

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ

ВНУТРИФИРМЕННАЯ МОБИЛЬНОСТЬ И КАРЬЕРА: ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ

Сроки реализации проекта: 2006–2009 гг.

Участники проекта: Нестерова Д.В. (ГУ–ВШЭ), Мальцева И.О. (ГУ–ВШЭ, Российско-Американский институт экономики и бизнеса Уральского государственного университета)

Настоящее исследование выполняется в рамках международного проекта «Экономические и социальные последствия промышленной реструктуризации в России и на Украине», финансируемого Комиссией Европейского Союза. Проект объединяет исследовательские коллективы из следующих институтов:

- Немецкий институт экономических исследований (Берлин, Германия);
- Центр социальных и экономических исследований (Варшава, Польша);
- Центрально-Европейский университет (Будапешт, Венгрия);
- Центр трудовых исследований Государственного университета – Высшей школы экономики (Москва, Россия);
- Университет Болоньи (Италия);
- Киевская школа экономики Национального университета «Киево-Могилянская академия» (Украина);
- Университет Хериот-Вотт (Великобритания);
- Российско-Американский институт экономики и бизнеса Уральского государственного университета (Екатеринбург, Россия).

Основная цель проекта – выявить формы адаптации индивидов и фирм и проанализировать последствия шоков, происшедших на российском и украинском рынках труда вследствие проведения экономических реформ 1990-х – начала 2000 гг.

Исследование «Внутрифирменная мобильность и карьера: гендерный аспект» проводится в рамках одного из направлений проекта, посвященного проблемам функционирования внутренних рынков труда.

Постановка проблемы:

Трудовая мобильность, обеспечивая эффективное распределение работников между рабочими местами, является значимой характеристикой современного рынка труда. Одновременно она представляет собой важный элемент человеческого капитала работника, отражая его конкурентоспособность и адаптивность к происходящим экономическим, социальным и институциональным изменениям.

Результаты исследований показывают, что в России существуют значительные различия в интенсивности трудовой мобильности мужчин и женщин¹. В отличие от западных стран,

¹ См., например: *Sabirianova K.* The Great Human Capital Reallocation: A Study of Occupational Mobility in Transitional Russia // *Journal of Comparative Economics*. 2002. Vol. 30. No. 1. P. 191–217; *Мальцева И.О., Роцин С.Ю.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность на российском рынке труда. М.: Изд. дом ГУ–ВШЭ, 2006.

работницы российских предприятий гораздо реже меняют место работы, чем их коллеги-мужчины. Так, например, в 2000–2004 гг. в среднем четверть работающих мужчин меняли работу как минимум раз в год, тогда как среди женщин эта доля составила не более 15%.

Данное наблюдение означает, что в России женщины с меньшей вероятностью выходят на рынок труда с целью смены места работы. Одно из возможных объяснений этому факту заключается в их меньшей, по сравнению с мужчинами, конкурентоспособности на внешнем рынке труда. Стратегии трудового поведения женщин в большей степени реализуются в рамках внутреннего рынка труда, где им, возможно, легче рассчитывать на продвижение по служебной лестнице и получение более высокой заработной платы, ведь именно длительная работа в рамках одного предприятия является одной из наиболее вероятных возможностей сделать карьеру.

К настоящему моменту, как нам известно, нет ни одной работы, в которой был бы представлен анализ гендерных различий в трудовой мобильности в рамках внутреннего рынка труда российского предприятия. Как следствие, отсутствует представление о том, как складываются внутрифирменные карьеры работников разного пола, насколько выгодной для них с точки зрения роста заработной платы является стратегия внутри -, а не межфирменной мобильности, какими характеристиками должен обладать работник, чтобы сделать успешную карьеру в рамках фирмы.

Важной составляющей анализа гендерных различий во внутрифирменной трудовой мобильности является оценка кадровой политики предприятия в аспекте либо присутствия, либо отсутствия дискриминационной практики в продвижении работников внутри организации. Каковы в связи с этим масштабы гендерной сегрегации, а также ее роль в формировании различий в оплате мужского и женского труда? Присутствуют ли и насколько значимы при внутрифирменных продвижениях факты ограничений, с которыми сталкиваются женщины при построении карьеры в рамках предприятия? Речь идет, таким образом, об эффектах «стеклянного потолка» и «стеклянных стен»², оценке их влияния на направления и различия внутрифирменной трудовой мобильности работников разного пола.

Цель и задачи исследования

Цель проекта – проведение комплексного анализа гендерных различий в продвижении по карьерной лестнице работников российского предприятия и оценка их влияния на формирование различий в оплате труда мужчин и женщин.

Основные задачи исследования:

- выявить гендерные различия в скорости и направлениях продвижения по внутрифирменной карьерной лестнице;
- оценить отдачу от внутрифирменной трудовой мобильности для работников разного пола;
- выделить детерминанты гендерных различий в построении карьеры мужчинами и женщинами, включая эффекты «стеклянного потолка» и «стеклянных стен».

² «Стеклянный потолок» – ситуация, в которой, в отличие от мужчин, женщины сталкиваются с ограничениями в продвижении по карьерной лестнице, поскольку самые высокие позиции в должностной иерархии оказываются для них закрытыми по тем или иным причинам. Эффект «стеклянных стен» характеризует невозможность для женщин занять позиции в начале или середине тех карьерных лестниц, которые традиционно приводят к руководящим постам в данной фирме.

Эмпирическая база исследования

Изучение различных аспектов функционирования внутренних рынков труда, включая вопросы внутрифирменной трудовой мобильности и построения карьеры, – пока еще сравнительно молодое направление в рамках экономики труда. Верификация его теоретических гипотез в значительной степени затруднена из-за существенных трудностей в получении необходимой максимально дезагрегированной информации о работниках предприятий.

Настоящее исследование базируется на использовании уникальной базы данных о персонале промышленного предприятия Сибирского региона, которая была сформирована при непосредственном участии авторов исследования в рамках проекта «Экономические и социальные последствия промышленной реструктуризации в России и на Украине».

Данные включают следующие показатели по каждому работнику предприятия, работавшему на нем в период с 1993 по 2006 г.:

- *общая информация*: начало и окончание работы на предприятии, причина увольнения, пол, дата рождения, семейное положение, наличие детей, характеристики образования (уровень, название оконченного учебного заведения, дата окончания учебы, присвоенная профессия и квалификация), предыдущий трудовой опыт (дата увольнения с предыдущего места работы, профессия и занимавшаяся должность);
- *внутрифирменные перемещения*: начало и окончание работы на каждой должности внутри предприятия; название отдела/цеха или иного структурного подразделения предприятия; категория персонала (специалист, рабочий, др.); разряд для рабочих или категория для специалистов; категория специалистов (технический, экономический и т.п.), тип контракта (срочный, бессрочный, штатный, по совместительству);
- *оплата труда*: продолжительность отработанного рабочего времени, виды и сумма начислений (включая заработную плату, премии и т.п.), виды и сумма удержаний (включая налоги, профсоюзные взносы и т.п.), задержки в выплате заработной платы (сумма, срок).

Методология исследования

Внутрифирменная мобильность и карьера

В этой части исследования анализируются различные модели внутрифирменной мобильности мужчин и женщин. Используются два инструмента:

- (а) построение матриц вероятностей перехода между различными должностными статусами внутри предприятия;
- (б) оценка двух вероятностных моделей, в которых зависимыми переменными являются смена должности (факт внутрифирменной мобильности или его отсутствие) и переход на более высокую позицию или его отсутствие. В качестве объясняющих переменных выступают социально-демографические характеристики работника и параметры его текущей занятости (стаж работы на предприятии, должность и т.п.).

Заработная плата и карьера

Эта часть исследования сфокусирована на оценке влияния продвижения по карьерной лестнице на рост заработной платы. Методом наименьших квадратов оценивается уравнение заработной платы, где зависимой переменной выступает разница в заработной плате между двумя периодами. Вектор объясняющих переменных, как и в предыдущем случае, включает социально-демографические характеристики работника и параметры его текущей занятости, а также дамми-переменную, фиксирующую факт смены должности.

Проверка гипотезы наличия «Стеклянного потолка»

В определенной степени факт присутствия «стеклянного потолка» может быть обнаружен при анализе матриц вероятностей перехода. Еще одним индикатором является гендерный разрыв в заработной плате. В данном разделе используется два инструмента:

- (а) расчет гендерного разрыва в зарплате для всего распределения заработных плат;
- (б) декомпозиция гендерного разрыва в заработной плате для оценки вклада различных факторов в его формирование.