнейших компаниях равнялась 13% (1990 г.), в Великобритании — 4,5% (1999 г.), во Франции — 4,7% (1997 г.). Но положительной тенденцией является рост доли женщин на руководящих постах, наблюдаемый в большинстве рассматриваемых стран.

В России вертикальная гендерная сегрегация проявляется как в государственном секторе, на государственной службе, так и в бизнесе, в частном секторе.

В системе государственной службы преобладание женщин отмечается в должностях, не предполагающих принятия ответственных решений (см. [Рощин, Зубаревич, 2005]). В общей численности работников, занимающих государственные должности в органах государственной власти, в 2003 г. женщины составляли 69%, а мужчины — 31% (см. табл. 24). В самом высшем эшелоне власти — в составе действующего правительства страны — женщин нет. В числе глав субъектов РФ — губернаторов, глав национальных автономий — лишь одна женщина (Санкт-Петербург). На выборах губернатора Санкт-Петербурга один из кандидатов в губернаторы использовал в своей предвыборной кампании лозунг «Губернатор — мужская работа», что отражает гендерные стереотипы российской политической власти.

**Гендерное распределение занятых в федеральной государственной службе
2003 г., %**

Должности	Женщины	Мужчины
<i>Всего</i>	69	31
Категории «А»	57	43
Категории «Б»	70	30
Категории «В»	72	28
В том числе по группам должностей:		
высшие	13	87
главные	25	75
ведущие	67	33
старшие	74	26
младшие	78	22

Источник: [Женщины и мужчины России, 2004].

Среди депутатов нижней палаты парламента — Государственной Думы РФ — показатель представленности женщин неуклонно снижается. В числе депутатов Государственной Думы первого созыва (1993–1995 гг.) было 13,6% женщин; второго созыва (1995–1999 гг.) — 10% женщин. В числе депутатов Государственной Думы третьего созыва, избранной в декабре 1999 г., — только 7,7% женщин, а в Государственной Думе четвертого созыва, избранной в декабре 2003 г., было 9,8% депутатов-женщин. В составе верхней палаты парламента — Совета Федерации, который насчитывает 178 членов, в 2002 г. стало 7 женщин (в 2001 г. была 1 женщина).

Значительная асимметрия в представленности женщин и мужчин на должностях государственной службы различного ранга наблюдается и в субъектах Федерации (см. табл. 25). В числе депутатов законодательных собраний субъектов РФ, т.е. в законодательных собраниях регионов, около 9% женщин. Причем этот показатель от региона к региону существенно меняется. Например, в 2003 г. в законодательных собраниях Новосибирской, Челябинской областей вообще не было женщин. В то же время в законодательном собрании Республики Карелия в числе депутатов 32% женщин. В составе Московской городской думы — 23% женщин.

Таким образом, на государственной службе в полной мере проявляется вертикальная сегрегация и эффект «стеклянного потолка» для женщин.

Гендерное распределение занятых в государственной службе субъектов РФ,
2003 г., %

Должности	Женщины	Мужчины
<i>Всего</i>	70	30
Категории «А»	51	49
Категории «Б»	49	51
Категории «В»	72	28
В том числе по группам должностей:		
высшие	31	69
главные	47	53
ведущие	66	34
старшие	75	25
младшие	88	12

Источник: [Женщины и мужчины России, 2004].

Вопросы гендерного неравенства в частном секторе, в бизнесе, в руководстве компаний в России изучены пока еще недостаточно, в то время как в западных странах существует большое число исследований по данной тематике. Эти исследования показывают, что компании, в руководстве которых присутствует значительное число (больше среднего) женщин, демонстрируют более высокую прибыльность³². Среди российских исследований, выполненных в последнее время, в которых содержатся оценки масштабов вертикальной сегрегации, можно выделить исследование «Гендерное равенство в корпоративном управлении» Д. Черкаева [Черкаев, 2005] и доклад «Лидерство женщин — есть ли для нас пространство» Е. Конева [Конева, 2004], а также исследование С. Рощиным и С. Солнцевым российского рынка труда топ-менеджеров [Рощин, Солнцев, 2006b].

Е. Конева анализирует отличия женщин-руководителей от мужчин на основе опроса R-TGI³³ компании «Комкон-Медиа» за 2003 г. Она рассматривает руководителей всех уровней (не только высшего уровня) и частных предпринимателей, организации всех организа-

³² См., например, исследования компании «Catalyst» (catalystwomen.org).

³³ R-TGI — ежегодное маркетинговое исследование «Индекс целевых групп — Россия», проводимое в городах с населением свыше 100 тыс. человек. Выборка составляет более 36 тыс. человек.

ционно-правовых форм (в том числе бюджетные учреждения, во многих из которых высокая доля женщин, в том числе женщин-руководителей, например медицина, образование). Согласно ее исследованию, доля женщин среди руководителей высшего уровня (директоров, президентов) составляет 36%, заместителей руководителей высшего уровня — 43%. Сравнивая возрастное распределение мужчин и женщин руководителей, она отмечает, что наиболее представлены женщины в возрасте 35–44 лет (34%) и 45–54 лет (29%), мужчины-руководители в среднем более молоды. Высшее образование имеют 66% руководителей-женщин, среднее — 31%. Среди женщин-руководителей достаточно много одиноких (незамужних, разведенных, вдов) — 37%, у мужчин аналогичный показатель равняется 12%. Наибольшая доля женщин-руководителей зафиксирована на государственных предприятиях — 44%, в то время как на российских негосударственных предприятиях она составляет 32%, на иностранных предприятиях — 27%. Доля женщин-руководителей выше на малых и средних предприятиях: в компаниях с численностью работников до 50 человек доля женщин-руководителей составляет 38%, 50–100 человек — 42%, 100–500 человек — 38%, более 500 человек — 30%. Сравнивая представленность женщин в различных сферах, Е. Конева также отмечает, что в общественном секторе она достаточно высока: в организациях культуры и искусства — 72%, здравоохранения — 71%, образовании — 70%, ЖКХ — 54%. В органах власти доля женщин-руководителей значительно варьируется: от 45% в органах управления и госаппарате, 32% в суде, прокуратуре и адвокатуре, до 11% в вооруженных силах, МВД, ФСБ. Среди сфер экономики женщины-руководители чаще встречаются в организациях общественного питания — 60%, а также в туризме и гостиничном хозяйстве — 44%, СМИ и рекламных агентствах — 44%, торговле — 44%, финансах и страховании — 44%. Наименьшая доля женщин, занимающих руководящие должности, зафиксирована в промышленности — 24%, транспорте — 18% и строительстве — 18%.

В работе Д. Черкаева [Черкаев, 2005] исследуется положение женщин в органах корпоративного управления, на позициях генеральных директоров, членов советов директоров, правления, ревизионных комиссий на основе анализа гендерного состава органов управления и контроля в 60 крупнейших российских компаниях. Его оценки показывают, что доля женщин на этих позициях колеблется от 3 до 16%, и только в составе ревизионных комиссий доля женщин выше.

По нашим оценкам, в настоящее время в России количество женщин в руководстве компаний очень невелико (см. [Роцин, Солнцев,

2005]). Согласно оценкам, полученным в ходе анализа базы данных о назначениях и перемещениях топ-менеджеров за 2000–2004 гг., на долю женщин приходилось лишь 10,2% назначений топ-менеджеров (см. [Рошин, Солнцев, 2006b]). При этом, среди генеральных директоров эта доля составляла 4,5%, среди членов правления — 11,5%, среди членов совета директоров — 10,9%. Наибольшая доля женщин зафиксирована среди директоров по кадрам — 52,9%, среди директоров по праву — 33,3%, директоров по экономике — 25% и финансовых директоров — 18,6%. Доля женщин среди руководителей, назначенных в этот период в иностранных фирмах (12,8%), выше, чем в российских компаниях (9,4%), из чего можно сделать вывод, что иностранные компании более склонны предоставлять высшие позиции женщинам. В целом за период с 2000 г. по середину 2004 г. доля женщин среди назначений топ-менеджеров в российских компаниях выросла почти вдвое — с 5,2 до 10%, что можно считать положительной динамикой.

Рассматривая отраслевой аспект вертикальной гендерной сегрегации, можно отметить, что наибольшая доля женщин-руководителей наблюдается в рекрутинговых компаниях и кадровых агентствах — 47,1%. Также этот показатель выше среднего в аудите и консалтинге (15,9%), в юридических (16,7%), финансовых (13,7%) и страховых компаниях (12,9%). Очень слабо женщины представлены в руководстве нефтяных компаний (1,6%), предприятиях машиностроения (1,9%) и цветной металлургии (2,3%), а также в угольной и лесной промышленности.

Таким образом, российская ситуация относительно гендерной вертикальной сегрегации соответствует в целом тенденциям, которые отмечаются и в других развитых странах. Ее можно назвать даже сравнительно благополучной. Но при этом важно подчеркнуть, что существуют значительные различия между бизнесом и государственным сектором. В бизнесе доминирование мужчин на руководящих позициях выглядит не так контрастно, как на государственной службе. Можно предположить, что для бизнеса в большей степени важны профессиональные характеристики работников, их реальный человеческий капитал. Поэтому, учитывая, что женщины обладают более высоким уровнем образования и имеют трудовой опыт, сопоставимый с мужчинами, в бизнесе женщины более широко представлены на руководящих позициях. Для государственной службы, видимо, больше характерны гендерные стереотипы и гендерная асимметрия институтов, действие «стеклянного потолка» применительно к российской государственной службе более ярко выражено по срав-

нению с российской бизнес-средой и по сравнению с другими странами. Анализ причин такого «гендерного консерватизма» российской государственной службы находится за пределами данной работы, отметим только, что, на наш взгляд, в основе его лежит механизм формирования российских политических элит³⁴, на который влияют как накопленные традиции, так и сложившиеся в недавнее время механизмы формирования кадров государственной власти за счет специалистов силовых структур.

Надо также иметь в виду, что гендерные различия в составе политической и государственной власти, являются во многом следствием всех других гендерных диспропорций, в первую очередь экономических. Политическое представительство — это только верхушка айсберга, в основании которого находятся неравенства на рынке труда, в доступе к экономическим ресурсам, во владении собственностью³⁵. Современный политический процесс в России устроен таким образом, что невозможно добиться гендерного выравнивания политического представительства до тех пор, пока политические и экономические силы, определяющие результаты электоральных процессов, не увидят, что женщины могут выражать и защищать их интересы; пока экономическая независимость женщин не создаст условия и не потребует политического представительства.

3.3. Факторы преодоления «стеклянного потолка»

Для исследования факторов, влияющих на вероятность иметь статус руководителя для мужчин и для женщин, мы использовали данные Российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) за 1994–2003 гг. Статус руководителя определялся нами на

³⁴ Подробный гендерный анализ результатов российских выборов 2003–2004 гг. представлен в работе С. Айвазовой и Г. Кертмана [Айвазова, Кертман, 2004]. В частности, ими отмечается, что произошло резкое повышение значимости административного ресурса для победы женщин-кандидатов, сокращение значимости партийного фактора и возможностей «социального лифта» для женщин, которые не входят в государственную «номенклатуру», — представителей бизнес-сообщества и активисток женских организаций.

³⁵ Гендерные различия в собственности мы рассматривали в предыдущих работах (см., напр., [Роцин, 2005]). Оценки показывают, что доля женщин, владеющих собственностью своих предприятий, в 2 раза ниже, чем мужчин. При этом мужчины, как правило, владеют большей долей собственности.

основе двух индикаторов. Первый — это принадлежность к первой профессиональной группе по ISCO-88, т.е. руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий.

По данным РМЭЗ, среди всех занятых женщин руководителями, выделяемыми по этому критерию, являются 4,6%, а среди мужчин — 6,7% (см. табл. 26). Согласно этим данным отрыв женщин от мужчин «в гонке» за руководящие позиции несколько меньше, чем по данным Росстата (5,7% руководителей у женщин, 9,0% — у мужчин). Но в среднем вероятность иметь статус руководителя у мужчин в 1,5 раза больше, чем у женщин. При этом средний возраст мужчин и женщин-руководителей практически не различается: у женщин он равен 42,2 года, а мужчин — 41 год (см. табл. 27).

Таблица 26

Распределение статуса руководителя по полу, Россия, 1994–2003 гг.

Год	Женщины			Мужчины			Всего		
	не руководители, человек	руководители, человек	руководители, %	не руководители, человек	руководители, человек	руководители, %	не руководители, человек	руководители, человек	руководители, %
1994	2393	52	2,1	2266	137	5,7	4659	189	3,9
1995	2199	89	3,9	2090	139	6,2	4289	228	5,0
1996	2164	71	3,2	2012	97	4,6	4176	168	3,9
1998	2101	89	4,1	1905	124	6,1	4006	213	5,0
2000	2207	116	5,0	1985	166	7,7	4192	282	6,3
2001	2483	176	6,6	2189	202	8,4	4672	378	7,5
2002	2629	188	6,7	2268	198	8,0	4897	386	7,3
2003	2799	130	4,4	2371	163	6,4	5170	293	5,4
Всего	18 975	911	4,6	17 086	1226	6,7	36 061	2137	5,6

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2003 гг.

Таблица 27

Средний возраст по полу и по статусу руководителя, Россия, 1995–2003 гг.

	Вся выборка		Имеют больше 20 подчиненных	
	мужчины, лет	женщины, лет	мужчины, лет	женщины, лет
Не руководители	38,8	38,7	38,5	38,6
Руководители	41	42,2	42,8	44,5

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив за 1995–2003 гг.

Вторым критерием стал факт наличия подчиненных. При этом рассматривалось различное количество людей в подчинении (20, 50, 100 человек). Эти два индикатора близки, однако выделяемые с их помощью совокупности респондентов отличаются. Среди имеющих статус руководителя по первому из выделенных нами признаков лишь 80–85% респондентов имеют подчиненных (см. табл. 28).

Таблица 28

Наличие подчиненных в зависимости от пола и профессиональной группы, Россия, 1995–2003 гг., %

Профессиональные группы	Мужчины	Женщины	Все
Военнослужащие	70,63	23,91	64,75
Руководители	84,40	81,08	82,98
Специалисты высшего уровня квалификации	51,95	31,43	37,15
Специалисты среднего уровня квалификации	56,40	25,44	33,45
Канторские работники	41,11	18,45	20,88
Служащие сферы услуг и торговли	27,52	8,68	13,13
Квалифицированные рабочие с. х.	31,15	30,00	31,03
Производственные рабочие	11,09	9,43	10,81
Операторы машин, рабочие сборочных производств	6,94	6,89	6,93
Неквалифицированные рабочие	4,72	2,72	3,57
<i>Всего</i>	<i>24,23</i>	<i>21,20</i>	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив за 1995–2003 гг.

Примечание: рассчитывалась доля имеющих подчиненных среди всех работников данного пола в данной профессиональной группе.

Для оценки влияния различных факторов на вероятность иметь статус руководителя мы использовали регрессионный анализ. Оцениваемая нами модель бинарного выбора (Probit-модель) имеет следующий вид:

$$Prob(y_i = 1) = F(X_i, Y_i, M),$$

где зависимая переменная y_i принимает два значения: 1, если респондент является руководителем, и 0, если его статус — не руководитель. Рассчитывалось два варианта моделей для каждого из применяемых критериев статуса руководителя (принадлежность к первой профессиональной группе, наличие больше 20 подчиненных).

Набор факторов, детерминирующих должностные позиции i -го индивида, включает в себя следующие группы:

1) X_i — индивидуальные характеристики работника (возраст, семейное положение, наличие детей разных возрастов, логарифм дохода на одного члена семьи, уровень образования, статус супруга, статус здоровья);

2) Y_i — характеристики текущей занятости (стаж работы на данном предприятии, форма собственности предприятия);

3) M — характеристики местного рынка труда (регион проживания, проживание в городе или сельской местности).

С помощью вероятностной регрессии тестировались основные гипотезы, изложенные в первом параграфе этой главы: влияние различий в характеристиках человеческого капитала, в семейных обязанностях на вероятность наличия статуса руководителя.

Результаты оценивания (см. табл. 29) показывают, что и у женщин, и у мужчин на успешное продвижение положительно влияет возраст, но его предельный вклад со временем уменьшается (зависимость от переменной «возраст в квадрате» отрицательная), а также наличие среднего специального и высшего образования, отрицательное влияние оказывает занятость на государственных предприятиях.

Отметим, что у женщин семейный статус и наличие детей в возрасте до 6 лет и в возрасте до 17 лет не оказывают значимого влияния на вероятность иметь статус руководителя, тогда как у женатых мужчин она больше. Это позволяет сделать вывод, что семейные нагрузки при прочих равных условиях не являются якорем, который не позволяет женщинам продвигаться по служебной лестнице.

У мужчин положительное влияние на вероятность занимать руководящую должность оказывает наличие хорошего здоровья. У женщин влияние статуса здоровья не обнаруживается.

Один из самых интересных результатов состоит в том, что на вероятность быть руководителем у женщин положительное влияние оказывает статус руководителя у мужа. Для мужчин симметричное влияние отсутствует. Таким образом, можно сделать вывод, что наличие статуса руководителя у мужа создает женщине дополнительные возможности для профессионального роста, помогает пройти «стеклянный потолок» за счет ресурсов супруга, преодолеть сопротивление профессиональных и социальных сетей, обеспечивает социальный и организационный капитал, создающий ресурсы для роста. Причем предельный вклад наличия мужа-руководителя в успешность карьеры жены такой же, как и наличие у нее высшего образования. Обратим внимание, что единственная женщина в списке самых

богатых россиян журнала Forbs Елена Батурина является женой Юрия Лужкова, который располагает значительным административным ресурсом, и с этой точки зрения, пример Е. Батуриной и Ю. Лужкова полностью соответствует выявленным нами закономерностям.

Таблица 29

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель, Россия, 1995–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,186 ^a	0,010 ^a
Возраст	0,155 ^a	0,008 ^a	0,115 ^a	0,005 ^a	0,135 ^a	0,007 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,120	-0,007	0,292 ^a	0,011 ^a	0,033	0,002
Среднее специальное образование	0,232 ^a	0,013 ^b	0,680 ^a	0,045 ^a	0,474 ^a	0,030 ^a
Высшее образование	0,487 ^a	0,033 ^a	1,283 ^a	0,132 ^a	0,892 ^a	0,078 ^a
Государственное пред- приятие	-0,496 ^a	-0,041 ^a	-0,789 ^b	-0,072 ^a	-0,641 ^a	-0,059 ^a
Супруг(а) – руково- дитель	0,241 ^a	0,016 ^a	0,136	0,007	0,157 ^b	0,010 ^b
Логарифм душевых до- ходов других членов семьи	0,000	0,000	-0,021 ^a	-0,001 ^a	-0,011 ^b	-0,001 ^b
Константа	-5,141 ^a		-4,975 ^a		-5,110 ^a	
N	13 432		10 680		24 112	
LR χ^2 (30)	393,86		765,75		1031,48	
Pseudo R ²	0,0965		0,1952		0,1286	

Расчитано авторами на основе объединенного массива данных РМЭЗ, 1995–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости. В данную таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 8).

Критерий наличия определенного количества подчиненных расширяет анализируемые группы руководителей. Как правило, подчиненные также есть в значительной степени у специалистов с высшим образованием и встречаются также у работников, принадлежащих к другим профессиональным группам. Но если любое количество подчиненных есть в среднем у 21–24% занятых, и при этом не выявляется существенных гендерных различий, то введение критерия «определенного количества подчиненных» существенно сокращает анализируемую совокупность и выявляет гендерные различия (см. табл. 30). Вероятность иметь в подчинении больше 20 человек для женщин в 2 раза меньше, чем для мужчин, а вероятность иметь больше 100 человек в подчинении уже в 4 раза меньше. Таким образом, женщины чаще являются руководителями в небольших коллективах и подразделениях, в малом бизнесе, на предприятиях с небольшой численностью работников.

Таблица 30

Доля работников, у которых есть подчиненные, Россия, 1995–2003 гг., %

	Женщины	Мужчины
Наличие подчиненных	21,2	24,2
Наличие более 20 подчиненных	3,4	5,7
Наличие более 50 подчиненных	1,0	2,6
Наличие более 100 подчиненных	0,3	1,3

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив за 1995–2003 гг.

Регрессионный анализ вероятности иметь больше 20 человек подчиненных (см. табл. 31) показал, что для женщин положительный вклад в вероятность быть руководителем также вносит наличие мужа-руководителя. Таким образом, социальный капитал «муж-руководитель» является устойчивой характеристикой, обеспечивающей успешность женщин. Положительное влияние также оказывает профессиональное образование, в равной степени для обеих гендерных групп, значимым оказывается как наличие высшего, так и среднего специального образования. Как на мужчин, так и на женщин также положительное влияние оказывает специфический человеческий капитал, измеряемый специфическим стажем (стажем на последнем месте работы). Опыт, приобретенный на данном предприятии, повышает вероятность того, что у работника появятся подчиненные. У мужчин наличие подчиненных по-

ложительно связано с семейным статусом, у женатых мужчин выше вероятность иметь подчиненных. У женщин влияние семейного статуса не обнаруживается. Но на наличии подчиненных у женщин отрицательно сказывается наличие у них детей, как маленьких, так и среднего возраста. Таким образом, семейная нагрузка у женщин может влиять на служебное продвижение, и на выполняемые должностные обязанности. Но это влияние не стабильное. Как мы уже отмечали, на статус руководителя, измеренный через принадлежность к первой профессиональной группе, наличие детей у женщин-руководителей не оказывает влияния. Видимо, дети, семейная нагрузка сказываются на возможностях выполнения различного объема служебных обязанностей, связанных с руководящими позициями.

Таблица 31

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель,
Россия, 1998–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность иметь в подчинении больше 20 человек	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,411 ^a	0,029 ^a
Возраст	0,128 ^a	0,006 ^a	0,115 ^a	0,010 ^a	0,123 ^a	0,008 ^a
Квадрат возраста	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,075	-0,004	0,287 ^b	0,020 ^b	0,085	0,005
Среднее специальное образование	0,440 ^a	0,024 ^b	0,580 ^a	0,059 ^a	0,544 ^a	0,042 ^a
Высшее образование	0,996 ^a	0,082 ^a	1,161 ^a	0,173 ^a	1,111 ^a	0,128 ^a
Стаж на последнем месте работы	0,010 ^a	0,001 ^a	0,003 ^a	0,000 ^a	0,004 ^a	0,000 ^a
Наличие детей до 6 лет	-0,223 ^a	-0,010 ^a	-0,104	-0,008	-0,114	-0,007
Наличие детей от 7 до 17	-0,236 ^a	-0,011 ^a	0,024	0,002	-0,091 ^b	-0,006 ^b
Супруг(а) – руководитель	0,376 ^a	0,027 ^a	-0,104	-0,008	0,178 ^b	0,014 ^b
Логарифм душевых доходов других членов семьи	0,008	0,000	-0,023 ^a	-0,002 ^a	-0,017 ^a	-0,001 ^a

Зависимая переменная – вероятность иметь в подчинении больше 20 человек	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Константа	-5,313 ^a		-4,697 ^a		-5,206 ^a	
N	8667		6718		15 385	
LR χ^2 (28)	392,95		487,74		847,29	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,0965		0,1952		0,1286	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1998–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 9).

Для проверки влияния различия гендерных ролей в домашнем хозяйстве на вероятность быть руководителем нами строились оценки с учетом занятости в домашнем хозяйстве. Данные РМЭЗ за 1995–1998 гг. содержат ответы на вопросы о затратах времени на различную деятельность в домашнем хозяйстве. Гендерные различия в объеме выполняемой нагрузки в домашнем хозяйстве на основе данных РМЭЗ уже рассматривались исследователями (см. [Мезенцева, 2003]). Как мы уже отмечали, данные РМЭЗ имеют сильное смещение, так как в них учитываются не все виды деятельности в домашнем хозяйстве, но они позволяют получить оценки, которые отражают общую тенденцию. Средние затраты времени женщин в неделю на все виды домашнего труда составляют 30,3 часа, а у мужчин – 14,0 часа [Мезенцева, 2003].

Насколько затраты времени в домашнем хозяйстве различаются у руководителей и не руководителей? Мы разбили все затраты времени в домашнем хозяйстве на две группы: на время ухода за членами семьи и остальное время, затрачиваемое на выполнение другой домашней работы. Распределение затрат времени в домашнем хозяйстве и на работе по группам «руководители» и «не руководители» представлено в табл. 32.

Среднее рабочее время и среднее время труда в домашнем хозяйстве по группам «руководители» и «не руководители», Россия, 1994–1998 гг.

	Руководители	Не руководители	Больше 20 подчиненных	Не больше 20 подчиненных
	Все			
Рабочее время в месяц, ч	275,2	223,8	260,5	231,8
Время на уход на уход за членами семьи, ч/нед.	0,8	0,9	0,6	0,8
Домашний труд без ухода за членами семьи, ч/нед.	12,1	16,2	11,3	14,4
	Мужчины			
Рабочее время в месяц, ч	290,1	248,8	274,3	257,2
Время на уход на уход за членами семьи, ч/нед.	0,6	0,6	0,4	0,5
Домашний труд без ухода за членами семьи, ч/нед.	4,1	4,9	4,7	4,1
	Женщины			
Рабочее время в месяц, ч	255,0	200,2	240,3	208,5
Время на уход на уход за членами семьи, ч/нед.	1,0	1,2	1,1	1,0
Домашний труд без ухода за членами семьи, ч/нед.	25,6	27,1	23,9	23,9
	руководители		не руководители	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Рабочее время в месяц, ч	290,1	255,0	248,8	200,2
Время на уход на уход за членами семьи, ч/нед.	0,6	1,0	0,6	1,2
Домашний труд без ухода за членами семьи, ч/нед.	4,1	25,6	4,9	27,1
	больше 20 подчиненных		не больше 20 подчиненных	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Рабочее время в месяц, ч	274,3	240,3	257,2	208,5
Время на уход на уход за членами семьи, ч/нед.	0,4	1,1	0,5	1,0
Домашний труд без ухода за членами семьи, ч/нед.	4,7	23,9	4,1	23,9

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–1998 гг.

Оценка на основе Т-критерия показывает, что существуют неслучайные различия. Для мужчин-руководителей есть значимые различия относительно рабочего времени (оно больше) и времени работы в домашнем хозяйстве (оно меньше), а для женщин-руководителей отмечаются только значимые различия в рабочем времени, но нет различий во времени работы в домашнем хозяйстве. Время на уход за членами семьи и для мужчин и для женщин различается незначительно между руководителями и не руководителями. Если сравнить между собой руководителей женщин и руководителей мужчин, то они отличаются по времени работы в домашнем хозяйстве (у женщин оно существенно больше), а различия между женщинами не руководителями и мужчинами не руководителями существуют по всем группам времени: рабочему времени, времени ухода за членами семьи, времени работы в домашнем хозяйстве. Таким образом, женщины-руководители отличаются от не руководителей только объемом рабочего времени, у руководителей «мужской» объем рабочего времени, но женщины и руководители, и не руководители сохраняют значительную нагрузку в домашнем хозяйстве в рамках традиционных гендерных ролей. Поэтому нельзя сделать вывод о том, что семейная нагрузка препятствует успешной карьере женщин. Женщины-руководители сохраняют значительную нагрузку по работе в домашнем хозяйстве, что подтверждают и результаты регрессионного анализа вероятности иметь статус руководителя с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве (см. табл. 33).

На вероятность занять руководящую позицию у женщин затраты времени на домашний труд не оказывают значимого влияния. А вот у мужчин-руководителей время работы в домашнем хозяйстве отрицательно влияет на вероятность иметь статус руководителя. Или, так как существует и обратное влияние статуса руководителя на занятость в домашнем хозяйстве, то можно сказать, что мужчины-руководители меньше времени тратят на работу в домашнем хозяйстве.

Для проверки влияния индивидуальной самооценки и уверенности в себе на вероятность иметь статус руководителя мы использовали в РМЭЗ данные ответа на вопрос «Мне кажется, что у меня мало таких качеств, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации». Вариант ответа содержал четыре градации: «это точно про вас», «пожалуй, про вас», «скорее это не про вас», «это точно не про вас». Ответы «это точно не про вас» и «скорее это не про вас» рассматривались нами как наличие у человека уверенности в себе, оптимистичной самооценки. Как мы уже отмечали в первой главе, изме-

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель
с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве, Россия, 1995–1998 гг.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Возраст	0,146 ^a	0,006 ^a	0,111 ^a	0,003 ^a	0,123 ^a	0,004 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,004	0,000	0,767 ^b	0,011 ^b	0,202	0,006
Среднее специальное образование	0,389 ^a	0,017 ^a	0,937 ^a	0,047 ^a	0,676 ^a	0,035 ^a
Высшее образование	0,529 ^a	0,027 ^a	1,495 ^a	0,113 ^a	1,017 ^a	0,070 ^a
Стаж на последнем месте работы	-0,010 ^b	0,000 ^b	-0,004	0,000	-0,008 ^b	0,000 ^b
Областной центр (ба- за – Москва, СПб.)	-0,254 ^b	-0,009 ^b	0,259	0,007	-0,281 ^a	-0,009 ^a
Город	-0,175	-0,006	0,519 ^b	0,017 ^b	-0,089	-0,003
Поселок городского типа, село			0,615 ^b	0,021 ^b		
Время на прочий до- машний труд	-0,004	0,000	-0,012 ^b	0,000 ^b	-0,005 ^b	0,000 ^b
Константа	-5,145 ^a		-6,303 ^a		-5,470 ^a	
N	5793		4844		10 637	
LR χ^2 (26)	117,5		353,4		405,35	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,0965		0,1952		0,1286	

Расчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–1998 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 10).

ренная таким образом уверенность в себе у женщин меньше, чем у мужчин (см. табл. 34), т.е. для женщин характерна более низкая самооценка, которая, естественно, должна сказываться и в карьерных намерениях. Как у мужчин-руководителей, так и у женщин-руково-

дителей уверенность в себе существенно выше по сравнению с мужчинами и женщинами, которые не являются руководителями. Но если у мужчин разрыв в уверенности в себе у руководителей и не руководителей составляет 26 п.п., то разрыв по этому показателю между женщинами-руководителями и не руководителями равен 19 п.п., и у женщин-руководителей уверенность в себе свойственна лишь для немного больше половины этой группы респондентов.

Таблица 34

**Самооценка уверенности в себе у мужчин и женщин,
Россия, 1996–2003, %**

	Не руководители	Руководители	Все
Женщины	36,8	56,1	37,7
Мужчины	44,3	70,1	46,0
Все	40,3	63,9	41,8

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000, 2002–2003 гг.

На основании шкалы ответов на вопрос о наличии у респондента качеств, которые сейчас ценятся, нами была сформирована порядковая переменная, которая включалась в регрессионное уравнение вероятности получить статус руководителя (см. табл. 35). Причем переменная «оптимизма» или «уверенности в своих силах» включалась в уравнение с лагом, показатель «оптимизма» измерялся для раунда Т–1.

Регрессионные оценки показывают, что уверенность в своих силах положительно и статистически значимо влияет на вероятность иметь статус руководителя, измеренного по принадлежности к первой профессиональной группе и для мужчин, и для женщин. Для женщин и для мужчин отмечается также положительное влияние уверенности в своих силах на вероятность иметь больше 20 подчиненных (см. табл. 12 Приложения). Так как здесь существует проблема эндогенности (уверенность в прошлом раунде обследования могла быть связана с тем, что респонденты уже занимали руководящие должностные позиции), то мы не можем однозначно сказать, то ли уверенность в своих силах влияет на то, что люди делают успешную карьеру, то ли успешность карьеры повышает уверенность в своих силах. Или, возможно, есть индивидуальные характеристики, которые влияют и на успешность карьеры, и на уверенность в своих силах.

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель
с учетом самооценки уверенности в своих силах, Россия, 1998–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к первой профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,202 ^a	0,013 ^a
Возраст	0,199 ^a	0,012 ^a	0,151 ^a	0,009 ^a	0,176 ^a	0,011 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,002 ^a	0,000 ^a
Среднее специальное образование	0,195 ^b	0,012 ^b	0,596 ^a	0,045 ^a	0,421 ^a	0,029 ^a
Высшее образование	0,570 ^a	0,043 ^a	1,232 ^a	0,148 ^a	0,904 ^a	0,089 ^a
Государственное предприятие	-0,457 ^a	-0,038 ^a	-0,741 ^a	-0,073 ^a	-0,610 ^a	-0,059 ^a
Супруг(а) – руково- дитель	0,225	0,016	0,306	0,024	0,208 ^b	0,016 ^b
1998 г.	-0,222 ^b	-0,011 ^b	-0,144	-0,008	0,190 ^b	0,013 ^b
2001 г.	0,173	0,011	0,108	0,007	0,333 ^a	0,025 ^a
2003 г.	-0,252 ^b	-0,014 ^b	-0,254 ^b	-0,014 ^b	-0,067	-0,004
Здоровье	0,164 ^b	0,010 ^b	0,178 ^b	0,011 ^b	0,156 ^a	0,010 ^a
Областной центр (ба- за – Москва, СПб.)	0,538 ^a	0,038 ^a	0,407 ^b	0,028 ^b	0,093	0,006
Город	0,502 ^a	0,038 ^a	0,255	0,017		
Поселок городского типа, село	0,699 ^a	0,057 ^a	0,369	0,026	0,149 ^b	0,010 ^b
Логарифм душевых доходов других член- ов семьи	-0,001	0,000	-0,029 ^a	-0,002 ^a	-0,015 ^b	-0,001 ^b
Уверенность в своих силах	0,139 ^a	0,008 ^a	0,191 ^a	0,011 ^a	0,165 ^a	0,010 ^a
Константа	-6,594 ^a		-6,241 ^a		-6,679 ^a	
N	5312		3941		9253	
LR χ^2 (27)	218,58		360,63		536,96	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,1193		0,2083		0,1502	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1998, 2000, 2001, 2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 11).

Необходимо отметить, что для женщин в эконометрическом уравнении оценки вероятности иметь статус руководителя (по принадлежности к первой профессиональной группе) при включении переменной, характеризующей уверенность в своих силах, не отмечается значимое влияние статуса супруга-руководителя. Можно предположить, что наличие супруга со статусом «руководитель» взаимосвязано с уверенностью в своих силах. Данные табл. 36 подтверждают это предположение. Женщины, у которых есть супруг-руководитель, обладают большей уверенностью в себе. Поэтому отмеченное нами раньше позитивное влияние на преодоление женщинами «стеклянного потолка» социального капитала «супруг-руководитель» может быть связано как с появлением дополнительных возможностей у женщин для встраивания в профессиональные и социальные сети, так и с повышением психологической уверенности в своих силах. Интересно отметить, что и для мужчин также наблюдается взаимосвязь уверенности в своих силах и наличия супруги-руководителя.

Таблица 36

Зависимость самооценки уверенности в своих силах от статуса супруга, Россия, 1996–2003 гг.

	Супруг(а)-руководитель	Нет супруга(и), супруг(а) – не руководитель
Женщины	47,3	37,3
Мужчины	54,7	45,8

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000, 2002–2003 гг.

Для выявления факторов, способствующих преодолению «стеклянного потолка», нами анализировалось не только вероятность влияния различных параметров на состоявшийся статус руководи-

ля, но и на вероятность стать руководителем. Другими словами, мы рассматривали вертикальную мобильность, т.е. динамику переходов от статуса не руководителя к статусу руководителя.

По данным РМЭЗ, вертикальная мобильность за год составляла 2–3%, причем у мужчин она была несколько выше, чем у женщин (см. табл. 37). При этом нисходящая мобильность была сопоставима с восходящей. В среднем треть руководителей теряли свой статус, причем вероятность потери статуса руководителя у женщин за рассматриваемый период была несколько больше, чем у мужчин.

Для регрессионного анализа нами оценивалась следующая модель бинарного выбора (Probit-модель):

$$Prob(y_i = 1) = F(X_i, Y_i, M),$$

где зависимая переменная y_i принимает два значения: 1, если респондент не был руководителем в раунде T и стал руководителем в раунде $T+1$, и 0, если его статус не руководителя не изменился.

Набор факторов, влияющих на вертикальную мобильность i -го индивида, включает в себя следующие группы (в уравнение включались характеристики респондента в раунде T):

1) X_i – индивидуальные характеристики работника (возраст, семейное положение, наличие детей разных возрастов, логарифм дохода на одного члена семьи, уровень образования, статус супруга, статус здоровья);

2) Y_i – характеристики текущей занятости (стаж работы на данном предприятии, логарифм заработной платы, профессиональный статус);

3) M – характеристики местного рынка труда (регион проживания, проживание в городе или сельской местности).

Результаты оценивания модели показывают, что на вертикальную мобильность и у мужчин, и у женщин положительное влияние оказывают возраст и уровень образования (см. табл. 38). Для мужчин вероятность стать руководителем повышается при хорошем здоровье, что, учитывая большие стрессовые нагрузки на руководителей и существенные проблемы со здоровьем у российских мужчин, является вполне объяснимым.

Для женщин мы опять наблюдаем положительное влияние руководящего статуса супруга, теперь не только на вероятность состоявшегося статуса руководителя, но и на вероятность им стать. Для женщин также на вертикальную мобильность положительно

**Динамика переходов от статуса «не руководитель»
к статусу «руководитель», Россия, 1994–2003 гг., %**

Годы	Статус в раунде Т	Женщины		Мужчины	
		Статус в раунде Т+1		Статус в раунде Т+1	
		не руководи- тель	руково- датель	не руководи- тель	руково- датель
1994	Не руководитель	98,2	1,8	97,8	2,2
	Руководитель	15,0	85,0	22,5	77,5
	Все респонденты	96,3	3,7	94,2	5,8
1995	Не руководитель	99,2	0,8	98,2	1,8
	Руководитель	40,9	59,1	48,4	51,6
	Все респонденты	97,0	3,0	95,4	4,6
1996	Не руководитель	98,1	1,9	97,3	2,7
	Руководитель	42,6	57,4	24,1	75,9
	Все респонденты	96,2	3,8	94,1	5,9
1998	Не руководитель	97,3	2,7	96,0	4,0
	Руководитель	36,1	63,9	33,0	67,0
	Все респонденты	95,0	5,0	92,0	8,0
2000	Не руководитель	96,9	3,1	96,8	3,2
	Руководитель	19,6	80,4	23,5	76,5
	Все респонденты	92,7	7,3	91,4	8,6
2001	Не руководитель	97,3	2,7	97,4	2,6
	Руководитель	27,3	72,7	26,7	73,3
	Все респонденты	92,7	7,3	91,2	8,8
2002	Не руководитель	98,8	1,2	98,0	2,0
	Руководитель	46,9	53,1	38,1	61,9
	Все респонденты	95,1	4,9	93,0	7,0
1994– 2003	Не руководитель	98,0	2,0	97,4	2,6
	Руководитель	33,9	66,1	31,3	68,7
	Все респонденты	94,9	5,1	93,0	7,0

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000, 2002–2003 гг.

**Детерминанты вероятности вертикальной мобильности, Probit-модель,
Россия, 1995–2003 гг.**

Зависимая переменная – вероятность стать в раунде T+1 руководителем	Женщины		Мужчины		Все	
	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Возраст	0,076 ^b	0,002 ^b	0,133 ^a	0,003 ^a	0,099 ^a	0,003 ^a
Квадрат возраста	-0,001 ^b	0,000	-0,001 ^a	0,000 ^b	-0,001 ^a	0,000 ^a
Разведен(а), вдов(а)	-0,196	-0,005	-0,942 ^b	-0,010 ^b	-0,303 ^b	-0,007 ^b
Среднее специальное образование	0,222	0,007	0,350 ^a	0,011 ^a	0,315 ^a	0,011 ^a
Высшее образование	0,394 ^a	0,014 ^a	0,810 ^a	0,037 ^a	0,609 ^a	0,027 ^a
Супруг(а)-руководитель	0,397 ^a	0,018 ^a	0,381	0,015	0,345 ^a	0,015 ^a
Здоровье	0,089	0,003	0,213 ^b	0,005 ^b	0,140 ^b	0,004 ^b
Логарифм заработной платы	0,192 ^a	0,006 ^a	0,116	0,003	0,150 ^a	0,004 ^a
Константа	-5,848 ^a		-6,154 ^a		-5,918 ^a	
N	6521		4608		11 129	
LR χ^2 (28)	79,250		128,260		174,760	
Prob > χ^2	0,000		0,000		0,000	
Pseudo R ²	0,074		0,146		0,090	

Рассчитано авторами по РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 13).

влияет уровень текущей заработной платы. Это отчасти соответствует установленным эмпирическим закономерностям функционирования внутренних рынков труда. Так, исследователями отмечается, что работники, быстрее получающие прирост к заработной плате,

обычно быстрее продвигаются по служебной лестнице: «высокая зарплата сегодня — продвижение по службе завтра» (см. [Baker et al., 1994]). В данном случае речь идет не о темпах роста заработной платы и скорости продвижения по служебной лестнице, а о влиянии уровня зарплаты на вероятность продвижения. Причем у мужчин такое влияние не прослеживается. Можно предположить, что у женщин высокая заработная плата является сигналом о их высокой производительности и служит в условиях информационной асимметрии для работодателя хорошим измерителем потенциальных способностей работника. Для мужчин, видимо, такими индикаторами являются и другие параметры, кроме заработной платы.

Отметим, что у разведенных мужчин очень низкая вероятность стать руководителем³⁶. Это соответствует результатам и других эмпирических исследований (см. [Прокофьева и др., 2000]). Возможны три объяснения такой зависимости. Во-первых, статус разведенного может быть связан как раз с неспособностью делать карьеру, т.е. меньшая экономическая конкурентоспособность приводит и к меньшей конкурентоспособности на брачных рынках. Во-вторых, возможна обратная ситуация, когда статус разведенного свидетельствует не только о несостоятельности на брачных рынках, но и является признаком неуспешности в трудовой сфере. В-третьих, отсутствие карьерного роста может означать, что ему не хватает семейной поддержки, как бытовой, так и психологической. В этом случае наличие семьи может рассматриваться для мужчин как необходимый социальный капитал для вертикальной мобильности.

Включение в оцениваемое уравнение профессионального статуса на текущей работе показывает, что мужчины продвигаются в руководители из профессиональных групп специалистов с высшим образованием и специалистов со средним образованием, при этом, естественно, для них пропадает отмеченное раньше положительное влияние уровня образования на вертикальную мобильность (см. табл. 39). У женщин же выше вероятность карьерного роста из групп служащие и работники сферы обслуживания. Остальные выявленные зависимости остаются прежними.

³⁶ В некоторых спецификациях эконометрических моделей, построенных нами, статус разведенного у мужчин однозначно предсказывал отсутствие вертикальной мобильности.

Детерминанты вероятности вертикальной мобильности
с учетом профессиональной принадлежности работников,
Probit-модель, Россия, 1995–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность стать в раунде T+1 руководителем	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,300 ^a	0,007 ^a
Возраст	0,081 ^b	0,002 ^b	0,162 ^a	0,003 ^a	0,116 ^a	0,003 ^a
Квадрат возраста	-0,001 ^b	0,000 ^b	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Разведен(а), вдов(а)	-0,194	-0,005	-1,001 ^b	-0,006 ^b	-0,310 ^b	-0,006 ^b
Среднее специальное образование	0,216 ^b	0,006	0,100	0,002	0,152	0,004
Высшее образование	0,394 ^a	0,013 ^a	0,072	0,001	0,249 ^b	0,007 ^b
Супруг(а)-руководитель	0,382 ^b	0,016 ^b	0,320	0,008	0,333 ^a	0,011 ^a
Здоровье	0,096	0,003	0,207 ^b	0,003 ^b	0,138 ^b	0,003 ^b
Логарифм заработной платы	0,204 ^a	0,006 ^a	0,123 ^b	0,002 ^b	0,163 ^a	0,004 ^a
<i>Профессиональные группы (база – неквалифицированные рабочие)</i>						
Специалисты с высшим образованием	0,320	0,010	0,741 ^a	0,024 ^a	0,480 ^a	0,015 ^a
Специалисты со средним образованием	0,321	0,011	0,531 ^b	0,015 ^b	0,396 ^b	0,012 ^b
Служащие	0,604 ^b	0,029 ^b	0,061	0,001	0,577 ^a	0,024 ^a
Работники сферы обслуживания	0,626 ^b	0,032 ^b	0,103	0,002	0,421 ^b	0,015 [*]
Операторы, машинисты установок			-0,608 ^b	-0,007 ^b	-0,650 ^a	-0,009 ^a
Квалифицированные промышленные рабочие	-0,081	-0,002	-0,399	-0,006	-0,34 ^b	-0,006 ^b
N	6272		4608		11 129	
LR χ^2 (28)	93,82		188,33		250,75	
Prob > χ^2	0,0000		0,0000		0,0000	
Pseudo R ²	0,0886		0,2143		0,1287	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a — 1-процентный уровень значимости; ^b — 5-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 14).

Отметим, что, как и в случае оценивания вероятности наличного статуса руководителя, в динамической модели вертикальной модели для женщин не выявлено влияние семейного статуса и наличия детей разного возраста на карьерные продвижения. Включение в уравнение переменных, характеризующих занятость в домашнем хозяйстве, также не выявило их влияния на вероятность стать руководителем и для мужчин, и для женщин. Такой результат свидетельствует об ограниченном влиянии семейных обязанностей на вертикальную мобильность.

Влияет ли наличие уверенности в себе на должностную динамику? Для ответа на этот вопрос мы оценили, как степень уверенности в себе среди тех, кто не имел статуса руководителя, влияет на вероятность для них стать руководителем в следующем раунде обследования. Среди уверенных в себе мужчин руководителями стали 3,8%, а среди тех, кто не уверен в своих силах — 2,3%. Значимость этого различия подтверждается Т-тестом. У женщин соответствующие доли составляют 2,5 и 2%, но эта разница не значима. Но включение показателя уверенности в себе в эконометрические уравнения показало, что наблюдается его положительное влияние для женщин на вероятность стать руководителем. Таким образом, можно утверждать, что преодолеть «стеклянный потолок» женщинам может мешать низкая самооценка.

В эконометрических оценках вертикальной мобильности на основе данных РМЭЗ нами практически не выявлено влияние специфического стажа на вероятность продвижения. Но необходимо отметить, что наши исследования о назначениях руководителей (см. [Рощин, Солнцев, 2005; Рощин, Солнцев, 2006b]) показывают, что в российской экономике для женщин, работающих на топ-менеджерских должностях, по сравнению с мужчинами больше характерно внутреннее продвижение. Мужчины же чаще занимают руководящие позиции за счет внешнего найма, за счет межфирменной мобильности (см. рис. 17, см. [Рощин, Солнцев, 2006b]).

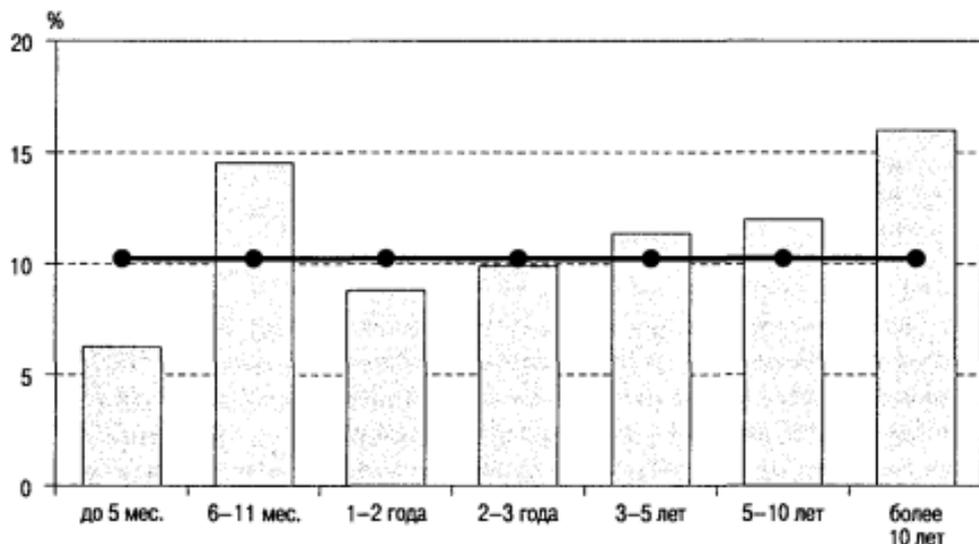


Рис. 17. Доля женщин в общей численности занятых в зависимости от специфического стажа (сплошная линия — доля женщин среди топ-менеджеров), %

Таким образом, женщины в большей степени становятся руководителями за счет накопления специфического человеческого капитала; по сравнению с мужчинами они чаще продвигаются через внутренние рынки труда, их профессиональный и управленческий опыт в меньшей степени является переносимым активом и дает отдачу больше на своем предприятии, чем при межфирменном перемещении. Такой результат может быть также связан с дополнительным усилием, которое надо предпринимать женщинам для преодоления сложившихся стереотипов. Так как в бизнес-сообществе, где доминируют мужчины, распространены стереотипы о том, что женщины менее пригодны к руководящей деятельности, то женщинам необходимо представить подтверждение своей профессиональной состоятельности. На внешнем рынке измерение профессиональной пригодности женщин для менеджмента будет связано с большими трудностями, так как внешний рынок реагирует на сигналы о состоятельности и профессиональной пригодности, а таким сигналом может быть только профессиональный успех, т.е. продвижение или значительные достижения на внутренних рынках труда. На внутренних же рынках труда измерение профессиональной состоятельности может проходить не только на основе сверхзначимых достижений, но и на основе текущего измерения результатов профессиональной деятель-

ности. В результате для женщин больше шансов продвинуться и стать руководителем на внутреннем рынке, чем за счет межфирменной мобильности. На снижение возможностей для женщин карьерных продвижений за счет межфирменной мобильности влияет также в среднем меньшая мобильность женщин по сравнению с мужчинами (см. [Мальцева, 2005])³⁷.

Наши оценки видов деятельности, в которых женщины имеют больше шансов продвинуться, показывают, что это в первую очередь те сферы деятельности, где важны знания, но не требуется специфический отраслевой опыт, и не те сферы, где в силу профессиональной горизонтальной сегрегации традиционно доминируют мужчины (промышленность). Наибольшие перспективы у женщин в сфере бизнес-услуг, в финансовой сфере (кроме банков). Это связано с масштабами предприятий. Женщины имеют большую успешность в сфере услуг, чем в индустриальном секторе, поскольку в последнем размер предприятий, как правило, больше (см. [Рощин, Солнцев, 2006b]).

В целом можно заключить, что «стеклянный потолок» остается устойчивым явлением на российском рынке труда. В то же время оно не является специфически российским, а напротив, распространено во многих развитых странах мира.

Пытаясь объяснить, что способствует сохранению «стеклянного потолка», мы склоняемся к тому, что это не столько большие обязанности женщин в домашнем хозяйстве, не столько необходимость заниматься воспитанием и уходом за детьми, сколько разные по сравнению с мужчинами возможности с точки зрения социальной структуры бизнеса и деловой жизни. Женщины достигают большего успеха тогда, когда есть ресурсы для преодоления стереотипов, существующих в профессиональных и социальных сообществах. В чем могут заключаться эти ресурсы? В менее консервативном социальном окружении, в модернизационном типе экономики (что характерно для крупных мегаполисов); в поддержке со стороны мужа для преодоления сопротивления мужских профессиональных сетей; в развитии тех сфер бизнеса, где требуется в большей степени стартовый капитал в виде знаний, а не в виде опыта и накопленных связей и контактов. Различные сферы деятельности в экономике не обязательно содержат жесткие требования к полу работника. Постиндустриальная

³⁷ Интенсивность и направления мобильности по гендерным группам подробно рассматриваются нами в главе 5.

экономика все больше создает рабочие универсальные места, пригодные для любой гендерной группы, поскольку на рабочих местах все меньшее значение имеют физические усилия, а в большей степени необходимы знания, готовность к адаптации. Но даже если рабочие места не имеют гендерной окраски, бизнес-среда сохраняет ее. Проблема «стеклянного потолка» — это во многом проблема гендерной асимметрии институтов, различий в неформальных нормах и правилах для мужчин и женщин в масштабах всего общества, отдельных профессиональных сообществ, отдельных корпоративных культур. Изменение ситуации со «стеклянным потолком» требует не столько изменения ситуации с характеристиками человеческого капитала женщин (опыт, образование, и т.д.), этот капитал уже накоплен в значительной степени, сколько изменения стереотипов, изменения позиции доминирующей мужской группы. Такие изменения могут быть только постепенными, и способствовать им может задание мягких институциональных правил, обозначающих новые походы и приоритеты. Здесь может быть использован пока еще небольшой мировой опыт. В скандинавских странах, например, существуют квоты на представленность женщин в органах управления: в Норвегии не менее 40% мест в совете директоров публичных компаний должны занимать женщины. В США хорошо развита система судебной защиты женщин от дискриминации при продвижении по службе. Некоторые европейские и американские компании включают пункт о минимальной представленности женщин в органах управления в свои корпоративные кодексы. Но в любом случае определяющей остается позиция государства как основного работодателя и генератора таких институциональных изменений.

В то же время надо отметить, что существующая ситуация порождает как стереотипы положения (стереотипы со стороны работодателя, профессионального сообщества), так и стереотипы поведения (стереотипы со стороны предложения труда, стереотипы в поведении самих женщин). Последние означают заниженную самооценку женщинами своих сил и заниженные карьерные притязания с их стороны. Видимо, определенный вклад в меньшую нацеленность на карьерные достижения вносит и альтернативность вариантов самореализации женщин в противоположность безальтернативности самореализации мужчин. Поэтому создание благоприятных институциональных условий для преодоления женщинами «стеклянного потолка» не означает автоматического и полного выравнивания должностных позиций мужчин и женщин. Из-за наличия материн-

ских функций и соответствующей гендерной роли для части женщин реализация в семье, а не в работе, все равно будет более предпочтительной. Но подобный индивидуальный выбор не может служить оправданием для гендерной асимметрии институтов и сохранения «гендерного консерватизма» в правилах продвижения по служебным лестницам в бизнесе или на государственной службе.

Необходимо также отметить, что вертикальная сегрегация создает ситуацию, когда женщины имеют меньший доступ к экономическим ресурсам и принятию решений, что в свою очередь порождает ограниченные возможности в политической сфере. Возникает замкнутый круг: чтобы изменить ситуацию к лучшему, нужны институциональные изменения, которые не могут быть проведены из-за существующих ограничений в доступе женщин к политическим институтам. Тем самым ситуация сохраняется, еще больше ограничивая доступ к ресурсам и возможность институциональных изменений.

Гендерные особенности трудового поведения и трудовая мобильность

4.1. Гендерные аспекты трудоустройчивости

Особенности поведения мужчин и женщин в сфере труда и занятости, как было показано в предыдущей главе, во многом обусловлены закрепленными за ними социальными ролями. При этом гендерные различия проявляются не только при принятии решения о выходе на рынок труда и выборе профессии, но и при выборе стратегий поведения на рынке труда с учетом собственной системы предпочтений и экзогенных по отношению к ним ограничений. Одной из таких стратегий является трудовая мобильность — процесс, который не только имеет отличительные черты, связанные с полом перемещающихся работников, но и в значительной степени влияет на степень гендерной асимметрии структур занятости.

Анализ трудовой мобильности с позиций выявления гендерных особенностей и закономерностей принятия решения, а также последствий данных решений позволяет, во-первых, оценить степень адаптивности работников разного пола к экзогенным по отношению к ним изменениям; во-вторых, выявить гендерную асимметрию в распределении выигрыша от трудовой мобильности; в-третьих, определить, в какой степени мобильность способствует выравниванию гендерных диспропорций в различных аспектах занятости.

В отечественной и западной литературе встречаются два основных подхода к определению понятия «трудоустройчивость». Первый отражает индивидуально-психологический подход к трактовке данного явления, определяя трудовую мобильность как способность и/или готовность работника к перемене вида труда, перемещению между различными сферами труда. В этом случае мобильность рассматривается как одно из свойств, которые, наряду с другими, составляют качество рабочей силы конкретного индивида. Как следствие, мы можем говорить о менее или более мобильных работниках, чья склонность к смене сферы приложения труда обусловлена особенностями их характера или системы предпочтений.

Однако отождествление трудовой мобильности исключительно с личностными особенностями работника не дает полного представления о процессах трудовых перемещений в экономике. Трудовая мобильность как индивидуально-психологическая характеристика рабочей силы может описывать лишь потенциальную готовность работника к смене рабочего места, а не реальное его перемещение. Как и некоторые другие качественные характеристики рабочей силы, способность индивида к перемене вида труда может быть ненаблюдаема или слабо формализуема. Определенные предположения о степени склонности работника к мобильности можно сделать на основе косвенных признаков, особенностей поведения или самооценки работника, однако такой подход в силу крайней его субъективности может привести к не вполне корректным выводам. Тем не менее внимание к такой характеристике работника как склонность к трудовым перемещениям позволяет прогнозировать и регулировать процессы мобильности, что является актуальным для внутрифирменных рынков труда.

В соответствии со вторым подходом, понятие трудовой мобильности раскрывается через реальные межотраслевые, внутриотраслевые и территориальные перемещения рабочей силы, изменение ее профессиональной принадлежности, ее квалификационный рост (см., напр., [Мобильность рабочей силы при социализме, 1982, с. 3; Методологические проблемы социологического исследования мобильности, 1974, с. 3]). Такая трактовка исследуемого явления, на наш взгляд, является в большей степени функциональной, чем содержательной, поскольку характеризует процесс мобильности работников через ее формы. Тем не менее использование в анализе трудовых перемещений данного подхода методологически является более приемлемым для целей экономического исследования, поскольку позволяет получить количественную оценку процессов трудовой мобильности, а также связанных с ними изменений для экономики страны в целом, отдельных регионов, отраслей, предприятий и, наконец, индивидов.

Процессы трудовых перемещений могут фиксироваться и анализироваться как на уровне экономики в целом, так и применительно к единичному акту мобильности. В первом случае элементами перемещения являются трудовые ресурсы и система мест приложения труда в экономике. Результаты трудовых перемещений на уровне экономики страны проявляются через изменения в отраслевой и профессиональной структурах занятости.

Однако наблюдаемый в экономике процесс трудовой мобильности складывается из многих индивидуальных решений о смене места

работы. Элементами единичного трудового перемещения являются работник, занимаемое им рабочее место и рабочее место, которое он занимает после смены места приложения труда. Поскольку в основе изменения распределения трудовых ресурсов между различными сферами экономики лежит единичный акт трудовой мобильности, представляется особенно важным рассмотрение процесса принятия решения о трудовом перемещении на уровне отдельных индивидов, что позволит учесть гендерные различия в поведении работников, выявить причины того, что представители каждого пола имеют свои модели трудовой мобильности. Другими словами, при рассмотрении причин, форм проявления, факторов и результатов трудовой мобильности необходимо учитывать все многообразие личностных, социально-демографических, экономических характеристик работника, а также особенностей его включенности в систему трудовых отношений и — более широко — в систему экономических отношений.

Основываясь на вышесказанном, в данной работе под трудовой мобильностью мы понимаем процесс реальных перемещений работников между рабочими местами, проходящий при взаимодействии всех характеристик работающего индивида и окружающей его социально-экономической среды.

Очевидно, что такая трактовка рассматриваемого явления должна исключать из анализа мобильность населения между состояниями занятости и незанятости (безработицы и экономической неактивности). С одной стороны, подобное сужение объекта исследования (ограничение его исключительно поведением занятого населения) оправдано тем, что анализ переходов между состояниями на рынке труда предполагает расширительную трактовку трудовой мобильности, поскольку в данном случае непосредственно не происходит смены мест приложения труда. С другой стороны, как будет показано в пятой главе, переходы между состояниями экономической активности и неактивности сыграли определенную роль в изменении гендерной структуры занятости в России при переходе от плановой к рыночной системе организации экономики. Тем не менее связь трудовой мобильности и гендерной сегрегации проявляется прежде всего через изменения в распределении мужчин и женщин между профессиями, отраслями и секторами экономики, вызванными их переходами с одного рабочего места на другое. Именно различия в характеристиках выбираемых работниками разного пола рабочих мест приводят к снижению или повышению степени сегрегированности структур занятости. По этой причине, признавая важность исследования процессов трудовой мобильности и широком контексте, отметим,

что в фокусе нашего внимания в данной работе находится именно трудовая сфера, и соответственно решения индивидов, принимаемые по поводу смены их места работы, а не смены статуса экономической активности.

Все многообразие форм трудовой мобильности можно классифицировать по нескольким основаниям (см. табл. 40). На основе организационного критерия, когда базой для классификации становится степень дезагрегирования уровня, на котором происходит перемещение работника, можно выделить межсекторную³⁸, межотраслевую, межфирменную и внутрифирменную формы трудовой мобильности. Данная классификация учитывает различия в условиях занятости, обусловленные особенностями как процесса труда в разных структурных элементах экономики, так и востребованностью результатов этого труда. Последнее, в свою очередь, во многом определяет размер и структуру отдачи от занятости.

Таблица 40

Классификации форм трудовой мобильности

Критерий классификации	Формы трудовой мобильности
1. Организационный	1.1. Межсекторная 1.2. Межотраслевая 1.3. Межфирменная 1.4. Внутрифирменная
2. Функциональный	2.1. Профессиональная 2.2. Должностная
3. Территориальный	3.1. Межстрановая 3.2. Внутристрановая 3.3. В рамках населенного пункта

С функциональной точки зрения трудовую мобильность можно разделить на профессиональную и должностную³⁹. В данном случае факт трудового перемещения отражает изменения в содержании,

³⁸ Под сектором в данном случае понимается совокупность отраслей, относящихся к разным видам материального и нематериального производства, — сельское хозяйство, промышленность, сфера услуг.

³⁹ Процессы должностной мобильности уже рассматривались нами при анализе вертикальной сегрегации в главе 3.

а также в сложности и интенсивности труда. Стоит отметить, что профессиональная мобильность не всегда предполагает полную смену одной профессии на другую. На практике часто встречаются случаи, когда индивид овладевает дополнительной профессией и приобретает возможность замещать (частично или полностью) еще одно рабочее место. В полной мере сказанное относится и к случаям совмещения должностей. В подобных ситуациях формальной смены профессий не происходит, однако, мы можем говорить о косвенном проявлении трудовой мобильности, когда новое рабочее место содержит, в том числе, и характеристики прежнего.

Особое место в классификации форм трудовой мобильности занимают территориальные перемещения или миграция. Эти формы трудовой мобильности играют важную роль в удовлетворении спроса на труд рабочей силой необходимого количества и качества. Однако процессы территориальной мобильности опосредуются набором причин и детерминант, существенно отличающихся от тех, которые влияют на прочие формы трудовой мобильности. Так, значительное влияние на миграционные процессы оказывают многочисленные институциональные факторы, такие, как институт прописки, степень развитости рынков недвижимости и банковского кредита, законодательство, регулирующее перемещение индивидов внутри страны и при въезде или выезде за ее пределы и т.п., которые не являются значимыми при принятии индивидом решения о переходе, например, в другую профессию. Кроме того, в том случае, если факт смены места работы является вторичным по отношению к территориальному перемещению (т.е. происходит вследствие миграции), можно говорить о том, что данный вид трудовой мобильности является в некотором смысле вынужденным, поскольку решение об этой смене работы было безальтернативным. Если же, напротив, смена места работы повлекла за собой переезд на новое место жительства, то данный вид перемещения с легкостью инкорпорируется в анализ остальных форм трудовой мобильности. Основываясь на сказанном, в данной работе мы абстрагируемся от анализа миграционных процессов как формы мобильности занятого населения.

Каждая из перечисленных выше форм трудовой мобильности может иметь место как независимо от других, так и в сочетании с остальными. Например, смена индивидом профессии чаще всего сопровождается его переходом на предприятие той же или другой отрасли, но может происходить и без смены работодателя. Внутрифирменная мобильность нередко предполагает перевод работника на новую должность или даже смену профессии, однако встречаются также ва-

рианты, когда, например, работника переводят в другой офис той же компании и при этом круг его обязанностей не меняется.

Взаимосвязь между различными формами трудовой мобильности легко представить, если применить классификацию, основанную на разделении всех фактов мобильности на внутрифирменные и межфирменные перемещения. Как следует из рис. 18, принципиальным различием между двумя этими формами трудовой мобильности является то, что внутрифирменные перемещения всегда сопровождаются сменой либо должности, либо профессии (а нередко — их обеих), в то время как переход работника между предприятиями даже разных секторов может происходить без профессиональной или должностной мобильности.

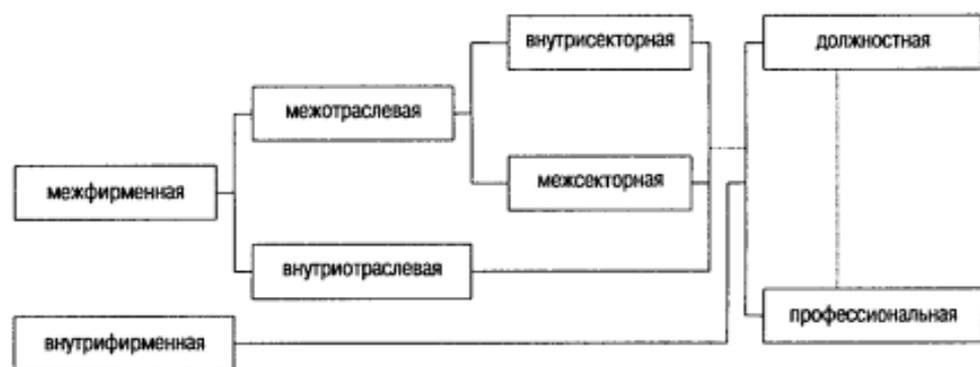


Рис. 18. Взаимосвязь форм трудовой мобильности

Любой экономический процесс детерминирован совокупностью факторов, от интенсивности и направленности действия которых зависит и то, как будет протекать данный процесс, и то, какие экономические субъекты и в какой степени будут вовлечены в него, и то, какое влияние этот процесс окажет на экономику как систему, а также на отдельные ее элементы.

Современная теория трудовой мобильности оперирует двумя концепциями, описывающими процесс принятия решения о смене рабочего места. Теория «соответствия» работника рабочему месту (job-matching theory) представлена, в частности, в работах Б. Джовановича и К. Флинна [Jovanovic, 1979; Flinn, 1986]. Причины возможного несоответствия между работником и занимаемым им рабочим местом связаны с асимметричностью информации, которой владеют участники рынка труда, а также с необходимостью нести издержки (как материальные, так и временные) по устранению этой асиммет-

рии. В результате работодатели, нанимая работника, не всегда могут адекватно оценить будущую отдачу от его труда, а работники не имеют полного представления обо всех характеристиках предлагаемого им рабочего места. Основным показателем соответствия в данном случае является производительность труда работника, которая зависит от того, в какой фирме он занят.

По прошествии определенного периода времени после начала трудовых отношений может выявиться несоответствие работника данному рабочему месту. Данный факт найдет свое проявление в том, что производительность труда работника окажется более низкой по сравнению либо с ожидавшейся работодателем в момент заключения контракта, либо с тем ее уровнем, который может быть обеспечен при условии работы индивида на одном из существующих альтернативных рабочих мест. Производительность труда выражается в размере заработной платы, поэтому основным предсказанием данной теории является мобильность работников с рабочих мест из нижней части распределения заработной платы на рабочие места с более высокой оплатой труда. Тем не менее в рамках концепции несоответствия можно также анализировать ситуацию, при которой изначально оптимальное сочетание характеристик работника и рабочего места нарушается вследствие изменения первых или вторых. Например, работник может повысить квалификацию, и новые знания не будут востребованы в рамках прежних обязанностей; работодатель прекращает выплату социального пакета, что, в глазах работника, изменит ценность данного рабочего места и т.д.

Оплата труда является одним из катализаторов трудовой мобильности и в теории шоков производного спроса (см., напр., [Jovanovic et al., 1990; Davis et al., 1995]). Увеличение спроса на продукцию более благополучных (или растущих) предприятий и отраслей приводит к повышению заработной платы их работников по сравнению с занятыми на других фирмах. Кроме того, изменения в характеристиках спроса на труд могут быть вызваны сменой технологий производства товаров и услуг, реструктуризацией фирм и целых отраслей, изменениями в издержках и условиях ведения бизнеса, происходящих на локальном уровне. Все это приводит к изменению требований, предъявляемых к рабочей силе на предприятиях разных отраслей, с точки зрения как ее количества, так и качества. В результате наблюдается закономерное перемещение работников из стагнирующих и находящихся в упадке отраслей на предприятия новых или более динамично развивающихся. Также происходит естественное упразднение рабочих мест и профессий, требовавших наличия навы-

ков, знаний и умений, утративших в новых условиях свою актуальность. Новые требования со стороны спроса на труд проявляются в создании на предприятиях новых рабочих мест с иными требованиями к характеристикам привлекаемой рабочей силы.

Отметим, что четкое разграничение индивидуальных перемещений работников на вызванные изменениями в спросе на труд и на обусловленные несоответствием между характеристиками работника и рабочего места довольно затруднительно. Процесс трудовой мобильности — комплексное явление, в основе которого лежат причины, связанные как с личностью работника и характеристиками его рабочей силы, так и с действием факторов экономической среды на локальном и национальном уровнях. Этот факт находит отражение в создании экономических моделей, объединяющих обе изложенные гипотезы: соответствия работника и рабочего места и шоков производного спроса (см., напр., [Bull, Jovanovich, 1988; Jovanovich, Moffitt, 1990]).

На наш взгляд, возможность учесть существующие подходы в анализе причин мобильности и возможность спрогнозировать не только интенсивность, но и направления трудовой мобильности реализуются, если моделировать принятие решения о мобильности в контексте доминирующего в настоящее время научного подхода взвешивания выгод и издержек. В соответствии с этим подходом, рационально действующий индивид примет положительное решение о трудовой мобильности в том случае, если ожидаемая отдача от этого превысит ожидаемые издержки. Иными словами, факт смены рабочего места наблюдается, если:

$$E(B_j - B_i) > E(C),$$

где B — выгоды, получаемые от работы на определенном рабочем месте; j — альтернативный вариант работы; i — текущее рабочее место; C — издержки трудовой мобильности.

Выгода, или отдача, от рабочего места имеет две составляющие — «денежную» и «неденежную» части (см. рис. 19). К первой группе кроме заработной платы относят также премии, доплаты, прочие виды выплат. Неденежные выгоды, в свою очередь, можно разделить на имеющие отношение к условиям занятости (продолжительность рабочего времени; степень гибкости занятости; уровень комфортности, безопасности рабочего места; гарантии занятости и т.д.) и связанные с дополнительным стимулированием труда (доступ к социальным благам; наличие компенсационного пакета; возможность продвижения по карьерной лестнице; возможность повышения квалификации и т.п.).

Очевидно, что «денежная» отдача от рабочего места находится под влиянием многих параметров, среди которых — количество и содержание (качество) накопленного человеческого капитала, позволяющего работнику выполнять соответствующие функции; отрасль, к которой относится предприятие, и показатели ее функционирования; характеристики рынка труда и т.п. Размер «неденежной» части выгоды от занятости, как показано на рис. 19, определяется условиями и принципами организации труда, а также возможностью получать социальные блага и продвигаться по карьерной лестнице.



Рис. 19. Определение выгод от рабочего места

Можно утверждать, что размер ожидаемой выгоды от занятости на данном рабочем месте положительно связан и с «денежной», и с «неденежной» частями отдачи: полезность от работы растет и в случае увеличения заработной платы, и в случае улучшения условий занятости, т.е.

$$B = B(W, S), \text{ причём } \frac{\partial B}{\partial W} > 0, \frac{\partial B}{\partial S} > 0,$$

где W и S представляют «денежную» и «неденежную» части отдачи соответственно.

Однако, согласно теории компенсационных различий, условия труда и занятости, способствующие повышению полезности индиви-

да, отрицательно коррелируют с размером денежного вознаграждения (см. [Rosen, 1974]). Например, работа, связанная с высоким уровнем риска или опасности для здоровья, должна оплачиваться, при прочих равных условиях, более высоко, чем аналогичная работа в менее опасных условиях: $\frac{\partial W}{\partial S} < 0$.

Логично предположить, что среди всех работников существуют группы, различающиеся своим отношением к разным составляющим отдачи от рабочего места. Иными словами, работник может иметь предпочтения в отношении либо более высокого уровня заработной платы при низкой отдаче от неденежных характеристик рабочего места, либо более значительных неденежных выгод в ущерб размеру оплаты труда.

Таким образом, выгода от занятости на рабочем месте является функцией, которую можно записать как:

$$B = B(\alpha \cdot W, \beta \cdot S),$$

где α и β — параметры, характеризующие предпочтения индивида в отношении «денежной» и «неденежной» составляющих отдачи от занятости на определенном рабочем месте.

Очевидно, что существование неявного социального договора, в соответствии с которым мужчины и женщины выполняют разные функции, оказывает влияние не только на предпочтения работников в отношении параметров занятости, но и на издержки выбора той или иной профессии. Поэтому логично предположить, что работники с разными ценностными ориентациями в отношении отдачи от рабочих мест даже при одинаковых внешних условиях будут принимать различные решения как о трудовой мобильности, так и о ее направленности.

Следовательно, мы будем наблюдать факт трудовой мобильности для конкретного индивида, если разница в совокупной оценке им и «денежной», и «неденежной» составляющих отдачи от занятости на альтернативном и текущем рабочих местах превысит издержки, связанные с переходом, т.е.:

$$\Pr(\text{JobMobility}_g = 1) = \Pr[E(B(\alpha_g \cdot W_j, \beta_g \cdot S_j)) - B(\alpha_g \cdot W_i, \beta_g \cdot S_i)] > E(C_g)],$$

где g означает пол работника, j — альтернативную профессию; i — текущую профессию.

В современной экономической литературе имеется достаточно большое число и теоретических, и эмпирических работ, в которых

выдвигаются и проверяются гипотезы о влиянии тех или иных факторов на трудовую мобильность (см. табл. 41).

Таблица 41

**Влияние различных факторов
на вероятность индивидуальной трудовой мобильности**

Детерминанты мобильности	Работы, в которых анализировался данный фактор	Направление влияния фактора на вероятность мобильности (при прочих равных)
I. Индивидуальные характеристики		
возраст	Light and Ureta (1992)	–
женский пол	Light and Ureta (1992); Loprest (1992)	+
уровень образования	Sicherman and Galor (1990)	+ / –
II. Характеристики текущей занятости		
стаж работы на данном предприятии	Topel and Ward (1992); McLaughlin (1991)	–
уровень заработной платы	Flinn (1986); Mincer (1988)	–
размер фирмы	Oi (1991)	–
III. Общеэкономические факторы		
городской рынок труда	Parsons (1977)	+
уровень безработицы	Parsons (1977)	–
структурные изменения в экономике	Sorm and Terrell (2000); Sabirianova (2002)	+
IV. Институциональные факторы		
сильное гос. регулирование отношений занятости	Farber (1999)	–

Все множество факторов, детерминирующих трудовую мобильность, можно классифицировать по четырем основаниям, представляющим собой разные уровни возникновения влияния соответствующих факторов на трудовую мобильность в виде смены текущего места работы: индивидуальные характеристики; характеристики текущей занятости; общеэкономические факторы и институциональные. При этом одни детерминанты увеличивают вероятность мобильности, повышая ожидаемые выгоды от смены рабочего места,

другие же, напротив, сокращают эту вероятность, поскольку отражают издержки, связанные с переходом.

Рассмотрим факторы, представленные в табл. 41, подробнее. Отметим, что здесь приведен далеко не исчерпывающий перечень детерминант трудовой мобильности, поскольку она построена на основе доступных для анализа эмпирических работ, поэтому далее мы расширим набор факторов, относящихся к каждой группе.

Индивидуальные характеристики опосредуют принятие решения о трудовой мобильности двумя путями: во-первых, они во многом определяют предпочтения индивида в отношении «денежной» и «неденежной» частей отдачи от занятости на рабочем месте, а во-вторых, являясь элементами человеческого капитала или оказывая влияние на его уровень и содержание, характеристики работника детерминируют размер и структуру отдачи от занятости. Так, например, уровень и направленность образования предопределяет сферу деятельности индивида, а также размер заработной платы.

Поведение людей в трудовой сфере в значительной мере детерминируется материальным положением семьи, ее составом и распределением функций в рамках домашнего хозяйства. Как следствие, при анализе вероятности мобильности, а также ее направленности необходимо учитывать такие социально-демографические характеристики индивида как, во-первых, семейное положение, наличие и возраст детей, предопределяющие предпочтения работников в отношении «денежной» или «неденежной» части отдачи от занятости; а во-вторых, общий доход на одного члена семьи, наличие в домашнем хозяйстве старших родственников, способных взять на себя заботу о детях, что изменяет издержки мобильности.

Как уже отмечалось, заработная плата является важной, но не единственной *характеристикой текущей занятости*, принимаемой индивидом во внимание при выборе места работы. Поэтому в качестве фактора трудовой мобильности необходимо рассматривать и «неденежные» характеристики рабочих мест. Влияние различных составляющих «неденежной» части отдачи от занятости неоднозначно и зависит прежде всего от системы предпочтений индивида в отношении тех или иных характеристик рабочего места. Так, отсутствие социальных гарантий или гарантий занятости может стимулировать уход с работы женщин с детьми даже в случае относительно высокой оплаты труда на момент принятия решения о мобильности. Из важных характеристик текущей занятости стоит также отметить возможность продвижения по карьерной лестнице, прохождения программ переподготовки, которые могут стимулировать внутрифир-

менную трудовую мобильность, но снижать вероятность межфирменных перемещений.

Общэкономические факторы, в первую очередь, определяют размер заработной платы и величину издержек трудовой мобильности. Например, высокий уровень безработицы сокращает шансы трудоустройства и оказывает понижающее воздействие на заработную плату, соответственно, снижая вероятность мобильности. Среди факторов, относящихся к параметрам локального рынка труда и детерминирующих трудовую мобильность, стоит назвать степень концентрации рынка труда (или монополистическую силу работодателей), а также социально-экономические характеристики населенного пункта.

Различия в трудовой мобильности имеют место не только по причине существования разных систем индивидуальных предпочтений в отношении рабочего места и его характеристик. Существенным ограничением при принятии индивидом решения о смене места работы могут стать разные возможности для реализации этих предпочтений, которые связаны с экзогенными по отношению к конкретному работнику факторами окружающей среды и являются частью издержек трудовой мобильности. Эти детерминанты можно отнести к группе институциональных факторов. В частности, они могут быть связаны с ограничением или даже запретом доступа к некоторым работам определенных категорий работников. Так, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, «запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет... на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию» (ст. 265 ТК РФ). В данном случае размер издержек перехода на такую работу для молодежи поднимается на запретительный уровень, и трудовое перемещение может состояться только при нарушении закона. Кроме того, практика лицензирования некоторых занятий, например, в медицине, юриспруденции, также может сужать круг альтернатив при выборе нового места работы, делая их малодоступными из-за высоких издержек перехода в эти сферы даже при очевидной выгоды такой мобильности.

Серьезной проблемой, ограничивающей возможности трудовой мобильности, является используемая некоторыми работодателями дискриминационная по своей природе практика найма и продвижения по службе, которая затрагивает некоторые группы работников. В качестве основных источников дискриминации в экономической теории рассматриваются, во-первых, предубеждения работодателей,

потребителей или самих работников; во-вторых, монопсоническая власть; в-третьих, асимметричная информация (подробнее см. [Altonji, 1999; Вулли, 1994]). Вне зависимости от причин, ее вызывающих, дискриминация оказывает влияние на принятие решения о смене рабочего места дискриминируемой группой, существенно повышая издержки трудовой мобильности в некоторых направлениях. Одним из результатов подобной практики становится усиление гендерной сегрегации, о чем пойдет речь в шестой главе настоящего издания.

Вышесказанное относится, в первую очередь, к тем формам трудовой мобильности, которые сопровождаются сменой работодателя, т.е. переходом на другое предприятие. Закономерности функционирования внутрифирменного рынка труда опосредуются, прежде всего, административными правилами и процедурами, отличными от детерминирующих распределение рабочей силы на внешнем рынке⁴⁰. Основными факторами трудовой мобильности — вертикальной или горизонтальной (т.е. должностной или профессиональной) — являются здесь уровень и качество накопленного человеческого капитала, особенно его специфической части. Из этого следует, что анализировать внутрифирменные и межфирменные трудовые перемещения следует отдельно.

Несомненно, гендерные различия в трудовом поведении оказывают влияние и на процессы трудовой мобильности: как на их интенсивность, так и на направления, в которых перемещаются работники разных полов. Выше при моделировании процесса смены рабочего места было показано, что, принимая решение о мобильности, индивид ориентируется на повышение отдачи от занятости, которая включает в себя «денежную» и «неденежную» части. Очевидно, что предпочтения в отношении той или иной составляющей отдачи от занятости на конкретном рабочем месте тесно связаны с той социальной ролью, которую играет индивид. Поэтому логично предположить, что трудовая мобильность женщин будет ориентирована в большей степени на повышение «неденежной» части отдачи от занятости, связанной с условиями и режимом труда, тогда как основным стимулом для смены рабочего места мужчинами будет прирост заработной платы. Так, Элтонджи и Паксон показывают, что, меняя работодателя, женщины стремятся приспособить занятость на рынке труда к выполнению

⁴⁰ Концепция внутрифирменного рынка труда основана на работе: [Doeringer, Piore, 1971].

своих социальных функций, если мобильность вызвана изменениями в семейных обязанностях (см. [Altonji, 1999, p. 3217]).

Естественно, состав работников, предпочтения и мотивы действий индивидов даже одного пола неоднородны. Поэтому «материальный» аспект вполне может являться катализатором смены места работы и для женщин. Особенно это может проявляться в условиях нестабильной экономики, примером которой является Россия. В частности, исследователи отмечают, что, по сравнению с советским периодом, с 1991 г. при трудовой мобильности женщины все чаще называют увеличение заработной платы как основную причину смены места работы (см. [Ярошенко, 2002, с. 141]). Тем не менее на неудобный график и условия работы как факторы ухода с предприятия женщины по-прежнему ссылаются чаще, чем мужчины (см. [Ашвин, 2000, с. 66]).

Гендерные различия в интенсивности трудовой мобильности в экономической теории связывают с различиями в уровне накопленного человеческого капитала, особенно с его специфической составляющей. Многочисленные исследования, проведенные за рубежом, показывают, что продолжительность работы с одним работодателем у женщин в среднем меньше, чем у мужчин (см., напр., [Becker et al., 1994; Sicherman, 1996]). Данный факт обусловлен, прежде всего, тем, что работодатели, прогнозируя более вероятный, чем у мужчин, уход женщин с работы, не стремятся инвестировать в повышение их квалификации. В итоге проявляется эффект обратной связи: с одной стороны, меньший специфический человеческий капитал вызывает большую трудовую мобильность у женщин, а с другой — более высокие показатели трудовой мобильности являются причиной меньших накоплений специфического человеческого капитала. Однако в исследованиях, посвященных российскому рынку труда, отмечается более низкая трудовая мобильность женщин (см. [Смирных, 2003, с. 164]). В следующей главе мы приводим собственные расчеты, подтверждающие данное наблюдение.

Особого внимания заслуживает также такой аспект гендерных различий в трудовой мобильности, как выбор мужчинами и женщинами разных профессий и сфер деятельности. Как было показано выше, различия в социальных ролях являются основой гендерной сегрегации, которая может закрепляться, если при смене места работы индивиды выбирают занятие, в котором преобладают работники их пола. Такому закреплению неравномерности в распределении мужчин и женщин между сферами занятости способствуют несколько факторов.

Во-первых, согласно теории человеческого капитала, женщины из-за более вероятного, чем у мужчин, прерывания трудового стажа в меньшей степени склонны инвестировать в свое образование. При этом речь идет не только и не столько о различиях в уровне образования, но и в качестве накопленного человеческого капитала. Так, С. Полачек [Polachek, 1981] анализирует связь предположения индивида о продолжительности и непрерывности его трудовой карьеры с различиями в характеристиках выбираемых ими профессий. В качестве характеристики профессий Полачек рассматривает размер потерь от прерывания трудового стажа (*atrophy rate*) и устанавливает, что чем продолжительнее перерыв в трудовом стаже, тем меньшими потерями в заработках в связи с этим перерывом должна характеризоваться профессия индивида. На основе данных Национального лонгитюдного обследования (National Longitudinal Survey), автор показывает, что чем дольше длится период нахождения женщин вне состава рабочей силы, тем меньше у них вероятность иметь профессии таких высокооплачиваемых групп, как «профессионалы» и «менеджеры». Как следствие, при смене места работы женщины могут претендовать лишь на работы по профессиям с относительно меньшим размером заработной платы, каковыми и являются типично женские занятия.

Во-вторых, женщинам гораздо легче сделать карьеру в тех сферах занятости, где их высокий статус воспринимается как естественный и где отсутствует явная дискриминация в продвижении по служебной лестнице, т.е., опять же, в тех сферах, где женщины представляют подавляющее большинство занятых. Это означает, что в ходе трудовой мобильности работники перемещаются между теми видами деятельности, которые являются типичными для их пола (см. [Loprest, 1992]).

Следовательно, при анализе процессов трудовой мобильности необходимо учитывать не просто пол работников, как это принято в проводимых исследованиях, а параметры, позволяющие учесть выполняемую ими социальную роль. Соответственно из всей совокупности детерминант трудовой мобильности, которые были выделены ранее, логично прогнозировать различное воздействие на принятие решения о трудовой мобильности (о смене места работы и направлении перехода) работниками разного пола как факторов, входящих в группу индивидуальных характеристик, так и факторов, сопутствующих выполнению гендерных ролей — параметров институциональной среды (см. табл. 42).

**Влияние индивидуальных и институциональных факторов
на гендерные различия в трудовой мобильности**

	Влияние на вероятность мобильности		Влияние на более высокую ценность «неденежной» отдачи от рабочего места	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
<i>Индивидуальные характеристики</i>				
Наличие семьи	-	+	+	-
Наличие детей младших возрастов	-	+	+	-
Наличие детей старших возрастов	+/-	+/-	+	-
Более высокий уровень образования	+	+/-	-	-
Более высокий уровень доходов семьи	+	+/-	+/-	-
<i>Институциональные факторы</i>				
Степень развитости системы дошкольного и школьного образования	+	0/+	-	-
Степень развитости сферы услуг и возможность доступа к ней	+	0/+	-	-
Более высокий уровень гендерной сегрегации в сфере занятости	-	0	+	0
Наличие дискриминации на рынке труда	-	0	+	0

Примечание: знак «+» означает положительное влияние фактора на трудовую мобильность; знак «-» — отрицательную; «0» — отсутствие влияния.

В табл. 42 представлены предположения о действии различных факторов на решение относительно смены рабочего места и выбора сферы деятельности, отдача от которой характеризуется в большей степени «неденежными» параметрами. Эти предположения сделаны на основе проведенного выше анализа и гипотез теории трудовой мобильности. Раскроем их подробнее.

Наличие семьи и детей. Смена места работы всегда сопровождается издержками, связанными с определенным риском, а семейные работники в среднем должны отличаться меньшей склонностью к неопределенности и риску. Тем не менее положительная корреляция между семейным статусом и вероятностью мобильности у мужчин может свидетельствовать об их желании сменить место работы с целью найти более высокооплачиваемое занятие.

Кроме того, наличие семьи и детей, особенно младших возрастов, должно повышать вероятность выбора женщинами профессий, которые могут быть относительно невысоко оплачиваемыми, но, например, с удобным графиком работы, т.е. со значительной «неденежной» составляющей отдачи от занятости. Данная гипотеза основана на предположении о распределении ролей в домашнем хозяйстве. В особой степени различия должны проявляться в семьях с детьми дошкольного возраста. Если женщина принимает решение не оставлять рынок труда, ей приходится в значительной степени снизить интенсивность трудовых усилий, и мужчины становится основным источником дохода в домашнем хозяйстве. Наличие детей старшего возраста может сближать параметры трудового поведения мужчин и женщин, поскольку дети школьного возраста в меньшей степени требуют присутствия с ними родителей.

Вышесказанное определяет прежде всего поведение работников и накладывает отпечаток на их систему предпочтений в отношении характеристик рабочих мест. Однако не следует забывать и о том, что данные факторы нередко становятся негативным сигналом для работодателей, приводя к тому, что даже в случае готовности и желания женщины занять место с высокой «денежной» отдачей вероятность ее перехода на такое рабочее место будет относительно невысокой.

Что касается *образования*, то в отношении мужчин наши предположения совпадают с выводами теории трудовой мобильности. С одной стороны, работники с более высоким уровнем образования могут претендовать на более широкий круг рабочих мест с большей дисперсией заработной платы. Кроме того, одним из методов конкурентной борьбы между фирмами за квалифицированных специалистов является обеспечение работников компенсационным пакетом. Как следствие, рост ожидаемого выигрыша (как «денежного», так и «неденежного») от трудовой мобильности повышает ее вероятность. С другой стороны, более высокий уровень образования может рассматриваться как более узкоспециализированный. Смена места работы приводит к потере части отдачи от специфического человеческого капитала, что снижает вероятность мобильности. В отношении женщин, на наш взгляд, приоритетным является первый подход, трактующий работников с более высоким уровнем образования как более конкурентоспособных на рынке труда. Этот факт не только стимулирует их трудовую мобильность, но и увеличивает вероятность выбора профессий с более высокой «денежной» составляющей.

Влияние *среднедушевого дохода семьи* на трудовую мобильность мужчин и женщин неопределенно. С одной стороны, высокий доход

на одного члена семьи снижает ожидаемые издержки от трудовой мобильности, являясь определенным «резервным фондом». В этом случае можно ожидать положительного знака коэффициента при соответствующей переменной. С другой стороны, у индивида снижается стимул к поиску более выгодного с материальной точки зрения места работы, что сокращает вероятность трудовой мобильности. Кроме того здесь могут наблюдаться гендерные различия в вероятности смены места работы, связанные с возможностью семьи обеспечить замещение женского труда в домашнем хозяйстве приобретением на рынке соответствующих товаров и услуг. При относительно более низких доходах на одного члена семьи специализация в рамках домашнего хозяйства может становиться более выгодной, тогда склонность мужчин к трудовой мобильности с целью поиска более высокооплачиваемой работы повысится, а у женщин, напротив, снизится. Что же касается выбора места работы, то, возможно, при более высоких доходах семьи женщины не будут стремиться к высокооплачиваемой работе, особенно если высокий доход является для них формой нетрудового дохода. Если же вклад женщины в семейный бюджет ощутим, то ее заинтересованность в «денежной» отдаче от занятости будет не ниже, чем у мужчины.

Очевидно, что любые факторы, способствующие снижению домашней нагрузки, лежащей на женщинах, могут при прочих равных условиях выравнивать гендерные различия как в масштабах трудовой мобильности, так и в предпочтениях относительно характеристик рабочих мест. Поэтому и *степень развитости системы образования*, и *уровень развития сферы услуг*, снижая издержки мобильности, должны стимулировать трудовую мобильность женщин, при этом в направлении рабочих мест с большей «денежной» отдачей.

Наконец, такие институциональные факторы, как *уровень сегрегации* и наличие *дискриминации* на рынке труда, несомненно, ограничивают возможности женщин как в принятии решения о трудовой мобильности (поскольку круг вакансий для них ограничен), так и в выборе сфер занятости с высокой «денежной» отдачей.

Таким образом, «неявный социальный контракт», закрепляющий за мужчинами и женщинами разные функции, оказывает влияние на трудовое поведение представителей разного пола и на трудовую мобильность как одно из проявлений этого поведения. Различия в гендерных социальных ролях определяют большую вовлеченность женщины в частную сферу, а мужчин — в сферу оплачиваемого труда. Необходимость прерывания стажа для рождения ребенка, а также

дополнительная нагрузка на женщин в частной семейной сфере, с одной стороны, и выполнение мужчинами роли кормильца семьи — с другой, являются причиной гендерных различий в интенсивности и направлениях трудовой мобильности.

4.2. Статистика трудовой мобильности: методы и проблемы измерения

Из сформулированного ранее определения трудовой мобильности следует, что единицей ее измерения при анализе является факт смены индивидом рабочего места. Это предопределяет существование особенностей статистического анализа данного явления, а также возникновение ряда связанных с этим проблем, обсуждению которых посвящен данный параграф.

Прежде всего отметим, что трудовая мобильность представляет собой динамическую характеристику рынка труда, т.е. рассматривается и оценивается через изменения во времени: мы наблюдаем состояние индивида в момент времени t_0 , а затем — в момент t_1 , причем в зависимости от целей исследования под состоянием индивида понимается его профессиональная принадлежность, работа в определенной отрасли или на некотором предприятии и т.п. На основании этой информации делается вывод о том, состоялся ли факт трудовой мобильности в той или иной ее форме.

Основными аспектами количественной оценки трудовой мобильности являются:

1) измерение самой мобильности, т.е. масштабов, интенсивности и направлений перемещений занятого населения, причем каждый из соответствующих показателей может использоваться для анализа как трудовой мобильности в целом, так и отдельных ее форм;

2) оценка детерминант трудовой мобильности, позволяющая выявить и измерить их влияние на смену индивидом рабочего места.

Масштаб трудовой мобильности является абсолютным показателем и отражает количество занятых, сменивших рабочее место, или совокупность людей, для которых наблюдалась та или иная форма трудовой мобильности. Расчет данного показателя дает возможность определить размер потока занятых, охваченных мобильностью.

Интенсивность трудовой мобильности измеряется соотношением между количеством людей, перешедших за анализируемый период времени из состояния i в состояние j , и численностью индивидов, находившихся в состоянии i на начало периода. По сути этот показа-

тель является сопоставлением потока между двумя состояниями и запаса:

$$P_{ij} = \frac{\text{Поток}_{i \rightarrow j}}{\text{Запас}_i},$$

где i и j — соответствующие состояния, причем $i \neq j$. Расчет этого соотношения позволяет получить оценку вероятности (P_{ij}) трудовой мобильности в целом и/или отдельных ее форм. Например, сравнив количество сменивших профессию с общим числом занятых (и соответственно имевших какую-либо профессию) на начало периода, мы получим интенсивность профессиональной мобильности за рассматриваемый период времени.

Количественная оценка *направлений* трудовой мобильности не предполагает расчета конкретного коэффициента. В данном случае используются показатели как масштабов, так и интенсивности переходов занятого населения между соответствующим образом определенными состояниями (конкретными отраслями, группами профессий и т.п.). При этом мы получаем возможность выделить наименее востребованные сферы приложения труда (состояния, характеризующиеся массовыми увольнениями и низкой вероятностью их выбора работниками в случае мобильности) и, напротив, наиболее привлекательные. Кроме того, анализ направлений трудовой мобильности позволяет выявить взаимосвязь между определенными состояниями, которая наблюдается при высокой интенсивности перемещений между двумя конкретными состояниями.

В некоторых работах в качестве косвенного показателя трудовой мобильности рассматривается продолжительность отношений занятости с одним работодателем (см., напр., [Farber, 1999; Смирных, 2003]). Однако, на наш взгляд, данные понятия не являются тождественными. Прежде всего, на основании данных исключительно о продолжительности занятости невозможно утверждать, что прекращение контракта с одним работодателем привело к трудовой мобильности, т.е. к возникновению трудовых отношений с новым работодателем: работник мог стать безработным или выйти из состава рабочей силы. В этом случае необходима дополнительная информация о трудовом опыте работника после ухода с предприятия, иначе измерения масштабов трудовой мобильности будут завышены. Кроме того, показатель продолжительности отношений занятости может маскировать часть фактов трудовой мобильности, которая имеет место в рамках одного предприятия. При внутрифирменной смене

рабочих мест отношения занятости не прерываются, однако трудовая мобильность имеет место. Как следствие, в данном случае количественная оценка трудовой мобильности через длительность отношений занятости на одном предприятии будет занижена.

Иногда, анализируя трудовую мобильность, исследователи используют такие показатели, как валовой оборот рабочей силы, коэффициенты найма и выбытия и т.п. (см. [Обзор занятости в России, 2002; Лукьянова, 2003]). Масштабы трудовой мобильности оцениваются также через анализ прироста и сокращения занятости в отдельных отраслях или профессиях. Однако полностью отождествлять найм и выбытие (составляющие, скорее, оборот рабочей силы, нежели трудовую мобильность), а также чистое изменение численности занятых с трудовой мобильностью не вполне корректно, поскольку при использовании данных методов количественные оценки учитывают, в том числе и потоки населения между состояниями занятости и незанятости (последнее включает в себя безработицу и экономически неактивное население). Тем не менее отметим, что подобные расчеты, проводимые с учетом изменений в численности незанятого населения, могут косвенно свидетельствовать и о масштабах и направлениях трудовой мобильности.

Количественный анализ детерминант трудовой мобильности и ее отдельных форм осуществляется с использованием эконометрической оценки двух типов вероятностных моделей: *моделей бинарного, или двойственного, выбора*, в которых зависимая переменная принимает два значения: 1, если факт мобильности имел место, и 0, если смены места работы за анализируемый период времени не произошло, и *моделей множественного выбора*, где зависимая переменная означает разные альтернативные состояния, выбор между которыми является равнозначным. Основной целью эмпирического оценивания этих моделей является измерение вклада каждого фактора в вероятность смены рабочего места, а также в вероятность выбора того или иного направления трудовой мобильности.

Отличительная черта модели первого типа состоит в том, что она дает возможность измерить влияние определенных факторов на вероятность трудовой мобильности или отдельных ее форм (профессиональной, межфирменной и т.п.) как таковых. А модель множественного выбора позволяет получить более детальную картину процесса мобильности, поскольку предполагает выявление того, в чем состоят различия влияния одних и тех же факторов на вероятность выбора между разными состояниями (например, на вероятность при межфирменной мобильности выбрать место работы в промышленно-

сти, сельском хозяйстве или сфере услуг). В результате эмпирического оценивания моделей и бинарного, и множественного выбора можно также рассчитать прогнозные (или ожидаемые) значения вероятностей мобильности.

Корректное измерение трудовой мобильности невозможно без наличия полной и достоверной информации. Какие информационные источники могут использоваться для количественной оценки трудовой мобильности и ее факторов? Как было показано ранее, информация об изменении численности занятых в отраслях, секторах экономики, в отдельных профессиональных группах позволяет лишь предположить, что в основе этих изменений находится трудовая мобильность населения. Поэтому данные об агрегированных показателях, отражающих изменения в распределении занятых между различными сферами приложения труда, можно использовать лишь для косвенного анализа трудовой мобильности⁴¹. Чтобы выявить факт смены места работы, необходимо иметь данные микроуровня — т.е. информацию, полученную с предприятий и от индивидов.

Основными требованиями к статистическим данным, используемым для количественной оценки трудовой мобильности, являются, во-первых, максимальный уровень дезагрегирования, при котором есть возможность получить необходимую информацию о трудовом поведении отдельных работников; во-вторых, возможность фиксации трудового статуса индивида на начало и конец анализируемого периода; в-третьих, полнота и достоверность информации об интересующем исследователя состоянии занятого индивида (его профессия или должность, отрасль или сектор, к которым принадлежит его предприятие), а также о характеристиках самого индивида и параметрах его занятости.

Очевидно, что наиболее полно этим требованиям удовлетворяют панельные данные, содержащие результаты общенациональных опросов населения. В ходе таких опросов на протяжении разных по длительности интервалов времени опрашиваются одни и те же индивиды, что обеспечивает возможность проследить их трудовую историю на достаточно продолжительных промежутках времени и делает

⁴¹ Источниками такой информации являются органы государственной статистики (в России — Росстат), а также международные организации, такие как Мировой Банк и Международная Организация Труда. Последние аккумулируют статистику, получаемую как из национальных статистических органов, так и в результате собственных исследований.

такие данные бесценным источником для анализа трудовой мобильности и ее факторов. Пожалуй, самыми известными примерами таких опросов являются американские Панельное исследование динамики доходов (PSID), Национальное лонгитюдное обследование (NLS) и Национальное лонгитюдное обследование молодежи (NLSY). Среди стран с переходной экономикой известны два масштабных опроса: Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), о котором шла речь в первой главе, и Украинское лонгитюдное исследование (проведено в 2003 г., содержит информацию о трудовой истории респондентов за 1997–2003 гг., а также за 1986 и 1991 гг.).

Основными недостатками таких панельных обследований являются, во-первых, относительно небольшие размеры используемых выборок (что связано с высокой затратностью проведения подобных опросов); а во-вторых, постепенное выбывание респондентов из выборки (особенно остро данная проблема стоит для опросов, проводимых на протяжении длительного времени), что искажает ее репрезентативность. Частично указанные недостатки устраняются при наличии возможности использовать данные, полученные в ходе регулярно проводимых государственными органами статистики большинства развитых стран, а также стран с переходной экономикой, выборочных обследований рабочей силы. В их основе лежат репрезентативные выборки населения, построенные с учетом базовых социально-демографических переменных. В соответствии с рекомендациями МОТ, в ходе обследований выясняется информация о масштабах и структуре занятости, безработицы, экономической неактивности, отработанном времени, а также о доходах населения. Задаются также вопросы обо всех характеристиках рабочего места занятых индивидов, позволяющие идентифицировать особенности их занятости — профессию, должность, отрасль, тип собственности предприятия, размер заработной платы и т.д. Итоговая информация представляет собой либо панельные, либо кросс-секционные данные, в зависимости от метода организации опроса.

В ряде стран выборка, лежащая в основе проведения обследования населения по проблемам занятости, такова, что домашние хозяйства и соответственно индивиды участвуют в опросах на протяжении нескольких последовательных периодов. Например, в Чешской Республике и Великобритании каждое домашнее хозяйство выбывает из выборки по прошествии пяти кварталов, в Венгрии — шести; в Польше опрос как минимум раз в год проводится для одной и той же выборки. Полученные данные лишены описанных выше недостатков

панельных данных, собираемых в ходе опросов населения, и могут использоваться для анализа трудовой мобильности.

Общим недостатком панельных данных является помимо указанных то, что результаты таких опросов представляют собой некий срез ситуации на определенный момент времени. Это может вызвать проблему смещенных оценок масштабов и интенсивности трудовой мобильности. Причиной данной проблемы является то, что при наличии только дискретной информации невозможно учесть случаи мобильности, имевшие место между двумя моментами времени — моментами проведения опроса. На практике нередко встречается такой тип перемещений, как возвратная мобильность: например, когда работник временно исполняет обязанности ушедшего в отпуск коллеги. Если этот факт имел место в период между двумя наблюдениями, то данный случай должностной или профессиональной мобильности вообще не будет зафиксирован. Кроме того, индивид мог за время между двумя наблюдениями поменять рабочее место несколько раз, однако в отсутствие непрерывной информации в поле зрения попадет лишь один факт смены рабочего места. Следовательно, чем более продолжительным является промежуток времени между двумя наблюдениями (опросами), тем более заниженными будут оценки трудовой мобильности.

Решением данной проблемы может стать включение в анкету, по которой проводится опрос, вопроса о том, сколько раз за определенный период индивид менял место работы. Причем необходимо учитывать как межфирменную мобильность, так и перемещения внутри предприятия⁴². Кроме того, полезной будет информация, содержащая характеристики каждого из занимавшихся рабочих мест.

К сожалению, исследователи не всегда имеют возможность проведения количественного анализа трудовой мобильности на основе выборочных обследований рабочей силы, поскольку зачастую имеются существенные ограничения в доступе к необходимой информации. По итогам обследований статистические органы публикуют лишь агрегированные показатели, характеризующие ситуацию на национальном рынке труда, тогда как для количественного анализа трудовой мобильности необходима информация, собранная на уровне отдельных индивидов. Тем не менее в ряде случаев исследователи

⁴² Для учета внутрифирменной мобильности необходимо задавать дополнительный вопрос о том, сколько раз за определенный период индивид менял место работы, будучи занятым у одного и того же работодателя.

получают доступ к микроданным, полученным в ходе обследований, что позволяет провести всесторонний анализ процессов перераспределения рабочей силы на рынке труда. Например, В. Сорм и К. Террел [Sorm, Terrell, 2000] используют поквартальную панель микроданных, полученных из обследования рабочей силы Чешской Республики. Можно получить доступ к панельным микроданным, собранным в ходе обследований в США и Великобритании).

Необходимо отметить, что расчет масштабов и направлений трудовой мобильности возможен и без панельных данных при наличии кросс-секционных результатов опросов. Так, ежегодное мартовское приложение к обследованию населения в США, а также анкета для обследования рабочей силы в Великобритании содержат в себе вопросы о том, где и кем респондент работал некоторое время (например, полгода, год) назад; какова продолжительность его работы на предприятии, где он трудится в настоящий момент; сколько работ он сменил за последний год и т.п. Как правило, эту информацию нельзя применять для анализа причин и факторов трудовой мобильности, поскольку индивиды подробно не расспрашиваются о характеристиках их прежних рабочих мест (задаются вопросы лишь об их текущей профессии, типе собственности и отраслевой принадлежности предприятия). На основе этих данных невозможны также расчеты показателей внутрифирменной мобильности. И тем не менее общую картину перераспределительных процессов на рынке труда можно представить, используя такие данные, полученные из ответов на ретроспективные вопросы.

Проведение межстрановых сравнений масштабов, направлений, интенсивности трудовой мобильности и различных ее форм предполагает использование сопоставимой статистической информации. Проблемы, возникающие в этой связи, имеют много общего с обсуждавшимися выше недостатками информационных источников, используемых для анализа гендерной сегрегации. Дополнительную сложность при исследовании трудовой мобильности создает неодинаковая периодичность проводимых опросов.

Различия в периодичности проведения обследований необходимо учитывать при сравнении масштабов трудовой мобильности с использованием как панельных, так и кросс-секционных данных. В первом случае, чем меньше интервал между двумя опросами, тем более точными будут количественные оценки мобильности занятого населения. При отсутствии панели особое внимание следует уделять тому, за какой период времени собирается информация о трудовой мобильности индивида.

Большое прикладное значение имеет не только общая оценка трудовой мобильности, но и учет различий в характеристиках перемещающихся работников. Исследовательский интерес представляет выявление особенностей в масштабах, интенсивности и направлениях трудовой мобильности и отдельных ее форм, связанных с гендерными, возрастными, образовательными, профессиональными, зарплатными и прочими различиями в характеристиках занятых. Поскольку наше исследование посвящено выявлению гендерных особенностей в трудовой мобильности, при анализе источников информации необходимо затронуть вопросы гендерной статистики и возможностей ее использования для целей подобного анализа. Очевидно, что основным требованием в данном случае является наличие для количественной оценки трудовой мобильности и ее форм всей необходимой информации, представленной в гендерном разрезе, т.е. отдельно для мужчин и женщин. Результаты и выборочных обследований рабочей силы, и общенациональных опросов населения обычно представляются с разделением по гендерным группам, что позволяет выявить особенности и закономерности поведения работников разного пола при принятии ими решений о смене рабочего места.

В отечественной литературе источники информации о трудовой мобильности разделяют на два типа: статистика, собираемая на уровне предприятий (официальная отчетность или обследования на предприятиях) и обследования домашних хозяйств [Обзор занятости, 2002, с. 204]. Использование первого типа источников при анализе процессов трудовой мобильности ограничено по причине того, что они содержат лишь информацию о найме и увольнениях работников, т.е., как отмечалось выше, не позволяет зафиксировать факт смены одного рабочего места на другое.

Например, раздел 3 формы № П-4 «Сведения о численности, заработной плате и движении работников»⁴³ предполагает фиксацию количества принятых (в том числе — на дополнительные рабочие места), а также выбывших работников. Последняя категория, в свою очередь, рассматривается с точки зрения вынужденных (в связи с сокращением численности работников) и добровольных (по собственному желанию) увольнений. Официальная статистическая отчетность предприятий о движении работников и рабочих мест при всех своих недостатках, к которым относят, во-первых, то, что информация собирается только на крупных и средних предприятиях; во-вто-

⁴³ Утверждена постановлением Госкомстата России от 19 августа 2003 г. № 77г.

рых, то, что невозможно определить характеристики предприятий (отраслевая принадлежность, форма собственности, показатели деятельности); в-третьих, то, что в ней содержится ограниченный перечень причин увольнений [Обзор занятости, 2002, с. 205], способствует получению общей картины об одном из аспектов перераспределительных процессов на рынке труда — обороте рабочей силы.

К сожалению, предоставление информации о процедурах найма и увольнения происходит без учета пола работников, что, несомненно, является ощутимым недостатком отечественной официальной статистики. Преодоление этого недостатка не является затратным, поскольку возможно посредством простого выделения в общем количестве нанятых и выбывших работников лиц разного пола.

Большого соответствия официальной статистики предприятий задачам анализа трудовой мобильности добиться чрезвычайно сложно, что обусловлено трудностью и даже невозможностью получения информации о параметрах прошлой занятости нанимаемых работников и о параметрах будущей занятости — выбывающих работников. Тем не менее некоторая модификация форм статистической отчетности позволила бы получить представление об особенностях увольнений с предприятий как части общего процесса трудовой мобильности. В частности, получение информации об основных социально-демографических характеристиках увольняемых работников (возраст, семейное положение, уровень образования), параметрах их занятости (профессия, общий стаж работы, стаж работы на предприятии), более полный перечень причин выбытия, причем все это с учетом пола работников, помогло бы глубже понять как некоторые особенности внутрифирменной политики занятости в отношении работников разного пола, так и различия в поведении мужчин и женщин, принимающих решение об уходе с предприятия.

Итак, информация, собираемая на уровне предприятий — как официальная статистика, так и опросы — практически не предоставляет возможности для проведения количественного анализа трудовой мобильности и ее гендерных особенностей. Изменение форм статистической отчетности могут помочь при исследовании одной из сторон процесса трудовой мобильности, а именно — текучести кадров, однако изменение методики сбора информации органами государственной статистики представляется маловероятным. Поэтому неслучайно практически во всех развитых странах основным источником информации о трудовой мобильности и ее формах являются опросы населения. В России это обсуждавшиеся в первой главе ОНПЗ и РМЭЗ.

В отличие от результатов аналогичных опросов ряда других стран, возможности использования результатов российского ОНПЗ для оценки трудовой мобильности населения ограничены. Из-за смены выборки, разрабатываемой для каждого опроса, полученные данные не являются панельными. Кроме того, в анкете ОНПЗ не содержится вопросов о трудовой мобильности респондентов, следовательно, получить количественные оценки масштабов перемещений занятого населения даже таким способом не представляется возможным. Существенным недостатком ОНПЗ является и отсутствие доступа к микроданным.

Основываясь на опыте других стран (прежде всего, США) в организации опросов, информация которых используется при количественном анализе трудовой мобильности, можно предложить включить в анкету проводимого ОНПЗ блок вопросов, касающихся трудовой истории индивида в течение определенного (например, трехлетнего) периода времени, предшествовавшего опросу. При этом достаточно задавать эти дополнительные вопросы при проведении обследования раз в год.

Перечень и формулировка вопросов должны позволить получить максимально ясную и полную информацию по следующим позициям:

— сколько раз за соответствующий период индивид менял место работы;

— сколько раз менял место работы в рамках одного предприятия;

— какими были основные характеристики каждого рабочего места (профессия, должность, средний размер заработной платы, доступ к социальным благам и их объем, статус занятости, полная или частичная, и т.п.);

— причина ухода с каждого рабочего места (собственное решение; закрытие предприятия; увольнение по инициативе работодателя);

— продолжительность периодов незанятости между переходами с одного рабочего места на другое.

В настоящее время в анкете ОНПЗ содержится раздел «Прошлая деятельность», однако, во-первых, вопросы этого раздела задаются только тем, кто на момент опроса не имеет работы или иного доходного занятия; а во-вторых, он состоит всего из пяти вопросов (о продолжительности незанятости, причинах ухода с последнего места работы, профессии на этом месте работы и виде деятельности предприятия).

Сбор и обеспечение доступа исследователей к этой информации позволят получить адекватную оценку трудовой мобильности в целом и ее отдельных форм на протяжении нескольких лет, выяснить динамику изменения масштабов и направлений трудовых перемеще-

ний, проанализировать их причины и взаимосвязь с происходящими в стране изменениями. А поскольку данные ОНПЗ собираются с учетом пола респондентов, то все перечисленные этапы анализа процессов трудовой мобильности в России смогут учитывать гендерные особенности поведения и положения работников.

Единственным в России информационным источником, в наибольшей степени удовлетворяющим требованиям, предъявляемым к статистической информации, необходимой для количественного анализа трудовой мобильности, является РМЭЗ. Его панельный характер свободный доступ к микроданным предоставляют уникальную возможность для всестороннего количественного анализа не только показателей трудовой мобильности населения России в условиях глобальных структурных преобразований в экономике, но также причин и факторов, сопутствующих этому процессу.

Отметим, что и у этого источника информации есть ряд недостатков. Во-первых, опросы проводятся нерегулярно. Изначально предполагалось, что информация будет собираться ежегодно, однако по ряду причин в 1997 и 1999 гг. опрос не проводился. Соответственно, описанная выше проблема дискретности информации усугубляется неравными и очень большими интервалами времени, доступными для анализа. Во-вторых, в 1992 и 1993 гг. в опросе использовалась другая выборка, поэтому панельные данные мы имеем, начиная с 1994 г. В-третьих, как и при любом опросе, основанном на неизменной выборке, происходит постепенное выбытие участников опроса, вследствие чего необходимая для анализа трудовой мобильности панель со временем истощается. Еще одним существенным недостатком РМЭЗ является то, что не всегда можно корректно оценить разные формы трудовой мобильности. Так, возможности анализа межотраслевой мобильности ограничены из-за того, что доступ к информации об отраслевой принадлежности предприятия, на котором заняты работники, существенно затруднен⁴⁴. Анализ межфирменной мобильности возможен, лишь начиная с 1996 г., когда в анкету был включен соответствующий вопрос.

Кроме того, при кодировании профессиональной принадлежности респондентов в РМЭЗ допущено много ошибок. Основываясь на первичной информации о профессиях респондентов, К. Сабирьянова

⁴⁴ Информация об отраслевой принадлежности предприятий, на которых заняты респонденты, в распространявшейся базе данных появилась только в 2004 г. (13-й раунд).

[Sabirianova, 2002] провела перекодировку профессий на основе четырехзнаковой кодировки по ISCO-88. В результате было выявлено, что использование исходных данных может при анализе профессиональной мобильности привести к значительному завышению показателей интенсивности перемещений (см. табл. 43).

Таблица 43

Ошибки в кодировке профессий в РМЭЗ, %

	5–6-й раунды (1994–1995 гг.)	6–7-й раунды (1995–1996 гг.)
Различия в кодах профессий между раундами, оригинальная база данных	50,3	48,4
Различия в кодах профессий между раундами, скорректированная база данных	11,4	11,1
Доля наблюдений с ошибочной кодировкой	39,3	37,9
<i>N</i> , человек	3442	3324

Источник: [Sabirianova, 2002, p. 195].

При отсутствии доступа к первичной информации, мы провели корректировку профессиональных кодов, учитывая ответ респондентов на вопрос о том, поменяли ли они профессию за время, прошедшее с предыдущего опроса. Этот вопрос появился в анкете РМЭЗ, начиная с 1996 г. Таким образом, допустив, что в 1995 г. кодировка профессий была проведена корректно, мы имеем данные РМЭЗ за период с 1995 по 2002 г., за исключением 1997 и 1999 гг., когда опрос не проводился.

Одно из наиболее значимых преимуществ РМЭЗ заключается в том, что в ходе опросов, проводившихся в 1999, 2000 и 2001 гг. (8-й, 9-й и 10-й раунды соответственно), респондентам задавались вопросы об их занятости в 1985, 1990 и 1991 гг. Они касались размера заработной платы и профессии, по которой работал респондент. Как и любые ответы на ретроспективные вопросы, эти данные могут содержать определенные недостатки, связанные с тем, что респондент не помнит или не может точно дать ответ на поставленный вопрос. Некоторые могут дать ошибочную информацию. Тем не менее, как показывает К. Сабирьянова [Sabirianova, 2002, p. 195], в РМЭЗ пропущенных ответов на вопрос о профессии не очень много. Благодаря этой информации появляется уникальная возможность не только сопоставить профессиональные структуры занятости, в том числе в гендерном разрезе, существовавшие в период плановой экономики,

с соответствующими данными периода реформ в России, а также с текущей ситуацией. Мы также можем проанализировать причины, вызвавшие изменения и выяснить, какой вклад в эти изменения внесла трудовая (в частности, профессиональная) мобильность.

Таким образом, в настоящее время данные официальной статистики — отчетность предприятий и результаты «Обследования населения по проблемам занятости» — не соответствуют всем требованиям, предъявляемым к информации для анализа процессов трудовой мобильности на российском рынке труда, включая их гендерные особенности. Целям получения количественных оценок масштабов, направлений и интенсивности трудовой мобильности, адекватно отражающих реальные процессы перераспределения занятого населения между различными сферами приложения труда в России, а также целям выявления гендерных особенностей влияния совокупности факторов на принятие решения о смене рабочего места, в наибольшей степени соответствует информация Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения. Именно эта база данных используется в настоящей работе для количественного анализа гендерных особенностей трудовой мобильности.

4.3. Трудовая мобильность в переходной экономике: опыт России и стран Центральной и Восточной Европы

В конце 1980-х — начале 1990-х гг. в странах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ), а также на территории бывшего СССР происходил переход от административно-командной к рыночной системе организации экономики, что повлекло за собой значительные изменения во всех областях экономики, в том числе и в сфере труда и занятости. Прежняя система хозяйствования характеризовалась жестким планированием способов и результатов производства и распределения ресурсов, необходимых для его осуществления, поэтому отраслевая, профессиональная, квалификационная структуры занятости находились в зависимости от целей и задач централизованно управляемой экономики.

В СССР перемещения работников между предприятиями в тот период существенно ограничивались многочисленными административными процедурами. В частности, до 1956 г. действовал принятый в 1940 г. Указ Президиума Верховного Совета СССР о запрещении добровольного увольнения без уважительных причин. Из всех типов мобильности допускались и приветствовались лишь такие

перемещения, которые были вызваны переходом от ручного к механизированному, от сельскохозяйственного к индустриальному труду или повышением в должности.

Тем не менее полностью устранить трудовую мобильность было объективно невозможно. Особенно это проявилось в 1970-х — начале 1980-х гг., когда продолжающееся экстенсивное развитие экономики столкнулось с ограничениями, вызванными резким сокращением численности трудоспособного населения. Поэтому в работах советских экономистов того времени признавалось, что смену работы следует даже приветствовать, но лишь в том случае, если это соответствует государственным интересам развития производства (см. [Литов, 1972, с. 43]). Ученые разрабатывали принципы регулирования процессов мобильности, призванные обеспечить гармоничное сочетание общественно необходимой мобильности с оптимальной стабильностью распределения рабочей силы (см. [Внутризаводское движение и текучесть кадров, 1981; Мобильность рабочей силы при социализме, 1982]).

Такой подход к проблеме распределения трудовых ресурсов не может считаться эффективным, и прежде всего потому, что он предполагает существенное ограничение свободы выбора самих работников. Несмотря на то что, начиная с 1980-х гг., в научной литературе социалистических стран и в практической деятельности преобладающим становится мнение, что «движение трудовых ресурсов совершается в интересах роста общественного производства, его интенсификации и повышения эффективности, а также в интересах всестороннего развития личности» [Мухаметлатыпов, 1990, с. 6], допустимые причины перехода индивида на другую работу должны были соответствовать официальным стандартам упомянутого «всестороннего развития личности». Смена работы «по личным мотивам», например с целью повышения заработка, не приветствовалась, поскольку считалась направленной исключительно на личную выгоду, что шло в разрез с целями и задачами экономического развития страны.

Неэффективность размещения трудовых ресурсов проявлялась и в административном регулировании принципов и размеров оплаты труда, которые закреплялись в соответствии с государственной системой приоритетов в отношении отдельных отраслей и целых секторов экономики. В частности, поскольку считалось, что общественный продукт создается исключительно в сфере материального производства, то и распределение финансовых ресурсов из государственного бюджета, в том числе и на заработную плату, осуществлялось

в пользу отраслей промышленности, причем оплата труда работников разных предприятий в рамках одной отрасли была практически одинакова. Соответственно заинтересованность индивида в переходе на другое предприятие могла быть вызвана не в последнюю очередь возможностью получения на новом месте работы дополнительных незарплатных выгод, к которым относились не только традиционные для любого рабочего места получение социальных благ, возможность повышения квалификации и карьерного роста, статус, но и доступ к дефицитным товарам. Это подтверждается тем фактом, что при сопоставимом с Западной Европой уровне трудовой мобильности в странах ЦВЕ большая часть трудовых перемещений принимала форму переходов между сходными рабочими местами в пределах одной отрасли (см. [Commander et al., 1995]).

После отказа от административно-командной системы управления экономикой произошло значительное перераспределение всех производственных ресурсов, в том числе и трудовых. Это стало следствием упразднения, во-первых, централизованной системы планирования размещения трудовых ресурсов, а во-вторых, жесткого регулирования системы организации оплаты труда. Наряду с другими общеэкономическими и политическими изменениями, названные процессы привели к тому, что решения о месте и форме реализации трудовых усилий индивиды стали принимать в новых, существенно отличавшихся от прежних, условиях, среди которых наиболее важными являются следующие.

1) *Глубокий спад производства.* Сокращение объемов производства в бывших социалистических странах имело значительные масштабы, проявляясь через падение объемов ВВП. По данным Европейского банка реконструкции и развития, в странах ЦВЕ падение ВВП прекратилось после четвертого года реформ, составив порядка 20% по отношению к уровню 1990 г. Ситуация в странах бывшего Советского Союза была более драматичной. Здесь минимальное значение ВВП составило 58% от уровня 1991 г., причем значительное падение этого показателя, продолжавшееся пять лет, сменилось очень плавным повышением. И хотя в странах ЦВЕ объем ВВП достиг дореформенного уровня уже в 1996 г., в странах бывшего СССР к 2000 г. еще не произошло (см. [Voeri et al., 2002]).

В условиях значительного сокращения объемов промышленного производства часть работников была уволена по причине сокращения штатов или вследствие банкротства предприятий. Однако в отличие от стран ЦВЕ масштабы увольнений с предприятий в странах бывшего Советского Союза не соответствовали темпам и масштабам

сокращения производства. Например, при общем падении ВВП в России за 1991–1999 гг. на 37% занятость сократилась лишь на 12,6% (см. [Капелюшников, 2001, с. 36]).

Результатом такой ситуации стало накопление «избыточного навеса» занятости на российских предприятиях. Основными причинами этого факта являются, во-первых, традиционно патерналистское отношение руководителей промышленных предприятий (особенно крупных) к своим работникам, что особенно сильно проявлялось в кадровой политике в начале реформ; во-вторых, значительные финансовые издержки, которые должно было нести предприятие в случае увольнений. Как следствие, руководители большого количества предприятий практиковали такие нестандартные способы адаптации к неблагоприятным экономическим условиям, как задержка заработной платы и/или перевод персонала на работу в режиме неполного рабочего времени⁴⁵. Со своей стороны, и работники были вынуждены приспособливаться к сложившейся ситуации, путем либо поиска дополнительных источников доходов (например, в виде получившей в нашей стране значительное распространение вторичной занятости), либо ухода в незанятость, либо перехода на другое предприятие.

2) *Изменение отраслевой структуры экономики.* Одним из основных показателей структурных преобразований является изменение доли занятых в промышленном и сервисном секторах экономики. В предреформенный период промышленность практически всех социалистических стран⁴⁶ представляла собой непропорционально раздутый сектор экономики, а вес отраслей сферы услуг и финансового сектора в общем объеме ВВП был, напротив, незначительным.

Изменение принципов организации хозяйствования привело к увеличению потребности в деятельности рыночно-ориентированных сфер экономики. Как следствие, во всех бывших социалистических странах наблюдался быстрый рост сервисного сектора как по доле занятых в нем, так и по вкладу во ВВП. На фоне падения абсолютных показателей занятости в промышленности и сельском хозяйстве увеличение общей численности занятых в сфере услуг привело к росту удельного веса работающих в сервисном секторе, особенно в Словакии, Венгрии, Чехии и России (см. табл. 44). Несомненно, по-

⁴⁵ Подробнее о проблеме избыточной занятости на российских предприятиях см.: [Капелюшников, 2001; Московская, 1998].

⁴⁶ Исключение составляет Румыния — страна, экономика которой всегда была преимущественно аграрной.

добные количественные изменения в отраслевой структуре занятости не могли не сопровождаться трудовой мобильностью населения.

Таблица 44

Изменение распределения занятых по секторам экономики стран с переходной экономикой, 1989–1998 гг., % общей численности занятых

Страна	Сельское хозяйство	Промышленность	Сфера услуг
Чешская Республика	-6,2	-5,9	12,1
Венгрия	-9,1	-6,0	15,1
Польша	0,6	-7,9	7,4
Румыния	12,1	-14,2	2,1
Словения	3,0	-12,5	9,5
Словацкая Республика	-6,0	-10,6	16,6
Россия	0,04	-10,5	11,1
Украина	2,3	-12,9	10,6
Беларусь	-2,1	-7,3	9,1
Казахстан	3,1	-12,9	10,8

Источник: [Voeri et al., 2002].

3) *Появление частного сектора.* Наряду с либерализацией цен старт рыночных реформ был ознаменован началом процесса разгосударствления, в ходе которого большая часть государственных предприятий была приватизирована. Кроме того, частный сектор пополнили и вновь созданные предприятия, прежде всего — в сфере малого бизнеса. Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о том, что именно частный сектор выступает основным двигателем экономического роста, поскольку его функционирование основано на принципе извлечения прибыли, что невозможно без эффективного использования всех ресурсов, включая трудовые. Однако, несомненно, ситуация на приватизированных и созданных уже во время реформ предприятиях долгое время различалась кардинальным образом. Первым приходилось подстраиваться под изменившиеся условия, т.е. пытаться адаптировать имеющиеся ресурсы к новой экономической ситуации. В силу разнообразных причин эти предприятия (которые в экономической литературе обозначаются как «старый» сектор) оказывались гораздо менее эффективными, нежели «новые». Последние создавались, исходя из насущных потребностей экономики, и привлечение трудовых ресурсов в них проходи-

ло с учетом текущей рыночной ситуации. Это означало, что вновь созданные предприятия отличались большей гибкостью и были способны предложить более привлекательные с точки зрения размеров заработной платы рабочие места.

В данном контексте интересным фактом является то, что при сопоставимых со странами ЦВЕ размерах частного сектора (доля занятых в нем в 1997 г. равнялась 65% в России и 64,7% — в среднем по ЦВЕ), доля занятых на малых предприятиях в России была в разы меньше, чем в других переходных экономиках Европы: 13% против 41,7% в 1996 г. (см. [Voeri et al., 2002]). Это является одним из свидетельств медленных темпов структурных преобразований в российской экономике в 1990-е гг.

4) *Безработица*, с которой столкнулись все постсоциалистические страны. Плановые экономики всегда характеризовались высокими показателями уровня вовлечения трудоспособного населения в общественное производство. При этом особенно сильно от аналогичного коэффициента для стран с развитой рыночной экономикой отличался уровень участия женщин: в 1985 г. в социалистических странах ЦВЕ и в СССР он составлял от 84,7% в Венгрии и Польше до 96,8% в СССР (см. [Рынок труда и социальная политика в ЦВЕ, 1997, с. 174]). Тем не менее безработица существовала, но имела скрытые формы, что проявлялось, в частности, в низкой производительности труда. При переходе к рыночной экономике безработица перешла в открытую форму, достигнув в ряде стран чрезвычайно высоких значений: уже в 1992 г. в Болгарии уровень безработицы составлял 13%, в Восточной Германии — 14% (см. [Рынок труда и социальная политика в ЦВЕ, 1997, с. 195]), в 1994 г. в Словакии — 14,6%, в Польше — 14% (см. [Voeri et al., 2002]).

Безработица не является однозначно негативным явлением в экономической жизни страны. В условиях структурных преобразований в экономике она играет роль источника рабочей силы для новых предприятий⁴⁷. Тем не менее эффективность преобразований с точки

⁴⁷ Согласно теории оптимальной скорости перехода, между скоростью создания рабочих мест в новом секторе и уровнем безработицы существует нелинейная зависимость: при росте уровня безработицы до определенного момента уровень создания рабочих мест тоже увеличивается, поскольку безработные, потерявшие работу в старом секторе, переходят в новый. Отрицательная зависимость между уровнем безработицы и уровнем созданных рабочих мест в новом секторе становится отрицательной, когда последний становится равным уровню уничтожения рабочих мест в старом секторе (см. [Aghion et al., 1994]).

зрения индивидов следует оценивать по масштабам трудовой мобильности, не сопровождавшейся уходом в состояние незанятости.

5) *Появление новых видов деятельности.* При переходе к рыночной экономике возникло большое количество новых видов деятельности, профессий, отсутствовавших ранее по причине их не востребованности. Например, в странах бывшего СССР к ним можно отнести такие занятия, как посредник на рынке недвижимости, специалист по ценным бумагам, рекламный агент, аудитор. Кроме того, во всех отраслях экономики и в первую очередь в секторе услуг произошло изменение содержания многих профессий, существовавших и ранее. Это относится, например, к видам деятельности, связанным с торговлей и обслуживанием клиентов, представители которых сегодня должны соответствовать иным, нежели это было раньше, требованиям.

6) *Усиление профессиональной и отраслевой дифференциации в оплате труда,* которое стало следствием, прежде всего, появления в экономике частного сектора, где определение размера заработной платы подчинено рыночным законам, т.е. в отличие от бюджетной сферы оно происходит под воздействием спроса на конкретный вид труда и его предложения. Существовавшая в плановой экономике СССР система оплаты труда была основана на государственной системе приоритетов в отношении отраслей и профессий. Хотя образование, наука и здравоохранение провозглашались одними из наиболее важных отраслей, уровень оплаты труда в них значительно отставал от уровня заработных плат в промышленности, а с началом реформ этот разрыв еще больше углубился. Однако и среди частных предприятий, относящихся к разным отраслям экономики, наблюдается существенная разница в размерах заработной платы, вызванная различиями в финансово-экономическом состоянии отраслей. В результате у людей, работающих по одной профессии в разных отраслях, заработная плата может в среднем различаться в несколько раз.

Описанные процессы привели к тому, что отраслевая и профессиональная структура рабочих мест претерпела значительные изменения. Изменились также размеры и структура отдачи от занятости в разных сферах экономики. Как следствие, в странах Центральной и Восточной Европы, а также в России значительно выросли масштабы трудовой мобильности, в ходе которой люди меняли место работы и/или профессию либо поскольку они были вынуждены это сделать (при увольнении по инициативе предприятия), либо вследствие появления возможности найти более выгодный (не всегда

с точки зрения материальной отдачи) для себя вариант трудоустройства.

Мы уже отмечали, что основным признаком структурных преобразований в экономике является изменение отраслевой структуры занятости. Как было показано выше, за годы экономических реформ и в странах ЦВЕ, и в России произошли существенные изменения в пропорциях распределения занятого населения между основными секторами экономики — промышленностью, сферой услуг и сельским хозяйством. В какой степени именно трудовая мобильность стала причиной этих сдвигов?

Использование разных методик и разных по своим структуре и качеству данных приводит к тому, что сравнивать показатели трудовой мобильности, полученные даже по одним и тем же странам, очень сложно. Например, Т. Бозри и К. Флинн рассчитали, что в Чехии мобильность между 12 отраслями экономики в 1993–1997 гг. была очень низка — не превышала 3% в год [Boeri et al., 1999]. Напротив, В. Сорм и К. Террелл, исследовав трудовую мобильность в той же Чехии, отметили, что среди тех, кто в период между 1994 и 1998 гг. поменяли место работы, в среднем 47,78% сменили сектор занятости [Sorm et al., 2000]. Различия между данными по одной стране, представленные в двух работах, частично могут быть объяснены различиями в продолжительности рассматриваемых периодов мобильности (1 год в первом случае и 4 года во втором), однако даже с учетом этого разница в цифрах слишком велика⁴⁸.

Согласно нашим расчетам, интенсивность трудовой мобильности в России в период реализации экономических реформ была достаточно высока. Как показано в табл. 45, с 1996 по 2000 г. за 2 года меняло работу в среднем около 30% занятого населения. При этом необходимо отметить комплексный характер трудовой мобильности: подавляющее большинство работников меняли одновременно и профессию, и место работы (55–57% из тех, кто участвовал в процессе трудовой мобильности). Это говорит о том, что в условиях переходной экономики роль специфического человеческого капитала становится незначительной и смена места работы приносит индивиду от-

⁴⁸ Приводить показатели трудовой мобильности к среднему показателю за определенный период, например год, не вполне корректно, поскольку экономическая ситуация в переходных экономиках за короткий период времени претерпевала значительные изменения, находившие отражение и в масштабах трудовых перемещений.

дачу большую, нежели отдача от специфического стажа – стажа работы на одном предприятии⁴⁹.

Таблица 45

Интенсивность трудовой мобильности в России, 1996–2000 гг., %

Периоды	Смена только места работы	Смена только профессии	Смена и места работы, и профессии	Отсутствие трудовой мобильности	Всего, человек
1996–1998	9,31	3,42	16,86	70,41	4123
1998–2000	10,49	3,49	17,46	68,56	4329

Расчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2000 гг.

Примечание: интенсивность трудовой мобильности рассчитана на основе ответов на вопрос о смене места работы и/или профессии за время, прошедшее с предыдущего раунда.

Можно также заметить, что масштабы трудовой мобильности российских работников в посткризисный период несколько выросли. Кроме того, важно отметить, что в 1998 г. опрос проводился в ноябре-декабре, следовательно, часть процессов трудовой мобильности, вызванных финансовым кризисом августа 1998 г., нашли отражение уже в показателях 1996–1998 гг. Несомненно, ситуация в экономике должна была породить всплеск процессов трудовых перемещений, причем в первую очередь – сопровождающихся сменой работодателя.

Можно сформулировать основные закономерности, характерные для межсекторного перераспределения работников в странах с переходной экономикой. Так, рост сферы услуг был вызван во многом притоком в него работников из других секторов экономики, прежде всего – промышленности. Например, в России 7,9% тех, кто в 1994 г. был занят в промышленности, к 1996 г. перешли работать в сервисный сектор, тогда как уровень мобильности в сферу услуг из сельского хозяйства был равен 5,2% (см. [Лукиянова, 2003]). Наименьшие показатели стабильности демонстрировали работники промышленности и в Румынии: за два года – с 1993 по 1995 г. – только 74,8% остались работать в своем секторе (и лишь 65,9% – на прежнем рабочем месте), остальные перешли либо в сельское хозяйство (5,4%), либо в сферу услуг (7,8%) (см. [Earle, 1997]).

⁴⁹ Более подробно об отдаче от трудовой мобильности см. в параграфе 6.2 настоящей работы.

В Чехии различные подотрасли сферы услуг также представляли наибольший интерес у меняющих место работы людей: более 89% работников, занятых на транспорте в 1998 г., четыре года назад работали в других отраслях экономики, а аналогичный показатель для подотрасли финансов составил 77,94% (см. [Sorm et al., 2000]).

Насколько нам известно, на настоящий момент не опубликовано ни одной работы, посвященной различиям в направлении межсекторной или межотраслевой мобильности женщин и мужчин в переходной экономике. В исследованиях трудовой мобильности пол работника рассматривается как один из факторов, опосредующих трудовые перемещения. Результаты такого анализа показывают, что женщинам, при прочих равных условиях, тяжелее найти работу в более привлекательно и динамично развивающемся секторе услуг. Более того, даже меняя место работы, они с большей вероятностью останутся в прежнем секторе (см. [Earle, 1997]). Исследование чешского рынка труда показывает, что при добровольном уходе с работы у мужчин больше вероятность перейти на предприятие «нового» сектора, тогда как у женщин — «старого» (см. [Munich et al., *timeo*]). Все это может свидетельствовать как о существовании дискриминации при найме женщин на работу на более привлекательные рабочие места, так и об их предпочтениях в отношении работы с низкой оплатой труда, но более мягкими условиями занятости.

Более детально взглянуть на трудовые перемещения, лежащие в основе изменения отраслевых и профессиональных структур занятости в бывших социалистических странах, позволяет анализ процессов и факторов трудовой мобильности, предполагающей переход индивида с одной работы на другую, минуя период незанятости, т.е. межфирменной мобильности.

Как было отмечено выше, значительное сокращение масштабов производства во всех переходных странах привело к появлению открытой безработицы, которая во многих странах ЦВЕ приняла затяжной характер. Высокий уровень безработицы, при котором значительная часть индивидов становится длительно безработными, приводит к тому, что переход с одного рабочего места на другое чаще всего проходит по следующему сценарию: увольнение с прежнего места работы — период безработицы — найм на новое рабочее место. Поэтому оценки масштабов межфирменной трудовой мобильности относительно невысоки (см. табл. 46). Мы видим, что данный вид трудовых перемещений не был массовым. Более того, показатели межфирменной мобильности в странах с переходной экономикой оставались более низкими, чем в Великобритании, где в 1996 г. уровень

такой мобильности составлял 11%. К этому показателю приближается лишь коэффициент межфирменной мобильности в России 1996 г. (10,2%). На основании этих цифр можно сделать вывод о том, что большая часть менявших работу индивидов в странах ЦВЕ имела в своей трудовой биографии периоды незанятости разной продолжительности.

Таблица 46

Показатели вероятности перехода на новую работу, минуя безработицу

Автор(ы) (год публикации)	Страна	Год	Вероятность перехода
Сорм и Террелл [Sorm et al., 2000]	Чехия	1994	0,025 ^a
		1996	0,058 ^a
		1998	0,035 ^a
Абрахам и Водопивец [Abraham et al., 1995]	Словения	1987–1991	0,049–0,072 ^a
Леман и Вадсворс [Lehman et al., 2000]	Россия	1996	0,102 ^b
	Польша	1996	0,054 ^b

Источники: ^a – [Sorm et al., 2000]; ^b – [Lehman et al., 2000].

Анализ факторов межфирменной мобильности в Чехии (см. [Sorm et al., 2000]) показал, что вероятность сменить работу, не попадая в незанятые, при прочих равных условиях выше у более молодых индивидов, у лиц с меньшим уровнем образования, у имеющих более короткий стаж работы у одного работодателя, а также у работников, проживающих в местностях, где рынок труда характеризуется относительно более высоким уровнем вакансий. Самыми мобильными являются несемейные мужчины, в то время как имеющие семью женщины с самой низкой вероятностью могут совершить переход с одного рабочего места сразу на другое. Кроме того, наибольшая вероятность сменить работу – у тех, кто ранее был занят в общественном секторе экономики (в государственных структурах, обороне, медицинских и социальных услугах).

Отказ от централизованной системы управления экономикой и последовавшие за этим существенные структурные сдвиги привели к тому, что большое количество людей поменяли профессию. При этом на подобное решение в ряде случаев решающее влияние оказало появление в экономике новых, более привлекательных для индивидов возможностей, но часть решений о смене профессии была вы-

звана невозможностью (по той или иной причине) продолжать работу в прежней профессии.

Аналізу профессиональной мобильности в условиях переходной экономики посвящена статья К. Сабирьяновой [Sabirianova, 2002], в которой не только проводится оценка масштабов и факторов профессиональной мобильности в России, но также выделяются «деструктивные» и «созидательные» причины этого процесса. По оценкам авторов, за годы экономических реформ в России профессию поменяли до 42% имевших работу в 1991 г., причем наиболее распространенной в начале реформ была смена работниками профессии, что свидетельствует о постепенном снижении интенсивности структурных преобразований в экономике. При этом отмечается заметное движение в сторону рыночно ориентированных профессий, которые в новой экономике оказались более востребованными и, следовательно, позволяли получать наибольшую отдачу от работы по этим профессиям.

Несмотря на очень высокие показатели профессиональной мобильности за период реформ, оценки среднегодовых масштабов смены профессии не очень сильно отличаются от аналогичных расчетов по США: 11,1% в России (1995–1996 гг.) против 9,9% в США (1986–1987 гг.). Однако обращают на себя внимание гендерные и возрастные различия в масштабах профессиональной мобильности между российскими и американскими работниками. Если в США профессию в среднем чаще меняют женщины, то российские женщины являются менее мобильными по сравнению и с российскими, и с американскими мужчинами. Кроме того, интенсивность смены профессии у мужчин — работников российских предприятий выше во всех возрастных группах, чем у мужчин-американцев (профессиональная мобильность российских женщин начинает превышать аналогичный показатель, характерный для американок, только начиная с 45 лет).

Исследование Сабирьяновой показало, что у мужчин выше, чем у женщин, вероятность при смене профессии совершить переход на другое предприятие. У данного факта может быть два объяснения. Возможно, что, с одной стороны, для женщин гораздо более важными, чем для мужчин, являются условия занятости, предоставляемые тем предприятием, на котором они работают. Как следствие, они стараются найти более привлекательный вариант работы, не уходя со своего предприятия. С другой стороны, для женщин стаж работы на одном и том же предприятии может становиться положительным моментом с точки зрения развития карьеры, что позволяет продвигаться по служебной лестнице без смены предприятия. В последнем случае можно говорить о том, что конкурентные преимущества жен-

щин в рамках внутрифирменного рынка труда превышают их преимущества при конкуренции на внешнем рынке труда.

Профессиональная мобильность тесно связана с формой собственности предприятия, на котором работает индивид. Вероятность смены профессии снижается, если индивид на начало периода был занят на государственном предприятии или предприятии смешанной формы собственности. В то же время наибольшая вероятность профессиональной мобильности — у тех, кто занят в частном секторе. На наш взгляд, это является следствием того, что, во-первых, работники частного сектора обладают большей степенью адаптивности к изменениям и, следовательно, склонностью к трудовой мобильности, чем работники бюджетной сферы или крупных предприятий и организаций. С другой стороны, сам частный сектор является гораздо более гибким, что позволяет постоянно появляться новым привлекательным возможностям для занятости. А поскольку межфирменные перемещения между предприятиями одной формы собственности превалируют над трудовой мобильностью, сопровождающейся сменой формы собственности предприятия (см., напр., [Boeri et al., 1999; Lehman et al., 2000]), то на такие работы претендуют, прежде всего, работники самого частного сектора.

Полученные нами ранее результаты свидетельствуют о том, что в течение периода экономических реформ в России отмечались определенные различия и в направлениях, и в детерминантах профессиональной мобильности российских работников (см. [Мальцева, 2005]). Так, у представителей обеих гендерных групп высока вероятность при смене профессии выбрать профессию из той группы, где представители его или ее пола доминируют. Эконометрическая оценка модели профессиональной мобильности не выявила явного влияния различий в гендерных ролях на вероятность смены профессии мужчинами и женщинами. Принципиальным отличием является то, что у женщин более высокий доход на одного члена семьи повышает вероятность профессиональной мобильности, а у мужчин — снижает. Наше объяснение заключается в том, что для женщин больший размер среднедушевого дохода служит своего рода резервным фондом, сокращает ожидаемые издержки мобильности, поскольку дает возможность снизить затраты времени на работу в домашнем хозяйстве. У мужчин же этот показатель снижает стимулы к смене профессии. Кроме того, отрицательное влияние на вероятность профессиональной мобильности работников обоих полов оказывает работа в государственном секторе, возраст и стаж работы на предприятии.

Таким образом, экономические преобразования в странах ЦВЕ и бывшего СССР привели к значительным изменениям в сфере тру-

да и занятости. В частности, изменились размер и структура получаемых работниками выгод, связанных с занятостью на определенном рабочем месте. Как следствие, многие работники поменяли свое рабочее место, в результате значительные изменения претерпели отраслевая и профессиональная структуры занятости.

Основными направлениями трудовой мобильности в странах с переходной экономикой стали перемещения работников из промышленности и (в меньшей степени) сельского хозяйства — в сферу услуг, т.е. в ту сферу экономики, которая развивалась более динамично и могла предложить рабочие места с более высокими, чем в других секторах, размерами ожидаемой отдачи от занятости, в первую очередь — денежной.

Стоит отметить, что масштабы мобильности между государственным и частным секторами ниже, чем внутри этих секторов, т.е. существует явная сегментация рынка труда по форме собственности предприятий. При этом государственные предприятия предлагают рабочие места с меньшей оплатой труда, но с более стабильной занятостью и дополнительными неденежными выгодами. Частный сектор имеет преимущество в размере заработной платы, однако работники частных предприятий нередко сталкиваются с нарушениями трудового законодательства.

Трудовая мобильность между различными структурными элементами рынка труда имеет некоторые гендерные особенности. Так, женщины с меньшей, нежели мужчины, вероятностью переходят на предприятия частной формы собственности и в «новый» сектор — предприятия, созданные в период реформ.

Таким образом, экономические, институциональные и социальные изменения, сопровождавшие переход бывших социалистических стран, в том числе и России, от плановой к рыночной системе организации экономики, привели к повышению масштабов трудовой мобильности. В большой степени перераспределительные процессы на рынке труда отражают структурные изменения: работники переходят из гипертрофированного ранее сектора промышленности в динамично развивающиеся сферы — торговлю, финансовый сектор, отрасли услуг. При этом в исследованиях отмечается определенная гендерная асимметрия в трудовой мобильности, заключающаяся в меньших, по сравнению с мужчинами, масштабах мобильности женщин, а также в меньшей вероятности того, что при смене места работы женщины перейдут в новый частный сектор, а не останутся в старом — на предприятиях государственного сектора или предприятиях, прошедших процедуру приватизации.

Гендерные особенности трудовой мобильности в российской экономике

5.1. Гендерные различия в интенсивности и направлениях трудовой мобильности в российской экономике

Экономические реформы, начавшиеся в 1991 г., привели к масштабным преобразованиям в экономической, социальной, институциональной сферах жизнедеятельности российского общества. Несомненно, это не могло не отразиться на трудовом поведении российских работников, поскольку решения в сфере труда и занятости они стали принимать в новых условиях, задаваемых изменившейся социально-экономической средой. Кроме того, под влиянием внешних факторов претерпели изменения и целевые установки российских работников, определяемые системой индивидуальных предпочтений в отношении занятости. Процессы трудовой мобильности стали, с одной стороны, следствием произошедших изменений, а с другой — тем элементом экономической жизни общества, через который проявлялись трансформационные сдвиги.

Как было показано в параграфе 4.3, все экономики переходного типа характеризовались возросшими по сравнению с периодом плановой организации хозяйства масштабами трудовой мобильности. Это было обусловлено, во-первых, реструктуризацией экономики, сокращением ранее гипертрофированного сектора промышленного производства и развитием отраслей сферы услуг. Во-вторых, катализатором повышения интенсивности трудовых перемещений стал отказ от жестких принципов централизованного распределения трудовых ресурсов, появлением у работников большей свободы при выборе возможностей приложения труда. В полной мере это относится и к России.

Однако трудовая мобильность является одним из элементов любого рынка труда и имеет место не только в условиях изменения механизмов функционирования экономической системы. Она является важной составляющей гибкости рынка труда. Через перемещения работников происходит его подстройка, необходимая при рассогла-

совании качественных и/или количественных характеристик спроса на труд и его предложения. В результате подобной адаптации фирмы получают возможность сформировать наиболее эффективную структуру персонала, а сами работники — более полно удовлетворить свои потребности, связанные с трудовой деятельностью. Как следствие, трудовая мобильность способствует повышению эффективности функционирования экономики, а ее масштабы и направления являются индикаторами структурных преобразований в экономике страны. В настоящем параграфе мы проанализируем масштабы и направления трудовой мобильности российских работников, сделав акцент на те особенности данного процесса, которые связаны с принадлежностью индивидов к разным гендерным группам.

В параграфе 4.2 был представлен обзор существующих источников информации, при помощи которых можно изучать трудовые перемещения на российском рынке труда. Как отмечалось ранее, единственной доступной базой данных, в наиболее полной мере удовлетворяющей задачам анализа смены индивидом одного рабочего места на другое, является Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ), поэтому анализ трудовых перемещений работников проводится с использованием именно этого информационного источника.

В базе данных РМЭЗ факт трудовой мобильности определяется из ответа на вопрос: «Меняли ли Вы место работы и/или профессию за время, прошедшее с предыдущего раунда?»⁵⁰, который появился в анкете в 1996 г., но содержит одинаковые варианты ответов лишь с 1998 г. При этом возникает дополнительная трудность, вызванная нерегулярностью проведения опросов РМЭЗ. В 1996–2000 гг. опросы организовывались раз в два года, соответственно отсутствует возможность отследить все факты мобильности отдельного индивида, имевшие место на протяжении этих двух лет. Тем не менее мы получаем сопоставимые данные о масштабах трудовых перемещений за два равных по времени промежутка: 1996–1998 и 1998–2000 гг. Однако начиная с 2000 г. опросы РМЭЗ стали ежегодными, что позволило

⁵⁰ Необходимо отметить, что трактовка места работы в анкете РМЭЗ отличается от той, которую мы использовали при формулировании категории «трудовая мобильность». Можно с большой долей уверенности утверждать, что опрашиваемые понимали вопрос о смене места работы как о смене своего предприятия-работодателя. Поэтому положительный ответ на данный вопрос мы рассматриваем как свидетельство межфирменной мобильности.

нам рассчитать среднегодовые показатели разных форм трудовой мобильности российских работников в 2000–2004 гг. (см. табл. 47).

Таблица 47

Интенсивность трудовой мобильности, Россия, 1996–2004 гг., %

Периоды	Пол	Смена только места работы	Смена только профессии	Смена и места работы, и профессии	Отсутствие трудовой мобильности	Всего, человек
1996–1998	Женщины	7,93	2,96	14,69	74,43	2131
	Мужчины	10,79	3,92	19,18	66,11	1992
1998–2000	Женщины	9,00	3,54	15,00	72,46	2233
	Мужчины	12,07	3,44	20,09	64,41	2096
2000–2001	Женщины	5,22	2,81	9,47	82,50	2566
	Мужчины	9,15	3,12	13,03	74,70	2340
2001–2002	Женщины	5,87	2,80	8,40	82,94	2608
	Мужчины	9,66	2,60	12,09	75,66	2350
2002–2003	Женщины	6,70	2,84	8,39	82,07	2716
	Мужчины	9,45	3,29	11,91	75,35	2402
2003–2004	Женщины	5,54	1,77	8,43	84,26	2764
	Мужчины	10,61	2,19	9,79	77,41	2461

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2003 гг., для респондентов в возрасте 16–72 лет.

Примечание: интенсивность трудовой мобильности рассчитана на основе ответов на вопрос о смене места работы и/или профессии за время, прошедшее с предыдущего раунда.

Как свидетельствуют данные табл. 47, в целом женщины менее мобильны, чем мужчины. В 1996–2000 гг. в среднем треть работающих мужчин участвовала в процессе трудовой мобильности раз в два года. У женщин же — чуть больше четверти. При этом заметно, что все формы трудовой мобильности в посткризисный период были более интенсивны, чем в 1996–1998 гг.

Несомненно, более показательными являются масштабы трудовых перемещений, рассчитанные по годичным интервалам. Здесь также заметна меньшая склонность к мобильности у женщин. Исключение составляет чистая профессиональная мобильность, когда индивид меняет профессию без перехода к другому работодателю, где данная закономерность не всегда очевидна. Возможно, это объяс-

няется тем, что женщинам легче поменять место работы в рамках одного предприятия, будучи включенными в систему внутреннего рынка труда, чем выходя за его пределы.

В параграфе 4.2 мы отмечали, что для выявления факторов трудовой мобильности, а также гендерных особенностей в действии этих факторов, необходим анализ, требующий использования панельных данных. В табл. 48 представлены данные для сравнения масштабов межфирменной мобильности, рассчитанных для двух подвыборок. Первую составляют респонденты, которые в ходе опросов, проводившихся в 2000–2004 гг., сообщили о том, что за время, прошедшее с предыдущего раунда, они сменили место работы. Вторая подвыборка является панельной – в ней совмещена информация об индивидах, принимавших участие в опросах и в год начала, и в год окончания соответствующего периода. Дополнительным ограничением для формирования панели является факт занятости индивида в конце и начале периода. Интенсивность трудовой мобильности рассчитывалась в этом случае также на основе ответов на вопрос о том, произошло ли за время, прошедшее с предыдущего опроса, изменение места работы и/или профессии респондента.

Таблица 48

Сравнение показателей интенсивности межфирменной трудовой мобильности для двух подвыборок, Россия, 2000–2004 гг., %

Гендерные группы	2000–2001 гг.		2001–2002 гг.		2002–2003 гг.		2003–2004 гг.	
	Все респонденты	Панель						
Женщины	14,69	13,50	14,26	13,47	15,10	14,14	13,97	13,00
Мужчины	22,18	21,73	21,74	20,72	21,36	20,27	20,40	19,32
<i>N</i> , человек	4906	3856	4958	4209	5118	4428	5225	4473

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 2000–2004 гг.

Примечание: «Все респонденты» – выборка занятых, участвовавших в опросе, проводимом в конце соответствующего периода. «Панель» – выборка занятых, участвовавших в опросах, проводившихся в начале и конце соответствующего периода.

Очевидно, что при формировании панели на основе соединения баз данных двух раундов количество наблюдений сокращается. Причин подобного истощения выборки две: во-первых, в обоих раундах принимают участие не все индивиды; во-вторых, часть респондентов, имевших работу во время опроса, проводившегося в конце каждого

периода, и соответственно отвечавших на вопрос о мобильности, могли не иметь занятия в начале периода и поэтому не войти в панельную подвыборку. В результате, как показывают данные табл. 48, коэффициенты интенсивности межфирменной мобильности для этих подвыборок несколько различаются, но совсем незначительно: не более чем на 1,5 п.п. Сохраняется общий тренд: межфирменная мобильность мужчин превышает аналогичные показатели для женщин, причем гендерные различия в масштабах данных трудовых перемещений с течением времени несколько сокращаются.

Более значительные расхождения в масштабах трудовой мобильности наблюдаются, если сравнивать ответы респондентов на вопрос о профессиональной мобильности и расчеты, полученные на основе сопоставления информации о профессии респондентов в двух последовательных раундах (см. табл. 49). Во втором случае мы получаем показатели, на 3–4 п.п. ниже, чем в первом (за исключением 2002–2003 гг., когда эта разница была меньше 1 п.п.). У этой ситуации, дополнительно к приведенным в предыдущем абзаце, может быть еще одно объяснение. Как уже говорилось, для анализа профессиональной мобильности мы используем трехзначную кодировку профессий в соответствии с ISCO-88. По этой причине часть профессиональных переходов внутри этих профессиональных групп может быть не учтена. Тем не менее и в этом случае гендерные различия в масштабах мобильности, а также их динамика сохраняются. Следовательно, использование выборки, основанной на панельных данных, можно считать правомерным.

Таблица 49

Сравнение показателей интенсивности профессиональной мобильности для двух подвыборок, Россия, 2000–2004 гг., %

Гендерные группы	2000–2001 гг.		2001–2002 гг.		2002–2003 гг.		2003–2004 гг.	
	Все респонденты	Панель						
Женщины	12,28	7,01	11,20	7,98	11,23	10,66	10,20	7,75
Мужчины	16,15	11,48	14,68	10,57	15,20	15,02	11,99	8,25
<i>N</i> , человек	4906	3506	4958	3959	5118	4187	5225	4202

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 2000–2004 гг.

Примечание: «Все респонденты» — выборка занятых, участвовавших в опросе, проводимом в конце соответствующего периода. «Панель» — выборка занятых, участвовавших в опросах, проводившихся в начале и конце соответствующего периода.

Тот факт, что женщины в среднем менее мобильны, чем мужчины, в терминах модели вероятности трудовой мобильности означает, что для женщин ожидаемые выгоды от смены рабочего места чаще, чем для мужчин, оказываются меньше издержек, сопровождающих этот переход. Как отмечалось в параграфе 4.1, выгоды от занятости на том или ином рабочем месте определяются совокупностью его характеристик. При этом относительная ценность каждой характеристики может различаться для работников разного пола. Какие рабочие места привлекают мужчин и женщин, участвующих в процессе трудовой мобильности? Чем отличаются характеристики мест «выхода» и «входа» мобильных работников? Существуют ли гендерные различия в потоках между разными рабочими местами? Ответить на эти вопросы позволяет построение и анализ матриц перехода (транзитных матриц).

Построение транзитных матриц предполагает расчет коэффициентов интенсивности трудовой мобильности между различными состояниями:

$$P_{ij} = \frac{\text{Поток}_{i \rightarrow j}}{\text{Занас}_i},$$

где в числителе — количество индивидов, которые за рассматриваемый промежуток времени сменили свой статус с i на j , а в знаменателе — общее количество индивидов, имевших статус i в начале периода.

Для построения транзитных матриц для периода с 2000 по 2004 г. мы использовали совмещенную выборку панельных данных РМЭЗ за четыре годовых интервала. Подобный метод оправдан двумя соображениями. Во-первых, абсолютное количество индивидов, сменивших место работы, относительно невелико (в среднем около 600 человек в год). Разделение их на две гендерные группы дает еще меньшие размеры выборок, что повышает вероятность получения неадекватных реальности расчетов, особенно в случаях, когда используемые для анализа переменные содержат большое количество пропущенных значений. Во-вторых, предварительный анализ данных показал, что в этот период процессы трудовой мобильности отличались высокой степенью однообразия, что позволяет нам трактовать происшедшее в каждый временной интервал как имеющее место в один и тот же период времени.

Прежде всего рассмотрим изменение или сохранение формы собственности предприятия при межфирменной мобильности. В литературе не раз отмечалось, что предприятия разных форм собственности в России заметно отличаются друг от друга условиями занято-

сти. В частности, на государственных предприятиях, по сравнению с частными, выше регулярность выплаты заработной платы, практически не встречаются случаи неоплаты очередного отпуска и периодов временной нетрудоспособности, в более полном объеме оплачиваются сверхурочные (см. [Четвернина, Ломоносова, 2001, с. 105]). В то же время, как известно, уровень оплаты труда на частных предприятиях в среднем выше заработной платы в государственном секторе. Кроме того, занятость в частном секторе отличается большей гибкостью, что касается и трудовых отношений в целом, и режима занятости в частности (см. [Обзор занятости в России, 2002, с. 69]). Очевидно, что такие различия в условиях занятости могут по-разному восприниматься работниками и влиять на их решение о трудовой мобильности.

В табл. 50 представлены расчеты вероятностей перехода с предприятия одной формы собственности на предприятие другой формы собственности для работников, сменивших место работы за наблюдаемый период времени.

Таблица 50

Изменение занятости по форме собственности предприятия при смене места работы, Россия, 2000–2004 гг., %

Форма собственности в начале периода	Пол	Форма собственности в конце периода			N, человек
		Государственная	Частная	Смешанная	
Государственная	Женщины	67,14	26,50	6,36	283
	Мужчины	54,18	34,11	11,71	299
Частная	Женщины	25,94	67,92	6,14	293
	Мужчины	19,95	70,69	9,36	406
Смешанная	Женщины	32,73	50,91	16,36	55
	Мужчины	29,06	49,57	21,37	117
<i>Всего</i>	<i>Женщины</i>	<i>45,01</i>	<i>47,86</i>	<i>7,13</i>	<i>631</i>
	<i>Мужчины</i>	<i>33,70</i>	<i>54,38</i>	<i>11,92</i>	<i>822</i>

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годовых интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, сменивших за год место работы.

Предприятия смешанной формы собственности с меньшей вероятностью становятся местом, куда приходят меняющие работу индивиды. Наблюдается как высокий отток из этого сектора, так и низкая

интенсивность притока в него. Основной же оборот рабочей силы происходит между государственным и частным секторами экономики. Мы видим, что рабочие места в государственном секторе более привлекательны для женщин, чем для мужчин: они с большей вероятностью, чем мужчины, и остаются в государственном секторе при смене места работы, и приходят в него из других секторов. В процессе трудовой мобильности мужчины несколько чаще женщин остаются в рамках частного сектора и сектора предприятий со смешанной формой собственности. Наиболее активный приток работников идет в частный сектор: с предприятий с государственной собственностью сюда переходят в среднем 26,5% женщины и 34% мужчин, решивших сменить место работы, а с предприятий со смешанной формой собственности — почти половина работников.

Определенные гендерные особенности в смене формы собственности предприятия в ходе мобильности проявляются в нескольких аспектах. Женщины, сменившие рабочее место, равномерно распределены между частным и государственным секторами экономики, тогда как мужчины, менявшие место занятости, заняты в основном на частных предприятиях. Поэтому в результате смены места работы женщины с большей вероятностью, чем мужчины, оказываются на предприятиях государственного сектора, хотя интенсивность потоков мужской и женской рабочей силы между частным и государственным секторами не имеет значительных различий.

Известно, что форма собственности предприятия, на котором работает индивид, достаточно сильно коррелирует с соблюдением работодателем трудового законодательства (см., напр., [Гимпельсон, 2003, с. 103]). Работники государственных предприятий в большей степени работают по официально заключенному контракту, тогда как на предприятиях частного сектора широко распространена практика найма на основе устной договоренности (см. [Кларк, 1999, с. 132]). Трудовой контракт является для работника определенной защитой как от потери места работы, так и от неполучения предусмотренных законом социальных гарантий, в чем в первую очередь должны быть заинтересованы наиболее уязвимые категории работников, к которым традиционно относят женщин.

Как показывают расчеты, приведенные в табл. 51, при смене рабочего места женщины больше, чем мужчины, стремятся к официальному оформлению трудовых отношений. Те, кто на прежнем рабочем месте были заняты неофициально, более чем в 72% случаев после перехода на другое предприятие заключают контракт. У мужчин этот показатель равен 66,11%. Переходить на работу с неофици-

альным оформлением трудовых отношений после работы по контракту также в большей степени склонны мужчины. В итоге показатели занятости без оформления трудового контракта у тех работников, кто в течение года меняли место работы, достаточно высоки: около 11% у женщин и более 14% у мужчин.

Таблица 51

Изменение типа оформления трудовых отношений при смене места работы, Россия, 2000–2004 гг., %

Оформление трудовых отношений до смены рабочего места	Гендерная группа	Оформление трудовых отношений после смены рабочего места		N, человек
		Неофициально	Официально	
Неофициально	Женщины	27,27	72,73	55
	Мужчины	38,89	61,11	54
Официально	Женщины	8,44	91,56	379
	Мужчины	11,16	88,84	466
<i>Всего</i>	<i>Женщины</i>	<i>10,83</i>	<i>89,17</i>	<i>434</i>
	<i>Мужчины</i>	<i>14,04</i>	<i>85,96</i>	<i>520</i>

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годовых интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, сменивших за год место работы.

Незарплатные характеристики рабочего места включают в себя многообразие условий, режимов труда, различных социальных благ. Все предложенные респондентам в анкете РМЭЗ варианты социальных благ и услуг, обеспечиваемые работодателем, мы разделили на две группы. Первую составили социальные гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством: предоставление регулярного оплачиваемого отпуска, оплата больничных листов и предоставление оплачиваемого отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком. Во вторую группу вошли позиции, доступ к которым является для работников дополнительным, не гарантированным государством, благом. Это полная или частичная оплата работодателем расходов на лечение, санаторное обслуживание, содержание детей в детских дошкольных учреждениях, предоставление услуг питания, оплата транспортных расходов, обучения, возможность получения займа.

В какой степени согласуются наблюдения, сделанные в отношении вероятности сохранения или утраты официально оформленных

трудовых отношений, с соблюдением работодателем требований трудового законодательства? Первое, что бросается в глаза при анализе данных табл. 52, это доля тех работников, которые сообщили о том, что до смены места работы они были заняты на предприятии, где трудовое законодательство нарушалось: 26–28%. Это почти в 2 раза больше, чем доля тех, кто на предыдущем месте работы были заняты неофициально. Подобное несоответствие сохраняется и на стадии окончания процесса мобильности, что позволяет сделать вывод о том, что даже официально оформленные трудовые отношения не дают работнику гарантии того, что будут соблюдены его права на получение социальных благ.

Таблица 52

Изменение вероятности соблюдения работодателем социальных гарантий при смене места работы, Россия, 2000–2004 гг., %

Соблюдение работодателем трудового законодательства на предыдущем месте работы	Гендерная группа	Соблюдение работодателем трудового законодательства на новом месте работы		N, человек
		Нет	Да	
Нет	Женщины	52,45	47,55	265
	Мужчины	52,51	47,49	339
Да	Женщины	16,42	83,58	664
	Мужчины	22,94	77,06	946
<i>Всего</i>	<i>Женщины</i>	<i>26,7</i>	<i>73,3</i>	<i>929</i>
	<i>Мужчины</i>	<i>30,74</i>	<i>69,26</i>	<i>1285</i>

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годичных интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, сменивших за год место работы.

Возможность получения доступа к предусмотренным законодательством социальным гарантиям почти одинаково важна для обеих гендерных групп: около половины и мужчин, и женщин, не имея такого доступа на предыдущем месте, получают его после смены места работы. А вот лишаются доступа к социальным благам при переходе на другую работу мужчины чаще, чем женщины: 22,94% против 16,42%.

Дополнительными социальными благами, предоставляемыми по инициативе работодателя, имеют возможность воспользоваться 43–45% участвовавших в процессе трудовой мобильности женщин (см. табл. 53). При этом более 45% мужчин лишаются такой возмож-

ности, тогда как подавляющее число женщин (более 62%), меняя место работы, сохраняют ее. Вероятность же трудоустроиться на предприятие с более полным социальным пакетом примерно одинакова у представителей обеих гендерных групп, работающих у работодателя, не предоставляющего дополнительных социальных благ: ее имеют около трети всех меняющих место работы мужчин и женщин.

Таблица 53

Изменение вероятности получения доступа к дополнительным социальным благам при смене места работы, Россия, 200–2004 гг., %

Предоставление работодателем дополнительных социальных благ до смены места работы	Гендерная группа	Предоставление работодателем дополнительных социальных благ после смены работы		N, человек
		Нет	Да	
Нет	Женщины	70,63	29,38	480
	Мужчины	67,87	32,13	663
Да	Женщины	37,86	62,14	449
	Мужчины	45,18	54,82	622
Всего	Женщины	54,79	45,21	929
	Мужчины	56,89	43,11	1285

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годовых интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, сменивших за год место работы.

Различие социальных ролей мужчин и женщин, которое с точки зрения экономической теории оказывает влияние на трудовое поведение мужчин и женщин (см. параграф 4.1), предполагает разную оценку длительности и режима рабочего времени работниками каждого пола. Следовательно, изменение режима работы может выступать стимулом для трудовой мобильности, однако, предпочтения в отношении таких изменений могут различаться.

В табл. 54 представлены расчеты вероятностей изменения режима занятости для индивидов, поменявших место работы. Как следует из данных, приведенных в двух последних строках таблицы, в ходе трудовой мобильности мужчины с вероятностью, превышающей 96%, приходят на работу, предполагающую полное рабочее время. У женщин соответствующий коэффициент примерно на 10 п.п. ниже. Вероятность того, что, меняя предприятие, мужчина, работавший в режиме полного рабочего времени, перейдет на место работы, где

средняя продолжительность рабочего времени составляет менее 140 часов в месяц, равна всего 2,58%, тогда как у женщин этот показатель заметно выше: 11,31%. И хотя общая тенденция заключается в стремлении большинства работников обоих полов в результате мобильности прийти на рабочее место, предполагающее полную занятость, можно заметить, что для женщин возможность частичной занятости обладает большей привлекательностью, чем для мужчин.

Таблица 54

**Изменение режима занятости при смене места работы,
Россия, 2000–2004 гг., %**

Режим занятости на предыдущем месте работы	Гендерная группа	Режим занятости на новом месте работы		N, человек
		Неполное рабочее время	Полное рабочее время	
Неполное рабочее время	Женщины	36,28	63,72	113
	Мужчины	26,83	73,17	41
Полное рабочее время	Женщины	11,31	88,69	716
	Мужчины	2,58	97,42	1009
<i>Всего</i>	<i>Женщины</i>	<i>14,72</i>	<i>85,28</i>	<i>829</i>
	<i>Мужчины</i>	<i>3,52</i>	<i>96,48</i>	<i>1050</i>

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годовых интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, сменивших за год место работы.

Примечание: режим полного рабочего времени определен как продолжительность рабочего месяца, равная или превышающая 140 часов.

Еще одной характеристикой рабочего места, способной повлиять на трудовое поведение, является статус работника, его занимающего. В принципе, можно предполагать, что более высокий статус является фактором, сдерживающим межфирменную мобильность, что можно объяснить как минимум двояким образом. Во-первых, как правило, должности, предполагающие наличие подчиненных, занимают работники, достаточно долго проработавшие на предприятии. Поэтому отрицательная связь между трудовой мобильностью и наличием подчиненных может опосредоваться влиянием стажа работы с одним работодателем, что, как следует из теории, негативно коррелирует с мобильностью. Во-вторых, может сказываться воздействие заработной платы: работники, занимающие какие-либо руководящие посты, в среднем получают более высокую заработную плату. Переход на другое

предприятие, если он сопровождается утратой руководящего статуса, может привести к сокращению величины оплаты труда, т.е. снижению положительного денежного выигрыша от смены места работы.

Косвенным показателем статуса работника, который можно оценить на основе данных РМЭЗ, является наличие подчиненных. Мы уже проводили анализ наличия подчиненных в третьей главе при исследовании вертикальной мобильности и отмечали, что наличие подчиненных меньше характерно для женщин, и у них меньше подчиненных. Данные табл. 55 свидетельствуют о том, что трудовая мобильность нечасто приводит к повышению статуса работника, измеренного наличием подчиненных: доля тех, кто в результате трудовой мобильности перешли на место с более высоким статусом (с наличием подчиненных), у мужчин и женщин составила 9,81 и 10,50% соответственно, т.е. особых преимуществ с точки зрения изменения статуса в результате мобильности не было ни у тех, ни у других. Следующее наблюдение заключается в том, что женщины в среднем снижают свой статус в ходе мобильности: примерно 60% тех женщин, кто имел подчиненных до смены места работы, затем их лишились. В то же время, более половины мужчин сохраняют позиции работающих с подчиненными.

Таблица 55

**Изменение статуса работника при смене места работы,
Россия, 2000–2004 гг., %**

Наличие подчиненных до смены места работы	Гендерная группа	Наличие подчиненных после смены работы		N, человек
		Нет	Да	
Нет	Женщины	89,50	10,50	781
	Мужчины	90,19	9,81	1009
Да	Женщины	59,59	40,41	146
	Мужчины	49,28	50,72	276
<i>Всего</i>	<i>Женщины</i>	<i>84,79</i>	<i>15,21</i>	<i>927</i>
	<i>Мужчины</i>	<i>81,40</i>	<i>18,60</i>	<i>1285</i>

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годовых интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, сменивших за год место работы.

Таким образом, эмпирический анализ процессов трудовой мобильности на российском рынке труда позволяет сделать следующие

выводы. Кроме отмеченной меньшей степени склонности женщин к мобильности, наблюдаются некоторые гендерные различия в направлениях мобильности, отражающие как предпочтения женщин в отношении рабочих мест, позволяющих выполнять двойную нагрузку, так и ограниченные возможности для занятия желаемых рабочих мест. Так, при смене рабочего места женщины с большей вероятностью, чем мужчины, выбирают работу в государственном секторе, а также сокращенные режимы занятости. В ходе трудовой мобильности женщины с большей вероятностью, чем мужчины, снижают свой статус. Для женщин, по всей видимости, в большей степени, чем для мужчин, важны такие характеристики рабочего места, как официально оформленные трудовые отношения, а также доступ к социальным благам — как предусмотренным трудовым законодательством, так и обеспечиваемым по инициативе работодателя.

5.2. Микроэкономический анализ факторов гендерных различий в трудовой мобильности

В четвертой главе на основании теоретического анализа были выявлены факторы, детерминирующие процессы трудовой мобильности в целом, а также сделаны предположения относительно их влияния на принятие решения о смене места работы женщинами и мужчинами. В какой степени различия в трудовом поведении, обусловленные социальными ролями работников, находят свое отражение в трудовых перемещениях на российском рынке труда? Дать ответ на этот вопрос позволяет анализ факторов, оказывающих влияние на относительную величину выгод и издержек от смены рабочего места для мужчин и женщин, т.е. на вероятность трудовой мобильности работников разного пола.

Оценить некоторые предположения экономической теории относительно влияния отдельных характеристик работника и его занятости на трудовую мобильность можно при помощи информации, представленной в табл. 15 Приложения. В целом, как и в других странах, в России наиболее мобильными являются молодые индивиды, поскольку начало трудовой карьеры не предполагает значительных размеров накопленного человеческого капитала, особенно специфической его части, а следовательно, издержки мобильности относительно низки. Поэтому неудивительно, что уровень межфирменной мобильности у мужчин в возрасте 16–25 лет достигал 29,6%, а у женщин — 21,5%. Такая высокая мобильность молодежи вполне

соответствует теории job-shopping (см. [Jonson, 1978]), теории «перебора» рабочих мест в начальной стадии карьеры, для того чтобы снизить неопределенность и оценить свои предпочтения и производительность. С возрастом склонность к смене рабочего места заметно снижается.

Не имеющие семьи работники значительно мобильнее, чем те, у кого семья есть. Масштабы межфирменной мобильности работников, причем обеих гендерных групп, имеющих детей дошкольного возраста, несколько выше, чем у тех, у кого нет детей до 7 лет. Нам предстоит выяснить, является ли это следствием того, что женщины пытаются найти работу с более подходящим режимом труда, а мужчины — с более высокой заработной платой. А вот наличие детей школьного возраста, во-видимому, не влияет на принятие решения о смене места работы ни у женщин, ни у мужчин.

Городские жители с большей интенсивностью меняют место работы, чем проживающие в сельской местности. Этот факт объясняется большими возможностями для трудоустройства и большими различиями условий занятости, из которых может выбирать городской житель.

Согласно теории трудовой мобильности, однозначной зависимости между уровнем образования и трудовой мобильностью нет. С одной стороны, чем выше уровень образования, тем более специфичными и узконаправленными являются знания индивида, что повышает издержки мобильности. С другой стороны, вероятность трудовой мобильности у лиц, обладающих профессиями, требующими значительного уровня образования, может повышаться по причине того, что теоретически они могут претендовать на более широкий круг рабочих мест.

В целом подтверждается первое предположение: уровень межфирменной мобильности у лиц обоих полов, не имеющих высшего образования, заметно выше. И у мужчин, и у женщин наибольший уровень мобильности наблюдается среди выпускников ПТУ — 18,9 и 13,6% соответственно.

Уровень образования достаточно высоко коррелирует с профессией, по которой работает индивид. Поэтому естественно, что описанные выше наблюдения в целом согласуются с масштабами трудовой мобильности среди работников разных профессиональных групп: наиболее мобильными работниками являются представители профессий, не требующих высшего образования. Так, среди женщин, имеющих профессии служащих сферы обслуживания и торговли, в течение года меняет работу в среднем каждая пятая, причем этот

показатель значительно (более чем в 2 раза) превышает уровни мобильности работников остальных профессий. Работники-мужчины из этой профессиональной группы также достаточно активно меняют и работодателя, и профессию, однако масштабы мобильности неквалифицированных рабочих заметно выше: более 25%. Интенсивность смены места работы занятыми в профессиях, предполагающих наличие высшего образования, сравнительно невысока в обеих гендерных группах и примерно соответствует масштабам мобильности в группе имеющих высшее образование.

Что касается формы собственности предприятия, то наиболее мобильными являются работники частного сектора: интенсивность их межфирменных перемещений более чем в два раза превышает соответствующие показатели для работников предприятий других форм собственности, а наиболее стабильными являются работники государственного сектора. Здесь масштабы межфирменной мобильности составляют 6,8% у женщин и 12,7% у мужчин.

Работающие в режиме неполной занятости в среднем менее склонны менять место работы и профессию, чем те, кто работают более 140 часов в месяц, причем для женщин разница в уровнях мобильности среди работников этих двух подгрупп меньше, чем у мужчин.

Из данных табл. 15 Приложения также следует, что работающие не по контракту женщины более чем в 4 раза интенсивнее меняют место работы. У мужчин же факт наличия официально оформленных трудовых отношений практически никак не связан с интенсивностью межфирменных перемещений. К сожалению, база данных РМЭЗ не позволяет выделить добровольные и вынужденные увольнения, поэтому приведенный факт можно трактовать двояко. С одной стороны, отсутствие формального трудового контракта может давать возможность работодателям беспрепятственно увольнять женщин, что приводит к большим масштабам трудовой мобильности в этом сегменте неформального рынка труда (37,5% работниц, не оформленных на работе официально, в течение года меняют место работы). С другой стороны, сами женщины могут стремиться к большей стабильности в отношениях занятости и добровольно увольняться с предприятий неформального сектора в поисках более приемлемых с этой точки зрения вариантов трудоустройства.

Закономерно, что масштабы трудовой мобильности у тех, кто не имеет доступа к социальным благам и гарантиям, в среднем выше, причем для женщин соблюдение работодателем трудового законодательства в этой части оказывается гораздо более значимым, чем обеспечение дополнительными благами. Разница в масштабах мобильно-

сти между работающими на предприятиях, где обеспечиваются и где не обеспечиваются предусмотренные законом гарантии, составляет 3,2 раза (у мужчин — 2,2 раза); а между теми, кто имеет и кто не имеет доступ к дополнительным благам за счет работодателя, — всего 1,8 раза (у мужчин — 1,7 раза).

Определяемый нами через факт наличия подчиненных статус работника в некоторой степени связан с трудовой мобильностью. И у женщин, и у мужчин показатели средней мобильности работников с низким статусом на 3 п.п. выше, чем у имеющих подчиненных.

Анализ характеристик работников и некоторых условий их занятости до принятия решения о трудовой мобильности позволяет выявить некоторые закономерности в поведении индивидов, принадлежащих к определенным группам, объединенным на основании какой-либо характеристики (возраст, уровень образования, профессия и т.п.). При этом, как мы видим, практически во всех таких группах интенсивность мобильности у мужчин и женщин различается, что позволяет говорить о разной оценке представителями двух полов отдачи от места работы и профессии.

Проведенный дескриптивный анализ помогает в первом приближении понять, какие факторы влияют на различные решения в отношении смены рабочего места мужчинами и женщинами. Однако он не дает возможности оценить вклад каждого фактора в отдельности в вероятность смены работником места работы. Так, более высокие показатели мобильности у мужчин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, могут действительно объясняться выполнением ими функции основного источника дохода, а могут быть связаны с возрастом: родители маленьких детей, как правило, молоды, а возраст, как известно, отрицательно коррелирует с вероятностью трудовой мобильности. Выявить «чистое» влияние каждого фактора на принятие работниками разного пола решения о трудовой мобильности позволяет эконометрический анализ.

Модель трудовой мобильности была сформулирована и описана в четвертой главе. Для ее оценки мы используем базу данных РМЭЗ, совместив четыре периода с годичным интервалом за 2000–2004 гг. Оцениваемая нами модель бинарного, или двойственного, выбора имеет следующий вид:

$$Prob(y_i = 1) = F(X_i, Y_i, M),$$

где зависимая переменная y_i принимает два значения: 1, если факт мобильности имел место, и 0, если смены места работы за анализируемый период времени не произошло. Набор факторов, детермини-

рующих трудовую мобильность i -го индивида, включает в себя следующие группы:

1) X_i – индивидуальные характеристики работника (возраст, семейное положение, наличие детей разных возрастов, логарифм дохода на одного члена семьи, количество лет образования);

2) Y_i – характеристики текущей занятости (стаж работы на данном предприятии, логарифм месячной заработной платы, режим занятости, наличие подчиненных, профессиональная принадлежность, форма собственности предприятия);

3) M – характеристики местного рынка труда (регион проживания, проживание в городе или сельской местности).

Очевидно, что возможности оценивания модели трудовой мобильности ограничены той базой данных, которая при этом используется. К сожалению, РМЭЗ не позволяет выявить роль отраслевой принадлежности предприятий, показателей их деятельности на мобильность работников. Невозможно также учесть влияние многих институциональных факторов. Тем не менее, имеющихся данных достаточно для проверки основного предположения: поскольку трудовое поведение мужчин и женщин имеет отличия, постольку сила и направленность воздействия одних и тех же факторов на принятие работниками разного пола решения о смене рабочего места различается.

В отношении включаемых в уравнение вероятностной регрессии факторов выдвигаются гипотезы, основанные на уже изложенных в четвертой главе существующих теорий трудовой мобильности, – теории соответствия работника рабочему месту и теории шоков спроса на труд, представлениях о различиях в трудовом поведении работников с разными социальными ролями, особенностях ситуации в переходной экономике, а также на предварительном анализе гендерных особенностей масштабов и направлений трудовой мобильности в России (см. параграф 5.1).

Для контроля за региональной дифференциацией цен в оцениваемое уравнение также введены дамми-переменные для региона проживания респондентов. Макроэкономические шоки, способные оказать влияние на интенсивность трудовой мобильности, частично учитываются через включенные дамми-переменные, отражающие период, к которому относится наблюдение.

Результаты оценивания описанной модели представлены в табл. 56. Полученные оценки обладают степенью статистической значимости, достаточной для того, чтобы сделать выводы практически по каждой из наших гипотез.

Детерминанты межфирменной мобильности, Probit-модель,
Россия, 2000–2004 гг., %

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Предельный эффект	z-статистика	Предельный эффект	z-статистика
Семейный статус (=1, если женат/замужем)	-0,013 ^c	-1,74	0,010	0,58
<i>Возрастная категория (16–24)</i>				
25–34 лет	-0,023 ^b	-2,25	-0,052 ^a	-3,04
35–44 лет	-0,025 ^b	-2,25	-0,067 ^a	-3,66
45–54 лет	-0,039 ^a	-3,61	-0,077 ^a	-4,17
55–64 лет	-0,055 ^a	-3,74	-0,080 ^a	-3,47
65–72 лет	-0,066 ^b	-2,34	-0,121 ^a	-3,25
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-0,416 ^a	-6,63	-0,669 ^a	-6,64
Натуральный логарифм месячной заработной платы	-0,007	-1,13	-0,022 ^b	-2,37
Занятость полное рабочее время (дамми)	0,020 ^b	2,17	0,059 ^b	2,25
Соблюдение работодателем социальных норм	-0,031 ^b	-2,09	-0,082 ^a	-3,75
Предоставление дополнительных социальных благ	-0,017 ^b	-2,08	-0,033 ^a	-2,57
<i>Профессиональная группа (неквалифицированные рабочие)</i>				
Руководители	-0,025	-1,23	-0,041	-1,52
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,035 ^a	-2,82	-0,045 ^b	-2,01
Специалисты среднего уровня квалификации	-0,027 ^b	-2,39	-0,042 ^c	-1,95
Канторские работники	-0,013	-1,04	-0,061	-1,57
Работники сферы услуг и торговли	0,016	1,18	-0,078 ^a	-3,14
Производственные рабочие и квалифицированные работники сельского хозяйства	-0,018	-1,07	-0,022	-1,23
Операторы машин, работники сборочных производств	-0,040 ^a	-2,76	-0,028	-1,57

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Предельный эффект	z-статистика	Предельный эффект	z-статистика
<i>Форма собственности предприятия (смешанная)</i>				
Государственное предприятие	-0,046 ^a	-4,80	-0,064 ^a	-5,05
Смешанная форма собственности	-0,031 ^a	-2,81	-0,021	-1,38
Проживание в городе (дамми)	0,001	0,14	0,044 ^a	3,20
N, человек	5730		4455	
Wald $\chi^2(39)$	350,06		260,28	
Pseudo R ²	0,112		0,086	
Предсказанная вероятность трудовой мобильности	0,073		0,140	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 2000–2004 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 16).

Из всех характеристик семьи на решение о смене рабочего места женщин оказывает влияние лишь сам факт состояния в браке: наличие семьи сдерживает межфирменную мобильность женщин. Как мы и предполагали, замужние женщины отличаются меньшей склонностью к неопределенности и риску, предпочитая, при прочих равных условиях, не менять место работы. В то же время семейное положение и наличие детей любых возрастов не оказывает влияние на принятие решения о смене места работы мужчинами.

Слабое влияние семейного статуса и отсутствие статистически значимого влияния наличия детей на вероятность межфирменной мобильности женщин можно объяснить следующим предположением. Вероятно, данный факт является отражением того, что выполнение разных социальных функций мужчинами и женщинами опосредует их решение об участии или неучастии в рабочей силе. Так, доля замужних женщин среди занятых — как сменивших место работы, так и не менявших его — заметно меньше, чем процент женатых мужчин (см. табл. 57). То же можно заметить и при сравнении долей женщин и мужчин, имеющих детей до 7 лет. Это неравенство преодо-

леается, когда дети подрастают: доля женщин, имеющих детей 7–18 лет, даже выше, чем доля мужчин с детьми этого возраста. То есть сегодня, приняв положительное решение о выходе на рынок труда, женщина не ищет более мягких условий занятости для совмещения обязанностей в домашнем хозяйстве и в качестве работника.

Таблица 57

Семейное положение работников, сменивших и не сменивших место работы, Россия, 2001–2004 гг., %

Семейное положение респондентов	Сменившие место работы – 100%		Не сменившие место работы – 100%	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Состоят в браке	62,98	76,39	70,40	85,18
Имеют детей до 7 лет	25,00	27,57	21,18	24,40
Имеют детей 7–18 лет	45,05	43,33	46,13	43,28

Расчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 2001–2004 гг.

Основное предположение теории мобильности — о связи вероятности смены места работы с заработной платой — нашло подтверждение у мужчин. Действительно, чем выше заработная плата, тем меньше у них стимулов к переходу на другое предприятие. У женщин такая взаимосвязь статистически незначима.

Как и предполагалось, с возрастом склонность к трудовой мобильности постепенно снижается. Наибольшая вероятность смены предприятия наблюдается у работников в возрасте от 16 до 25 лет, что согласуется с результатами эмпирических исследований трудовой мобильности как на Западе, так и в странах с переходной экономикой. При этом можно заметить, что для каждой возрастной группы вероятность мобильности у мужчин заметно выше, чем у женщин.

Отрицательное влияние возраста на вероятность мобильности проявляется двояко: с одной стороны, более молодые работники чаще оказываются в ситуации «несовпадения» с рабочим местом, поскольку и они сами, и работодатели не могут в полной мере адекватно оценить потенциал их занятости на конкретном рабочем месте. С другой стороны, период отдачи от трудовой мобильности у молодых работников более продолжителен, что повышает для них выгоды от смены места работы.

Кроме того, чем моложе работник, тем меньше уровень накопленного им человеческого капитала, тем, согласно теории, ниже его из-

держки, связанные с межфирменной мобильностью. Это теоретическое положение нашло подтверждение в представленных результатах оценивания модели: работники с более продолжительным стажем работы на одном предприятии в меньшей мере склонны менять рабочее место. Соответствующие коэффициенты в обеих подвыборках статистически значимы, причем у мужчин данный фактор оказывает более сильное сдерживающее воздействие на мобильность, чем у женщин. Возможно, это связано с тем, что мужчины получают большую отдачу от специфического человеческого капитала, чем женщины.

Несмотря на то что не выявлено значимого влияния уровня образования на принятие решения о трудовой мобильности, косвенно это влияние прослеживается через связь вероятности смены места работы и профессии индивида. Самыми мобильными в обеих гендерных группах оказываются неквалифицированные рабочие. Известно, что представители этой группы профессий обладают наименьшим уровнем образования, а также навыками, которые могут быть востребованы на значительном количестве предприятий. Кроме того, чаще всего такие работники заняты на временных, сезонных работах, а также в неформальном секторе, что и обеспечивает невысокую продолжительность трудовых отношений.

Если проранжировать далее группы профессий по степени увеличения вероятности трудовой мобильности, то для женщин этот список будет выглядеть следующим образом: операторы и сборщики, специалисты высшего уровня квалификации, специалисты среднего уровня квалификации (коэффициенты при остальных переменных, обозначающих профессиональную принадлежность респондентов, незначимы). На первый взгляд, это несколько странный результат, однако парадокс становится понятным, если вспомнить, что профессиональная группа операторов и сборщиков относится к «мужским» профессиям, а следовательно, является сравнительно высокооплачиваемой относительно других альтернатив для женщин, не имеющих высокого уровня образования, что, вероятно, снижает их мотивацию к смене рабочего места. У мужчин же, напротив, представители данной профессиональной группы являются наиболее мобильными (после неквалифицированных рабочих), далее следуют специалисты среднего, высшего уровней квалификации и наконец работники сферы услуг.

Такие характеристики условий занятости, как предоставление работодателем гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а также дополнительных социальных благ, оказывают понижающее влияние на трудовую мобильность обеих гендерных групп, что вполне объяснимо. Эти характеристики заметно увеличивают размер

выгод, получаемых работником от занятости на данном рабочем месте и соответственно должны снижать мотивацию к смене предприятия, на котором работает индивид. Причем в большей степени это касается обеспечения установленных государством социальных гарантий, таких, как предоставление очередного отпуска, оплата больничных листов и т.д. Вероятно, возможность получения дополнительных социальных благ учитывается работником, принимающим решение о мобильности, однако является второстепенным параметром для выбора. Тем не менее необходимо отметить, что практика обеспечения работников дополнительными благами за счет предприятия является действенной мерой снижения текучести кадров.

К сожалению, у нас не было возможности включить в регрессионный анализ переменную, обозначающую наличие официально оформленных трудовых отношений. Причиной этого стало отсутствие соответствующего вопроса в анкете 2001 г.

Включая в регрессионное уравнение переменную, отражающую форму собственности предприятия, на котором работает индивид, мы предполагали, что работа в частном секторе с большей вероятностью вызывает трудовую мобильность, чем занятость в государственном секторе или на предприятии смешанной формы собственности, причем это должно быть верно для представителей обеих гендерных групп. Данная гипотеза базируется на представлении о частном секторе как о более гибком и адаптивном. Здесь чаще появляются и исчезают новые рабочие места, а отношения занятости гораздо менее формализованы, чем в государственном секторе (даже при наличии заключенного трудового контракта). И действительно, в соответствии с нашим предположением, смена места работы для занятых на государственных предприятиях (а для женщин — и работающими на предприятиях смешанной формы собственности) менее вероятна, чем для тех, кто трудится в частном секторе.

Несколько неожиданным является результат, согласно которому разница между вероятностями межфирменной мобильности мужчин, работающих в частном и государственном секторах, выше, чем аналогичный показатель у женщин. Другими словами, при прочих равных условиях, по сравнению с работниками того же пола, занятыми на предприятиях частного сектора, мужчины, работающие на государственных предприятиях, гораздо менее склонны менять место работы, чем женщины. Учитывая, что расчеты проводились на основе данных за 2000–2004 гг., можно предположить, что мужчины, оставшиеся работать и работающие на предприятиях государственного сектора, имеют возможность получать ощутимую отдачу от занятости на своих

рабочих местах, иначе их переход на новое рабочее место был бы более вероятен. Эту гипотезу подтверждают и результаты, полученные В. Гимпельсоном и А. Лукьяновой [Гимпельсон, Лукьянова, 2006, с. 45]. Они обнаружили, что вероятность перехода женщин из бюджетного во внебюджетный сектор экономики (по сравнению с вероятностью остаться работать в бюджетном секторе) выше, чем у мужчин.

Для подвыборки мужчин подтвердилась гипотеза об увеличении вероятности трудовой мобильности жителями городов по сравнению с проживающими в сельской местности и ПГТ. В данном случае, скорее всего, повышение этой вероятности происходит вследствие как более высоких ожидаемых выгод, так и более низких издержек от мобильности, с которыми сталкиваются жители городов. Данная ситуация, в свою очередь, является следствием наличия большего количества возможностей трудоустройства на рабочие места с разными характеристиками, типичными для городских рынков труда.

В целом необходимо отметить, что факторы, влияющие на принятие решения о межфирменной мобильности, оказывают практически идентичное влияние на обе гендерные группы. Особого влияния различий, обусловленных гендерными ролями, не выявлено. Исключением является сдерживающая роль факта наличия семьи в решении о смене рабочего места женщинами. Тем не менее предсказанные вероятности трудовой мобильности для мужчин и женщин отличаются почти в два раза (последняя строка табл. 56): мужчины более мобильны, чем женщины. В терминах сформулированной в четвертой главе модели трудовой мобильности это означает, что у женщин в меньшей степени ожидаемые выгоды от смены рабочего места превышают ожидаемые издержки. Более низкая вероятность межфирменной трудовой мобильности женщин может быть следствием либо больших затрат, которые сопровождают смену ими рабочего места, либо меньших возможностей для улучшения условий занятости (с точки зрения материальной и нематериальной отдачи). Что касается явных издержек, то факторы, способствующие их росту относительно затрат на мобильность мужчин, не выявлены, поскольку необходимость выполнять домашние обязанности не сдерживает, как это предполагалось, трудовой мобильности женщин и, напротив, не стимулирует мобильность мужчин. Результаты проверки второго предположения будут представлены в параграфе 6.2. Возможно, определенную роль играет и субъективное представление женщин о трудностях и затратах, связанных со сменой рабочего места.

Интересно, что ранее, до 2000 г., влияние одних и тех же детерминант на принятие решения о мобильности мужчинами и женщинами

было более гетерогенным, чем впоследствии. Как следует из результатов регрессионного анализа, представленных в табл. 58, наличие детей в возрасте 7–18 лет оказывало понижающее воздействие на вероятность трудовой мобильности женщин, в то время как ни семейный статус, ни наличие детей не влиял на поведение мужчин. Такая трудовая мобильность женщин могла быть следствием поиска места работы либо с более гибким режимом занятости, чтобы иметь возможность заниматься ребенком, либо с более высокой оплатой труда. Судя по тому что наличие детей дошкольного возраста, требующих большего внимания, не оказывало влияния на принятие женщинами решения о смене места работы, более вероятным представляется второе объяснение. Увеличение заработной платы и, как следствие, общих доходов семьи, происходящее в результате трудовой мобильности женщины, оказывалось более предпочтительным, нежели выигрыш от возможности больше времени уделять дому.

Таблица 58

**Детерминанты межфирменной мобильности, Probit-модель,
Россия, 1996–2000 гг.**

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Предельный эффект	z-статистика	Предельный эффект	z-статистика
Наличие детей 7–18 лет	0,038 ^b	2,25	0,005	0,20
<i>Возрастная категория</i>				
25–34 лет	–0,027	–1,11	0,003	0,08
35–44 лет	–0,044 ^c	–1,78	–0,035	–0,91
45–54 лет	–0,035	–1,34	–0,031	–0,75
старше 55 лет	–0,104 ^a	–3,23	–0,091 ^c	–1,92
Стаж на данном предприятии / 100, лет	–0,544 ^a	–4,56	–1,056 ^a	–5,57
Наличие подчиненных (дамми)	–0,039 ^b	–2,16	–0,016	–0,58
<i>Профессиональная группа (неквалифицированные рабочие)</i>				
Руководители	–0,059	–1,02	–0,009	–0,12
Специалисты высшего уровня квалификации	–0,056 ^b	–2,09	0,020	0,42
Специалисты среднего уровня квалификации	–0,036	–1,45	0,041	0,76
Конторские работники	–0,031	–1,14	0,095	1,01
Работники сферы услуг и торговли	0,015	0,48	0,074	1,20

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Пределный эффект	z-статистика	Пределный эффект	z-статистика
Производственные рабочие и квалифицированные работники сельского хозяйства	-0,059 ^c	-1,64	0,003	0,08
Операторы машин, работники сборочных производств	0,005	0,13	0,023	0,61
<i>Форма собственности предприятия (частная)</i>				
Государственное предприятие	-0,104 ^a	-4,86	-0,077 ^a	-2,97
Смешанная форма собственности	-0,103 ^a	-5,19	-0,035	-1,14
Проживание в городе (дамми)	0,038 ^b	2,08	0,053 ^b	2,06
N, человек	1911		1446	
Wald chi ² (34)	140,03		85,03	
Pseudo R ²	0,102		0,077	
Предсказанная вероятность трудовой мобильности	0,115		0,187	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости. В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 17).

Привлекает внимание тот факт, что в период с 1996 по 2000 г. разница между вероятностями межфирменной мобильности работников государственного и частного секторов у мужчин была ниже, чем у женщин (в отличие от того, что происходило в 2000–2004 гг.). На наш взгляд, данный факт подтверждает выдвинутую выше гипотезу о том, что в переходный период рабочие места на предприятиях государственного сектора не имели достаточных конкурентных преимуществ по сравнению с рабочими местами на предприятиях частного сектора, и мужчины – наиболее активная и мобильная часть рабочей силы – более интенсивно уходили с предприятий государственной формы собственности.

Еще одно отличие между влиянием детерминант мобильности в подвыборках мужчин и женщин состояло в том, что статус на рабочем месте был значимым фактором, сдерживавшим межфирменные переходы женщин. Наличие подчиненных у женщин в 1996–2000 гг.

снижало вероятность того, что женщина уйдет с предприятия. Другими словами, включенность во внутрифирменный рынок труда у женщин оказалась гораздо более сильной, чем у мужчин. В третьей главе при обсуждении вертикальной мобильности мы уже отмечали, что для женщин в большей степени по сравнению с мужчинами характерен должностной рост на внутренних рынках труда (см. [Рощин, Солнцев, 2005]). Полученные нами результаты об отрицательном влиянии на межфирменную мобильность наличия подчиненных у женщин подтверждают это. Женщинам сложнее занять руководящую должность, придя на новое предприятие. Сигналы об их успешности и сравнительно большей производительности оказываются недостаточно сильными для внешнего рынка, но срабатывают на внутреннем рынке труда. Поэтому имеющие подчиненных женщины в гораздо большей степени, чем мужчины с аналогичным статусом, стремятся сохранить трудовые отношения с данным предприятием, что резко сокращает их межфирменную трудовую мобильность.

Итак, эконометрическая оценка модели вероятности трудовой мобильности показала, что, как мы и предполагали, у женщин наличие семьи снижает вероятность межфирменной мобильности. При этом заработная плата оказывает влияние на принятие мужчинами решения о смене рабочего места. Других различий, обусловленных гендерными ролями, не выявлено. По всей видимости, это связано с тем, что выполнение разных социальных функций мужчинами и женщинами опосредует их решение об участии или неучастии в рабочей силе, а после положительного решения о выходе на рынок труда, трудовое поведение женщин детерминируется тем же набором факторов, что и у мужчин. Несколько иной была ситуация в переходный период, когда одни и те же факторы по-разному влияли на вероятность смены места работы представителями разных гендерных групп. На наш взгляд, постепенно происходит сглаживание различий в моделях трудового поведения мужчин и женщин. Тем не менее интенсивность мобильности у мужчин пока еще остается выше.

Таким образом, гендерные различия в интенсивности и направлениях трудовых перемещений на российском рынке труда существуют, хотя они, по всей видимости, не связаны с реализацией гендерных функций. При отсутствии явных различий в издержках мобильности, мужчины и женщины обладают разными возможностями для реализации своих устремлений. Это оказывает влияние не только на результаты трудовой мобильности, приводящие к закреплению гендерной сегрегации на российском рынке труда, но и на восприятие женщинами существующих для них возможностей улучшения положения в сфере занятости.

Мобильность и сегрегация: эмпирическая оценка взаимосвязи

Как уже отмечалось в предыдущих главах, за время, отделяющее сегодняшние дни от периода плановой экономики, сфера труда и занятости в России, как и прочие аспекты экономической жизнедеятельности общества, претерпела значительные изменения. Перемены, в том числе, произошли и в масштабах гендерной сегрегации, что проявилось не просто в изменении гендерной структуры занятости, но и в росте уровня неравномерности распределения мужчин и женщин между отраслями и профессиями.

В то же время переходный период сопровождался значительным увеличением масштабов трудовой мобильности работников, которые меняли либо предприятие, либо профессию, а чаще всего участвовали в комплексной трудовой мобильности. При этом, как было показано ранее, масштабы и направления мобильности мужчин и женщин различались. Вопросы, на которые мы пытаемся ответить в данной главе, связаны с выяснением того, в какой степени профессиональная мобильность российских работников повлияла на изменение гендерной структуры занятости при переходе страны к рыночной экономике? Насколько процессы профессиональной мобильности способствуют сокращению гендерной сегрегации на современном рынке труда в России? Какие факторы влияют на выбор мужчинами и женщинами профессий в ходе трудовой мобильности?

Однако, обсуждая взаимосвязь между профессиональной мобильностью и гендерной сегрегацией, мы не можем оставить в стороне вопрос об отдаче от смены профессии. В подавляющем большинстве исследований в качестве основного стимула трудовой мобильности рассматривается заработная плата, поэтому и оценка результатов смены места работы традиционно происходит также в терминах приращения денежной отдачи (см., напр., [Topel, Ward, 1992; Keith, McWilliams, 1995]). Поэтому наш анализ связан и с выявлением того, насколько равномерно распределяется выигрыш от профессиональной мобильности, проистекающей в заданных институциональных

условиях, между работниками разного пола, того, в какой мере гендерные различия в направлениях профессиональной мобильности проявляются в различиях оплаты труда работников разного пола.

6.1. Гендерные различия в трудовой мобильности и профессиональная сегрегация

В экономически развитых странах гендерная профессиональная структура постепенно выравнивается, во-первых, благодаря значительному развитию сферы услуг и высокому душевому доходу, которые позволяют женщине существенно сократить период нахождения вне рынка труда, связанный с занятостью в домашнем хозяйстве; во-вторых, действующим антидискриминационным законам, предполагающим серьезное наказание работодателям за ограничительную политику найма в любом проявлении. Некоторые ученые (см., напр., [Blau et al., 1998b]) пишут даже об опасности ресегрегации, которая может возникнуть из-за того, что женщины вытесняют мужчин из традиционно «мужских» профессий. В России же эти факторы — экономические и институциональные — действуют слабо, женщины и мужчины по-прежнему работают в разных профессиях, выбирая их впервые или же при смене места работы.

Во второй главе было показано, что при переходе страны к рыночной организации экономики произошел значительный рост гендерной сегрегации. Так, степень асимметрии в межпрофессиональном распределении мужчин и женщин, измеренная при помощи индекса диссимилиации, выросла с 52,40% в 1990 г. до 57,59% в 1994 г. (см. параграф 2.2, табл. 21). При этом значительных изменений ни в уровне участия женщин в рабочей силе, ни в их доле среди всего занятого населения — факторах, которые обычно рассматриваются в качестве причин изменения уровня сегрегации — не произошло. Это позволяет предположить, что изменения в гендерной структуре занятости в российской экономике были связаны в основном с перераспределительными процессами, т.е. с трудовой (в данном случае — профессиональной) мобильностью населения, которая в России на протяжении всего периода реформ держалась на достаточно высоком уровне (см. табл. 59).

Изменения в гендерной структуре занятости, описанные во второй главе, заключались в перераспределении мужчин и женщин между теми профессиональными сферами, в которых традиционно доминирует та или иная гендерная группа. При этом динамика уровня сегрегации в рассматриваемый период времени находилась под воз-

действием двух разнонаправленных процессов. С одной стороны, постепенно происходило массовое вовлечение мужчин в некоторые преимущественно «женские» профессии (в секторе услуг), а с другой — наблюдалось усиление концентрации женщин в других типичных для их пола профессиях (в основном — в сфере образования и здоровья) с одновременным сокращением присутствия в «мужских» профессиях. На наш взгляд, рост уровня сегрегации в первые годы реформ был вызван превалярованием процессов второго типа, проявившихся, в частности, в значительном сокращении доли занятых в «интегрированных профессиях». Постепенная же стабилизация значения индексов сегрегации и наметившаяся в 2000-х гг. тенденция к их сокращению связана, по всей видимости, со все более активным вхождением мужчин в «женские» профессии.

Таблица 59

Уровни гендерной профессиональной мобильности в российской экономике, 1985–2004 гг., %

	1985–1990 гг.	1990–1995 гг.	1996–1998 гг.	1998–2000 гг.	2000–2001 гг.	2001–2002 гг.	2002–2003 гг.	2003–2004 гг.
Женщины	39,17	53,00	10,11	10,78	7,01	7,98	10,66	7,75
Мужчины	39,43	51,23	14,28	13,37	11,48	10,57	15,02	8,25
<i>N</i> , человек	3929	5218	1205	1197	3506	3959	4187	4202

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1995–2004 гг.

Примечание: профессиональная мобильность имела место в случае наличия различий в трехзначковых кодах профессий респондентов в начале и конце рассматриваемого периода.

Тот факт, что профессиональная мобильность способствовала росту гендерной сегрегации в России в 1990–1995 гг., подтверждается данными табл. 18 и 19, представленными в Приложении. Работники переходили в те профессиональные группы, где представители их пола количественно доминировали (у женщин это профессии специалистов высшего и среднего уровня квалификации, у мужчин — квалифицированных рабочих, операторов и сборщиков). Эти же направления доминировали и при переходе работников из незанятого населения. Кроме того, женщины гораздо активнее уходили из «мужских» профессий, тогда как вероятность того, что мужчина покинет «женскую» профессиональную группу, была гораздо ниже. Аналогичный процесс наблюдался и раньше, в период 1985–1990 гг., но гендерный разрыв в вероятностях перехода в отмеченные группы

был не таким существенным. Следовательно, основной вклад в изменение гендерной структуры профессий мобильность внесла именно в период начала экономических реформ в России.

Тем не менее и сегодня профессиональная мобильность работников влияет на степень гендерной сегрегации на российском рынке труда. На рис. 20 и 21 представлены показатели интенсивности переходов российских работников между двумя гендерно доминируемыми группами профессий, «интегрированными» профессиями и состоянием незанятости. Как и в пятой главе, в этих рисунках представлены расчеты авторов по данным РСЭЗ, выполненные для объединенной выборки респондентов за четыре годичных интервала времени в период с 2000 по 2004 г.⁵¹

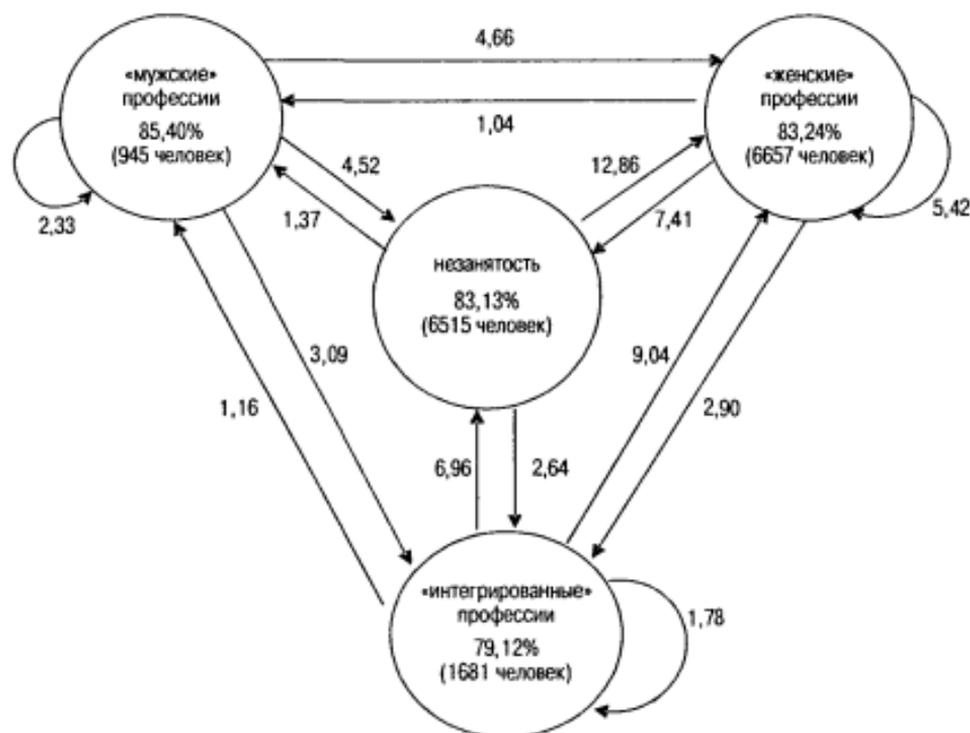


Рис. 20. Интенсивность мобильности между гендерно доминируемыми группами профессий, 2000–2004 гг., женщины

⁵¹ Во избежание эффекта смены гендерной доминанты профессии в результате массового перехода в нее работников другого пола отнесение профессии к той или иной гендерной группе проведено в соответствии с гендерной структурой занятости на начало каждого из анализируемых периодов.

Можно заметить, что индивиды обоих полов менее склонны покидать профессии, где они доминируют, чем те профессии, которые являются нетипичными для представителей их пола. Особенно характерно это для мужчин, у которых показатели вероятности мобильности из групп «женских» и «интегрированных» профессий гораздо выше, чем из «мужских». Менять профессию работники предпочитают также в рамках «своей» группы. Например, из всех женщин, на начало года имевших профессию «женской» группы, чуть более 1% перешли в «мужскую» профессию, около 3% — в «интегрированную», а 5,42%, сменив профессию, остались в «женской» группе. Покидая типичную для своего пола группу профессий, и мужчины, и женщины с большей вероятностью переходят в группу «интегрированных» профессий. Что же касается переходов в профессии, типичные для представителей противоположного пола, то здесь разница в интенсивности потоков практически незаметна. Зато поток мужчин из «интегрированных» в «женские» профессии гораздо интенсивнее, чем поток женщин из тех же «интегрированных» профессий в «мужские» (4,79% у мужчин против 1,16% у женщин).

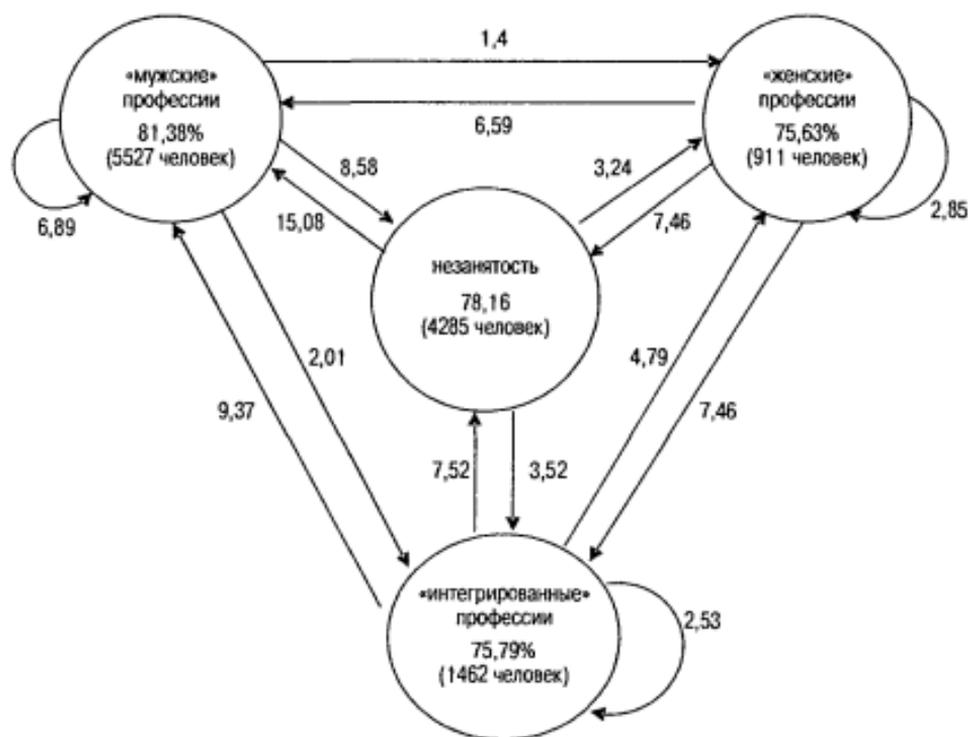


Рис. 21. Интенсивность мобильности между гендерно доминируемыми группами профессий, 2000–2004 гг., мужчины

Стоит также отметить переходы видов между состоянием занятости в «гендерно-доминируемых» группах профессий состоянием незанятости, т.е. безработицы и экономической неактивности. Здесь также наблюдаются ярко выраженные гендерные различия: представители обоих полов, выходя из состояния незанятости, с большей вероятностью приходят работать в профессии своей гендерной группы. Тем не менее вероятность того, что незанятый мужчина будет к концу периода работать в «женской» профессии, в 3 раза выше, чем вероятность для незанятой женщины работать в «мужской».

Таким образом, подтверждается выдвинутая ранее на основании анализа гендерной профессиональной структуры занятости гипотеза о том, что в настоящее время снижение уровня профессиональной сегрегации происходит благодаря активным процессам перемещений мужского населения в «женские» профессии, причем не столько из «мужских» профессий, сколько из состояния незанятости и из группы «интегрированных» профессий.

Почему же направления профессиональной мобильности имеют гендерные различия? Иными словами, почему при смене профессии мужчины и женщины выбирают разные сферы деятельности, в результате чего на рынке труда продолжает существовать гендерная профессиональная сегрегация? В какой степени различия в социальных ролях работников разного пола оказывают влияние на совершаемый ими выбор? На эти вопросы мы попытаемся ответить в ходе дальнейшего анализа.

При описании процесса трудовой мобильности было показано, что основным стимулом для трудовой мобильности является приращение отдачи от занятости на рабочем месте, которая имеет «денежную» и «неденежную» составляющие (см. параграф 4.1). Очевидно, что профессия, а точнее, знания, навыки и умения, определяющее ее содержание, являются характеристиками рабочего места. Именно профессиональная принадлежность индивида во многом обуславливает величину каждого компонента, составляющего отдачу от работы. Соответственно, можно предположить, что «преимущественно женские» и «преимущественно мужские» профессии различаются по своим характеристикам.

На основе данных РМЭЗ мы проанализировали характеристики занятости на рабочих местах с «мужскими», «женскими» и «интегрированными» профессиями (табл. 60). Выяснилось, что самая высокая средняя заработная плата у тех кто, работает в «интегрированных» профессиях. Совсем немного от этого показателя отстает средняя зарплата в «мужской» группе профессий, а вот в «женской» ее значение оказывается в 1,5 раза ниже. При этом максимальная гендерная разница в средней заработной плате наблюдается в «женских» профессиях,

где женщины зарабатывают в среднем 63% заработной платы мужчин. Это говорит о том, что если мужчина и занят в нетипичной для его пола профессии, то это, скорее всего, руководящая должность, обеспечивающая высокий доход. Впрочем, необходимо отметить положительные изменения в этом аспекте. В 1998 г. в профессиях «женского» типа зарплата женщин составляла чуть больше 61% зарплаты мужчин, а в 1996 г. — всего 53% (см. [Мальцева, 2005, с. 45]). Работая в «мужских» профессиях, женщины выигрывают не только за счет более высокой средней зарплаты, получаемой по сравнению с работницами «женских» профессий, но и благодаря меньшим различиям в заработках с мужчинами, которые здесь составляют 23%.

Таблица 60

Характеристики гендерно доминируемых профессий, Россия, 2000–2004 гг.

	«Мужские» профессии	«Интегрированные» профессии	«Женские» профессии
Среднемесячная контрактная зарплата, руб.	4298,34	4669,28	2956,43
Гендерные различия в з/пл, %	23	35	37
Количество отработанных за последний месяц часов	180,61	170,64	157,77
Занятость полное рабочее время, %	96,93	91,03	80,47
Наличие подчиненных, %	17,09	36,63	20,33
Количество подчиненных, человек	35	27	17
Официально оформленные трудовые отношения, %	95,99	97,26	95,92
Государственные предприятия, %	50,72	49,22	65,01
Частные предприятия, %	31,58	33,19	26,75
Предприятия со смешанной собственностью, %	17,70	17,58	8,24
Предоставление социальных благ, гарантированных трудовым законодательством, %	84,83	84,73	83,97
Предоставление дополнительных социальных благ	60,73	61,32	59,21
Вредные и опасные условия труда ^а	24,12	11,24	11,27
<i>N</i> , человек	5725	2702	6705

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 2000–2004 гг.

Примечание: заработная плата рассчитана в ценах 2004 г. с использованием индекса потребительских цен Госкомстата России. Гендерные различия в заработной плате определены как процентная разница между среднемесячной зарплатой мужчин и женщин. ^а — Доля занятых на вредных и опасных производствах определена на основе данных за 2004 г.

Несомненно, более высокие заработки являются платой за многие относительно «негативные» характеристики рабочего места. Так, в «женских» профессиях количество времени, отработанного за месяц, существенно меньше, чем в «интегрированных» и «мужских», причем работники «мужских» профессий за месяц отработывают на 10 часов больше, чем работники «интегрированных» профессий. В целом доля занятых на условиях полного рабочего времени в «женских» профессиях, на 10–16% ниже, чем в остальных двух группах. С одной стороны, данный факт, несомненно, оказывает понижающее влияние на размер заработной платы. Но с другой — он позволяет предположить, что женщины предпочитают работать в профессиях, позволяющих им совмещать работу и ведение домашнего хозяйства и не требующих значительной трудовой нагрузки.

Из табл. 60 хорошо видно, что наиболее опасными являются рабочие места, на которых заняты представители «мужских» профессий: почти четверть имеющих «мужские» профессии трудятся в условиях, дающих право на досрочный выход на пенсию, а также дополнительные выплаты и льготы. Среди работающих в остальных профессиях доля занятых на вредных и опасных производствах составляет 11%⁵².

Еще один фактор, характеризующий рабочее место, — это наличие подчиненных. Выше всего процент работников, руководящих другими, в «интегрированных» профессиях — более 36%. Самая низкая доля работников, имеющих подчиненных, в «мужских» профессиях — 17%. Тем не менее их статус, по всей видимости, оказывается выше, поскольку среднее количество подчиненных у имеющих «мужские» профессии больше: 35 против 27 в «интегрированных» и 17 в «женских» профессиях.

Официальное оформление трудовых отношений одинаково распространено у работников всех трех групп профессий, равно как и доступ к социальным благам — и предусмотренным трудовым законодательством, и предоставляемым по инициативе работодателя.

Имеющие «женские» профессии с гораздо большей вероятностью, чем остальные, трудятся на государственных предприятиях.

⁵² К сожалению, вопрос о том, является ли производство, на котором они работают, опасным, был впервые предложен респондентам РМЭЗ в анкете 2004 г., что не позволяет нам включить данную переменную в регрессионный анализ профессиональной мобильности, и установление взаимосвязи между профессиональной сегрегацией и вредными условиями производства остается задачей для будущих исследований.

Если в «интегрированных» и «мужских» профессиях половина работников занята на предприятиях частной и смешанной формы собственности, то среди представителей «женских» профессий таких лишь 35%. И доля занятых на частных предприятиях в два раза меньше, чем у тех, кто работают в «неженских» профессиях.

Итак, существенные различия между разными гендерно доминируемыми профессиями, на первый взгляд, выражаются в количестве отработанного времени, уровне оплаты труда и степени ответственности. Означает ли это, что женщины выбирают профессии с режимом занятости, позволяющим выполнять традиционную двойную нагрузку? Другими словами, является ли размер заработной платы и оказывающие на него влияние факторы основной детерминантой выбора профессии? Ответ на эти вопросы дает регрессионный анализ вероятности перехода работника либо в профессию, где численно доминируют представители его пола, либо, напротив, в профессию, где подавляющее большинство — работники другого пола.

Как и в случае с оценкой вероятности трудовой мобильности, мы предполагаем, что индивид примет решение о смене профессии, если ожидаемая выгода от этого превысит издержки. При этом существует гетерогенность профессий, связанная с тем, что в одних работают преимущественно мужчины, тогда как в других — женщины. Поэтому необходимо рассматривать не только процесс принятия решения о смене профессии, но и то, профессию какой гендерно доминируемой группы выбирает индивид.

Исходным предположением в нашем анализе является то, что каждый индивид, имеющий на начало анализируемого периода работу, делает выбор между одной из трех альтернатив: 1) не менять профессию; 2) перейти в профессию, где доминируют работники его или ее пола («женскую» для женщин и «мужскую» для мужчин); 3) перейти в нетипичную для его или ее пола профессию («мужскую» или интегрированную для женщин; «женскую» или «интегрированную» — для мужчин⁵³.

В результате оцениваемая модель множественного выбора принимает следующий вид⁵⁴:

⁵³ Отнесение профессии к той или иной гендерной группе проведено в соответствии с гендерной структурой занятости на начало каждого из анализируемых периодов.

⁵⁴ Подробнее о моделях множественного выбора см.: [Greene, 2000, p. 859–862].

$$\frac{P(y_i = m)}{P(y_i = l)} = F(X_i, Y_i, M),$$

где $P(y_i = m)$ — вероятность выбора индивидом при мобильности одной из двух альтернатив, представляющих собой переход в типичную или нетипичную для его пола профессию; $P(y_i = l)$ — вероятность отсутствия профессиональной мобильности — состояние, рассматриваемое в качестве базового.

Поскольку профессиональная мобильность является одной из форм трудовых перемещений, ее детерминанты во многом повторяют перечень факторов, оказывающих влияние на принятие решения о смене рабочего места, классификация которых представлена в первой главе. С учетом имеющейся в нашем распоряжении информации в вектор детерминант выбора i -тым индивидом профессии из одной из гендерно доминируемой групп включены следующие параметры: X_i — характеристики самого работника и его семьи; Y_i — характеристики текущей (на начало периода, когда, по предположению, принимается решение о смене профессии) занятости индивида; M — характеристики локального рынка труда. Каждый из факторов оказывает положительное или отрицательное влияние на отдачу от работы по соответствующей профессии, а следовательно, — и на профессиональную мобильность.

Предполагая, что меняющий профессию индивид принимает во внимание не только заработную плату в своей текущей профессии, но и заработки в других профессиях, мы вводим в свою модель альтернативную для индивида в настоящий момент заработную плату. Оценка текущей и альтернативной заработной платы, предпринятая в данном исследовании, основана на следующем уравнении:

$$\ln(Wage) = \alpha_0 + \alpha_1 \cdot \ln(H) + \sum_i \alpha_i \cdot OCC_i + \varepsilon,$$

где $Wage$ — заработная плата индивида за месяц (с учетом возможной задолженности по зарплате), отработанный перед проведением опроса; H — количество отработанных за месяц часов; OCC — дамми-переменные для десяти профессиональных групп первого уровня агрегирования. Соответственно ожидаемая заработная плата от работы в текущей i -той профессии для работников одного пола g равна:

$$E_{i_g}(CurWage) = \alpha_{0_g} + \alpha_{1_g} \cdot \ln(H) + \alpha_{i_g} \cdot OCC_i,$$

причем H принимает среднее значение для работающих в данной профессиональной группе индивидов. Размер ожидаемой зарплаты

от работы в других профессиях рассчитывается как среднее значение переменной, полученной следующим образом:

$$E_{i_g} (AltWage) = \alpha_{0_g} + \alpha_{1_g} \cdot \ln(H) + \frac{1}{n} \sum_j \alpha_{j_g} \cdot OCC_j,$$

где $j = 1, \dots, n$ — альтернативные профессии. Мы предполагаем, что, при прочих равных условиях, более высокая денежная отдача от текущей профессии снижает профессиональную мобильность, в то время как более высокая альтернативная заработная плата увеличивает ее вероятность. При этом, поскольку «мужские» профессии являются более высокооплачиваемыми, то вторая зависимость должна быть более ярко выражена для переходов именно в эти профессии.

Тип занятости работника — на условиях полного или неполного рабочего времени⁵⁵ — позволяет оценить влияние неденежных характеристик профессии на принятие решения о мобильности. Работа неполное рабочее время должна повышать выгоду от текущей профессии для женщин и снижать — для мужчин.

Величина «денежной» и «неденежной» частей отдачи от профессии, а также пропорция, в которой они вносят вклад в увеличение выгоды индивида от работы в ней, зависят также от типа собственности предприятия. По этой причине мы используем три дамми-переменные для формы собственности предприятия: государственная, частная и смешанная.

В модели профессиональной мобильности мы также учитываем, в какой из гендерных профессиональных групп работал индивид в начале периода. Если предположить, что для работы в «мужских» и «женских» профессиях требуются различные навыки и способности, то при прочих равных условиях вероятность перехода в профессию, где доминируют представители другого пола, должна быть ниже.

Численность населения косвенным образом характеризует локальный рынок труда: чем меньше населенный пункт, тем выше ограничивающая мобильность потенциальная власть предприятий-

⁵⁵ Критерием полного рабочего времени в данном случае является обычная продолжительность рабочего месяца — не менее 140 часов. Эта переменная не коррелирует с переменными текущей и альтернативной заработной плат, поскольку при расчете последних используется показатель реально отработанного за последний месяц количества часов, тогда как переменная типа занятости построена на основе ответов респондентов о среднем количестве рабочих часов в день.

монополистов. Влияние этого показателя на выбор гендерного типа профессии неопределенно: с одной стороны, в небольших населенных пунктах в большей степени сохраняются традиционные представления о гендерном разделении труда, что должно повышать вероятность выбора работниками профессий, в которых доминируют представители их пола. С другой стороны, ограниченные возможности для занятости, гораздо ниже, чем в крупных городах, уровень оплаты труда, а также превалирование рабочих мест, которые не требуют высокого уровня квалификации, могут приводить к отсутствию ограничений на вход женщин в нетипичные для их пола профессии. Переменные регионов введены в модель для контроля региональных различий как в условиях занятости, так и в масштабах цен, поскольку денежные переменные приведены к уровню цен 2004 г. с использованием годовых индексов цен, рассчитываемых Госкомстатом России.

Результаты оценки данной модели представлены в табл. 61 и 62. И для мужчин, и для женщин значимым параметром является возраст: как и предполагалось, лица более старших возрастов менее склонны менять профессию. Увеличение стажа работы с одним работодателем также снижает вероятность профессиональной мобильности работников, однако только в направлении типичной для данного пола профессии. Рост количества лет образования сокращает вероятность выбора мужчинами и женщинами профессии «своего» типа по сравнению с вариантом отсутствия профессиональной мобильности. В то же время чем выше уровень образования, тем более вероятен переход мужчин в группы «интегрированных» и «женских» профессий.

Наличие семьи сокращает вероятность выбора мужчинами профессии, где представители их пола не доминируют. Вероятно, это происходит вследствие их стремления обеспечить своей семье более высокий доход, чего легче добиться в «мужских» профессиях. Более высокий доход на одного члена семьи снижает вероятность любой профессиональной мобильности у мужчин, что позволяет делать вывод о важности «материальной» составляющей в принятии решения о смене профессии.

Более высокая заработная плата в альтернативных профессиях увеличивает вероятность выбора женщинами при мобильности профессии из «женской» группы. Это означает, что, в терминах модели трудовой мобильности (параграф 4.1), «денежная» отдача от занятости играет важную роль в принятии женщинами решения о смене профессии. Другими словами, они используют скорее мужскую стра-

тегию поведения, не стремясь посредством трудовой мобильности получить возможность совмещения работы на рынке труда и в рамках домашнего хозяйства. Однако при этом профессиональный выбор не идет в направлении нетипичных для женщин профессий. Этому факту можно дать два объяснения. Во-первых, женщины могут не стремиться к кардинальному изменению своей профессии и переходу в сферу деятельности, которая является для них нетипичной, что, к тому же, чаще всего сопровождается снижением требований к квалификации. Во-вторых, в соответствии с теорией переполнения (см. параграф 1.1), могут существовать определенные барьеры для их перехода в «мужские» профессии.

Таблица 61

Факторы выбора гендерно доминируемых профессий, женщины, модель множественного выбора, Россия, 2000–2004 гг.

Независимые переменные	Выбор «женской» профессии		Выбор «мужской» или «интегрированной» профессии	
	Коэффициент	z-статистика	Коэффициент	z-статистика
Возраст, лет	-0,028 ^a	-3,95	-0,025 ^b	-2,53
Образование, лет	-0,080 ^b	-2,00	-0,014	-0,27
Стаж на данном предприятии/ 100, лет	-5,266 ^a	-3,64	-1,721	-1,12
Логарифм зарплаты в альтернативных профессиях	7,270 ^b	2,10	4,526	0,95
Занятость полное рабочее время (дамми)	-0,073	-0,35	0,676 ^c	1,88
	N = 5204, человек		Prob > chi ² = 0	
	Wald chi ² (52) = 215,39		Pseudo R ² = 0,0701	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Базовая категория – отсутствие профессиональной мобильности.

В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 20).

Факторы выбора гендерно доминируемых профессий, мужчины,
модель множественного выбора, Россия, 2000–2004 гг.

Независимые переменные	Выбор «мужской» профессии		Выбор «женской» или «интегрированной» профессии	
	Коэффициент	z-статистика	Коэффициент	z-статистика
Семейный статус (=1, если женат)	0,190	0,89	-0,557 ^b	-2,11
Логарифм дохода на члена семьи	-0,247 ^a	-2,73	-0,226 ^b	-2,03
Возраст, лет	-0,021 ^a	-3,04	-0,034 ^a	-3,01
Образование, лет	-0,085 ^a	-2,61	0,230 ^a	4,12
Стаж на данном предприятии/100, лет	-5,396 ^a	-3,42	-1,378	-0,66
Работа по «мужской» профессии (дамми)	-0,288 ^c	-1,81	-0,189	-0,85
Соблюдение работодателем социальных гарантий (дамми)	-0,447 ^b	-2,01	-0,235	-0,80
Предоставление дополнительных социальных благ (дамми)	-0,091	-0,59	-0,380 ^c	-1,88
<i>Форма собственности предприятия (частная)</i>				
Государственное предприятие	-0,405 ^b	-2,48	-0,666 ^a	-2,96
Смешанная форма собственности	-0,011	-0,06	-0,306	-1,06
	N = 4096, человек		Prob > $\chi^2 = 0$	
	Wald $\chi^2(52) = 227,87$		Pseudo R ² = 0,0844	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Базовая категория – отсутствие профессиональной мобильности.

В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 21).

Гипотезу о реализации женщинами, прибегающими к трудовой мобильности, «мужских» стратегий косвенно подтверждает и положительное влияние факта занятости полное рабочее время на вероятность оказаться в результате мобильности в «интегрированных» и «мужских» профессиях. По всей видимости, женщины, у которых нет необходимости в сокращенном рабочем дне, являются конкурентоспособными на рынке труда нетипичных для их пола профессий.

Наличие «мужской» профессии, равно как и доступ к социальным благам на том предприятии, где работник занят в настоящий момент снижают стимулы мужчин к профессиональной мобильности. Работа на государственном предприятии, по сравнению с частным, сокращает вероятность любой профессиональной мобильности мужчин.

Таким образом, на основании проведенного анализа можно сделать вывод о том, что профессиональная сегрегация на российском рынке труда связана с существованием профессиональных групп с абсолютным доминированием представителей одного из полов (т.е. «женские» и «мужские» профессии). Ситуация усугубляется тем, что в этих профессиональных группах занята большая часть работающего населения. Последнее усиливает влияние изменений в распределении мужчин и женщин между этими профессиональными группами и внутри них на степень гендерной сегрегации.

Изменения в уровне гендерной сегрегации происходят под значительным влиянием процессов профессиональной мобильности. Особенно заметным это влияние было при переходе от плановой экономики к рыночной, когда интенсивность межпрофессиональных перемещений была чрезвычайно высока. Рост уровня асимметричности распределения мужчин и женщин между профессиями в то время был связан с тем, что работники переходили в те профессиональные группы, где представители их пола количественно доминировали. Кроме того, женщины активно покидали «мужские» профессии, тогда как вероятность того, что мужчина покинет «женскую» профессиональную группу, была гораздо ниже.

Анализ перемещений между профессиональными группами с разной гендерной доминантой показал, что снижение степени гендерной сегрегации в настоящее время во многом объясняется тем, что мужчины интенсивно входят в «женские» профессии. При этом их концентрация в «мужских» профессиях остается достаточно высокой. Данная тенденция в некотором роде является подтверждением гипотезы «столпотворения», которая описывает ситуацию ограничения доступа к рабочим местам работников одной группы (например,

женщин) узким кругом профессий, тогда как работники другой группы (мужчины) имеют возможность работы по любой из имеющихся в экономике профессий.

«Мужские» и «интегрированные» профессии в среднем являются более привлекательными с точки зрения размеров заработной платы. В то же время работа в рамках профессий, типичных для мужчин, предполагает более продолжительные режимы труда, является более ответственной и чаще связана с опасными и вредными условиями производства.

В целом необходимо признать, что трудовая мобильность лишь в ограниченной степени способствует сокращению гендерной сегрегации. Снижение степени неравномерности в распределении мужчин и женщин между профессиями возможно при повышении конкурентоспособности женщин, расширении возможностей для занятости населения, реализации женщинами активных стратегий поведения на рынке труда, а также выравнивания уровней средней оплаты труда в частном и государственном секторах экономики.

6.2. Трудовая мобильность и изменение гендерных различий в заработной плате

Заработная плата является одним из основных элементов, характеризующих для индивида отдачу от его труда на определенном рабочем месте. Ее размер отражает многие аспекты отношений занятости: производительность работника, уровень его квалификации, режим и условия труда, существование дополнительных видов материального и нематериального стимулирования. Кроме того, детерминантами заработной платы являются общая экономическая ситуация в отрасли и на предприятии, где работает индивид, состояние локального рынка труда, институциональные факторы, в частности, экономическая политика государства.

Давно признанным фактом является и то, что заработная плата зависит от пола работника. В табл. 63 приводятся данные о том, насколько сильно различалась заработная плата российских мужчин и женщин на протяжении 1996–2004 гг. В первой строчке представлена валовая процентная разница в оплате труда, которая составляла в разные годы от 34 до 41%. При этом своего максимального значения показатель гендерных различий в заработной плате достиг в 2000 г., после чего снизился до 36,82% и с тех пор находится на уровне 35–36%.

Гендерные различия в заработной плате, 1996–2004, %

	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2002 г.
Валовые различия, %	35,78	34,37	36,66	36,61
Чистые различия, %	33,93	34,76	36,62	33,84

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2002 гг.

Валовые различия в заработной плате представляют собой процентную разницу между средней месячной зарплатой мужчин и женщин ($1 - w_f/w_m$). Чистые различия рассчитаны на основе коэффициента при дамми-переменной «пол» в уравнении зарплаты, включающем основные характеристики человеческого капитала и предложения труда.

Однако цифры, представляющие валовую разницу в оплате труда, включают в себя и различия, связанные, например, с тем, что женщины в среднем трудятся менее продолжительное время, а у мужчин в среднем более низкий уровень образования, но более продолжительный рабочий стаж. Эти традиционные с точки зрения теории человеческого капитала детерминанты заработной платы, влияющие на производительность работников, учтены при расчете чистой процентной разницы в оплате труда мужчин и женщин (вторая строка табл. 63)⁵⁶. Гендерные различия в заработной плате даже в случае равенства параметров предложения труда и человеческого капитала остаются существенными, практически не отличаясь от валовой разницы, что позволяет предполагать наличие гендерных различий в оплате труда, обусловленных исключительно полом работника.

Мы уже говорили о том, что трудовая мобильность в рыночной экономике должна способствовать повышению эффективности функционирования рынка труда. Это заключается не только в более эффективном распределении трудовых ресурсов между сферами деятельности, но и в сглаживании различий в результатах трудовой деятельности, получаемых работниками.

Как было показано ранее, заработная плата — это важная характеристика рабочего места, принимаемая индивидом во внимание при принятии решения о смене места работы. В ходе трудовой мобильности индивид рассчитывает улучшить свое положение, увеличив по-

⁵⁶ Кроме указанных переменных в уравнения, оценивающие заработную плату, были включены дамми-переменные регионов для контроля за региональными различиями в уровне цен.

лезность, получаемую от трудовой деятельности. Одним из показателей подобного улучшения является прирост заработной платы. Следовательно, благодаря смене рабочего места, женщины теоретически получают возможность преодолеть отставание от мужчин в заработной плате, но только в том случае, если изменение их заработной платы превысит прирост в оплате труда работников-мужчин.

Положительная корреляция между размером заработной платы и трудовой мобильностью напрямую выводится из теории «соответствия» работника рабочему месту, поскольку именно заработная плата является показателем такого соответствия (см. [Jovanovich, 1979]). Косвенным образом влияние смены рабочего места на изменение зарплат можно проследить и в соответствии с теорией секторных сдвигов в спросе на труд. Согласно этой теории, работники переходят в растущие отрасли, где заработная плата выше по сравнению с другими сферами экономики, так как рост спроса на продукцию таких отраслей обеспечивает более высокий доход от использования труда для ее производства (см. [Davis and Haltiwanger, 1995]).

Очевидно, что позитивное изменение заработной платы вследствие трудовой мобильности происходит не во всех случаях. Определенные потери в заработках могут наблюдаться у тех работников, которые были уволены по инициативе администрации предприятия (см. [Ruhm, 1987]), однако в данной работе мы не рассматриваем вынужденные увольнения как причину трудовой мобильности. Кроме того, заработная плата является основным, но не единственным катализатором трудовой мобильности. Общая полезность индивида от смены рабочего места может вырасти даже при отрицательном приросте заработной платы — за счет увеличения «неденежной» части отдачи от работы. Например, К. Кейт и А. МакВильямс обнаружили, что женщины, меняющие место работы по семейным обстоятельствам, часто проигрывают в заработной плате [Keith, McWilliams, 1995]. Естественно, нельзя утверждать, что эти женщины обязательно получили отрицательную отдачу от мобильности. В том случае, если подобный шаг вызван необходимостью переезда вслед за меняющим рабочее место главой семьи и на новом месте жительства женщине приходится устраиваться на любую более или менее подходящую работу, полезность от занятости сокращается по сравнению с той, которую она получала на предыдущем месте. Тем не менее общая полезность от пребывания в составе рабочей силы все еще превышает выгоды от ухода с рынка труда, и мы наблюдаем именно факт трудовой мобильности, а не уход в незанятость. Однако, вероятно, среди женщин, сменивших место работы по семейным обстоя-

тельствам и проигравшим в размере заработной платы, немало и тех, кто посредством трудовой мобильности увеличивает полезность от занятости за счет получения возможности более эффективно совмещать работу на рынке труда с выполнением семейных обязанностей.

Итак, практически все работы, посвященные трудовой мобильности, затрагивают проблему существования выигравших и проигравших от смены рабочего места в терминах изменения заработной платы. Как повлияли значительные масштабы трудовой мобильности в российской экономике периода реформ на заработки работников? Существуют ли гендерные различия в денежной отдаче от смены рабочего места? Способствует ли трудовая мобильность выравниванию гендерного разрыва в оплате труда? Поставленные вопросы легли в основу данного параграфа.

Менявшие работу получали положительный прирост в заработной плате (см. табл. 64). За период с 1996 по 1998 г. он был незначительным — около 3%, однако на фоне снижения заработной платы у тех, кто остался работать на прежнем месте (сокращение составило 7,3%), этот результат также подтверждает гипотезу о позитивном влиянии мобильности на изменение заработной платы.

Отрицательный прирост в заработной плате женщин, как сменивших, так и не сменивших работу в 1996–1998 г., является следствием общего снижения среднего размера реальной заработной платы, произошедшего в этот период. Тем не менее можно заметить, что падение средних заработков у мобильных работниц оказалось меньше, чем у немобильных: 0,4% против 7,9%.

В последующих периодах наблюдалась интересная ситуация: темпы роста заработной платы сменивших работу женщин превышали аналогичные показатели для мужчин (исключением стал лишь период 2000–2001 гг.). Особенно заметным это различие стало в 2001–2002 гг., когда прирост средней зарплаты у мобильных женщин составил 68,28%, тогда как у мужчин — лишь 53,45%. Кроме того, стоит отметить, что различия в темпах роста зарплаты мобильных и немобильных работников-мужчин гораздо меньше, чем у женщин. Это свидетельствует о значительно большем выигрыше от смены места работы у женщин, по сравнению с работниками другого пола.

Описанные процессы оказали влияние и на размер гендерного разрыва в заработной плате. Как следует из первой строки табл. 65, этот показатель у работников, участвовавших в трудовой мобильности, постепенно сокращался в 1998–2000 гг.: гендерный разрыв в валовых месячных заработках в рамках этой группы снизился с 38,77

Динамика изменения уровня среднемесячной заработной платы, Россия, 1996–2004 гг., %

Различия в заработной плате	1996–1998 гг.		1998–2000 гг.		2000–2001 гг.		2001–2002 гг.		2002–2003 гг.		2003–2004 гг.	
	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы
Вся выборка, в том числе	2,70	-7,30	152,10	97,10	80,610	34,26	59,45	40,57	53,84	19,20	38,66	21,04
женщины	-0,40	-7,9	159,40	84,40	77,780	37,58	68,28	41,68	60,16	15,46	44,64	21,02
мужчины	5,50	-6,50	146,30	113,70	82,410	29,85	53,45	39,07	48,97	24,09	33,30	21,06

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2004 гг.

Динамика гендерных различий в заработной плате у мобильных и немобильных работников, Россия, 1998–2004 гг., %

Различия в заработной плате	1998 г.		2000 г.		2001 г.		2002 г.		2003 г.		2004 г.	
	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы	Сменившие место работы	Не сменявшие место работы
Валовые	38,77	29,88	36,58	34,56	44,24	35,63	34,40	31,43	34,44	35,08	28,83	34,65
Чистые	32,38	34,24	38,22	34,16	39,79	36,31	38,56	32,97	32,97	38,07	33,03	35,53

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1998–2004 гг.

до 36,58%. В то же время женщины, не менявшие рабочее место, к 2000 г. оказались в менее выгодном положении, чем находились в 1998 г.: разница в заработной плате мужчин и женщин в группе немобильных работников за два года выросла на 4,68 п.п. и в последующие годы практически не менялась (за исключением 2002 г., когда она сократилась до 31,43%). В 2004 г. гендерная разница в оплате труда мобильных работников снизилась до своего минимального уровня, составив около 28% и впервые за рассматриваемый период времени став ниже, чем аналогичный показатель для немобильных работников. Однако пока неясно, является ли данный факт началом долгосрочного тренда сокращения гендерного разрыва в заработной плате. Это должно выясниться в ходе дальнейших исследований.

Сопоставляя эти данные с расчетами, представленными в табл. 64, можно сделать вывод о том, что сокращение величины различий в оплате труда в группе сменивших место работы вызвано более быстрыми, чем у мужчин, темпами роста зарплаты женщин. В то же время опережение роста заработков мужчин в группе немобильных работников приводит к увеличению и закреплению гендерного разрыва в заработной плате.

Изменение чистого гендерного разрыва в заработной плате в группе сменивших место работы происходило достаточно резко: по сравнению с 1998 г., когда этот показатель был меньше, чем в группе немобильных работников, в 2000 г. произошел резкий скачок, отголоски которого сохранялись вплоть до 2002 г. Из этого следует, что в этот период сменившие место работы женщины столкнулись с большей дискриминацией в оплате труда, получая, при прочих равных условиях, значительно меньше мужчин из группы мобильных работников. То, что при этом рост их валовой заработной платы превысил рост заработков мужчин, означает, что изменение основных характеристик, оказывающих положительное влияние на увеличение заработной платы (возраст, стаж работы, количество лет образования, отработанное время) у женщин было гораздо более существенным, чем у мужчин.

С чем связано сокращение различий в оплате труда мужчин и женщин, перешедших на новое место работы? Основными параметрами, способными повлиять на соответствующий показатель, являются профессия и форма собственности предприятия, на котором оказывается в результате смены места работы индивид. Именно эти факторы определяют, с одной стороны, условия и режим занятости, а с другой — отдачу от человеческого капитала. В совокупности это и детерминирует дифференциацию доходов занятых.

Как следует из расчетов, представленных в табл. 66, влияние типа собственности предприятия, на которое переходили работники при смене рабочего места, на размер их заработной платы, неоднозначно. Если в 1996–1998 гг. пришедшие на предприятия смешанной формы собственности проиграли в заработках, то уже в следующем периоде именно этот переход обеспечивал максимальный прирост в зарплате у обеих гендерных групп. Скорее всего, такой результат объясняется относительно небольшим количеством наблюдений, и основное внимание следует уделить ситуации с предприятиями двух других форм собственности.

В целом и для мужчин, и для женщин переход на частные предприятия обеспечивает больший прирост в оплате труда, чем выбор места работы на государственном предприятии. Эта закономерность была нарушена в 2004 г., когда женщины, за истекший год сменившие место работы и выбравшие работу в государственном секторе, получили более чем 50% прибавку в заработной плате, тогда как нашедшие новое место работы в частном секторе — только 32,4%.

У мужчин происходит постепенное сокращение отдачи от мобильности при выборе предприятия и государственной, и частной формы собственности. Для женщин подобная тенденция пока не является ярко выраженной.

Что касается выбора типа профессии, то значительный выигрыш в заработной плате получают женщины, чьи рабочие места в конце двухлетнего периода были связаны с «интегрированной» профессией (см. табл. 67). Исключениями стали периоды 1998–2000 и 2000–2001 гг., когда больший, по сравнению с остальными профессиями, прирост в оплате труда обеспечивали группы «интегрированных» и «женских» профессий соответственно.

Интересным является тот факт, что, оказавшись в 2002 г. в «женской» профессии, мужчины в среднем в большей степени увеличили свои заработки, чем те, кто при смене занятости выбрал рабочее место в рамках «мужской» или «интегрированной» профессии. Уровень прироста зарплаты мужчин в «женской» группе профессий также превышал аналогичный показатель, рассчитанный для женщин. Данное обстоятельство может свидетельствовать об относительно более выгодных по сравнению с женщинами условиях занятости мужчин в нетипичных для них профессиях, что проявляется либо в более высокой оплате мужского труда при сопоставимой его значимости, либо в том, что мужчины занимают в «женских» профессиях руководящие позиции.

Таким образом, влияние характеристик рабочих мест, на которые переходили в результате мобильности российские работники, на

Изменение уровня среднемесячной заработной платы у индивидов, сменивших место работы по формам собственности предприятия, по концу периода, Россия, 1996–2004 гг., %

Форма собственности	1996–1998 гг.		1998–2000 гг.		2000–2001 гг.		2001–2002 гг.		2002–2003 гг.		2003–2004 гг.	
	Женщины	Мужчины										
Государственная	1,64	-18,96	120,78	101,85	32,82	55,91	45,02	35,20	24,76	37,74	56,76	16,71
Частная	6,78	45,59	139,34	109,75	120,35	89,70	59,68	68,95	88,81	52,19	32,36	38,00
Смешанная	-17,07	-8,82	260,42	235,00	53,24	81,76	34,57	74,02	25,10	67,97	74,50	14,07

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2004 гг.

Примечание: при сравнении результатов для разных периодов необходимо обращать внимание на то, что в первых двух колонках приведены расчеты прироста заработной платы для сменивших место работы за два года, тогда как, начиная с 2000 г., рассматриваются годовые интервалы.

Изменение уровня среднемесячной заработной платы у индивидов, сменивших место работы по типу профессиональной группы, по концу периода, Россия, 1996–2004 гг., %

Тип профессиональной группы	1996–1998 гг.		1998–2000 гг.		2000–2001 гг.		2001–2002 гг.		2002–2003 гг.		2003–2004 гг.	
	Женщины	Мужчины										
«Мужские»	5,24	1,12	178,37	179,96	53,77	76,71	28,16	56,11	36,95	48,18	30,39	34,92
«Интегрированные»	41,57	71,10	128,29	112,98	60,57	120,67	133,16	20,91	69,98	60,11	98,95	41,90
«Женские»	-6,43	-12,38	143,57	147,21	83,11	60,45	57,39	82,17	62,68	32,96	47,50	20,80

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1996–2004 гг.

снижение гендерного разрыва в заработной плате проявилось благодаря высоким темпам роста заработной платы женщин, переместившихся, во-первых, на предприятия частной и смешанной форм собственности, а во-вторых, в профессии «мужской» группы.

Очевидно, что на величину изменения в заработной плате оказывает влияние не только сам факт мобильности. Рост и сокращение заработной платы связаны со многими факторами, перечисленными в начале параграфа, и смена места работы — лишь один из них. Для того чтобы измерить чистый эффект влияния трудовой мобильности на оплату труда, мы оцениваем уравнение следующего вида:

$$\Delta(\ln W_i) = \alpha + \beta \cdot X_i + \gamma \cdot JobMob_i + \varepsilon_i,$$

где $\Delta(\ln W_i)$ представляет собой разницу в логарифмах заработной платы i -го индивида между концом и началом периода; X_i — факторы, оказывающие влияние на заработную плату; $JobMob_i$ — дамми-переменная, принимающая значение 1, если во время анализируемого периода произошла смена рабочего места. Коэффициент при этой переменной — γ — и является показателем отдачи от трудовой мобильности.

Вектор детерминант X включает в себя традиционно используемые для оценки изменения заработной платы переменные: возраст, квадрат возраста, образование, стаж работы и его квадрат, изменение отработанного времени, а также регион проживания и тип населенного пункта. Кроме того, к детерминантам изменения заработной платы мы относим также семейное положение индивида и количество детей младшего (до 7 лет) и среднего (от 7 до 18 лет) возрастов. Для эконометрической оценки данной модели используется совмещенная выборка для трех двухгодичных интервалов, покрывающая период с 1996 по 2002 г.

Из результатов оценивания этой модели, представленных в табл. 68, видно, что трудовая мобильность оказывает значимое положительное влияние на рост заработной платы у женщин. При прочих равных условиях, зарплата женщин в результате смены места работы вырастает на 14,23%, рассчитано как $(\exp(0,133) - 1) \times 100$. Статистическая значимость коэффициента, отражающего отдачу от мобильности для мужчин, невысока. Наибольший вклад в прирост заработной платы работников обоих полов оказывает увеличение количества отработанного времени, при этом размер данного коэффициента в модели, оцененной для женщин, выше, чем для мужчин.

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы,
традиционная спецификация модели, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Кoeffициент	Стандартная ошибка	Кoeffициент	Стандартная ошибка
Смена места работы	0,133 ^a	0,041	0,044	0,042
Возраст, лет	-0,375	0,374	0,080	0,229
Трудовой стаж, лет	0,372	0,374	-0,082	0,229
Образование, лет	0,382	0,374	-0,082	0,229
Семейный статус (=1, если замужем/женат)	-0,026	0,031	-0,092	0,059
Количество детей в возрасте до 7 лет	0,013	0,034	0,022	0,034
Количество детей в возрасте от 7 до 18 лет	-0,015	0,019	0,013	0,022
Изменение логарифмов отработанных часов	0,166 ^a	0,032	0,091 ^b	0,041
Проживание в городе (да/нет)	-0,011	0,036	-0,001	0,045
Регион проживания (Западная Сибирь)				
Москва и Санкт-Петербург	0,111	0,078	0,128	0,088
Северо-Западный	0,038	0,090	0,324 ^a	0,105
Центральный	0,084	0,066	0,110	0,072
Волго-Вятский	0,062	0,066	0,116	0,074
Северный Кавказ	0,037	0,072	0,062	0,081
Урал	0,048	0,067	0,104	0,074
Дальний Восток	0,046	0,089	0,205 ^b	0,097
Период (1996–1998 гг.)				
1998–2000 гг.	0,708 ^a	0,036	0,754 ^a	0,043
2000–2002 гг.	0,918 ^a	0,035	0,934 ^a	0,040
Константа	2,097	2,612	-1,041	1,602
N, человек	3092		2535	
R-squared	0,2166		0,1988	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Относительно низкая объяснительная сила данной спецификации связана с тем, что она не учитывает ряда важных для переходной российской экономики моментов. Во-первых, известно, что заработная плата на предприятиях частного сектора заметно превышает оплату труда в бюджетной сфере. Следовательно, необходимо учитывать как тип собственности предприятия, на котором был занят индивид в начале периода, так и направления трудовой мобильности работников, поскольку можно ожидать, что, при прочих равных условиях, прирост в заработках перешедших на предприятия частной или смешанной форм собственности будет больше, чем перешедших на предприятия государственной собственности.

Во-вторых, изменение заработной платы может быть связано с профессиональной мобильностью, поскольку, как было показано во второй главе, немалая часть переходов на новое рабочее место сопровождается сменой профессии. Кроме того, оплата труда значительно варьируется в профессиях разных гендерно доминируемых групп, и можно предполагать, что наибольший прирост в заработной плате, например, у женщин, имеют те, кто перешли в нетипичные для этого пола профессии.

Учесть эти особенности российского рынка труда позволяет следующая модификация модели оценки отдачи от трудовой мобильности:

$$\Delta(\ln W_i) = \alpha + \beta \cdot X_i + \gamma \cdot OwnChange_i + \eta \cdot OwnChange_i + \varepsilon_i,$$

где $\Delta(\ln W_i)$ представляет собой разницу в логарифмах заработной платы i -го индивида между концом и началом периода; X_i — вектор факторов, оказывающих влияние на заработную плату; $OwnChange_i$ — переменная смены формы собственности предприятия при трудовой мобильности; $OccChange_i$ — переменная выбора при трудовой профессиональной мобильности профессии при смене гендерно доминируемой группы профессий.

В табл. 69 и 70 представлены результаты оценивания двух спецификаций расширенной модели изменения заработной платы для женщин и мужчин. Отличие второй спецификации (колонка (2) в табл. 69 и 70) состоит в том, что в ней более пристально рассматриваются направления профессиональной мобильности и их влияние на изменение заработной платы.

Из данных колонок (1) следует, что рост заработной платы не зависит от того, поменял ли работник при смене рабочего места профессию или нет. Однако вторая спецификация модели колонки (2) позволяет сделать вывод о том, что мужчины, перешедшие в группу

«интегрированных» профессий, все же получили положительный прирост в оплате труда по сравнению с теми, кто остался работать в прежней профессии. У женщин переход в профессии, где они количественно доминируют, сопровождался меньшим приростом в оплате труда по сравнению с теми, кто при смене места работы поменял профессию на «интегрированную».

Таблица 69

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы, расширенные спецификации модели, женщины, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	(1)		(2)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Изменение логарифмов отработанных часов	0,161 ^a	0,033	0,161 ^a	0,033
<i>Смена формы собственности предприятия при трудовой мобильности (отсутствие мобильности)</i>				
государственная	0,014	0,065	0,015	0,064
частная	0,288 ^a	0,076	0,283 ^a	0,076
смешанная	0,245 ^b	0,119	0,258 ^b	0,118
Профессиональная мобильность	-0,017	0,069	—	—
<i>Смена типа профессиональной группы при профессиональной мобильности («интегрированная»)</i>				
«мужская»	—	—	-0,171	0,208
«женская»	—	—	-0,232 ^c	0,137
Отсутствие профессиональной мобильности	—	—	-0,152	0,122
Проживание в городе (да/нет)	-0,007	0,037	-0,009	0,037
N, человек	2,997		2,997	
R-squared	0,2152		0,2162	

Расчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 22).

При сравнении результатов двух спецификаций оценивания модели заметны гендерные различия в воздействии на изменение заработной платы включенных в них объясняющих переменных. Единственной общей чертой является то, что увеличение продолжительности рабочего времени приводит к росту заработной платы и мужчин, и у женщин. Однако это влияние в гораздо большей степени проявляется у женщин. Это говорит о том, что для них увеличение заработной платы в значительной мере связано с большим количеством отработанных часов. Следовательно, женщины, не обремененные домашними заботами, могут рассчитывать на существенный рост доходов от занятости.

Однако наибольший вклад в изменение заработной платы у женщин все же вносит трудовая мобильность, связанная со сменой формы собственности предприятия. При прочих равных условиях прирост в заработной плате у оставшихся на прежней работе на 33,38% меньше, чем у перешедших на частные предприятия, и на 27,76% меньше, чем у тех, кто в результате трудовой мобильности стал работать на предприятиях смешанной формы собственности.

То, что женатые мужчины проигрывают неженатым с точки зрения изменения заработной платы (см. табл. 70), в принципе, объяснимо. С одной стороны, семейные мужчины должны стремиться к росту заработков, однако наличие семьи может стать и сдерживающим фактором в развитии трудовой карьеры. В особой степени это может проявляться как раз при принятии решения о трудовой мобильности. В условиях значительной неопределенности, которой характеризуется российский рынок труда, последствия смены места работы или профессии могут оказаться мало предсказуемыми, поэтому мужчины, состоящие в браке, в меньшей степени склонны к риску, связанному с этими действиями. Как следствие, они либо не предпринимают шагов по смене места работы или профессии, либо выбирают варианты, которым свойственна низкая, но стабильная отдача. В результате те, кто состоит в браке, получает прирост в заработной плате, который на 9,88% меньше, чем у неженатых мужчин.

Итак, трудовая мобильность оказывает значимое влияние на изменение заработной платы как мужчин, так и женщин. При этом для женщин особенно важным является форма собственности предприятия, на котором они работают в результате смены рабочего места. Определенный вклад в рост заработков представителей обеих гендерных групп вносит и профессиональная мобильность, а точнее — то, в какой из гендерно-доминируемых профессий оказывается в результате мобильности работник. На основании этого можно предпо-

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы, расширенные спецификации модели, мужчины, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	(1)		(2)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Семейный статус (=1, если женат)	-0,104 ^c	0,061	-0,104 ^c	0,061
Изменение логарифмов отработанных часов	0,073 ^c	0,043	0,074 ^c	0,043
<i>Смена типа профессиональной группы при профессиональной мобильности («интегрированная»)</i>				
«мужская»	—	—	-0,184	0,163
«женская»	—	—	-0,208	0,183
Отсутствие профессиональной мобильности	—	—	-0,249 ^c	0,150
N, человек	2407		2407	
R-squared	0,2025		0,2032	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^c – 10-процентный уровень значимости.

В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 23).

ложить, что сокращение гендерного разрыва в заработной плате в группе сменивших место работы происходит, прежде всего, с оттоком женщин с предприятий и организаций бюджетной сферы, а также с их уходом из «женских» профессий и переходом в «интегрированные».

Для проверки этого предположения мы оцениваем модель изменения заработков мужчин и женщин отдельно (т.е. по гендерной подгруппе), выделяя тех, кто сменили место работы, и тех, кто остался на прежнем рабочем месте. Спецификации модели для этих подгрупп отличаются тем, что для «мобильных» работников мы вновь рассматриваем направления переходов (изменение формы собственности предприятия в результате смены места работы и переход в од-

ну из гендерно доминируемых профессиональных групп вследствие профессиональной мобильности). Для подвыборки оставшихся на прежнем рабочем месте мы включаем в качестве объясняющих переменных тип собственности предприятия, на котором работает индивид, а также то, к какому типу относится его профессия.

В табл. 71 представлены результаты оценивания модели для сменивших место работы. Как и в предыдущих спецификациях, существенный положительный вклад в прирост зарплаток работников вно-

Таблица 71

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы для сменивших место работы, по гендерным группам, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	(1)		(2)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Изменение логарифмов отработанных часов	0,330 ^a	0,069	0,222 ^b	0,089
<i>Смена формы собственности предприятия при трудовой мобильности (частная)</i>				
государственная	-0,241 ^a	0,092	-0,015	0,098
смешанная	0,012	0,144	0,161	0,142
<i>Смена типа профессиональной группы при профессиональной мобильности («интегрированная»)</i>				
«мужская»	-0,159	0,250	-0,251	0,169
«женская»	-0,141	0,162	-0,344 ^c	0,197
Отсутствие профессиональной мобильности	-0,125	0,146	-0,284 ^c	0,157
Проживание в городе (дамми)	-0,036	0,106	-0,138	0,119
N, человек	425		503	
R-squared	0,2589		0,2247	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 24).

сит увеличение количества отработанных часов, причем в особой степени это характерно для женщин. Более явно проявляется роль профессиональной мобильности у мужчин: прирост заработной платы перешедших при смене работы в «женские» профессии оказывается меньшим, чем у тех, кто нашли новую работу в одной из «интегрированных» профессий. По сравнению с последней группой проигрывают и те, кто, сменив место работы, остались в прежней профессии. Вновь получила подтверждение гипотеза о том, что для получения прироста в заработках женщинам необходимо перейти на частные предприятия, поскольку с точки зрения получения прироста в заработках это более предпочтительный вариант, нежели переход на предприятия государственной формы собственности.

Таким образом, сокращение гендерного разрыва в заработной плате в результате трудовой мобильности происходит, во-первых, благодаря тому, что женщины получают большую, чем мужчины, денежную отдачу от увеличения продолжительности рабочего времени; а во-вторых, из-за значительного увеличения их заработков в результате перехода на предприятия частной формы собственности. При этом не имеет значения, меняют ли они профессию. Последнее оказывается важным для мужчин, и связано это, скорее всего, с различиями в оплате труда работников разных гендерно доминируемых групп.

Что касается тех, кто не менял места работы (см. табл. 72), то у мужчин, в отличие от женщин, рост количества отработанного времени не оказывает статистически значимого влияния на изменение заработков, оно скорее связано с возрастом, причем зависимость положительная. Несколько неожиданным является то, что основные компоненты человеческого капитала — общий трудовой стаж и образование — отрицательно коррелируют с изменением размера заработной платы.

Интересным, на наш взгляд, является следующий результат. Женщины, работающие на государственных или частных предприятиях, могут рассчитывать на больший прирост заработной платы, чем занятые на предприятиях смешанной формы собственности, а тип профессиональной группы значимого влияния не оказывает. У мужчин же, напротив, изменение размера зарплаты зависит от того, в какой из гендерно доминируемых групп занят работник: имеющие «интегрированные» и «женские» профессии, при прочих равных условиях, имеют больший прирост в заработной плате, чем те, кто работают в «мужских» профессиях. Возможно, именно с ростом зарплат мужчин, работающих в «женских» профессиях, связан зна-

чительный гендерный разрыв в заработной плате среди тех работников, которые не сменили места работы.

Таблица 72

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы для не сменивших место работы, по гендерным группам, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Возраст, лет	0,014	0,386	0,188 ^b	0,088
Трудовой стаж, лет	-0,016	0,387	-0,191 ^b	0,088
Образование, лет	-0,002	0,387	-0,196 ^b	0,088
Изменение логарифмов отработанных часов	0,129 ^a	0,041	0,020	0,054
<i>Форма собственности предприятия (смешанная)</i>				
государственная	0,089 ^c	0,052	0,082	0,054
частная	0,137 ^b	0,065	0,003	0,065
<i>Профессиональная группа («мужская»)</i>				
«интегрированная»	-0,041	0,062	0,101 ^c	0,059
«женская»	-0,037	0,048	0,184 ^a	0,068
N, человек	2230		1563	
R-squared	0,2084		0,2171	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

В таблицу включены переменные, коэффициенты при которых статистически значимо отличны от 0. Полностью результаты оценивания модели представлены в Приложении (табл. 25).

Таким образом, к наиболее важным результатам анализа влияния трудовой мобильности на изменение гендерного разрыва в заработной плате относятся следующие. Посредством смены места работы женщины обеспечивают себе больший прирост в заработной плате, чем женщины, не меняющие работы, а также чем мобильные и немобильные мужчины. В результате в группе мобильных работников

сокращается гендерный разрыв в заработной плате (исключение составил посткризисный период 1998–2000 гг.), когда для мужчин в гораздо большей, нежели для женщин, степени, выросла отдача от основных характеристик человеческого капитала). Влияние характеристик рабочих мест, на которые переходили в результате мобильности российские работники, на снижение гендерного разрыва в заработной плате проявилось благодаря высоким темпам роста заработной платы женщин, приходящих, во-первых, на предприятия частной и смешанной форм собственности, а во-вторых, в профессии «мужской» группы.

Был отмечен факт позитивного влияния на прирост заработной платы мужчин, занятых в «женской» группе профессии. Величина этого прироста выше, чем у женщин, выбравших в результате трудовой мобильности типичную для себя профессию, и чем у мужчин в любой другой профессиональной группе. Объяснение этого обстоятельства может заключаться в существовании относительно более выгодных условий занятости мужчин в нетипичных для них профессиях по сравнению с женщинами, что проявляется либо в более высокой оплате мужского труда при сопоставимой его значимости, либо в том, что в «женских» профессиях мужчины занимают руководящие должности.

Эконометрический анализ факторов, влияющих на изменение уровня заработной платы, показал, что трудовая мобильность играет важную роль в повышении уровня оплаты труда у женщин. Так, зарплата женщин в результате смены места работы вырастает на 14,23%. Сокращение гендерного разрыва в заработной плате в результате трудовой мобильности происходит, во-первых, благодаря тому, что женщины получают большую, чем мужчины, отдачу от увеличения продолжительности рабочего времени; а во-вторых, из-за значительного увеличения их заработков в результате перехода на предприятия частной формы собственности. При этом не имеет значения, меняют ли женщины профессию. Последнее оказывается важным для мужчин, и связано это, скорее всего, с различиями в оплате труда работников разных гендерно доминируемых групп.

Заключение

Гендерное равенство на рынке труда предполагает как равный доступ мужчин и женщин ко всем предоставляемым этим рынком возможностям (к сфере оплачиваемого труда в целом, ко всем видам деятельности, местам работы с различными характеристиками и т.д.), так и равенство результатов, проявляющееся, в частности, в отсутствии явно выраженных гендерных диспропорций в оплате труда. При этом важно отметить, что, как сказано в докладе Всемирного банка «Гендерные проблемы и развитие», «во-первых, разные культуры и общества в своем стремлении достичь гендерного равенства могут следовать разными путями; во-вторых, равенство предполагает, что женщины и мужчины свободны выбирать различные (или сходные) роли и различные (или сходные) конечные результаты — в соответствии со своими предпочтениями и целями» [Гендерные проблемы и развитие, 2002, с. 3].

Это, в частности, означает, что, во-первых, инструменты политики обеспечения равных прав и возможностей мужчин и женщин в сфере занятости могут иметь страновые особенности, определяемые социальными, экономическими и институциональными условиями, характерными для данного этапа развития конкретного государства. Во-вторых, даже формально наблюдаемые проявления гендерного неравенства (например, сохраняющаяся профессиональная сегрегация) не должны автоматически рассматриваться в качестве свидетельства неравноправного положения мужчин и женщин в сфере занятости, если они не являются следствием ограничения доступа для работников разного пола.

Поскольку из двух гендерных групп наиболее уязвимыми на рынке труда во всем мире являются женщины, политика по обеспечению гендерного равенства традиционно направлена на поддержание именно их позиций в сфере занятости. Государственная политика, поддерживающая женскую занятость, может быть реализована в двух направлениях: патерналистском и эгалитарном. В первом случае государством всесторонне поощряется выполнение женщинами двойной функции — работницы и матери. Участие женщин в сфере оплачиваемого труда наравне с мужчинами закреплено юридически и поддерживается системой социальной защиты женщин в виде льгот в сфере занятости, пособий, отпусков и т.п. Эгалитарная политика предполагает создание равных условий для самореализации индиви-

дов в любой сфере, независимо от их пола. Направления данного вида политики включают в себя, в частности, создание условий для максимального освобождения членов семьи от выполнения рутинной домашней работы; распространение государственных льгот, связанных с уходом за детьми, на обоих родителей; преодоление патриархатных стереотипов мужских и женских ролей в обществе; создание благоприятного общественного мнения относительно социального равенства полов (см. [Хасбулатова, 2001]). Типичным примером реализации патерналистского отношения к занятости женщин было советское трудовое законодательство. Это во многом послужило закреплению жестких гендерно-сегрегированных структур занятости, когда, во-первых, труд мужчин оплачивался более высоко, чем труд женщин, поскольку являлся более производительным с точки зрения вклада в материальное благосостояние страны; а во-вторых, создавалось устойчивое представление о женском труде как об относительно более высокзатратном, причиной чему были большое количество льгот и ограничений, устанавливаемых в рамках реализации политики поддержания материнства и детства.

Реализация эгалитарного подхода к женской занятости легла в основу создания антидискриминационного законодательства во многих развитых странах (см., напр., [Попкова, 2001; Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы, 2000]). При этом в первую очередь во главу угла была поставлена проблема обеспечения равной оплаты за равный труд, а позднее — вопрос о недопущении дискриминации в любых сферах занятости⁵⁷. Именно в рамках эгалитарного подхода возможно достижение реального гендерного равенства на рынке труда, поскольку в его основе лежит принцип ценности работника, определяемой исключительно его навыками, образованием, способностями и другими элементами человеческого капитала.

Несмотря на закрепленное в законодательстве Российской Федерации⁵⁸ равенство прав и возможностей женщин и мужчин на российском рынке труда, ситуация в сфере занятости большинством иссле-

⁵⁷ Первой нормой, на международном уровне закрепившей принцип равного вознаграждения за труд равной ценности, стала Конвенция № 100 Международной организации труда 1951 г. Четкое определение дискриминации, в том числе и по признаку пола, впервые было сформулировано в Конвенции № 111 1958 г. (обзоры международных нормативных документов в данной сфере см. [Роцин, 1996, с. 113–120; Поленина, 2000, с. 41–45]).

⁵⁸ См.: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Закон РФ «О занятости населения в РФ».

дователей описывается как дискриминационная по отношению к женщинам. Это проявляется в существовании комплекса взаимосвязанных проблем: горизонтальной и вертикальной гендерной сегрегации, разрыва в оплате труда мужчин и женщин, гендерных различиях в продолжительности периода безработицы, неравных возможностях трудоустройства и продвижения по карьерной лестнице и т.д. (см. [Баскакова, 2001; Рошин, Зубаревич, 2005]). Как показало наше исследование, гендерная структура занятости остается в значительной степени устойчивой, а трудовая мобильность, происходящая на этом фоне, отражает все негативные с точки зрения гендерного равенства аспекты функционирования рынка труда в России. Например, несмотря на значительный прирост в заработной плате у женщин в результате смены места работы, гендерный разрыв в оплате труда продолжает сохраняться.

В условиях эффективно функционирующего рынка труда мобильность работников, будучи элементом механизма согласования количественных и качественных параметров спроса на труд и его предложения, должна способствовать выравниванию существующих гендерных диспропорций в сфере занятости. Наше исследование позволяет заключить, что, процессы трудовой мобильности в России в очень ограниченной степени способствуют уменьшению гендерного неравенства на рынке труда, воспроизводя сложившуюся гендерную структуру занятости и, по сути, закрепляя сегрегацию по признаку пола, что, в свою очередь, сдерживает снижение гендерного разрыва в оплате труда.

При этом следует признать существование институциональных ограничений для выравнивания возможностей мужчин и женщин. Так, участвуя в процессе трудовой мобильности, женщины стремятся в первую очередь улучшить материальное положение через увеличение заработной платы, однако они с меньшей вероятностью, чем мужчины, трудоустраиваются на рабочие места, предполагающие более высокую «денежную» отдачу от занятости (в частном секторе, с режимом полного рабочего времени, на руководящих позициях и т.д.).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что именно силы, поддерживающие гендерную сегрегацию, не позволяют рыночному механизму привести к такому распределению работников разного пола между сферами занятости, при котором достигалось бы гендерное равенство результатов функционирования рынка труда. Как и в любой другой ситуации, несостоятельность рынка, когда реализация общественных интересов невозможна путем исключительно действия рыночных механизмов, государство обязано взять на себя решение соответствующих проблем, выработав и реализуя политику, направленную на достижение стоящих перед обществом целей.

Очевидно, что речь не идет о директивно-силовом методе устранения гендерных диспропорций в сфере занятости. Прежде всего задача государства состоит в создании такой институциональной среды, которая бы обеспечивала снижение гендерного неравенства посредством трудовой мобильности. При этом необходимо учитывать, что полное устранение сегрегации не должно рассматриваться в качестве основной цели. Деятельность государства должна быть направлена на обеспечение мужчинам и женщинам равных возможностей в доступе к разным профессиям и рабочим местам для реализации работниками свободного выбора в отношении сферы применения их труда.

Представленный в первой главе анализ механизма возникновения и поддержания гендерной сегрегации позволяет сделать вывод о необходимости воздействия на поведение как работников (реальных и потенциальных), так и работодателей. В исследовательской литературе уже был сформулирован комплекс мер, которые могут способствовать уменьшению сегрегации. Соответствующие направления действий, в частности, включают политику: регулирования оплаты труда, в области найма и продвижения в должностной иерархии, образования, влияния на принятие решения об участии в занятости, субсидирования работодателей и создания рабочих мест (см. [Мезенцева, 2001а, с. 157–160]). Но, как показал проведенный нами анализ процессов гендерной сегрегации и трудовой мобильности в России, не все из перечисленных направлений государственной политики являются в равной степени актуальными. Результаты эконометрических расчетов свидетельствуют о том, что основным условием для повышения вероятности вступления женщин в более привлекательные с точки зрения размеров заработной платы «мужские» профессии и получения заметной отдачи от трудовой мобильности является их занятость в частном секторе. Учитывая при этом, что основным стимулом для смены места работы женщинами является рост заработной платы, можно предположить, что для повышения эффективности подстройки рынка труда и направленности трудовой мобильности на сокращение гендерной сегрегации необходимо решение трех задач. Это, во-первых, обеспечение большего равенства в доступе мужчин и женщин к рабочим местам в частном секторе экономики, во-вторых, преодоление отставания заработной платы в феминизированной бюджетной сфере от уровня оплаты труда в частном секторе, и, в третьих, преодоление вертикальной гендерной сегрегации в государственном секторе. Но решение этих задач требует в свою очередь разработки соответствующей нормативно-правовой базы и зависит от макроэкономической политики государства. Рассмотрим более подробно соответствующие направления деятельности государства.

Отсутствие ограничений на доступ работников любого пола к рабочим местам закреплено в Трудовом кодексе Российской Федерации (ст. 3, ст. 64). Тем не менее существование таких ограничений на практике связано с заниженной оценкой женского труда работодателями, причем в значительной степени это проявляется именно в частном секторе. Это объясняется нежеланием работодателей сталкиваться с проблемами, возникающими из-за выполнения женщинами семейных обязанностей. Другими словами, речь идет о меньшей, по сравнению с мужчинами, конкурентоспособности женщин в борьбе за наиболее привлекательные рабочие места. Следовательно, деятельность государства должна быть направлена как на ужесточение контроля за выполнением работодателями антидискриминационного законодательства, так и на повышение конкурентных преимуществ женщин.

О необходимости разработки эффективного механизма выявления случаев дискриминации женщин и наказания за проявления дискриминирующего поведения пишут многие отечественные исследователи (см., напр., [Баскакова, 2001; Гендерная экспертиза Российского законодательства, 2001]). В то же время необходимо отметить, что антидискриминационное законодательство в настоящий момент не является в полной мере гендерно-нейтральным, т.е. предполагающим абсолютно равные права и возможности для работников независимо от их пола. Несмотря на то что действующий с 2002 г. Трудовой кодекс смягчил ряд существовавших в КЗоТе положений относительно использования труда женщин, сохраняющиеся за ними льготы, а также запрет или ограничение доступа к ряду профессий и выполняемым работам делают женщин в глазах работодателей работниками, повышающими издержки. Именно поэтому мы выступаем за сведение к минимуму льгот в сфере труда, предоставляемых непосредственно женщинам⁵⁹, что, во-первых, будет способствовать повышению конкурентных преимуществ женщин, а во-вторых, откроет возможности для перехода женщин при желании на те работы, к которым в настоящий момент имеют доступ лишь мужчины.

Формирование у работодателей мнения об отсутствии явных различий между мужской и женской рабочей силой (что также можно считать формой повышения конкурентоспособности женщин), является очень непростой задачей. Женщины по-прежнему несут основную нагрузку по уходу за детьми и ведению домашнего хозяйства (см., напр., [Мезенцева, 2003]), что подкрепляет «широко распространенный как среди работодателей, так и среди работников традиционный

⁵⁹ Эту позицию мы обосновывали и раньше [Рошин, 1996, с. 116].

взгляд на гендерные роли и разделение труда между мужчинами и женщинами» (см. [Баскакова, 2001а, с. 285]). В определенной степени эту ситуацию может улучшить политика по более равномерному распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами. Однако, на наш взгляд, в настоящий момент соответствующие мероприятия не приведут к желаемым последствиям, так как, во-первых, разделение гендерных функций между мужем и женой является экономически оправданным из-за различий в заработной плате, и, во-вторых, установки на распределение гендерных ролей в российском обществе отличаются значительной консервативностью.

Стимулирование найма женщин в частном секторе возможно через внедрение мер в рамках государственной политики «позитивных действий», направленной на создание женщинам определенных преференций. Соответствующие мероприятия активно используются, например, в США для достижения равных возможностей мужчин и женщин. В частности, в рамках этой политики фирмы, имеющие контракты с Правительством, обязаны осуществлять «позитивные действия по обеспечению принципа равного обращения со всеми работниками» (см. [Попкова, 2001, с. 163]). В рамках этих программ каждая фирма-контрагент правительства обязана провести гендерную экспертизу процедур найма, продвижения по службе, выплаты заработной платы и представить комплекс мероприятий по обеспечению женщинам равных с мужчинами прав и возможностей. Нередко в качестве целей данных программ выступает обязательство фирмы довести за некоторый промежуток времени долю женщин на руководящих должностях до определенного процента.

На первый взгляд, программы позитивных действий фактически закрепляют групповые отличия во имя снятия ограничений в доступе к ресурсам на основе этих отличий, т.е. могут рассматриваться как дискриминационные по отношению к лицам пола, отличного от защищаемого. Однако, по нашему мнению, в настоящее время эта мера является необходимой для укрепления позиций женщин на рынке труда, поскольку в силу многих причин (среди которых — сохранение структур занятости, основанных на патриархатных представлениях о разделении между мужчинами и женщинами социальных ролей) ситуация на рынке труда не позволяет женщинам наравне конкурировать с мужчинами за рабочие места. Тем не менее политика «позитивной дискриминации» должна рассматриваться в качестве временной меры на пути перехода к практике, когда положение работника на рынке труда будет определяться исключительно характеристиками его рабочей силы.

Другой задачей, решение которой может способствовать созданию институциональных условий для устранения гендерного неравенства

на рынке труда посредством мобильности работников, является преодоление разрыва в уровне оплаты труда в частной и бюджетной сфере. Позитивную роль в данном случае способно сыграть внедрение практики гендерного бюджета, предполагающей учет интересов разных гендерных групп при реализации государственной политики. Процесс гендерного бюджетирования предполагает, помимо прочего, анализ ситуаций гендерного неравенства в сфере занятости, выявление их причин и разработку мероприятий по их устранению посредством реализации бюджетной политики государства, в частности — регулирования оплаты труда в бюджетном секторе (см. [Ржаницына, 2002]).

Говоря о повышении уровня заработной платы в бюджетной сфере, необходимо отметить, что введение соответствующих механизмов должно обязательно учитывать возможную реакцию предложения труда со стороны мужчин. Как показывает практика, рост заработной платы, например, в какой-либо профессии нередко приводит к вытеснению женщин мужчинами. Поэтому изменение структур оплаты труда должно сопровождаться обеспечением защиты женщин от увольнений и вынужденного их перехода на рабочие места с более низкой зарплатой. Снижение различий в оплате труда между бюджетным и частным секторами вместе с устранением дискриминационных практик при найме, продвижении по службе и увольнении способно привести к повышению трудовой мобильности женщин, выравниванию гендерных диспропорций в направлениях трудовых перемещений, а также к сокращению общего гендерного разрыва в оплате труда.

Наряду с реализацией механизма контроля за недопущением ограничений в доступе женщин к рабочим местам в частном секторе, а также в продвижении их по карьерной лестнице, государство как крупный работодатель должно выступать в качестве примера для предприятий других форм собственности. В настоящий момент у государства как у работодателя практически отсутствует политика, направленная на достижение гендерного равенства в карьерном продвижении. В этой связи одной из мер может стать принятие специальных программ в государственном секторе по достижению равенства возможностей, по примеру программ, которые разрабатываются в международных организациях и организациях системы ООН. Эти программы должны быть направлены на устранение вертикальной сегрегации и продвижение женщин на управленческие должности в органах государственного управления. Наши исследования показали, что главными препятствиями для вертикальной мобильности женщин являются не столько ограничения, связанные с домашними, семейными обязанностями, сколько институциональные барьеры, устройство социальных сетей.

Несомненно, политика по обеспечению равных возможностей на рынке труда должна представлять собой более сложный комплекс направлений, мер и инструментов, способствующих устранению гендерного неравенства в сфере занятости. В частности, определенное влияние на устранение гендерного неравенства способны оказать мероприятия, предполагающие, например, проведение гендерной экспертизы существующих и разрабатываемых нормативных актов, совершенствование гендерной статистики, в том числе — в сфере труда и занятости, распространение информации о состоянии рынка труда, обеспечении прав женщин и реализации их возможностей на рынке труда.

Политика, направленная на устранение гендерного неравенства, должна учитывать также негативные последствия гендерной сегрегации в сфере занятости для мужчин, проявляющиеся в первую очередь в негативных воздействиях условий труда на здоровье мужчин. Эта проблема еще недостаточно изучена, и требует более внимательного анализа, особенно с учетом того, что в последние раунды обследования РМЭЗ стали включаться вопросы о характеристиках условий труда на рабочих местах, и, таким образом, создается возможность микроэкономических исследований. Но в целом можно констатировать: профессиональная и отраслевая гендерная сегрегация приводит к тому, что мужчины занимают рабочие места с более высокой степенью риска для здоровья, сосредоточены на «плохих» рабочих местах. При этом надо учитывать, что на данный момент в российских условиях работодателю легче предоставить компенсацию и более высокую оплату работнику, чем проводить технологические изменения и выводить из оборота «плохие» с точки зрения технологии и условий труда рабочие места. К тому же традиционно, когда говорят о гендерных аспектах условий труда, то уделяют больше внимания проблемам женщин, например влиянию условий труда на их здоровье в целом, на репродуктивное здоровье и т.д. Но, долгие годы констатируя сокращение количества рабочих мест с вредными и опасными условиями труда у женщин, часто забывалось, что здоровье, в том числе репродуктивное — это здоровье как женщин, так и мужчин, и что хороший результат для женщин получается на фоне плохого результата для мужчин. Поэтому актуальным является снижение указанных отрицательных последствий гендерной сегрегации занятости для мужчин, и проведение политики по улучшению условий труда для всех работников.

Подводя итог, можно сказать, что гендерная сегрегация на рынке труда создает асимметрию выгод и издержек для мужчин и женщин и при этом является устойчивым явлением. Поэтому политика достижения гендерного равенства может быть направлена не на устранение сегрегации, а на преодоление ее негативных последствий.

Изменение отраслевой структуры занятости, Россия, 1990–2004 гг., %

	1990 г.	1991 г.	1992 г.	1993 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<i>Всего, %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Промышленность	30,28	30,34	29,59	29,36	27,12	25,84	24,82	23,04	22,19	22,35	22,61	22,70	22,24	21,85	21,54
Сельское хозяйство	12,91	13,18	14,02	14,26	15,01	14,67	14,04	13,29	13,67	13,28	13,01	12,26	11,76	10,98	10,38
Лесное хозяйство	0,32	0,32	0,33	0,34	0,37	0,39	0,37	0,37	0,37	0,38	0,37	0,41	0,40	0,41	0,42
Строительство	11,97	11,49	10,94	10,08	9,91	9,35	8,91	8,75	7,98	7,95	7,78	7,75	7,62	7,74	7,85
Транспорт	6,55	6,60	6,62	6,44	6,55	6,59	6,60	6,61	6,29	6,35	6,43	6,36	6,33	6,45	6,63
Связь	1,17	1,18	1,20	1,19	1,27	1,32	1,32	1,31	1,31	1,34	1,36	1,39	1,35	1,38	1,38
Торговля и общественное питание	7,79	7,62	7,88	9,00	9,47	10,05	10,30	13,47	14,59	14,57	14,65	15,45	16,58	16,84	17,21
ЖКХ	4,27	4,28	4,15	4,21	4,41	4,49	4,86	5,19	5,34	5,25	5,16	5,04	4,91	4,94	4,79
Здравоохранение	5,63	5,83	5,87	5,99	6,42	6,69	6,87	6,83	6,99	7,03	7,00	7,00	7,02	7,11	7,07
Образование	8,05	8,31	8,90	8,70	9,12	9,30	9,39	9,31	9,28	9,28	9,13	9,05	9,01	9,05	8,97
Культура и искусство	1,55	1,54	1,54	1,52	1,66	1,71	1,70	1,74	1,75	1,77	1,78	1,79	1,84	1,90	1,92
Наука	3,72	3,75	3,20	3,16	2,68	2,54	2,30	2,21	2,04	1,89	1,87	1,83	1,81	1,85	1,75
Финансы, кредит, страхование	0,53	0,59	0,69	0,82	1,09	1,23	1,21	1,20	1,15	1,16	1,15	1,22	1,25	1,32	1,41
Управление	2,13	2,07	1,89	2,13	2,24	2,85	4,03	3,99	4,35	4,47	4,55	4,45	4,54	4,66	4,84
Другие отрасли	3,12	2,88	3,21	2,81	2,70	2,97	3,29	2,68	2,69	2,93	3,17	3,29	3,35	3,53	3,83

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006]; 1991–1993 гг. по: [Обзор занятости в России, 2002, с. 72].

Изменение гендерной отраслевой структуры занятости, Россия, 1990–2004 г., %

Отрасли экономики	1990 г.		1995 г.		1996 г.		1997 г.		1998 г.		1999 г.		2000 г.		2001 г.		2002 г.		2003 г.		2004 г.	
	Муж-чины	Жен-щины																				
Всего, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Промышленность	31,98	28,62	29,41	21,93	28,05	21,24	26,65	19,05	26,10	17,90	26,42	17,89	26,87	17,97	27,13	17,96	26,72	17,51	26,33	17,15	26,08	16,82
Сельское хозяйство	15,94	9,95	18,53	10,44	17,69	10,01	17,26	8,91	17,86	9,07	16,87	9,34	16,11	9,64	15,06	9,27	14,37	9,00	13,41	8,42	12,69	7,98
Лесное хозяйство	0,52	0,11	0,59	0,17	0,57	0,16	0,57	0,16	0,57	0,16	0,58	0,16	0,56	0,16	0,62	0,18	0,62	0,18	0,63	0,19	0,64	0,19
Строительство	17,81	6,27	13,74	4,53	12,97	4,41	12,74	4,33	11,59	4,01	11,59	3,95	11,38	3,85	11,43	3,81	11,39	3,65	11,60	3,69	11,83	3,73
Транспорт	9,94	3,24	9,26	3,66	9,23	3,69	9,26	3,69	8,84	3,49	8,93	3,51	9,08	3,55	9,04	3,49	9,08	3,43	9,27	3,49	9,58	3,57
Связь	0,69	1,65	0,83	1,86	0,94	1,73	0,95	1,70	0,99	1,67	1,02	1,70	1,03	1,71	1,03	1,77	1,01	1,70	1,05	1,72	1,06	1,72
Торговля и общественное питание	3,23	12,24	6,95	13,45	7,42	13,50	9,87	17,44	10,70	18,87	10,70	18,82	10,82	18,81	11,50	19,68	12,44	20,95	12,64	21,23	12,97	21,62
ЖКХ	4,19	4,35	4,83	4,11	5,02	4,68	5,39	4,97	5,55	5,10	5,45	5,05	5,29	5,01	5,13	4,95	5,02	4,79	5,06	4,80	4,94	4,64
Здравоохранение	1,99	9,18	2,35	11,45	2,42	11,79	2,48	11,62	2,52	11,89	2,53	11,96	2,55	11,84	2,57	11,75	2,57	11,72	2,61	11,83	2,60	11,72
Образование	3,50	12,50	3,42	15,76	3,31	16,11	3,40	15,84	3,46	15,67	3,46	15,65	3,43	15,32	3,43	15,07	3,42	14,90	3,44	14,92	3,43	14,73
Культура и искусство	0,92	2,16	1,03	2,46	1,02	2,46	1,04	2,51	1,05	2,51	1,06	2,54	1,07	2,55	1,08	2,56	1,09	2,62	1,13	2,71	1,14	2,73
Наука	3,58	3,86	2,38	2,72	2,16	2,44	2,12	2,31	1,97	2,12	1,79	2,00	1,79	1,95	1,78	1,89	1,78	1,84	1,83	1,88	1,74	1,77
Финансы, кредит, страхование	0,11	0,95	0,59	1,94	0,61	1,87	0,64	1,83	0,63	1,72	0,65	1,72	0,65	1,70	0,67	1,80	0,69	1,84	0,73	1,93	0,78	2,06
Управление	1,44	2,80	2,18	3,59	3,83	4,24	3,80	4,20	4,33	4,38	4,68	4,23	4,83	4,24	4,78	4,10	4,91	4,15	5,07	4,23	5,30	4,36
Другие отрасли	4,14	2,12	3,91	1,94	4,77	1,66	3,82	1,42	3,84	1,43	4,27	1,46	4,53	1,69	4,75	1,72	4,88	1,74	5,19	1,80	5,24	2,37

Расчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006].

Профессиональная гендерная структура занятости по данным Росстата, 1998–2004, %

	1998 г.			2000 г.			2002 г.			2004 г.		
	Всего	Мужчины	Женщины									
<i>Занято в экономике — всего, %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Руководители (представители) органов власти и управления, включая руководителей организаций и предприятий	5,43	6,40	4,35	4,10	5,14	2,99	4,89	5,80	3,93	7,44	9,05	5,77
Специалисты в области естественных и инженерных наук	4,39	4,90	3,82	4,33	5,19	3,42	4,39	5,18	3,57	4,59	5,74	3,39
Специалисты в области биологических, с/х наук и здравоохранения	1,85	1,23	2,55	2,08	1,40	2,80	1,96	1,32	2,64	2,11	1,55	2,69
Специалисты в области образования	4,10	1,70	6,76	4,06	1,86	6,42	4,16	1,98	6,45	4,18	1,88	6,57
Прочие специалисты высшего уровня квалификации	5,46	3,95	7,14	4,82	2,53	7,28	5,72	3,40	8,15	6,67	4,47	8,95
Специалисты среднего уровня квалификации физических и инженерных направлений деятельности	3,35	3,81	2,84	2,84	3,48	2,17	4,08	5,27	2,82	3,70	5,36	1,99
Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал естественных наук и здравоохранения	3,75	0,46	7,41	3,65	0,37	7,18	3,59	0,47	6,85	3,36	0,43	6,39
Специалисты среднего уровня квалификации в сфере образования	2,39	0,54	4,45	2,12	0,43	3,94	2,10	0,46	3,82	2,12	0,28	4,03
Средний персонал в области финансово-экономической, административной и социальной деятельности	5,94	3,83	8,29	6,13	4,08	8,32	5,96	3,72	8,30	5,55	3,28	7,92
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации и учетом	2,13	0,45	3,99	2,09	0,52	3,77	2,34	0,61	4,15	1,90	0,27	3,59
Служащие сферы обслуживания	1,00	0,21	1,89	1,12	0,26	2,05	1,06	0,26	1,89	1,08	0,23	1,95
Работники сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности	4,64	3,66	5,73	4,87	4,01	5,81	5,17	4,22	6,16	6,11	4,96	7,31
Продавцы, демонстраторы товаров	5,81	2,45	9,56	6,33	2,43	10,52	7,02	2,97	11,26	7,39	2,84	12,12
Рабочие ЖКХ	0,88	1,27	0,44	0,78	1,14	0,39	0,75	1,09	0,39	0,42	0,50	0,32
Рабочие кино- и телестудий	0,03	0,04	0,03	0,02	0,01	0,03	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Рабочие, занятые на рекламно-оформительских и реставрационных работах	0,04	0,04	0,03	0,04	0,07	0,02	0,05	0,04	0,07	0,05	0,08	0,02
Квалифицированные работники товарного сельского и лесного хозяйства	2,56	2,58	2,54	5,52	5,00	6,08	4,62	4,34	4,91	3,57	3,51	3,63
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства, производящие продукцию для личного потребления	0,18	0,25	0,10	0,11	0,16	0,07						
Рабочие, занятые на горных, горнокапитальных, строительно-ремонтных работах	5,77	9,51	1,61	5,41	9,09	1,46	5,64	9,45	1,64	4,44	7,42	1,34
Рабочие металлообрабатывающей и машиностроительной промышленности	6,23	10,27	1,75	6,57	10,90	1,92	6,00	9,93	1,90	6,49	11,35	1,44
Рабочие, занятые изготовлением инструментов и приборов, рабочие художественных промыслов, полиграфического производства	0,23	0,20	0,26	0,24	0,23	0,24	0,27	0,28	0,26	0,36	0,41	0,32
Другие профессии квалифицированных рабочих промышленных предприятий	2,11	1,24	3,08	2,64	1,57	3,79	2,85	1,88	3,87	2,85	1,91	3,82
Рабочие транспорта и связи	2,19	2,97	1,33	1,91	2,59	1,18	1,99	2,68	1,26	1,24	1,54	0,92
Рабочие, занятые в геологии и разведке недр	0,04	0,05	0,03	0,02	0,03	0,02	0,02	0,02	0,02			
Операторы, аппаратчики и машинисты промышленных установок	1,82	2,14	1,47	1,90	2,33	1,44	2,01	2,67	1,31	1,73	2,19	1,25
Операторы, аппаратчики, машинисты и слесари-сборщики стационарного оборудования	1,33	1,47	1,18	1,48	1,56	1,39	1,64	1,89	1,37	1,26	1,06	1,46
Водители и машинисты подвижного оборудования	11,13	20,23	0,99	10,61	19,64	0,92	10,32	19,26	0,98	10,05	19,04	0,72
Неквалифицированные рабочие сферы обслуживания, ЖКХ и торговли	1,17	0,81	1,56	0,69	0,61	0,78	0,66	0,54	0,78	0,47	0,32	0,64
Неквалифицированные рабочие сельского, лесного хозяйства	2,25	2,88	1,56	1,85	2,27	1,40	1,36	1,72	0,98	1,02	1,27	0,76
Неквалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и связи	2,09	2,64	1,49	1,79	2,27	1,28	1,24	1,50	0,96	1,11	1,05	1,17
Профессии неквалифицированных рабочих, общие для всех отраслей	9,71	7,84	11,78	8,58	8,98	10,73	8,15	7,04	9,30	8,73	7,97	9,51

Рассчитано авторами по: [Труд и занятость в России, 1999, 2001, 2003, 2006].

Таблица 4

Изменение профессиональной структуры занятости, Россия, 1985–2004 гг., %

Профессии	1985 г.	1990 г.	1991 г.	1994 г.	1995 г.	1996 г.	1998 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.
<i>Всего, %</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Руководители	2,39	4,21	1,63	1,81	3,80	2,84	3,41	4,54	5,28	5,15	4,98	4,82
Специалисты высшего уровня квалификации	18,80	18,98	17,31	19,40	14,76	16,00	16,58	15,57	16,29	16,27	16,15	15,79
Специалисты среднего уровня квалификации	14,95	14,00	15,14	14,78	15,60	15,31	16,53	15,66	15,48	16,27	15,84	16,42
Канторские работники	7,18	6,88	7,24	6,19	7,03	6,94	6,43	5,93	5,64	6,20	6,50	6,44
Служащие сферы услуг и торговли	5,60	5,94	5,96	7,19	8,42	8,46	8,44	10,51	10,49	10,31	11,30	10,92
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0,16	0,37	0,31	0,62	0,40	0,55	0,47	0,71	0,51	0,53	0,57	0,52
Производственные рабочие	16,17	15,66	16,47	19,07	16,93	16,62	15,35	15,30	14,51	14,27	13,87	14,33
Операторы машин, работники сборочных производств	21,49	20,95	21,94	18,25	18,81	17,95	18,02	17,82	17,49	16,84	15,95	17,02
Неквалифицированные работники	11,81	11,53	12,25	12,02	12,97	13,80	13,53	12,94	13,51	13,45	14,05	12,98
Военнослужащие	1,44	1,49	1,74	0,68	1,28	1,54	1,23	1,00	0,79	0,70	0,80	0,76

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Изменение гендерной профессиональной структуры занятости, Россия, 1985–2004 гг., %

Отрасли экономики	1985 г.		1990 г.		1991 г.		1994 г.		1995 г.		1996 г., 1996 г.		1998 г.		2000 г.		2001 г.		2002 г.		2003 г.		2004 г.	
	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины	Жен-щины	Муж-чины								
Всего, %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Руководители	1,89	3,00	3,29	5,27	1,36	1,93	0,90	2,73	2,40	5,23	1,61	4,15	2,33	4,57	3,09	6,12	4,05	6,65	4,00	6,46	3,91	6,22	3,87	5,90
Специалисты высшего уровня квалификации	23,75	12,69	25,30	11,62	22,74	11,41	24,84	13,88	20,38	9,03	21,96	9,70	22,07	10,66	21,35	9,32	22,45	9,47	21,86	9,89	21,75	9,68	21,38	9,44
Специалисты среднего уровня квалификации	20,43	8,20	19,33	7,78	22,57	7,09	23,78	5,63	23,70	7,33	23,35	6,83	25,22	7,17	23,87	6,77	22,67	7,52	23,38	8,16	21,72	9,05	22,97	8,98
Канторские работники	12,06	1,17	11,96	0,96	12,81	1,20	11,38	0,91	12,42	1,52	12,01	1,60	11,17	1,33	10,29	1,21	9,46	1,41	10,19	1,66	10,52	1,85	10,72	1,58
Служащие сферы услуг и торговли	8,48	2,05	9,29	2,04	9,33	2,30	9,83	4,52	11,15	5,63	11,43	5,32	11,81	4,82	15,65	4,96	15,77	4,65	15,18	4,77	17,12	4,56	16,32	4,78
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0,09	0,25	0,21	0,56	0,04	0,60	0,16	1,08	0,00	0,80	0,09	1,04	0,09	0,88	0,13	1,35	0,11	0,96	0,14	0,97	0,10	1,10	0,31	0,77
Производственные рабочие	6,62	27,96	6,41	26,43	5,43	28,44	7,38	30,94	5,47	28,64	5,36	28,50	5,02	26,49	5,40	26,02	4,58	25,51	4,56	25,36	4,22	25,02	4,75	25,21
Операторы машин, работники сборочных производств	10,95	34,50	9,91	33,81	10,22	34,65	6,36	30,32	7,13	30,74	6,52	30,00	6,38	30,57	5,96	30,66	6,87	29,25	6,47	28,68	6,33	27,07	6,55	28,91
Неквалифицированные работники	15,50	7,25	14,02	8,62	15,19	9,07	15,29	8,70	16,92	8,94	17,14	10,27	15,60	11,30	13,97	11,83	13,85	13,13	14,04	12,76	14,16	13,93	12,96	12,99
Военно-служащие	0,23	2,93	0,27	2,91	0,30	3,31	0,08	1,28	0,44	2,14	0,54	2,59	0,32	2,21	0,30	1,76	0,19	1,45	0,18	1,29	0,17	1,53	0,17	1,43
Всего, человек	3490	2829	2917	2505	2357	2173	2452	2414	2287	2238	2240	2123	2193	2035	2333	2156	2664	2407	2827	2476	2938	2542	2947	2594

Расчитано авторами по: РМЭЗ, 1994 – 2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Профессиональная гендерная структура занятости, Россия, 1985, 1994 и 2004 гг., %

Профессии	1985 г.			1994 г.			2004 г.		
	Женщины	Мужчины	Всего	Женщины	Мужчины	Всего	Женщины	Мужчины	Всего
<i>Всего, %</i>	<i>100</i>								
Законодатели и крупные чиновники	0,37	0,32	0,35	0,04	0,04	0,04	0,10	0,04	0,07
Корпоративные управляющие на крупных предприятиях	0,54	1,24	0,85	0,00	0,00	0,00	0,95	2,70	1,77
Генеральные управляющие, директора небольших предприятий	0,97	1,45	1,19	0,86	2,69	1,77	2,82	3,16	2,98
Специалисты в области естественных и прикладных наук, архитекторы и инженеры (с в/о)	8,51	7,78	8,18	4,89	7,46	6,17	3,19	5,01	4,04
Специалисты в области наук, связанных с жизнью и здоровьем, врачи (с в/о)	2,75	1,10	2,01	3,30	1,53	2,42	2,71	1,12	1,97
Специалисты в области обучения (с в/о)	7,13	2,47	5,05	8,97	2,36	5,69	9,60	1,50	5,81
Другие специалисты с в/о	5,36	1,34	3,56	7,67	2,53	5,12	5,87	1,81	3,97
Технические специалисты по работе с оборудованием (со специальным образованием)	5,24	5,90	5,54	3,67	211	2,90	3,50	4,24	3,84
Специалисты в области наук, связанных с жизнью и здоровьем (со специальным образованием)	6,10	0,35	3,53	8,12	0,62	4,40	5,94	0,15	3,23
Специалисты в области обучения (со специальным образованием)	2,55	0,00	1,41	2,53	0,08	1,32	1,59	0,04	0,87
Другие специалисты со специальным образованием	6,53	1,94	4,48	9,46	2,82	6,17	11,94	4,55	8,48
Канторские служащие	10,06	1,03	6,01	8,40	0,79	4,62	7,57	1,50	4,73
Служащие, занятые обслуживанием заказчиков	2,01	0,14	1,17	2,98	0,12	1,56	3,16	0,08	1,71
Работники индивидуальных и защитных служб	4,30	1,87	3,21	3,59	3,07	3,33	5,94	3,28	4,69
Натурщики, продавцы и демонстраторы	4,18	0,18	2,39	6,24	1,45	3,86	10,38	1,50	6,23
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства	0,09	0,25	0,16	0,16	1,08	0,62	0,31	0,77	0,52
Рабочие, занятые в добывающих и строительных отраслях	2,75	10,11	6,05	1,96	9,90	5,90	1,46	10,14	5,52
Рабочие металлургических, машиностроительных, транспортных отраслей и связи	1,23	16,79	8,20	1,92	19,64	10,71	0,95	13,65	6,89
Рабочие, связанные с точными измерениями, ремеслом, печатным делом	0,60	0,49	0,55	0,49	0,41	0,45	0,48	0,39	0,43
Рабочие других ремесел и родственных им профессий	2,03	0,57	1,38	3,02	0,99	2,01	1,87	1,04	1,48
Работающие на оборудовании и операторы машин, механизмов	2,61	2,90	2,74	2,69	4,64	3,66	1,93	3,32	2,58
Операторы и монтажники станков	6,68	5,13	5,98	1,92	1,45	1,69	2,99	4,86	3,86
Водители и операторы подвижной техники	1,66	26,48	12,77	1,75	24,23	12,91	1,63	20,74	10,58
Работники простых профессий по торговле и предоставлению услуг	6,96	1,20	4,38	10,28	3,48	6,91	9,40	7,59	8,55
Неквалифицированные рабочие с/х, рыболовства и лесного хозяйства	5,44	3,57	4,61	3,06	2,28	2,67	1,59	0,93	1,28
Неквалифицированные рабочие горной промышленности, строительства, обрабатывающей промышленности и транспорта	3,09	2,47	2,82	1,96	2,94	2,45	1,97	4,47	3,14
Военнослужащие	0,23	2,93	1,44	0,08	1,28	0,68	0,17	1,43	0,76
<i>Всего, человек</i>	<i>3490</i>	<i>2829</i>	<i>6319</i>	<i>2452</i>	<i>2414</i>	<i>4866</i>	<i>2947</i>	<i>2594</i>	<i>5541</i>

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Доля женщин в профессиональных группах, Россия, 1985, 1994 и 2004 г., %

Профессиональные группы	1985 г.	1994 г.	2004 г.
Законодатели и крупные чиновники	59,09	50,00	75,00
Корпоративные управляющие на крупных предприятиях	35,19	0,00	28,57
Генеральные управляющие, директора небольших предприятий	45,33	24,42	50,30
Специалисты в области естественных и прикладных наук, архитекторы и инженеры (с в/о)	57,45	40,00	41,96
Специалисты в области наук, связанных с жизнью и здоровьем, врачи (с в/о)	75,59	68,64	73,39
Специалисты в области обучения (с в/о)	78,06	79,42	87,89
Другие специалисты с в/о	83,11	75,50	78,64
Технические специалисты по работе с оборудованием (со специальным образ.)	52,29	63,83	48,36
Специалисты в области наук, связанных с жизнью и здоровьем (со специальным образованием)	95,52	92,99	97,77
Специалисты в области обучения (со специальным образованием)	100,00	96,88	97,92
Другие специалисты со специальным образованием	80,57	77,33	74,89
Конторские служащие	92,37	91,56	85,11
Служащие, занятые обслуживанием заказчиков	94,59	96,05	97,89
Работники индивидуальных и защитных служб	73,89	54,32	67,31
Натурщики, продавцы и демонстраторы	96,69	81,38	88,70
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства	30,00	13,33	31,03
Рабочие, занятые в добывающих и строительных отраслях	25,13	16,72	14,05
Рабочие металлургических, машиностроительных, транспортных отраслей и связи	8,30	9,02	7,33
Рабочие, связанные с точными измерениями, ремеслом, печатным делом	60,00	54,55	58,33
Рабочие других ремесел и родственных им профессий	81,61	75,51	67,07
Работающие на оборудовании и операторы машин, механизмов	52,60	37,08	39,86
Операторы и монтажники станков	61,64	57,32	41,12
Водители и операторы подвижной техники	7,19	6,85	8,19
Работники простых профессий по распродаже и предоставлению услуг	87,73	75,00	58,44
Неквалифицированные рабочие с/х, рыболовства и лесного хозяйства	65,29	57,69	66,20
Неквалифицированные рабочие горной промышленности, строительства, обрабатывающей промышленности и транспорта	60,67	40,34	33,33
Военнослужащие	8,79	6,06	11,90
<i>Доля женщин в общей численности занятых</i>	<i>51,55</i>	<i>50,39</i>	<i>53,18</i>

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1994–2004 гг. для лиц в возрасте от 16 до 72 лет, указавших при опросе свою профессию.

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя,
Probit-модель, 1995–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,186 ^a	0,010 ^a
Возраст	0,155 ^a	0,008 ^a	0,115 ^a	0,005 ^a	0,135 ^a	0,007 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,120	-0,007	0,292 ^a	0,011 ^a	0,033	0,002
Разведен(а), вдов(а)	0,007	0,000	0,166	0,009	0,074	0,004
Среднее специальное образование	0,232 ^a	0,013 ^b	0,680 ^a	0,045 ^a	0,474 ^a	0,030 ^a
Высшее образование	0,487 ^b	0,033 ^a	1,283 ^a	0,132 ^a	0,892 ^a	0,078 ^a
Стаж на последнем месте работы	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Государственное предприятие	-0,496 ^a	-0,041 ^a	-0,789 ^b	-0,072 ^a	-0,641 ^a	-0,059 ^a
Количество человек в семье	-0,023	-0,001	-0,016	-0,001	-0,016	-0,001
Наличие детей до 6 лет	-0,045	-0,002	0,009	0,000	0,007	0,000
Наличие детей от 7 до 17 лет	-0,052	-0,003	0,053	0,002	0,008	0,000
Супруг(а) – руководитель	0,241 ^a	0,016 ^a	0,136	0,007	0,157 ^b	0,010 ^b
1996 г.	0,003	0,000	-0,221 ^b	-0,008 ^b	-0,098	-0,005
1998 г.	0,047	0,003	-0,167	-0,007	-0,058	-0,003
2000 г.	0,236 ^a	0,015 ^a	-0,009	0,000	0,116 ^b	0,007 ^b
2001 г.	0,338 ^a	0,024 ^a	0,138	0,007	0,236 ^a	0,015 ^a
2002 г.	0,302 ^a	0,020 ^a	0,005	0,000	0,164 ^a	0,010 ^a
2003 г.	-0,085	-0,004	-0,272 ^a	-0,011 ^a	-0,179 ^a	-0,009 ^a
Здоровье	0,060	0,003	0,150 ^a	0,007 ^a	0,098 ^a	0,005 ^a
Областной центр (база – Москва, СПб.)	-0,366	-0,018	0,525	0,030	0,044	0,002
Город	-0,360	-0,017	0,505	0,030	0,040	0,002
Поселок городского типа, село	-0,108	-0,006	0,642	0,040	0,218	0,013
Север, Северо-Запад	0,226	0,015	-0,579	-0,017	-0,146	-0,007
Центральный, Центрально-Черноземный регион	0,159	0,009	-0,335	-0,012	-0,048	-0,002
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,365	0,025	-0,471	-0,016	0,000	0,000
Северный Кавказ	0,289	0,020	-0,327	-0,012	0,010	0,001
Урал	0,075	0,004	-0,597	-0,018	-0,249	-0,011
Западная Сибирь	0,326	0,023	-0,319	-0,012	0,027	0,001
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,625	0,059	-0,315	-0,011	0,214	0,014
Логарифм душевых доходов других членов семьи	0,000	0,000	-0,021 ^a	-0,001 ^a	-0,011 ^b	-0,001 ^b
Константа	-5,141 ^a		-4,975 ^a		-5,110 ^a	
N, человек	13 432		10 680		24 112	
LR χ^2 (30)	393,86		765,75		1031,48	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,0965		0,1952		0,1286	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя,
 Probit-модель, 1998–2003 гг.

Зависимая переменная -- вероятность иметь в подчинении больше 20 человек	Женщины		Мужчины		Все	
	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Кэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,411 ^a	0,029 ^a
Возраст	0,128 ^a	0,006 ^a	0,115 ^a	0,010 ^a	0,123 ^a	0,008 ^a
Квадрат возраста	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,075	-0,004	0,287 ^b	0,020 ^b	0,085	0,005
Разведен(а), вдов(а)	0,079	0,004	-0,252	-0,017	0,064	0,004
Среднее специальное образование	0,440 ^a	0,024 ^a	0,580 ^a	0,059 ^a	0,544 ^a	0,042 ^a
Высшее образование	0,996 ^a	0,082 ^a	1,161 ^a	0,173 ^a	1,111 ^a	0,128 ^a
Стаж на последнем месте работы	0,010 ^a	0,001 ^a	0,003 ^a	0,000 ^a	0,004 ^a	0,000 ^a
Государственное предприятие	-0,158	-0,009	0,039	0,003	-0,039	-0,003
Количество человек в семье	0,025	0,001	-0,026	-0,002	0,003	0,000
Наличие детей до 6 лет	-0,223 ^a	-0,010 ^a	-0,104	-0,008	-0,114	-0,007
Наличие детей от 7 до 17 лет	-0,236 ^a	-0,011 ^a	0,024	0,002	-0,091 ^b	-0,006 ^b
Супруг(а) – руководитель	0,376 ^a	0,027 ^a	-0,104	-0,008	0,178 ^b	0,014 ^b
2000 г.	0,029	0,001	0,171	0,016	-0,071	-0,004
2001 г.	0,163	0,009	0,086	0,008	0,039	0,003
2002 г.	-0,065	-0,003	0,041	0,003	-0,096	-0,006
2003 г.	-0,051	-0,002	0,075	0,006	-0,076	-0,005
Здоровье	0,091	0,005	0,022	0,002	0,051	0,003
Областной центр (база – Москва, СПб.)	-0,381	-0,017	0,269	0,024	0,043	0,003
Город	-0,254	-0,011	0,206	0,019	0,067	0,005
Поселок городского типа, село	-0,160	-0,007	0,090	0,008	0,054	0,004
Север, Северо-Запад	0,326	0,021	-0,249	-0,017	-0,047	-0,003
Центральный, Центрально-Черноземный регион	0,068	0,004	-0,311	-0,022	-0,185	-0,011
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,352	0,022	-0,363	-0,025	-0,078	-0,005
Северный Кавказ	0,170	0,010	-0,237	-0,017	-0,114	-0,007
Урал	0,425	0,029	-0,169	-0,013	0,045	0,003
Западная Сибирь	0,243	0,015	-0,241	-0,017	-0,092	-0,006
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,528	0,043	-0,225	-0,016	0,062	0,004
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,008	0,000	-0,023 ^a	-0,002 ^a	-0,017 ^a	-0,001 ^a
Константа	-5,313 ^a		-4,697 ^a		-5,206 ^a	
N, человек	8667		6718		15 385	
LR χ^2 (28)	392,95		487,74		847,29	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,1395		0,1514		0,139	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1998–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве, Россия, 1995–1998 гг.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,125	0,005
Возраст	0,146 ^a	0,006 ^a	0,111 ^a	0,003 ^a	0,123 ^a	0,004 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,004	0,000	0,767 ^b	0,011 ^b	0,202	0,006
Разведен(а), вдов(а)	0,093	0,004	0,532	0,023	0,199	0,008
Среднее специальное образование	0,389 ^a	0,017 ^a	0,937 ^a	0,047 ^a	0,676 ^a	0,035 ^a
Высшее образование	0,529 ^a	0,027 ^a	1,495 ^a	0,113 ^a	1,017 ^a	0,070 ^a
Стаж на последнем месте работы	-0,010 ^b	0,000 ^b	-0,004	0,000	-0,008 ^b	0,000 ^b
Количество человек в семье	-0,004	0,000	-0,016	0,000	-0,006	0,000
Наличие детей до 6 лет	-0,045	-0,002	-0,195	-0,004	-0,112	-0,004
Наличие детей от 7 до 17 лет	0,009	0,000	0,040	0,001	0,045	0,002
Супруг(а) – руководитель	0,042	0,002	0,094	0,003	0,006	0,000
1996 г.	-0,010	0,000	-0,327 ^a	-0,007 ^a	-0,141 ^b	-0,005 ^b
1998 г.	0,023	0,001	-0,266 ^b	-0,005 ^b	-0,109	-0,004
Здоровье	-0,074	-0,003	0,080	0,002	0,001	0,000
Областной центр (база – Москва, СПб.)	-0,254 ^b	-0,009 ^b	0,259	0,007	-0,281 ^a	-0,009 ^a
Город	-0,175	-0,006	0,519 ^b	0,017 ^b	-0,089	-0,003
Поселок городского типа, село			0,615 ^b	0,021 ^b		
Север, Северо-Запад	0,114	0,005	-0,402	-0,007	0,135	0,005
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,079	-0,003	0,109	0,003	0,274 ^b	0,012 ^b
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,231	0,010	-0,046	-0,001	0,365 ^a	0,017 ^a
Северный Кавказ	0,179	0,008	-0,021	0,000	0,321 ^a	0,015 ^a
Урал	-0,482 ^b	-0,013 ^b	-0,472 ^b	-0,008 ^b	-0,262	-0,008
Западная Сибирь	0,128	0,005	0,177	0,005	0,381 ^a	0,019 ^a
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,275	0,014			0,388 ^b	0,021 ^b
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,001	0,000	-0,015	0,000	-0,009	0,000
Время на уход за детьми и другими родственниками	0,005	0,000	0,008	0,000	0,005	0,000
Время на прочий домашний труд	-0,004	0,000	-0,012 ^b	0,000 ^b	-0,005 ^b	0,000 ^b
Константа	-5,145 ^a		-6,303 ^a		-5,470 ^a	
N, человек	5793		4844		10 637	
LR χ^2 (26)	117,5		353,4		405,35	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,0881		0,2368		0,1428	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–1998 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Высшее образование	0,529 ^a	0,027 ^a	1,495 ^a	0,113 ^a	1,017 ^a	0,070 ^a
Стаж на последнем месте работы	-0,010 ^b	0,000 ^b	-0,004	0,000	-0,008 ^b	0,000 ^b
Количество человек в семье	-0,004	0,000	-0,016	0,000	-0,006	0,000
Наличие детей до 6 лет	-0,045	-0,002	-0,195	-0,004	-0,112	-0,004
Наличие детей от 7 до 17 лет	0,009	0,000	0,040	0,001	0,045	0,002
Супруг(а) – руководи- тель	0,042	0,002	0,094	0,003	0,006	0,000
1996 г.	-0,010	0,000	-0,327 ^a	-0,007 ^a	-0,141 ^b	-0,005 ^b
1998 г.	0,023	0,001	-0,266 ^b	-0,005 ^b	-0,109	-0,004
Здоровье	-0,074	-0,003	0,080	0,002	0,001	0,000
Областной центр (ба- за – Москва, СПб.)	-0,254 ^b	-0,009 ^b	0,259	0,007	-0,281 ^a	-0,009 ^a
Город	-0,175	-0,006	0,519 ^b	0,017 ^b	-0,089	-0,003
Поселок городского типа, село			0,615 ^b	0,021 ^b		
Север, Северо-Запад	0,114	0,005	-0,402	-0,007	0,135	0,005
Центральный, Цент- рально-Черноземный регион	-0,079	-0,003	0,109	0,003	0,274 ^b	0,012 ^b
Поволжье, Волго-Вят- ский регион	0,231	0,010	-0,046	-0,001	0,365 ^a	0,017 ^a
Северный Кавказ	0,179	0,008	-0,021	0,000	0,321 ^a	0,015 ^a
Урал	-0,482 ^b	-0,013 ^b	-0,472 ^b	-0,008 ^b	-0,262	-0,008
Западная Сибирь	0,128	0,005	0,177	0,005	0,381 ^a	0,019 ^a
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,275	0,014			0,388 ^b	0,021 ^b
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,001	0,000	-0,015	0,000	-0,009	0,000
Время на уход за деть- ми и другими родст- венниками	0,005	0,000	0,008	0,000	0,005	0,000

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель с учетом самооценки уверенности в своих силах, Россия, 1998–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность принадлежать к первой профессиональной группе «руководители»	Женщины		Мужчины		Все	
	Коеффициент	Предельные значения, dF/dx	Коеффициент	Предельные значения, dF/dx	Коеффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,202 ^a	0,013 ^a
Возраст	0,199 ^a	0,012 ^a	0,151 ^a	0,009 ^a	0,176 ^a	0,011 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a	-0,002 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,193	-0,012	0,106	0,006	-0,081	-0,005
Разведен(а), вдов(а)	-0,001	0,000	0,022	0,001	0,029	0,002
Среднее специальное образование	0,195 ^b	0,012 ^b	0,596 ^a	0,045 ^a	0,421 ^a	0,029 ^a
Высшее образование	0,570 ^a	0,043 ^a	1,232 ^a	0,148 ^a	0,904 ^a	0,089 ^a
Стаж на последнем месте работы	-0,002	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000
Государственное предприятие	-0,457 ^a	-0,038 ^a	-0,741 ^a	-0,073 ^a	-0,610 ^a	-0,059 ^a
Количество человек в семье	-0,034	-0,002	-0,026	-0,002	-0,024	-0,002
Наличие детей до 6 лет	0,024	0,001	0,172	0,011	0,143	0,010
Наличие детей от 7 до 17 лет	-0,064	-0,004	0,069	0,004	-0,001	0,000
Супруг(а) – руководитель	0,225	0,016	0,306	0,024	0,208 ^b	0,016 ^b
1998 г.	-0,222 ^b	-0,011 ^b	-0,144	-0,008	0,190 ^b	0,013 ^b
2001 г.	0,173	0,011	0,108	0,007	0,333 ^a	0,025 ^a
2003 г.	-0,252 ^b	-0,014 ^b	-0,254 ^b	-0,014 ^b	-0,067	-0,004
Здоровье	0,164 ^b	0,010 ^b	0,178 ^b	0,011 ^b	0,156 ^a	0,010 ^a
Областной центр (база – Москва, СПб.)	0,538 ^a	0,038 ^a	0,407 ^b	0,028 ^b	0,093	0,006
Город	0,502 ^a	0,038 ^a	0,255	0,017		
Поселок городского типа, село	0,699 ^a	0,057 ^a	0,369	0,026	0,149 ^b	0,010 ^b
Север, Северо-Запад	-0,616 ^a	-0,023 ^a	-0,280	-0,013	-0,074	-0,004
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,587 ^a	-0,025 ^a	-0,038	-0,002	0,072	0,005
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,358 ^b	-0,017 ^b	-0,156	-0,008	0,155	0,011
Северный Кавказ	-0,515 ^a	-0,021 ^a	-0,002	0,000	0,127	0,009
Урал	-0,588 ^a	-0,024 ^a	-0,195	-0,010	-0,017	-0,001
Западная Сибирь	-0,439 ^a	-0,019 ^a	-0,010	-0,001	0,155	0,011
Восточная Сибирь, Дальний Восток					0,423 ^a	0,038 ^a
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,001	0,000	-0,029 ^a	-0,002 ^a	-0,015 ^b	-0,001 ^b
Уверенность в своих силах	0,139 ^a	0,008 ^a	0,191 ^a	0,011 ^a	0,165 ^a	0,010 ^a
Константа	-6,594 ^a		-6,241 ^a		-6,679 ^a	
N, человек	5312		3941		9253	
LR χ^2 (27)	218,58		360,63		536,96	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,1193		0,2083		0,1502	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1998, 2000, 2001, 2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

Детерминанты вероятности иметь статус руководителя, Probit-модель с учетом самооценки уверенности в своих силах, Россия, 1995–2003 гг.

Зависимая переменная – вероятность иметь в подчинении больше 20 человек	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,363 ^a	0,028 ^a
Возраст	0,149 ^a	0,009 ^a	0,181 ^a	0,015 ^a	0,170 ^a	0,012 ^a
Квадрат возраста	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,002 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,091	-0,006	0,087	0,007	-0,021	-0,002
Разведен(а), вдов(а)	0,009	0,001	-0,555 ^b	-0,031 ^b	-0,057	-0,004
Среднее специальное образование	0,491 ^a	0,031 ^a	0,567 ^a	0,059 ^a	0,555 ^a	0,046 ^a
Высшее образование	1,008 ^a	0,095 ^a	1,143 ^a	0,173 ^a	1,096 ^a	0,133 ^a
Стаж на последнем месте работы	0,007	0,000	0,002	0,000	0,003 ^b	0,000 ^b
Государственное предприятие	-0,075	-0,005	0,064	0,005	-0,006	0,000
Количество человек в семье	-0,006	0,000	-0,030	-0,003	-0,014	-0,001
Наличие детей до 6 лет	-0,214	-0,011	0,044	0,004	-0,019	-0,001
Наличие детей от 7 до 17 лет	-0,233 ^a	-0,013 ^a	0,005	0,000	-0,097	-0,007
Супруг(а) – руководитель	0,253 ^b	0,019 ^b	-0,057	-0,005	0,111	0,009
1998 г.	-0,028	-0,002	-0,006	0,000	-0,013	-0,001
2001 г.	0,174	0,011	-0,040	-0,003	0,075	0,006
2003 г.	-0,021	-0,001	-0,029	-0,003	-0,029	-0,002
Здоровье	0,152 ^b	0,009 ^b	0,033	0,003	0,080	0,006
Областной центр (база – Москва, СПб.)	-0,061	-0,004	0,039	0,003	0,058	0,004
Город			0,010	0,001	0,075	0,006
Поселок городского типа, село	0,087	0,005	-0,091	-0,008	0,070	0,005
Север, Северо-Запад	0,095	0,006	-0,051	-0,004	-0,035	-0,002
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,226	-0,012	-0,040	-0,003	-0,183	-0,012
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,069	0,004	-0,112	-0,009	-0,064	-0,004
Северный Кавказ	-0,061	-0,003	-0,011	-0,001	-0,090	-0,006
Урал	0,089	0,006	0,094	0,008	0,025	0,002
Западная Сибирь	-0,095	-0,005	-0,039	-0,003	-0,132	-0,009
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,143	0,010				
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,015	-0,001	-0,024 ^b	-0,002 ^b	-0,019 ^a	-0,001 ^a
Уверенность в своих силах	0,095 ^b	0,006 ^b	0,133 ^a	0,011 ^a	0,115 ^a	0,008 ^a
Константа	-6,026 ^a		-6,381 ^a		-6,534 ^a	
N, человек	5289		3910		9199	
LR χ^2 (25)	252,01		318,9		556,85	
Prob > χ^2	0		0		0	
Pseudo R ²	0,1319		0,1607		0,1419	

Расчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1998, 2000, 2001, 2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

**Детерминанты вероятности вертикальной мобильности, Probit-модель,
Россия, 1995–2003 гг.**

Зависимая переменная – вероятность стать в районе T+1 руководителем	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,053	0,002
Возраст	0,077 ^b	0,002 ^b	0,133 ^a	0,003 ^a	0,099 ^a	0,003 ^a
Квадрат возраста	-0,001 ^b	0,000	-0,001 ^a	0,000 ^b	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,181	-0,006	-0,273	-0,009	-0,210	-0,007
Разведен(а), вдов(а)	-0,196	-0,005	-0,942 ^b	-0,010 ^b	-0,303 ^b	-0,007 ^b
Среднее специальное образование	0,222	0,007	0,350 ^a	0,011 ^a	0,315 ^a	0,011 ^a
Высшее образование	0,394 ^a	0,014 ^a	0,810 ^a	0,037 ^a	0,609 ^a	0,027 ^a
Стаж на последнем месте работы	-0,004	0,000	-0,005	0,000	-0,005	0,000
Количество человек в семье	0,013	0,000	-0,065	-0,002	-0,015	0,000
Наличие детей до 6 лет	0,124	0,004	0,022	0,001	0,065	0,002
Наличие детей от 7 до 17 лет	-0,018	-0,001	0,020	0,001	0,003	0,000
Супруг(а) – руководи- тель	0,397 ^a	0,018 ^a	0,381	0,015	0,345 ^a	0,015 ^a
1996 г.	0,145	0,005	-0,120	-0,003	0,031	0,001
1998 г.	0,317 ^b	0,012 ^b	0,358 ^b	0,012 ^b	0,322 ^a	0,013 ^a
2000 г.	0,318	0,012	0,282 ^b	0,009 ^b	0,278 ^a	0,010 ^a
2001 г.	0,068	0,002	0,006	0,000	0,021	0,001
2002 г.	-0,058	-0,002	-0,314	-0,006	-0,177	-0,005
Здоровье	0,089	0,003	0,213 ^b	0,005 ^b	0,140 ^b	0,004 ^b
Областной центр (ба- за – Москва, СПб.)	-0,178	-0,005	-0,732	-0,015	-0,068	-0,002
Город	-0,110	-0,003	-0,535	-0,011	0,057	0,002
Поселок городского типа, село			-0,587	-0,011	0,092	0,003
Север, Северо-Запад- ный регион	0,298	0,012	0,752	0,039	0,126	0,004
Центральный, Цент- рально-Черноземный регион	0,169	0,006	0,684	0,028	0,065	0,002
Поволжье, Волго-Вят- ский регион	0,319	0,012	0,506	0,019	0,060	0,002
Северный Кавказ	0,605 ^a	0,032 ^a	0,450	0,017	0,210	0,008
Урал	0,357	0,014	0,450	0,016	0,038	0,001
Западная Сибирь	0,371	0,016	0,670	0,032	0,142	0,005
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,445	0,021				
Логарифм душевых доходов других чле- нов семьи	-0,015	0,000	-0,012	0,000	-0,012	0,000
Логарифм заработной платы	0,192 ^a	0,006 ^a	0,116	0,003	0,150 ^a	0,004 ^a
Константа	-5,848 ^a		-6,154 ^a		-5,918 ^a	
N, человек		6521		4608		11 129
LR χ^2 (28)		79,250		128,260		174,760
Prob > χ^2		0,000		0,000		0,000
Pseudo R ²		0,074		0,146		0,090

Расчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1998–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

**Детерминанты вероятности вертикальной мобильности
с учетом профессиональной принадлежности работников,
Probit-модель, Россия, 1995–2003 гг.**

Зависимая переменная – вероятность стать в районе T+1 руководителем	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx	Коэф- фици- ент	Предель- ные значения, dF/dx
Мужчины					0,300 ^a	0,007 ^a
Возраст	0,081 ^b	0,002 ^b	0,162 ^a	0,003 ^a	0,116 ^a	0,003 ^a
Квадрат возраста	-0,001 ^b	0,000 ^b	-0,002 ^a	0,000 ^a	-0,001 ^a	0,000 ^a
Замужем (женат)	-0,173	-0,005	-0,326	-0,007	-0,232	-0,006
Разведен(а), вдов(а)	-0,194	-0,005	-1,001 ^b	-0,006 ^b	-0,310 ^b	-0,006 ^b
Среднее специальное образование	0,216 ^b	0,006	0,100	0,002	0,152	0,004
Высшее образование	0,394 ^a	0,013 ^a	0,072	0,001	0,249 ^b	0,007 ^b
Стаж на последнем месте работы	-0,004	0,000	-0,009	0,000	-0,006	0,000
Количество человек в семье	0,009	0,000	-0,039	-0,001	-0,006	0,000
Наличие детей до 6 лет	0,136	0,004	0,006	0,000	0,061	0,001
Наличие детей от 7 до 17 лет	-0,029	-0,001	-0,007	0,000	-0,018	0,000
Супруг(а) – руководи- тель	0,382 ^b	0,016 ^b	0,320	0,008	0,333 ^a	0,011 ^a
1996 г.	0,158	0,005	-0,145	-0,002	0,037	0,001
1998 г.	0,325 ^b	0,012 ^b	0,399 ^b	0,010 ^b	0,346 ^a	0,011 ^a
2000 г.	0,346 ^a	0,013 ^a	0,357 ^b	0,008 ^b	0,329 ^a	0,010 ^a
2001 г.	0,088	0,003	0,071	0,001	0,055	0,001
2002 г.	-0,042	-0,001	-0,238	-0,003	-0,125	-0,003
Здоровье	0,096	0,003	0,207 ^b	0,003 ^b	0,138 ^b	0,003 ^b
Областной центр (ба- за – Москва, СПб.)	-0,185	-0,005	-0,781	-0,011	-0,078	-0,002
Город	-0,085	-0,002	-0,524	-0,007	0,077	0,002
Поселок городского типа, село			-0,589	-0,007	0,103	0,003
Север, Северо-Запад- ный регион	0,306	0,011	0,832	0,033	0,141	0,004
Центральный, Цент- рально-Черноземный регион	0,160	0,005	0,759	0,023	0,079	0,002
Поволжье, Волго-Вят- ский регион	0,328	0,012	0,557	0,014	0,061	0,001
Северный Кавказ	0,608 ^a	0,030 ^a	0,478	0,013	0,209	0,006
Урал	0,354	0,013	0,555	0,015	0,066	0,002
Западная Сибирь	0,330	0,012	0,717	0,024	0,136	0,004
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,403	0,017				
Логарифм душевых доходов других чле- нов семьи	-0,014	0,000	-0,020	0,000	-0,013	0,000
Логарифм заработной платы	0,204 ^a	0,006 ^a	0,123 ^b	0,002 ^b	0,163 ^a	0,004 ^a
Профессиональные группы (база – неква- лифицированные ра- бочие)						
Специалисты с выс- шим образованием	0,320	0,010	0,741 ^a	0,024 ^a	0,480 ^a	0,015 ^a
Специалисты со сред- ним образованием	0,321	0,011	0,531 ^b	0,015 ^b	0,396 ^b	0,012 ^b
Служащие	0,604 ^b	0,029 ^b	0,061	0,001	0,577 ^a	0,024 ^a
Работники сферы об- служивания	0,626 ^b	0,032 ^b	0,103	0,002	0,421 ^b	0,015 ^b
Квалифицированные рабочие с./х.			0,275	0,006	0,288	0,009
Операторы, машини- сты установок			-0,608 ^b	-0,007 ^b	-0,650 ^a	-0,009 ^a
Квалифицированные промышленные рабочие	-0,081	-0,002	-0,399	-0,006	-0,347 ^b	-0,006 ^b
Константа	-6,423 ^a		-6,667 ^a		-6,587 ^a	
N, человек		6272		4608		11 129
LR χ^2 (28)		93,82		188,33		250,75
Prob > χ^2		0,0000		0,0000		0,0000
Pseudo R ²		0,0886		0,2143		0,1287

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1995–2003 гг.

Примечание: статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости.

Масштабы межфирменной мобильности по характеристикам работников для двух подвыборок, Россия, 2000–2004 гг., %

Характеристики работников	Женщины	Мужчины
<i>Возрастные категории</i>		
16–25 лет	0,215	0,296
25–34 лет	0,123	0,202
35–44 лет	0,093	0,157
45–54 лет	0,065	0,118
55–64 лет	0,039	0,073
65–72 лет	0,011	0,038
<i>Семейное положение</i>		
Женатые/замужние	0,093	0,158
Неженатые/незамужние	0,115	0,219
Имеющие детей до 7 лет	0,112	0,201
Не имеющие детей до 7 лет	0,096	0,156
Имеющие детей от 7 до 18 лет	0,099	0,166
Не имеющие детей от 7 до 18 лет	0,098	0,168
Проживающие в городе	0,101	0,173
Проживающие в сельской местности	0,099	0,151
<i>Уровень образования</i>		
Неполное среднее	0,134	0,188
Среднее	0,119	0,164
ПТУ	0,136	0,189
Техникум	0,088	0,162
Высшее	0,074	0,136
<i>Профессиональные группы</i>		
Руководители	0,065	0,127
Специалисты высшего уровня квалификации	0,058	0,106
Специалисты среднего уровня квалификации	0,086	0,170
Канторские работники	0,094	0,152
Работники сферы услуг и торговли	0,212	0,153
Производственные рабочие и квалифицированные работники сельского хозяйства	0,121	0,178
Операторы машин, работники сборочных производств	0,061	0,155
Неквалифицированные рабочие	0,129	0,257
<i>Форма собственности предприятия</i>		
Государственная	0,068	0,121
Частная	0,183	0,240
Смешанная	0,084	0,148
<i>Режим занятости</i>		
Занятые полное рабочее время	0,104	0,165
Занятые неполное рабочее время	0,080	0,114
<i>Условия занятости</i>		
Работающие по контракту	0,092	0,165
Работающие не по контракту	0,375	0,153
Выполнение работодателем трудового законодательства	0,086	0,150
Невыполнение работодателем трудового законодательства	0,274	0,323
Предоставление работодателем дополнительных социальных благ	0,081	0,136
Непредоставление работодателем дополнительных социальных благ	0,142	0,225
<i>Статус</i>		
Имеющие подчиненных	0,071	0,149
Не имеющие подчиненных	0,108	0,173
<i>N, человек</i>	<i>6691</i>	<i>5520</i>

Рассчитано авторами по РМЭЗ на основе совмещенной выборки из четырех годовых интервалов за 2000–2004 гг., для занятых респондентов в возрасте 16–72 лет, имевших работу на начало и конец соответствующего периода и сообщивших количество отработанных за последний месяц часов и сумму, полученную в качестве оплаты труда. Характеристики респондентов и их занятости определены на начало каждого периода.

**Детерминанты межфирменной мобильности,
Probit-модель, Россия, 2000–2004 гг.**

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Предельный эффект	z-статистика	Предельный эффект	z-статистика
Семейный статус (-1, если женат/замужем)	-0,013 ^c	-1,74	0,010	0,58
Наличие детей до 7 лет	-0,006	-0,69	0,004	0,29
Наличие детей 7–18 лет	-0,004	-0,47	0,011	0,91
Логарифм дохода на члена семьи	0,005	1,02	-0,011	-1,34
<i>Возрастная категория (16–24)</i>				
25–34 лет	-0,023 ^b	-2,25	-0,052 ^a	-3,04
35–44 лет	-0,025 ^b	-2,25	-0,067 ^a	-3,66
45–54 лет	-0,039 ^a	-3,61	-0,077 ^a	-4,17
55–64 лет	-0,055 ^a	-3,74	-0,080 ^a	-3,47
65–72 лет	-0,066 ^b	-2,34	-0,121 ^a	-3,25
<i>Уровень образования (ПТУ)</i>				
Неполное среднее	-0,012	-0,95	0,003	0,14
Среднее	-0,003	-0,20	0,016	0,89
Среднее специальное	-0,012	-0,97	0,022	1,12
Высшее	-0,007	-0,47	0,034	1,51
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-0,416 ^a	-6,63	-0,669 ^a	-6,64
Натуральный логарифм месячной заработной платы	-0,007	-1,13	-0,022 ^b	-2,37
Занятость полное рабочее время (дамми)	0,020 ^b	2,17	0,059 ^b	2,25
Наличие подчиненных (дамми)	0,000	-0,02	0,007	0,48
Соблюдение работодателем социальных норм	-0,031 ^b	-2,09	-0,082 ^a	-3,75
Предоставление дополнительных социальных благ	-0,017 ^b	-2,08	-0,033 ^a	-2,57
<i>Профессиональная группа (неквалифицированные рабочие)</i>				
Руководители	-0,025	-1,23	-0,041	-1,52
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,035 ^a	-2,82	-0,045 ^b	-2,01
Специалисты среднего уровня квалификации	-0,027 ^b	-2,39	-0,042 ^c	-1,95
Канторские работники	-0,013	-1,04	-0,061	-1,57
Работники сферы услуг и торговли	0,016	1,18	-0,078 ^a	-3,14
Производственные рабочие и квалифицированные работники сельского хозяйства	-0,018	-1,07	-0,022	-1,23
Операторы машин, работники сборочных производств	-0,040 ^a	-2,76	-0,028	-1,57
<i>Форма собственности предприятия (частная)</i>				
Государственное предприятие (дамми)	-0,046 ^a	-4,80	-0,064 ^a	-5,05
Смешанная форма собственности (дамми)	-0,031 ^a	-2,81	-0,021	-1,38
Проживание в городе (дамми)	0,001	0,14	0,044 ^a	3,20
<i>Регион проживания (Северный Кавказ)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,002	0,14	0,013	0,49
Северо-Западный	-0,003	-0,16	0,065 ^b	2,23
Центральный	0,016	1,12	0,002	0,10
Волго-Вятский	0,014	1,00	0,003	0,13
Урал	0,006	0,41	0,010	0,46
Западная Сибирь	0,003	0,19	-0,003	-0,10
Дальний Восток	0,001	0,04	0,020	0,79
<i>Период времени (2000–2001 гг.)</i>				
2001–2002 гг.	0,013	1,19	-0,001	-0,08
2002–2003 гг.	0,026 ^b	2,38	0,004	0,25
2003–2004 гг.	0,017	1,59	-0,007	-0,42
N, человек	5730		4455	
Wald chi ² (39)	350,06		260,28	
Pseudo R ²	0,112		0,086	
<i>Предсказанная вероятность трудовой мобильности</i>	0,073		0,140	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 2000–2004 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Детерминанты межфирменной мобильности,
 Probit-модель, Россия, 1996–2000 гг.

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Предельный эффект	z-статистика	Предельный эффект	z-статистика
Семейный статус (=1, если женат/замужем)	-0,003	-0,19	-0,010	-0,31
Наличие детей до 7 лет	0,008	0,40	0,003	0,09
Наличие детей 7–18 лет	0,038 ^b	2,25	0,005	0,20
<i>Возрастная категория</i>				
25–34 лет	-0,027	-1,11	0,003	0,08
35–44 лет	-0,044 ^c	-1,78	-0,035	-0,91
45–54 лет	-0,035	-1,34	-0,031	-0,75
старше 55 лет	-0,104 ^a	-3,23	-0,091 ^c	-1,92
<i>Уровень образования (ПТУ)</i>				
Неполное среднее	0,036	0,94	-0,020	-0,54
Среднее	-0,033	-1,30	-0,004	-0,14
Среднее специальное	0,010	0,41	-0,015	-0,44
Высшее	0,041	1,41	0,031	0,79
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-0,544 ^a	-4,56	-1,056 ^a	-5,57
Натуральный логарифм месячной заработной платы	-0,013	-1,24	-0,005	-0,38
Занятость полное рабочее время (дамми)	-0,004	-0,18	0,025	0,53
Наличие подчиненных (дамми)	-0,039 ^b	-2,16	-0,016	-0,58
<i>Профессиональная группа (неквалифицированные рабочие)</i>				
Руководители	-0,059	-1,02	-0,009	-0,12
Специалисты высшего уровня квалификации	-0,056 ^b	-2,09	0,020	0,42
Специалисты среднего уровня квалификации	-0,036	-1,45	0,041	0,76
Канторские работники	-0,031	-1,14	0,095	1,01
Работники сферы услуг и торговли	0,015	0,48	0,074	1,20
Производственные рабочие и квалифицированные работники сельского хозяйства	-0,059 ^c	-1,64	0,003	0,08
Операторы машин, работники сборочных производств	0,005	0,13	0,023	0,61
<i>Форма собственности предприятия (частная)</i>				
Государственное предприятие	-0,104 ^a	-4,86	-0,077 ^a	-2,97
Смешанная форма собственности	-0,103 ^a	-5,19	-0,035	-1,14
Проживание в городе (дамми)	0,038 ^b	2,08	0,053 ^b	2,06
<i>Регион проживания (Северный Кавказ)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,037	0,96	0,022	0,40
Северо-Западный	0,062	1,63	0,037	0,78
Центральный	0,000	0,00	-0,032	-0,87
Волго-Вятский	0,033	1,09	-0,013	-0,33
Урал	0,038	1,18	-0,040	-1,02
Западная Сибирь	-0,004	-0,11	-0,061	-1,35
Дальний Восток	-0,028	-0,84	-0,013	-0,29
<i>Период времени (1998–2000 гг.)</i>				
2000–2002 гг.	0,018	1,15	0,000	-0,02
N, человек	1911		1446	
Wald chi ² (34)	140,03		85,03	
Pseudo R ²	0,102		0,077	
<i>Предсказанная вероятность трудовой мобильности</i>	0,115		0,187	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Вероятности мобильности занятого и незанятого населения в российской экономике, 1985–1990 гг. и 1990–1995 гг., женщины, %

		Профессиональная группа в 1990 г.										Незанятость	Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Профессиональная группа в 1985 г.	1	53,45 [16,13]	12,07	12,07	6,9	0	0	0	0	1,72	0	13,79	100
	2	2,48	70,8 [16,34]	6,89	1,93	0,69	0	0,14	0,55	1,79	0,14	14,6	100
	3	2,22	12,36	54,2 [16,37]	4,12	2,38	0,16	1,58	2,69	5,23	0	15,06	100
	4	5,08	4,01	4,01	53,74 [13,43]	2,94	0,27	2,14	4,55	3,74	0,27	19,25	100
	5	1,52	1,14	3,8	6,08	63,12 [6,63]	0	1,52	1,52	4,18	0	17,11	100
	6	0	0	0	0	0	66,67 [50]	0	0	0	0	33,33	100
	7	0,98	1,95	5,85	5,37	1,95	0	50,24 [7,77]	2,93	12,2	0	18,54	100
	8	0	2,09	2,39	3,88	1,79	0	5,07	54,03 [22,65]	7,76	0	22,99	100
	9	0,62	0,21	2,7	2,49	2,28	0,41	2,9	2,7	50,62 [20,90]	0	35,06	100
	10	0	0	33,33	0	0	0	0	0	0	50	16,67	100
Незанятость	0,43	9,49	7,36	3,94	2,88	0	1,71	2,67	3,09	0,21	68,23	100	
Всего	2,36	17,86	13,13	8,31	6,09	0,15	4,3	6,64	9,85	0,17	31,14	100	

		Профессиональная группа в 1995 г.										Незанятость	Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Профессиональная группа в 1990 г.	1	19,3 [18,18]	17,54	7,02	10,53	8,77	0	0	0	14,04	0	22,81	100
	2	1,18	50,71 [23,83]	19,67	5,92	0,95	0	1,66	0,71	2,37	0,24	16,59	100
	3	1,13	8,76	46,61 [18,79]	4,24	4,52	0	1,98	0,85	7,63	0,28	24,01	100
	4	0,92	1,38	7,83	43,78 [17,89]	8,76	0	2,3	1,38	7,83	0	25,81	100
	5	1,82	0	6,67	6,06	42,42 [7,14]	0	0,61	0	8,48	0	33,94	100
	6	0	25	0	0	0	0 [0]	0	0	25	0	50	100
	7	0	0,81	4,88	3,25	2,44	0	35,77 [25]	10,57	12,2	0	30,08	100
	8	0,56	0	5,65	2,82	6,21	0	5,65	36,16 [32,81]	17,51	0	25,42	100
	9	0	0	2,16	3,6	3,24	0	1,44	2,52	43,53 [23,97]	0	43,53	100
	10	0	0	33,33	33,33	0	0	0	0	0	33,33	0	100
Незанятость	0,55	6,04	7,46	2,2	2,63	0	0,99	1,54	3,73	0,11	74,75	100	
Всего	1,14	11,62	13,68	7,05	5,94	0	3,21	3,95	10,25	0,15	43,01	100	

Примечание:

Группы профессий: 1. Руководители. 2. Специалисты высшего уровня квалификации. 3. Специалисты среднего уровня квалификации. 4. Канторские служащие. 5. Служащие сферы услуг и торговли. 6. Квалифицированные работники сельского хозяйства. 7. Производственные рабочие. 8. Операторы машин, работники сборочных производств. 9. Неквалифицированные рабочие. 10. Профессиональные военные.

Группа незанятых включает безработных и экономически неактивное население.

В квадратных скобках представлены вероятности профессиональной мобильности внутри профессиональных групп (между профессиями, определенными по трехзначовой кодировке).

Таблица 19

Вероятности мобильности занятого и незанятого населения в российской экономике, 1985–1990 и 1990–1995 гг., мужчины, %

		Профессиональная группа в 1990 г.										Незанятость	Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Профессиональная группа в 1985 г.	1	61,04 [38,30]	10,39	7,79	0	0	0	3,9	5,19	0	0	11,69	100
	2	8,87	68,94 [14,36]	6,83	0,68	0	0,34	4,44	4,44	0,68	0	4,78	100
	3	8,91	8,42	43,56 [10,23]	0,99	1,98	0,5	11,39	10,4	3,47	1,49	8,91	100
	4	10,71	3,57	10,71	32,14 [0]	3,57	0	7,14	10,71	3,57	0	17,86	100
	5	5,88	5,88	5,88	0	47,06 [4,17]	1,96	9,8	7,84	5,88	1,96	7,84	100
	6	0	0	0	0	0	71,43 [20]	0	14,29	14,29	0	0	100
	7	1,06	1,06	2,73	0,76	0,46	0,15	64,95 [26,40]	12,44	4,7	0,46	11,23	100
	8	1,09	0,49	1,7	0,36	0,73	0,12	8,88	72,75 [9,87]	5,11	0,12	8,64	100
	9	1,8	0,6	2,4	0,6	0	0,6	7,78	9,58	58,68 [18,37]	0,6	17,37	100
	10	3,13	3,13	9,38	0	0	0	0	4,69	1,56	73,44	4,69	100
Незанятость	2,58	10,3	7,03	0,47	1,87	0,7	18,03	16,63	4,92	3,04	34,43	100	
Всего	4,61	10,33	6,86	0,86	1,64	0,5	22,77	29,17	7,4	2,47	13,37	100	

		Профессиональная группа в 1995 г.										Незаня- тость	Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Профессиональная группа в 1990 г.	1	37,1 [69,57]	19,35	9,68	4,84	0	3,23	8,06	0	0	1,61	16,13	100
	2	9,03	51,39 [20,27]	9,72	0,69	4,17	0,69	7,64	2,78	1,39	1,39	11,11	100
	3	9,9	11,88	13,86 [35,71]	1,98	4,95	0	17,82	8,91	1,98	1,98	26,73	100
	4	0	0	6,67	33,33 [0]	6,67	0	13,33	6,67	0	0	33,33	100
	5	0	0	4,35	0	43,48 [20]	0	8,7	8,7	0	0	34,78	100
	6	0	0	0	0	12,5	25 [0]	0	12,5	25	0	25	100
	7	1,5	1	1,75	0	1,5	0,25	52,38 [36,36]	10,03	5,51	0,25	25,81	100
	8	0,56	0,19	1,12	0,74	1,3	0,74	13,22	61,45 [12,42]	3,91	0,56	16,2	100
	9	0	0	2,88	0	1,44	1,44	11,51	8,63	33,09 [36,96]	0	41,01	100
	10	3,45	6,9	10,34	0	6,9	0	0	6,9	3,45	48,28	13,79	100
Незанятость	1,57	2,09	4,7	1,04	4,96	0,52	9,66	13,58	4,44	1,04	56,4	100	
Всего	3,37	6,14	4,02	1,03	3,21	0,76	20,16	24,62	6,14	1,47	29,08	100	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, 1995–2002 гг.

Примечание: см. прим. к табл. 18.

Факторы выбора гендерно доминируемых профессий, женщины, модель множественного выбора, Россия, 2000–2004 гг.

Независимые переменные	Выбор «женской» профессии		Выбор «мужской» или «интегрированной» профессии	
	Коэффициент	z-статистика	Коэффициент	z-статистика
Семейный статус (=1, если замужем)	-0,150	-1,02	-0,138	-0,69
Количество детей до 7 лет	0,095	0,63	0,148	0,68
Количество детей от 7 до 18 лет	0,108	1,09	-0,021	-0,15
Логарифм дохода на члена семьи	0,005	0,06	-0,036	-0,24
Возраст, лет	-0,028 ^a	-3,95	-0,025 ^b	-2,53
Образование, лет	-0,080 ^b	-2,00	-0,014	-0,27
Стаж на данном предприятии/100, лет	-5,266 ^a	-3,64	-1,721	-1,12
Логарифм зарплаты в текущей профессии	0,085	0,16	-0,175	-0,22
Логарифм зарплаты в альтернативных профессиях	7,270 ^b	2,10	4,526	0,95
Занятость полное рабочее время (дамми)	-0,073	-0,35	0,676 ^c	1,88
Работа по «женской» профессии (дамми)	0,241	1,38	-0,341	-1,54
Соблюдение работодателем социальных гарантий (дамми)	-0,285	-1,22	-0,429	-1,24
Предоставление дополнительных социальных благ (дамми)	-0,123	-0,78	-0,176	-0,76
Форма собственности предприятия (частная)				
Государственное предприятие	-0,182	-1,04	-0,215	-0,87
Смешанная форма собственности	0,065	0,26	0,134	0,41
Численность населения/10 000, человек	0,000	-0,14	-0,002	-1,61
Регион проживания (Северный Кавказ)				
Москва и Санкт-Петербург	-0,154	-0,19	1,634 ^c	1,84
Северо-Западный	0,047	0,15	-0,382	-0,72
Центральный	0,115	0,44	0,056	0,15
Волго-Вятский	0,142	0,54	0,399	1,12
Урал	0,014	0,05	-0,262	-0,63
Западная Сибирь	-0,163	-0,49	-0,014	-0,03
Дальний Восток	0,147	0,47	-0,291	-0,59
Период (2003–2004 гг.)				
2000 – 2001 гг.	4,176 ^c	1,84	2,281	0,72
2001 – 2002 гг.	2,498 ^b	2,07	1,164	0,69
2002 – 2003 гг.	0,894 ^b	2,41	0,361	0,76
Константа	-59,134	-1,88	-36,451	-0,83
	N = 5204, человек		Prob > chi ² = 0	
	Wald chi ² (52) = 215,39		Pseudo R ² = 0,0701	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Базовая категория – отсутствие профессиональной мобильности.

**Факторы выбора гендерно доминируемых профессий, мужчины,
модель множественного выбора, Россия, 2000–2004 гг.**

Независимые переменные	Выбор «мужской» профессии		Выбор «женской» или «интегрированной» профессии	
	Коэффициент	z-статистика	Коэффициент	z-статистика
Семейный статус (=1, если женат)	0,190	0,89	-0,557 ^b	-2,11
Количество детей до 7 лет	0,095	0,71	0,383	1,03
Количество детей от 7 до 18 лет	-0,029	-0,30	0,047	0,35
Логарифм дохода на члена семьи	-0,247 ^a	-2,73	-0,226 ^b	-2,03
Возраст, лет	-0,021 ^a	-3,04	-0,034 ^a	-3,01
Образование, лет	-0,085 ^a	-2,61	0,230 ^a	4,12
Стаж на данном предприятии/100, лет	-5,396 ^a	-3,42	-1,378	-0,66
Логарифм зарплаты в текущей профессии	-0,761	-1,54	-0,905	-1,20
Логарифм зарплаты в альтернативных профессиях	3,100	0,76	0,078	0,01
Занятость полное рабочее время (дамми)	0,182	0,47	0,016	0,04
Работа по «мужской» профессии (дамми)	-0,288 ^c	-1,81	-0,189	-0,85
Соблюдение работодателем социальных гарантий (дамми)	-0,447 ^b	-2,01	-0,235	-0,80
Предоставление дополнительных социальных благ (дамми)	-0,091	-0,59	-0,380 ^c	-1,88
<i>Форма собственности предприятия (частная)</i>				
Государственное предприятие	-0,405 ^b	-2,48	-0,666 ^a	-2,96
Смешанная форма собственности	-0,011	-0,06	-0,306	-1,06
Численность населения / 10 000, человек	0,000	-0,33	0,001	0,70
<i>Регион проживания (Северный Кавказ)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,297	0,36	-0,754	-0,59
Северо-Западный	-0,296	-0,85	1,094 ^a	2,66
Центральный	-0,083	-0,32	0,327	0,85
Волго-Вятский	0,122	0,49	0,698 ^c	1,84
Урал	0,016	0,06	0,178	0,42
Западная Сибирь	-0,318	-0,97	0,317	0,65
Дальний Восток	0,227	0,81	-0,252	-0,48
<i>Период (2003–2004 гг.)</i>				
2000–2001 гг.	1,459	0,59	-0,267	-0,07
2001–2002 гг.	0,713	0,50	0,132	0,06
2002–2003 гг.	0,622	0,96	0,356	0,35
Константа	-18,023	-0,48	4,355	0,08
	N = 4096, человек		Prob > chi ² = 0	
	Wald chi ² (52) = 227,87		Pseudo R ² = 0,0844	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2000 гг.

Примечание: z-статистика определена с робастными стандартными ошибками. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Базовая категория – отсутствие профессиональной мобильности

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы, расширенные спецификации модели, женщины, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	(1)		(2)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Возраст, лет	-0,230	0,471	-0,217	0,474
Трудовой стаж, лет	0,227	0,471	0,213	0,474
Образование, лет	0,236	0,471	0,222	0,474
Семейный статус (=1, если замужем)	-0,027	0,032	-0,028	0,032
Количество детей в возрасте до 7 лет	0,007	0,034	0,004	0,035
Количество детей в возрасте от 7 до 18 лет	-0,015	0,019	-0,016	0,019
Изменение логарифмов отработанных часов	0,161 ^a	0,033	0,161 ^a	0,033
<i>Смена формы собственности предприятия при трудовой мобильности (отсутствие мобильности)</i>				
государственная	0,014	0,065	0,015	0,064
частная	0,288 ^a	0,076	0,283 ^a	0,076
смешанная	0,245 ^b	0,119	0,258 ^b	0,118
Профессиональная мобильность	-0,017	0,069	—	—
<i>Смена типа профессиональной группы при профессиональной мобильности («интегрированная»)</i>				
«мужская»	—	—	-0,171	0,208
«женская»	—	—	-0,232 ^c	0,137
Отсутствие профессиональной мобильности	—	—	-0,152	0,122
Проживание в городе (да/нет)	-0,007	0,037	-0,009	0,037
<i>Регион проживания (Западная Сибирь)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,104	0,079	0,106	0,079
Северо-Западный	0,014	0,091	0,013	0,091
Центральный	0,088	0,067	0,091	0,067
Волго-Вятский	0,059	0,067	0,059	0,066
Северный Кавказ	0,044	0,073	0,046	0,073
Урал	0,051	0,068	0,049	0,068
Дальний Восток	0,048	0,090	0,048	0,090
<i>Период (1996–1998 гг.)</i>				
1998–2000 гг.	0,700 ^a	0,037	0,699 ^a	0,037
2000–2002 гг.	0,906 ^a	0,036	0,904 ^a	0,036
Константа	1,106	3,295	1,175	3,305
N, человек	2,997		2,997	
R-squared	0,2152		0,2162	

Расчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы,
расширенные спецификации модели, мужчины, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	(1)		(2)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Возраст, лет	0,262	0,199	0,274	0,209
Трудовой стаж, лет	-0,264	0,199	-0,276	0,209
Образование, лет	-0,263	0,199	-0,275	0,209
Семейный статус (-1, если женат)	-0,104 ^c	0,061	-0,104 ^c	0,061
Количество детей в возрасте до 7 лет	0,028	0,035	0,026	0,035
Количество детей в возрасте от 7 до 18 лет	0,006	0,023	0,004	0,023
Изменение логарифмов отработанных часов	0,073 ^c	0,043	0,074 ^c	0,043
<i>Смена формы собственности предприятия при трудовой мобильности (отсутствие мобильности)</i>				
государственная	-0,048	0,067	-0,053	0,067
частная	-0,026	0,078	-0,026	0,077
смешанная	0,140	0,119	0,139	0,120
Профессиональная мобильность	0,088	0,071	-	-
<i>Смена типа профессиональной группы при профессиональной мобильности («интегрированная»)</i>				
«мужская»	-	-	-0,184	0,163
«женская»	-	-	-0,208	0,183
Отсутствие профессиональной мобильности	-	-	-0,249 ^c	0,150
Проживание в городе (да/нет)	-0,005	0,046	-0,004	0,046
<i>Регион проживания (Западная Сибирь)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,144	0,091	0,143	0,091
Северо-Западный	0,303 ^a	0,108	0,302 ^a	0,108
Центральный	0,110	0,074	0,110	0,074
Волго-Вятский	0,123	0,076	0,120	0,076
Северный Кавказ	0,034	0,083	0,034	0,084
Урал	0,101	0,076	0,099	0,076
Дальний Восток	0,222 ^b	0,101	0,222 ^b	0,101
Период (1996–1998 гг.)				
1998–2000 гг.	0,763 ^a	0,044	0,764 ^a	0,044
2000–2002 гг.	0,936 ^a	0,041	0,935 ^a	0,041
Константа	-2,315 ^c	1,390	-2,144	1,499
N, человек	2407		2407	
R-squared	0,2025		0,2032	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы для сменивших место работы, по гендерным группам, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	(1)		(2)	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Возраст, лет	-0,498	0,846	1,258	1,245
Трудовой стаж, лет	0,489	0,847	-1,265	1,245
Образование, лет	0,471	0,846	-1,287	1,245
Семейный статус (=1, если замужем/женат)	-0,034	0,099	-0,191	0,135
Количество детей в возрасте до 7 лет	0,140	0,102	0,016	0,070
Количество детей в возрасте от 7 до 18 лет	-0,063	0,062	0,054	0,065
Изменение логарифмов отработанных часов	0,330 ^a	0,069	0,222 ^b	0,089
<i>Смена формы собственности предприятия при трудовой мобильности (частная)</i>				
государственная	-0,241 ^a	0,092	-0,015	0,098
смешанная	0,012	0,144	0,161	0,142
<i>Смена типа профессиональной группы при профессиональной мобильности («интегрированная»)</i>				
«мужская»	-0,159	0,250	-0,251	0,169
«женская»	-0,141	0,162	-0,344 ^c	0,197
Отсутствие профессиональной мобильности	-0,125	0,146	-0,284 ^c	0,157
Проживание в городе (да/нет)	-0,036	0,106	-0,138	0,119
<i>Регион проживания (Западная Сибирь)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,177	0,210	0,058	0,223
Северо-Западный	-0,096	0,258	0,361 ^c	0,216
Центральный	-0,107	0,174	-0,037	0,185
Волго-Вятский	-0,095	0,176	0,064	0,195
Сев. Кавказ	-0,102	0,203	-0,183	0,221
Урал	-0,025	0,185	-0,094	0,195
Дальний Восток	-0,190	0,223	0,169	0,267
<i>Период (1996–1998 гг.)</i>				
1998–2000 гг.	0,852 ^a	0,116	0,877 ^a	0,123
2000–2002 гг.	0,984 ^a	0,106	0,913 ^a	0,100
Константа	3,933	5,892	-8,377	8,706
N, человек	425		503	
R-squared	0,2589		0,2247	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Детерминанты изменения логарифмов месячной заработной платы для не сменивших место работы, по гендерным группам, Россия, 1996–2002 гг.

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Коэффициент	Стандартная ошибка	Коэффициент	Стандартная ошибка
Возраст, лет	0,014	0,386	0,188 ^b	0,088
Трудовой стаж, лет	-0,016	0,387	-0,191 ^b	0,088
Образование, лет	-0,002	0,387	-0,196 ^b	0,088
Семейный статус (=1, если замужем/женат)	-0,026	0,036	-0,076	0,076
Количество детей в возрасте до 7 лет	-0,011	0,038	-0,007	0,045
Количество детей в возрасте от 7 до 18 лет	0,009	0,023	0,005	0,026
Изменение логарифмов отработанных часов	0,129 ^a	0,041	0,020	0,054
<i>Форма собственности предприятия (смешанная)</i>				
государственная	0,089 ^c	0,052	0,082	0,054
частная	0,137 ^b	0,065	0,003	0,065
<i>Профессиональная группа («мужская»)</i>				
«интегрированная»	-0,041	0,062	0,101 ^c	0,059
«женская»	-0,037	0,048	0,184 ^a	0,068
Проживание в городе (да/нет)	0,000	0,042	0,070	0,055
<i>Регион проживания (Западная Сибирь)</i>				
Москва и Санкт-Петербург	0,116	0,092	0,171	0,115
Северо-Западный	0,038	0,103	0,283 ^c	0,147
Центральный	0,124	0,080	0,212 ^b	0,093
Волго-Вятский	0,089	0,078	0,130	0,095
Сев. Кавказ	0,045	0,084	0,154	0,101
Урал	0,071	0,081	0,183 ^c	0,096
Дальний Восток	0,033	0,106	0,257 ^b	0,118
<i>Период (1996–1998 гг.)</i>				
1998–2000 гг.	0,688 ^a	0,042	0,807 ^a	0,052
2000–2002 гг.	0,902 ^a	0,041	0,925 ^a	0,050
Константа	-0,776	2,704	-1,937 ^a	0,621
N, человек	2230		1563	
R-squared	0,2084		0,2171	

Рассчитано авторами по: РМЭЗ, объединенный массив данных за 1996–2002 гг.

Примечание: стандартные ошибки скорректированы с учетом робастности. Базовые переменные указаны в скобках. Статистическая значимость коэффициентов: ^a – 1-процентный уровень значимости; ^b – 5-процентный уровень значимости; ^c – 10-процентный уровень значимости.

Библиография

Аитов Н. А. Технический прогресс и движение рабочих кадров. М.: Издательство «Экономика», 1972.

Айвазова С., Кертман Г. Мы выбираем, нас выбирают... Гендерный анализ парламентских и президентских выборов 2003–2004 годов в России. М.: Издательство «Оолита», 2004.

Ашвин С. Влияние советского гендерного порядка на современное поведение в сфере занятости // Социологические исследования. 2000. № 11. С. 63–72.

Баскакова М. Е. Проблемы и права работников с семейными обязанностями // Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 1. М.: МФФ, 1998 б. С. 235–258.

Баскакова М. Е. Равные возможности и гендерные стереотипы на рынке труда. М.: МЦГИ, проект «Гендерная экспертиза», 1998 а.

Баскакова М. Е. Российский механизм реализации политики равных прав и возможностей в сфере занятости // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. С. 278–286.

Баскакова М. Е. Социально-экономические проблемы занятости российских женщин в переходной экономике // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. С. 259–277.

Баскакова М. Е. Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование: гендерный аспект. М.: Гелиос АРВ, 2002.

Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2003.

Введение в гендерные исследования: Учебное пособие / Под ред. И. А. Жеребкиной: В 3 ч. Харьков: ХЦГИ; СПб.: Алетейа, 2001. Ч. 1.

Введение в гендерные исследования: Хрестоматия / Под ред. С. В. Жеребкина: В 3 ч. Харьков: ХЦГИ; СПб.: Алетейа, 2001. Ч. 2.

Внутризаводское движение и текучесть кадров / Под ред. Е. Г. Антоенкова, З. В. Куприяновой. Новосибирск: Издательство «Наука». Сибирское отделение, 1981.

Воронина О. А. Теоретико-методологические основы гендерных исследований // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций.

Раздел 1 / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.

Воронина О. А. Феминизм и гендерное равенство. М.: УРСС, 2004.

Вулли Ф. Феминистский вызов неоклассической экономической теории // THESIS: Теория и история экономических и социальных систем. Вып. 6. 1994. С. 77–100.

Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики / Отв. ред. и сост. Е. Б. Мезенцева. М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002.

Гендерная стратегия Российской Федерации. Проект. М.: Министерство труда и социального развития Российской Федерации, 2003.

Гендерная экспертиза российского законодательства. М.: Издательство БЕК, 2001.

Гендерные проблемы в России (по национальным публикациям 1993–2003 гг.). М.: Издательство «Адекс», 2004.

Гендерные проблемы и развитие. Стимулирование развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы / Пер. с англ. М.: Издательство «Весь мир», 2002.

Гилмор Д. Становление мужественности: культурные концепты маскулинности / Пер. с англ. М.: РОССПЭН, 2005.

Гимпельсон В. Е. Политическая экономия дерегулирования занятости // Вопросы экономики. 2003. № 4. С. 101–113.

Гимпельсон В. Е. Экономическая активность населения России в 1990-е годы: Препринт WP3/2002/01. М.: ГУ ВШЭ, 2001.

Гимпельсон В., Лукьянова А. Быть бюджетником в России: удачный выбор или несчастная судьба?: Препринт WP3/2006/07. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Женщины в СССР. 1989: Статистические материалы. Госкомстат СССР. М.: ФиС, 1989.

Женщины и мужчины России: Краткий статистический сборник / Госкомстат России. М., 2000.

Женщины и мужчины России. 2002: Статистический сборник / Госкомстат России. М., 2002.

Женщины и мужчины России. 2004: Статистический сборник / Росстат. М., 2004.

Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. М.: Наука, 1998.

Капелюшников Р. И. Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт: Препринт WP3/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

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

Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики. 1999. № 11. С. 128–139.

Козина И. М. Профессиональная сегрегация: гендерные стереотипы на рынке труда // Социологический журнал. 2000. № 13. С. 126–136.

Конвенция МОТ «О дискриминации в области труда и занятий». № 111. 1958 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конфедерацией Труда. 1957–1990 / Международная Организация Труда. Женева: Международное Бюро Труда, 1991. С. 1262–1269.

Конвенция ООН «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин», 1979 г.

Конева Е. Лидерство женщин – есть ли для нас пространство. Женщины в бизнесе / Доклад на Втором российско-американском саммите женщин – лидеров бизнеса. М.: 26.05.2004.

Лухьянова А. Л. Переход к постиндустриальному обществу? Исследование занятости в сервисном секторе экономики России. М.: EERC, 2003.

Магнус Я. Р., Катышев П. К., Пересецкий А. А. Эконометрика. Начальный курс: Учебник. М.: Дело, 2000.

Мальцева И. О. Профессиональная мобильность и гендерная сегрегация: опыт российской экономики. М.: EERC, 2005.

Маркова К. В., Роцин С. Ю. Поиск работы на российском рынке труда. М.: ТЕИС, 2004.

Мезенцева Е. Гендерная проблематика в экономической теории // Введение в гендерные исследования: Учебное пособие / Под ред. И. А. Жеребкиной: В 3 ч. Харьков: ХЦГИ; СПб.: Алтейа, 2001 б. Ч. 1. С. 238–276.

Мезенцева Е. Гендерная экономика: теоретические подходы // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 54–65.

Мезенцева Е. Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. МОТ, 2003. С. 50–71.

Мезенцева Е. Б. Теоретические подходы к гендерной экономике // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. Раздел 2 / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001 а. С. 109–184.

Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. Новосибирск: Издательство «Наука». Сибирское отделение, 1974.

Мобильность рабочей силы при социализме: социально-экономический механизм регулирования. М.: Наука, 1982.

Моор С. М. Причины и последствия гендерных различий в оплате труда // Вопросы статистики. 1999. № 6. С. 32–34.

Московская А. Избыточная занятость на промышленных предприятиях России: pro et contra // Вопросы экономики. 1998. № 1. С. 59–72.

Мухаметлатыпов Ф. У. Трудовая мобильность: концептуальная модель, реальные тенденции, проблемы управления. Уфа: Башкирское книжное издательство, 1990.

О роли и месте женщин в экономике и общественно-политической жизни разных стран // Вопросы статистики. 2000. № 3. С. 15–19.

Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Под ред. Ф. Гардинер. М.: Идея-Пресс, 2000.

Обзор занятости в России. Вып. 1 (1991–2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002.

Обследование населения по проблемам занятости (август 2003 года) / Госкомстат России. М., 2003.

Пачи П. Гендерные проблемы в странах с переходной экономикой. М.: Издательство «Алекс», 2003.

Поленина С. В. Права женщин в системе прав человека: международный и национальный аспект. М., 2000.

Попкова Л. Н. Политика равных прав и равных возможностей (на примере США) // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. С. 159–167.

Права женщин в России: исследование реальной практики их соблюдения и массового сознания. Т. 1. М.: МФФ, 1998.

Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиональная карьера мужчин и женщин // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 74–85.

Работающие женщины в условиях перехода России к рынку. М.: Институт экономики РАН, 1993.

Ржаницына Л. Работающие женщины в России в конце 90-х // Вопросы экономики. 2000. № 3. С. 46–53.

Ржаницына Л. С. Гендерный бюджет: первый опыт в России. М.: Гелиос АРВ, 2002.

Римашевская Н. Гендерные отношения на советском и постсоветском пространстве развития России // Женщина. Гендер. Культура. М.: МЦГИ, 1999. С. 153–159.

Роцин С. Ю. Гендерные аспекты предпринимательства и собственности // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость: Доклады и тезисы докладов «круглого стола» «Достойный труд в XXI веке». М.: Экономический факультет МГУ: ТЕИС, 2005. С. 261–266.

Роцин С. Ю. Дискриминация и равенство возможностей на рынке труда // Человек и труд. 1995. № 4. С. 14–16.

Роцин С. Ю. Занятость женщин в переходной экономике России. М.: Экономический факультет МГУ: ТЕИС, 1996.

Роцин С. Женщины в сфере занятости и на рынке труда в российской экономике (эмпирические исследования гендерных различий трудового поведения на основе данных РМЭЗ) // Гендер и экономика: мировой опыт и экспертиза российской практики. М.: ИСЭПН РАН – МЦГИ – «Русская панорама», 2002. С. 212–234.

Роцин С. Ю. Предложение труда в России: микроэкономический анализ экономической активности населения: Препринт WP3/2003/02. М.: ГУ ВШЭ, 2003.

Роцин С. Ю., Горелкина О. Г. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденции // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. М.: Едиториал УРСС, 2004. С. 130–146.

Роцин С. Ю., Зубаревич Н. В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия = Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals: Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. М., 2005.

Роцин С. Ю., Солнцев С. А. Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике: Препринт WP4/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006 а.

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

Роцин С. Ю., Солнцев С. А. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4. С. 11–28.

Роцина Я. М., Роцин С. Ю. Брачные рынки в России: выбор партнера и факторы успеха: Препринт WP4/2006/04. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. Переходный период и дальнейшее развитие / Под. ред. Н. Барра. М.: ИКЦ «ДИС», 1997.

Силласте Г. Гендерная асимметрия как фактор карьерного роста женщин // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 123–133.

Смирных Л. И. Продолжительность занятости и трудовая мобильность. М.: ТЕИС, 2003.

Тартаковская И. Н. Мужчины на рынке труда // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 112–125.

Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.

Труд и занятость в России: Статистический сборник / Госкомстат России. М., 1999.

Труд и занятость в России: Статистический сборник / Госкомстат России. М., 2001.

Труд и занятость в России. 2003: Статистический сборник / Госкомстат России. М., 2003.

Труд и занятость в России. 2005: Статистический сборник / Росстат. М., 2006.

Хасбулатова О. А. Российская государственная политика в отношении женщин (1900–2000) // Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций / Под общ. ред. О. А. Ворониной. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001. С. 185–198.

Хоткина З. Гендерный подход к анализу труда и занятости // Гендерный калейдоскоп: Курс лекций / Под ред. М. Малышевой. М.: Academia, 2002.

Черкаев Д. Гендерное равенство в корпоративном управлении. Базовое исследование при поддержке Schulich School of Business, York University (Торонто, Канада) и Канадского Агентства по Международному развитию (CIDA), 2005

Четвернина Т., Ломоносова С. Социальная защищенность наемных работников в новом частном секторе: мифы и реальность // Вопросы экономики. 2001. № 9. С. 101–112.

Чурикова А. Женщина во главе фирмы / РАН. Институт социологии. М., 1998.

Эренберг Р., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1996.

Ярошенко С. В. Женская занятость в условиях гендерного и социального исключения // Социологический журнал. 2002. № 3. С. 137–150.

Abraham K., Vodopivec M. (1993) Slovenia: A Study of Labor Market Transitions. World Bank, *mimeo*.

Aghion P., Blanchard O. (1994) On the Speed of Transition in Central Europe: NBER Macroeconomic Annual. P. 283–320.

Altonji J. G. (1999) Race and Gender in the Labor Market // Handbook of Labor Economics. Ch. 48 / Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Vol. 3. Elsevier Science BV.

Anatomy of the Glass Ceiling: Barriers to Women's Professional Advancement. Accenture, 2006. <http://www.accenture.com>

Anker R. (1997) Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview // International Labor Review. Vol. 136. № 3. P. 107–142.

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

Anker R., Hein C. (1986) *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*. London, Macmillian.

Baker G., Gibbs M., Holmstrom B. (1994) *The Wage Policy of a Firm // The Quarterly Journal of Economics*. Vol. 109. № 4. P. 921–955.

Bayard K., Hellerstein J., Neumark D., Troske K. (1999) *New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data: NBER Working Paper*. № 7003.

Becker E., Lindsay C. M. (1994) *Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investment // Journal of Labor Economics*. Vol. 12. № 1. P. 98–118.

Becker G. S. (1971) *The Economics of Discrimination*. Chicago: The University of Chicago Press.

Beller A. A. (1982) *Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes // Journal of Human Resources*. Vol. 20. P. 235–250.

Bellmann L., Estrin S., Lehmann H. (1995) *The Eastern German Labor Market in Transition: Gross Flow Estimates from Panel Data // Journal of Comparative Economics*. Vol. 20. № 2. P. 139–170.

Bergmann B. (1971) *The Effect of White Incomes of Discrimination in Employment // Journal of Political Economy*. Vol. 79. P. 294–313.

Blackburn R. M., Jarman J., Siltanen J. (1993) *The Analysis of Occupational Gender Segregation Over Time and Place: Consideration of Measurement and Some New Evidence // Work, Employment and Society*. Vol. 7. № 3.

Blau F. D. (1996) *Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison // Economica*. Vol. 63. P. 29–62.

Blau F. D., Ferber M. A., Winkler A. E. (1998 a) *The Economics of Women, Men, and Work*. Prentice Hall, Upper Saddle River, NY.

Blau F. D., Hendricks W. E. (1979) *Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects // Journal of Human Resources*. Vol. 14. № 2. P. 197–210.

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

Boeri T., Flinn C. (1999) *Returns to Mobility in the Transition to a Market Economy // Journal of Comparative Economics*. Vol. 27. № 1. P. 4–32.

Boeri T., Terrell K. (2002) *Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition // Journal of Economic Perspectives*. Vol. 16. № 2.

Bull C., Jovanovich B. (1988) *Mismatch Versus Derived-Demand Shift as Causes of Labor Mobility // Review of Economic Studies*. Vol. 55. № 1. P. 169–175.

Commander S., McHale J., Yemtsov R. (1995) «Russia» // Unemployment, Restructuring, and the Labor Market in East Europe and Russia / Ed. by S. Commander, F. Coricelli. Washington, DC: The World Bank.

Coverman Sh. (1985) Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor // Sociological Quarterly. Vol. 26. P. 81–97.

Davis S.J., Haltiwanger J. (1995) Measuring Gross Worker and Job Flows: NBER Working Paper. № 5133.

Doeringer P. B., Piore M. J. (1971) Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington Books, D.C. Heath.

Duncan O. D., Duncan B. (1955) A Methodological Analysis of Segregation Indexes // American Sociological Review. Vol. 20. P. 210–217.

Earle J. (1997) Industrial Decline and Labor Reallocation in Romania: WDI Working Paper № 118.

Emerek R., Figueiredo H., Gonzalez P., Goenas L., Rubery J. Indicators of Gender Segregation, *mimeo*.

Farber H. S. (1999) Mobility and Stability: the Dynamics of Job Change // Labor Markets in Handbook of Labor Economics / Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Vol. 3. P. 2439–2483.

Flinn C.J. (1986) Wages and Job Mobility of Young Workers // Journal of Political Economy. Vol. 94. № 3. S. 88–110. June.

Greene W. H. (2000) Econometric Analysis. 4th ed. Prentice Hall International, Inc.

Gunderson M. (1989) Male-Female Wage Differentials and Policy Responses // Journal of Economic Literature. Vol. 27. № 1. P. 46–72.

Hakim C. (1992) Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour // European Sociological Review. Vol. 8. № 2. P. 127–145.

Hakim C. (1993) Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analyzing Social Change // European Sociological Review. Vol. 9. № 3.

James D. R., Taeuber K. E. (1985) Measures of Segregation // Sociological Methodology / Ed. by N. M. Tuma. San Francisco, California, Jossey-Bass. P. 1–31.

Jonson W. R. (1978) A theory of job shopping // Quarterly Journal of Economics. 1978. Vol. 92. P. 261–277.

Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. Vol. 87. № 5. P. 972–990.

Jovanovic B., Moffitt R. (1990) An Estimate of a Sectoral Model of Labor Mobility // Journal of Political Economy. Vol. 98. № 4. P. 827–852.

Jurajda S. (2003) Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries // Journal of Comparative Economics. Vol. 31. № 2. P. 199–222.

Katz K. (2001) *Gender, Work and Wages in the Soviet Union: a Legacy of Discrimination*. Palgrave.

Keith K., McWilliams A. (1995) The Wage Effects of Cumulative Job Mobility // *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 49. № 1. P. 121–137.

Killingsworth M. R. (1987) Heterogeneous Preferences, Compensating Wage Differentials, and Comparable Worth // *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 102. № 4. P. 727–742.

Lehman H., Wadsworth J. (2000) Tenures that Shook the World: Worker Turnover in the Russian Federation and Poland // *Journal of Comparative Economics*. Vol. 28. P. 639–664.

Light A., Ureta M. (1992) Panel Estimates of Male and Female Job Turnover Behavior: Can Female Nonquitters Be Identified? *Journal of Labor Economics*. Vol. 10. P. 156–181. April.

Loprest P. J. (1992) Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility // *American Economic Review Papers and Proceedings*. Vol. 82. № 2. P. 526–532. May.

McLaughlin K. J. (1991) A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover // *Journal of Political Economy*. Vol. 99. № 1. P. 1–29.

Mincer J. (1988) Job Training, Wage Growth, and Labor Turnover // NBER Working Paper. № 2690.

Munich D., Svejnar J., Terrell K. (2000) Job and Wage Changes during Transition: Evidence from Czech Retrospective Data, *mimeo*.

Newell A. (1996) The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence // *Labour Economics*. Vol. 3. № 3. P. 337–356.

OECD (1980) *Women and Employment: Policies for Equal Opportunity*. Paris, OECD.

Ogloblin C. G. (1999) The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy // *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 52. № 4. P. 602–627.

Oi W. (1991) *Low Wages and Small Firms* // *Research in Labor Economics* / Ed. by R. Erenberg. Vol. 12.

Parsons D. O. (1977) Models of Labor Market Turnover: A Theoretical and Empirical Survey // *Research in Labor Economics* / Ed. by R. Erenberg. Vol. 1. P. 185–223.

Polachek S. W. (1981) Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure // *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 63. P. 60–69.

Presser H. B. (1994) Employment Schedules among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender // *American Sociological Review*. Vol. 59. P. 348–364.

Reskin B. (1986) *Women's Work, Men's Work*. Washington, D.C.: National Academy of Science.

Rosen Sh. (1974) Hedonic Prices and Implicit Markets // Journal of Political Economy. Vol. 82. № 1. P. 34–55.

Ruhm Ch.J. (1987) The Economic Consequences of Labor Mobility // Industrial and Labor Relations Review. Vol. 41. № 1. P. 30–42.

Sabirianova K. Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia // Journal of Comparative Economics. Vol. 30. № 1. P. 191–217.

Shelton B. A. (1992) Women, Men and Time: Gender Difference in Paid Work, Housework and Leisure. Greenwood Press.

Sicherman N. (1996) Gender Differences in Departures from a Large Firm // Industrial and Labor Relations Review. Vol. 49. № 3. P. 484–505.

Sicherman N., Galor O. (1990) A Theory of Career Mobility // Journal of Political Economy. Vol. 98. № 1. P. 169–192.

Siltanen J., Jarman J., Blackburn R. (1995) Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation. A Manual on Methodology. Geneva: ILO.

Sorm V., Terrell K. (2000) Sectoral Restructuring and Labor Mobility: A Comparative Look at the Czech Republic // Journal of Comparative Economics. Vol. 28. № 3. P. 431–455.

Taubman P., Wachter M. (1986) Segmented Labor Markets // Handbook of Labor Economics / Ed. by O. Ashenfelter, D. Card. Vol. 2, Ch. 21. Elsevier Science BV.

Terrell K. (1992) Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure // International Labor Review. Vol. 131. P. 387–404.

Topel R., Ward M. (1992) Job Mobility and the Careers of Young Men // Quarterly Journal of Economics. Vol. 107. № 2. P. 439–480. May.

Tzannatos Z. (1990) Employment Segregation: Can We Measure It and What Does the Measure Mean? // British Journal of Industrial Relations. Vol. 28. № 1. P. 105–111.

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

Сведения об авторах

Мальцева Инна Олеговна – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и народонаселения Государственного университета – Высшей школы экономики. E-mail: imaltseva@hse.ru

Рошин Сергей Юрьевич – канд. экон. наук, зав. кафедрой экономики труда и народонаселения, проректор Государственного университета – Высшей школы экономики. E-mail: stroshchin@hse.ru

УДК 331.55:314
ББК 65.240
М21



Издание осуществлено в рамках
Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ
«Формирование системы аналитических компетенций
для инноваций в бизнесе и государственном управлении»

Рецензент:
ведущий научный сотрудник Института управления
социальными процессами ГУ ВШЭ
доктор экономических наук
М.Е. Баскакова

ISBN 978-5-7598-0461-1

© Мальцева И.О., 2006
© Рошин С.Ю., 2006
© Оформление. Издательский дом
ГУ ВШЭ, 2006

Мальцева, И. О. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / И. О. Мальцева, С. Ю. Роцин; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – 2-е изд. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007. – 295, [1] с. – 1000 экз. – ISBN 978-5-7598-0461-1 (в пер.).

В книге рассматриваются особенности положения мужчин и женщин на российском рынке труда, исследуется феномен гендерной сегрегации занятости начиная с советских времен и до настоящего времени, обсуждаются причины и последствия гендерной сегрегации на рынке труда, проводятся международные сопоставления. На основе данных российской статистики и Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения проводятся эмпирические оценки интенсивности и направлений трудовой мобильности по гендерным группам, влияние мобильности на гендерные различия в заработной плате и сегрегацию. Отдельно исследуется вертикальная сегрегация и проблема «стеклянного потолка» в российской экономике.

Для экономистов, социологов, специалистов в области занятости и управления человеческими ресурсами.

УДК 331.55:314
ББК 65.240

Научное издание

**Мальцева Инна Олеговна
Роцин Сергей Юрьевич**

ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ И ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Второе издание

Зав. редакцией *О.А. Шестопалова*

Редактор *М.С. Ковалева*

Художественное оформление *А.М. Павлов*

Компьютерная верстка и графика: *В.А. Пономарева*

Корректор *П.М. Коваленко*

Подписано в печать 25.12.06. Формат 60×88¹/₁₆

Бумага офсетная. Гарнитура «Петербург». Печать офсетная

Усл. печ. л. 18,5. Уч.-изд. л. 16,59. Тираж 1000 экз. Заказ № 61. Изд. № 727

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3

Тел./факс: (495) 772-95-71

ООО «ПД «Современник»

445043, г. Тольятти, Южное шоссе, 30.