

УДК 330

## ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАПИТАЛА ОБРАЗОВАНИЯ

*Е.Я. Балашова, Е.В. Максютин*

### Аннотация

В статье приводятся результаты исследования проблемы профессиональной сегрегации в сфере занятости и обосновывается вывод, что, несмотря на более высокий уровень образовательного капитала, у женщин в среднем заработная плата ниже, чем у мужчин. Показана связь этого факта с особенностями гендерной горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации.

---

При исследовании гендерных особенностей воспроизводства капитала образования мы предлагаем использовать категорию гендерной образовательной сегрегации по аналогии с известной в экономике труда категорией гендерной профессиональной сегрегацией по определенным профессиям, отраслям и должностным позициям.

Под гендерной образовательной сегрегацией мы понимаем тенденцию подготовки мужчин и женщин по определенным профессиям (врач, токарь, слесарь и т. п.) и специальностям (образование, здравоохранение, строительство и т. п.), а также по уровням образования (среднее общее образование, высшее, среднее и начальное профессиональное образование, аспирантура и докторантура).

Можно выделить две составляющие гендерной образовательной сегрегации: горизонтальная и вертикальная. Под горизонтальной образовательной сегрегацией понимается неравномерное обучение мужчин и женщин по профессиям и специальностям, под вертикальной – неравномерное распределение мужчин и женщин по уровням профессиональной подготовки.

В настоящее время во всех странах мира можно встретить горизонтальную и вертикальную модели гендерной сегрегации в сфере образования.

Существовавшая в Советском Союзе система образования была формально гендерно нейтральной. Однако существовал ряд учебных заведений и специальностей, по которым обучение девушек не производилось. Такие ограничения были, как правило, обусловлены существованием профессий и производств, на которых не разрешался труд женщин. Существовали и иные, как правило, неформальные препятствия по приему девушек в определенные учебные заведения и на некоторые специальности. Однако эти препятствия не носили экономического характера, а были, скорее, результатом распространенности определенных гендерных стереотипов.

Развитие рыночных отношений в России, с одной стороны, привело к определенному изменению представлений о карьере мужчин и женщин, престижности той или иной профессии и, соответственно, отношения населения к образованию, с другой – сопровождалось появлением ранее не существовавших или не распространенных профессий и специальностей.

Так, например, изменение стереотипов относительно мужской и женской занятости способствовало постепенному проникновению женщин в те учебные заведения и на те специальности, которые традиционно воспринимались как «мужские» (в военные учебные заведения, школы милиции и пр.).

В России за последние годы произошли серьезные сдвиги в отношении к образованию, которые выразились в том, что выбор учебного заведения и специальности определяется вполне прагматическими мотивами: возможностью получить высокооплачиваемую работу, востребованностью специальности на рынке труда. Именно по этой причине наблюдается приток абитуриентов-мужчин на специальности, считавшиеся раньше преимущественно «женскими» – финансы, банковское дело, бухгалтер и т. п. Доля мужчин, обучающихся по экономическим специальностям, возросла по сравнению с 1980 г. более чем в 3 раза. Ситуация в России подтверждает тенденции, характерные для других стран: мужчины выбирают направления и специальности с более высокой оплатой труда, а женщины занимают их места в тех нишах, где более низкая зарплата.

Для количественной оценки уровня гендерной сегрегации в сфере образования в современной России мы использовали индекс диссимилиации ( $e$ ), который рассчитывался следующим образом:

$$e = |m_i - f_i|/2,$$

где  $m_i$  – процент всех студентов мужчин, обучаемых по специальности  $i$  в учебном заведении определенного уровня;  $f_i$  – процент всех студентов женщин, обучаемых по специальности  $i$  в учебном заведении определенного уровня.

Табл. 1  
Индекс диссимилиации для различных уровней образования в России  
(по данным на начало 2001/02 учебного года)

Индекс диссимилиации для сферы			
среднего профессионального образования	высшего профессионального образования	аспирантуры	докторантуры
56.5	34.8	31.9	38.9

Рассчитано по [2, С. 70, 71, 73, 74, 79, 81].

Результаты расчета показали (см. табл. 1), что, несмотря на происходящие изменения в гендерной структуре подготовки кадров, уровень горизонтальной образовательной сегрегации в России достаточно высокий. При этом масштабы гендерной сегрегации в сфере среднего профессионального образования (здесь индекс диссимилиации равен 56.5) выше, чем в высшем образовании (индекс

диссимилиации составляет 34.8). Для аспирантуры характерно более равномерное распределение мужчин и женщин по отраслям наук, чем в докторантуре: для данных уровней дополнительного образования рассчитанные нами индексы диссимилиации соответственно равны 31.9 и 38.9.

В системе профессионального образования наиболее феминизированной является подготовка по следующим группам специальностей: экономика и управление, здравоохранение, образование, культура и искусство, технология продовольственных продуктов. Для России, как и для многих экономически развитых стран мира, характерна низкая концентрация женщин, обучающихся по строительным, инженерным, сельскохозяйственным специальностям, в области информатики и вычислительной техники [2, с. 70–74]. Недопредставительство женщин в высокотехнологичных областях можно объяснить тем, что образовательный капитал, сформированный в этой сфере, быстро обесценивается в течение любого периода времени нахождения вне рабочего места (например, декретного отпуска), что уменьшает стимулы для образования женщин в этой области.

Таким образом, можно сделать вывод, что существующая в стране профессиональная сегрегация в сфере занятости формируется именно в области профессионального образования.

Особенностью России последнего десятилетия ушедшего века стал рост доли женщин среди студенчества высшей школы, характерный также для всего постсоветского пространства, включая республики бывшего Советского Союза (кроме среднеазиатских), а также бывшие социалистические страны ЦВЕ. Наблюдаемые в России в высшем образовании процессы вообще можно охарактеризовать как начало феминизации высшего образования. Если в 1992 г. состав студенчества высшей школы (50.4% – девушки и 49.6% – юноши) вполне соответствовал половому составу соответствующей возрастной группы, то в 2002 г. девушки составляли уже 58% всех студентов, а юноши соответственно только 42%. Кроме того, доля девушек среди студентов высших учебных заведений могла быть еще выше, если бы не существование отсрочки от призыва в армию. Столь высокая доля девушек среди студентов вузов вывела Россию по этому показателю на одно из первых мест в мире.

Вертикальная образовательная сегрегация по признаку пола приводит к появлению различий в уровне образования мужчин и женщин, занятых в экономике и безработных. В России работающие женщины традиционно имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. Об этом свидетельствуют данные Госкомстата о динамике гендерного распределения занятых в экономике по уровню образования. Так, в 2002 г. среди всех занятых мужчин доля тех, кто имел высшее образование, составляла 20.7%, а тех, кто имел среднее профессиональное образование, – 26.4%. У женщин данные показатели были соответственно равны 24.8% и 35.1%. Начальное профессиональное образование в 2001 г. имели всего 9.7% профессионально занятых женщин и 14.7% занятых мужчин.

Несмотря на общую для 1992–2001 гг. динамику роста насыщенности экономики страны кадрами с высшим образованием, абсолютный прирост численности работников с высшим образованием пришелся на женщин: за анализи-

руемый период их стало больше на 2.3 млн. человек, мужчин – на 1.7 млн. соответственно. Темпы роста более образованной рабочей силы за эти годы также были выше у женщин (численность занятых женщин с высшим образованием выросла в 1.4 раза, а численность мужчин в 1.3 раза).

Анализ соотношения удельного веса юношей и девушек среди студентов различных типов учебных заведений показывает, что в ближайшие годы указанные выше различия в уровне образования профессионально занятых мужчин и женщин сохранятся. Так как в 2001/02 учебном году среди студентов высших учебных заведений девушки составляли 57%, средних профессиональных – 55%, а в учебных заведениях начального профессионального образования их 38% от всех учащихся.

Во всем мире ценность женского человеческого капитала по заработной плате, которую он приносит, в среднем ниже, чем мужского. Имеющиеся статистические данные свидетельствуют, что в несельскохозяйственных секторах в большинстве стран средняя зарплата женщин отстает от зарплаты мужчин в среднем на одну четверть.

В Советском Союзе в 1980-е гг. различия в оплате труда мужчин и женщин составляли в целом по народному хозяйству около 30%. При этом дискриминационная составляющая в этой разнице, т. е. та, которая не объяснялась различиями в характеристиках работника, влияющих на его производительность, или количеством отработанного времени, была невелика и по имеющимся оценкам равнялось 20–23%, что соответствовало 6–8% различий в зарплатах.

Опираясь на данные Госкомстата России можно сделать вывод, что рыночные преобразования в стране внесли в среднем несущественные изменения в соотношения между зарплатами мужчин и женщин. В 1998 г. среднемесячная номинальная зарплата женщин составляла 70% зарплаты мужчин, в 2001 г. – 63%. Однако обращает на себя внимание тот факт, что практически во всех отраслях экономики России (за исключением лесного хозяйства) и почти во всех регионах РФ (кроме Усть-Ордынского Бурятского и Агинского Бурятского автономных округов) в 2001 г. гендерное неравенство в оплате труда сохранялось в пользу мужчин [1].

Обследования, проводимые ВЦИОМ, фиксируют более высокий современный уровень неравенства в оплате труда мужчин и женщин. По оценкам ВЦИОМ средняя зарплата женщин к началу 1999 г. составляла 56% зарплаты мужчин, в конце 1999 г. – только 52%, а в 2000 г. средний заработок женщин равнялся половине мужского (50%) [1, с. 96]. Исследования, проводимые другими организациями, дают сходные оценки. Например, по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения, средняя зарплата женщин составляет 62% мужской. Таким образом, массовые опросы демонстрируют более значительное увеличение гендерного неравенства в оплате труда как по сравнению с дореформенным периодом, так и началом 1990-х гг. Основным объяснением расхождений в оценках является различие методик сбора информации.

Однако сама по себе разница в оплате труда еще не свидетельствует о наличии дискриминации женщин, поскольку уровень зарплаты может быть закономерным результатом более низкой профессиональной подготовки, опыта ра-

боты, продолжительности рабочего времени. Что касается такого элемента человеческого капитала, как образование, то, как показывают исследования, разница в оплате труда мужчин и женщин не может быть объяснена только этим фактором.

В большинстве стран женщины зарабатывают значительно меньше, чем мужчины с тем же уровнем образования. Причем, как свидетельствуют данные международной статистики, с ростом уровня образования разница в оплате труда мужчин и женщин, как правило, сокращается.

Что касается дифференциации неравенства в зарплате мужчин и женщин по уровню образования, то в конце 80-х гг. прошлого века наибольшие различия в медианных значениях зарплаты в пользу мужчин были у лиц с начальным образованием, наименьшие различия – у имевших высшее образование. Так, отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин у работников с начальным образованием составляло 67%, у лиц с высшим образованием 78%. Кроме того, женщины в советский период с повышением уровня своего образования получали значительно больший прирост в зарплате, чем мужчины.

Об этом говорят данные проведенного Госкомстатом СССР в 1989 г. обследования семей. Так, абсолютная разница медианных значений зарплаты мужчин с начальным и высшим образованием составляла 53 руб. (188 руб. – для имеющих начальное образование и 241 руб. – для имеющих высшее), т. е. рост образования с минимального до максимального уровня давал увеличение заработной платы в 1.28 раза. У женщин эта абсолютная разница составляла 72 руб. (126 руб. с начальным и 188 руб. с высшим), а соответствующий рост – 1.49 раза [3, с. 220]. Это можно объяснить тем, что для женщин накопление образовательного капитала было одним из основных условий роста зарплаты. Мужчины же имели больше возможностей для получения более высокооплачиваемой работы, и это могло быть не связано с ростом их образовательного уровня. Американские ученые, исследовавшие в конце 1980-х гг. нормы отдачи от инвестиций в образование в Советском Союзе пришли к аналогичным выводам.

В современной России также существует прямая зависимость размера зарплаты работника от уровня его образования, причем как у мужчин, так и у женщин. По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (8-я волна – ноябрь 1998 г.), например, мужчины с высшим образованием зарабатывали на 81% выше, чем лица со средним общим образованием, и на 33% выше, чем мужчины, получившие среднее профессиональное образование. У женщин данные показатели равны 67% и 34% соответственно.

Те же данные позволяют сделать некоторые выводы о характере современной дифференциации зарплаты мужчин и женщин по уровню образования.

1. Зарботки женщин в каждой образовательной группе ниже соответствующих показателей мужчин. При этом для семи из восьми выделяемых уровней образования в пределах «нет среднего образования» – «высшее образование» размер средней зарплаты женщин колеблется без видимых закономерностей от 53 до 66% зарплаты мужчин. И только женщины, закончившие аспирантуру, имеют зарплату практически такую же, как мужчины с аналогичным уровнем образования. Таким образом, для всех образовательных групп работ-

ников от начального образования до высшего разрыв в оплате труда практически одинаков. Это свидетельствует о том, что в современных условиях России повышение образования для женщин не выравнивает их положение по сравнению с мужчинами в сфере оплаты труда. Только женщины, имеющие послевузовское образование, имеют перспективу для достижения равных прав и возможностей с мужчинами на рынке труда.

2. В советский период женщины с повышением своего образования получали больший выигрыш в зарплате, чем мужчины. Для современных российских женщин аналогичная закономерность подтверждается только частично. Например, рост образования с минимального до максимального уровня (т. е. с начального образования до послевузовского) для женщин дает более значительное увеличение в зарплате – в 2.85 раз, у мужчин только – в 1.68 раз. Однако, например, превышение размера средней зарплаты лиц с высшим образованием над зарплатой тех, кто обладает только средним общим образованием, у мужчин составляет 1.81 раза, а у женщин – 1.67.

Профили «зарплата – возраст – уровень образования: гендерные различия» показывают, что:

- в каждой возрастной группе работники с более высоким образовательным уровнем зарабатывают больше, чем менее образованные, и такое соотношение не нарушается ни для мужчин, ни для женщин;
- женщины во всех возрастных группах зарабатывают меньше мужчин, имеющих тот же уровень образования;
- для мужчин с высшим образованием абсолютный максимум в зарплате приходится на возраст 35–39 лет, для женщин с аналогичным уровнем образования – на 40–44 года.

Таким образом, профили «зарплата – возраст – уровень образования» подтверждают тенденции, выявленные в других странах: одинаковый уровень женского и мужского человеческого капитала (в виде возраста и уровня образования) не ведет к равенству в оплате труда. Если мужчины и женщины имеют одинаковый уровень человеческого капитала, а оплата труда их разная, то можно сделать вывод о существовании других источников гендерной дифференциации в оплате труда.

Можно выделить несколько факторов, которые кроме различий в характеристиках работника обуславливают более низкую ценность человеческого капитала женщин по сравнению с мужчинами.

Существование гендерной профессиональной сегрегации по определенным профессиям, отраслям и должностным позициям приводит к тому, что труд женщин оценивается ниже мужского труда.

Общемировые тенденции свидетельствуют, что женщины концентрируются в менее доходных отраслях. Как правило, высокий уровень оплаты труда в отрасли приводит к увеличению в ней занятости мужчин и, соответственно, вытеснению женщин в отрасли с относительно низкой оплатой труда.

Данные Госкомстата РФ за февраль 2002 г. подтверждают закономерность, отмеченную другими исследователями, изучавшими процессы гендерной сегрегации в России в середине 1990-х гг.: женщины преимущественно концентрируются в отраслях с наименее высоким уровнем оплаты труда. Почти две

трети занятых женщин сосредоточено в отраслях, в которых зарплата не превышает среднероссийского уровня. Это торговля и общепит (18.7% занятых женщин на основной работе, или 5921 тыс. человек), образование (14.8%, или 4682 тыс. человек), здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение (12.1%, или 3841 тыс. человек), лесное хозяйство (8.5%, или 2693 тыс. человек). Для мужской занятости характерна противоположная ситуация: мужчины сконцентрированы в промышленном производстве (30.8% занятых мужчин, или 10275 тыс. человек), строительстве (9.4%, или 3815 тыс. человек), в управлении (9.1%, или 3022 тыс. человек), на транспорте (11% занятых мужчин), т. е. в отраслях с высоким уровнем оплаты труда [3, с. 87].

По данным Госкомстата РФ на конец ноября 2001 г., мы не обнаружили видимой связи между уровнем феминизации отрасли, выраженной долей женщин среди занятых в отрасли, и уровнем среднемесячной зарплаты. Несмотря на процесс вытеснения женщин за годы реформ из таких ранее «женских» отраслей, как финансы, кредит, страхование, связь, которые в настоящее время относятся к группе высокооплачиваемых отраслей, в них по-прежнему доминирует женская занятость. Преимущественно женская занятость в этих отраслях «гасит» негативное влияние феминизации низкодоходных бюджетных отраслей, таких, как образование, здравоохранение и физическая культура, культура и искусство, на средний уровень оплаты труда.

Обращает на себя внимание некоторое влияние уровня феминизации отрасли на гендерный коэффициент оплаты труда, рассчитываемый как отношение зарплаты мужчин к зарплате женщин. Так, для ряда отраслей с высокой долей занятости женщин (образование, связь, финансы, кредит, страхование, культура и искусство) гендерный коэффициент оплаты труда существенно превышает аналогичный показатель для отраслей, в которых доминирует мужской труд (строительство, транспорт, управление, жилищно-коммунальное хозяйство), причем независимо от уровня средней зарплаты в отрасли. Таким образом, можно сделать вывод, что в современных условиях во многих «женских» отраслях гендерное неравенство в оплате труда выше, чем в отраслях, где преобладают работники – мужчины независимо от уровня доходности отрасли.

Проблема вертикальной сегрегации также характерна практически для всех стран. Несмотря на то, что качество женского человеческого капитала увеличивается и во многих странах оказывается более высоким, чем у мужчин, разделение профессий по вертикали сохраняется. Широко распространенной практикой является закрепление женщин на менее статусных рабочих местах с худшими условиями продвижения по служебной лестнице и оплаты труда.

Статистические данные ООН свидетельствуют, что практически во всех странах доля женщин на высшей административной и управленческой работе значительно ниже доли мужчин: в конце 1990-х гг. в среднем по миру женщины составляли всего 13% общей численности парламентариев и 14% высшего руководства предприятий. Причем нет связи между представительством женщин в органах законодательной власти и уровнем экономического развития стран. В США доля женщин среди членов парламента составляет 11.2%, в Японии – 7.7%, во Франции – 6.1%, по этим показателям рассматриваемые страны находятся в одном ряду с наименее развитыми странами Африки. В целом наи-

более благоприятное положение в области равенства возможностей мужчин и женщин при продвижении по службе сложилось в странах Северной Европы (Норвегии, Финляндии, Швеции, Дании). Например, в Швеции представительство женщин в парламенте и в высшем руководстве предприятий в конце 1990-х гг. составляло, соответственно, 40.4 и 38.9%.

Мужчины также практически во всех странах мира представляют гораздо большую часть руководителей предприятий и организаций. Венгрия является единственной страной, в которой среди высшего менеджмента предприятий женщины составляют больше половины (58.2%). Мы разделяем точку зрения, что недопредставительство женщин в руководстве компаний складывается во многом из-за предубеждений против их способностей к эффективной работе. Как показывают исследования, женщины часто оказываются более квалифицированными работниками, чем их коллеги мужчины. Они вынуждены прилагать больше усилий и проявлять себя лучше, чем мужчины, чтобы продвигаться на руководящую работу. Кроме того, женщине для того, чтобы получить пост руководителя, необходимо продемонстрировать свою способность к эффективному руководству, тогда как аналогичная работа мужчине предоставляется часто на основе веры в его потенциал [4, с. 326].

Один из источников трудностей продвижения по служебной лестнице для женщин – своеобразная функциональная сегрегация по признаку пола внутри руководящего состава предприятий. Уже с самого начала трудового пути направления карьеры мужчин и женщин различаются даже в одной фирме. Женщины выдвигаются в основном в сферы, связанные с поддерживающими и обслуживающими функциями (например, на кадровую работу или по профсоюзной линии). В России женщины были ответственны за экономическое планирование и бухгалтерию, хотя в последние годы мужчины стали вытеснять их с этих рабочих мест. Поэтому хотя женщины и представлены на руководящих постах, всего лишь единицы поднимаются до уровня первых руководителей.

В современной России, несмотря на более высокий уровень образовательного капитала работающих женщин по сравнению с мужчинами, женщины по-прежнему выведены из сферы принятия решений. Причем это справедливо как для характеристики их занятости в органах государственной власти, так и на предприятиях всех размеров и форм собственности. Общее преимущество в уровне образования реализуется женщинами только частично: по данным за 2002 г. большая часть из них (40%) занята трудом специалистов. Среди специалистов высшего уровня квалификации женщины составляют 58%, среднего уровня квалификации – 71%. Среди руководителей органов власти и управления (включая руководителей учреждений, организаций, предприятий) женщин только 37%, в то время как среди служащих низкой квалификации, занятых подготовкой информации, оформлением документации и учетом, – почти 90%. Женщины доминируют среди неквалифицированных рабочих. По данным обследования населения по проблемам занятости в 2002 г., женщины – неквалифицированные рабочие составляли 55%.

В малом бизнесе среди руководителей фирм женщин 18 из 100. Чаще всего женщины возглавляют малые предприятия в ЖКХ и непроизводственном бытовом обслуживании. Здесь доля женщин-руководителей составляет 54%. Сре-

ди руководителей малых предприятий здравоохранения и социального обслуживания женщин – 30%, в торговле и общественном питании – 24%.

Несмотря на то, что женщины составляют более половины государственных служащих (56%), в государственных органах власти наблюдается сильнейшая вертикальная сегрегация: женщины занимают преимущественно низшие ступени госслужбы. Так, среди чиновников «высшей» группы государственных должностей женщин всего 6%, среди «главных» – 16%, «ведущих» – 31%, «старших» – 50%, а среди «младших» госслужащих женщин – уже 81 %.

В исследованиях, посвященных анализу различий в оплате труда мужчин и женщин за рубежом, в качестве одного из важнейших факторов существования такой дифференциации выделяется неодинаковая продолжительность рабочего времени у мужчин и женщин. Специфика России проявляется в том, что здесь влияние фактора рабочего времени на гендерные различия в заработках не так значительно, так как не существует большого разрыва между средней продолжительностью оплачиваемой работы у мужчин и женщин. По данным обследования населения по проблемам занятости Госкомстата РФ [3, с. 140], в феврале 2002 г. у мужчин средняя фактическая продолжительность рабочего времени на основной работе составляла 39.0 часов в неделю, у женщин – 36.7 часов, т. е. только на 6% была меньше, чем у мужчин.

Хотя данные обследования показывают, что среди женщин в 1.8 раза была выше доля лиц, у которых фактическая продолжительность рабочей недели составила 30 и менее часов. Так, в феврале 2002 г. 1.8 млн. мужчин (5.4%) и 3.1 млн. женщин (9.8%) отработали на основной работе 30 и менее часов. Это можно объяснить отраслевой структурой занятости женщин с преобладанием в отраслях, где законодательно предусмотрена сокращенная продолжительность рабочей недели. Кроме того, среди занятых женщин в большей мере распространено применение режима неполной рабочей недели. Как показали данные обследования, в численности работающих по найму женщин доля лиц, имеющих работу с неполной рабочей неделей, в ноябре 2001 г. составляла 1.8%, в численности работающих по найму мужчин – 1.1 %. Средняя фактическая продолжительность рабочего времени на дополнительной работе в феврале 2002 г. у женщин составила 14 часов в неделю, у мужчин – 15.9 часов (на 13.6% выше, чем у женщин) [3, с. 165].

В целом по расчетам авторов доклада «Женщины в переходный период» в России разница в продолжительности рабочего времени у мужчин и женщин объясняла 14% дифференциации в оплате их труда.

Таким образом, наше исследование показало, что в России ценность женского человеческого капитала в виде зарплаты, которую он приносит, как и практически во всех странах мира ниже мужского, что обусловлено гендерным неравенством в оплате труда. Однако по среднедушевым доходам в современной России женщины не уступают мужчинам, а по большинству возрастных групп индивидуальные доходы женщин превышают доходы мужчин – в среднем на 1–8%. Гендерный коэффициент дифференциации среднедушевых доходов (превышение денежных доходов мужчин над душевыми доходами женщин) в целом по России составляет менее 1%. Об этом свидетельствуют данные обследований бюджетов домашних хозяйств, выполненных Госкомстатом Рос-

сии. Наиболее высокая дифференциация доходов по полу характерна для возрастной группы 25–34 г., на этот возраст приходится максимум доходов мужского населения.

Распределение женщин по уровню доходов и возрастным группам показывает, что женщины в возрасте 45–54 года обладают наибольшими среднедушевыми доходами среди взрослого населения страны.

Поскольку средний размер оплаты труда женщин ниже, чем у мужчин, а среднедушевые доходы мужчин и женщин в целом по России практически равны, следовательно, женщины имеют преимущества в других денежных доходах (главным образом, социальных трансфертов).

В 2002 г. доля социальных трансфертов составила 15% агрегированной структуры денежных доходов населения России. При этом гендерная дифференциация социальных трансфертов в России существует в пользу женщин. Об этом свидетельствуют следующие данные. В составе официально зарегистрированных безработных, получающих пособия по безработице, 68% – женщины, пенсионеры только на 36% – мужчины, правда, с более высокой пенсией, среди получателей пособий из фонда социального страхования доминируют также женщины, на долю которых приходятся отпуск по беременности и родам и уходу за детьми.

Таким образом, гендерная структура денежных доходов в России позволяет сделать вывод: социальная политика в виде социальных трансфертов компенсирует недоплату трудового вклада женщин. Именно поэтому среднедушевые доходы женщин равны доходам мужчин. Также можно утверждать, что в России гендерноориентированная социальная политика в пользу женщин. Вследствие этого, реформы социальных льгот, социального страхования, пенсионной системы по рыночнопостроенной схеме самообеспечения затронут в первую очередь женскую часть населения.

Такой характер гендерного распределения доходов в обществе, когда индивидуальные доходы мужчин и женщин практически равны, мог бы считаться соответствующим политике равных возможностей полов, если бы он сопровождался достойным уровнем зарплаты по отношению к величине прожиточного минимума.

Таким образом, наше исследование показало, что, несмотря на более высокое качество человеческого капитала женщин в России (по уровню образования и здоровья), его ценность в виде зарплаты в среднем по стране существенно ниже, чем мужского, что обусловлено в первую очередь особенностями гендерной горизонтальной и вертикальной профессиональной сегрегации. Специфика России проявляется в том, что здесь влияние фактора рабочего времени на гендерные различия в заработках незначительно, так как не существует большого разрыва между средней продолжительностью оплачиваемой работы у мужчин и женщин. Современная дифференциация неравенства в зарплате мужчин и женщин по уровню образования выражается в том, что женщины в России во всех возрастных группах зарабатывают меньше мужчин, имеющих тот же уровень образования. Поэтому повышение уровня образования для женщин не выравнивает их положение в сфере оплаты труда. Дифференциация среднедушевых доходов мужчин и женщин в России слабо выражена, так как

социальная политика государства в виде социальных трансфертов компенсирует недоплату трудового вклада женщин.

#### Summary

*E.Y. Balashova, E.V. Maksutina. Gender features of reproduction of the capital of education.*

The article presents the research results of the professional segregation problem. It proves that despite of the high level of educational background, the average women's salary is lower than men's. It's shown the connection between this and the peculiarities of the horizontal and vertical professional segregation.

#### Литература

1. *Баскакова М.Е.* Экономическая эффективность инвестиций в высшее образование. – М.: Гелиос АРВ, 2002. – 231 с.
2. Женщины и мужчины России. 2002 г.: Стат. сборник / Госкомстат России. – М., 2002. – 205 с.
3. Обследования по проблемам занятости ноябрь 1999 г.: Стат. сборник / Госкомстат России. – М., 1999. – 313 с.
4. Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. А.С. Фролова – М., 2001. – 301 с.

Поступила в редакцию  
10.11.05

---

**Балашова Елизавета Яковлевна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики Казанского государственного университета.

**Максютина Елена Владимировна** – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры экономики филиала Казанского государственного университета в г. Набережные Челны.