

# ИНДЕКС ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ И ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО: ВЗАИМОУСЛОВЛЕННОСТЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

И.С. Богомолова, С.В. Гриненко, Е.К. Задорожная

Отмечено, что гендерная сегрегация различных типов — отраслевая, профессиональная, образовательная — устойчиво влияет на различие уровней развития человеческого капитала мужчин и женщин. Представлена оценка взаимообусловленности показателей индекса развития человеческого потенциала, индекса человеческого развития с учетом гендерных факторов и индекса гендерного неравенства в разных странах и в России с учетом отличительных российских особенностей.

**Ключевые слова:** гендерное равенство, гендерная сегрегация, индекс развития человеческого потенциала, индекс гендерного неравенства.

## ВВЕДЕНИЕ

В стратегиях развития международных организаций проблема гендерного равенства как составляющая социально-экономического развития с недавних пор воспринимается как важное направление государственной политики. Выдвигается не только тезис о важности гендерного равенства с точки зрения социальной справедливости, но и тезис о гендерном равенстве как ресурсе социально-экономического развития, что предполагает институционализацию гендерного равенства как для формирования формальных институтов, обеспечивающих законодательную, нормативную базу достижения равенства, так и неформальных, способствующих формированию норм, правил и рамок поведения. Данный процесс происходит во многих государствах, декларируется международными организациями (ООН, Всемирный банк и пр.), всемирными форумами. В сентябре 2000 г. на Саммите тысячелетия ООН главами 147 стран, включая Россию, были приняты Цели тысячелетия ООН в области развития, среди которых поощрение равенства мужчин и женщин и расширение прав и возможностей женщин должно быть достигнуто к 2015 году [1, 2]. Отметим, что в России отсутствует какой-либо национальный механизм или институт обеспечения гендерного равенства, что негативно влияет на развитие общества, социально-экономи-

ческие показатели, снижает темпы экономического роста и ВВП, а также доходов населения. В исследовании [3] обосновано, что сокращение гендерного разрыва в уровне занятости может дать от 0,3 до 1,5 % ежегодного прироста ВВП и от 4 до 20 % дохода на душу населения.

Одним из показателей, характеризующих уровень развития страны, является индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП — Human Development Index), рассчитываемый на основе измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала исследуемой территории. Существуют методики расчета ИРЧП с учетом гендера — в них рассматривается показатель, учитывающий разницу в продолжительности жизни женщин и мужчин — индекс развития с учетом гендерного фактора (ИРГФ). В мировой практике употребляется термин Inequality-adjusted Human Development Index (скорректированный с учетом неравенства ИРЧП), учитывающий биологический фактор, но не показывающий фактическое различие, связанное также с уровнем образования, опыта и доходов. Существует также индекс гендерного неравенства (ИГН) — Gender Inequality Index, рассчитываемый в рамках Программы развития ООН [4] и учитывающий показатели материнской смертности, рождаемости детей у подростков, экономической активности женщин, уровень среднего и



высшего образования женщин. Но ни один из названных показателей не отражает неравенство в доходах (оплате труда) и профессиональную сегрегацию.

Изложенное обусловило задачу исследования — выявление степени влияния гендерного неравенства на воспроизводство и отдачу от накопленного человеческого капитала для качественной оценки фактического уровня ИРЧП, что позволит выработать адекватную современным социально-экономическим и общественным императивам систему управленческих воздействий в контексте достижения гендерного равенства как фактора экономического роста.

### 1. ПОКАЗАТЕЛИ ИРЧП, ИРГФ И ИГН — ВЗАИМОУСЛОВЛЕННОСТЬ ИЛИ НЕЗАВИСИМОСТЬ?

На микроуровне (уровне фирмы) человеческий капитал предложено разделять на общий (перемещаемый) и специфический (неперемещаемый) [5]. Первый из них включает в себя теоретические и другие универсальные знания, которые имеют широкую область применения и приобретаются в школах, вузах и других образовательных учреждениях. Вторым [6—10] связан с конкретной фирмой: знание фирмы, ее организационной структуры и схемы управления, специфических технологий, особенностей рабочего места, клиентов фирмы.

Несмотря на то, что женщины увеличили свою экономическую активность и объем инвестиций в человеческий капитал, наблюдается существенная разница в зарплате между мужчинами и женщинами, что отмечается и в странах, которые усиленно

содействуют гендерному равенству — это говорит о том, что гендерная профессиональная сегрегация на рынке труда и сейчас остается достаточно высокой [11]. Большое количество исследований объясняют существующий разрыв в оплате труда между мужчинами и женщинами наличием гендерной сегрегации, которая проявляется в том, что сотрудники с равной квалификацией получают меньшую заработную плату [12—15].

Основываясь на теории человеческого капитала Беккера [5], можно сказать, что инвестиции в специфический человеческий капитал, в частности навыки, предполагают долгосрочную трудовую деятельность на одном рабочем месте, где происходит обучение этим навыкам и соответственно получение специфического человеческого капитала. Женщины прерывают свою трудовую деятельность чаще, чем мужчины, ввиду рождения и воспитания детей [16, 17]. Кроме того, некоторые профессии предполагают наличие развитого специфического капитала, поэтому женщины в этих профессиях менее конкурентоспособны, чем мужчины [17—20]. Таким образом, требования работодателей к квалификации сохраняют гендерную сегрегацию и объясняют связь между преобладанием женщин и мужчин в определенных профессиях, а также разрыв в заработной плате (табл. 1).

Принимая подход, базирующийся на определении существования гендерной сегрегации при отклонении уровня занятости женщин/мужчин в отрасли от уровня занятости женщин в экономике в целом, отметим некоторые тенденции, принямая за базовый 1980-й год:

— в базовом году к «мужским» отраслям (концентрация мужчин от 70 %) относились строи-

Таблица 1

Отраслевая концентрация женщин в экономике России, 1980—2012 гг., %

Отрасль экономики	1980	1985	1990	1996	2000	2005	2010	2012
Сельское хозяйство	42	41	40	34	39	39	35	36
Промышленность	49	48	48	41	43	43	41	40
Строительство	29	28	27	24	22	19	16	15
Оптовая и розничная торговля	80	79	80	62	60	61	62	62
Гостиницы и рестораны	—	—	—	—	84	78	77	77
Транспорт и связь	25	25	25	26	29	31	28	27
Связь	71	71	71	62	—	—	—	—
Финансовая деятельность	87	89	90	74	65	64	67	67
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	—	—	—	—	45	44	42	42
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	69	71	67	50	33	38	40	41
Образование	79	78	78	82	79	80	81	81
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	85	84	83	82	82	82	80	80
Предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных и других услуг	54	54	52	46	52	67	69	70
Всего	52	52	52	47	48	49	49	49

тельство и транспорт, к «женским» (концентрация женщин выше 70 %) — торговля, связь, финансовая деятельность, государственное управление и страхование, к промежуточным отраслям — сельское хозяйство и обрабатывающие производства;

— следующие 10 лет (к 1990 г.) наблюдается рост мужского участия в сферах сельского хозяйства и государственного управления, причем это скорее «уход» женщин из названных отраслей в силу автоматизации ряда процессов. В обеих отраслях женщины занимали низкооплачиваемые должности и рабочие места;

— в следующем десятилетии наблюдается дальнейшее продвижение мужчин в эти отрасли, а также торговлю, связь, финансовую сферу;

— к 2012 г. сельское хозяйство — практически «мужская» отрасль (64 % мужчин), в строительстве женщины фактически полностью вытеснены из отрасли (85 % мужчин), в торговле и государственном управлении доля мужчин выросла в 2 раза, в финансовой деятельности — в 2,5 раза.

Исследователи, работающие в рамках гендерной теории, говорят о том, что профессиональные «предпочтения» женщин обусловлены не физиологическими различиями, а определенным укладом общественной жизни [21]. Связь с технологическими циклами и укладами в занятости женщин прослеживается при анализе общего количества занятых в экономике, но практически не наблюдается в отраслевом разрезе. Резкое повышение уровня участия женщин в экономике наблюдалось в 1930-х гг. и было связано с новшествами в бытовой сфере — множество бытовых приборов позволило женщине меньше времени тратить на домашнее хозяйство (в мировой практике). В России этот период характеризуется процессами индустриализации и идеологией, определяющей необходимость освободить женщину от бытовой занятости и привлечь ее в экономику. В 1932 г. в Советском Союзе занятость женщин в промышленности составляла 27 %, к 1950 г. выросла и достигла уровня 41 % и в 1960 г. (за 10 лет) изменилась на 18 пунктов — 59 % — максимально наблюдаемое значение [22, 23]. На этот период пришлось военные и послевоенные годы — женщины в силу объективных причин взяли на себя мужскую работу в годы войны и продолжили работать в априори мужских отраслях в период восстановления экономики, одновременно являющийся периодом восстановления демографического баланса, под которым понимаем устоявшееся соотношение мужчин и женщин в общей численности населения [24]. К 1969 г. уровень занятости женщин составил 50 %, и после этого его изменения происходили в пределах 3 пунктов, и к 2012 г. доля женщин в числе занятых составила 49 %. При этом отраслевые соотношения мужчин и женщин сохраняются, как и

разница в оплате труда и отдаче на накопленный человеческий капитал.

Аналитическая ценность ИРГФ для целей международных сравнений снижается в силу того, что на позицию России среди других стран по значению ИРЧП влияют разнонаправленные факторы: высокий уровень образования населения России, который повышает значения индекса, однако низкая продолжительность жизни и невысокие доходы населения снижают его. Значение ИРГФ искажает тот факт, что продолжительность жизни и уровень образования российских женщин существенно выше, а заработная плата ниже, чем у мужчин.

Значительная разница в заработной плате мужчин и женщин наблюдается во всех странах, входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, и характерна для России. Исследователями выдвигаются разные гипотезы, объясняющие существование разрыва в уровне заработной платы женщин и мужчин [11]. Одна из них заключается в том, что женщины, прерывая трудовую деятельность, испытывают недостаток в накоплении специфического человеческого капитала [16, 17, 25–27].

Оценки показателей ИРЧП, ИРГФ и ИГН представлены в табл. 2, составленной на основе данных сайта ПРООН [4]. Приведенные данные свидетельствуют о том, что, прежде всего, не существует определенной зависимости между показателями ИРЧП и ИРГФ — даже по представленным странам разница колеблется от 0,061 до 0,156, далее, наблюдается зависимость между этой разницей и показателем ИГН — более высокой разнице соответствует более высокое значение ИГН.

Несмотря на положительную динамику показателей, даже в странах с высоким уровнем развития человеческого потенциала гендерное неравенство достаточно высокое (табл. 3). Например, Норвегия, занимающая первое место по ИРЧП, пятая по показателю гендерного неравенства, а США, стоящие на третьем месте, по показателю ИГН — 42-е, Северная Корея, 12-я по ИРЧП и 29-я по ИГН, что подтверждает факт несоответствия развития человеческого потенциала в целом по населению страны и человеческого развития в соответствии с половым признаком.

Для более детального анализа рассмотрим ранговые соотношения показателей человеческого развития подробнее. Страны, представленные в табл. 3, группируются по нескольким сегментам: первый — страны, в которых наблюдается незначительная разница ИРЧП и ИРГФ — это Норвегия, Австрия, Нидерланды и Германия. Среди них есть страны, которые имеют также низкий показатель гендерного неравенства, и Австрия, для которой показатель ИГН на 15 пунктов ниже ИРЧП, что свидетельствует о равенстве женщин и мужчин



Таблица 2

## Показатели ИРЧП, ИРГФ и ИГН по ряду стран

Страна	2000		2005		2010		2012		
	ИРЧП	ИГН	ИРЧП	ИГН	ИРЧП	ИГН	ИРЧП	ИРГФ	ИГН
Норвегия	0,922	0,105	0,948	0,083	0,952	0,076	0,955	0,894	0,065
США	0,907	—	0,923	0,288	0,934	0,288	0,937	0,821	0,256
Германия	0,870	0,131	0,901	0,106	0,916	0,085	0,920	0,856	0,075
Япония	0,878	0,136	0,896	0,149	0,909	0,121	0,912	—	0,131
Северная Корея	0,839	—	0,875	0,116	0,905	0,106	0,909	0,758	0,153
КНР	0,590	0,579	0,637	0,225	0,689	0,207	0,699	0,543	0,213
Испания	0,847	0,119	0,865	0,118	0,884	0,113	0,885	0,796	0,103
Великобритания	0,841	0,228	0,865	0,216	0,874	0,207	0,875	0,802	0,205
Греция	0,810	—	0,862	0,180	0,866	0,159	0,860	0,760	0,136
Россия	0,713	0,425	0,753	0,352	0,782	0,329	0,788	0,670*	0,312

\* — Данные 2011 года.

по продолжительности жизни, числу лет обучения и доле ВВП на душу населения, при неравенстве показателей индекса неравенства — материнской смертности, рождаемости у подростков, экономической активности и представленности во властных структурах.

Далее следуют страны, в которых ранг ИРГФ ниже ранга ИРЧП — США, Канада, Северная Корея и Израиль, показатель ИГН в них довольно высокий, поэтому ранг значительно ниже, что свидетельствует о высоком гендерном неравенстве. И, наконец, страны, в которых ранг ИРГФ выше ранга ИРЧП, распределение которых по показателю ИГН произвольно.

Данные говорят о том, что для оценки гендерного неравенства в стране показатели ИРГФ и ИГН следует использовать как общую характеристику, требующую дополнительного детального анализа неучтенных факторов — уровня образования, должностного уровня, заработной платы.

## 2. РОССИЯ: ОЦЕНКА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

В мире индикаторами достижения гендерного равенства служат показатели соотношения мальчиков и девочек в школе; соотношение грамотных девушек и юношей в возрасте 15—24 лет; доля женщин, занятых в несельскохозяйственном секторе; доля женщин-парламентариев. Выбор показателей базировался на гипотезе более низких инвестиций в человеческий капитал для женщин, что, как следствие, определяет последующую профессиональную сегрегацию и неравенство в доходах. Россия в отличие от большинства стран в мире характеризуется практически противоположной ситуацией в социально-экономической сфере в контексте гендерного равенства.

Таблица 3

## Ранговое распределение показателей ИРЧП, ИРГФ и ИГН по ряду стран

Страна	ИРЧП	ИРГФ	ИГН
Норвегия	1	1	5
Австралия	2	2	17
США	3	16	42
Нидерланды	4	4	1
Германия	5	5	6
Швеция	7	3	2
Ирландия	7	6	19
Швейцария	9	7	3
Канада	11	13	18
Северная Корея	12	29	27
Исландия	13	8	10
Дания	15	9	3
Израиль	16	22	25
Бельгия	17	15	12
Австрия	18	12	14
Франция	20	18	9
Словения	21	10	8
Финляндия	21	11	6
Испания	23	21	15
Италия	25	25	11
Люксембург	26	17	26
Великобритания	26	20	34
Чехия	28	14	20
Греция	29	28	23
Кипр	31	30	22
Мальта	32	24	39
Эстония	33	26	29
Венгрия	37	27	42
Польша	39	31	24
Литва	41	34	28
Португалия	43	33	16
Латвия	44	36	36

В 2003 г. исследователи выделили пять основных отличий [2]: высокий уровень женской занятости с молодых лет до пожилого возраста, совмещение полноценной трудовой деятельности с семейными обязанностями на всем протяжении жизненного цикла; поскольку Россия — индустриальная страна, то и основная доля женщин, как и мужчин, заняты в индустриальном и услуговом секторах, что требует более глубокого анализа гендерной сегрегации на рынке труда; в России обеспечен равный доступ к образованию мужчин и женщин на протяжении многих десятилетий, что обусловило ситуацию, когда уровень образования женщин превышает уровень образования мужчин; в Советском Союзе в течение долгих лет существовал подход, ориентированный на равенство прав мужчин и женщин, что определило с формальной правовой точки зрения отсутствие неравенства прав мужчин и женщин практически во всех сферах экономической, социальной и политической жизни, прямой дискриминации в правах; в то же время защита репродуктивных прав женщин привела к тому, что существуют многие нормы позитивной дискриминации, проявляющейся в закреплении различных социальных льгот (табл. 4). Россия в контексте социальной защиты женщин значительно отличается от других стран, что, с одной стороны, позволяет женщинам накапливать

довольно высокий человеческий капитал, а с другой — обуславливает наличие положительной дискриминации, не достигая целей достижения гендерного равенства.

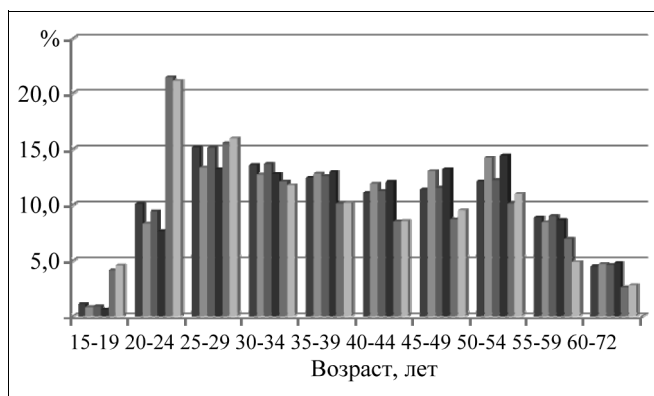
Международной организацией труда в качестве ключевых инструментов обеспечения гендерного равенства в сфере труда был принят ряд конвенций: Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (№ 100); Конвенция о дискриминации в области труда и занятий, 1958 г. (№ 111); Конвенция о работниках с семейными обязанностями, 1981 г. (№ 156); Конвенция об охране материнства, 2000 г. (№ 183) [28]. Приведенные в табл. 4 меры направлены на социальную защиту, а не на достижение гендерного равенства, причем они охватывают не женщин в целом, а отдельные категории, связанные с фертильным возрастом и функцией деторождения, что согласуется только с двумя из перечисленных конвенций.

Следует понимать, что наличие широкого круга социальных льгот для женщин с несовершеннолетними детьми стимулирует «позитивную дискриминацию», поскольку делает женский труд более затратным и менее выгодным для работодателей, служит базой для выхода женщин с рынка труда. Как следствие, человеческий капитал, который по уровню выше, чем у мужчин, используется

Таблица 4

Социальная защита женщин, Россия [29]

Категория женщин	Льгота
Работающие	Запрет на применение труда женщин на тяжелых работах и с вредными и опасными условиями труда
Беременные, имеющие детей в возрасте до 3 лет (для одиноких — до 5 лет)	Запрет на привлечение к сверхурочным работам, вызов в ночную смену и выходные дни, отправление в служебные командировки
Беременные	Перевод на легкую работу. Запрет на установление испытательного срока. Запрет на отказ заключать трудовой договор
Имеющие детей в возрасте до 3 лет	Привлечение к работам вахтовым методом. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя
Имеющие детей в возрасте до полутора лет	Дополнительные перерывы для кормления ребенка
Имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет	Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц
Одиноким матери, воспитывающие несовершеннолетних детей (два или более ребенка до 14 лет или один ребенок-инвалид в возрасте до 18 лет)	Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы
Беременные, имеющие детей до 3 лет, одинокие, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет	Запрет на увольнение



**Рис. 1. Структура экономически активного населения, Россия, 2013 г.:** ■ — экономически активные мужчины; ■ — экономически активные женщины; ■ — занятые мужчины; ■ — занятые женщины; ■ — безработные мужчины; ■ — безработные женщины

неэффективно и недостаточно, или совсем не используется, что обуславливает значительные потери для общества и экономики и приводит к его обесцениванию [30].

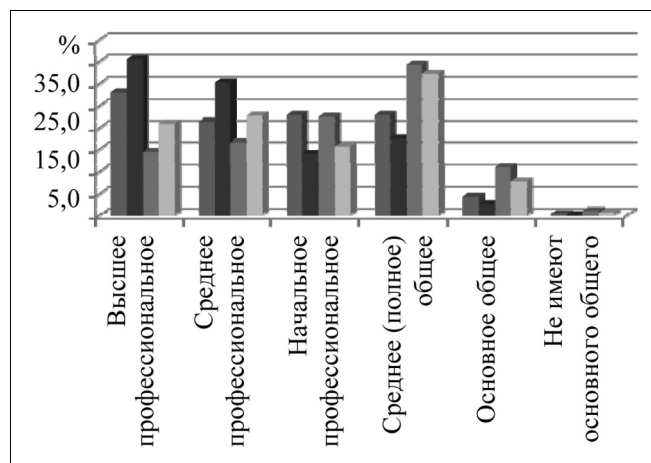
С учетом названных особенностей при сопоставлении рейтингов ИРЧП и ИРГФ Россия занимала в 1990-е гг. более высокие позиции по ИРГФ, чем по рейтингу ИРЧП, в 2003 г. позиции сравнялись — 56-е место, в 2011 г. по ИРЧП Россия занимала 46-е место, по ИРГФ — 39-ю позицию. В 2012 г. ИРГФ для России не рассчитан, но при показанной положительной динамике до 2011 г. уровень ИГН равен 0,312 — 51-е место и уровень ИРЧП снизился на 9 пунктов — 55-е место.

Оценим названные в отличительных характеристиках показатели в 2012—2013 гг. Соотношение женщин и мужчин в составе населения остается практически постоянным — с 2004 г. это 54 к 46 % соответственно. Структура экономически активного населения по возрасту (15—72 лет) представлена на рис. 1 — экономическая активность мужчин и экономическая активность женщин имеют равный уровень, занятость мужчин превышает занятость женщин в молодом возрасте, возможно, это связано с периодом деторождения и ухода за несовершеннолетними детьми, и ниже занятости женщин в возрасте 44—54 года. Безработица женщин соответственно выше в возрастных группах 25—34 лет и ниже после 55 лет, что обусловлено более высокой продолжительностью жизни женщин. Ситуация в 2012 г. идентичная.

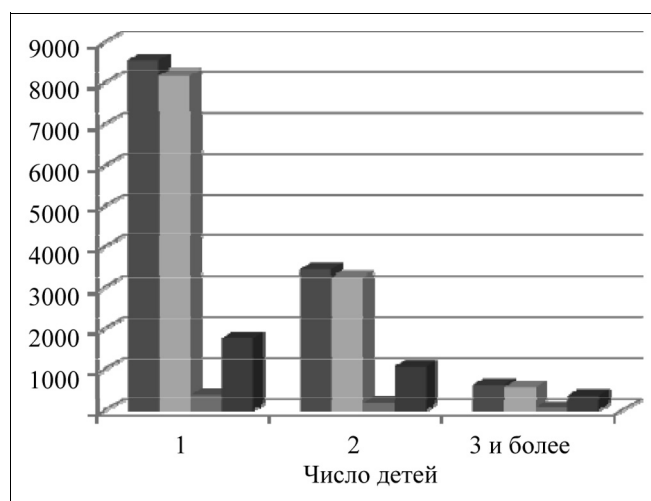
Оценка уровня образования занятых и безработных мужчин и женщин, представленная на рис. 2, подтверждает сохранившиеся тенденции 2003 года — уровень образования женщин выше для высшего и среднего специального образования, и ниже — для начального.

Экономическая активность женщин, имеющих детей, представлена на рис. 3 — экономическая активность и занятость снижаются практически в два раза при увеличении числа детей, показатели безработицы и экономической неактивности проявляют ту же тенденцию.

Заслуживает внимания оценка динамики количества экономически неактивного населения, в частности женщин. За последние годы (2004—2012 гг.) значительно выросло количество экономически неактивных женщин в возрасте 25—29 лет — рост составил 8 %, в группе 30—34 года — 3 %,



**Рис. 2. Структура занятых и безработных по полу и возрасту, Россия, 2013 г.:** ■ — занятые мужчины; ■ — занятые женщины; ■ — безработные мужчины; ■ — безработные женщины



**Рис. 3. Экономическая активность женщин, имеющих детей, Россия, 2013 г.:** ■ — экономически активное население в том числе: ■ — занятые; ■ — безработные; ■ — экономически неактивное население

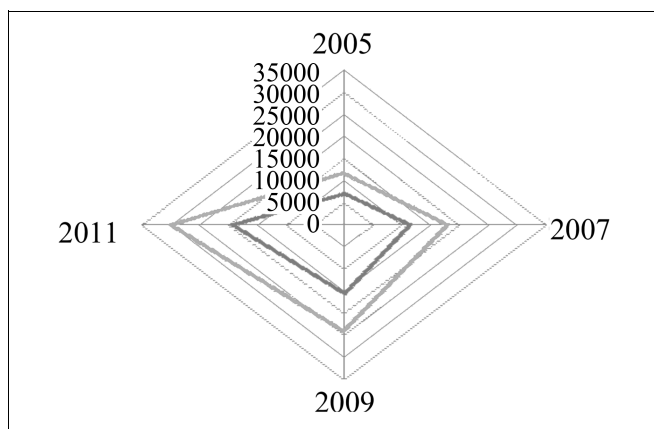


Рис. 4. Зарботная плата мужчин и женщин, руб., Россия, 2005—2011 гг. — — мужчины, — — женщины

35—39 лет — 4 % и в группе 40—44 года — 5 %. Эти данные свидетельствуют о том, что женщины наиболее активного возраста не выходят на рынок труда, имея достаточно высокий уровень общего человеческого капитала — инвестиции в образование не приносят отдачи. При этом необеспеченность детей местами в детских дошкольных учреждениях по данным за 2012 г. составляет 5 % (в городах 9 %), а доля женщин в числе экономически неактивного населения — 62 %.

Анализируя заработную плату мужчин и женщин в разрезе видов экономической деятельности,

следует подтвердить различие в оплате труда от 11 до 36 % в различных отраслях (табл. 5, рис. 4). Максимальная доля валовой добавленной стоимости — 18,2 % — приходится на сферу оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, в которой заняты 23,7 % работающих женщин, при этом получая заработную плату на 32 % ниже. Вторая по величине валовой добавленной стоимости сфера обрабатывающего производства — 17,3 %, в которой заняты 12,0 % женщин с той же разницей в заработной плате. Отрасли с минимальной разницей в оплате труда — образование и здравоохранение — «женские» отрасли с заработной платой ниже среднеотраслевого уровня. Эти данные также свидетельствуют о наличии профессиональной сегрегации как горизонтальной, так и вертикальной, что не может служить мотивацией для повышения уровня человеческого капитала, роста производительности труда у женщин. Кроме того, следует отметить «уход» мужчин из отраслей образования и здравоохранения — если в 1930 г. занятые в образовании женщины составляли 53 %, в здравоохранении — 64 %, то в 2012 г. это 81 и 80 % соответственно.

Согласно рис. 4, российские женщины во всех сферах экономической деятельности получают заработную плату меньше, чем мужчины, в среднем на 35 %. Если посмотреть структуру занятых в экономике, то наибольший удельный вес занятых

Таблица 5

Занятые в экономике мужчины и женщины, их средняя начисленная заработная плата по видам экономической деятельности, 2012 г.

Виды экономической деятельности	Доля занятых, %		Средняя начисленная заработная плата, руб.		Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин, %	Отраслевая структура валовой добавленной стоимости РФ, %
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.		
Добыча полезных ископаемых	0,9	3,4	33 375	44 723	75	11,2
Обрабатывающие производства	12,0	17,4	19 551	27 878	70	17,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	1,8	4,5	23 432	28 260	83	3,8
Строительство	2,3	12,6	26 804	31 243	86	7,1
Оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	23,7	13,3	22 458	33 274	68	18,2
Транспорт и связь	5,1	13,7	25 003	34 703	72	10,4
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	8,8	9,2	29 005	37 016	78	11,9
Образование	15,3	3,3	15 062	16 932	89	3,1
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	12,8	3,1	16 113	19 339	83	4,0
Другие виды экономической деятельности	17,3	19,5	—	—	—	13,0
Всего	100	100	19 219	30 005	64	100



женщин наблюдается в сфере оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, а также в сферах образования и здравоохранения. Соотношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин не зависит от количества женщин и мужчин в профессии. Таким образом, на разрыв в заработной плате влияют другие факторы.

Однако все исследования, посвященные проблеме специального стажа, приходят к однозначному выводу, что в российских условиях накопление специфического человеческого капитала обеспечивает лишь минимальный выигрыш в заработках или не обеспечивает его вообще [15, 26]. Если более длительный специальный стаж у мужчин, т. е. накопленный специфический человеческий капитал, оказывает, пусть небольшое, положительное влияние на заработную плату, то у женщин не наблюдается даже этого [27].

Поскольку женщины в среднем получают меньше, чем мужчины (даже с учетом гендерной асимметрии занятости и различий в накопленном человеческом капитале), то с увеличением доли женщин в некоторой профессиональной группе снижается, при прочих равных условиях, уровень оплаты труда, что характеризует девальвацию «женских профессий». Такой эффект является частью эффекта структуры, однако в «женских» профессиях может наблюдаться низкий уровень оплаты труда и вследствие других причин, что подтверждается эмпирическими данными.

В России женщины получают более высокий уровень образования, чем мужчины, что подтверждается данными Всемирного банка. Это свидетельствует о более интенсивном накоплении общего человеческого капитала женщинами. Российских женщин, получающих высшее образование больше, чем мужчин примерно на 36 %, эта тенденция сохраняется на всем исследуемом периоде. В мире разница не такая большая и в рассматриваемый период составляет максимум 8 %.

Количество российских женщин, получающих среднее образование, сопоставимо с количеством мужчин, его получающих, и за анализируемый период колеблется в пределах 3 %. В мире женщин, обучающихся по программам среднего образования, меньше, чем мужчин: самая большая разница наблюдается в 2004 г. и составляет 6 %, в дальнейшем эта разница сокращается почти до 3 %. Среди женщин темпы образовательного апгрейдинга были намного выше, чем среди мужчин. Так, в 1989 г. среди всего населения женщины еще отставали от мужчин по доле лиц с высшим образованием (почти на 1 процентный пункт — п.п.), хотя среди за-

нятых по этому показателю они их уже превосходили (на 1,6 п.п.). К 2002 г. женщины превратились в безусловных «лидеров» по охвату высшим образованием как среди всего, так и среди занятого населения. Это свидетельствует о резко выраженной гендерной асимметрии в пользу женщин [31—33].

Использование альтернативных показателей накопленных запасов человеческого капитала — охвата населения образованием разного уровня — подтверждает, что по формальным признакам Россия действительно относится к числу самых высокообразованных стран в мире. Так, по данным переписи населения 2002 г., среди россиян в возрасте 25—64 лет 69 % имели образование не ниже верхнего уровня средней школы — лучший показатель среди всех стран, охватываемых регулярной статистикой Организации экономического сотрудничества и развития [4], (для сравнения в Бразилии аналогичный показатель составлял лишь 30 %). В стране со сравнительно невысоким уровнем ВВП, как Россия, свыше половины населения — 57 % — имели третичное образование. Это было на 13 п.п. больше, чем у следовавшей за ней Канады, и в несколько раз выше, чем у других постсоциалистических стран, где данный показатель не превысил 15 %.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты исследований позволяют говорить, что на низкие доходы женщин, по сравнению с мужчинами, не влияют плотность женщин в профессии, уровень развития специфического человеческого капитала, уровень образования. И даже в «женских» профессиях женщины получают меньше, чем мужчины. В этой связи возникает вывод, что на структуру гендерных отношений в России одновременно действуют и прежние (патриархальные) нормы, и вновь возникающие социальные связи и стратегии. Результатом этого процесса на макросоциальном уровне является гендерная асимметрия. Одной из основных причин этого явления служит сосуществование в одном социальном пространстве и, соответственно, в одном сознании, гендерных стереотипов различной природы, противоречащих друг другу. Составляя значительную часть трудовых ресурсов с высоким уровнем образования, многогранным профессиональным опытом, обладая организаторскими навыками по ведению домашнего хозяйства, социальной ответственностью за благополучие семьи, женщины могут внести существенный вклад в развитие экономики, образования и культуры российского общества.



При разработке гендерной политики в России следует учитывать сложившиеся отличительные от мирового сообщества условия, такие как превалирование скрытой гендерной дискриминации, равенство инвестиций в человеческий капитал, более высокий уровень человеческого капитала женщин при более низком уровне дохода — уровне отдачи от экономической деятельности, гендерные диспропорции.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Роцин С.Ю., Зубаревич Н.В.* Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в России в контексте целей развития тысячелетия. — URL: [http://www.undp.ru/Gender\\_MDG\\_rus.pdf](http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf) (дата обращения 03.04.2014).
2. *Айвазова С.Г.* Реализация третьей цели Декларации тысячелетия: «Поощрение гендерного равенства и расширение прав и возможностей женщин». — URL: [http://www.undp.ru/Gender\\_MDG\\_rus.pdf](http://www.undp.ru/Gender_MDG_rus.pdf) (дата обращения 03.04.2014).
3. *Women Hold Up Half the Sky*, Goldman Sacks // *Global Economics Paper*. — 2008. — N 164.
4. *United Nations Development Programme*. — URL: <https://data.undp.org/dataset/Table-4-Gender-Inequality-Index/pq34-nwq7> (дата обращения 07.04.2014).
5. *Becker G.S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — Chicago: University of Chicago Press, 1964/1993.
6. *Becker G.S.* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // *The Journal of Political Economy*. — 1962. — Vol. 70. — P. 9—49.
7. *Blair M.* Firm-Specific Human Capital and the Theories of the Firm // *Employees and Corporate Governance*. — 2000. — P. 58—90.
8. *Kessler Anke S., Lülfesmann Christoph* The Theory of Human Capital Revisited: on the Interaction of General and Specific Investments // *The Economic Journal*. — October 2006. — Vol. 116, iss. 514. — P. 903—923.
9. *Капелюшников Р.И., Лукьянова А.Л.* Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). — М.: Фонд «Либеральная миссия», 2010. — 196 с.
10. *Мальцева И.О.* Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? / Препринт WP15/2007/01. — М.: ГУ ВШЭ, 2007. — 48 с.
11. *Gronlund A., Magnusson C.* Devaluation, crowding or skill specificity? Exploring the mechanisms behind the lower wages in female professions // *Social Science Research*. — 2013. — N 42. — P. 1006—1017.
12. *Cohen P., Huffman M.* Individuals, jobs, and labor markets: the devaluation of women's work // *American Sociological Review*. — 2003. — Vol. 68. — P. 443—463.
13. *England P., Allison P., Wu X.* Does bad pay cause occupations to feminize, does feminization reduce pay, and how can we tell with longitudinal data? // *Social Science Research*. — 2007. — Vol. 36. — P. 1237—1256.
14. *Hansen J., Wahlberg R.* Occupational gender composition and wages in Sweden // *Research in Labor Economics*. — 2008. — Vol. 28. — P. 353—369.
15. *Sorensen E.* The crowding hypothesis and comparable worth // *The Journal of Human Resources*. — 1990. — Vol. 25. — P. 55—89.
16. *Polachek S.W.* Occupational self-selection: a human capital approach to sex differences in occupational structure // *Review of Economics and Statistics*. — 1981. — Vol. 73. — P. 60—69.
17. *Polachek S.W.* How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed // *IZA Discussion Paper*. — 2004. — N 1102.
18. *Barron J.M., Black D.A., Loewenstein M.A.* Gender differences in training, capital and wages // *Journal of Human Resources*. — 1993. — Vol. 2. — P. 343—364.
19. *Estevez-Abe M.* Gender bias in skills and social policies: the varieties of capitalism perspectives on sex segregation // *Social Politics*. — 2005. — Vol. 12. — P. 180—215.
20. *Estevez-Abe M.* Gendering the varieties of capitalism. A study of occupational segregation by sex in advanced industrial countries // *World Politics*. — 2006. — Vol. 59. — P. 142—175.
21. *Мальцева И.О., Роцин С.Ю.* Гендерная сегрегация и трудовая мобильность. — М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2007.
22. *Российская Федерация в 1992 году* (Статистический ежегодник). — М.: Республиканский информационно-издательский центр, 1993.
23. *Труд в СССР* (Статистический справочник). — М.-Л.: Гос. соц.-эконом. изд-во, 1932.
24. *Численность, состав и движение населения СССР*. Статистические материалы. — М.: Статистика, 1965.
25. *Macpherson D., Hirsch B.* Wages and gender composition: why do women's job pay less? // *Journal of Labor Economics*. — 1995. — Vol. 13. — P. 426—471.
26. *Polavieja J.* The effect of occupational sex-composition on earnings: job-specialization, sex-role attitudes and the division of domestic labor in Spain. *European // Sociological Review*. — 2008. — Vol. 24. — P. 199—213.
27. *Tam T.* Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: devaluation or specialized training? // *American Journal of Sociology*. — 1997. — Vol. 6. — P. 1652—1692.
28. *Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства*. — Международное бюро труда, 2008.
29. *Трудовой Кодекс Российской Федерации*. — М.: Проспект; КноРус, 2014. — 240 с.
30. *Права женщин и институты гендерного равенства в регионах России* / Отв. ред. Н.М. Римашевская, О.А. Воронина, Е.А. Баллаева. — М.: МАКС Пресс, 2010. — С. 361—376.
31. *Education at a Glance*. — Paris: OECD, 2005.
32. *Lehmann H., Wadsworth J.* Tenures That Shook the World: Worker Turnout in Russia, Poland and Britain // *IZA Discussion Paper*. — 1999. — N 65.
33. *Российский работник: образование, профессия, квалификация: монография* / Под ред. В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшникова. — М.: НИУ ВШЭ, 2011. — 574 с.

Статья представлена к публикации членом редколлегии Р.М. Нижегородцевым.

**Богомолова Инна Сергеевна** — канд. экон. наук, доцент,  
✉ [inna\\_bogomolova@mail.ru](mailto:inna_bogomolova@mail.ru),

**Гриненко Светлана Викторовна** — д-р экон. наук, зав. кафедрой,  
✉ [Sveta.grinenko@gmail.com](mailto:Sveta.grinenko@gmail.com),

**Задорожная Елена Константиновна** — канд. экон. наук, доцент,  
✉ [alena\\_kn82@rambler.ru](mailto:alena_kn82@rambler.ru),

Южный федеральный университет, г. Ростов-на-Дону,  
☎ (863) 437-17-42, (863) 464-53-43.