

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

Рощин С.Ю., Солнцев С.А.

**КТО ПРЕОДОЛЕВАЕТ
«СТЕКЛЯННЫЙ ПОТОЛОК»:
ВЕРТИКАЛЬНАЯ ГЕНДЕРНАЯ СЕГРЕГАЦИЯ
В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Препринт WP4/2006/03

Серия WP4

Социология рынков

Москва
ГУ ВШЭ
2006

УДК 330.101

ББК 65.01

Р 81

Редактор серии WP4
«Социология рынков»
В.В. Радаев

Р 81 **Рошин С.Ю., Солнцев С.А.** Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. Препринт WP4/2006/03. — М.: ГУ ВШЭ, 2006. — 52 с.

В работе рассматривается проблема вертикальной гендерной сегрегации. Проводится оценка масштабов вертикальной сегрегации в российской экономике и экономике других стран. Обсуждаются причины вертикальной сегрегации, связанные с различием в человеческом капитале мужчин и женщин и с ролью институтов. На данных Российского мониторинга экономики и здоровья (РМЭЗ) за 1994—2003 гг. проверяется влияние на вертикальную сегрегацию гендерных различий в семейных обязанностях и человеческом капитале. На основе оригинальной базы данных о назначении топ-менеджеров исследуются факторы, влияющие на назначение женщин на руководящие позиции.

Классификация JEL: J16, J44, J71, Z13.

УДК 330.101
ББК 65.01

Roshchin S.Y., Solntcev S.A. Who Overcomes “Glass Ceiling”: Vertical Gender Segregation in Russian Economy. Working paper WP4/2006/03. — Moscow: State University — Higher School of Economics, 2006. — 52 p. (in Russian).

This paper considers the problem of vertical gender segregation. We evaluate the scale of vertical segregation in Russia and other countries. The paper discusses reasons for vertical segregation, arising from differences in human capital of men and women and out of institutions importance as well. On the basis of RLMS data covering 1994—2003 we test the influence of gender differences in family duties and human capital on vertical segregation. Using the original database on top-manager appointments we analyze what factors influence women being appointed top-managers.

Classification JEL: J16, J44, J71, Z13.

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте: <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© С.Ю. Рошин, 2006
© С.А. Солнцев, 2006
© Оформление. ГУ ВШЭ, 2006

Что такое «стеклянный потолок» или в чем проблема?

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

С наличием таких стереотипов тесно связано явление гендерной сегрегации в сфере занятости. Гендерная сегрегация — асимметричное распределение мужчин и женщин в различных структурах занятости: отраслевых, профессиональных, должностных. Сегрегация имеет две составляющие — вертикальную и горизонтальную. Горизонтальная сегрегация характеризует различное распределение женщин и мужчин по профессиональным группам. Как горизонтальную сегрегацию обычно рассматривают отраслевую и профессиональную. Вертикальная сегрегация характеризует неравенство распределения гендерных групп по должностной иерархии. Говоря о вертикальной дискриминации, чаще всего подразумевают, что женщины имеют ограниченный доступ к управлению и наиболее престижным профессиям, связанным с ответственностью и принятием решений.

Вертикальная сегрегация получила также название «стеклянный потолок» (glass ceiling). «Стеклянный потолок» — это некий уровень в карьерной иерархии, выше которого женщины практически не имеют возможности подняться. Хотя формальных ограничений для занятия позиций выше «стеклянного потолка» нет, тем не менее, фактически женщины не могут продвинуться дальше этого барьера. Проблема «стеклянного потолка» характерна для многих стран, в том числе и для развитых. Согласно опросу, проведенному в начале 2006 г. компанией Accenture (было опрошено 1200 топ-менеджеров в 8 странах Северной Америки, Европы и Азии), наличие «стеклянного потолка» констатировали 70% респондентов-женщин и 57% респондентов-мужчин.

В США, Великобритании, Германии, Австралии и Швеции более значимыми барьерами для карьерного роста женщин являлись социальные нормы, в Канаде, Филиппинах и Австрии — корпоративные нормы (Accenture, 2006). «Стеклянный потолок» (рис. 1) может рассматриваться как невидимый карьерный барьер и в рамках внутрифирменной, внутрикорпоративной карьерной пирамиды, и в рамках профессиональной карьеры, которая подразумевает не только карьерный рост внутри одной фирмы, но включает в себя карьерные продвижения и повышение профессионального статуса в процессе перехода из одной компании в другую. Но так как существует согласованность внутрикорпоративных политик, то и перемещение от компании к компании в определенный момент приведет к столкновению со «стеклянным потолком». Таким образом, остается слишком малое количество фирм, в которых не возникают барьеры для дальнейшего профессионального роста.

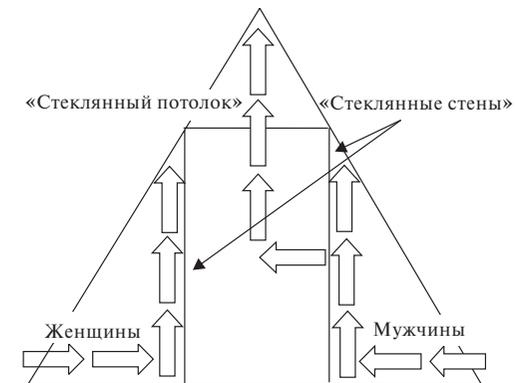


Источник: Wirth L. Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management. Geneva: ILO, 2001.

Рис. 1. Модель «стеклянного потолка» в карьерной пирамиде

Модификацией модели «стеклянного потолка» является модель «стеклянного потолка» и «стеклянных стен» (рис. 2). В этом случае вертикальная сегрегация дополняется горизонтальной сегрегацией, и женщины имеют меньший доступ к профессиям и видам деятельности, обеспечивающим впоследствии значительный карьерный рост. В ситуации «стеклянного потолка» и «стеклянных стен» селекция начинается еще при выборе сферы деятельности или даже при выборе профес-

сионального образования. Женщины могут выбирать такие сферы деятельности, которые в дальнейшем не предполагают значительных продвижений. Например, бухгалтерский труд, в котором больше представлены женщины, но из бухгалтеров очень редко вырастают топ-менеджеры. В развитых странах в крупных организациях женщины добиваются высоких результатов и могут занимать руководящие посты, но чаще всего это происходит в таких областях как управление персоналом, администрирование и бухгалтерия — нецентральных и не являющихся для организации стратегическими. Например, в США увеличение доли женщин-менеджеров в области управления персоналом за последние 20 лет превысило подобный показатель во всех остальных областях управления (Wirth, 2001). «Стеклянный потолок» может также дополняться «стеклянными стенами» на отраслевом уровне, когда происходит концентрация женщин в тех отраслях, которые являются менее доходными, предоставляют меньший доступ к финансовым и экономическим ресурсам, и поэтому обеспечивают ограниченный доступ во властные структуры. Опыт менеджмента в финансовой сфере или в нефтегазовых отраслях создает более серьезные предпосылки для последующей карьеры, в том числе во властных структурах, чем опыт менеджмента в сфере культуры, здравоохранения или социального обеспечения. Поэтому при наличии «стеклянных стен» ограниченность вертикального продвижения уже predetermined выбором профессиональной сферы деятельности.



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

Рис. 2. Модель «стеклянного потолка» и «стеклянных стен»

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

Учитывая различные барьеры, возникающие в карьерном продвижении у женщин, можно выделить три направления формирования вертикальной сегрегации.

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

2. Создание различных карьерных путей для женщин и мужчин. В формировании различных карьерных путей может вносить свой вклад также «липкий пол». Придерживание женщин на ранних стадиях карьеры приводит к появлению различных карьерных траекторий. Но в большей степени создание различных карьерных путей связано с механизмом «стеклянных стен». Неявные социальные стереотипы о том, что представляет собой подходящая работа для женщин и для мужчин, могут приводить к тому, что им предоставляются разные задания, разные рабочие места. Так, например, в крупных японских компаниях при наборе выпускников вузов молодых людей чаще всего нанимают в «менеджерскую ветвь» (sogo), работа в которой предусматривает сложные задания, большую ответственность и неограниченные возможности карьерного роста. Женщин же в основном нанимают в «ветвь клерков» (ippanshoku), которая предполагает меньшую ответственность и сложность выполняемой работы, но и возможность продвижения только до низших или локальных менеджерских позиций (Wirth, 2001).

3. Дискриминация женщин при приеме на работу. Наличие гендерной дискриминации на рынке труда может проявляться и в дискриминации при найме на работу. В этом случае возможны два варианта (Маркова, Рошин, 2004): либо у женщин по сравнению с мужчинами будут меньше вероятность трудоустройства и больше продолжительность поиска работы, либо они будут приниматься на рабочие места с

меньшей заработной платой, на худшие позиции. В последнем случае женщины имеют худшие стартовые возможности для карьеры и в результате неминуемо столкнутся с проблемой «стеклянного потолка».

Вертикальная сегрегация имеет несколько важных последствий.

Во-первых, она закладывает основу для гендерного неравенства в заработках. Как показывают исследования (Ogloblin, 1999; Рошин, Горелкина, 2004), гендерный разрыв в заработках в российской экономике, достигающий 40%, в основном объясняется профессиональной и отраслевой сегрегацией. Профессиональная сегрегация включает в себя и вертикальную сегрегацию, так как разбиение на профессиональные группы происходит по выполняемым функциям и при этом учитывается и должностной уровень.

Вертикальная сегрегация создает ситуацию, когда женщины имеют меньший доступ к экономическим ресурсам и принятию решений, что в свою очередь порождает ограниченные возможности в политической сфере, и, таким образом, способствует возникновению замкнутого круга. Для того чтобы изменить ситуацию, нужны институциональные преобразования, которые не могут быть проведены, так как существует ограниченный доступ женщин к политическим институтам. Ситуация сохраняется, обеспечивая еще меньший доступ женщин к ресурсам и еще больше ограничивая возможность институциональных изменений.

Дискриминация женщин наносит ущерб экономике за счет неполного использования руководящих способностей женщин, снижения привлекательности карьерного роста для женщин, что оказывает дестимулирующее влияние на их работу. Так, по оценкам Правительственной комиссии Великобритании по вопросам женщин и труда (Women and Work, 2006), потери экономики страны от наличия барьеров для женщин в сфере труда составили 25—40 млрд. долл. (имеются в виду все потери, а не только от дискриминации женщин через механизм вертикальной сегрегации).

Почему существует «стеклянный потолок»?

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

Первая группа гипотез исходит из гетерогенности человеческого капитала мужчин и женщин.

1. Первое объяснение может быть связано с различиями в человеческом капитале, в образовании. Если мужчины чаще становятся руководителями, то это отражает их больший человеческий капитал, более высокий уровень образования. Но такое объяснение скорее годится для характеристики ситуации в ретроспективе. В настоящий момент в России, как и на большей части постсоветского пространства, женщины имеют более высокий уровень образования, но феномен «стеклянного потолка» продолжает сохраняться.

2. Различия в человеческом капитале могут заключаться не только в уровне, но и в структуре образования. Хотя средний уровень образования у женщин выше, чем у мужчин, тем не менее, женщины более склонны получать образование (например, гуманитарное, педагогическое), которое менее востребовано на руководящих позициях¹.

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

4. Различия в человеческом капитале могут заключаться не только в образовании и опыте, но и в различных характеристиках стилей руководства. В работе А. Чириковой (Чирикова, 1998) на данных 1995—1998 гг. исследуются женщины, которые в основном являются мелкими предпринимателями, однако рассматриваются и женщины — генеральные директора крупных и средних компаний. В рамках исследования для сравнения стилей руководства были выявлены основные деловые умения женщин и мужчин. У женщин первые три позиции, согласно рейтингу оценок, занимают следующие деловые качества: умение идти на компромисс, гибко вести переговоры, учитывать позиции других сто-

¹ Показательным является пример, когда в начале 1990-х гг. экономическое образование стало значительно более востребовано, чем ранее. И практически сразу стала снижаться доля женщин, получающих данное образование.

рон; уверенность в себе и своей миссии; умение действовать в ситуации конфликта и угрозы риска. У мужчин умениями-лидерами являются: постоянная готовность к изменениям, способность к нововведениям; умение при необходимости навязать свою позицию; умение чувствовать себя свободным и извлекать выгоду в рамках принятых ограничений и правил. То есть женщинам-предпринимателям, женщинам-руководителям более свойственны гибкость, умение находить решение в конфликтной ситуации, а мужчины демонстрируют динамизм и умение доминировать и извлекать выгоду.

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

Следующая группа причин формирования механизмов «стеклянного потолка» связана с различиями в гендерных ролях за пределами трудовой деятельности. Строго говоря, различия в человеческом капитале мужчин и женщин, в объеме инвестиций в человеческий капитал, в накопленном опыте работы также часто обусловлены различиями в гендерных ролях, репродуктивными функциями женщин. Но в данном случае мы имеем в виду различия в гендерных ролях за пределами трудовой деятельности при прочих равных, т.е. в таких ситуациях, когда нет существенных различий в человеческом капитале, но домашние, семейные нагрузки, которые в большей степени ложатся на плечи женщин, создают разные возможности и стимулы для карьерного продвижения.

5. Неявный социальный контракт, существующий в обществе и определяющий гендерные роли, приводит к тому, что женщины отдают немало сил выполнению домашних обязанностей и у них остается меньше времени для трудовой деятельности (Мезенцева, 2003; Рощин, Зубаревич, 2005). В этой ситуации женщины не могут в полной мере сосредоточиться на трудовой деятельности и проигрывают конкурентную борьбу мужчинам за позиции руководителей.

6. Социальная конструкция женского гендера предполагает бóльшую альтернативность поведения. Женщины могут реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной, или прибегать к смешанной стратегии сочетания семейной и трудовой деятельности. Поэтому они могут позволить себе не стремиться к карьере. У мужчин нет такой альтернативы, для них карьера, успешность — единственный вариант по-

ведения. Социальная конструкция мужского гендера задается гораздо более жестко и безальтернативно. Успешность, причем, понимаемая как успешность за пределами семейной жизни, успешность в деловой сфере является одним из системных параметров мужского гендера.

В отдельную группу можно объединить гипотезы, которые взаимовызывают существование «стеклянного потолка» и корпоративных или социальных институтов, в которых закрепляется различное отношение к мужчинам и женщинам.

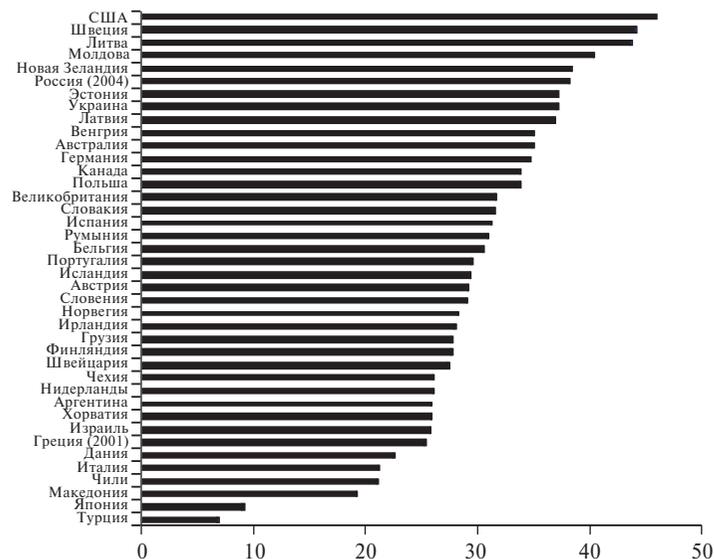
7. Предыдущий период развития общества обеспечил большее участие мужчин в бизнесе, в политике, в сфере принятия решений. В результате социальные сети бизнеса сформировались как мужские сети. Мужчины владеют ресурсами и информацией и не пускают женщин в эти социальные сети, или, точнее, система социальных отношений такова, что женщины не могут в них встроиться. Неформальные коммуникации, работающие по принципу «свой-чужой», построены на мужских интересах, мужских пристрастиях, мужском образе жизни, поэтому женщины не могут войти в эту систему, они опознаются как чужие и отторгаются. А так как они не являются доминирующей группой, то первоначальные издержки на построение профессиональных социальных сетей значительны. В этом случае проблема «стеклянного потолка» уходит корнями в корпоративные правила и стереотипы, сформировавшиеся в профессиональном (мужском) сообществе.

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

Масштабы вертикальной сегрегации

Измерение вертикальной сегрегации затруднено тем, что статистика занятости мужчин и женщин в большей степени содержит данные о профессиональной структуре занятости, которая характеризует горизонтальную сегрегацию и лишь косвенно отражает должностную структуру. Но для определения степени вертикальной сегрегации можно использовать показатели распределения мужчин и женщин по профессио-

нальным группам. Международная классификация видов деятельности (ISCO-88) включает в себя не только «горизонтальную», но и «вертикальную» компоненту. Первая профессиональная группа по первому уровню классификации — руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий — выделяется по «вертикальному» критерию, по месту в должностной иерархии, и в нее включаются работники, выполняющие функцию руководителей.



Источник: Построено на основе Yearbook of labour statistics. ILO, 2003; Труд и занятость в России 2005: Стат. сб. М: Росстат, 2006.

Рис. 3. Доля женщин среди руководителей (2002 г.)

Распределение группы «руководители» на мужчин и женщин по разным странам показывает, что, во-первых, во всех странах мужчин среди руководителей больше половины (рис. 3). Во-вторых, что существует дифференциация этого показателя по странам (табл. П1 Приложения). В большинстве развитых стран доля женщин-руководителей колеблется от 20% до 40%, но есть страны с небольшой долей женщин среди руководителей (Турция), и есть страны, где доли мужчин и жен-

щин практически равны (США). В-третьих, для стран постсоветского пространства характерна высокая доля женщин среди руководителей. На международном фоне российская ситуация не выглядит плохим исключением и, скорее, может рассматриваться как благоприятная. В-четвертых, во многих странах, которые традиционно славятся своей успешной политикой, направленной на достижение гендерного равенства, доля женщин среди руководителей не очень высока. Речь идет в первую очередь о Скандинавских странах (Норвегия — 28,1%, Финляндия — 27,5%, Дания — 22,4%, и только Швеция находится в группе лидеров — 43,9%).

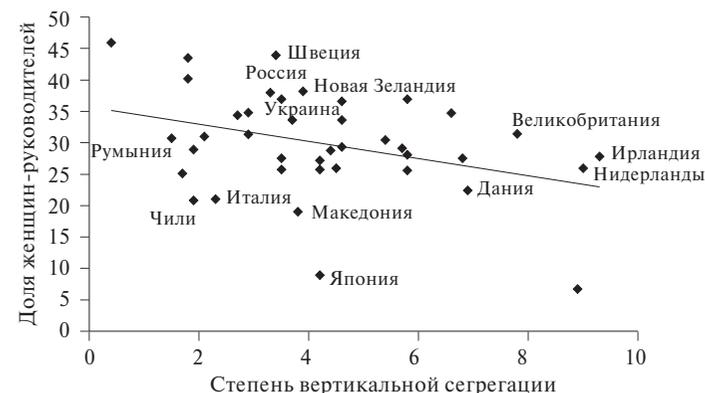
Сопоставление доли женщин-руководителей среди всех занятых женщин и мужчин-руководителей среди всех занятых мужчин может рассматриваться как мера степени вертикальной сегрегации. При этом разница в процентных пунктах соответствующих долей будет показывать степень сегрегации аналогично показателю индекса сегрегации или индекса Дункана. Индекс Дункана равен $D = \Sigma |F_i/F - M_i/M|/2$, где F_i — количество женщин, занятых в профессии i , F — количество всех занятых женщин, M_i — количество мужчин, занятых в профессии i , M — количество всех занятых мужчин. В случае, когда мы имеем только две группы ($i = 2$), он будет равен $|F_i/F - M_i/M|$, т.е. разнице в долях руководителей среди мужчин и среди женщин, измеренной в процентных пунктах.

На начало 2000-х гг. разница в доле руководителей среди мужчин и женщин, степень вертикальной сегрегации колеблется от 2 п.п. до 9 п.п. (см. табл. П1 Приложения). Минимальное значение среди развитых стран наблюдается в США (0,4), максимальное — в Ирландии (9,3).

Существует ли взаимосвязь между долей женщин среди руководителей и степенью вертикальной сегрегации? График совместного распределения этих двух показателей дает рассеянную картинку, но в ней прослеживается определенный тренд, соответствующий отрицательной зависимости доли женщин среди руководителей от степени сегрегации (рис. 4). Коэффициент корреляции Пирсона между этими показателями равен $-0,36$ и является значимым на 10%-м уровне значимости.

Исследовательская и статистическая информация по разным странам также показывает, что вертикальная гендерная сегрегация, измеряемая степенью представленности женщин на различных руководящих постах, достаточно велика. Так, согласно данным Л. Вирт (Wirth, 2001), доля женщин в руководстве компаний во многих странах мира невелика. В 1999 г. доля женщин среди генеральных директоров 500 круп-

нейших компаний США составляла 5,1%, а среди топ-менеджеров — 12%. При этом отмечается, что в более мелких компаниях доля женщин, занимающих высшие руководящие позиции, выше, чем в крупных компаниях. В Японии доля женщин на руководящих должностях в крупнейших компаниях в 1990 г. составляла 13%, в Великобритании — 4,5% (1999 г.), во Франции — 4,7% (1997 г.). Но положительной тенденцией является рост доли женщин на руководящих постах, наблюдаемый в большинстве рассматриваемых стран.



Источник: Построено на основе Yearbook of labour statistics. ILO, 2003; Труд и занятость в России 2005: Стат. сб. М.: Росстат, 2006.

Рис. 4. Взаимосвязь доли женщин среди руководителей и степени вертикальной сегрегации

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

В системе государственной службы женщины преобладают на должностях, не предполагающих принятия ответственных решений (Рощин, Зубаревич, 2005). В общей численности работников, занимающих должности в органах государственной власти, доля женщин в 2003 г. составляла 69%, мужчин — 31%. В самом высшем эшелоне власти — в составе действующего правительства страны — женщин нет. В числе глав субъектов РФ — губернаторов, глав национальных автономий — одна женщина (Санкт-Петербург). На выборах губернатора Санкт-Пе-

тербурга один из кандидатов в губернаторы использовал в своей предвыборной кампании лозунг «Губернатор — мужская работа», что отражает гендерные стереотипы политической власти.

Таблица 1. Распределение по полу занятости на государственных должностях федеральной государственной службы (2003 г.), %

	Женщины	Мужчины
Всего	69	31
Категория «А»	57	43
Категория «Б»	70	30
Категория «В»	72	28
В том числе по группам должностей:		
Высшие	13	87
Главные	25	75
Ведущие	67	33
Старшие	74	26
Младшие	78	22

Источник: Женщины и мужчины России 2004: Стат. сб. М.: Росстат, 2004.

Среди депутатов нижней палаты парламента — Государственной Думы РФ — показатель представленности женщин неуклонно снижается. В числе депутатов Государственной Думы первого созыва (1993—1995 гг.) было 13,6% женщин. В числе депутатов Государственной Думы второго созыва (1995—1999 гг.) — 10% женщин. В числе депутатов Государственной Думы третьего созыва, избранной в декабре 1999 г., — только 7,7% женщин, Государственной Думы четвертого созыва, избранной в декабре 2003 г. — 9,8% женщин.

В составе верхней палаты парламента — Совета Федерации, который насчитывает 178 членов, — в 2002 г. было 7 женщин (в 2001 г. — 1 женщина).

В числе депутатов законодательных собраний субъектов РФ, т.е. в законодательных собраниях регионов, около 9% женщин. Причем этот показатель от региона к региону существенно меняется. В некоторых из них (на 2003 г.), например, в законодательных собраниях Новосибирской, Челябинской областей, вообще нет женщин. В то же время в законодательном собрании Республики Карелия в числе депутатов 32% женщин. В составе Московской городской думы 23% женщин.

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

Таблица 2. Распределение по полу занятости на государственных должностях государственной службы субъектов Российской Федерации (2003 г.), %

	Женщины	Мужчины
Всего	70	30
Категория «А»	51	49
Категория «Б»	49	51
Категория «В»	72	28
В том числе по группам должностей:		
Высшие	31	69
Главные	47	53
Ведущие	66	34
Старшие	75	25
Младшие	88	12

Источник: Женщины и мужчины России 2004: Стат. сб. М.: Росстат, 2004.

Вопросы гендерного неравенства в частном секторе, в бизнесе, в руководстве компаний в России изучены пока еще недостаточно, в то время как в западных странах существует большое число исследований по данной тематике, которые показывают, что компании, в руководстве которых присутствует значительное число (больше среднего) женщин, демонстрируют более высокую прибыльность². Среди российских исследований, выполненных в последнее время, в которых содержатся оценки масштабов вертикальной сегрегации, можно отметить исследование «Гендерное равенство в корпоративном управлении», проведенное Д. Черкаевым (Черкаев, 2005), и доклад «Лидерство женщин — есть ли для нас пространство» Е. Коневой (Конева, 2004).

Е. Конева анализирует отличия женщин-руководителей от мужчин на основе опросов R-TGI³ компании «Комкон-Медиа» за 2003 г.

² См., например, исследования компании Catalyst (catalystwomen.org).

³ R-TGI — ежегодное маркетинговое исследование «Индекс целевых групп — Россия», проводимое в городах с населением свыше 100 тыс. человек. Выборка составляет более 36 тыс. человек.

Она рассматривает руководителей всех уровней (а не только высшего уровня) и частных предпринимателей, организации всех организационно-правовых форм (в том числе бюджетные учреждения, во многих из которых доля женщин, в том числе женщин-руководителей, достаточно высока, например, медицина, образование и др.). Согласно исследованию Е. Коневой, доля женщин среди руководителей высшего уровня (директоров, президентов) составляет 36%, заместителей руководителей высшего уровня — 43%. Сравнивая возрастное распределение мужчин и женщин, занимающих руководящие позиции, она отмечает, что наиболее представлены женщины в возрасте 35—44 лет (34%) и 45—54 лет — 29%, мужчины-руководители в среднем более молоды. Высшее образование имеют 66% руководителей-женщин, среднее — 31%. Среди женщин-руководителей достаточно много одиноких (незамужних, разведенных, вдов) — 37%, у мужчин этот показатель составляет 12%.

Рассматривая представленность женщин среди предпринимателей, которая составляет 30%, Е. Конева отмечает, что доля женщин среди предпринимателей меньше, чем среди руководителей, а в Москве доля женщин-предпринимателей еще меньше. Наибольшая доля женщин-руководителей зафиксирована на государственных предприятиях — 44%, в то время как на российских негосударственных предприятиях она составляет 32%, на иностранных предприятиях — 27%. Доля женщин выше на малых и средних предприятиях: в компаниях с численностью работников до 50 человек доля женщин-руководителей составляет 38%, 50—100 человек — 42%, 100—500 человек — 38%, более 500 человек — 30%. Сравнивая представленность женщин в различных сферах, Е. Конева также отмечает, что в общественном секторе она достаточно высока: в организациях культуры и искусства — 72%, здравоохранения — 71%, в сфере образования — 70%, ЖКХ — 54%. В органах власти доля женщин-руководителей значительно варьируется: от 45% в органах управления и госаппарате, 32% в суде, прокуратуре и адвокатуре, до 11% в вооруженных силах, МВД, ФСБ. Среди сфер экономики женщины-руководители чаще встречаются в организациях общественного питания — 60%, а также в туризме и гостиничном хозяйстве — 44%, СМИ и рекламных агентствах — 44%, торговле — 44%, финансах и страховании — 44%. Наименьшая доля женщин зафиксирована в промышленности — 24%, транспортной сфере — 18% и строительстве — 18%.

Работа Д. Черкаева (Черкаев, 2005) посвящена анализу положения женщин в органах корпоративного управления, на позициях генеральных директоров, членов советов директоров, правления, ревизи-

онных комиссий на основе анализа гендерного состава органов управления и контроля 60 крупнейших российских компаний. Его оценки показывают, что доля женщин на этих позициях колеблется от 3% до 16% и только в составе ревизионных комиссий она несколько выше.

Таким образом, ситуация с гендерной вертикальной сегрегацией в России в целом соответствует тенденциям, которые отмечаются и в развитых странах. Ее можно назвать даже сравнительно благополучной. Но при этом следует отметить, что существуют значительные различия между бизнесом и государственным сектором. В бизнесе доминирование мужчин на руководящих позициях не так контрастно, как на государственной службе. Можно предположить, что для бизнеса в большей степени важны профессиональные характеристики работников, их реальный человеческий капитал. Поэтому, учитывая, что женщины обладают более высоким уровнем образования и имеют трудовой опыт, сопоставимый с мужчинами, в бизнесе женщины более широко представлены на руководящих позициях. Для государственной службы, по всей видимости, более характерны гендерные стереотипы и гендерная асимметрия институтов. Проблема «стеклянного потолка» для российской государственной службы более актуальна по сравнению с российской бизнес-средой и по сравнению с другими странами. Анализ причин такого «гендерного консерватизма» российской государственной службы находится за пределами данной работы, отметим только, что, на наш взгляд, в основе его лежит механизм формирования российских политических элит, на который влияют как накопленные традиции, так и сложившиеся в недавнее время зависимости российской политической власти и от экономических групп, связанных с крупным капиталом, и от силовых структур.

Факторы преодоления «стеклянного потолка»

Для исследования факторов, влияющих на вероятность быть руководителем для мужчин и для женщин, мы использовали данные Российского мониторинга экономики и здоровья населения (РМЭЗ) за 1994—2003 гг. Статус руководителя определялся нами на основе двух индикаторов. Во-первых, на основе принадлежности к первой профессиональной группе по классификации статуса занятости (руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий). Во-вторых, на основе наличия подчиненных. При этом рассматривалось различное

количество людей в подчинении (20 человек, 50 человек, 100 человек). Эти два индикатора близки, но выделяемые с их помощью совокупности респондентов отличаются. Среди имеющих статус руководителя по первому из выделенных нами признаков 80–85% имеют подчиненных (табл. П3 Приложения).

По данным РМЭЗ среди женщин-руководителей, выделяемых по принадлежности к первой профессиональной группе, — 4,6%, а среди мужчин — 6,7%. Таким образом, по данным РМЭЗ отрыв женщин от мужчин «в гонке» за руководящие позиции несколько меньше, чем по данным Росстата (5,7% руководителей у женщин, 9,0% — у мужчин). Но в среднем вероятность иметь статус руководителя у мужчин в 1,5 раза больше, чем у женщин. Средний возраст женщин-руководителей 42,2 года, а мужчин — 41 год (табл. П2 Приложения).

Для оценки влияния различных факторов на вероятность иметь статус руководителя мы использовали регрессионный анализ, где зависимой переменной являлась вероятность быть руководителем (пробит-модель). В качестве объясняющих переменных использовались различные демографические параметры, характеристики занятости, образования (табл. П5 Приложения).

И у женщин, и у мужчин на успешное карьерное продвижение положительно влияют возраст, но его предельный вклад со временем уменьшается (зависимость от переменной «возраст в квадрате» отрицательная), наличие среднего специального и высшего образования, отрицательное влияние оказывает занятость на государственных предприятиях.

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

У мужчин положительное влияние на вероятность иметь статус руководителя оказывает наличие хорошего здоровья. У женщин влияние статуса здоровья не обнаруживается.

Одним из самых интересных результатов является то, что на вероятность иметь статус руководителя у женщин положительное влияние оказывает статус руководителя у мужа. Для мужчин симметричное влияние отсутствует. Таким образом, можно сделать вывод о том, что наличие статуса руководителя у мужа создает женщине дополнительные возможности для профессионального роста, способствует успешному решению проблемы «стеклянного потолка» за счет ресурсов супруга,

помогает преодолеть сопротивление профессиональных и социальных сетей, обеспечивает социальный и организационный капитал, создающий ресурсы для роста. Причем предельный вклад наличия мужа-руководителя в успешность карьеры такой же, как и наличие высшего образования. Обратим внимание, что единственная женщина в списке самых богатых россиян (опубликованном в журнале «Forbs») — Елена Батурина — является женой Юрия Лужкова, который располагает значительным административным ресурсом, и с этой точки зрения пример Батуриной и Лужкова полностью соответствует выявленным нами закономерностям.

Критерий наличия определенного количества подчиненных расширяет анализируемые группы «руководителей». Но если любое количество подчиненных имеют в среднем 21–24% занятых, и при этом не выявляется существенных гендерных различий, то задание критерия «определенного количества подчиненных» существенно сокращает анализируемую совокупность, и при этом выявляются гендерные различия (табл. 3). Вероятность иметь в подчинении более 20 человек для женщин в 2 раза меньше, чем для мужчин, а вероятность иметь более 100 человек в подчинении — уже в 4 раз меньше. Таким образом, женщины в большинстве случаев являются руководителями небольших коллективов и подразделений, на предприятиях с небольшой численностью работников, в малом бизнесе.

Таблица 3. Доля работников, имеющих подчиненных (РМЭЗ, 1995–2003 гг.), %

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

Источник: Расчеты на основе данных РМЭЗ, 1995–2003 гг.

Регрессионный анализ вероятности иметь более 20 человек подчиненных (табл. П6 Приложения) показал, что для женщин положительный вклад в вероятность быть руководителем также вносит наличие мужа-руководителя. Таким образом, социальный капитал «муж-

руководитель» является устойчивой характеристикой, обеспечивающей успешность женщин. Кроме того, положительное влияние оказывает профессиональное образование, в данном случае также нет гендерных различий, значимым оказывается как наличие высшего, так и среднего специального образования. И у мужчин, и у женщин также положительное влияние оказывает специфический человеческий капитал, измеряемый специфическим стажем (стажем на последнем месте работы). Опыт на данном предприятии повышает вероятность того, что у работника появятся подчиненные. У мужчин наличие подчиненных положительно связано с семейным статусом — у женатых мужчин выше вероятность иметь подчиненных. У женщин влияние семейного статуса не обнаруживается. При этом, наличие детей (как маленьких, так и среднего возраста) отрицательно влияет на вероятность иметь подчиненных. Таким образом, семейная нагрузка у женщин может оказывать влияние на служебное продвижение и на выполняемые должностные обязанности. Но это влияние не стабильное. Как мы уже отмечали, на статус руководителя, измеренный через принадлежность к первой профессиональной группе, наличие детей у женщин не оказывает влияния. Видимо, наличие детей, семейная нагрузка оказывают влияние на возможности выполнения различного объема служебных обязанностей, связанных с руководящими позициями.

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

Насколько затраты времени в домашнем хозяйстве различаются у руководителей и неруководителей? Мы разбили все затраты времени в домашнем хозяйстве на две группы: 1) время, затрачиваемое на уход за членами семьи и 2) время, затрачиваемое на выполнение другой домашней работы. Распределение затрат времени в домашнем хозяйстве и на работе по группам руководителей и неруководителей представлено в табл. 4.

Таблица 4. Среднее рабочее время (в месяц) и среднее время в домашнем хозяйстве (в неделю) по группам руководителей и неруководителей (РМЭЗ, 1994—1998 гг.), час.

	Все				
	Руководители	Неруководители	Более 20 подчиненных	Не более 20 подчиненных	
Рабочее время в месяц	275,2	223,8	260,5	231,8	
Время на уход за членами семьи	0,8	0,9	0,6	0,8	
Другие виды домашнего труда	12,1	16,2	11,3	14,4	
Мужчины					
Рабочее время в месяц	290,1	248,8	274,3	257,2	
Время на уход за членами семьи	0,6	0,6	0,4	0,5	
Другие виды домашнего труда	4,1	4,9	4,7	4,1	
Женщины					
Рабочее время в месяц	255,0	200,2	240,3	208,5	
Время на уход за членами семьи	1,0	1,2	1,1	1,0	
Другие виды домашнего труда	25,6	27,1	23,9	23,9	
		Руководители		Неруководители	
		мужчины	женщины	мужчины	женщины
Рабочее время в месяц	290,1	255,0	248,8	200,2	
Время на уход за членами семьи	0,6	1,0	0,6	1,2	
Другие виды домашнего труда	4,1	25,6	4,9	27,1	
		более 20 подчиненных		не более 20 подчиненных	
		мужчины	женщины	мужчины	женщины
Рабочее время в месяц	274,3	240,3	257,2	208,5	
Время на уход за членами семьи	0,4	1,1	0,5	1,0	
Другие виды домашнего труда	4,7	23,9	4,1	23,9	

Источник: Рассчитано на основе данных РМЭЗ, 1994—1998 гг.

Оценка на основе *T*-критерия показывает, что существуют неслучайные различия. Для мужчин-руководителей есть значимые различия в рабочем времени (оно больше) и во времени работы в домашнем хозяйстве (оно меньше), а для женщин-руководителей отмечаются только значимые различия в рабочем времени, но нет различий во времени работы в домашнем хозяйстве. Показатели времени, затрачиваемого на уход за членами семьи, и для мужчин, и для женщин различаются незначительно между руководителями и неруководителями. Женщины-руководители и мужчины-руководители имеют существенные различия по показателю времени, затрачиваемого на работу в домашнем хозяйстве (у женщин оно существенно больше), а различия между женщинами-неруководителями и мужчинами-неруководителями существуют по всем группам времени: рабочему времени, времени ухода за членами семьи, времени работы в домашнем хозяйстве. Таким образом, женщины-руководители отличаются от неруководителей только объемом рабочего времени, у руководителей «мужской» объем рабочего времени, но и женщины-руководители, и женщины-неруководители сохраняют значительную нагрузку в домашнем хозяйстве в рамках традиционных гендерных ролей. Поэтому нельзя сделать вывод, что семейная нагрузка препятствует успешной карьере женщин. Женщины-руководители сохраняют значительную нагрузку по работе в домашнем хозяйстве. Это подтверждают и результаты регрессионного анализа (табл. П7, П8 Приложения) вероятности иметь статус руководителя с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве. На вероятность занять руководящую позицию у женщин затраты времени на домашний труд не оказывают значимого влияния. А вот у мужчин-руководителей время работы в домашнем хозяйстве отрицательно влияет на вероятность иметь статус руководителя. Поскольку существует и обратное влияние статуса руководителя на занятость в домашнем хозяйстве, то можно сказать, что мужчины-руководители меньше времени тратят на работу в домашнем хозяйстве.

Для проверки влияния индивидуальной самооценки и уверенности в себе на вероятность иметь статус руководителя мы использовали в РМЭЗ данные ответа на вопрос «Мне кажется, что у меня мало таких качеств, которые ценятся в сегодняшней экономической ситуации». Предусматривалось четыре возможных варианта ответа: «это точно про вас», «пожалуй, про вас», «скорее, это не про вас», «это точно не про вас». Ответы «это точно не про вас» и «скорее, это не про вас» рассматривались нами как наличие у человека уверенности в себе, оптимистичной самооценки. Необходимо отметить, что измеренная таким образом уверенность в себе

у женщин меньше, чем у мужчин⁴ (табл. 5), т.е. для женщин характерна более низкая самооценка, которая естественным образом сказывается и на карьерных намерениях. Как у мужчин-руководителей, так и у женщин-руководителей уверенность в себе существенно выше по сравнению с мужчинами и женщинами, не являющимися руководителями. Но если у мужчин разрыв в уверенности в себе у руководителей и неруководителей составляет 26 п.п., то разрыв по этому показателю между женщинами-руководителями и неруководителями равен 19 п.п., и у женщин-руководителей уверенность в себе всего лишь немного больше 50%.

Таблица 5. Уверенность в себе у мужчин и женщин (РМЭЗ, 1996—2000 гг., 2002—2003 гг.), %

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

Источник: Рассчитано на основе данных РМЭЗ, 1996—2000 гг., 2002—2003 гг.

На основании шкалы ответов на вопрос о наличии у респондента качеств, которые сейчас ценятся, нами была сформирована порядковая переменная, которая включалась в регрессионное уравнение вероятности иметь статус руководителя (табл. П9, П10 Приложения). Причем переменная «оптимизма» или «уверенности в своих силах» включалась в уравнение с лагом, показатель «оптимизма» измерялся для раунда *T-1*. Уверенность в своих силах положительно и статистически значимо влияет на вероятность иметь статус руководителя. Для женщин и для мужчин отмечается также положительное влияние уверенности в своих силах и на вероятность иметь более 20 подчиненных. Так как здесь существует проблема эндогенности (уверенность в прошлом раунде обследования могла быть связана с тем, что респонденты уже занимали руководящие должностные позиции), то мы не можем однозначно сказать, то ли уверенность в своих силах влияет на то, что люди делают успешную карьеру, то ли успешность карьеры повышает уверенность в своих силах. Возможно, имеют место индивидуальные ха-

⁴ Мы уже отмечали гендерную асимметрию уверенности в себе в предыдущих работах (Рошин, Зубаревич, 2006).

рактические, которые влияют и на успешность карьеры, и на уверенность в своих силах.

Влияет ли наличие уверенности в себе на должностную динамику? Для ответа на этот вопрос мы оценили, как степень уверенности в себе среди тех, кто не имел статуса руководителя, влияет на вероятность стать руководителем в следующем раунде обследования. Среди уверенных в себе мужчин стали руководителями 3,8%, а среди тех, кто не был уверен в своих силах, — 2,3%. Значимость этого различия подтверждается *T*-тестом. У женщин соответствующие доли составляют 2,5% и 2%, но эта разница незначима.

Таким образом, можно утверждать, что в преодолении «стеклянного потолка» женщинам может мешать низкая самооценка, и даже в том случае, когда они обладают уверенностью в своих силах, это не становится определяющим фактором успеха.

Необходимо отметить, что для женщин в эконометрическом уравнении оценки вероятности иметь статус руководителя (по принадлежности к первой профессиональной группе) при включении переменной, характеризующей уверенность в своих силах, не отмечается значимое влияние статуса супруга-руководителя. Можно предположить, что наличие супруга со статусом «руководитель» взаимосвязано с уверенностью в своих силах. Данные табл. 6 подтверждают это предположение. Женщины, у которых есть супруг-руководитель, обладают большей уверенностью в себе. Поэтому отмеченное нами ранее позитивное влияние социального капитала «супруг-руководитель» на преодоление «стеклянного потолка» может быть связано как с появлением дополнительных возможностей у женщин для встраивания в профессиональные и социальные сети, так и с повышением психологической уверенности в своих силах. Интересно отметить, что и для мужчин также наблюдается взаимосвязь уверенности в своих силах и наличия супруги-руководителя.

Таблица 6. Уверенность в себе у мужчин и женщин и статус супруга (РМЭЗ, 1996—2000 гг., 2002—2003 гг.), %

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

Источник: Рассчитано на основе данных РМЭЗ, 1996—2000 гг., 2002—2003 гг.

Мужчины и женщины на рынке труда топ-менеджеров

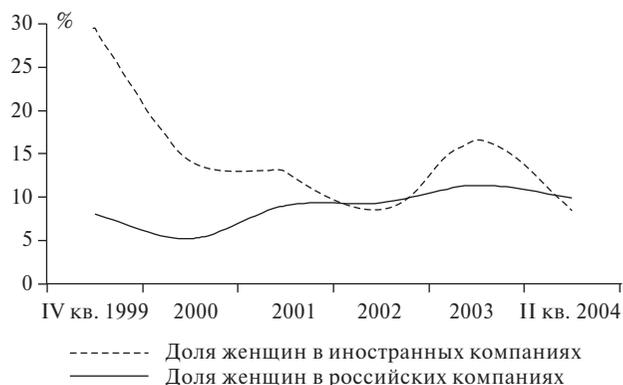
Для выявления факторов, влияющих на успешное преодоление женщинами «стеклянного потолка» в условиях российской экономики, мы также исследовали гендерные аспекты рынка труда российских топ-менеджеров. Для этого была использована оригинальная база данных о топ-менеджерах, получивших назначения в 1999—2004 гг.⁵, которую мы сформировали на основе публичной информации. Всего в базе данных содержится информация о 1869 перемещениях топ-менеджеров. В базу данных включались только руководители компаний и топ-менеджеры, т.е. менеджеры среднего уровня отсеивались. Кроме того, не учитывались назначения в органах государственной власти, в базу вошли только перемещения в коммерческих российских, зарубежных, совместных компаниях, работающих в России, в том числе с участием государства (включая 100%-е участие), и перемещения в некоммерческих негосударственных организациях, связанных с инфраструктурой бизнеса⁶. Конечно, эта база данных содержит информацию о характеристиках не всех топ-менеджеров, работающих в России, а только тех, кто получил назначение в рассматриваемый период. Но мы можем рассматривать этих топ-менеджеров как наиболее востребованных и перспективных, так как именно они получили назначение и именно на их услуги был предъявлен спрос. Поэтому параметры человеческого капитала, в том числе и гендерные характеристики, этой группы менеджеров являются показательными для анализа перспективных тенденций формирования качественных характеристик эффективных топ-менеджеров как наемных работников.

По нашим оценкам, в настоящее время в России количество женщин в руководстве компаний очень невелико. Согласно оценкам, полученным на основе базы данных о назначениях и перемещениях топ-менеджеров, на долю женщин приходилось лишь 10,2% назначений топ-менеджеров. При этом, среди генеральных директоров эта доля составляла 4,5% (по оценкам Д. Черкаева (Черкаев, 2005) — 3%), среди членов правления — 11,5% (по оценкам Д. Черкаева — 16%), среди членов советов директоров — 10,9% (по оценкам Д. Черкаева — 7%).

⁵ Более подробно принципы формирования и структура базы данных описаны нами в работе (Рощин С., Солнцев С., 2005).

⁶ Например, Российская товарная биржа (РТС) состоит из группы компаний, большинство из которых являются негосударственными партнерствами или некоммерческими организациями.

Наибольшая доля женщин зафиксирована среди директоров по персоналу — 52,9%, директоров по праву — 33,3%, директоров по экономике — 25% и финансовых директоров — 18,6%. Доля женщин, получивших назначение на руководящие позиции в иностранных компаниях (12,8%), выше, чем в российских (9,4%). Таким образом, иностранные компании более склонны предоставлять высшие должностные позиции женщинам⁷. За период с 2000 по 2004 г. доля женщин в российских компаниях увеличилась почти вдвое: с 5,2% до 10% (рис. 5), что можно считать положительной динамикой. Изменение доли женщин, занимающих руководящие посты в иностранных компаниях, в рассматриваемый период не имело общего тренда. Однако можно заметить, что в 2002 г. и в первой половине 2004 г. доля женщин в иностранных компаниях была даже меньше, чем в российских, что, возможно, говорит о сближении гендерной политики российских и иностранных компаний относительно высших должностных позиций.



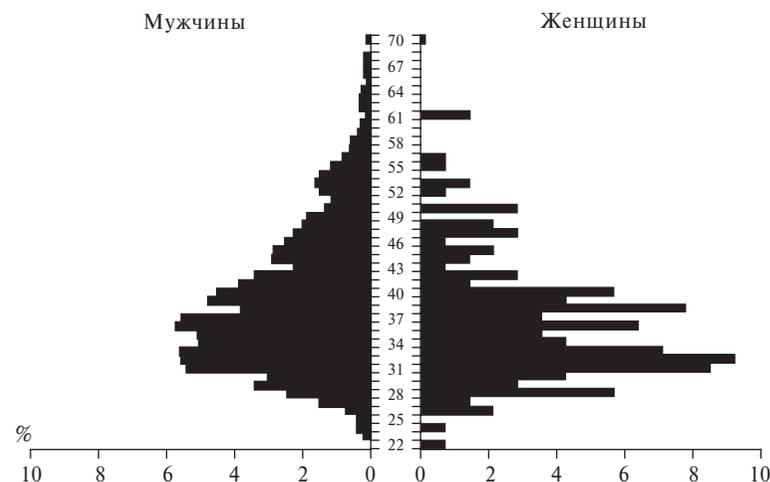
Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Рис. 5. Динамика доли женщин среди руководителей высшего уровня в российских и иностранных компаниях, действующих в России

⁷ В дальнейшем по тексту мы не будем указывать, что все количественные оценки распределения различных характеристик относятся только к топ-менеджерам, получившим назначения, а не ко всем российским руководителям предприятий, подразумевая, что речь идет только о рассматриваемой нами совокупности.

⁸ Данные за IV квартал 1999 г. мы не учитывали в связи с небольшим размером выборки за данный период.

Распределения мужчин и женщин по возрасту отличаются друг от друга: женщины-руководители находятся в более молодых возрастных группах (рис. 6). Более половины женщин (56,3%) находятся в возрасте до 36 лет, у мужчин данный показатель на 10 п.п. меньше (45,5%). Доли мужчин и женщин в возрастной группе 37—41 год совпадают (по 22,5%), затем показатели у мужчин выше, причем в самых старших возрастных группах (62 года и выше) женщины-руководители совсем отсутствуют. Более молодой возраст топ-менеджеров-женщин, возможно, объясняется тем, что в 1990—2000 гг. женщинам стало проще делать карьеру и занимать высшие позиции в компаниях.



Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Рис. 6. Распределение топ-менеджеров по полу и возрасту, % гендерной когорты

Образовательные характеристики руководителей-женщин также значительно отличаются от характеристик руководителей-мужчин. Среди женщин значительно выше доля имеющих экономическое или гуманитарное образование. Так, среди имеющих гуманитарное высшее образование доля женщин составляет 21,8% (табл. 7), при этом средний показатель составляет 10,2%. Доля женщин среди имеющих гуманитарное и бизнес-образование составляет 21,7%, гуманитарное и экономическое — 15,4%. Среди имеющих экономическое образование доля

женщин составляет 15,6%, экономическое и юридическое — 30,8%, два экономических — 15,1%. В то же время среди обладателей технического образования доля женщин минимальна (0—6,8%), что связано с низкой популярностью данного вида образования у женщин. При этом количество высших образований у мужчин и женщин практически совпадает.

Таблица 7. Доля женщин в зависимости от вида высшего образования, % от числа всех топ-менеджеров с данным видом образования

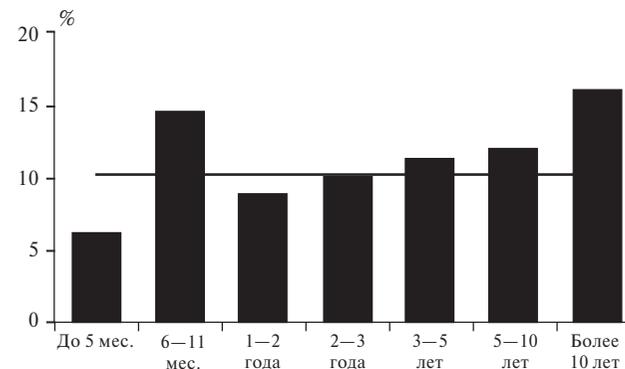
Вид образования	Доля женщин
Экономическое + юридическое	30,8
Техническое + экономическое	9,0
Гуманитарное	21,8
Техническое + бизнес	6,8
Гуманитарное + бизнес	21,7
Экономическое + бизнес	5,8
Экономическое	15,6
Техническое	3,0
Гуманитарное + экономическое	15,4
Техническое + юридическое	0
Экономическое + экономическое	15,1
Техническое + техническое	0
Юридическое	9,6
Техническое + гуманитарное	0
<i>В среднем</i>	<i>10,2</i>

Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Зависимость доли женщин от продолжительности стажа на последнем месте работы не является линейной. Доля женщин в группе со стажем работы до полугода меньше среднего (6,3%), а в группе 6—11 месяцев — выше среднего (14,5%), затем доля женщин сокращается до 8,8%, после чего медленно стабильно растет и достигает 16% среди руководителей, отработавших на последнем месте работы более 10 лет (рис. 7). В целом у женщин стаж работы на последнем месте немного больше, чем у мужчин.

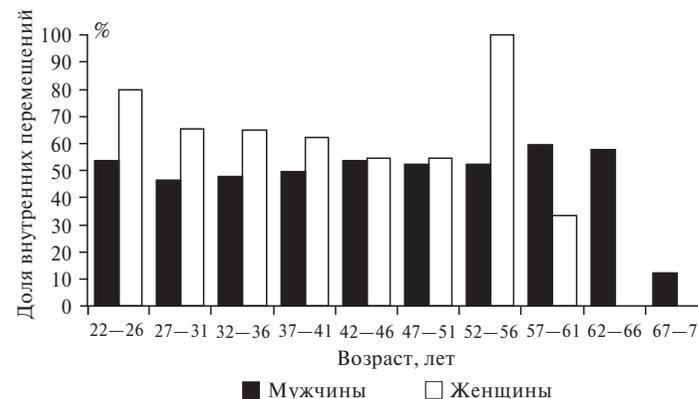
Женщины более склонны к внутрифирменным перемещениям, чем мужчины (64,1% и 49,7% соответственно), причем это верно практически для всех возрастных групп (рис. 8). Наиболее распространены

внутрифирменные перемещения в возрасте 22—26 лет, когда у женщин этот показатель достигает 80%. В возрасте 42—51 год доля внутренних перемещений у мужчин и у женщин практически совпадает. Следует отметить, что в самых старших возрастных группах (57—61 год у женщин и 67—71 год у мужчин) резко снижается доля внутрифирменных перемещений.



Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Рис. 7. Доля женщин в зависимости от срока работы на предыдущей должности (сплошной линией обозначена доля женщин среди всех топ-менеджеров), % от численности данной категории



Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Рис. 8. Доля внутренних перемещений у мужчин и женщин

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

Основные характеристики мужчин и женщин, занимающих руководящие позиции, представлены в табл. 8.

Таблица 8. Основные характеристики мужчин и женщин, занимающих руководящие позиции

	Мужчины	Женщины
Средний возраст (лет)	39,2	36,8
Доля менеджеров-иностранцев	14,0%	7,3%
Высшее образование	Техническое	Экономическое
Стаж на последней позиции (лет)	2,6	2,7
Сфера экономики	Банки (22%), промышленность (22%), связь, ИТ (14%)	Банки (23,0%), бизнес-услуги (21%), финансы, страхование (20%)
Позиция	Генеральный директор, председатель правления (28%)	Руководитель бизнес-подразделения (22%)

Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

Проведенный регрессионный анализ (пробит-модель) зависимости вероятности выбора женщин при назначении на руководящие позиции выявил следующие значимые переменные, положительно влияющие на долю женщин (табл. П11 Приложения):

- наличие экономического или гуманитарного образования — повышает вероятность на 6,6 п.п. и 13,8 п.п. соответственно;
- «непринадлежность» к промышленности (что ожидаемо) и принадлежность предприятия к сфере ИТ (что неожиданно) — 4,7 п.п. и 8,8 п.п. соответственно;

- внутреннее перемещение (а не внешний наём) — 5,8 п.п.⁹;
- молодой возраст топ-менеджера (до 30 лет) — 12,1 п.п.

Следует отметить, что коэффициент при переменной «российская/иностранная компания» оказался незначим.

Таким образом, женщины в большей степени становятся руководителями за счет накопления специфического человеческого капитала, как правило, они продвигаются через внутренние рынки труда, их профессиональный и управленческий опыт дает большую отдачу на своем предприятии, чем при межфирменном перемещении. Такой результат может быть также связан с дополнительными усилиями, которые необходимо предпринимать женщинам для преодоления сложившихся стереотипов. Так как в бизнес-сообществе, где доминируют мужчины, широко распространены стереотипы о том, что женщины менее пригодны к руководящей работе, им необходимо представить подтверждение своей профессиональной состоятельности. На внешнем рынке измерение профессиональной пригодности женщин в сфере менеджмента будет связано с большими трудностями, так как внешний рынок реагирует на сигналы о состоятельности и профессиональной пригодности, а такими сигналами может быть только профессиональный успех, т.е. продвижение или значительные достижения на внутренних рынках труда. На внутренних же рынках труда измерение профессиональной состоятельности может происходить не только на основе сверхзначимых достижений, но и на основе текущего измерения результатов профессиональной деятельности. В результате у женщин больше шансов продвинуться и стать руководителем на внутреннем рынке, нежели за счет межфирменной мобильности. На снижение возможности карьерных продвижений женщин за счет межфирменной мобильности влияет также в среднем меньшая мобильность женщин по сравнению с мужчинами (Мальцева, 2005).

Наши оценки видов деятельности, в которых женщины имеют больше шансов продвинуться, во многом совпадают с оценками Е. Коневой (Конева, 2004). Это в первую очередь те сферы деятельности, где важны знания, но не требуется специфический отраслевой опыт, как, например, в промышленности, где в силу профессиональной гори-

⁹ При анализе обратной зависимости (влияния различных факторов на вероятность внутреннего или внешнего перемещения), наши оценки показали, что у мужчин на 12% выше вероятность внешнего назначения, чем у женщин (Рошин, Солнцев, 2004).

зонтальной сегрегации традиционно доминировали мужчины. Наибольшие перспективы у женщин в сфере бизнес-услуг, в финансовой сфере (кроме банков). Поскольку женщины имеют меньше шансов возглавить крупное предприятие, то это также оказывает влияние на большую успешность женщин в сфере услуг, чем в индустриальном секторе, так как в последнем размер предприятий в среднем выше.

Исследования показывают (Мальцева, 2005), что вероятность прихода женщин в сектора экономики, где доминируют мужчины (и где выше средняя заработная плата), возрастает при наличии у женщины высшего образования, опыта работы в частном секторе, а также при условии проживания в крупных городах.

В целом можно говорить о низкой представленности женщин на высших должностях российских компаний. Одной из причин этого является то, что предпочтение мужчинам оказывается на всех этапах трудовой карьеры — от найма на работу до продвижения на более высокие позиции, что не позволяет женщинам накопить необходимый человеческий капитал и более успешно претендовать на руководящие должности.

Заключение

Анализ, проведенный нами, показывает, что «стеклянный потолок» остается устойчивым явлением на российском рынке труда. В то же время сложившаяся ситуация не является уникальной — те же тенденции характерны для экономики развитых стран.

Пытаясь объяснить, какие причины способствуют сохранению «стеклянного потолка», мы склоняемся к тому, что это не столько загруженность женщин в домашнем хозяйстве, не столько необходимость заниматься воспитанием и уходом за детьми, сколько разные возможности с точки зрения социальной структуры бизнеса и деловой жизни. Женщины достигают большего успеха тогда, когда есть ресурсы для преодоления стереотипов, существующих в профессиональных и социальных сообществах. В чем могут заключаться эти ресурсы? В менее консервативном социальном окружении, в модернизационном типе экономики, которые характерны для крупных мегаполисов. В поддержке со стороны мужчин (мужа) для преодоления сопротивления мужских профессиональных сетей. В развитии тех сфер бизнеса, где более востребован стартовый капитал в виде знаний, а не в виде опыта и на-

копленных связей и контактов. Различные сферы деятельности в экономике не обязательно содержат жесткие требования к полу работника. Постиндустриальная экономика все больше создает рабочие места, универсальные для любой гендерной группы, поскольку для постиндустриальной экономики меньшее значение имеют физические возможности работника, а в большей степени востребованы знания, готовность к адаптации. Но даже если рабочие места не имеют гендерной окраски, бизнес-среда сохраняет эту окраску. Проблема «стеклянного потолка» — это во многом проблема гендерной асимметрии институтов, различий в неформальных нормах и правилах для мужчин и женщин в масштабах всего общества или в рамках отдельных профессиональных сообществ или корпоративных культур. Преодоление проблемы «стеклянного потолка» возможно не столько за счет изменения ситуации с характеристиками человеческого капитала женщин (опыт, образование и т.д.), этот капитал уже накоплен в значительной степени, сколько за счет изменения стереотипов, изменения позиции доминирующей мужской группы. Такие изменения могут быть только постепенными, и способствовать им может задание мягких институциональных правил, обозначающих новые подходы и приоритеты. Здесь может быть использован пока еще небольшой опыт, накопленный в мире. В Скандинавских странах существуют квоты на представленность женщин в органах управления: в Норвегии не менее 40% мест в совете директоров публичных компаний должны занимать женщины, в Швеции — не менее 25%. В США хорошо развита система судебной защиты женщин от дискриминации при продвижении. Некоторые компании включают в свои корпоративные кодексы пункт о минимальной представленности женщин в органах управления. Но в любом случае определяющей остается позиция государства как основного работодателя и генератора таких институциональных изменений.

В то же время необходимо отметить, что существующая ситуация порождает как стереотипы положения (стереотипы со стороны работодателя, профессионального сообщества), так и стереотипы поведения (стереотипы со стороны предложения труда, стереотипы в поведении самих женщин)¹⁰, следствием которых являются заниженная самооценка женщин и более низкие карьерные притязания с их стороны.

¹⁰ Более подробно о двух видах стереотипов см. в работе (Рошин, Зубаревич, 2005).

Видимо, определенный вклад в меньшую нацеленность на карьерные достижения вносит и альтернативность вариантов самореализации женского гендера в противоположность безальтернативности мужского гендера. Несмотря на то что влияние семейного положения на вероятность иметь статус руководителя для женщин не выявлено, в то же время необходимо учитывать и обратное влияние служебного статуса на семейное положение. Как показывает исследование факторов, влияющих на вступление в брак в современной России (Рощина, Рощин, 2006), статус руководителя не снижает для женщин вероятность вступить в брак, однако назначение на руководящие позиции уменьшает шансы образования семьи в краткосрочной перспективе. Таким образом, у женщин, для которых велика значимость ценностей, связанных с образованием семьи, может срабатывать механизм самоотбора, и они будут меньше стремиться к занятию руководящих позиций.

В этой связи создание благоприятных институциональных условий для преодоления женщинами «стеклянного потолка» не означает автоматического и полного выравнивания должностных позиций мужчин и женщин. Для некоторой части женщин реализация в семье, а не в работе, все равно будет более предпочтительной. Но подобный индивидуальный выбор не может служить оправданием для гендерной асимметрии институтов и сохранения «гендерного консерватизма» в правилах продвижения по служебным лестницам в бизнесе или на государственной службе.

Приложение

Таблица П1. Доля руководителей среди занятых мужчин и женщин (2002 г.)

Страна	Доля руководителей среди занятых мужчин, %	Доля руководителей среди занятых женщин, %	Разница в доле руководителей между мужчинами и женщинами, п.п.	Доля женщин среди руководителей, %
Новая Зеландия (2001)	15,1	11,2	3,9	38,2
Австралия	13,9	9,3	6,6	34,7
Великобритания	17,6	9,8	7,8	31,4
Украина (2001)	9,2	5,7	3,5	36,9
Турция	10,9	2,0	8,9	6,7

Страна	Доля руководителей среди занятых мужчин, %	Доля руководителей среди занятых женщин, %	Разница в доле руководителей между мужчинами и женщинами, п.п.	Доля женщин среди руководителей, %
Швеция	6,4	3,0	3,4	43,9
Швейцария	7,9	3,7	4,2	27,2
Словения	8,4	4,0	4,4	28,8
Словакия	6,3	3,4	2,9	31,3
Румыния	3,2	1,7	1,5	30,7
Португалия	9,3	4,7	4,6	29,3
Польша	7,0	4,3	3,7	33,6
Норвегия	10,3	4,5	5,8	28,1
Нидерланды (2001)	16,5	7,5	9,0	25,9
Молдова	4,9	3,1	1,8	40,2
Македония	5,9	2,1	3,8	19,0
Литва	8,4	6,6	1,8	43,5
Латвия	11,7	7,1	4,6	36,6
Италия	4,1	1,8	2,3	21,0
Ирландия	20,9	11,6	9,3	27,8
Исландия	10,7	5,0	5,7	29,1
Венгрия	8,0	5,1	2,9	34,8
Греция (2001)	8,0	6,3	1,7	25,1
Германия	7,9	5,2	2,7	34,4
Финляндия	11,6	4,8	6,8	27,5
Эстония	14,7	8,9	5,8	36,9
Чехия	8,3	3,8	4,5	25,9
Хорватия	7,4	3,2	4,2	25,7
Бельгия	13,3	7,9	5,4	30,4
Австрия	9,1	7,2	1,9	28,9
Испания	8,3	6,2	2,1	31,0
Дания	10,3	3,4	6,9	22,4
Япония (2001)	4,8	0,6	4,2	8,9
Израиль	9,8	4,0	5,8	25,6
Грузия	5,8	2,3	3,5	27,5
США	15,2	14,8	0,4	45,9
Чили	4,0	2,1	1,9	20,8
Канада	11,1	6,5	4,6	33,6
Аргентина	6,7	3,2	3,5	25,7
Россия (2004)	9,0	5,7	3,3	38,0

Источник: Рассчитано по Yearbook of labour statistics, 2003. ILO, 2003; Труд и занятость в России. 2005: Стат. сб. М.: Росстат, 2006.

Таблица П2. Средний возраст по полу и по статусу руководителя (РМЭЗ, 1995—2003 гг.), %

	Более 20 подчиненных		Не более 20 подчиненных	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Неруководители	38,8	38,7	38,5	38,6
Руководители	41	42,2	42,8	44,5

Источник: Расчеты на основе данных РМЭЗ (1995—2003 гг.)

Таблица П3. Распределение по полу и по профессиональным группам наличия подчиненны (РМЭЗ, 1995—2003 гг.), %

Профессиональная группа	Мужчины	Женщины	Все
0 Военнослужащие	70,63	23,91	64,75
1 Руководители	84,40	81,08	82,98
2 Специалисты с высшим образованием	51,95	31,43	37,15
3 Специалисты со средним специальным образованием	56,40	25,44	33,45
4 Служащие	41,11	18,45	20,88
5 Работники сферы обслуживания	27,52	8,68	13,13
6 Квалифицированные работники с/х-ва и работники рыбной промышленности	31,15	30,00	31,03
7 Операторы, машинисты установок	11,09	9,43	10,81
8 Квалифицированные промышленные рабочие	6,94	6,89	6,93
9 Неквалифицированные рабочие	4,72	2,72	3,57
Всего	24,23	21,20	

Источник: Расчеты на основе данных РМЭЗ (1995—2003 гг.)

Таблица П4. Распределение по полу и по профессиональным группам наличия более 20 подчиненных (РМЭЗ, 1995—2003 гг.), %

Профессиональная группа	Мужчины	Женщины	Всего
0 Военнослужащие	33,12	0,00	29,31
1 Руководители	38,52	30,97	35,10
2 Специалисты с высшим образованием	8,93	4,35	5,59
3 Специалисты со средним специальным образованием	14,90	2,77	5,90
4 Служащие	2,91	1,16	1,37

Окончание табл. П4

Профессиональная группа	Мужчины	Женщины	Всего
5 Работники сферы обслуживания	1,50	0,20	0,48
6 Квалифицированные работники с/х-ва и работники рыбной промышленности	3,36	7,69	3,79
7 Операторы, машинисты установок	0,46	0,18	0,42
8 Квалифицированные промышленные рабочие	0,32	0,00	0,25
9 Неквалифицированные рабочие	0,15	0,06	0,10
Всего	5,71	3,44	4,51

Источник: Расчеты на основе данных РМЭЗ (1995—2003 гг.)

Таблица П5. Пробит-анализ вероятности иметь статус руководителя по гендерным группам, РМЭЗ, 1995—2003 гг. (зависимая переменная — вероятность принадлежности к первой профессиональной группе «руководители»)

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,186**	0,010**
Возраст	0,155**	0,008**	0,115**	0,005**	0,135**	0,007**
Возраст **2	-0,002**	0,000**	-0,001**	0,000**	-0,001**	0,000**
Замужем (женат)	-0,120	-0,007	0,292**	0,011**	0,033	0,002
Разведен(а), вдов(а)	0,007	0,000	0,166	0,009	0,074	0,004
Среднее специальное образование	0,232**	0,013*	0,680**	0,045**	0,474**	0,030**
Высшее образование	0,487*	0,033**	1,283**	0,132**	0,892**	0,078**
Стаж на последнем месте работы	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000
Государственное предприятие	-0,496**	-0,041**	-0,789*	-0,072**	-0,641**	-0,059**
Кол-во человек в семье	-0,023	-0,001	-0,016	-0,001	-0,016	-0,001
Наличие детей 0—6 лет	-0,045	-0,002	0,009	0,000	0,007	0,000
Наличие детей 7—17 лет	-0,052	-0,003	0,053	0,002	0,008	0,000

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Супруг(а) — руководитель	0,241**	0,016**	0,136	0,007	0,157*	0,010*
1996	0,003	0,000	-0,221*	-0,008*	-0,098	-0,005
1998	0,047	0,003	-0,167	-0,007	-0,058	-0,003
2000	0,236**	0,015**	-0,009	0,000	0,116*	0,007*
2001	0,338**	0,024**	0,138	0,007	0,236**	0,015**
2002	0,302**	0,020**	0,005	0,000	0,164**	0,010**
2003	-0,085	-0,004	-0,272**	-0,011**	-0,179**	-0,009**
Здоровье	0,060	0,003	0,150**	0,007**	0,098**	0,005**
Областной центр (база — Москва, СПб.)	-0,366	-0,018	0,525	0,030	0,044	0,002
Город	-0,360	-0,017	0,505	0,030	0,040	0,002
Поселок городского типа, село	-0,108	-0,006	0,642	0,040	0,218	0,013
Север, Северо-Запад	0,226	0,015	-0,579	-0,017	-0,146	-0,007
Центральный, Центрально-Черноземный регион	0,159	0,009	-0,335	-0,012	-0,048	-0,002
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,365	0,025	-0,471	-0,016	0,000	0,000
Северный Кавказ	0,289	0,020	-0,327	-0,012	0,010	0,001
Урал	0,075	0,004	-0,597	-0,018	-0,249	-0,011
Западная Сибирь	0,326	0,023	-0,319	-0,012	0,027	0,001
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,625	0,059	-0,315	-0,011	0,214	0,014
Логарифм душевых доходов других членов семьи	0,000	0,000	-0,021**	-0,001**	-0,011*	-0,001*
Константа	-5,141**		-4,975**		-5,110**	
N	13432		10680		24112	
$LR \chi^2 (30)$	393,86		765,75		1031,48	
$Prob > \chi^2$	0		0		0	
$Pseudo R^2$	0,0965		0,1952		0,1286	

* — значимость коэффициентов на 5%-м уровне.

** — значимость коэффициентов на 1%-м уровне.

Таблица П6. Пробит-анализ вероятности иметь статус руководителя по гендерным группам, РМЭЗ (1998—2003 гг.) (зависимая переменная — вероятность иметь в подчинении более 20 человек)

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,411**	0,029**
Возраст	0,128**	0,006**	0,115**	0,010**	0,123**	0,008**
Возраст **2	-0,001**	0,000**	-0,001**	0,000**	-0,001**	0,000**
Замужем (женат)	-0,075	-0,004	0,287*	0,020*	0,085	0,005
Разведен(а), вдов(а)	0,079	0,004	-0,252	-0,017	0,064	0,004
Среднее специальное образование	0,440**	0,024**	0,580**	0,059**	0,544**	0,042**
Высшее образование	0,996**	0,082**	1,161**	0,173**	1,111**	0,128**
Стаж на последнем месте работы	0,010**	0,001**	0,003**	0,000**	0,004**	0,000**
Государственное предприятие	-0,158	-0,009	0,039	0,003	-0,039	-0,003
Кол-во человек в семье	0,025	0,001	-0,026	-0,002	0,003	0,000
Наличие детей 0—6 лет	-0,223**	-0,010**	-0,104	-0,008	-0,114	-0,007
Наличие детей 7—17 лет	-0,236**	-0,011**	0,024	0,002	-0,091*	-0,006*
Супруг(а) — руководитель	0,376**	0,027**	-0,104	-0,008	0,178*	0,014*
2000	0,029	0,001	0,171	0,016	-0,071	-0,004
2001	0,163	0,009	0,086	0,008	0,039	0,003
2002	-0,065	-0,003	0,041	0,003	-0,096	-0,006
2003	-0,051	-0,002	0,075	0,006	-0,076	-0,005
Здоровье	0,091	0,005	0,022	0,002	0,051	0,003
Областной центр (база — Москва, СПб.)	-0,381	-0,017	0,269	0,024	0,043	0,003
Город	-0,254	-0,011	0,206	0,019	0,067	0,005
Поселок городского типа, село	-0,160	-0,007	0,090	0,008	0,054	0,004

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Север, Северо-Запад	0,326	0,021	-0,249	-0,017	-0,047	-0,003
Центральный, Центрально-Черноземный регион	0,068	0,004	-0,311	-0,022	-0,185	-0,011
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,352	0,022	-0,363	-0,025	-0,078	-0,005
Северный Кавказ	0,170	0,010	-0,237	-0,017	-0,114	-0,007
Урал	0,425	0,029	-0,169	-0,013	0,045	0,003
Западная Сибирь	0,243	0,015	-0,241	-0,017	-0,092	-0,006
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,528	0,043	-0,225	-0,016	0,062	0,004
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,008	0,000	-0,023**	-0,002**	-0,017**	-0,001**
Константа	-5,313**		-4,697**		-5,206**	
<i>N</i>	8667		6718		15385	
<i>LR</i> χ^2 (28)	392,95		487,74		847,29	
<i>Prob</i> > χ^2	0		0		0	
<i>Pseudo R</i> ²	0,1395		0,1514		0,139	

* — значимость коэффициентов на 5%-м уровне.

** — значимость коэффициентов на 1%-м уровне.

Таблица П7. Пробит-анализ вероятности иметь статус руководителя по гендерным группам с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве, РМЭЗ, 1995—1998 гг. (зависимая переменная — вероятность принадлежности к первой профессиональной группе «руководители»)

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,125	0,005
Возраст	0,146**	0,006**	0,111**	0,003**	0,123**	0,004**

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Возраст **2	-0,002**	0,000**	-0,001**	0,000**	-0,001**	0,000**
Замужем (женат)	-0,004	0,000	0,767*	0,011*	0,202	0,006
Разведен(а), вдов(а)	0,093	0,004	0,532	0,023	0,199	0,008
Среднее специальное образование	0,389**	0,017**	0,937**	0,047**	0,676**	0,035**
Высшее образование	0,529**	0,027**	1,495**	0,113**	1,017**	0,070**
Стаж на последнем месте работы	-0,010*	0,000*	-0,004	0,000	-0,008*	0,000*
Кол-во человек в семье	-0,004	0,000	-0,016	0,000	-0,006	0,000
Наличие детей 0—6 лет	-0,045	-0,002	-0,195	-0,004	-0,112	-0,004
Наличие детей 7—17 лет	0,009	0,000	0,040	0,001	0,045	0,002
Супруг(а) — руководитель	0,042	0,002	0,094	0,003	0,006	0,000
1996	-0,010	0,000	-0,327**	-0,007**	-0,141*	-0,005*
1998	0,023	0,001	-0,266*	-0,005*	-0,109	-0,004
Здоровье	-0,074	-0,003	0,080	0,002	0,001	0,000
Областной центр (база — Москва, СПб.)	-0,254*	-0,009*	0,259	0,007	-0,281**	-0,009**
Город	-0,175	-0,006	0,519*	0,017*	-0,089	-0,003
Поселок городского типа, село			0,615*	0,021*		
Север, Северо-Запад	0,114	0,005	-0,402	-0,007	0,135	0,005
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,079	-0,003	0,109	0,003	0,274*	0,012*
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,231	0,010	-0,046	-0,001	0,365**	0,017**
Северный Кавказ	0,179	0,008	-0,021	0,000	0,321**	0,015**
Урал	-0,482*	-0,013*	-0,472*	-0,008*	-0,262	-0,008

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Западная Сибирь	0,128	0,005	0,177	0,005	0,381**	0,019**
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,275	0,014			0,388*	0,021*
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,001	0,000	-0,015	0,000	-0,009	0,000
Время на уход за детьми и другими родственниками	0,005	0,000	0,008	0,000	0,005	0,000
Время на прочий домашний труд	-0,004	0,000	-0,012*	0,000*	-0,005*	0,000*
Константа	-5,145**		-6,303**		-5,470**	
<i>N</i>	5793		4844		10637	
<i>LR</i> χ^2 (26)	117,5		353,4		405,35	
<i>Prob</i> > χ^2	0		0		0	
<i>Pseudo R</i> ²	0,0881		0,2368		0,1428	

* — значимость коэффициентов на 5%-м уровне.

** — значимость коэффициентов на 1%-м уровне.

Таблица П8. Пробит-анализ вероятности иметь статус руководителя по гендерным группам с учетом нагрузки в домашнем хозяйстве, РМЭЗ, 1995—1998 гг. (зависимая переменная — вероятность иметь в подчинении более 20 человек)

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,632**	0,043**
Возраст	0,167**	0,007**	0,100*	0,008*	0,126**	0,008**
Возраст **2	-0,002**	0,000**	-0,001*	0,000*	-0,001**	0,000**
Замужем (женат)	-0,268	-0,012	0,309	0,020	0,002	0,000
Разведен(а), вдов(а)	-0,033	-0,001	-0,177	-0,012	0,041	0,003

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Среднее специальное образование	0,533*	0,023*	0,956**	0,108**	0,869**	0,068**
Высшее образование	1,027**	0,073**	1,692**	0,307**	1,460**	0,191**
Стаж на последнем месте работы	0,003	0,000	0,019*	0,002*	0,013*	0,001*
Кол-во человек в семье	-0,004	0,000	0,052	0,004	0,023	0,001
Наличие детей 0—6 лет	-0,207	-0,007	-0,178	-0,013	-0,136	-0,008
Наличие детей 7—17 лет	-0,320	-0,012	-0,222	-0,017	-0,241*	-0,014*
Супруг(а) — руководитель	0,356	0,020	-0,628	-0,030	0,070	0,005
Здоровье	0,191	0,008	0,148	0,012	0,165	0,010
Областной центр (база — Москва, СПб.)	0,159	0,007	0,052	0,004	0,284	0,019
Город			0,036	0,003	0,216	0,015
Поселок городского типа, село	0,309	0,014			0,321	0,023
Север, Северо-Запад	0,858	0,070	-0,219	-0,015	0,108	0,007
Центральный, Центрально-Черноземный регион	0,171	0,008	0,005	0,000	-0,153	-0,009
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,712	0,046	-0,060	-0,005	0,045	0,003
Северный Кавказ	0,618	0,041	0,106	0,009	0,080	0,005
Урал	0,485	0,028	0,264	0,025	0,076	0,005
Западная Сибирь	0,253	0,012	0,263	0,025		
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,579	0,040	0,081	0,007	0,033	0,002
Логарифм душевых доходов других членов семьи	0,015	0,001	-0,027	-0,002	-0,012	-0,001

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Время на уход за детьми и другими родственниками	-0,004	0,000	-0,001	0,000	-0,001	0,000
Время на прочий домашний труд	0,003	0,000	0,004	0,000	0,002	0,000
Константа	-7,141**		-5,151**		-6,181**	
N	1309		1048		2357	
$LR \chi^2 (24)$	66,83		127,29		184,25	
$Prob > \chi^2$	0		0		0	
$Pseudo R^2$	0,165		0,2158		0,1811	

* — значимость коэффициентов на 5%-м уровне.

** — значимость коэффициентов на 1%-м уровне.

Таблица П9. Пробит-анализ вероятности иметь статус руководителя по гендерным группам с учетом уверенности в своих силах, РМЭЗ, 1998, 2000, 2001, 2003 гг. (зависимая переменная — вероятность принадлежности к первой профессиональной группе «руководители»)

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,202**	0,013**
Возраст	0,199**	0,012**	0,151**	0,009**	0,176**	0,011**
Возраст **2	-0,002**	0,000**	-0,001**	0,000**	-0,002**	0,000**
Замужем (женат)	-0,193	-0,012	0,106	0,006	-0,081	-0,005
Разведен(а), вдов(а)	-0,001	0,000	0,022	0,001	0,029	0,002
Среднее специальное образование	0,195*	0,012*	0,596**	0,045**	0,421**	0,029**
Высшее образование	0,570**	0,043**	1,232**	0,148**	0,904**	0,089**
Стаж на последнем месте работы	-0,002	0,000	0,000	0,000	-0,001	0,000

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Государственное предприятие	-0,457**	-0,038**	-0,741**	-0,073**	-0,610**	-0,059**
Кол-во человек в семье	-0,034	-0,002	-0,026	-0,002	-0,024	-0,002
Наличие детей 0—6 лет	0,024	0,001	0,172	0,011	0,143	0,010
Наличие детей 7—17 лет	0,024	0,001	0,172	0,011	0,143	0,010
Супруг(а) — руководитель	0,225	0,016	0,306	0,024	0,208*	0,016*
1998	-0,222*	-0,011*	-0,144	-0,008	0,190*	0,013*
2001	0,173	0,011	0,108	0,007	0,333**	0,025**
2003	-0,252*	-0,014*	-0,254*	-0,014*	-0,067	-0,004
Здоровье	0,164*	0,010*	0,178*	0,011*	0,156**	0,010**
Областной центр (база — Москва, СПб.)	0,538**	0,038**	0,407*	0,028*	0,093	0,006
Город	0,502**	0,038**	0,255	0,017		
Поселок городского типа, село	0,699**	0,057**	0,369	0,026	0,149*	0,010*
Север, Северо-Запад	-0,616**	-0,023**	-0,280	-0,013	-0,074	-0,004
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,587**	-0,025**	-0,038	-0,002	0,072	0,005
Поволжье, Волго-Вятский регион	-0,358*	-0,017*	-0,156	-0,008	0,155	0,011
Северный Кавказ	-0,515**	-0,021**	-0,002	0,000	0,127	0,009
Урал	-0,588**	-0,024**	-0,195	-0,010	-0,017	-0,001
Западная Сибирь	-0,439**	-0,019**	-0,010	-0,001	0,155	0,011
Восточная Сибирь, Дальний Восток					0,423**	0,038**
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,001	0,000	-0,029**	-0,002**	-0,015*	-0,001*

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Уверенность в своих силах	0,139**	0,008**	0,191**	0,011**	0,165**	0,010**
Константа	-6,594**		-6,241**		-6,679**	
N	5312		3941		9253	
$LR \chi^2 (27)$	218,58		360,63		536,96	
$Prob > \chi^2$	0		0		0	
$Pseudo R^2$	0,1193		0,2083		0,1502	

* — значимость коэффициентов на 5%-м уровне.

** — значимость коэффициентов на 1%-м уровне.

Таблица П10. Пробит-анализ вероятности иметь статус руководителя по гендерным группам с учетом параметра уверенности в своих силах, РМЭЗ, 1998, 2000, 2001, 2003 гг. (зависимая переменная — вероятность иметь в подчинении более 20 человек)

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Мужчины					0,363**	0,028**
Возраст	0,149**	0,009**	0,181**	0,015**	0,170**	0,012**
Возраст **2	-0,002**	0,000**	-0,002**	0,000**	-0,002**	0,000**
Замужем (женат)	-0,091	-0,006	0,087	0,007	-0,021	-0,002
Разведен(а), вдов(а)	0,009	0,001	-0,555*	-0,031*	-0,057	-0,004
Среднее специальное образование	0,491**	0,031**	0,567**	0,059**	0,555**	0,046**
Высшее образование	1,008**	0,095**	1,143**	0,173**	1,096**	0,133**
Стаж на последнем месте работы	0,007	0,000	0,002	0,000	0,003*	0,000*
Государственное предприятие	-0,075	-0,005	0,064	0,005	-0,006	0,000

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Кол-во человек в семье	-0,006	0,000	-0,030	-0,003	-0,014	-0,001
Наличие детей 0—6 лет	-0,214	-0,011	0,044	0,004	-0,019	-0,001
Наличие детей 7—17 лет	-0,233**	-0,013**	0,005	0,000	-0,097	-0,007
Супруг(а) — руководитель	0,253*	0,019*	-0,057	-0,005	0,111	0,009
1998	-0,028	-0,002	-0,006	0,000	-0,013	-0,001
2001	0,174	0,011	-0,040	-0,003	0,075	0,006
2003	-0,021	-0,001	-0,029	-0,003	-0,029	-0,002
Здоровье	0,152*	0,009*	0,033	0,003	0,080	0,006
Областной центр (база — Москва, СПб.)	-0,061	-0,004	0,039	0,003	0,058	0,004
Город			0,010	0,001	0,075	0,006
Поселок городского типа, село	0,087	0,005	-0,091	-0,008	0,070	0,005
Север, Северо-Запад	0,095	0,006	-0,051	-0,004	-0,035	-0,002
Центральный, Центрально-Черноземный регион	-0,226	-0,012	-0,040	-0,003	-0,183	-0,012
Поволжье, Волго-Вятский регион	0,069	0,004	-0,112	-0,009	-0,064	-0,004
Северный Кавказ	-0,061	-0,003	-0,011	-0,001	-0,090	-0,006
Урал	0,089	0,006	0,094	0,008	0,025	0,002
Западная Сибирь	-0,095	-0,005	-0,039	-0,003	-0,132	-0,009
Восточная Сибирь, Дальний Восток	0,143	0,010				
Логарифм душевых доходов других членов семьи	-0,015	-0,001	-0,024*	-0,002*	-0,019**	-0,001**
Уверенность в своих силах	0,095*	0,006*	0,133**	0,011**	0,115**	0,008**

	Женщины		Мужчины		Все	
	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx	Коэффициент	Предельные значения, dF/dx
Константа	-6,026**		-6,381**		-6,534**	
<i>N</i>	5289		3910		9199	
<i>LR</i> χ^2 (25)	252,01		318,9		556,85	
<i>Prob</i> > χ^2	0		0		0	
<i>Pseudo R</i> ²	0,1319		0,1607		0,1419	

* — значимость коэффициентов на 5%-м уровне.

** — значимость коэффициентов на 1%-м уровне.

Таблица П11. Пробит-анализ вероятности назначения женщин на руководящие позиции (среди российских руководителей)

Переменные	Предельные значения, dF/dx	Стандартная ошибка
Личные характеристики		
Возраст до 30 лет	0,121***	0,0333
Возраст от 31 до 40 лет	0,017	0,0203
Возраст свыше 51 года	-0,021	0,0297
Наличие высшего образования		
Экономическое	0,066***	0,0150
Гуманитарное	0,138***	0,0380
Опыт работы		
Опыт работы в отрасли (0 — нет, 1 — есть)	-0,017	0,0250
Тип перемещения		
Внутреннее (0) / внешнее (1)	-0,058***	0,0155
Характеристики компании		
Российская (0) / иностранная (1) компания	0,012	0,0207
Агропромышленный комплекс	0,019	0,0382
Промышленность	-0,047*	0,0220
Банки	0,016	0,0280
Финансы и страхование	0,036	0,0328
Деловые услуги (реклама, наём, правовые, аудит и консалтинг)	-0,009	0,0271
Информационные технологии	0,088**	0,0468

Переменные	Предельные значения, dF/dx	Стандартная ошибка
<i>N</i> = 1606		
<i>LR</i> χ^2 (13) = 121,25		
<i>Prob</i> > χ^2 = 0,0000		
<i>Pseudo R</i> ² = 0,1088		

Источник: Расчеты по базе данных перемещений топ-менеджеров.

* — значимость коэффициента на 10%-м уровне.

** — значимость коэффициента на 5%-м уровне.

*** — значимость коэффициента на 1%-м уровне.

Для сфер деятельности компаний базовой является группа «прочие сферы экономики», включающая строительство, транспорт и торговлю.

Литература

Конева Е. Лидерство женщин — есть ли для нас пространство. Женщины в бизнесе / Доклад на Втором российско-американском саммите женщин-лидеров бизнеса. 26 мая 2004 г.

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

Маркова К.В., Роцин С.Ю. Поиск работы на российском рынке труда. М.: ТЕИС, 2004.

Мезенцева Е.Б. Мужчины и женщины в сфере домашнего труда: логика экономической рациональности против логики гендерной идентичности? // Гендерное равенство: поиски решения старых проблем. М.: MOT, 2003.

Роцин С.Ю., Горелкина О.А. Гендерные различия в заработной плате: микроэкономический анализ факторов и тенденций // Гендерное неравенство в современной России сквозь призму статистики. М.: Едиториал УРСС, 2004.

Роцин С.Ю., Зубаревич Н.В. Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. (Gender equality and extension of women rights in Russia in the context of the UN Millenium Development Goals / Доклад. Бюро Постоянного координатора Системы ООН в РФ, ПРООН, ЮНФПА, Бюро ЮНЕСКО, ЮНИФЕМ. М., 2005.

Оглавление

Рошин С., Солнцев С. Рынок труда топ-менеджеров: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 4.

Рошина Я., Рошин С. Брачный рынок в России: выбор партнера и факторы успеха. Препринт WP4/2006/04. М.: ГУ ВШЭ, 2006 (в печати).

Черкаев Д. Гендерное равенство в корпоративном управлении. Базовое исследование при поддержке Schulich School of Business, York University (Торонто, Канада) и Канадского агентства по международному развитию (CIDA), 2005.

Чирикова А. Женщина во главе фирмы. М.: РАН, 1998.

The Anatomy of the Glass Ceiling: Barriers to Women's Professional Advancement. Accenture, 2006 (http://www.accenture.com/xd/xd.asp?it=enweb&xd=_dyn%5Cdynamicpressrelease_963.xml).

Ogloblin C. The gender earnings differential in the Russian transition economy. // Industrial & Labor Relations Review. July 1999. Vol. 52. Iss. 4. P. 602–627.

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

Women and Work Commission (UK). Shaping a fairer future report. L., 2006.

Что такое «стеклянный потолок» или в чем проблема?	3
Почему существует «стеклянный потолок»?	7
Масштабы вертикальной сегрегации	10
Факторы преодоления «стеклянного потолка»	17
Мужчины и женщины на рынке труда топ-менеджеров	25
Заключение	32
Приложение	34
Литература	49

Препринт WP4/2006/03
Серия WP4
Социология рынков

Рощин С.Ю., Солнцев С.А.

**Кто преодолевает «стеклянный потолок»:
вертикальная гендерная сегрегация
в российской экономике**

Публикуется в авторской редакции

Зав. редакцией *А.В. Заиченко*
Технический редактор *Н.Е. Пузанова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная.
Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 3,36. Усл. печ. л. 3,02. Заказ № . Изд. № 638

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Тел.: (495) 772-95-71; 772-95-73
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3