

Консорциум экономических исследований и образования

Серия "Научные доклады"

ISSN 1561-2422



№ 05/11

Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда

Опыт российской экономики

И.О. Мальцева

Проект (№ 02-221) реализован при поддержке
Консорциума экономических исследований и образования

Мнение автора может не совпадать с точкой зрения Консорциума

Доклад публикуется в рамках направления
Рынки труда и социальная политика

Классификация JEL: J16, J62, J71, P23

МАЛЬЦЕВА И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. — Москва: EERC, 2005.

В исследовании анализируется влияние различий в профессиональной мобильности мужчин и женщин на гендерную сегрегацию на российском рынке труда в период 1985–2002 гг. На основе модели профессиональной мобильности, учитывающей различия в социальных ролях, измеряется вклад индивидуальных характеристик, параметров текущей занятости, характеристик локального рынка труда в вероятность смены профессии работниками разного пола, а также выбора профессии определенного "гендерно-доминируемого" типа. Результаты свидетельствуют, что сокращение сегрегации посредством профессиональной мобильности возможно при повышении конкурентоспособности женщин на рынке труда и устранении ограничений в их доступе к рабочим местам в частном секторе. Выявлен положительный вклад профессиональной мобильности в прирост заработной платы у обеих гендерных групп.

Ключевые слова. Россия, профессиональная мобильность, гендерная сегрегация, выбор профессии, отдача от мобильности.

Благодарности. Автор искренне благодарит Ирину Денисову, Яна Кменту, Хартмута Леманна, Бет Митччек, Сергея Рощина, Клару Сабириянову-Питер и Штепана Юрайду за содержательную критику, полезные комментарии и поддержку.

Инна Олеговна Мальцева

Уральский государственный университет им. А.М. Горького

Экономический факультет

620083, Екатеринбург, пр. Ленина, 51

Тел.: +7 (343) 350 75 89

Факс: +7 (343) 350 21 65

E-mail: inna.maltseva@usu.ru, inna@r66.ru

СОДЕРЖАНИЕ

ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ВЫВОДЫ	4
1. ВВЕДЕНИЕ	5
2. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ	6
3. МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА	8
4. ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА	12
4.1. Источники информации	12
4.2. Переход к рыночной экономике и изменение гендерной структуры профессий	14
4.3. Гендерные различия в интенсивности и направлениях профессиональной мобильности	19
5. ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ДЕТЕРМИНАНТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА	21
5.1. Исследовательские гипотезы	21
5.2. Результаты	25
6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА В ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ	28
7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	31
ПРИЛОЖЕНИЕ	35
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	54

ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ВЫВОДЫ

Рынок труда любой страны характеризуется тем или иным уровнем гендерной сегрегации, и для объективной оценки данного явления необходимо иметь четкое представление о том, как изменяется этот уровень во времени, какие процессы на рынке труда, в обществе в целом способствуют усилению или снижению гендерной асимметрии в распределении работников между профессиями, к каким экономическим последствиям приводит существование сегрегации.

Поставленные вопросы исследуются в работе сквозь призму профессиональной мобильности, которая, с одной стороны, отражает желания работников быть занятыми в определенных сферах деятельности, а с другой — характеризует реальные возможности для трудоустройства. На основе данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения показывается, что смена профессии работниками российских предприятий и организаций не способствует снижению гендерной сегрегации, поскольку вероятность перехода мужчин и женщин в те профессии, где представители их пола количественно доминируют, невелика.

Оцениваемые модели профессиональной мобильности и выбора профессии из одной из "гендерно-доминируемых" групп построены с учетом выполнения работниками социальных функций. Тестируются гипотезы о влиянии на принятие решения о мобильности социально-демографических характеристик индивида и его семьи, параметров текущей занятости, локальных рынков труда. Установлено, что на вероятность перехода женщин в "мужские" и "интегрированные" профессии положительное влияние оказывают параметры, повышающие их конкурентоспособность на рынке труда, а также размер заработной платы в альтернативных профессиях. Мобильность мужчин в нетипичные для их пола профессии связана с возможностью сохранения накопленного человеческого капитала и работой в высокооплачиваемом частном секторе.

Профессиональная мобильность в значительной степени способствует росту заработной платы, особенно у женщин. Тем не менее, она не приводит к заметному сокращению гендерного разрыва в заработной плате, и, прежде всего, — по причине существования профессиональной гендерной сегрегации. На основании полученных данных подтверждается необходимость реализации мер по снижению гендерной асимметрии в профессиональной структуре занятости российской экономики.

1. ВВЕДЕНИЕ

Гендерная сегрегация на рынке труда — это ситуация, когда женщины и мужчины неравномерно распределены между различными видами деятельности, в результате чего появляются и существуют "преимущественно мужские" или "преимущественно женские" отрасли, профессии или предприятия. Абсолютное значение индекса гендерной сегрегации зависит от многих факторов исключительно методологического характера, которые обсуждаются в данном исследовании, однако сам по себе факт асимметричного распределения мужчин и женщин между сферами деятельности не является положительной или отрицательной характеристикой рынка труда. Другими словами, абсолютный показатель гендерной сегрегации и даже его изменение не могут стать предметом нормативного анализа без выяснения причин, лежащих в основе феминизации одних видов деятельности и маскулинизации других, без оценки последствий, к которым приводит подобное проявление гендерной асимметрии на рынке труда. Такой анализ поможет сформулировать, в случае необходимости, основные принципы политики, направленной на выравнивание гендерных диспропорций в сфере занятости.

Основным негативным последствием существования гендерной сегрегации является неравенство результатов трудовой деятельности для мужчин и женщин. Так, неравное распределение работников разного пола по профессиям объясняет более чем 44% общего гендерного разрыва в оплате труда в США (Bayard *et al.*, 1999), 30% в Чешской Республике и Словакии (Jurajda, 2003) и 15% в России (Рощин, 2003). При этом проблема не ограничивается лишь традиционной разницей в оплате мужского и женского труда: исследования показывают, что, при прочих равных условиях, работники одного пола (например, мужчины), занятые в "мужских" и "женских" сферах деятельности, также получают разное вознаграждение за свой труд (Beller, 1982). Поэтому выявлению причин существования гендерной сегрегации, а также анализу факторов, способствующих ее изменению, посвящено немало работ (напр., Weiskoff, 1972; Anker, 1997; Blau *et al.*, 1998).

Существенные изменения в степени профессиональной сегрегации можно проследить лишь на значительных интервалах времени. Так, в экономически развитых странах в течение последних 30–40 лет наблюдалось сокращение неравномерности распределения мужчин и женщин между профессиями. Прежде всего, эта тенденция объясняется значительным ростом уровня участия женщин в рабочей силе (Blau, Hendrix, 1979; Beller, 1982; Hakim, 1992). Тем не менее, определенные изменения в гендерной профессиональной структуре занятости происходят и на относительно небольших промежутках времени, и связаны они, прежде всего, с масштабами и направлениями мобильности рабочей силы.

В российской экономике за годы перехода от административной к рыночной системе хозяйствования произошли значительные структурные изменения, вызвавшие масштабные пере-

распределения рабочей силы между секторами, отраслями экономики, а также между состояниями экономической активности и неактивности. Значительными были и перемещения занятого населения между профессиями: по оценкам специалистов, в период экономических реформ в России профессию поменяли до 42% работников (Sabirianova, 2002).

В какой степени эти процессы проявились в изменении профессиональной гендерной структуры занятости в России? Способствует ли профессиональная мобильность сокращению степени гендерной сегрегации на российском рынке труда? Насколько равномерно распределяется выигрыш от смены профессии между работниками разного пола? Эти и другие вопросы легли в основу данного исследования, целью которого является выявление и анализ гендерных различий в масштабах, направлениях и факторах профессиональной мобильности, а также ее влияние на гендерную сегрегацию и разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- провести сравнительный анализ масштабов и направлений профессиональной мобильности мужчин и женщин в российской экономике;
- проанализировать влияние профессиональной мобильности на изменение профессиональной гендерной сегрегации;
- выявить гендерные различия в вероятностях профессиональной мобильности и факторах, их вызывающих;
- оценить вклад профессиональной мобильности в изменение гендерного разрыва в заработной плате.

Работа имеет следующую структуру. Во втором разделе представлен обзор литературы по вопросам трудовой, профессиональной мобильности, а также причинам гендерной сегрегации на рынке труда. Методология анализа описана в третьем разделе. В четвертом разделе дается описание существующих источников информации о гендерной структуре занятости в России. Результаты эмпирического анализа гендерных различий в профессиональной мобильности представлены в пятом разделе. Шестой раздел содержит результаты исследования влияния профессиональной мобильности на изменение заработной платы. Седьмой раздел — заключение.

2. ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Традиционно в качестве основного мотива трудовой мобильности рассматривается заработная плата. Так, согласно концепции соответствия работника рабочему месту, заработная плата является показателем производительности индивида, которая зависит от того, в какой фирме занят работник (Jovanovic, 1979; Flinn, 1986). По прошествии определенного периода времени после начала трудовых отношений может выявиться несоответствие работника за-

нимаемому им рабочему месту. Данный факт найдет свое проявление в том, что производительность труда работника окажется более низкой по сравнению с тем ее уровнем, который может быть обеспечен при условии работы индивида на одном из существующих альтернативных рабочих мест. Следовательно, чем ниже уровень оплаты труда, тем, при прочих равных, выше вероятность трудовой мобильности индивида.

Подход, основанный на данной концепции, лежит в основе многих современных работ, посвященных различным аспектам трудовой мобильности, в том числе — и в условиях переходной экономики (Bellmann *et al.*, 1995; Boeri, Flinn, 1999; Earle 1997; Sorm, Terrell, 2000, Lehmann, Wadsworth, 2000; Sabirianova, 2002; Лукьянова, 2003). С его помощью можно объяснить и более интенсивную, по сравнению с мужчинами, трудовую мобильность женщин. Производительность труда непосредственно связана с уровнем накопленного специфического человеческого капитала, который у женщин ниже в силу того, что им приходится прерывать трудовую карьеру из-за рождения детей (Blau, Kahn, 1981; Becker, Lindsay, 1996). Однако использование концепции соответствия для объяснения гендерных различий в профессиональной мобильности и их влияния на гендерную сегрегацию ограничено. Это связано с тем, что она не позволяет в полной мере учесть различия в трудовом поведении мужчин и женщин, которые побуждают мужчин и женщин выбирать разные сферы деятельности.

Исследования, в которых для анализа причин неравномерного распределения мужчин и женщин между профессиями использовался экономический инструментарий, появились во второй половине 1970-х годов. В рамках неоклассической экономической теории объяснение существования профессиональной гендерной сегрегации происходит в контексте теории человеческого капитала и теории дискриминации. Основным тезисом теории человеческого капитала в данном случае является предположение о том, что женщины склонны работать в тех профессиях, которые позволяют им совмещать работу на рынке труда и выполнение домашних обязанностей.

Выбор занятия, профессии, в соответствии с теорией человеческого капитала, сопряжен с индивидуальной оценкой отдачи от нее в течение трудовой жизни. 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 (Polachek, 1981; Anker, 1997).

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.

Многие авторы (например, Terrell, 1992) говорят о самовоспроизводящемся характере профессиональной сегрегации. Поскольку решение о выборе профессии принимается с учетом

ожидаемой отдачи от нее, то выполнение женщинами в обществе двойной функции — работника и матери — "корректирует" их выбор сферы деятельности в направлении, отличном от ситуации, которая имела бы место *ceteris paribus*. Речь идет не только о, несомненно, важных традициях и укладе, 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. В частности, Ogloblin (1999) считает, что существование гендерной сегрегации по сферам занятости в России имеет институциональную основу и является следствием того, что патриархальные взгляды о месте и роли 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.

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 Beller (1982), ужесточение контроля за выполнением антидискриминационного законодательства повышает вероятность работы женщин в "мужских" профессиях, тем самым, способствуя снижению сегрегации.

Таким образом, существование неявного социального контракта предопределяют как разные предпочтения работников в отношении профессий, так и возможности входа в них (см. рис. 1). Этот факт накладывает отпечаток не только на первоначальный выбор профессии, но и на процесс профессиональной мобильности.

Связь гендерной сегрегации и профессиональной мобильности пока не является темой, широко обсуждаемой в экономической литературе. Одной из немногих работ, в которых затрагивается этот вопрос, является статья Loprest (1992). В частности, автор отмечает, что при одинаковых показателях мобильности женщины реже, чем мужчины, меняют профессию при переходе на другое рабочее место. Кроме того, существование гендерной сегрегации проявляется и в различиях направлений потоков: мужчины в основном перемещаются между "мужскими" профессиями, тогда как женщины — между "женскими". Основными причинами этих наблюдений называются как неодинаковые предпочтения мужчин и женщин в отношении рабочих мест, так и существование дискриминации со стороны работодателей.

3. МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА

Учесть влияние гендерных различий в трудовом поведении на профессиональную мобильность и гендерную сегрегацию позволяет подход, в соответствии с которым отдачу от работы в определенной профессии можно условно разделить на две составляющие: "денежную" и "неденежную". К первой группе относится, прежде всего, заработная плата, а 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 определяется условиями и принципами организации труда, а также возможностью получать социальные блага и продвигаться по карьерной лестнице. Принимая решение о смене профессии, индивид оценивает ожидаемые выгоды от данного решения не только с точки зрения изменения заработной платы, а по всей совокупности параметров, составляющих отдачу от занятости.



Рис. 1. Механизм возникновения и поддержания профессиональной гендерной сегрегации.

Можно утверждать, что размер ожидаемой выгоды от работы в определенной профессии положительно связан и с "денежной", и с "неденежной" частями отдачи: полезность растет и в случае увеличения заработной платы, и в случае улучшения условий занятости, то есть

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

где W и S представляют "денежную" и "неденежную" части отдачи, соответственно. Однако, согласно теории компенсационных различий, условия труда и занятости, способствующие повышению полезности индивида, отрицательно коррелируют с размером денежного вознаграждения:

$$\frac{\partial W}{\partial S} < 0.$$

В силу различий в трудовом поведении, обусловленных разными гендерными ролями, относительная оценка женщинами и мужчинами "составляющих" отдачи от занятости различна: рациональное поведение мужчин предполагает большую ориентацию на "денежную" составляющую выгоды, тогда как предпочтения женщин в большей степени ориентированы на "неденежную" составляющую. Таким образом, выгода от работы в определенной профессии является функцией, которую можно записать как:

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

где α и β — параметры, характеризующие предпочтения индивида в отношении "денежной" и "неденежной" составляющих отдачи от занятости.

Очевидно, что существование неявного социального договора оказывает влияние не только на предпочтения работников в отношении параметров занятости, но и на издержки выбора той или иной профессии. С учетом всего вышесказанного, модель профессиональной мобильности можно записать следующим образом:

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

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

Данная модель оценивается в работе посредством Probit-анализа. Мы рассчитываем предельные эффекты влияния факторов на вероятность смены профессии:

$$\text{Prob}(\text{OccMob}_i = 1) = F(X_i, Y_i, M),$$

где вектор факторов включает детерминанты, влияющие как на величину выгод и издержек от смены профессии, так и на предпочтения в отношении "денежной" и "неденежной" составляющих отдачи от профессии. Эти факторы разделены на три группы: характеристики самого работника и его семьи (X_i); характеристики текущей (на начало периода, когда, по предположению, принимается решение о смене профессии) занятости индивида (Y_i); характеристики локального рынка труда (M). Спецификация оцениваемой модели, как и гипотезы в отношении включаемых в нее факторов, представлены в разделе 5.

Описанная методология позволяет проанализировать влияние профессиональной мобильности на гендерную сегрегацию на рынке труда. Основная задача в данном случае — выявить, какие факторы опосредуют выбор мужчинами и женщинами профессий, которые не являются типичными для представителей их пола. Поэтому нашим исходным предположением 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 мужчин).

С этой целью для двух подвыборок — мужчин и женщин — мы оцениваем эконометрическую модель множественного выбора:

$$\frac{P(y_i = m)}{P(y_i = l)} = F(Z_i(X_i, Y_i, M)),$$

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; Z_i — вектор факторов профессиональной мобильности.

Типичные для работников разного пола профессии определены в соответствии с методикой Vlaar *et al.* (1998). Отнесение профессии к той или иной группе основано на сопоставлении процента женщин в данной профессии и в общей численности занятых. 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. Остальные профессии являются "интегрированными".

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 (напр., Flinn, 1986; Topel, Ward, 1992; Keith, McWilliams, 1995). Измерение чистого эффекта влияния мобильности на оплату труда происходит путем оценки уравнения следующего вида:

$$\Delta(\ln W_i) = \alpha + \beta X_i + \gamma Mobility_i + \varepsilon_i,$$

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; $Mobility_i$ — дамми-переменная, принимающая значение 1, если во время анализируемого периода произошел факт смены рабочего места. Коэффициент при этой переменной — γ — и является показателем отдачи от мобильности.

Для ответа на вопрос, способствует ли профессиональная мобильность снижению гендерного разрыва в заработной плате, мы оцениваем влияние смены профессии на изменение зара-

ботных плат мужчин и женщин, при этом учитывая наличие профессиональной сегрегации на российском рынке труда.

4. ГЕНДЕРНАЯ СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

4.1. Источники информации

Существует несколько источников информации, позволяющих оценить профессиональную структуру занятости в российской экономике, а также распределение по профессиям мужчин и женщин. Прежде всего, это результаты Обследования населения по проблемам занятости (ОНПЗ), которое проводится Госкомстатом России с 1992 г. В сборниках, публикуемых по итогам ОНПЗ, представлена 31 профессиональная группа, которые практически соответствуют 2-знаковому уровню кодификации в Международном стандарте классификации профессий ISCO-88. Основное достоинство ОНПЗ заключается в регулярности проведения¹ и широком охвате населения (0.24% от численности населения 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)². Преимущество РМЭЗ заключается в том, что содержащаяся в нем информация о профессиональной принадлежности индивидов закодирована на основе полной 4-знаковой кодификации по ISCO-88, соответственно, есть возможность измерять профессиональную сегрегацию на любом уровне дезагрегирования профессиональных групп. Данные РМЭЗ являются панельными, что, с одной стороны, является плюсом для исследования процессов профессиональной мобильности. С другой стороны, как и 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 отслежены.

Кроме того, как отмечает Sabirianova (2002), при кодировании профессий респондентов РМЭЗ допущено много ошибок, что при анализе профессиональной мобильности приводит к значительному завышению показателей интенсивности перемещений. В отсутствие доступа

¹ 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.

² В опросе, проводимом на основе репрезентативной на национальном уровне выборки домашних хозяйств, участвуют лица от 15 лет и старше. В каждом раунде опрашивается более 10 000 индивидов. В разделе анкеты, посвященном занятости, индивидам задаются вопросы об их статусе на рынке труда, включая профессию; характеристиках основного и дополнительных занятий; доходах от различных видов деятельности; образовании; участии в государственных социальных программах (для безработных и пенсионеров). Подробное описание самого опроса, процедуры выборки и общие моменты представлены на сайте www.cpc.unc.edu/projects/rfms. Доступ к этим данным является свободным.

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.

Сопоставление двух источников обнаруживает несовпадение гендерных профессиональных структур занятости, рассчитанных на их основе (Приложение, табл. А1). Данные РМЭЗ демонстрируют большую асимметричность в распределении 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.

Вопрос о репрезентативности информации о профессиональной структуре занятости на настоящий момент остается открытым. Имеющиеся в этом плане минусы РМЭЗ обсуждались чуть выше. Тем не менее, поскольку доступ к микроданным ОНПЗ практически невозможен, мы не можем с достоверностью утверждать, что данные официальной статистики лучше отражают профессиональную структуру, чем данные РМЭЗ. Кроме того, благодаря большему 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, то есть 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 VIII раунда. В силу вышесказанного, дальнейший анализ проводится с использованием данных РМЭЗ.

Информация о степени профессиональной гендерной сегрегации на российском рынке труда может быть получена из базы данных Laborsta Международной организации труда, где приводится распределение мужчин и женщин по 9 группам профессий, соответствующим 1-знаковому уровню кодификации в ISCO-88 (за исключением военнослужащих). Эта база данных также является источником информации о гендерной профессиональной структуре занятости в других странах — экономически развитых и с переходной экономикой. В принципе, поскольку при сборе информации статистические органы руководствуются рекомендациями МОТ, можно говорить о сопоставимости этих данных для межстранового сравнения.

Как показывает табл. А2 Приложения, в целом уровень профессиональной сегрегации в России (37–38%) сопоставим с ситуацией и в странах с рыночной экономикой, и в некоторых переходных странах. Тем не менее, определенный разброс значений индекса сегрегации существует: например, в Греции, Италии, Португалии, Румынии и Словении он не превышает 34%, тогда как в Дании, Ирландии, Норвегии и Словакии — больше 39%.

Обычно в качестве фактора, способствующего снижению профессиональной сегрегации, называют уровень участия женщин в рабочей силе (Blau, Hendrix, 1979; Beller, 1982; Hakim, 1992). Однако, как показывает сопоставление табл. А2 и А3 Приложения, однозначной отрицательной зависимости между этими двумя измерителями 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 сегрегация также невысока. Анализ гендерных профессиональных структур занятости позволяет сделать вывод о том, что основной вклад в значение индекса сегрегации вносит степень концентрации мужчин и женщин в группах профессий служащих 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.

4.2. Переход к рыночной экономике и изменение гендерной структуры профессий

Во многих исследованиях отмечается, что улавливаемая степень неравномерности распределения мужчин и женщин по профессиям тем выше, чем более детализированным является перечень анализируемых профессиональных групп (Gunderson, 1989; Ogloblin, 1999). Однако использование максимально дезагрегированной — четырех-знаковой — кодировки профессий на основе РМЭЗ приводит к, несомненно, завышенным показателям сегрегации. Это связано с тем, что при такой максимальной детализации мы получаем ситуацию, когда в почти половине профессий занято по 1–2 человека, что не может являться адекватным отражением реального распределения занятых по профессиям. По этой причине расчеты сделаны для одно-, двух- и трех-знаковых кодов.

Данные табл. А4 Приложения обнаруживают не только повышение уровня гендерной сегрегации при более детальном рассмотрении профессий: может различаться и динамика изменения показателя сегрегации. Тем не менее, можно заметить, что за период перехода России от плановой к рыночной экономике гендерная асимметрия в распределении по профессиям несколько увеличилась, а в последние год-два наметилась тенденция к ее сокращению.

Происходившие в 1985–2002 гг. изменения в профессиональной структуре занятости (табл. 1) отражают структурные сдвиги, имевшее место в экономике России этого периода: сокращение промышленного производства и рост сервисного сектора. Так, значительно выросла доля занятых в профессиях торговли и сферы услуг, причем преимущественно — за счет женщин. Заметно сократилась доля работников обоих полов, имеющих профессии операторов и сборщиков. Отметим также рост доли занятых в профессиях руководителей и высших менеджеров, что связано с увеличением количества предприятий (как новых, так и появившихся в результате разукрупнения старых).

Таблица 1. Изменение гендерной профессиональной структуры занятости, %.

Профессиональные группы	1985 г.			1991 г.		
	Женщины	Мужчины	Всего	Женщины	Мужчины	Всего
Руководители	1.89	3	2.39	1.36	1.93	1.63
Специалисты высшего уровня квалификации	23.75	12.69	18.8	22.74	11.41	17.31
Специалисты среднего уровня квалификации	20.43	8.2	14.95	22.57	7.09	15.14
Служащие, конторские служащие	12.06	1.17	7.18	12.81	1.20	7.24
Служащие сферы обслуживания и торговли	8.48	2.05	5.6	9.33	2.30	5.96
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0.09	0.25	0.16	0.04	0.60	0.31
Квалифицированные рабочие	6.62	27.96	16.17	5.43	28.44	16.47
Операторы и сборщики	10.95	34.5	21.49	10.22	34.65	21.94
Неквалифицированные работники	15.5	7.25	11.81	15.19	9.07	12.25
Профессиональные военные	0.23	2.93	1.44	0.30	3.31	1.74
Всего	100	100	100	100	100	100
N	3 490	2 829	6 319	2 357	2 173	4 530

Профессиональные группы	1994 г.			2002 г.		
	Женщины	Мужчины	Всего	Женщины	Мужчины	Всего
Руководители	0.90	2.73	1.81	4.00	6.46	5.15
Специалисты высшего уровня квалификации	24.84	13.88	19.40	21.86	9.89	16.27
Специалисты среднего уровня квалификации	23.78	5.63	14.78	23.38	8.16	16.27

Профессиональные группы	1994 г.			2002 г.		
	Женщины	Мужчины	Всего	Женщины	Мужчины	Всего
Служащие, конторские служащие	11.38	0.91	6.19	10.19	1.66	6.20
Служащие сферы обслуживания и торговли	9.83	4.52	7.19	15.18	4.77	10.31
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0.16	1.08	0.62	0.14	0.97	0.53
Квалифицированные рабочие	7.38	30.94	19.07	4.56	25.36	14.27
Операторы и сборщики	6.36	30.32	18.25	6.47	28.68	16.84
Неквалифицированные работники	15.29	8.70	12.02	14.04	12.76	13.45
Профессиональные военные	0.08	1.28	0.68	0.18	1.29	0.70
Всего	100	100	100	100	100	100
N	2 452	2 414	4 866	2 827	2 476	5 303

Рассчитано по: РМЭЗ, раунды V–XI, для индивидов 16–72 лет.

Анализ профессионального распределения работников по десяти укрупненным группам не позволяет в полной мере отследить изменения в профессиональной сегрегации, происходившие на протяжении рассматриваемого периода. Поэтому мы приводим расчеты, сделанные на основании 2-значковых кодов по ISCO-88.

На основании данных, приведенных в табл. А5 Приложения, можно сделать следующие выводы. Во-первых, распределение мужчин по профессиям является более неравномерным, чем женщин, однако за период с 1985 по 2002 г. наблюдалась противоположная тенденция: рост степени концентрации у женщин и снижение — у мужчин. Так, если в 1985 г. в трех наиболее распространенных среди работников мужского пола профессиях было занято более 53% всех работающих мужчин, то к 2002 г. этот показатель снизился до 44.47%. У женщин соответствующие значения составили 25.70% в 1985 г. и 30.13% в 2002 г. Особо отметим, что основными профессиями женщин являются занятия, требующие достаточно высокого уровня образования (за исключением группы профессий, связанных с распродажей и предоставлением услуг). Наиболее распространенные среди мужчин профессии, напротив, не связаны с высоким уровнем образования (профессии квалифицированных и неквалифицированных рабочих).

Во-вторых, мужчины и женщины сосредоточены в разных профессиональных группах. В трех наиболее распространенных среди женщин профессиях в этот период было занято не более 11% мужчин, а в самых популярных среди мужчин профессиях — 4–5% всех занятых женщин. При этом, если к 1994 г. доля мужчин, имеющих "женские" профессии, сократилась по сравнению с 1985 г., то к 2002 г. этот показатель снова вырос. Иными словами, из-

менения в гендерной 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 распродаже и предоставлению услуг, в которой удельный вес занятых мужчин растет быстрыми темпами.

Изменения в гендерной профессиональной структуре занятости, находящие отражение в значении индекса сегрегации, проявляются 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. То есть, например, сокращение степени сегрегации может происходить вследствие как сокращения доли занятых в профессиях, где доминирует одна из гендерных групп, так и в результате массового прихода работников в нетипичные для соответствующего пола профессии.

Как показывают данные табл. А6 Приложения, профессиональная структура занятости в России является чрезвычайно сегрегированной: из 27 профессиональных групп лишь 6–7 можно отнести к "интегрированным", в остальных подавляющим большинством являются либо женщины, либо мужчины. В 1985–2002 гг. в профессиональных группах специалистов в области наук, связанных с жизнью и здоровьем (со средним специальным образованием), служащих, занятых обслуживанием заказчиков, конторских служащих и специалистов в области обучения (со средним специальным образованием) более 90% занятых составляли женщины. Напротив, женщины практически отсутствовали среди рабочих металлургических, машиностроительных отраслей, транспорта и связи, а также среди водителей и операторов подвижной техники.

В период с 1985 по 1994 г. уровень профессиональной сегрегации вырос. Этому способствовал рост концентрации занятости в гендерно-доминируемых профессиях, который происходил за счет увеличения удельного веса мужчин, имеющих "мужские" профессии и женщин, работающих в "женских" профессиях (например, рабочие металлургических, машиностроительных отраслей и связи; специалисты в области обучения (с высшим образованием); натурщики, продавцы и демонстраторы). И мужчины, и женщины увеличили свое присутствие в таких "женских" профессиях как работники по распродаже и предоставлению услуг (общий уровень занятости в них вырос с 4.38 до 6.91%) и других специалистов со специальным образованием³. Занятость женщин в "мужских" профессиях сокращалась, что также способствовало росту сегрегации.

Снижение уровня сегрегации в период с 1994 по 2002 г. было вызвано, в первую очередь, продолжением вхождения мужчин в "женские" профессии (например, конторских служащих, работников по распродаже и предоставлению услуг и т.д.). При этом заметно сокращение общего уровня занятости в некоторых гендерно-доминируемых профессиях (водители и операторы подвижной техники; промышленные рабочие).

³ В профессиональную группу прочих специалистов со специальным образованием входят такие распространенные среди женщин профессии как турагент, административный секретарь, налоговый инспектор и др.

То, в какой пропорции описанные изменения в гендерной структуре занятости вносят вклад в общее изменение индекса сегрегации, позволяет уловить метод декомпозиции, предложенный в работе *Vlau et al.* (1998). 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 , $p_{it} = F_{it}/T_{it}$ — процент женщин в профессии i , $q_{it} = 1 - p_{it}$, то изменение индекса сегрегации между двумя периодами можно разложить на два эффекта:

$$(a) \text{ гендерной внутрипрофессиональной структуры} = \left(0.5 \sum_{i=1}^N \left| \frac{q_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i q_{i2} \cdot T_{i1}} - \frac{p_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i p_{i2} \cdot T_{i1}} \right| \right) - D_1,$$

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

$$(b) \text{ профессиональной структуры} = D_2 - \left(0.5 \sum_{i=1}^N \left| \frac{q_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i q_{i2} \cdot T_{i1}} - \frac{p_{i2} \cdot T_{i1}}{\sum_i p_{i2} \cdot T_{i1}} \right| \right),$$

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

Как показывают расчеты, представленные в табл. 2, основной вклад в изменение гендерной сегрегации в российской экономике вносил эффект профессиональной структуры. И рост

Таблица 2. Декомпозиция изменений индекса сегрегации.

	1985 г.	1994 г.	2002 г.	
Индекс сегрегации, %	52.72	57.59	52.08	
	Изменение индекса, п.п.			
	1985–1994 гг.		1994–2002 гг.	
	4.87		–5.51	
По причине:	В абсолютном выражении	В процентном выражении	В абсолютном выражении	В процентном выражении
Эффекта гендерной внутрипрофессиональной структуры	0.68	13.94%	–1.11	20.15%
Эффекта профессиональной структуры занятости	4.19	86.06%	–4.40	79.85%

Примечание: рассчитано по РМЭЗ. Индексы профессиональной сегрегации рассчитаны для 27 профессиональных групп, соответствующих 2-значовой кодировке профессий по ISCO-88.

индекса сегрегации в 1985–1994 гг., и его последующее сокращение на 80–86% было обусловлено 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 20% общего изменения индекса. В начале рассматриваемого периода наблюдалась тенденция вытеснения женщин из "мужских" профессий, усиливающая сегрегацию. В годы реформ положительным с точки зрения сокращения гендерной асимметрии стал рост процента мужчин в "женских" профессиях.

4.3. Гендерные различия в интенсивности и направлениях профессиональной мобильности

Экономические реформы в России и странах ЦВЕ сопровождались существенным ростом мобильности рабочей силы. Используя данные РМЭЗ, мы определяем факт смены профессии в том случае, если 3-значные коды профессии индивида не совпадают в двух последовательных периодах. Согласно расчетам, доля работников, сменивших профессию за период с 1990 по 1995 г., была равна 52.18% от общей численности занятых, тогда как в период с 1985 по 1990 г. этот показатель составил лишь 39.29% (см. табл. 3). Масштабы профессиональной мобильности мужчин и женщин были практически идентичными, расходясь на 2–3 процентных пункта. Однако при анализе транзитных матриц становится очевидным, что направления профессиональной мобильности работников разного пола имели свои особенности.

Таблица 3. Уровни профессиональной мобильности в российской экономике, %.

	1985–1990 гг.	1990–1995 гг.	1996–1998 гг.	1998–2000 гг.	2000–2002 гг.
Женщины	39.17	53	10.11	10.78	14.28
Мужчины	39.43	51.23	14.28	13.37	19.84
Всего	39.29	52.18	12.05	11.97	16.82

Как следует из табл. А7 и А8 Приложения, при переходе России к рыночной экономике (в 1990–1995 гг.) профессиональная мобильность способствовала усилению гендерной сегрегации. 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 профессиональная мобильность внесла именно в период начала экономических реформ в России.

Как показывают данные табл. А9 Приложения, в настоящее время профессиональная мобильность не способствует выравниванию гендерных диспропорций в профессиональной структуре занятости. В этой таблице представлены вероятности перехода работников между гендерно-доминируемыми профессиями. Очевидно, что увеличение процента женщин или мужчин в определенной профессии может привести к тому, что данная профессия перейдет из одной группы в другую. Эффект "смены лейбла" элиминируется, если мы анализируем изменение распределения мужчин и женщин между профессиональными группами, зафиксированными на начало периода. Это позволяет проанализировать сдвиги в гендерной структуре занятости, вызванные перемещениями работников в те профессии, которые ранее были типичными для представителей противоположного пола.

Можно отметить, что индивиды обоих полов менее склонны покидать профессии, где они доминируют. Вероятность ухода из нетипичных для соответствующего пола профессий, напротив, относительно высока. Особенно характерно это для мужчин, у которых показатели мобильности из групп "женских" и "интегрированных" профессий гораздо выше, чем из "мужских". Менять профессию работники предпочитают также в рамках "своей" группы. Если же они покидают профессии группы своего пола, то женщины стремятся найти работу в "мужской" профессии, тогда как мужчины — в "интегрированной". Исключением для мужчин является период 1998–2000 гг., в течение которого они активно переходили в "женские" профессии, а для женщин — 2000–2002 гг., когда доля поменявших профессию с "женской" на "интегрированную" была выше, чем выбравших "мужскую" профессию.

Почему при смене профессии мужчины и женщины выбирают разные сферы деятельности? Ответ на вопрос поможет выяснить, какие факторы способствуют закреплению гендерной профессиональной сегрегации на рынке труда. С другой стороны, он позволит выявить факторы, воздействующие на снижение гендерной асимметрии в распределении работников по профессиям.

Профессия, а точнее, знания, навыки и умения, определяющее ее содержание, является одной из характеристик рабочего места. Именно профессиональная принадлежность индивида во многом обуславливает величину каждой составляющей отдачи 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. А10 Приложения). Выяснилось, что на значительно более высокую среднюю зарплату могут рассчитывать работники традиционно "мужских" профессий. При этом мужчины, занятые в "женских" профессиях, зарабатывают на 38–40% больше, чем женщины, а в 1996 г. гендерный разрыв в заработной плате составил 46.06%. Это говорит о том, что если мужчина и занят в нетипичной

для его пола профессии, то это, скорее всего, руководящая должность, обеспечивающая высокий доход. В "женских" профессиях количество времени, отработанного за месяц, существенно меньше, чем в "интегрированных" и "мужских". В целом, процент занятых на условиях полного рабочего времени в "женских" профессиях ниже, чем в остальных двух группах. С одной стороны, данный факт, несомненно, оказывает понижающее влияние на размер заработной платы. В то же время это позволяет предположить, что женщины предпочитают работать в профессиях, позволяющих им совмещать работу и ведение домашнего хозяйства и не требующих значительной трудовой нагрузки.

Работники "женских" профессий с большей вероятностью, чем остальные, трудятся на государственных предприятиях и с самой маленькой вероятностью — на частных. В "женских" профессиях несколько больше, чем в "мужских" (а до 2000 г. — и чем в "интегрированных") работников, имеющих подчиненных. Однако их среднее количество у имеющих "женские" профессии значительно меньше.

5. ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ В ДЕТЕРМИНАНТАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫБОРА

5.1. Исследовательские гипотезы

Для оценки модели профессиональной мобильности, учитывающей различия в социальных ролях мужчин и женщин, мы используем совмещенный массив данных РМЭЗ за три двухгодичных интервала времени: 1996–1998, 1998–2000 и 2000–2002 гг. В выборку включены индивиды, имевшие занятие на начало и конец каждого из рассматриваемых периодов, а также сообщившие информацию о своей профессии и размере заработка. Работающими признавались индивиды, которые указали, что в настоящий момент у них есть работа или что они находятся в отпуске. Размеры выборок составили: 2 219 человек в 1996–1998 гг. (мужчины — 45.43%), 2 383 человека в 1998–2000 гг. (мужчины — 45.36%), 2 415 человек в 2000–2002 гг. (мужчины — 45.15%). Необходимо отметить, что гендерный состав выборки несколько смещен по сравнению с данными официальной статистики о занятости. Согласно информации Госкомстата, мужчины составляли 51–52% в общей численности занятого населения.

Для определения профессии мы используем кодировку профессий на уровне 3-знакового кода по ISCO-88. Исходные коды были скорректированы с учетом ответов респондентов на вопрос о смене профессии в период, прошедший с предыдущего раунда. Поскольку этот вопрос появился в анкете РМЭЗ в 1996 г., то для периода 1996–2002 гг. мы имеем сопоставимые друг с другом данные.

Отдельно отметим вопрос, связанный с измерением заработной платы и денежного дохода семьи. Эти данные были приведены к ценам 2002 г. с учетом общероссийского индекса потребительских цен, рассчитываемого Госкомстатом. Заработная плата определена на основе ответов респондентов о полученном ими на основном месте работы доходе за последние 30

дней. В случаях, когда индивид работал в течение предшествующих опросу 30 дней, но не получил оплату за свой труд, размер заработной платы рассчитывался исходя из суммы задолженности предприятия перед работником и продолжительностью периода невыплаты зарплаты (подробное обсуждение феномена задолженности по заработной плате в России представлено в Lehmann, Wadsworth, Acquisti, 1999; Earle, Sabirianova, 2002).

Предварительный анализ данных (см. табл. А11 Приложения) позволяет сделать следующие выводы. Наиболее мобильными являются молодые индивиды: уровень профессиональной мобильности работников в возрасте 16–25 лет достигал 37.4% у мужчин и 23.7% у женщин (в 2000–2002 гг.). С возрастом склонность к смене рабочего места заметно снижается.

Не имеющие семьи работники в среднем более мобильны, и особенно заметно это отличие в подвыборке мужчин. Наличие детей, даже младших возрастов, не оказывает заметного сдерживающего влияния на смену женщинами профессии. Мужчины, имеющие детей до 7 лет, демонстрируют большие показатели мобильности, чем те, у кого нет маленьких детей. При этом по мере взросления детей профессиональная мобильность их отцов несколько снижается.

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 профессиональной мобильности у лиц обоих полов, не имеющих высшего образования, в среднем, выше. В большей степени гипотеза о сдерживающем влиянии специфического человеческого капитала на трудовые перемещения подтверждается при анализе интенсивности смены профессий: уровень профессиональной мобильности при переходе от среднего и средне-специального образования к высшему заметно снижается.

Уровень образования достаточно высоко коррелирует с профессией, по которой работает индивид. Поэтому естественно, что в среднем наиболее мобильными работниками являются представители профессий, не требующих высшего образования. Что касается формы собственности предприятия, то наименее мобильными являются работники государственного сектора (исключение — мужчины в 2000–2002 гг.). Мужчины, работающие в режиме неполной занятости, в среднем менее склонны менять профессию, чем те, кто работает более 140 часов в месяц. Для женщин разница в уровнях мобильности среди работников двух подгрупп практически не существует. Те, кто работает не по контракту, почти в 2 раза интенсивнее меняют профессию. Определяемый нами через факт наличия подчиненных статус работника в большей степени оказывается значим при принятии решения о мобильности для женщин, чем для мужчин. У них показатели мобильности у работниц с низким статусом выше, чем у имеющих подчиненных.

Анализ характеристик работников и ряда характеристик 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 видели, практически во всех таких группах интенсивность мобильности женщин ниже, чем у мужчин, что позволяет говорить о разной оценке представителями двух полов отдачи от места работы и профессии.

Итак, существенные различия между профессиями, на первый взгляд, выражаются в количестве отработанного времени, уровне оплаты труда и степени ответственности. Означает ли это, что женщины выбирают профессии, режимом занятости позволяющие выполнять традиционную двойную нагрузку? Другими словами, является ли размер заработной платы и оказывающие на него влияние факторы основным детерминантом 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.

Эконометрический анализ влияния профессиональной мобильности на гендерную сегрегацию на российском рынке труда заключался в оценке, во-первых, модели профессиональной мобильности, и, во-вторых, модели множественного выбора, представленных в разделе 3. Исходя из особенностей трудового поведения мужчин и женщин, а также механизма возникновения и поддержания профессиональной гендерной сегрегации, можно прогнозировать различное влияние на выбор сферы занятости факторов, отвечающих за социальную роль индивида, а также тех детерминант, которые сопутствуют выполнению гендерных ролей. Последующий эконометрический анализ направлен на проверку следующих гипотез:

Гипотеза 1. Наличие семьи и маленьких детей увеличивает издержки мобильности, поэтому может являться сдерживающим фактором для работников обоих полов. В случае же смены профессии эти факторы оказывают влияние на предпочтения женщинами "неденежной" отдачи от профессии, а мужчинами — "денежной". Это связано с тем, что для мужчин в подобной ситуации гораздо большее значение приобретает заработок, тогда как для женщин — возможность совмещать работу и уход за детьми (как было показано ранее, "женские" профессии в этом отношении гораздо более "выгодны"). Поэтому может увеличиваться вероятность выбора женщинами "женских" профессий, а мужчинами — "мужских". При этом наличие детей старших возрастов может не приводить к различиям в направлении профессиональной мобильности работников разного пола.

Гипотеза 2. Чем выше среднедушевой размер дохода, тем выше вероятность мобильности, поскольку данный факт означает сокращение издержек мобильности. В то же время, влияние размера дохода на одного члена семьи на выбор профессии женщинами неоднозначно. С одной стороны, более низкий доход может стимулировать переход женщин в "мужские" профессии с целью поддержать материальный уровень семьи. С другой стороны, при низких среднедушевых доходах у семьи ограничены возможности для замещения женского труда в

домашнем хозяйстве, и тогда при профессиональной мобильности может увеличиться вероятность выбора женщинами "женских" профессий с их более гибким режимом занятости. Что касается мужчин, то более высокий среднедушевой доход семьи снижает издержки мобильности и расширяет возможности выбора профессии за счет "женской" группы.

Гипотеза 3. Влияние образования на вероятность и направление мобильности неоднозначно. С одной стороны, работники с более высоким уровнем образования могут претендовать на более широкий круг рабочих мест с большей дисперсией заработной платы, что повышает вероятность мобильности. С другой стороны, чем выше уровень образования, тем выше специфичность приобретенных знаний, которые могут оказаться невостребованными при смене профессии, приводя к росту издержек мобильности. Более высокий уровень образования может также способствовать переходу женщин в "мужские" профессии благодаря повышению конкурентных преимуществ. В то же время, как показывает российская практика, "мужские" профессии в большинстве своем предполагают гораздо меньший уровень образования, чем "женские". Соответственно, переход в них сопровождается издержками, связанными с потерей от накопленного человеческого капитала. Как следствие, может существовать отрицательная зависимость между количеством лет образования и вероятностью выбора работниками "мужских" профессий.

Гипотеза 4. Поскольку предполагается, что для женщин высока относительная ценность "неденежной" составляющей от занятости, то соответствующие характеристики рабочего места будут снижать вероятность профессиональной мобильности женщин в целом и их переход в профессии, нетипичные для их пола. В качестве объясняющих переменных в данном случае используются режим занятости и тип собственности предприятия. Последняя переменная характеризует степень устойчивости отношений занятости, а также соблюдение работодателем трудового законодательства, в частности, регулярность выплаты заработной платы, оплаты очередного отпуска и периодов временной нетрудоспособности, которые в большей степени свойственны предприятиям с государственной собственностью. В то же время, как известно, уровень оплаты труда на частных предприятиях в среднем выше заработной платы в государственном секторе.

Гипотеза 5. При прочих равных условиях, более высокая денежная отдача от текущей профессии снижает профессиональную мобильность, в то время как размер альтернативной заработной платы положительно связан с мобильностью работника.

Оценка текущей и альтернативной заработной платы, предпринятая в данном исследовании, основана на подходе, предложенном в Sabirianova (2002). Мы рассматриваем следующее уравнение:

$$\ln(Wage) = \alpha_0 + \alpha_1 \ln(H) + \sum_i \alpha_i OCC_i + \varepsilon,$$

где *Wage* — заработная плата индивида за месяц (с учетом возможной задолженности по зарплате), отработанный период перед проведением опроса, *H* — количество отработанных за месяц

часов⁴, OCC — дамми-переменные для десяти профессиональных групп 1-знаковой кодификации по ISCO-88. Соответственно, ожидаемая заработная плата от работы в текущей i -той профессии для работников одного пола g равна:

$$E_i^g(CurWage) = \alpha_0^g + \alpha_1^g \ln(H) + \alpha_i^g OCC_i,$$

причем H принимает среднее значение для работающих в данной профессиональной группе индивидов. Размер ожидаемой зарплаты от работы в других профессиях рассчитывается следующим образом:

$$E_i^g(AltWage) = \alpha_0^g + \alpha_1^g \ln(H) + \frac{1}{n} \sum_j \alpha_j^g OCC_j,$$

где $j = 1, \dots, n$ — альтернативные профессии.

Гипотеза 6. Проживание в городе повышает вероятность мобильности всех работников, а также вероятность перехода женщин в нетипичные для них профессии. Данная гипотеза основана на предположениях о том, что, во-первых, работодатели на таких рынках труда обладают меньшей монопсонической силой, а во-вторых, в городах в большей степени развиты сфера услуг и торговля, способствующие сокращению домашней нагрузки на женщин.

Кроме того, в соответствии с предположениями теории трудовой мобильности, в регрессионные уравнения включены такие переменные как возраст и стаж работы с одним работодателем (которые должны отрицательно коррелировать с вероятностью профессиональной мобильности).

5.2. Результаты

Результаты оценки модели профессиональной мобильности представлены в табл. А12 Приложения. Наличие детей до 7 лет, как и предполагалось, сдерживает профессиональную мобильность мужчин. Это объясняется тем, что смена профессии часто предполагает дополнительные затраты денег и времени, которые в семьях с маленькими детьми могут оказаться весьма ограниченными ресурсами. В такой ситуации ожидаемые издержки могут оцениваться индивидами ниже ожидаемых выгод, и вероятность мобильности снижается.

Характеристики семейного статуса не оказывают влияния на смену профессии женщинами. Однако наблюдается положительная зависимость между величиной среднедушевого дохода и вероятностью профессиональной мобильности женщин. Для них более высокий доход на члена семьи служит своего рода резервным фондом, сокращает ожидаемые издержки мобильности, поскольку дает возможность снизить затраты времени на работу в домашнем хозяйстве. Предельный эффект этого фактора у мужчин имеет отрицательный знак. Другими

⁴ Эта переменная не коррелирует с переменной режима занятости, поскольку для ее построения 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.

словами, более высокий доход на одного члена семьи снижает для мужчин стимулы к мобильности.

Как и предполагалось, работающие в государственном, секторе менее мобильны по сравнению с работниками частных предприятий. Это, по всей видимости, является следствием того, что частный сектор является более гибким и адаптивным. Здесь чаще появляются и исчезают новые рабочие места, а отношения занятости гораздо менее формализованы, чем в бюджетном секторе (даже при наличии заключенного трудового контракта). Отрицательное влияние на вероятность мобильности женщин оказывает наличие у них подчиненных. Очевидно, что высокий статус на рабочем месте повышает издержки мобильности, что оказывается значимым моментом для принятия решения о мобильности женщинами.

Также находят подтверждение гипотезы теории трудовой мобильности об отрицательной зависимости вероятности мобильности от возраста и стажа работы на одном предприятии. В отношении последнего фактора можно добавить следующее. Как отмечают Lehmann, Wadsworth (2000), в условиях переходной экономики накопленный ранее специфический капитал нередко оказывается не только невостребованным, но и не приветствуется работодателем. В этом случае более продолжительный стаж работы на одном предприятии для работников обоих полов может частично отражать их неготовность к изменениям в виде смены профессии, а также к конкуренции на рынке труда.

Итак, в явном виде влияние различий в гендерных ролях на вероятность смены профессии не обнаружено. Однако влияние профессиональной мобильности на степень гендерной сегрегации проявляется не столько в факте смены профессии работниками разного пола, сколько в том, какие профессии они выбирают при переходе.

Результаты оценки модели выбора профессии одного из гендерно-доминируемых типов представлены в табл. А13 и А14 Приложения. Можно отметить отсутствие статистически значимого влияния переменных, "отвечающих" за распределение социальных ролей, на профессиональную мобильность в целом и выбор профессии из разных гендерных групп. И для мужчин, и для женщин значимыми являются такие личные характеристики как возраст и стаж работы с одним работодателем: лица более старших возрастов, а также давно работающие на предприятии менее склонны менять профессию.

Более высокий уровень образования повышает вероятность перехода и женщин, и мужчин в нетипичную для них профессию (по сравнению с выбором альтернативы отсутствия мобильности). У женщин это может быть связано с повышением их конкурентоспособности в борьбе за более высокооплачиваемые рабочие места в "мужских" профессиях. Что касается мужчин, то более высокий уровень образования стимулирует их выбор в пользу "женских" профессий не только вследствие нежелания терять накопленный человеческий капитал (как уже отмечалось, "женские" профессии требуют относительно более высокого уровня образования). В "женских" профессиях мужчины зарабатывают больше женщин, поскольку занимают руководящие позиции. Кроме того, положительная связь между уровнем образования и переходом в нетипичную профессию может свидетельствовать об отсутствии барьеров на вход

в профессию любого гендерного типа для более высокообразованных индивидов, когда отдача от профессиональных качеств работника делает нерациональным дискриминирующее поведение работодателя.

Отрицательные коэффициенты при переменной стажа работы на одном предприятии подтверждают традиционную гипотезу о снижении мобильности по мере накопления специфического человеческого капитала. Вероятность профессиональной мобильности женщин и выбора нетипичной для их пола профессии в этом случае значительно меньше, чем вероятность выбора профессии из "женской" группы. Этот факт можно рассматривать как свидетельство того, что работницы с продолжительной занятостью на одном предприятии обладают меньшей психологической склонностью к изменениям, не решаясь претендовать на "мужские" профессии (у мужчин разница между соответствующими коэффициентами также есть, но она незначительна).

Заметное влияние на профессиональную мобильность женщин оказывает размер альтернативной заработной платы: чем он выше, тем вероятнее их выбор в пользу "мужских" и "интегрированных" профессий по сравнению с ситуацией отсутствия мобильности. Следовательно, прирост в денежной отдаче от новой профессии оценивается женщинами достаточно высоко. Этот факт позволяет сделать вывод о том, что при профессиональной мобильности женщины реализуют стратегию поведения, ожидаемую, скорее, от мужчин, поскольку ориентируются на заработную плату, а не на "неденежную" составляющую отдачи от профессии.

Тем не менее, данный результат не является свидетельством того, что трудовое поведение женщин не опосредовано выполнением ими "двойной функции" — работницы и матери. Гораздо более низкие показатели профессиональной мобильности женщин в терминах сформулированной модели говорят о том, что издержки смены профессии для женщин оказываются выше, чем для мужчин. Женщины с большей вероятностью заняты на рабочих местах, позволяющих им совмещать работу по дому с оплачиваемой занятостью, и стимулы для смены профессии у них отсутствуют. Таким образом, на наш взгляд, можно говорить о том, что существует определенная внутригендерная сегментация моделей поведения: женщины, не желающие или не имеющие возможность снизить свою трудовую нагрузку по ведению домашнего хозяйства, реализуют пассивную стратегию поведения, не меняя профессии или же переходя в "женские" профессии. Женщины, реализующие "активные" стратегии поведения, при смене профессии ориентируются на "денежную" составляющую отдачи от занятости.

Высокой статистической значимостью обладают коэффициенты при дамми-переменной, контролирующей частную форму собственности предприятия. Работа на таком предприятии повышает вероятность перехода женщин в профессии любых типов (причем вероятность выбора профессии, в которой женщины не доминируют количественно, выше), мужчин — в профессии, нетипичные для их пола. Базовой категорией в данном случае является смешанный, то есть с участием государства, тип собственности предприятия. И вновь мы можем наблюдать ситуацию, когда сегментация моделей поведения проходит не в соответствии с по-

лом работника, а в зависимости от выбранной им или ею стратегии на рынке труда. Наиболее активные и адаптивные женщины — работающие в частном секторе экономики — получают возможность конкурировать с мужчинами за профессии, предполагающие, в среднем, более высокий уровень оплаты труда.

Численность населения в месте проживания женщин-работниц оказывает значимое влияние на вероятность выбора ими "мужской" или "интегрированной" профессии, что подтверждает предположение о том, что отсутствие монопсонической власти работодателей, а также более развитый, чем в небольших населенных пунктах, сектор услуг расширяют для них круг возможностей по выбору профессий.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И ИЗМЕНЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА 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. 4 приводятся данные о том, насколько сильно различалась заработная плата российских мужчин и женщин на протяжении 1996–2002 гг. В первой строчке представлена валовая процентная разница в оплате труда, которая составляла 34.41–36.64%. При этом после 1998 г. наблюдается усиление преимущества мужчин в размере получаемой заработной платы.

Таблица 4. Гендерные различия в заработной плате.

	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

Примечание: 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. 4)⁵. Гендерные различия в заработной плате даже в случае равенства параметров предложения труда и человеческого капитала остаются существенными, ненамного снижаясь по сравнению с валовой разницей, а в 1998 г. даже превосходя ее.

Чистый гендерный разрыв в заработной плате увеличивался на протяжении 1996–2000 гг. Однако за два года — с 2000 по 2002 — он сократился, опустившись немного ниже показателя начала анализируемого периода (33.84% против 33.93%), что говорит о некотором уменьшении различий в оплате труда, связанных исключительно с полом работника, а не с параметрами его рабочей силы.

Как было показано ранее, заработная плата — это важная характеристика рабочего места, принимаемая индивидом во внимание в процессе принятия решения о смене места работы и профессии. В ходе трудовой мобильности индивид рассчитывает улучшить свое положение, увеличив полезность, 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.

Как показывает табл. 5, профессиональная мобильность способствует росту заработной платы российских работников. За период с 1996 по 1998 г. он был незначительным — около 7% — однако на фоне снижения заработной платы у тех, кто остался работать в прежней профессии, этот результат также подтверждает гипотезу о позитивном влиянии мобильности на изменение заработной платы.

Таблица 5. Динамика изменения уровня среднемесячной заработной платы.

	1996–1998 гг.		1998–2000 гг.		2000–2002 гг.	
	Сменившие профессию	Не сменившие профессию	Сменившие профессию	Не сменившие профессию	Сменившие профессию	Не сменившие профессию
Вся выборка	0.071	–0.074	1.561	1.011	1.937	1.137
<i>в т. ч.</i>						
Женщины	0.042	–0.084	1.476	0.901	2.182	1.149
Мужчины	0.099	–0.062	1.635	1.148	1.729	1.122

⁵ Кроме указанных переменных в уравнения, оценивающие заработную плату, были включены дамми-переменные регионов для контроля за региональными различиями в уровне цен.

Особо отметим тот факт, что смена профессии приводит к росту заработной платы женщин, который опережает рост заработной платы немобильных мужчин. А в 2000–2002 гг. наблюдалась ситуация, когда заработная плата мобильных женщин росла быстрее, чем даже у сменивших профессию мужчин (прирост составил 218% у женщин и 173% у мужчин). Данный факт, несомненно, является позитивным моментом. Однако в ситуации, когда гендерный разрыв в заработной плате продолжает оставаться значительным, полученные результаты говорят о том, что, во-первых, заработки женщин до смены профессии были гораздо ниже, чем у мужчин, а во-вторых, даже значительное их увеличение не позволяет достичь женщинам уровня оплаты труда, сопоставимого с мужчинами. Кроме того, как уже отмечалось, интенсивность профессиональной мобильности женщин ниже, чем мужчин. Все это приводит к тому, что профессиональная мобильность практически не способствует сокращению разницы в заработной плате мужчин и женщин, она почти не различается в подвыборках мобильных и немобильных работников (табл. 6).

Таблица 6. Динамика изменения гендерного разрыва в заработной плате у мобильных и немобильных работников.

	1998 г.		2000 г.		2002 г.	
	Сменившие профессию	Не сменившие профессию	Сменившие профессию	Не сменившие профессию	Сменившие профессию	Не сменившие профессию
Различия в заработной плате, %	34.70	33.85	36.43	36.66	35.37	34.58

Для выявления роли профессиональной мобильности в изменении заработной платы мы измеряем отдачу от мобильности в терминах прироста заработной платы. Прежде всего, оценивается традиционная модель изменения заработной платы, представленная в разделе 3. Из результатов оценивания этой модели, представленных в табл. А15 Приложения, видно, что профессиональная мобильность оказывает значимое положительное влияние на рост заработной платы у женщин. При прочих равных условиях, зарплата женщин в результате смены места работы вырастает на 13%. 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.

Данная спецификация модели не позволяет учитывать наличия профессиональной сегрегации на российском рынке труда. Поэтому следующим шагом стала оценка модифицированной модели отдачи от мобильности:

$$\Delta(\ln W_i) = \alpha + \beta X_i + \gamma Occ(t_0)_i + \eta Occ(t_1)_i + \varepsilon_i,$$

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; $Occ(t_0)_i$ — переменная, которая показывает, к какому гендерно-доминируемому типу относилась профессия индивида в начале периода; $Occ(t_1)_i$ — переменная, которая отражает тип профессии в конце периода (если мобильность имела место) или отсутствие профессиональной мобильности.

Табл. А16 Приложения содержит результаты оценки этой модели. То, в какой профессии работал индивид в начале периода, оказывается значимым фактором для мужчин. В том случае, если они заняты в "мужских" профессиях, а не в "интегрированных" или "женских", их заработная плата к концу периода, при прочих равных, к концу периода сократится. И для женщин, и для мужчин профессиональная мобильность оказывает позитивное влияние на изменение заработной платы. При этом имеет значение то, в какую гендерно-доминируемую группу профессий переходит работник. Положительный прирост в заработной плате у женщин при переходе в "мужские" или "интегрированные" профессии предсказуем, поскольку эти профессиональные группы характеризуются в среднем более высокими заработками. Переход в "немужские" профессии у мужчин также сопровождается ростом заработной платы (по сравнению с теми, кто не меняет профессию). Единственным возможным объяснением данного факта может являться переход мужчин на руководящие позиции в тех сферах, где количественно доминируют женщины.

В этой модели увеличение количества отработанных часов у женщин оказывает позитивное влияние на рост заработной платы, а у мужчин соответствующий коэффициент оказывается статистически незначимым. Следовательно, для обеспечения положительного прироста заработной платы женщинам требуется снижать трудовую нагрузку в домашнем хозяйстве или сокращать часы досуга.

Рост заработков у женщин, в отличие от мужчин, положительно связан с количеством лет образования. Это свидетельствует о том, что уровень накопленного человеческого капитала оказывается значимым для размера их заработной платы. Иными словами, в отличие от мужчин, инвестиции женщин в образование приносят ощутимую отдачу.

В целом необходимо отметить, что, хотя профессиональная мобильность способствует росту заработной платы женщин, в настоящий момент она обладает слабым влиянием на размер гендерного разрыва в заработной плате. В определенной степени это связано с существованием профессиональной сегрегации на российском рынке труда: для того, чтобы обеспечить положительный прирост в заработной плате, женщинам необходимо перейти в профессии, где представители их пола не доминируют количественно.

7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование было направлено на выявление и анализ гендерных различий в профессиональной мобильности, а также оценку влияния данных различий на гендерную профессиональную сегрегацию и разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами в

России. Предложенная в работе модель смены профессии позволяет учесть наличие негласного социального договора, в соответствии с которым за женщинами закреплены функции по воспитанию детей и ведению домашнего хозяйства, тогда как мужчины отвечают за уровень материального благосостояния семьи, что предопределяет существование различий в величине и структуре выгод и издержек от смены рабочего места. Рабочей гипотезой являлось предположение о том, что женщины при смене профессии ориентируются, прежде всего, на "неденежную" отдачу от занятости, тогда как основным стимулом профессиональной мобильности мужчин является стремление к увеличению заработной платы.

Сравнение профессиональных структур занятости в разных странах показало, что в настоящий момент уровень профессиональной гендерной сегрегации в России сопоставим с ситуацией и в странах с рыночной экономикой, и в некоторых переходных странах. При этом мы показываем, что степень гендерной сегрегации зависит не только от степени вовлеченности женщин в сферу оплачиваемого труда, но и от отраслевой структуры экономики, от наличия возможностей для занятости женщин в нетипичных для их пола профессиях.

При переходе от плановой к рыночной экономике произошло значительное изменение профессиональной структуры занятости, отражающее структурные сдвиги, которые имели место в экономике России этого периода: сокращение промышленного производства и рост сервисного сектора. При этом гендерная асимметрия в распределении мужчин и женщин между профессиями, измеряемая при помощи индекса сегрегации, усилилась. Этому способствовал рост концентрации занятости в гендерно-доминируемых профессиях, который происходил за счет увеличения удельного веса мужчин, имеющих "мужские" профессии и женщин, работающих в "женских" профессиях. В последствии, в 1994–2000 гг., гендерная сегрегация в некоторой степени сглаживалась, что было вызвано ростом доли мужчин, имеющих "женские" профессии, а также сокращением общего уровня занятости в некоторых крупных гендерно-доминируемых профессиях. Декомпозиция индекса сегрегации показала, что изменение степени неравномерности в распределении мужчин и женщин между профессиями в России связано в основном с изменением общей структуры профессий, то есть увеличением или сокращением удельного веса занятых в тех профессиях, где количественно доминируют работники одного из полов.

Профессиональная мобильность и в переходный период, и в настоящее время практически не способствует снижению гендерной сегрегации. Вероятность перехода работника в профессию, где представители его/ее пола не доминируют количественно, крайне низка. При этом отмечаются различия в характеристиках "мужских", "женских" и "интегрированных" профессиях: "мужские" являются более высокооплачиваемыми, а "женские" характеризуются меньшим количеством отработанного времени, связаны с меньшим количеством подчиненных и сконцентрированы в государственном секторе.

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 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.

Влияние профессиональной мобильности на степень гендерной сегрегации проявляется не столько в факте смены профессии работниками разного пола, сколько в том, какие профессии они выбирают при переходе. Эконометрический анализ вероятности выбора работниками в ходе мобильности нетипичных для их пола профессий выявил следующие зависимости. Позитивное влияние на переход женщин в "мужские" и "интегрированные" профессии оказывают параметры, повышающие их конкурентоспособность на рынке труда, в частности, более высокий уровень образования, отсутствие значительного накопленного специфического человеческого капитала, наличие опыта работы в частном секторе экономики. Кроме того, вероятность такого перехода повышается с ростом заработной платы в альтернативных профессиях и при проживании женщины в городе. Другими словами, наличие более широких возможностей для трудоустройства может способствовать сокращению сегрегации через профессиональную мобильность женщин.

Что касается мужчин, то, хотя размер заработной платы статистически значимого влияния на их профессиональную мобильность не оказывает, рост вероятности выбора мужчинами нетипичных для их пола профессий положительно связан с занятостью в частном секторе, где "денежная" отдача от работы в профессии любого гендерно-доминируемого типа в среднем выше. Положительное влияние уровня образования на вероятность перехода в "немужские" профессии для этой группы работников объясняется стремлением сохранить и реализовать накопленный человеческий капитал, поскольку именно в "женских" профессиях он оказывается востребованным в большей степени.

На основании выявленных различий в интенсивности, направлениях и факторах профессиональной мобильности можно сделать вывод о существовании внутригендерной сегментации моделей поведения: женщины, не желающие или не имеющие возможность снизить свою трудовую нагрузку по ведению домашнего хозяйства, реализуют пассивную стратегию поведения, не меняя профессии или же переходя в "женские" профессии. Женщины, реализующие "активные" стратегии поведения, при смене профессии ориентируются на "денежную" составляющую отдачи от занятости, стремясь перейти в более высокооплачиваемые "мужские" профессии.

Профессиональная мобильность оказывает позитивное воздействие на заработную плату работников, особенно — женщин. Тем не менее, в настоящий момент она обладает слабым влиянием на размер гендерного разрыва в заработной плате. В определенной степени это связано с существованием профессиональной сегрегации на российском рынке труда: для

того, чтобы обеспечить положительный прирост в заработной плате, женщинам необходимо перейти в профессии, где представители их пола не доминируют количественно. В то же время, положительный вклад в изменение заработной платы оказывает переход мужчин в "женские" профессии.

На основании проведенного исследования можно сделать вывод о необходимости разработки мер по устранению гендерных диспропорций в структурах занятости. Поскольку непосредственного влияния социальных ролей на профессиональный выбор работников не выявлено, то из всех направлений политики по обеспечению равных возможностей на рынке труда наиболее актуальными являются те, которые способствуют устранению ограничений в доступе женщин к рабочим местам в частном секторе, а также снижают различия в заработной плате работников бюджетной сферы и частного сектора.

Принимаемые в этой связи решения должны включать такие меры как: активизация действий по контролю за соблюдением работодателями антидискриминационного законодательства; реализация программ стимулирования женского предпринимательства; продвижение женщин на руководящие позиции в государственных органах; стимулирование найма женщин предприятиями частного сектора посредством применения мер "позитивных действий"; повышение привлекательности рабочих мест в бюджетном секторе экономики (в том числе — посредством внедрения практики гендерного бюджета); сбор и распространение информации о состоянии рынка труда, обеспечении прав женщин и реализации их возможностей и т.д.

Реализация этих мер по обеспечению равных возможностей способна повысить эффективность механизма перераспределения работников разного пола между видами деятельности, выражающуюся в выравнивании гендерных структур занятости и размеров заработной платы. В свою очередь, следствием таких изменений может стать снижение необходимости государственного вмешательства в данный процесс.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица А1. Сравнение профессиональной гендерной структуры занятости в России на основе данных ОНПЗ и РМЭЗ, 2001, %.

Профессиональные группы	Данные ОНПЗ ^а			Данные РМЭЗ ^б		
	Мужчины	Женщины	Всего	Мужчины	Женщины	Всего
Руководители	5.35	3.24	4.32	6.75	4.06	5.33
Специалисты высшего уровня квалификации	12.38	20.13	16.15	9.61	22.49	16.42
Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал	8.79	21.88	15.15	7.63	22.72	15.60
Служащие, Конторские служащие	0.80	6.06	3.35	1.43	9.48	5.68
Служащие сферы обслуживания и торговли	7.08	16.58	11.70	4.72	15.80	10.57
Квалифицированные работники сельского хозяйства	3.78	4.14	3.96	0.97	0.11	0.52
Квалифицированные рабочие	26.52	10.97	18.97	25.89	4.59	14.63
Операторы и сборщики	24.01	3.77	14.18	29.68	6.88	17.63
Неквалифицированные рабочие	11.28	13.22	12.22	13.32	13.88	13.62
<i>Итого</i>	100	100	100	100	100	100

Примечание: рассчитано по: а — *Обследование населения по проблемам занятости* (М.: Госкомстат) 2001; б — РМЭЗ, район Х..

Таблица А2. Уровень профессиональной гендерной сегрегации, 1997–2002 гг., %^а.

Страны	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002 г.
<i>Страны с рыночной экономикой</i>						
Австрия	38.30	38.95	39.47	39.41	38.63	38.58
Канада	37.70	36.55	37.58	37.51	37.71	37.65
Дания	40.35	40.90	н/д	39.04	39.80	39.17
Греция	31.25	31.48	32.21	31.82	32.46	33.28
Ирландия	37.30	39.43	40.93	40.57	39.99	41.47
Испания	34.88	35.11	35.86	36.38	36.98	37.96
Италия	29.27	28.35	29.25	28.73	29.03	29.29
Швеция	41.08	40.25	38.66	38.43	37.64	36.92
Португалия	29.38	30.06	30.32	31.35	31.97	33.27
Норвегия	44.13	43.26	41.91	40.75	39.65	39.29
<i>Страны с переходной экономикой</i>						
Чешская Республика	41.44	41.07	40.52	39.50	38.48	38.87
Венгрия	39.96	38.82	39.82	38.78	38.69	38.78
Латвия	34.81	36.01	36.12	35.78	38.10	35.77
Литва	33.66	34.63	33.51	34.61	36.13	34.55
Польша	35.83	35.64	35.84	35.35	35.06	34.27
Россия	38.91	38.63	37.94	38.39	37.90 ^б	38.18 ^б
Румыния	29.58	27.70	26.76	25.52	24.43	24.82
Словакия	39.52	40.32	40.33	39.37	39.61	39.00
Словения	31.94	30.39	30.66	30.49	29.61	30.14

Примечание: индексы сегрегации рассчитаны на основе: а — Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>); б — *Обследование населения по проблемам занятости* (М.: Госкомстат) 2001, 2002.

Таблица А3. Уровень участия женщин в рабочей силе, 1997–2002 гг., %.

Страны	1997 г.	1998 г.	1999 г.	2000 г.	2001 г.	2002г.
<i>Индекс сегрегации <34%</i>						
Греция	36.66	38.85	39.18	38.70	37.57	н/д
Италия	34.81	34.77	н/д	35.78	36.39	н/д
Португалия	49.19	49.40	52.12	53.43	54.11	54.03
Румыния	57.67	56.28	н/д	56.40	55.69	н/д
Словения	52.35	53.84	51.81	н/д	51.39	н/д
<i>Индекс сегрегации >39%</i>						
Дания	73.39	73.21	н/д	73.83	74.12	73.55
Ирландия	42.00	н/д	43.99	н/д	47.55	н/д
Норвегия	67.20	68.02	68.42	68.87	69.18	69.56
Словакия	50.65	н/д	52.17	52.84	52.88	52.70

Примечание: рассчитано по Laborsta (<http://laborsta.ilo.org>).

Таблица А4. Зависимость значения индекса сегрегации от степени дезагрегирования профессий.

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.
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
2-знаковая кодификация профессий	27	52.72	52.40	54.76	57.59	55.13	54.82	55.21	55.61	52.45	52.08
3-знаковая кодификация профессий	118	59.63	60.57	63.99	65.42	64.75	64.60	64.34	62.74	60.38	59.66

Примечание: здесь и в последующих таблицах рассчитано по РМЭЗ (для индивидов 16–72 лет).

Таблица А5. Профессиональная гендерная структура занятости в России, %.

Профессиональные категории	1985 г.			1994 г.			2002 г.		
	Жен.	Муж.	Всего	Жен.	Муж.	Всего	Жен.	Муж.	Всего
Законодатели и крупные чиновники	0.37	0.32	0.35	0.04	0.04	0.04	0.14	0.12	0.13
Корпоративные управляющие на крупных предприятиях	0.54	1.24	0.85	0.00	0.00	0.00	1.27	2.75	1.96
Генеральные управляющие, директора небольших предприятий	0.97	1.45	1.19	0.86	2.69	1.77	2.58	3.59	3.05
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	3.82	5.05	4.39
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	2.76	1.41	2.13
Специалисты в области обучения (с в/о)	7.13	2.47	5.05	8.97	2.36	5.69	9.20	1.66	5.68
Другие специалисты с в/о	5.36	1.34	3.56	7.67	2.53	5.12	6.08	1.78	4.07
Технич. специалисты по работе с оборудованием (со спец. образ.)	5.24	5.90	5.54	3.67	2.11	2.90	3.82	3.80	3.81
Специалисты в обл. наук, связанных с жизнью и здоровьем (со спец. образованием)	6.10	0.35	3.53	8.12	0.62	4.40	6.65	0.24	3.66
Специалисты в обл. обучения (со спец. образованием)	2.55	0.00	1.41	2.53	0.08	1.32	1.63	0.04	0.89
Другие специалисты со спец. образованием	6.53	1.94	4.48	9.46	2.82	6.17	11.28	4.08	7.92
Канторские служащие	10.06	1.03	6.01	8.40	0.79	4.62	7.57	1.53	4.75
Служащие, занятые обслуживанием заказчиков	2.01	0.14	1.17	2.98	0.12	1.56	2.62	0.12	1.45
Работники индивидуальных и защитных служб	4.30	1.87	3.21	3.59	3.07	3.33	5.73	3.39	4.64
Натурщики, продавцы и демонстраторы	4.18	0.18	2.39	6.24	1.45	3.86	9.44	1.37	5.68

Профессиональные категории	1985 г.			1994 г.			2002 г.		
	Жен.	Муж.	Всего	Жен.	Муж.	Всего	Жен.	Муж.	Всего
Квалифицированные работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства	0.09	0.25	0.16	0.16	1.08	0.62	0.14	0.97	0.53
Рабочие, занятые в добывающих и строительных отраслях	2.75	10.11	6.05	1.96	9.90	5.90	1.41	9.94	5.39
Рабочие металлургических, машиностроительных, транспортных отраслей и связи	1.23	16.79	8.20	1.92	19.64	10.71	0.96	14.38	7.22
Рабочие, связ. с точными измерениями, ремеслом, печатным делом	0.60	0.49	0.55	0.49	0.41	0.45	0.46	0.44	0.45
Рабочие других ремесел и родственных им профессий	2.03	0.57	1.38	3.02	0.99	2.01	1.73	0.61	1.21
Работающие на оборудовании и операторы машин, механизмов	2.61	2.90	2.74	2.69	4.64	3.66	1.91	3.80	2.79
Операторы и монтажники станков	6.68	5.13	5.98	1.92	1.45	1.69	2.79	4.73	3.70
Водители и операторы подвижной техники	1.66	26.48	12.77	1.75	24.23	12.91	1.77	20.15	10.35
Работники простых профессий по распродаже и предоставлению услуг	6.96	1.20	4.38	10.28	3.48	6.91	9.41	6.50	8.05
Неквалиф. рабочие с/х, рыболовства и лесного хозяйства	5.44	3.57	4.61	3.06	2.28	2.67	2.55	1.90	2.24
Неквалиф. рабочие горной промышленности, строительства, обработ. промышленности и транспорта	3.09	2.47	2.82	1.96	2.94	2.45	2.09	4.36	3.15
Военнослужащие	0.23	2.93	1.44	0.08	1.28	0.68	0.18	1.29	0.70
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	3 490	2 829	6 319	2 452	2 414	4 866	2 827	2 476	5 303
Индекс гендерной сегрегации	52.72			57.59			52.08		

Примечание: индекс сегрегации рассчитан для 27 профессиональных групп двухзнакового уровня кодификации по ISCO-88.

Таблица А6. Процент женщин в профессиональных группах, 1985–2002 гг.

Профессиональные категории	1985 г.	1994 г.	2002 г.
Законодатели и крупные чиновники	59.09	50.00	57.14
Корпоративные управляющие на крупных предприятиях	35.19	0.00	34.62
Ген. управляющие, директора небольших предприятий	45.33	24.42	45.06
Специалисты в области ест. и прикладных наук, архитекторы и инженеры (с в/о)	57.45	40.00	46.35
Специалисты в области наук, связанных с жизнью и здоровьем, врачи (с в/о)	75.59	68.64	69.03
Специалисты в области обучения (с в/о)	78.06	79.42	86.38
Другие специалисты с в/о	83.11	75.50	79.63
Технич. специалисты по работе с оборудованием (со спец. образ.)	52.29	63.83	53.47
Специалисты в обл. наук, связанных с жизнью и здоровьем (со спец. образованием)	95.52	92.99	96.91
Специалисты в области обучения (со спец. образованием)	100.00	96.88	97.87
Другие специалисты со спец. образованием	80.57	77.33	75.95
Канторские служащие	92.37	91.56	84.92
Служащие, занятые обслуживанием заказчиков	94.59	96.05	96.10
Работники индивидуальных и защитных служб	73.89	54.32	65.85
Натурщики, продавцы и демонстраторы	96.69	81.38	88.70
Квалиф. работники сельского, лесного хозяйства и рыболовства	30.00	13.33	14.29
Рабочие, занятые в добывающих и строительных отраслях	25.13	16.72	13.99
Рабочие металлургических, машиностроительных, транспортных отраслей и связи	8.30	9.02	7.05
Рабочие, связанные с точными измерениями, ремеслом, печатным делом	60.00	54.55	54.17
Рабочие других ремесел и родственных им профессий	81.61	75.51	76.56
Работающие на оборудовании и операторы машин, механизмов	52.60	37.08	36.49
Операторы и монтажники станков	61.64	57.32	40.31
Водители и операторы подвижной техники	7.19	6.85	9.11
Работники простых профессий по распродаже и предоставлению услуг	87.73	75.00	62.30
Неквалифицированные рабочие с/х, рыболовства и лесного хозяйства	65.29	57.69	60.50
Неквалифицированные рабочие горной промышленности, строительства, обрабатывающей промышленности и транспорта	60.67	40.34	35.33
Военнослужащие	8.79	6.06	13.51
Доля женщин в общей численности занятых	51.55	50.39	52.31

Таблица А7. Вероятности мобильности занятого и незанятого населения в российской экономике, 1985–1990 гг., 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
Незан-ть		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
Незан-ть		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: Вероятности мобильности рассчитаны для индивидов в возрасте 16–72 лет (на начало соответствующего периода).

Группы профессий: 1 — Руководители, законодатели; 2 — Специалисты высшего уровня квалификации; 3 — Специалисты среднего уровня квалификации и вспомогательный персонал; 4. Служащие, Конторские служащие; 5 — Служащие сферы обслуживания и торговли; 6 — Квалифицированные работники сельского хозяйства; 7 — Квалифицированные рабочие; 8 — Операторы и сборщики; 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 3-значовой кодировке).

Таблица А8. Вероятности мобильности занятого и незанятого населения в российской экономике, 1985–1990 гг., 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
Незан-ть	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.										Незанятость	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
Незан-ть		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

Примечание: см. примечание к табл. А7.

Таблица А9. Вероятности профессиональной мобильности между "гендерно-доминируемыми" группами профессий, %.

Профессия в 1996 г.		Профессия в 1998 г.			Итого	N
		"Мужская"	"Интегрированная"	"Женская"		
"Мужская"	Мужчины	95.33 [9.38]	2.58	2.09	100	1 007
	Женщины	94.61 [3.16]	2.4	2.99	100	167
"Интегрированная"	Мужчины	7.43	87.84 [2.31]	4.73	100	148
	Женщины	1.71	91.43 [1.25]	6.86	100	175
"Женская"	Мужчины	9.42	4.19	86.39 [1.82]	100	191
	Женщины	1.25	1.08	97.67 [7.94]	100	1 200
Итого	Мужчины	73.48	12.18	14.34	100	
	Женщины	11.41	11.48	77.11	100	
N	Мужчины	989	164	193		1 346
	Женщины	176	177	1 189		1 542

Профессия в 1998 г.		Профессия в 2000 г.			Итого	N
		"Мужская"	"Интегрированная"	"Женская"		
"Мужская"	Мужчины	96.15 [10.95]	1.5	2.35	100	1 064
	Женщины	90.38 [0.00]	1.44	8.17	100	208
"Интегрированная"	Мужчины	10.06	86.03 [3.9]	3.91	100	179
	Женщины	0.44	90.75 [2.43]	8.81	100	227
"Женская"	Мужчины	5.73	4.46	89.81 [5.67]	100	157
	Женщины	2.35	1.85	95.79 [6.76]	100	1 189
Итого	Мужчины	75	12.64	12.36	100	
	Женщины	13.36	14.22	72.41	100	
N	Мужчины	1 050	177	173		1 400
	Женщины	217	231	1 176		1 624

Профессия в 2000 г.		Профессия в 2002 г.			Итого	N
		"Мужская"	"Интегрированная"	"Женская"		
"Мужская"	Мужчины	94.09 [14.34]	3.97	1.94	100	1 082
	Женщины	93.4 [1.52]	3.77	2.83	100	212
"Интегрированная"	Мужчины	16.89	79 [7.51]	4.11	100	219
	Женщины	1.81	89.53 [4.44]	8.66	100	277
"Женская"	Мужчины	10.07	4.03	85.91 [10.16]	100	149
	Женщины	2.19	3.17	94.64 [10.64]	100	1 231
Итого	Мужчины	73.79	15.31	10.9	100	
	Женщины	13.37	17.15	69.48	100	
N	Мужчины	1 070	222	158		1 450
	Женщины	230	295	1 195		1 720

Примечание: Во избежание эффекта смены "лейбла" 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.

Таблица А10. Средние значения характеристик "гендерно-доминируемых" профессиональных групп, 1996–2002 гг.

Характеристики	1996 г.		
	"Мужские"	"Интегрированные"	"Женские"
Среднемесячная контрактная зарплата, руб.	3907.91	3550.32	2681.89
Гендерная разница в заработной плате, %	22.05	28.66	46.96
Количество отработанных за месяц часов	178.75	164.54	158.74
Занятость полное рабочее время (дамми)	0.965	0.886	0.798
Государственные предприятия (дамми)	0.616	0.576	0.723
Частные предприятия (дамми)	0.194	0.231	0.181
Предприятия со смешанной собственностью (дамми)	0.189	0.193	0.096
Наличие подчиненных (дамми)	0.204	0.340	0.223
Количество подчиненных	н/д	н/д	н/д
Предпринимательская активность на рабочем месте (дамми)	0.058	0.127	0.057
Предоставление социальных благ	н/д	н/д	н/д
Предоставление социальных благ и гарантий, важных для женщин	н/д	н/д	н/д
Предоставление возможности повышать квалификацию	н/д	н/д	н/д
N	1 824	498	2 049

Характеристики	1998 г.		
	"Мужские"	"Интегрированные"	"Женские"
Среднемесячная контрактная зарплата, руб.	2252.95	2436.88	1584.57
Гендерная разница в заработной плате, %	22.72	41.10	39.24
Количество отработанных за месяц часов	175.06	159.13	153.82
Занятость полное рабочее время (дамми)	0.951	0.899	0.772
Государственные предприятия (дамми)	0.590	0.552	0.719
Частные предприятия (дамми)	0.233	0.253	0.184
Предприятия со смешанной собственностью (дамми)	0.177	0.195	0.097
Наличие подчиненных (дамми)	0.183	0.330	0.212
Количество подчиненных	23.082	68.260	13.286
Предпринимательская активность на рабочем месте (дамми)	0.073	0.098	0.063
Предоставление социальных благ	н/д	н/д	н/д
Предоставление соц. благ и гарантий, важных для женщин	н/д	н/д	н/д
Предоставление возможности повышать квалификацию	н/д	н/д	н/д
N	1 806	569	1 864

Характеристики	2000 г.		
	"Мужские"	"Интегрированные"	"Женские"
Среднемесячная контрактная зарплата, руб.	2973.50	2789.28	1941.45
Гендерная разница в заработной плате, %	25.13	31.96	37.18
Количество отработанных за месяц часов	182.06	166.52	159.26
Занятость полное рабочее время (дамми)	0.960	0.907	0.804
Государственные предприятия (дамми)	0.543	0.528	0.715
Частные предприятия (дамми)	0.269	0.252	0.189
Предприятия со смешанной собственностью (дамми)	0.188	0.220	0.096
Наличие подчиненных (дамми)	0.196	0.295	0.204
Количество подчиненных	22.223	43.833	18.448
Предпринимательская активность на рабочем месте (дамми)	0.050	0.055	0.043
Предоставление социальных благ	0.531	0.593	0.543
Предоставление соц. благ и гарантий, важных для женщин	0.826	0.864	0.839
Предоставление возможности повышать квалификацию	0.188	0.180	0.177
N	1 877	691	1 932

Характеристики	2002 г.		
	"Мужские"	"Интегрированные"	"Женские"
Среднемесячная контрактная зарплата, руб.	3998.18	4689.94	2979.79
Гендерная разница в заработной плате, %	24.39	45.52	38.51
Количество отработанных за месяц часов	180.28	173.53	157.28
Занятость полное рабочее время (дамми)	0.974	0.898	0.815
Государственные предприятия (дамми)	0.496	0.525	0.602
Частные предприятия (дамми)	0.328	0.301	0.316
Предприятия со смешанной собственностью (дамми)	0.176	0.174	0.081
Наличие подчиненных (дамми)	0.179	0.383	0.210
Количество подчиненных	49.080	26.877	17.375
Предпринимательская активность на рабочем месте (дамми)	0.030	0.073	0.050
Предоставление социальных благ	0.598	0.578	0.583
Предоставление соц. благ и гарантий, важных для женщин	0.826	0.820	0.802
Предоставление возможности повышать квалификацию	0.261	0.265	0.236
N	1 984	1 012	2 320

Примечание: Зарботная плата рассчитана в ценах 2002 г. с использованием индекса потребительских цен Госкомстата России. Гендерная разница в заработной плате измерена как процентное различие между среднемесячной зарплатой мужчин и женщин. Критерием полного рабочего времени является обычная продолжительность рабочего месяца не менее 140 часов.

Таблица А11. Уровни межфирменной и профессиональной мобильности по характеристикам работников.

Характеристики	1996–1998 гг.		1998–2000 гг.		2000–2002 гг.	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Семейное положение						
Женатые / замужние	0.085	0.133	0.100	0.115	0.120	0.158
Неженатые / незамужние	0.111	0.149	0.097	0.173	0.139	0.319
Имеющие детей до 7 лет	0.068	0.148	0.117	0.135	0.147	0.181
Не имеющие детей до 7 лет	0.100	0.129	0.092	0.116	0.121	0.177
Имеющие детей 7–18 лет	0.101	0.134	0.097	0.120	0.134	0.155
Не имеющие детей 7–18 лет	0.084	0.134	0.096	0.122	0.118	0.201
Возрастные категории						
16–25	0.180	0.228	0.161	0.165	0.237	0.374
25–34	0.090	0.164	0.137	0.133	0.144	0.192
35–44	0.090	0.138	0.091	0.118	0.132	0.160
45–54	0.086	0.103	0.073	0.137	0.082	0.125
55–64	0.041	0.063	0.039	0.039	0.030	0.079
Проживающие в городе	0.090	0.132	0.097	0.135	0.126	0.176
Проживающие в сельской местности	0.099	0.141	0.106	0.088	0.126	0.188
Уровень образования						
Неполное среднее	0.104	0.098	0.122	0.089	0.121	0.194
Среднее	0.100	0.147	0.077	0.123	0.129	0.213
ПТУ	0.091	0.143	0.178	0.127	0.165	0.185
Техникум	0.085	0.143	0.105	0.158	0.136	0.170
Высшее и послевузовское	0.093	0.139	0.063	0.112	0.088	0.125
Режим занятости						
Занятые полное рабочее время	0.098	0.138	0.101	0.124	0.124	0.181
Занятые неполное рабочее время	0.071	0.123	0.102	0.109	0.124	0.146

Характеристики	1996–1998 гг.		1998–2000 гг.		2000–2002 гг.	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Условия занятости						
Работающие по контракту	н/д	н/д	0.098	0.112	0.117	0.167
Работающие не по контракту	н/д	н/д	0.231	0.313	0.321	0.393
Статус						
Имеющие подчиненных	0.080	0.113	0.041	0.119	0.095	0.170
Не имеющие подчиненных	0.097	0.142	0.116	0.123	0.134	0.182
Форма собственности предприятия						
Государственная	0.068	0.116	0.086	0.099	0.105	0.172
Частная	0.160	0.210	0.117	0.171	0.147	0.215
Смешанная	0.081	0.130	0.111	0.106	0.149	0.104
Профессиональные группы						
Руководители	0.167	0.174	0.040	0.195	0.073	0.143
Специалисты высшего уровня квалификации	0.062	0.107	0.051	0.058	0.074	0.092
Специалисты среднего уровня квалификации	0.078	0.153	0.095	0.195	0.115	0.208
Служащие	0.088	0.250	0.085	0.278	0.104	0.211
Служащие сферы обслуживания и торговли	0.152	0.132	0.137	0.158	0.220	0.246
Квалифицированные рабочие	0.115	0.137	0.087	0.122	0.171	0.161
Операторы и сборщики	0.103	0.119	0.149	0.090	0.077	0.163
Неквалифицированные рабочие	0.108	0.204	0.164	0.157	0.181	0.316
Военнослужащие	0.000	0.045	0.167	0.100	0.000	0.077
N	1 211	1 008	1 302	1 081	1 330	1 095

Примечание: Рассчитано для респондентов, 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. Профессиональная мобильность имела место в случае наличия различий в 3-значковых кодах профессий респондентов в начале и конце рассматриваемого периода.

Таблица А12. Факторы профессиональной мобильности, оценка Probit-модели (предельные эффекты).

Независимые переменные	Женщины		Мужчины	
	dF/dX	z-статистика	dF/dX	z-статистика
Семейный статус (=1, если женат/замужем)	0.000	-0.007	0.006	0.278
Наличие детей до 7 лет	-0.014	-0.983	-0.043 ^b	-2.384
Наличие детей 7–18 лет	0.002	0.215	-0.018	-1.169
Логарифм дохода на члена семьи	0.013 ^c	1.651	-0.026 ^a	-2.872
Возраст, лет	-0.002 ^a	-3.683	-0.003 ^a	-4.281
Образование, лет	-0.002	-0.628	0.004	1.091
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-0.176 ^b	-2.148	-0.411 ^a	-3.522
Зарплата в текущей профессии	-0.018	-0.424	-0.060	-1.038
Зарплата в альтернативных профессиях	0.363	1.385	0.218	0.415
Занятость полное рабочее время (дамми)	0.003	0.185	0.031	0.861
Работа по типичной для данного пола профессии (дамми)	-0.007	-0.563	-0.010	-0.508
Наличие подчиненных (дамми)	-0.030 ^b	-2.162	0.031	1.517
Государственное предприятие (дамми)	-0.039 ^b	-2.461	-0.042 ^b	-2.305
Предприятие смешанной формы собственности (дамми)	-0.012	-0.655	-0.032	-1.459
Численность населения / 10 000, человек	0.000	0.885	0.000	0.954
Проживание в городе (дамми)	-0.013	-0.894	-0.010	-0.512
Москва и Санкт-Петербург	-0.047	-0.806	-0.066	-0.733
Северо-Западный район	-0.016	-0.658	0.025	0.712
Центральный район	0.008	0.382	0.005	0.195
Волго-Вятский район	0.008	0.340	-0.015	-0.519
Урал	-0.024	-1.118	0.001	0.039
Западная Сибирь	-0.026	-1.015	0.000	0.013
Дальний Восток	-0.009	-0.361	-0.032	-1.041
1996–1998 гг.	-0.104	-1.391	-0.057	-0.367
1998–2000 гг.	0.076	1.000	-0.013	-0.098
N	2 703		2 085	
Wald $\chi^2(25)$	86.09		86.57	
Pseudo R ²	0.0465		0.0562	

Примечание: Базовые переменные: работа в "неженской" профессии — для женщин и в "не мужской" — для мужчин; предприятия частной формы собственности, Северо-Кавказский р-н, 2000–2002 гг.

z-статистика определена на основе стандартных ошибок, скорректированных с учетом робастности. Статистическая значимость коэффициентов: а — на 1%-ном уровне; b — на 5%-ном уровне; с — на 10%-ном уровне.

Базовая категория — отсутствие профессиональной мобильности.

Таблица А13. Факторы выбора гендерно-доминируемых профессий, женщины, Модель множественного выбора (предельные эффекты).

Независимые переменные	Выбор "женской" профессии		Выбор "мужской" или "интегрированной" профессии	
	dF/dX	z-статистика	dF/dX	z-статистика
Семейный статус (=1, если замужем)	0.144	0.800	0.097	0.390
Количество детей до 7 лет	-0.154	-0.760	-0.167	-0.600
Количество детей 7–18 лет	-0.037	-0.330	0.076	0.600
Логарифм дохода на члена семьи	0.156	1.410	-0.023	-0.170
Возраст, лет	-0.043 ^a	-4.630	-0.018	-1.530
Образование, лет	0.060	1.250	0.127 ^c	1.940
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-3.273 ^b	-2.380	-7.933 ^a	-2.970
Зарплата в текущей профессии	-0.661	-1.160	-0.039	-0.040
Зарплата в альтернативных профессиях	2.423	0.680	9.429 ^c	1.780
Занятость полное раб. время (дамми)	-0.174	-0.780	0.109	0.310
Работа по "женской" профессии (дамми)	-0.101	-0.530	0.194	0.690
Государственное предприятие (дамми)	0.251	0.880	0.423	1.040
Частное предприятие (дамми)	0.792 ^a	2.630	1.049 ^b	2.430
Численность населения / 10 000, человек	0.002	1.440	0.005 ^c	1.920
Москва и Санкт-Петербург	-1.218	-1.110	-3.724 ^c	-1.670
Северо-Западный район	0.370	1.000	-0.342	-0.550
Центральный район	0.316	0.950	0.260	0.610
Волго-Вятский район	0.426	1.260	-0.010	-0.020
Урал	-0.125	-0.340	0.055	0.120
Западная Сибирь	0.267	0.680	-0.003	0.000
Дальний Восток	-0.216	-0.500	0.633	1.320
1998–2000 гг.	1.301	0.610	5.279	1.590
2000–2000 гг.	0.695	0.570	3.600 ^c	1.860
	N = 2 731		Prob > chi2 = 0	
	Wald chi2(46) = 161.51		Pseudo R2 = 0.0775	

Примечание: Базовые переменные: работа в "мужской" или "интегрированной" профессии, предприятия смешанной формы собственности, Северо-Кавказский р-н, 1996–1998 гг.

z-статистика определена на основе стандартных ошибок, скорректированных с учетом робастности. Статистическая значимость коэффициентов: a — на 1%-ном уровне; b — на 5%-ном уровне; c — на 10%-ном уровне.

Базовая категория — отсутствие профессиональной мобильности.

Таблица А14. Факторы выбора гендерно-доминируемых профессий, мужчины, Модель множественного выбора (предельные эффекты).

Независимые переменные	Выбор "мужской" профессии		Выбор "женской" или "интегрированной" профессии	
	dF/dX	z-статистика	dF/dX	z-статистика
Семейный статус (=1, если женат)	-0.189	-0.820	0.034	0.120
Количество детей до 7 лет	-0.038	-0.210	0.009	0.050
Количество детей 7–18 лет	0.033	0.320	0.150	1.090
Логарифм дохода на члена семьи	-0.117	-1.230	0.111	0.920
Возраст, лет	-0.029 ^a	-3.470	-0.028 ^a	-2.680
Образование, лет	-0.050	-1.310	0.214 ^a	3.730
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-4.520 ^a	-2.990	-5.494 ^a	-3.050
Зарплата в текущей профессии	-0.512	-1.010	-0.334	-0.450
Зарплата в альтернативных профессиях	-1.540	-0.350	-5.059	-0.890
Занятость полное рабочее время (дамми)	0.777	1.640	0.562	1.130
Работа по "мужской" профессии	-0.206	-1.030	0.148	0.590
Государственное предприятие (дамми)	-0.258	-1.230	0.261	0.830
Частное предприятие (дамми)	0.179	0.790	0.936 ^a	2.930
Численность населения / 10 000, человек	-0.001	-0.620	0.003	1.300
Москва и Санкт-Петербург	0.909	0.890	-1.665	-0.920
Северо-Западный район	0.151	0.460	0.847 ^c	1.770
Центральный район	0.121	0.460	0.361	0.840
Волго-Вятский район	-0.252	-0.860	0.631	1.410
Урал	-0.194	-0.660	0.576	1.290
Западная Сибирь	-0.251	-0.680	0.888 ^c	1.820
Дальний Восток	0.093	0.290	0.477	0.950
1998–2000 гг.	-0.925	-0.370	-3.087	-0.930
2000–2000 гг.	0.028	0.020	-1.384	-0.740
	N = 2 117		Prob > chi2 = 0	
	Wald chi2(46) = 155.59		Pseudo R2 = 0.0833	

Примечание: Базовые переменные: работа в "женской" или "интегрированной" профессии, предприятия смешанной формы собственности, Северо-Кавказский район, 1996–1998 гг.

z-статистика определена на основе стандартных ошибок, скорректированных с учетом робастности. Статистическая значимость коэффициентов: a — на 1%-ном уровне; b — на 5%-ном уровне; c — на 10%-ном уровне.

Базовая категория — отсутствие профессиональной мобильности.

Таблица А15. Влияние профессиональной мобильности на изменение заработной платы — традиционная спецификация модели, МНК-оценки.

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Коэфф-т	t-статистика	Коэфф-т	t-статистика
Профессиональная мобильность	0.123 ^b	2.229	0.064	1.186
Возраст, лет	-0.004 ^a	-2.831	-0.004 ^a	-2.693
Стаж на данном предприятии / 100, лет	-0.034	-0.195	0.281	1.317
Образование, лет	0.011 ^c	1.694	0.000	0.010
Изменение логарифмов отработанных часов	0.147 ^a	4.637	0.097 ^b	2.409
Проживание в городе (дамми)	0.012	0.325	-0.021	-0.467
Москва и Санкт-Петербург	0.085	1.107	0.113	1.271
Северо-Западный район	0.029	0.335	0.295 ^a	2.848
Центральный район	0.057	0.851	0.064	0.852
Волго-Вятский район	0.039	0.584	0.081	1.039
Северный Кавказ	0.040	0.553	0.002	0.018
Урал	0.023	0.333	0.057	0.738
Дальний Восток	0.012	0.137	0.166 ^c	1.667
1998–2000 гг.	0.729 ^a	19.768	0.743 ^a	16.714
2000–2002 гг.	0.938 ^a	26.373	0.909 ^a	22.235
Константа	-0.488 ^a	-4.029	-0.401 ^a	-3.333
N	3 097		2 462	
R-squared	0.2139		0.1897	

Примечание: Зависимая переменная — изменение логарифмов месячной заработной платы. Базовые переменные: Западная Сибирь; 1996–1998 гг.

t-статистика определена на основе стандартных ошибок, скорректированных с учетом робастности. Статистическая значимость коэффициентов: а — на 1%-ном уровне; b — на 5%-ном уровне; с — на 10%-ном уровне.

Таблица А16. Роль профессиональной сегрегации в изменении заработной платы, МНК-оценки.

Переменные	Женщины		Мужчины	
	Коэфф-т	t-статистика	Коэфф-т	t-статистика
Исходная профессия — "типичная" для данного пола	0.009	0.278	-0.084 ^b	-2.068
Переход в "типичную" для данного пола профессию	0.081	1.194	0.014	0.211
Переход в "нетипичную" для данного пола профессию	0.189 ^b	2.139	0.144 ^c	1.728
Возраст, лет	-0.004 ^a	-2.825	-0.005 ^a	-2.879
Стаж на данном предприятии/100, лет	-0.035	-0.199	0.296	1.382
Образование, лет	0.011 ^c	1.680	-0.006	-0.836
Изменение логарифмов отработанных часов	0.011 ^c	1.680	-0.006	-0.836
Проживание в городе (дамми)	-0.035	-0.199	0.296	1.382
Москва и Санкт-Петербург	0.086	1.127	0.106	1.198
Северо-Западный район	0.028	0.315	0.303 ^a	2.919
Центральный район	0.057	0.859	0.067	0.888
Волго-Вятский район	0.039	0.582	0.077	0.986
Северный Кавказ	0.040	0.554	-0.001	-0.015
Урал	0.022	0.321	0.058	0.749
Дальний Восток	0.012	0.139	0.169 ^c	1.703
1998–2000 гг.	0.729 ^a	19.777	0.746 ^a	16.776
2000–2002 гг.	0.938 ^a	26.310	0.912 ^a	22.334
Константа	-0.493 ^a	-3.976	-0.256 ^c	-1.882
N	3 097		2 462	
R-squared	0.2143		0.1916	

Примечание: Зависимая переменная — изменение логарифмов месячной заработной платы. Базовые переменные: исходная профессия — нетипичная для работников данного пола ("мужская" или "интегрированная" для женщин; "женская" или "интегрированная" для мужчин); отсутствие профессиональной мобильности; Западная Сибирь; 1996–1998 гг.

t-статистика определена на основе стандартных ошибок, скорректированных с учетом робастности. Статистическая значимость коэффициентов: а — на 1%-ном уровне; b — на 5%-ном уровне; c — на 10%-ном уровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Лукьянова А.Л. (2003) *Переход к постиндустриальному обществу? Исследование занятости в сервисном секторе экономики России* (М.: EERC).

Обследование населения по проблемам занятости (1999, 2000, 2001, 2002, 2003) *Статистический сборник* (М.: Госкомстат России).

Рощин С.Ю. (2003) Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в Контексте целей развития тысячелетия, *Доклад гендерной группы ООН в России*, www.owl.ru.

Anker R. (1997) Theories of Occupational Segregation by Sex: An Overview, *International Labor Review* **136**.

Bayard K., J. Hellerstein, D. Neumark, and K. Troske (1999) New Evidence on Sex Segregation and Differences in Wages from Matched Employee-Employer Data, *NBER Working Paper* No. 7003.

Becker E. and C.M. Lindsay (1996) Sex Differences in Tenure Profiles: Effects of Shared Firm Specific Investment, *Journal of Labor Economics* **12**, 98–118.

Beller A.A. (1982) Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes, *Journal of Human Resources* **20**, 235–250.

Bellmann L., S. Estrin, and H. Lehmann (1995) The Eastern German Labor Market in Transition: Gross Flow Estimates from Panel Data, *Journal of Comparative Economics* **20**, 139–170.

Blau F. and L. Kahn (1981) Race and Sex Differences in Quits by Younger Workers, *Industrial and Labor Relations Review* **34**, 563–577.

Blau F.D. and W.E. Hendricks (1979) Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects, *Journal of Human Resources* **14**, 197–210.

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

Boeri T. and C. Flinn (1999) Returns to Mobility in the Transition to a Market Economy, *Journal of Comparative Economics* **27**, 4–32.

Earle J. (1997) Industrial Decline and Labor Reallocation in Romania, *WDI Working Paper* No. 118.

Earle J. and K. Sabirianova (2002) How Late to Pay? Understanding Wage Arrears in Russia, *Journal of Labor Economics* **20**.

Flinn C.J. (1986) Wages and Job Mobility of Young Workers, *Journal of Political Economy* **94**, S88–S110.

Gunderson M. (1989) Male-Female Wage Differentials and Policy Responses, *Journal of Economic Literature* **27**, 46–72.

Hakim C. (1992) Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour, *European Sociological Review* **8**, 127–145.

Jovanovic B. (1979) Job Matching and the Theory of Turnover, *Journal of Political Economy* **87**, 972–990.

Juraida S. (2003) Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries, *Journal of Comparative Economics* **31**, 199–222.

Keith K. and A. McWilliams (1995) The Wage Effects of Cumulative Job Mobility, *Industrial and Labor Relations Review* **49**, 121–137.

- Lehmann H. and J. Wadsworth, (2000) Tenures that shook the World: Worker Turnover in Russia, Poland and Britain, *Journal of Comparative Economics* **28**, 639–664.
- Lehmann H., J. Wadsworth, and A. Acquisti (1999) Crime and Punishment: Employment, Wages and Wage Arrears in the Russian Federation, *William Davidson Institute Working Paper* No.103.
- Loprest P.J. (1992) Gender Differences in Wage Growth and Job Mobility, *American Economic Review Papers and Proceedings* **82**, 526–532.
- Ogloblin C.G. (1999) The Gender Earnings Differential in the Russian Transition Economy, *Industrial and Labor Relations Review* **52**, 602–627.
- Polachek, S.W. (1981) Occupational Self-Selection: a Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, *The Review of Economics and Statistics* **63**, 60–69.
- Sabirianova K.Z. (2002) The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia, *Journal of Comparative Economics* **30**, 191–217.
- Sorm V. and K. Terrell (2000) Sectoral Restructuring and Labor Mobility: A Comparative Look at the Czech Republic, *Journal of Comparative Economics* **28**, 431–455.
- Terrell K. (1992) Female-male Earnings Differentials and Occupational Structure, *International Labor Review* **131**, 387–404.
- Topel R. and M. Ward (1992) Job Mobility and the Careers of Young Men, *Quarterly Journal of Economics* **107**, 439–480.
- Weiskoff, F.B. (1972) "Women's Place" in the Labor Market, *American Economic Review* **62**, 161–166.