



ФИНАНСЫ И РАЗВИТИЕ

МАРТ 2019 ГОДА

Секрет успеха
Исландии, стр. 12

Представляем Бранко
Милановича, стр. 30

Борьба за таланты
в области ИТ, стр. 46






ФИНАНСЫ И РАЗВИТИЕ

МАРТ 2019 ГОДА

**Секрет успеха
Исландии, стр. 12**

**Представляем Бранко
Милановича, стр. 30**

**Борьба за таланты
в области ИТ, стр. 46**



Женщины и рост

Содержание



Во всем мире женщины зарабатывают на 63 процента меньше, чем мужчины, но при этом затрачивают в три раза больше времени на неоплачиваемый труд.

ЖЕНЩИНЫ И РОСТ

4 Настоятельная глобальная задача

Расширение прав и возможностей женщин имеет решающее значение для мировой экономики и всех людей земли

Кристин Лагард

6 Устранение гендерного разрыва

Экономические выгоды от привлечения большего числа женщин к участию в рабочей силе более значительны, чем предполагалось

Эра Дабла-Норрис и Калпана Кочхар

12 Создание инклюзивной экономики

Премьер-министр Исландии рассказывает, что означает гендер для переосмысления экономики

Катрин Якобсдоттир

14 Как добиться успеха в Индии

Женщинам сложно преодолеть препятствия для открытия собственного дела

Эилин Мэтью

18 Инвестирование в гендерное разнообразие

По всей инвестиционной индустрии владельцы активов и управляющие активами стремятся повысить гендерное разнообразие на всех уровнях руководства

Ракхи Кумар

20 Скрытые издержки неоплачиваемого ухода за членами семьи

Государственный и частный секторы должны прилагать совместные усилия к продвижению гендерного равенства

Сара Гаммадж, Назиха Султана и Манон Мурон

24 Расчет на будущее женщин

Цифровые финансовые услуги устраняют необходимость в посредниках, уравнивая возможности

Сара Хендрикс

26 Гендерный разрыв в Японии

Отсутствие равных возможностей в сфере занятости и работа в сверхурочное время определяют различия в заработной плате женщин и мужчин

Кадзуо Ямагути



А ТАКЖЕ В ЭТОМ НОМЕРЕ

36 Прошлое как предвестие

Древний Рим дает урок важности устойчивого развития

Энтони Аннетт и Джошуа Липски

42 Гражданство и рост

Инклюзивные законы о гражданстве способствуют экономическому развитию

Патрик Амир Имам и Кангни Клодар

46 Борьба за таланты в области ИТ

Обострение глобальной конкуренции за ограниченное число ИТ-работников

Педру Николаси да Коста

52 Загадка прогнозов роста

Почему, несмотря на происходящие значительные изменения в технологии, долгосрочные прогнозы роста становятся более пессимистичными?

М. Айхан Кёсе, Франциска Онсорге и Наотака Сугавара



РУБРИКИ

30 Люди в экономике

Классовый аналитик

Крис Веллиш представляет **Бранко Милановича**, ведущего исследователя проблем неравенства

34 На передовой

Стремясь к стабильности

Эльвира Набиуллина объясняет, как решительные меры экономической политики помогли России избежать более глубокого экономического спада и реформировать банковский сектор

40 Возвращение к основам

Выгодна ли минимальная заработная плата работникам?

Чрезмерно щедрая заработная плата может подтолкнуть работодателей к сокращению рабочих мест
Пияпорн Содсривибун и Габриель Сроур

50 Представьте себе

Наглядная картина гендерного разрыва

Участие женщин по-прежнему отстает во многих областях, тогда как в области технологии проявляется вопиющее неравенство

Лиджун Ли

57 Книжное обозрение

Танцы триллионов: развивающиеся страны и мировые финансы, Дэвид Лубин

Налогообложение в Африке: принуждение, реформа и развитие, Мик Мур, Уилсон Причард и Ода-Хелге Фельдстад

60 Денежные знаки

Женщина на все времена

Новая 10-долларовая банкнота Канады содержит урок истории

Гленн Готтселиг





Равенство для всех

ЕСЛИ ВЫ рождены девочкой, вам, возможно, придется бороться за свои права. А без прав вы не только столкнетесь с дискриминацией, но и, по всей вероятности, будете испытывать трудности в получении медицинской помощи и образования, которые понадобятся, чтобы стать продуктивным работником, и, следовательно, вам будет трудно получить хорошо оплачиваемую работу. Без женщин, продуктивно работающих на хороших рабочих местах, потери производственного потенциала будут значительными.

До недавнего времени в большинстве стран исправление несправедливости в гендерных вопросах не считалось приоритетной задачей. Сегодня, однако, этому уделяется больше внимания, поскольку директивные органы стали осознавать, что расширение прав и возможностей женщин не только правильно с моральной точки зрения, но и экономически целесообразно. Тем не менее, работа продвигается медленно. Политические заявления мало что значат, если не подкрепляются мерами, улучшающими доступ к образованию, недорогим услугам по уходу за детьми и рынку труда. Глубоко укоренившиеся стереотипы не дают женщинам выйти за рамки многовековой роли заботы о семье. Даже в эгалитарном обществе Исландии потребовались твердые меры, чтобы создать систему, которую премьер-министр Катрин Якобсдоттир называет «социальной инфраструктурой» гендерного равенства.

Немудрено прийти от этого в отчаяние. Тем не менее, даже небольшие перемены могут иметь на удивление сильный эффект. Предоставление начального капитала и профессиональное обучение женщин в Индии позволили многим из них преодолеть цикл бедности, в чем многообещающим направлением является развитие цифровых финансовых услуг. На Уолл-стрит целенаправленная кампания институционального инвестора State Street по публичной критике компаний, не имеющих женщин в своих советах директоров, привела к изменениям в четверти советов, ранее не включавших женщин.

Смелые юные женщины, такие как Малала Юсуфзай, которая отстаивает права девочек на образование, и Грета Тунберг, которая решительно призывает финансовую элиту к действиям для борьбы с изменением климата, внушают нам надежду на то, что грядущее поколение будет твердо добиваться, чтобы к его голосу прислушались. Мы должны делать все возможное, чтобы дать ему возможность раскрыть свой потенциал. Женщины нужны миру! **ФР**

КАМИЛЛА ЛУНД АНДЕРСЕН, главный редактор



НА ОБЛОЖКЕ

Сейчас миру становится очевидным, что женщины помогают экономическому росту, а рост, в свою очередь, помогает женщинам. В этом выпуске исследуется симбиотическая связь между женщинами и экономическим ростом, которую изящно отразил на мартовской обложке *Ф&Р* 2019 года художник Майкл Варакса.

ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР

Камилла Лунд Андерсен

РУКОВОДЯЩИЙ РЕДАКТОР

Морин Берк

СТАРШИЕ РЕДАКТОРЫ

Крис Веллиш
Глен Готтселиг
Натали Рамирес-Джумена

МЛАДШИЕ РЕДАКТОРЫ

Мари Бурсико
Брюс Эдвардс

РЕДАКТОР ИНТЕРНЕТ-МАТЕРИАЛОВ

Рахим Канани

РЕДАКТОР ОНЛАЙНОВОГО ВЫПУСКА

Лиджун Ли

МЕНЕДЖЕР ПО ПРОИЗВОДСТВУ

Николь Брайнен-Кимани

КОРРЕКТОР

Люси Моралес

СОВЕТНИКИ РЕДАКТОРА

Бернардин Аkitоби	Альфредо Куэвас
Селин Аллард	Томмасо Мансини Гриффоли
Бас Баккер	Жан Мария Милези-Феретти
Стивен Барнетт	Кристиан Момсен
Николета Батини	Инджи Откер
Хельге Бергер	Катриона Пурфилд
Рупа Дуттагупта	Ума Рамакришнан
Пол Кашин	Абдельхак Сенхаджи
Лора Кодрес	Алисон Стюарт
Луис Кубеду	Томас Хелблинг

ИЗДАНИЕ НА РУССКОМ ЯЗЫКЕ

подготовлено Службой переводов МВФ

РЕДАКТОР

Александра Акчурина

© 2019 Международный Валютный Фонд. Все права защищены. Для получения разрешения на перепечатку статей *Ф&Р* заполните форму онлайн (www.imf.org/external/terms.htm) или обратитесь по электронной почте в copyright@imf.org. Разрешение на перепечатку статей в коммерческих целях можно также получить за номинальную плату в Copyright Clearance Center (www.copyright.com).

Мнения, выраженные в статьях и других материалах, принадлежат авторам и не обязательно отражают политику МВФ.

Услуги подписчикам, изменение адреса и заявки на рекламу: IMF Publication Services

Finance & Development

P.O. Box 92780

Washington, DC, 20090, USA

Телефон: (202) 623-7430

Факс: (202) 623-7201

Эл. почта: publications@imf.org

Postmaster: send changes of address to *Finance & Development*, International Monetary Fund, PO Box 92780, Washington, DC, 20090, USA.

The English edition is printed at Dartmouth Printing Company, Hanover, NH.

Finance & Development is published quarterly by the International Monetary Fund, 700 19th Street NW, Washington DC 20431, in English, Arabic, Chinese, French, Russian, and Spanish. Russian edition ISSN 1020-8151



**МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ВАЛЮТНЫЙ ФОНД**



МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ВАЛЮТНЫЙ ФОНД

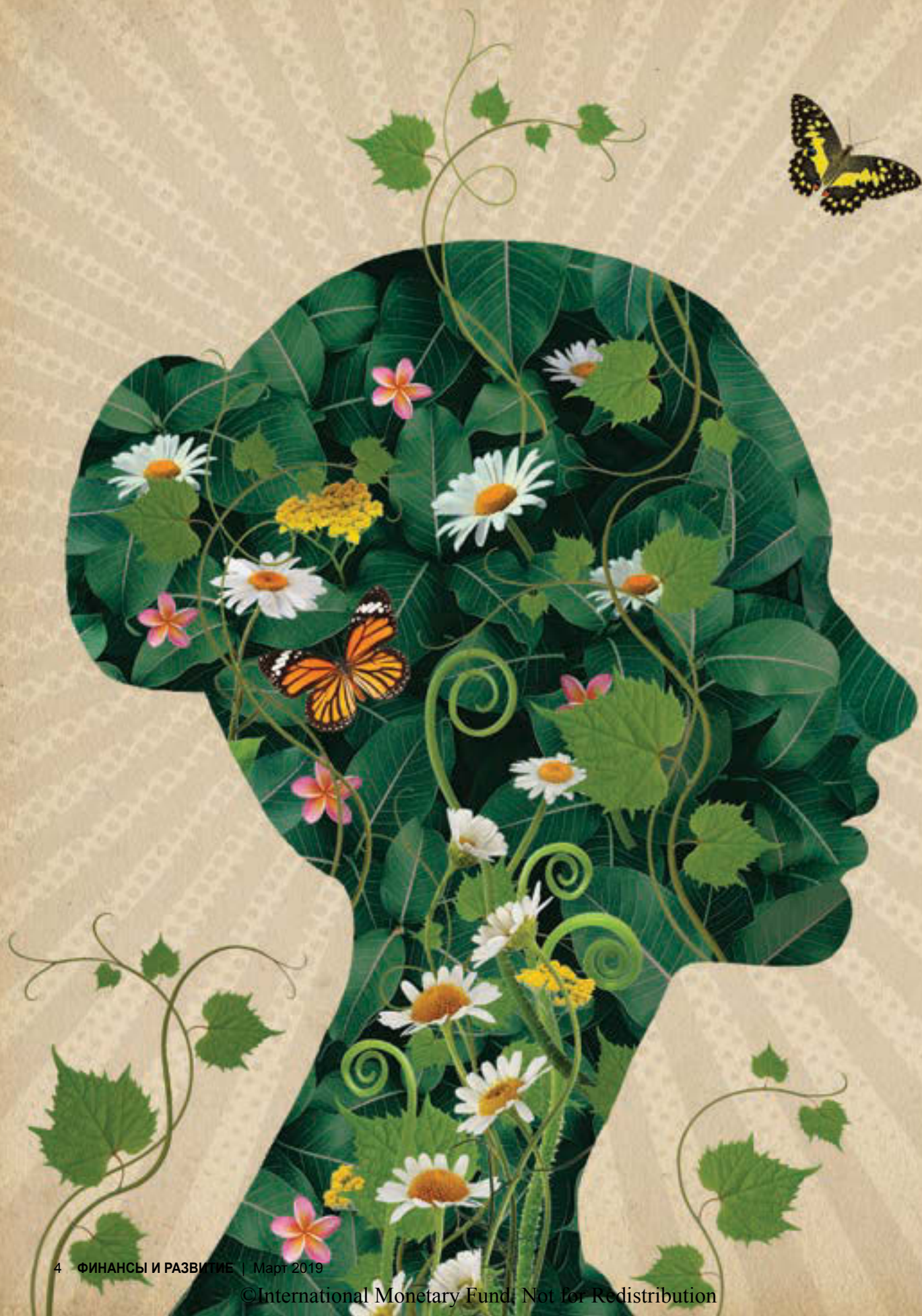



Бразилия: подъем, спад и путь к восстановлению

Что убило экономический рост в Бразилии после 1981 года? Эта своевременная книга представляет собой поразительное исследование бразильской экономики начиная с этого времени, сплетая воедино несколько исследований с увлекательным анализом, — это мощный аргумент для более обдуманной и дальновидной экономической реформы.

—ЭЛИАНА КАРДОЗО, бывший профессор в Школе права и дипломатии имени Флетчера в университете Тафтса.

eLibrary.imf.org/brazil_excerpt





Настоятельная глобальная задача

Расширение прав и возможностей женщин имеет решающее значение
для мировой экономики и всех людей земли

Кристин Лагард

Восьмого марта мы отмечаем Международный женский день, что дает повод для размышлений о борьбе за большее гендерное равенство. Истоки этого ежегодного события уходят в прошлое более чем на столетие, но его направленность на уважительное отношение к женщинам и создание возможностей для них по-прежнему удивительно актуальна ввиду сохраняющихся проблем — от сексуального домогательства и насилия до неравенства в законах и несправедливости на работе, где женщины нередко имеют недостаточные уровни занятости, недостаточную оплату труда и недостаточный карьерный рост.

Неравные или несправедливые условия могут приводить к маргинализации женщин и препятствовать их участию в производительной деятельности, вносящему неоценимый вклад в общество и экономику. В то же время, рассматривая богатое разнообразие организаций и отдельных людей, которые могут изменить ситуацию к лучшему в обеспечении равных возможностей для женщин, я также вижу решающую роль, которую здесь могут играть разработчики политики. Они могут использовать свои должностные возможности, чтобы помочь создать предпосылки, необходимые женщинам и девочкам для полноценной жизни, включая образование, медицинское обслуживание, безопасный общественный транспорт, правовую защиту от притеснений, финансовые ресурсы и гибкий режим работы.

МВФ рекомендует подобные меры политики своим государствам-членам — и работает со многими правительствами над анализом влияния политики на положение женщин. В последние годы мы усилили акцент на расширение прав и возможностей женщин именно потому, что,

наряду с важными этическими соображениями, это также позволяет избежать упущенных возможностей для достижения макроэкономической стабильности и всеобъемлющего роста — задач, входящих в компетенцию МВФ.

Например, наши исследования показали, что, если бы женщины сравнивались с мужчинами по уровню занятости, экономика стран была бы более устойчивой, а темпы экономического роста — более высокими. Наши новые оценки показывают, что для нижней половины стран по показателям гендерного неравенства в нашей выборке сокращение гендерного разрыва в занятости могло бы повысить ВВП в среднем на 35 процентов, в том числе 7–8 процентных пунктов — за счет прироста производительности вследствие повышения гендерного разнообразия. Включение дополнительно одной женщины в руководство компании или совет директоров корпорации без изменения общего числа членов совета сопровождается увеличением прибыли на активы на 8–13 базисных пунктов. Кроме того, если банки и органы финансового надзора увеличат долю женщин на руководящих должностях, банковский сектор станет более стабильным.

Перед 189 государствами-членами МВФ стоит много разных задач, но расширение прав и возможностей женщин остается общим знаменателем и настоящей глобальной задачей для всех, кто заинтересован в обеспечении справедливости и разнообразия, а также повышения производительности и роста в странах и более инклюзивной экономики. Если нам удастся достичь этой цели, от этого выиграют все. **ФР**

КРИСТИН ЛАГАРД — директор-распорядитель МВФ.

УСТРАНЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА

Экономические выгоды от привлечения большего числа женщин к участию
в рабочей силе более значительны, чем предполагалось

Эра Дабла-Норрис и Калпана Кочхар



0010: SHUTTERSTOCK/ASISUN; GEARSTO; VICTEAM; ISTOCK/ HAPPYFOTO

В детстве нас, девочек, воспитывали так, что мы верили, что можем добиться чего угодно, и не существует непреодолимых барьеров. В действительности же надежды многих женщин не совсем сбываются. В сравнительно консервативном обществе среднего класса в Индии, где мы обе выросли, не было равенства. Но мы воспринимали гендерное неравенство в основном как вопрос социальной справедливости. И только начав глубже изучать эту тему, поняли, что это столь же значимый экономический вопрос.

На женщин приходится почти половина населения мира трудоспособного возраста, составляющего 5 млрд человек. Но всего лишь примерно 50 процентов этих женщин участвует в рабочей силе по сравнению с 80 процентами мужчин. Помимо того, что в рабочей силе принимает участие меньше женщин, диспропорциональная доля женщин, труд, которых оплачивается, занята в неформальном секторе, особенно в развивающихся странах, где работодатели обязаны

В исследовании МВФ подчеркивается, как дорого обходятся мировой экономике неравные условия между женщинами и мужчинами. В ранних исследованиях МВФ экономических последствий гендерных различий предполагалось, что мужчины и женщины могут быть рождены с одинаковым потенциалом, но различия в доступе к образованию, здравоохранению, финансам и технологиям; законные права; социальные и культурные факторы не позволяют женщинам реализовать этот потенциал. В свою очередь, эти барьеры, с которыми сталкиваются женщины, ограничивают выбор талантов, доступных работодателям (Kochhar, Jain-Chandra, and Newiak, 2017). Результатом становилось снижение производительности и темпов экономического роста. По оценкам, потери для экономики от ущемления экономических прав женщин колеблются от 10 процентов ВВП в странах с развитой экономикой до более 30 процентов в Южной Азии, на Ближнем Востоке и в Северной Африке.

Недавние исследования показывают, что экономическая выгода от привлечения к участию в рабочей силе большего числа женщин превышает прежние оценки. Это происходит потому, что, при одинаковом потенциале женщин и мужчин,

Прогресс, с трудом достигнутый с помощью политики по расширению участия женщин в оплачиваемой рабочей силе и устранению разрыва в заработной плате, может быть быстро подорван, если женщины в чрезмерной степени представлены на рабочих местах с высоким риском автоматизации.

соблюдать меньше нормативов, так что работники более уязвимы в случае снижения заработной платы и потери работы. Кроме того, даже в официальном секторе женщины с таким же уровнем образования и выполняющие ту же самую работу, что их коллеги мужчины, зарабатывают меньше. И поскольку женщины обычно проводят меньше времени на рынке оплачиваемого труда, они получают более низкую пенсию и сталкиваются с более высоким риском бедности в пожилом возрасте. Среди тех, кто работает, немногие поднимаются на руководящие должности или открывают собственный бизнес. Женщины также выполняют большую долю неоплачиваемой работы в семье, включая уход за детьми и работу по хозяйству, что может ограничивать их возможности и варианты занятия оплачиваемым трудом.

они приносят разные экономически ценные навыки и идеи (Ostry et al., 2018). Гендерные различия могут отражать социальные нормы и их влияние на воспитание, социальное взаимодействие, предпочтения в отношении риска и реакцию на стимулы. Например, исследования показали, что женщины менее склонны к риску, что отражает более сильный страх неудачи и слабую конкурентоспособность. У повышенной осторожности женщин есть преимущества: советы директоров компаний, сбалансированные с учетом гендерных факторов, улучшают деятельность компаний, особенно в сфере высокотехнологичного производства и наукоемких услуг. Гендерное разнообразие в советах органов банковского надзора также связано с повышением финансовой устойчивости (Sahay and Čihák, 2018). Точно так же, банки, в советах

директоров которых доля женщин больше, имеют более значительные буферные резервы капитала, меньшую долю недействующих кредитов, и они более устойчивы в стрессовых ситуациях, возможно потому, что большее число женщин на руководящих должностях способствует диверсификации и взаимодополняемости мышления, ведущих к совершенствованию процесса принятия решений.

В недавнем исследовании МВФ (Ostry et al., 2018), основанном на макроэкономических, секторальных и корпоративных данных, показано, что мужчины и женщины дополняют друг друга на рабочем месте с точки зрения различных навыков и мнений, включая разницу в отношении к риску и сотрудничеству. В результате, растущая занятость женщин повышает темпы роста и доходы в большей степени, чем предполагалось ранее, превышая рост, вызванный одним лишь увеличением числа работников. Среди стран, в которых разрыв в коэффициентах участия больше всех, его устранение в среднем увеличивает ВВП на 35 процентов. Четыре пятых прироста приходится на увеличение численности рабочей силы, но одна пятая в полной мере — на рост производительности в результате повышения степени гендерного разнообразия. В исследовании также показано, что рост доли участия женщин в рабочей силе приводит к значительному повышению экономического благосостояния, которым объясняются изменения в потребительских товарах, домашнем производстве и свободном времени; оно превышает 20 процентов в Южной Азии и на Ближнем Востоке и в Северной Африке (см. рис. 1).

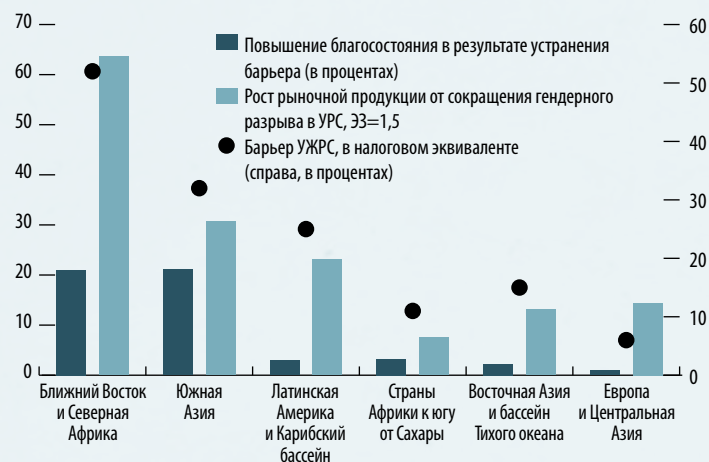
Еще один важный вывод: при росте числа женщин, участвующих в рабочей силе, также выигрывают мужчины. Чем это объясняется? Дополнительные навыки женщин поднимают производительность, повышая заработную плату для всех. Этот рост производительности труда превышает снижение заработной платы, которого можно было бы ожидать при росте числа работников, вступающих в конкуренцию за рабочие места.

Но одного только вовлечения большего числа женщин в рабочую силу может быть недостаточно. Недавнее исследование МВФ предостерегает о проблемах, с которыми сталкиваются женщины на быстро меняющемся рынке труда (Brussevich et al., 2018). Цифровизация, искусственный разум и машинное обучение ставят под угрозу рабочие места, которые связаны с рутинными и повторяющимися задачами, повышая ценность рабочих мест, связанных с управлением и когнитивными навыками. Прогресс, с трудом достигнутый с помощью политики по расширению участия женщин в оплачиваемой рабочей силе и устранению разрыва в заработной плате, может быть быстро подорван, если женщины в чрезмерной степени представлены на рабочих местах с высоким риском автоматизации.

Рисунок 1

Бег с препятствиями

Устранение препятствий для участия женщин в рабочей силе значительно повышает темпы экономического роста и благосостояние.



Источник: оценки СТА МВФ.

Примечание. См. объяснение расчетов в работе Ostry et al. (2018). ЭЗ = эластичность замещения. Значение ЭЗ на уровне 1,5 означает, что мужской и женский труд дополняют друг друга в процессе производства. УЖРС — участие женщин в рабочей силе и УРС — участие в рабочей силе.

Действительно, исследование показало, что женщины выполняют больше рутинных задач, чем мужчины, во всех секторах и профессиях, при значительных различиях между странами.

Риск вытеснения особенно высок для менее образованных женщин, женщин в возрасте 40 лет и старше, а также женщин, работающих на канцелярских и торговых должностях, требующих низкого уровня квалификации. Между тем, женщины в различных секторах и профессиях недостаточно представлены на должностях управленцев и специалистов, которые в меньшей степени подвергаются риску вытеснения технологиями. Во всем мире женщины занимают менее 20 процентов мест в правлениях банков и органов банковского надзора (Sahay and Čihák, 2018) и менее 2 процентов должностей руководителей банков. В быстрорастущем секторе технологий вероятность того, что женщины станут менеджерами и специалистами, на 15 процентов меньше, чем в случае мужчин, и на 19 процентов выше — что они станут клерками и работниками сферы услуг (см. рис. 2).

При нынешнем состоянии технологии, по оценкам исследования, 26 миллионов рабочих мест женщин в 30 странах (28 странах Организации экономического сотрудничества и развития, на Кипре и в Сингапуре) исчезнут в результате

Необходимо обеспечить равную поддержку вытесненных мужчин и женщин при помощи политики на рынке труда, призванной содействовать повышению квалификации, наладить трудоустройство работников и содействовать созданию рабочих мест.

развития технологий с более чем 70-процентной вероятностью в течение двух десятилетий. В глобальном масштабе это говорит о том, что 180 млн женских рабочих мест находятся под угрозой. В то время как число мужчин превышает число женщин, подвергающихся риску вытеснения в результате автоматизации, число утраченных рабочих мест среди женщин составляет большую долю женской рабочей силы.

Что можно сделать? Поскольку гендерное неравенство очень многогранно, единого средства правовой защиты не существует, и оптимальный подход политики будет различаться в разных странах в зависимости от уровня экономического развития, существующих гендерных разрывов и скорости, с которой новая технология влияет на экономику. Можно выделить три общих направления:

Во-первых, меры политики, направленные на привлечение большего числа женщин к трудовой деятельности. Доказано, что различные институциональные, правовые, нормативные рычаги и рычаги институциональной, правовой, нор-

мативной и налогово-бюджетной политики стимулируют участие женщин в рабочей силе. Несмотря на отсутствие какого-либо универсального решения, меры должны содействовать расширению возможностей и устранению барьеров. Особенно действенными оказываются меры политики и инфраструктура, облегчающие женщинам совмещение работы и семейной жизни.

Странам с формирующимся рынком и развивающимся странам следует:

- **Инвестировать в инфраструктуру.** Например, в сельских районах Южной Африки электрификация повысила долю участия женщин в рабочей силе на 9 процентов. В Индии создание надлежащих санитарных сооружений сократило гендерный разрыв в образовании и участии женщин в рабочей силе. Мексика ввела общественные автобусы исключительно для женщин, чтобы обеспечить им возможность безопасного передвижения.
- **Поддерживать женщин-предпринимателей путем расширения их доступа к финансированию.** Женщины часто сталкиваются с более жесткими требованиями к залоговому обеспечению, короткими сроками погашения кредитов и высокими процентными ставками, чем мужчины (см. статью «Расчет на будущее женщин» в этом выпуске *Ф&Р*). Такие инициативы, как малайзийская Программа финансирования женщин-предпринимателей и упрощенные депозитные счета Чили, помогли ликвидировать гендерный разрыв в ставках по займам.
- **Продвигать равные права для женщин.** Меры включают рассмотрение законов, регулирующих наследование и имущественные права. Малави, Намибия и Перу пересмотрели свои законодательные основы в целях сокращения дискриминации по признаку пола; в последующее десятилетие показатели участия женщин в рабочей силе существенно возросли во всех трех странах.

Странам с развитой экономикой следует:

- **Стремиться к большему равенству в отпуске по уходу за детьми для матерей и отцов.** В Швеции это помогает матерям быстрее вернуться на работу и сместило базовые гендерные нормы воспитания детей.
- **Содействовать доступу к недорогим услугам качественных детских дошкольных учреждений.** Примером служит Япония, где пособие на отпуск по уходу за детьми

Рисунок 2

Я, робот

Разница в рисках автоматизации работы, которым подвергаются мужчины и женщины, существенно различается по странам.

(Соотношение рабочих мест женщин и мужчин, которые с высокой степенью вероятности будут автоматизированы)



Источник: оценки СТА МВФ.

Примечание. См. объяснение расчетов в работе Brussevich et al. (2018).

повышено с 50 до 67 процентов заработной платы. Исследования показывают, что снижение вдвое цены этих услуг может увеличить число молодых матерей на рынке труда на 10 процентов. Многочисленные факты показывают также, что женщины более чутко реагируют на конкретные меры налоговой политики, чем мужчины. Они включают меры политики, не ставящие в невыгодное положение второго кормильца в семье, которым обычно бывает женщина, заменяя налогообложение семей индивидуальным налогообложением, как это сделано в Канаде, Италии и Швеции. Также выяснилось, что налоговые льготы для семей с низкими доходами повышают коэффициенты занятости женщин. Причина: налоговые льготы облегчают налоговое бремя и повышают заработки женщин после уплаты налогов, тем самым усиливая стимул для женщин к тому, чтобы присоединиться к рабочей силе или оставаться в ее составе. Примерами могут служить налоговый кредит за заработанный доход в США и сочетание налоговых кредитов и трансфертов в Бельгии, Германии и Соединенном Королевстве.

Во-вторых, политика, направленная на обеспечение женщин необходимыми навыками и предоставление женщинам прав и возможностей на рабочем месте. Гендерное равенство в инвестициях в образование и здравоохранение необходимо для обеспечения того, чтобы женщины могли устроиться на качественные рабочие места. Например, в Индии, по исследованиям МВФ, участие женщин в рабочей силе возрастет на 2 процентных пункта, если индийские штаты повысят расходы на образование на 1 процент ВВП. Повышение квалификации на раннем этапе также обеспечит наиболее важную защиту от вытеснения технологией и предоставит женщинам новые возможности трудоустройства.

Для уже работающих такие налогово-бюджетные инструменты, как налоговые вычеты для учебы в Нидерландах и переводные индивидуальные учебные счета во Франции, могут устранить препятствия для учебы в течение всей жизни. Страны могут также рассмотреть субсидирование подготовки кадров частными компаниями при помощи целевых налогов на фонд оплаты труда и государственных грантов. Необходимы согласованные усилия для того, чтобы предоставить женщинам больше возможностей для их выдвижения на роли в управлении и руководстве путем установления соответствующих целевых показателей набора и «удержания» в организациях, квот на продвижение по службе, как это было сделано в Норвегии, а также создания программ наставничества и профессиональной подготовки.

Значительный гендерный разрыв сохраняется в доступе к цифровой технологии, которая создает новые возможности для трудоустройства: 60 процентов населения мира, большинство из которых — женщины в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах, по-прежнему

не имеют доступа к интернету; «в сети» насчитывается на 250 млн меньше женщин, чем мужчин. Государственные и частные инвестиции будут иметь важное значение для поддержки внедрения технологий и устранения цифрового гендерного разрыва. Подход Финляндии к обеспечению всеобщего доступа к широкополосной связи, цифровому образованию для всех и цифровому доступу к деловым и государственным услугам служит хорошим примером комплексного подхода к устранению гендерного цифрового разрыва.

В-третьих, смягчение переходных процессов для вытесненных работников. Учитывая, что трудящиеся женщины подвергаются особенно высокому риску вытеснения в результате автоматизации, необходимо обеспечить равную поддержку вытесненных мужчин и женщин при помощи политики на рынке труда, призванной содействовать повышению квалификации, наладить трудоустройство работников и содействовать созданию рабочих мест. Системы социальной защиты также должны будут меняться с учетом более гибких форм труда, таких как работа в дистанционном режиме. Для решения проблемы снижения безопасности доходов, связанной со стремительным технологическим прогрессом, некоторые страны с развитой экономикой могут рассмотреть вопрос о расширении пенсий, не основанных на взносах, и принятии гарантий базового дохода.

В последние десятилетия достигнут значительный прогресс в создании равных условий для экономических возможностей, но предстоит еще многое сделать. Хорошая новость заключается в том, что страны во всем мире признали необходимость в гендерном равенстве. Разработчики экономической политики, правительства и корпорации в настоящее время признают выгоды для экономического роста и развития от предоставления женщинам равных возможностей и стремятся совершенствовать свою политику и практику в этой области. МВФ твердо намерен сотрудничать с другими международными организациями, правительствами, организациями гражданского общества и частным сектором, чтобы снизить барьеры на пути к гендерному равенству, путем предоставления рекомендаций в области экономической политики и анализа. **ФР**

ЭРА ДАБЛА-НОРРИС — начальник отдела в Департаменте по бюджетным вопросам МВФ и **КАЛПАНА КОЧХАР** — директор Департамента кадров МВФ.

Литература:

Brusевич, Mariya, Era Dabla-Norris, Christine Kamunge, Pooja Karnane, Salma Khalid, and Kalpana Kochhar. 2018. "Gender, Technology, and the Future of Work." IMF Staff Discussion Note 18/07, International Monetary Fund, Washington, DC.

Kochhar, Kalpana, Sonali Jain-Chandra, and Monique Newiak, eds. 2017. *Women, Work, and Economic Growth*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Ostry, Jonathan D., Jorge Alvarez, Raphael Espinoza, and Chris Papageorgiou. 2018. "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence." IMF Staff Discussion Note 18/06, International Monetary Fund, Washington, DC.

Sahay, Ratna, and Martin Čihák. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.

Создание инклюзивной экономики

Премьер-министр Исландии рассказывает, что означает гендер для переосмысления экономики

Катрин Якобсдоттир

ПРЕДСТАВЛЕНА КАК ПРЕМЬЕР-МИНИСТР ИСЛАНДИИ



ПО МЕРЕ ТОГО, как правительства при оценке успешности экономики постепенно переключают свое внимание с показателей, связанных исключительно с ВВП, на критерии благосостояния, повышается спрос на прогрессивную политику по обеспечению социальной справедливости. Именно поэтому многие политики изучают опыт Исландии, страны с относительно сильной экономикой, которая сделала гендерное равенство ключевым элементом своей внутренней и внешней политики.

Кампания за равноправие женщин в Исландии требовала действий со стороны правительства по освобождению женщин от социальных структур, которые веками их сдерживали. Она включала внесение изменений в законодательство в отношении сексуальных и репродуктивных свобод женщин, а также принятие строгих законов о равенстве и введение гендерных квот для советов директоров предприятий.

Однако для этого также требовалось проведение мер политики, считающихся чрезвычайно дорогостоящими с традиционной точки зрения на экономику. И такая высокая цена по-прежнему не позволяет многим правительствам

принять их. Ключевыми вопросами здесь являются всеобщая социальная помощь по уходу за детьми и возможность воспользоваться родительским отпуском для обоих родителей. В случае надлежащего применения эти меры политики могут изменить структуру (и правила игры) как государственной, так и частной сферы. Почему? Потому что они позволяют женщинам участвовать в рынке труда и принятии государственных решений, в то же время предоставляя мужчинам возможность также принимать участие в выполнении домашних обязанностей. Тем не менее, эти меры политики, поддерживающие семьи, не завоевали глобальной поддержки, которой они заслуживают, и многие считают, что они ведут к серьезному расточительству государственных финансов.

Прошло пятьдесят лет с тех пор, как Роберт Кеннеди справедливо заметил, что ВВП измеряет все, кроме того, что делает жизнь стоящей. Тем не менее, экономическая наука по-прежнему сосредоточена на измеримых показателях, разделяя государственные расходы на две категории: издержки и инвестиции. В рамках такого дуалистического подхода деньги, потраченные на физическую инфраструктуру, классифицируются как инвестиции, которые, соответственно, заслуживают выделения государственных средств. С другой стороны, вложения в социальную инфраструктуру обозначаются как издержки или текущие расходы, которые можно сокращать в первую очередь. Хотя именно эти структуры поддерживают нас с рождения (или даже раньше) до смерти и создают условия, которые делают жизнь стоящей того, чтобы ее прожить.

Интересно, что физическая инфраструктура (дороги, туннели, здания) часто обеспечивает работу мужчинам, в то время как женщины гораздо чаще заняты в сфере услуг, связанных с социальной инфраструктурой, таких как образование, уход за детьми, здравоохранение. Сосредотачивая внимание исключительно на физической инфраструктуре и не учитывая социальную инфраструктуру, экономисты и политики игнорируют очевидную истину: для того чтобы наши общества процветали и развивались, нам одинаково нужно и то, и другое. Чего стоит здание школы без высококачественного всеобщего образования? Какой толк в здании больницы, если нет людей, которые могут оказывать медицинскую помощь? И в чем ценность дороги или туннеля для общества, где неграмотность препятствует социальной мобильности?

При таком узком взгляде на мир нет ничего удивительного в том, что всеобщая социальная помощь по уходу за детьми и родительский отпуск считаются роскошью, а не важнейшими элементами успешной экономики. Ведь в действительности они являются неотъемлемой частью построения такого общества, в котором каждый его член имеет возможность процветать. Что люди, живущие в XXI веке, — эпохе освобождения сексуальных меньшинств и женщин, и этим список не ограничивается, — осознают определенно лучше, чем те, кто жил в предыдущем веке, так это преимущества, которые дает освобождение людей от закостенелых социальных норм и структур.

Наблюдается разительный контраст по уровню участия женщин в рабочей силе между странами, где существуют доступные услуги по уходу за детьми, и странами, где женщины вынуждены делать выбор между семьей и карьерой. Там, где стоимость услуг по уходу за детьми высока, матери из групп населения с более низким уровнем дохода не могут позволить себе работать. Безусловно, культурный сдвиг мог бы позволить семьям отказаться от традиционной модели, в которой мужчина является кормильцем семьи. Но гендерный разрыв в оплате труда будет продолжать подталкивать мужчин работать, удерживая женщин дома. И до тех пор, пока наши общества строятся таким образом, что женщины вынуждены делать длительные перерывы в работе для того, чтобы заботиться о своих семьях, этот разрыв в оплате труда будет устойчиво сохраняться.

В последние десятилетия в странах Северной Европы были приняты программы совместного родительского отпуска, предусматривающие определенное количество «исключительных и некомпенсируемых» дней для каждого из родителей (включая однополые пары и приемных родителей). Исландская модель, финансирование которой обеспечивают правительство и бизнес, предусматривает трехмесячный отпуск для каждого родителя и дополнительные три месяца, которые они могут поделить между собой так, как считают нужным. Мое правительство увеличит продолжительность предусмотренного этим правом отпуска еще больше. Эта мера является частью более широких усилий, которые направлены на сокращение разницы во времени между окончанием родительского отпуска и началом предоставления финансируемых государством услуг по обеспечению качественного дневного ухода детям с двухлетнего возраста, который сейчас в основном закрывается с помощью дотационных нянь.

Существующая модель внедрялась поэтапно, начиная с 2000 года, и она (наряду с предоставляемыми всем гражданам услугами по уходу за детьми) трансформировала исландское общество, одновременно стимулируя экономику. Произошел сдвиг в сознании: теперь семьи считают родительские обязанности и уход за детьми равной ответ-

ственностью обоих родителей. Отцы установили более крепкие отношения со своими детьми, и старое оправдание, что женщин нельзя брать на работу или продвигать по службе, потому что они (все!) рано или поздно бросают работу, больше не имеет под собой никакой почвы. Что касается меня лично, то я не смогла бы одновременно быть премьер-министром и матерью троих замечательных мальчиков, если бы не политика моей страны, направленная на поддержку интересов семьи.

Означает ли это, что Исландия раскрыла секрет и все люди теперь пользуются равными правами и возможностями? К сожалению, нет. Гендерный разрыв в оплате труда по-прежнему существует, и рабочие места, которые обычно занимают женщины, по-прежнему остаются недооцененными и низкооплачиваемыми на все еще слишком сильно сегрегированном по признаку пола рынке труда. Нам не удалось искоренить насилие и домогательства, и наши дети подвержены гендерным стереотипам так же, как дети во всем мире. Но мы добились успехов. Доля женщин в рабочей силе составляет около 80 процентов, что немного ниже доли мужчин, составляющей 87 процентов, однако, это примерно соответствует среднему показателю среди мужчин в странах-членах Организации экономического сотрудничества и развития. Широкая экономическая активность представителей всех гендеров является одним из ключевых компонентов экономики Исландии, где уровень безработицы является на удивление низким — всего 2,9 процента.

Включение и освобождение многих, а не избранных, правильно не только с точки зрения социальной справедливости, но и с экономической точки зрения. Это одна из многих причин, почему Исландия в настоящее время принимает участие в работе группы стран, чьи правительства выступают за создание экономики благополучия, которая стремится к достижению устойчивости и благополучия для всех граждан в контексте Целей Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития.

Гендерное равенство является важной частью этой повестки дня, и оно не возникает само собой. Оно требует идеологического видения, политической борьбы и действий со стороны правительств, бизнеса и социальных групп. Освобождение женщин и меньшинств по-прежнему является одной из неотложных задач сегодняшней политики. Мы должны и дальше проводить прогрессивную экономическую политику, бросающую вызов расхожим стереотипам об экономической целесообразности, и продолжать содействовать обеспечению гендерного равенства в рамках перспективной повестки дня в области социальной справедливости. О нашем поколении будут судить по тому, насколько мы преуспеем на этом фронте. **ФР**

КАТРИН ЯКОБСДОТТИР — премьер-министр Исландии.



Как добиться успеха в Индии

Женщинам
сложно
преодолеть
препятствия
для открытия
собственного
дела

Эшлин Мэтью

Рупали Шинде удалось расширить
свой семейный бизнес благодаря
Фонду Манн Деши.



Радхике Бабурао Шинде было всего 12 лет, когда ее выдали замуж за мужчину старше нее на 10 лет. Ее отправили жить к мужу, работавшему водителем грузовика, и его семье в отдаленный засушливый район Сатара, расположенный в 330 километрах к юго-западу от Мумбаи. Она бросила школу и начала заниматься физическим трудом на ферме, принадлежащей семье мужа.

Потом у Шинде появились собственные дети (дочь и двое сыновей), и она хотела, чтобы они жили лучше, чем она. В деревнях по всей Индии, где, согласно оценкам, 833 миллиона человек живут менее чем на 3 доллара 20 центов в день, обычно именно женщинам, таким как Шинде, приходится заботиться о детях и обеспечивать их достаточным питанием.

Случайная встреча в 2014 году помогла ей вырваться из нищеты. В ее деревню с предложением за символическую плату пройти обучение различным профессиям прибыли работники Фонда Манн Деши, который занимается

обучением сельских женщин предпринимательским навыкам и ссужает им деньги. Шинде прошла 120-часовой курс по пошиву одежды и приобрела навыки, необходимые ей для начала своего небольшого дела, ориентированного на обслуживание соседей, в дополнение к работе на ферме. Это помогло ей зарабатывать сумму, равную 5 долларам в месяц, которую она могла тратить на своих детей, а это существенные деньги для местности, где средний доход домашнего хозяйства составляет менее 70 долларов.

Родственники ее мужа не были этим довольны. Они не хотели, чтобы новое дело отвлекало ее от работы на ферме.

«Было много споров, но в конце концов они согласились», — вспоминает она.

Участие в рабочей силе

Созданный в 1990-х годах и управляемый женщинами, Фонд Манн Деши входит в небольшое число организаций, которые стремятся устранить социальные, правовые и экономические барьеры на пути женского предпринимательства в Индии. Несмотря на высокие темпы роста, в экономической сфере с завидной устойчивостью сохраняется существенное гендерное неравенство. В результате впустую пропадает человеческий потенциал, что мешает усилиям по сокращению масштабов нищеты во второй по численности населения стране мира.

Возможно, одним из самых ярких признаков бедственного положения индийских женщин является уровень их участия в рабочей силе, который в 2017 году составлял всего 27 процентов, что равно примерно одной трети аналогичного показателя среди мужчин. По данным Всемирного банка Индия занимает 120-е место среди 131 страны мира по этому показателю. Ситуация с женским предпринимательством ничем не лучше. Согласно Шестой экономической переписи, проведенной в 2014 году, только около 14 процентов индийских женщин владеют или управляют бизнесом. Более 90 процентов компаний, управляемых женщинами, являются микропредприятиями, и около 79 процентов финансируются самостоятельно.

Как говорила в своем выступлении в марте прошлого года вице-президент Всемирного банка по региону Южной Азии Аннет Диксон, на женщин в Индии приходится всего 17% ВВП, что вдвое меньше среднего мирового уровня. По ее оценкам, если хотя бы половина индийских женщин участвовала в рабочей силе, ежегодные темпы экономического роста повысились бы на 1,5 процентных пункта, — до примерно 9 процентов в год.

В докладе Всемирного экономического форума о глобальном гендерном разрыве 2018 года 149 стран мира ранжируются по четырем показателям: участие в экономике и возможности ведения бизнеса, уровень образования, здоровье и выживание, а также расширение политических прав (См. «Представьте себе» в этом выпуске *Ф&Р*). Индия

занимает 108-е место в целом, с особенно низкими значениями у двух показателей: здоровье и выживание и участие в экономике.

Неудивительно, что страна также занимает низкие места по индексам предпринимательской деятельности. Индия находится на 52-м месте среди 57 стран в составленном компанией MasterCard индексе женщин-предпринимателей 2018 года, впереди Ирана и позади Туниса. В индексе учитываются такие моменты, как доступ к финансированию, улучшение положения женщин и простота ведения бизнеса.

«Часто в результате существования социальных стереотипов против женщин оказывается давление и противодействие со стороны семьи, что заставляет их считать своей главной обязанностью просто заботу о семье, — говорит Апарна Сараоги, являющаяся соучредителем Фонда «Женское предпринимательство и расширение прав и возможностей женщин» (Women Entrepreneurship and Empowerment / WEE). — Кроме того, отсутствие систем поддержки в виде ухода за детьми являются препятствием для женщин».

Отсутствие залогового имущества

Существуют и другие препятствия. Женщины в Индии редко владеют каким-либо имуществом, которое можно было бы использовать в качестве залога для кредитов на открытие собственного дела. В среднем они менее образованы, чем мужчины. Если же они работают, то получают более низкую заработную плату, чем работающие вместе с ними мужчины, и, как правило, они занимаются низкоквалифицированной работой в сельском хозяйстве и сфере услуг, часто в неформальном секторе экономики.

Неравный доступ к финансированию является серьезным препятствием для начинающих предпринимателей, которым необходим стартовый капитал для открытия своего бизнеса, каким бы небольшим он ни был. Согласно исследованию МВФ 2018 года «Устранение гендерного разрыва в Индии: имеет ли расширение доступа женщин к финансированию положительный эффект?», обеспечение равного доступа к финансированию при одновременном содействии развитию женского предпринимательства способствовало бы повышению ВВП и сокращению безработицы. Исследование показало, что потенциальные выгоды были бы максимальными (в виде повышения темпов роста ВВП до 6,8 процента), если бы Индия также упростила свои крайне сложные правила регулирования рынка труда и развивала бы навыки женщин.

«Если наша экономика будет последовательно расти на 9–10 процентов в течение следующих трех десятилетий, то нам следует создать экосистемы, которые бы оказывали поддержку всем женщинам-предпринимателям», — говорит Сайри Чахал, основательница общественной платформы SHEROES, с помощью которой женщины могут обращаться за консультациями по телефону или через мобильное приложение.

Организация оказывает помощь жертвам домашнего насилия, таким как Сатия Сундари из южного штата

Тамилнад. Когда она ушла от жестоко обращавшегося с ней человека, она оказалась без средств к существованию. Тогда она обратилась в SHEROES, и она помогла ей открыть салон красоты.

«Я не представляла себе, что нужно для ведения собственного дела, — вспоминает Сундари и добавляет, — SHEROES предоставила мне консультантов, которые обучали и направляли меня, а также организовала кампанию краудфандинга, чтобы помочь мне начать свой бизнес». С помощью кампании необходимые ей средства были собраны всего за шесть дней в 2017 году. Теперь салон красоты приносит ей около 8000 рупий (113 долларов) в месяц, а во время сезона свадеб, длящегося с декабря по март, выручка вырастает даже до 15 000 рупий. Это больше среднего месячного дохода домашнего хозяйства в сельских районах Тамилнада, равного 7269 рупий.

Другим серьезным препятствием является неравное образование. Уровень грамотности среди индийских женщин составляет 64 процента по сравнению с 82 процентами у мужчин. Неслучайно в штатах с более высоким уровнем грамотности больше женщин-предпринимателей. Согласно данным Шестой экономической переписи, на регион, включающий четыре самых южных штата Индии плюс Махараштру, где уровень грамотности выше среднего показателя по стране, приходится более половины всех возглавляемых женщинами малых промышленных предприятий страны.

Однако даже в кругу представителей образованной городской элиты Индии женщины-предприниматели сталкиваются с дискриминацией. Среди них Мегна Сараоги, которая живет в Нью-Дели. Ей принадлежит приложение о моде StyleDotMe, пользователи которого могут загружать свои фотографии в разных нарядах и получать комментарии от других пользователей о том, какой из них лучше, в режиме реального времени. Она вспоминает свой опыт поиска стартового капитала в мире технологий, где в основном доминируют мужчины.

«Многие спрашивали, что станет с моим бизнесом, когда я выйду замуж и у меня появится ребенок, — говорит она. — Другие не были уверены, что у бизнес-проекта под управлением женщины вообще найдутся какие-либо инвесторы».

В конце концов, после двух раундов сбора средств в 2016 и 2017 годах с помощью сети Indian Angel Network (IAN) ей удалось привлечь финансирование на общую сумму, равную 322 000 долларов. В прошлом году StyleDotMe запустила интерактивную платформу «примерки» ювелирных изделий на основе технологии дополненной реальности под названием mirrAR.

История успеха Мегны Сараоги должна быть обычным делом, но это не так. Соучредитель и президент IAN Падмажа Рупарел говорит, что из более чем 130 стартапов в портфеле фонда только около четверти возглавляют женщины. По словам Рупарел, из 10 000 заявок, которые они рассматривают ежегодно, менее трети поступают от женщин.

«Женщинам нужны не политические или нормативные изменения, а более широкая представленность и смена образа мышления», — говорит Дебджани Гош, президент Национальной Ассоциации компаний, занимающихся разработкой программного обеспечения и оказанием услуг. «Индия должна повзрослеть и понять, что не нужно бояться того, что женщины будут представлены в равном мужчинам количестве».

Тем не менее, в сфере технологий есть признаки прогресса. Например, доля обращений женщин в IAN выросла с 10 процентов четыре года назад до 30 процентов сегодня. Гош говорит, что «инвесторы постепенно осознали то, что нужно смотреть на достоинства идей, а не на пол основателя».

Сохранение формальных и неформальных барьеров можно попробовать объяснить низким уровнем участия женщин в общественной жизни. По состоянию на январь 2017 года женщины занимали всего 19 процентов должностей министерского уровня, а среди парламентариев их было всего 12 процентов, что ставило Индию на 148-е место среди 193 стран в рейтинге Межпарламентского союза.

«Должен существовать механизм, обеспечивающий эффективную правовую структуру, способствующую расширению прав и возможностей женщин, — говорит Апарна Сараоги из Фонда WEE. — Он должен эффективно решать проблему расхождения между тем, что предписывает закон, и тем, что происходит в действительности».

Даже в кругу представителей образованной городской элиты Индии женщины-предприниматели сталкиваются с дискриминацией.

Женщинам часто не хватает знаний и навыков, чтобы использовать возможности, говорит Четна Синха, основатель Фонда Манн Деши. Чтобы восполнить этот пробел, Фонд обеспечивает работу телефонной линии помощи для женщин-предпринимателей и организует программы наставничества. Также у него есть свои мобильные бизнес-школы, банк для женщин и радиостанция для женского сообщества.

«Наша программа уделяет особое внимание доступу к финансированию и контролю за финансами, — говорит Синха. — Мы выявляем потребности женщин и предлагаем им соответствующие курсы обучения».

Среди стажеров фонда — Рупали Шинде. В возрасте 14 лет ее выдали замуж за мужчину, который владел небольшим кожевенным бизнесом, приносящим семье ежемесячный доход в размере 56 долларов, которого едва хватало на то, чтобы отдать в школу их двоих детей. Стремясь расширить бизнес, она взяла кредит на сумму 1405 долларов в Банке Манн Деши, но ей не хватало знаний, чтобы правильно им распорядиться. Консультанты банка посоветовали ей пройти годичный бизнес-курс.

«Я стала грамотной в области финансов и цифровых технологий, также мне помогли с практическими решени-

ями», — говорит она. В настоящее время у нее работают пять женщин, а доход ее семьи вырос до 281 доллара в месяц — этого достаточно, чтобы записать дочь на курсы подготовки инженеров.

«По заявкам, поступающим из всех уголков страны, Фонд WEE проводит для технологических и прочих стартапов бесплатную шестимесячную программу наставничества в области предпринимательства», — рассказывает Апарна Сараоги. Программа финансируется Министерством науки и техники Индии.

«С 2016 года мы оказали помощь в виде наставничества более 500 стартапам, возглавляемым женщинами, и обучили более 5000 женщин навыкам, необходимым им для того, чтобы заработать на жизнь», — говорит она.

Некоторые программы профессиональной подготовки в Индии по-прежнему отдают предпочтение мужчинам. Программа Skill India, проходящая под патронажем правительства, обучает молодых мужчин таким профессиям, как сантехник, строитель и сварщик. В то время как курсы для женщин сконцентрированы на красоте, оздоровлении и кулинарии, и ни один из них не направлен на развитие предпринимательства.

Карьеры некоторых женщин, как у Радхики Бабурао Шинде, принимали самые неожиданные повороты. Она расширила свой скромный швейный бизнес с помощью Фонда Манн Деши, открыв магазин тканей. Затем она прошла бесплатные шестидневные курсы по животноводству в мест-

ном сельскохозяйственном научно-исследовательском институте после того, как консультанты Манн Деши сказали ей, что это поможет ей повысить свои доходы.

«Вернувшись после обучения, я начала ходить к соседям, проверять состояние здоровья принадлежащих им коз, рассказывать об искусственном оплодотворении, сонограммах. Я бесплатно помогла провести осеменение 100 коз, и когда у них появились здоровые козлята, люди начали мне доверять. Мне стали звонить из близлежащих деревень». Сейчас она зарабатывает около 8000 рупий в месяц и надеется накопить достаточно средств, чтобы отправить свою 16-летнюю дочь в колледж.

Такие предприниматели, как Шинде, прокладывают путь для следующего поколения женщин. Они не только делают все, для того чтобы их собственные дочери получили образование, необходимое им для открытия своего дела, но и служат образцом для подражания для сообщества в более широком смысле, давая индийским женщинам надежду на светлое будущее. **ФР**

ЭШЛИН МЭТЮ — редактор новостей для газеты *National Herald* в Нью-Дели.

Инвестирование в гендерное разнообразие

По всей инвестиционной индустрии владельцы активов и управляющие активами стремятся повысить гендерное разнообразие на всех уровнях руководства

Ракхи Кумар

ПРЕДОСТАВЛЕНО СРАЗВЕРШИЯ КОМПАНИИ STATE STREET GLOBAL ADVISORS



В ТЕЧЕНИЕ последнего десятилетия наблюдалось все больше свидетельств того, что более высокая степень гендерного разнообразия может оказывать положительное влияние на результаты деятельности корпораций и экономический рост. Что наиболее применительно к инвесторам, агентство MSCI установило, что в компаниях с активным участием женщин в руководстве доходы от собственного капитала были на 36,4 процента выше, чем в компаниях без достаточного числа женщин на высших уровнях управления.

Как по экономическим, так и по социальным причинам среди инвесторов наблюдался резкий рост интереса к тому, как они могут поощрять гендерное разнообразие в правлениях корпораций, на уровне исполнительных директоров и на других уровнях управления. Для того чтобы поддержать эти усилия, компания State Street и фирмы по управлению активами всех размеров разрабатывают новые инструменты, позволяющие инвесторам поддерживать гендерное разнообразие в компаниях, в которые они инвестируют.

В марте 2017 года мы поставили в самом сердце финансового района Нью-Йорка статую «Бесстрашная девочка», которая олицетворяет собой публичный образ наших усилий по повышению информированности о значении гендерного разнообразия в руководстве корпораций. Однако эта кампания направлена не только на повышение информированности.

Как акционеры, мы голосуем за кандидатов в совет директоров компании и по другим важным вопросам, стоящим перед компанией. Благодаря этому процессу голосования через представителей мы голосовали против кандидатов в советы директоров, состоящие только из мужчин, которые не предпринимают адекватных шагов для увеличения представительства женщин. Кроме того, мы напрямую взаимодействуем с компаниями по проблемам разнообразия и дру-

гим тематическим вопросам в области экологии, социальной сферы и государственного управления (ЭСГ) и публикуем мнения, способствующие информированию советов директоров об эффективных путях повышения разнообразия на всех уровнях организации.

С марта 2017 года мы призвали более 1200 компаний, в составе правлений которых отсутствуют женщины, принять соответствующие меры. Мы рады, что более 300 из этих компаний в настоящее время ввели женщин в свои правления, и еще 28 обязались сделать это.

Но мы знаем, что еще предстоит проделать большую работу. В сентябре 2018 года мы объявили о расширении наших руководящих принципов относительно голосования за разнообразие. Начиная с 2020 года, на рынках Австралии, Соединенного Королевства и США, а в 2021 году — в Канаде, Японии и континентальной Европе мы будем голосовать против всего списка кандидатов комитета по назначениям, если в составе совета директоров компании нет хотя бы одной женщины и эта компания не вела с нами конструктивный диалог по данному вопросу в течение трех лет подряд.

Почему мы предоставляем компаниям три года на внедрение изменений, которые, по нашему мнению, будут незамедлительно иметь положительные последствия для инвесторов, прежде чем они примут участие в напряженном голосовании? Наша цель — обеспечить эффективное независимое руководство совета директоров, что предполагает достижение надлежащего комплекса навыков, а также разнообразия мнений. Мы понимаем, что этого нельзя добиться в одночасье, и что введение квалифицированных кандидатов должно быть продуманным процессом, который может занять более года.

Хотя наличие только одной женщины-директора в совете директоров не может считаться истинным успехом компании в достижении разнообразия, мы считаем, что привнесение женской точки зрения в зал заседаний совета является важным первым шагом. Кампания «Бесстрашная девочка» направлена на изменение взглядов советов директоров на разнообразие — на переводение разговора с вопроса «Зачем нам нужно гендерное разнообразие?» на вопрос «Почему в нашем совете отсутствует разнообразие?», — и мы считаем, что добавление даже одной женщины к числу директоров помогает изменить эти взгляды.

Разнообразие является актуальной проблемой для всех компаний, независимо от отрасли, рынка или размера. Мы установили, что в настоящее время многие крупные компании прилагают согласованные усилия к тому, чтобы включить женщин в свои советы, но среди небольших компаний отсутствие женского представительства в советах директоров продолжает оставаться значительным.



ФОТО: GETTY/ANADOLU

Большинство советов директоров, где отсутствует гендерное разнообразие, в качестве основного препятствия называют ограниченный круг подходящих женщин-кандидатов на посты директоров. Однако, по нашему мнению, к числу главных препятствий относятся существующая практика назначения директоров, а также поведенческие предубеждения, которые по-прежнему недооценивают вклад женщин на рабочем месте. Например, некоторые советы требуют, чтобы все кандидаты в директора имели опыт работы в качестве исполнительных директоров.

К счастью, эти препятствия и предубеждения могут быть преодолены. Один из лучших методов, обычно используемых компаниями с более высоким уровнем разнообразия в совете директоров, заключается в обеспечении того, чтобы каждый пул кандидатов в члены совета директоров включал разнообразных кандидатов. Кроме того, мы призываем компании отслеживать и раскрывать уровень гендерного разнообразия не только в их советах, но и на всех уровнях управления. Мы считаем, что эта повышенная прозрачность будет способствовать формированию более устойчивого потока женщин — кандидатов в советы директоров.

Воодушевленные беседой, которую мы провели с одним из клиентов несколько лет назад о том, как продвигаться вперед в обсуждении вопросов гендерного равенства и получать потенциальные повышенные доходы от компаний с гендерным разнообразием в руководстве, State Street составила индекс, который позволяет инвесторам достигнуть этой двойной цели оказания воздействия и отдачи.

Индекс гендерного разнообразия SSGA, впервые введенный в марте 2016 года, предназначен для поощрения гендерного разнообразия и использования потенциальных повышенных доходов компаний с более высоким уровнем гендерного разнообразия в руководстве. Этот индекс может даже быть объединен с благотворительным компонентом для внесения части дохода консультанта на цели поддержки благотворительных организаций, которые сосредоточены на научных, технологических, инженерных и математических программах для молодых женщин.

В течение десятилетий владельцы активов стремились осуществить изменения, используя отрицательный отбор, который означает стремление избежать инвестирования

в компании, чья практика не соответствует личным ценностям инвестора, или в компании с низким рейтингом ЭСГ. Многие инвесторы все чаще выходят за рамки этого ограничительного подхода и принимают инвестирование, ориентированное на ЭСГ, в качестве инструмента для потенциального повышения скорректированной с учетом риска доходности инвестиционного портфеля.

Одним из главных препятствий для интеграции ЭСГ является отсутствие надежных и единообразных данных о практике компании и ее влиянии на финансовые результаты. Мы считаем, что наши инициативы в области разумного руководства, призывающие компании улучшать раскрытие информации о гендерном разнообразии на всех уровнях управления, должны играть важную роль в предоставлении инвесторам информации, которая необходима им для включения гендерных факторов в их анализ компании.

Мы рады наблюдать растущую информированность о преимуществах гендерного разнообразия руководства во всей инвестиционной экосистеме — от владельцев активов до управляющих активами и самих корпораций. Согласно *Wall Street Journal*, по состоянию на март 2018 года, годовщину начала кампании «Бесстрашная девочка», управляющие активами и владельцы активов, контролирурующие более 13 триллионов долларов США, присоединились к нам, сделав гендерное разнообразие одним из приоритетов разумного руководства.

Но это только начало. У себя в State Street мы считаем, что компании во всей индустрии управления активами должны постоянно искать новые способы использовать свой опыт для расширения возможностей инвесторов по продвижению гендерного разнообразия на всех уровнях руководства во всем мире. **ФР**

РАКХИ КУМАР — старший управляющий директор, возглавляющая Отдел инвестиций на основе ЭСГ и разумного управления активами (ESG Investments and Asset Stewardship) в компании State Street Global Advisors.

Мнения, выраженные в настоящей статье, являются мнениями Ракхи Кумар, не представляют собой инвестиционную рекомендацию и не должны рассматриваться как таковые.

Статуя «Бесстрашная девочка» на Стейт-стрит в центре нового финансового района в Нью-Йорке.



Скрытые издержки неоплачиваемого ухода за членами семьи

Государственный и частный секторы должны прилагать совместные усилия
к продвижению гендерного равенства

Сара Гаммадж, Назиха Султана и Манон Мурон

Во всем мире обязанности по выполнению неоплачиваемой работы по уходу непропорционально ложатся на женщин и девочек, оставляя им меньше времени на образование, досуг, участие в политической жизни, оплачиваемую работу и другие виды экономической деятельности. Большая часть этой работы посвящена уходу за членами семьи и повседневным домашним делам. Работа по уходу занимает значительное время в большинстве стран, особенно там, где инфраструктура слаба, а предоставляемые государством услуги ограничены или отсутствуют (Samman, Presler-Marshall and Jones, 2016). Бремя работы по уходу особенно тяжело ощутимо в сельской местности и в стареющих обществах. Это бремя может ограничивать участие женщин в рыночной деятельности и приводить к тому, что значительное число женщин будет заниматься низкооплачиваемой, неформальной или надомной работой, с тем чтобы сочетать неоплачиваемую работу по уходу за членами семьи и оплачиваемую занятость.

Непропорционально высокая доля женщин на низкооплачиваемых и неформальных рабочих местах является одной из причин гендерных разрывов в оплате труда, которые приводят к недооценке труда женщин и завышению

числа работающих малоимущих. Поэтому обеспечение пути к достойной работе и решение проблемы неоплачиваемой работы по уходу имеют принципиальное значение для расширения экономических прав и возможностей женщин.

Для решения этих проблем Международный центр исследований по проблемам женщин сотрудничал с Европейским банком реконструкции и развития (ЕБРР) в изучении того, каким образом инвестиции в услуги по уходу и снижение бремени по уходу потенциально могут повысить участие женщин в рабочей силе. Цель проекта состоит в изучении того, действительно ли и каким образом частный сектор определяет и рассматривает потребности в уходе и обязанности по уходу как важные факторы, ограничивающие его способность нанимать, удерживать и продвигать женщин. Часть этой работы включает прогнозирование того, какое влияние оказало бы более эффективное удовлетворение частным и государственным секторами потребностей в уходе на участие женщин в рабочей силе.

Нам известно, что участие мужчин в рабочей силе выше, чем женщин, во всех странах, где работает ЕБРР, со средним разрывом в 21 процент. Средний разрыв в странах Южного и Восточного Средиземноморья выше и составляет 49 процентов.

Опираясь на последние исследования по конкретным странам, в которых изучается, как участие женщин в рабочей силе изменяется в зависимости от цены ухода за детьми, мы можем оценить влияние инвестирования средств в эту услугу (Gong, Breunig and King, 2010; Kalb 2009; Lokshin, 2000). Используя эти исследования, мы можем предположить, что если бы цена ухода за детьми снизилась на 50 процентов, предложение труда матерей увеличилось бы примерно на 6–10 процентов.

Мы построили межстрановую регрессию для оценки разрыва в уровне участия в рабочей силе относительно стоимости услуг по уходу в странах ЕБРР, и наши оценки показывают, что в среднем увеличение доли государственных расходов на дошкольное образование (в процентах ВВП) на 1 процентный пункт может сократить разрыв в уровне участия в рабочей силе примерно на 10 пунктов.

Используя эту взаимосвязь, мы прогнозируем разрыв в уровне участия в рабочей силе в каждой стране ЕБРР после общего увеличения расходов на дошкольное образование на 1,5 процента ВВП, что является самым высоким уровнем инвестиций в регионе ЕБРР (см. рисунок). Это привело бы к снижению среднего разрыва в уровне участия в рабочей силе с 21 до 6,5 процентного пункта. Наибольший прирост участия женщин в рабочей силе наблюдается в таких странах, как Египет, Иордания, Кыргызская Республика и Таджикистан, где средний разрыв

сокращается с 49 процентных пунктов до 13,5 процентного пункта.

Роль частного сектора

Как именно мы ликвидируем разрыв в участии женщин в рабочей силе, инвестируя средства в услуги по уходу за детьми, и кто будет платить за это, во многом зависит от совокупности затрагиваемых участников. Наш проект с ЕБРР заостряет внимание на Египте, Казахстане, Румынии и Турции и направлен на изучение того, признает ли частный сектор, что неспособность удовлетворить потребности в уходе влияет на его возможности нанимать, удерживать и продвигать женщин. Мы исследовали преобладающие гендерные разрывы во времени, посвящаемом оплачиваемой и неоплачиваемой работе, и более углубленно рассмотрели социальные нормы и обычаи, связанные с вопросами ухода: кто выполняет эту работу, кто должен ее выполнять и роль мужчин.

Мы также изучили законодательство, политику и нормативы, которые лежат в основе вариантов ухода, доступных в этих четырех странах. Рассмотренные меры политики в отношении ухода составляли диапазон от прямого предоставления услуг по уходу и инфраструктуры, связанной с уходом, до субсидий, налоговых кредитов и кредитов на уход, которые потенциально могут расширить предложение услуг по уходу за детьми и иждивенцами и повысить их доступность. Мы также рассмотрели трудовую политику и трудовые нормы, такие как порядок предоставления отпусков и другие благоприятные для семьи условия работы, политику в области образования и здравоохранения, а также макроэкономическую политику, которая определяет бюджетное пространство для предоставления услуг по уходу. Учитывая, что исследование проводилось с точки зрения частного сектора, особое внимание в анализе обращалось на то, действительно ли и каким образом существующее законодательство регулирует практику частного сектора в отношении ухода и стимулирует или сокращает участие частного сектора в предоставлении услуг по уходу.

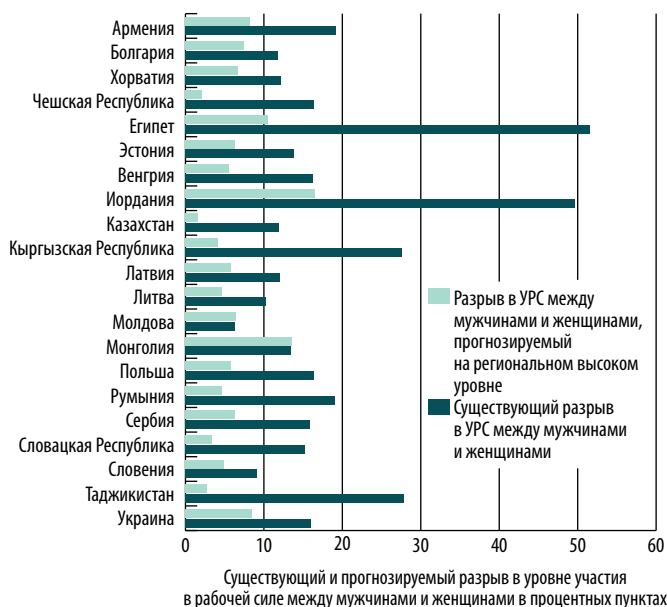
Проведя интервью с менеджерами, работниками и сотрудниками отделов кадров, мы обнаружили, что даже небольшие компании несут издержки, связанные с текучестью кадров в результате неспособности предоставлять такие виды ухода, которые позволяют женщинам оставаться на рынке труда после рождения детей.

Пример Турции

Мы установили, что в агропромышленной компании среднего размера в Турции, насчитывающей примерно 800 сотрудников, из которых более 70 процентов составляют женщины, текучесть кадров оборачивается для работодателя значительными издержками. Женщины, занятые на этом агропредприятии, являются в основном сезонными работниками и занимают непропорционально высокую долю рабочих мест с низкой квалификацией и ручным трудом. Компания предоставляет пособия по беременности и родам в соответствии

Облегчение бремени

Инвестиции в дошкольное образование уменьшают гендерный разрыв в уровне участия в рабочей силе.



Источник: оценки автора.

Примечание. УРС = участие в рабочей силе.

с законодательством, в том числе 16 недель оплачиваемого отпуска по беременности и родам с возможностью получения дополнительных шести месяцев неоплачиваемого отпуска. Кормящие матери могут взять полтора часа в день для кормления ребенка в возрасте до одного года. Отцы получают пять дней оплачиваемого отпуска для отцов в связи с рождением ребенка. Компания не предоставляет услуг или субсидий по уходу за детьми.

Работники в Турции, как правило, полагаются на членов семьи, включая старших детей в доме, в уходе за ребенком. Государственные услуги по уходу за детьми и образованию доступны для детей от пяти лет. Однако продолжительность школьного дня обычно короче рабочего времени, поэтому члены семьи все равно должны помогать, провоза детей в школу и забирая их из школы. В тех случаях, когда такие механизмы поддержки отсутствуют, женщины могут бросить работу, чтобы заботиться о своих детях.

В 2017 году текучесть кадров в этой компании превысила 26 процентов от общего числа работающих в ней женщин. Данные отдела кадров и наши интервью с работниками и менеджерами показали, что ежегодно 91 женщина бросает работу по причинам, связанным с уходом. Прямые издержки по найму и обучению, а также снижение производительности труда в период, пока работники постепенно овладевали всеми необходимыми навыками, достигали почти 1 млн долларов США в год, что составляет 14 процентов годового дохода компании. Среднегодовая стоимость ухода за ребенком в возрасте от шести месяцев до трех лет составляет 1 100 долларов, и это означает, что стоимость ухода за детьми ниже, чем общие издержки фирм, связанные с текучестью и снижением производительности. В другом примере небольшая текстильная фирма, с которой мы работали, тратит 258 000 долларов в год на уход за детьми для своих сотрудников, но экономит более 800 000 долларов в результате снижения текучести женских кадров.

Двигаясь вперед

ЕБРР работает во многих странах, которые в настоящее время не вкладывают достаточных государственных средств в предоставление услуг по уходу. Частный сектор может помочь восполнить некоторые из этих пробелов путем предоставления услуг по уходу для сотрудников или субсидирования доступа к этим услугам. Это может дополнить и укрепить существующие программы государственного сектора.

Обеспечение ухода за детьми может включать комплекс решений, составляющих диапазон от ухода на местах до субсидий. Степень, в которой эти расходы распределяются между частным и государственным секторами, является вопросом выбора в каждой стране. Но до тех пор, пока удовлетворение потребностей в уходе ложится на отдельные домашние хозяйства, издержки для фирм будут немалыми, и фирмы существенно заинтересованы в устранении этих недостатков в уходе.

В более широком смысле, это продолжающееся исследование выявляет, как отсутствие заботы и благоприятной

для семьи трудовой политики влияет на компании, общество и экономику.

На уровне фирмы очевидно, что многим компаниям необходимо руководство в том, как отслеживать полные издержки, связанные с неспособностью удовлетворять потребности в уходе, и как оптимальным образом принимать больше мер политики, обеспечивающих баланс работы и личной жизни. Многим компаниям, с которыми мы работали, было особенно сложно рассчитать издержки от текучести кадров или продемонстрировать преимущества постоянства и удержания кадров. Они еще больше затруднялись, когда их спрашивали о показателях для отслеживания индивидуальной и коллективной производительности. На уровне сообществ следует провести дополнительные исследования затрат и выгод, связанных с расширением доступа к услугам по уходу и улучшением функционирования рынков труда. А на макроуровне следует рассчитать выгоды от инвестиций в предоставление ухода за членами семьи с точки зрения создания рабочих мест и финансового пространства.

Только сделав экономические издержки и выгоды от предоставления ухода более заметными, мы сможем изменить диалог об инвестировании в уход и о перераспределении ролей и обязанностей между рынком, государством и домашним хозяйством с целью обеспечения всеобщего доступа к качественным услугам по уходу. Наглядное обоснование того, что неспособность устранить дефицит в уходе затрагивает и частный сектор, также может иметь принципиальное значение для обеспечения разработки более комплексных решений, которые включают налогообложение и субсидии в дополнение к государственному предоставлению услуг по уходу. **ФР**

САРА ГАММАДЖ руководит портфелем проектов по гендерным проблемам и вопросам расширения экономических прав и возможностей и источников дохода в Международном центре исследований по проблемам женщин. **НАЗИХА СУЛТАНА** — экономист и феминистка, работающая в центре над портфелем проектов по гендерным проблемам и вопросам расширения экономических прав и возможностей и источников дохода. **МАНОН МУРОН** — ассоциированный советник по гендерным проблемам в Европейском банке реконструкции и развития.

Литература:

- Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.
- Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.
- Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.

Расчет на будущее женщин

Цифровые финансовые услуги устраняют необходимость в посредниках, уравнивая возможности

Сара Хендрикс

ФОТО ПРЕДОСТАВЛЕНО ФОНДОМ БИЛЛА И МЕЛИНДЫ ГЕЙТС



БЕДНОСТЬ — НЕ единичный факт или состояние, а их совокупность: недостаток финансовых активов, недостаточный доступ к владению имуществом и недостаточные права голоса в своем сообществе.

Сегодня, как всегда, бедность больше всего влияет на положение женщин. В мировом масштабе женщины зарабатывают на 63 процента меньше, чем мужчины, но при этом затрачивают в три раза больше времени на неоплачиваемый труд, такой как работа по дому. Десятилетия исследований также показывают, что бедность влияет на женщин не так, как на мужчин, и что она лишает женщин основополагающих возможностей на протяжении всей жизни.

И наоборот, мы знаем, что, когда женщины имеют возможность зарабатывать, тратить, делать сбережения и распоряжаться собственными деньгами, они добиваются лучших результатов не только для себя, но для своего сообщества. По оценкам компании McKinsey Global Institute, полная интеграция женщин в экономику прибавит 12 триллионов долларов США к глобальному ВВП к 2025 году. Иными словами, достижение гендерного равенства поднимает все страны.

Один из способов помочь женщинам раскрыть свой потенциал для управления собственным экономическим будущим — инвестирование в финансовую интеграцию. В Фонде Билла и Мелинды Гейтс мы делаем акцент на расширение доступа женщин к финансовым услугам в развивающихся странах, где 4 из 10 женщин не имеют никаких финансовых счетов. Поскольку почти миллиард женщин не имеет доступа к официальным финансовым услугам, нам нужны решения, которые можно применять в массовых масштабах.

Цифровые финансовые услуги, включая мобильные деньги, дебетовые и кредитные карты, а также платформы электронной коммерции, могут помочь предприятию развиваться намного эффективнее, чем физические филиалы, и могут снизить плату за обслуживание на целых 90 процентов по сравнению с услугами и операциями на наличной основе.

В Либерии учителям приходится ездить до 10 часов в одну сторону, чтобы получить свой заработок наличными; эти поездки часто вынуждают их пропускать рабочее время и тратить в дороге до 15 процентов своей заработной платы. Когда система заработной платы была переведена на цифровую основу, учителя сэкономили в среднем 13,5 часа каждые две недели, и их издержки на получение заработанных денег снизились на 90 процентов. Это более половины дня, которую они могут провести в классе или в семье.

Наличие у женщины личного счета для хранения своего дохода может также дать ей большую свободу выбора в жизни. В Бангладеш женщины составляют большую часть рабочей силы на швейных фабриках, но, следуя местным общественным нормам, во многих случаях отдают заработную плату мужу или родителям. В результате они практически не участвуют в решениях о сбережении или расходовании заработанных ими денег. Однако исследование альянса Better Than Cash показало, что на швейных фабриках, где заработная плата выдается в цифровой форме, на 69 процентов меньше случаев, когда работники сообщают, что не могут делать сбережений, потому что их заработной платой распоряжается другой член семьи.

Финансовая интеграция женщин является одним из многих мощных рычагов, которые могут способствовать гендерному равенству, но мы не сможем добиться значительного прогресса без истинного понимания реалий жизни

женщин. Цели Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития привлекли внимание мировой общественности к пробелам в гендерных данных, выявив, что из 14 показателей гендерного равенства только по трем имеется достаточно данных для отслеживания прогресса. Очевидно, что нам нужно больше данных, причем данных лучшего качества. В 2016 году наш фонд объявил об инвестициях в размере 80 миллионов долларов, чтобы помочь заполнить некоторые из этих критических пробелов в гендерных данных. С помощью более качественных данных директивные органы могут полнее понять, что работает, а что нет, и выбирать те меры, которые уже доказали свою эффективность.

МВФ также предпринял полезные шаги для устранения пробела в гендерных данных. В ежегодном обзоре доступа к финансовым услугам рассматривается финансовая интеграция со стороны предложения для поддержки анализа и формирования политики. Прошлогоднее обследование было первым, включавшим дезагрегирование данных по полу, что позволило нам увидеть, какие страны сокращают гендерные разрывы в таких операциях, как заимствование и депозиты — это жизненно важная информация, чтобы понять, какие стратегии и меры политики способствуют достижению этих результатов.

Мы также изучаем то, как новые технологии могут помочь женщинам преодолеть или обойти некоторые социальные и культурные барьеры, препятствующие финансовой интеграции женщин. Например, предоставление женщинам возможности подавать заявления на открытие счета посредством автоматизированных процессов исключает риск того, что они будут отклонены служащими, которые считают, что женщинам нельзя позволять иметь собственные деньги. Кристалина Георгиева, временно исполняющая обязанности президента Всемирного банка, проводит параллель между цифровыми финансовыми приложениями и слепыми прослушиваниями за занавесом при отборе музыкантов, которые практикуются сегодня многими крупными симфоническими оркестрами. Цифровые финансовые услуги, сказала она, «сделают для женщин в бизнесе то же, что сделал занавес для женщин в музыке».

Учитывая, что в развивающихся странах около 80 миллионов женщин, не имеющих доступа к банковским услугам, получают государственные трансферты в наличной форме, мы видим огромные возможности для масштабной деятельности по финансовой интеграции женщин и расширению их возможностей. Но это произойдет, только если мы будем учитывать особенности того, как люди получают и используют денежные трансферты. Поэтому в сотрудничестве с правительствами по их схемам социальных выплат мы работаем по трем направлениям: *цифровизация* платежей на стороне предложения,

адресное предоставление их женщинам и *планирование* программы с учетом уникальных потребностей женщин. Только после осуществления всех трех аспектов женщины действительно достигнут интеграции и смогут воспользоваться ее результатами.

Мы также сотрудничаем с правительствами в разработке систем и требований идентификации. Почти в каждой стране, чтобы открыть финансовый счет, требуется предоставить юридическое подтверждение своей личности. Однако в странах с низкими доходами более 45 процентов женщин (по сравнению с 30 процентами мужчин) не имеют официального удостоверения личности. Такие страны, как Индия и Пакистан, успешно внедрили национальные программы

Наличие у женщины личного счета для хранения своего дохода может также дать ей большую свободу выбора в жизни.

цифровой идентификации, используя биометрические данные для устранения барьера неграмотности. Теперь женщины могут использовать свои национальные идентификационные номера для открытия цифровых финансовых счетов и прямой связи с государственными услугами.

Соединение цифровых удостоверений и цифровых счетов представляется взаимовыгодным как для правительств, так и для граждан. В Индии выдача цифровых удостоверений помогла миллионам людей впервые открыть счета. В Пакистане, после того как правительство связало свою систему удостоверений с системой социальных выплат, число женщин, обратившихся за удостоверениями личности, почти удвоилось.

В Фонде Гейтса мы убеждены, что жизни всех людей одинаково ценны. Но мы знаем, что не все люди сегодня получают равные возможности. Доступ к цифровым финансовым услугам может показаться всего лишь небольшим шагом в общем контексте неравенства, но он может коренным образом изменить жизнь женщины, которой приходится целый день идти пешком, чтобы получить зарплату, или смотреть, как другие принимают за нее финансовые решения. Когда женщины, особенно самые бедные, повсюду получают равные с мужчинами статус, влияние и возможности, это будет впечатляющей социальной переменной, выводящей *всех* нас на новый уровень. **ФР**

САРА ХЕНДРИКС — директор по вопросам гендерного равенства в Фонде Билла и Мелинды Гейтс.

ГЕНДЕРНЫЙ РАЗРЫВ В ЯПОНИИ



Отсутствие равных возможностей в сфере занятости и работа в сверхурочное время определяют различия в заработной плате женщин и мужчин

Кадзуо Ямагути

В Японии не наблюдается какого-либо прогресса в области гендерного равенства, по крайней мере в сравнении с другими странами мира. Несмотря на попытки японского правительства в последние годы принять законодательство, поощряющее экономическую активность женщин, Япония заняла всего лишь 110-е место среди 149 стран в индексе гендерного разрыва Всемирного экономического форума за 2018 год, где оценивается прогресс стран в достижении гендерного равенства в четырех основных областях. И хотя рейтинг Японии несколько улучшился по сравнению со 114-м местом среди 146 стран в 2017 году, он все же не повышается относительно значений предыдущих лет (111-е место в 2016 году и 101-е место в 2015 году).

Одной из основных причин низкого рейтинга Японии является большой разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Гендерный разрыв в заработной плате в размере 24,5 процента в 2018 году является вторым по величине среди стран — членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) после Южной Кореи.

Почему этот разрыв настолько велик в Японии? Основной причиной является большое число женщин, являющихся «непостоянными» работниками. В Японии так называемые «постоянные» работники имеют бессрочный трудовой договор без конкретных должностных обязанностей, но с надежной защитой от увольнений и сокращений, в то время как «непостоянные» работники (среди которых много штатных работников, занятых полный рабочий день) имеют срочные контракты с конкретными должностными обязанностями. В 2014 году среди работающих женщин в возрасте от 20 до 65 лет более 53 процентов входили в категорию «непостоянных» работников, в то время как у мужчин по такому трудовому договору работало лишь с 14,1 процента.

Как и везде, «непостоянные» работники в Японии практически всегда получают низкую заработную плату, вне зависимости от возраста и пола. В то же время у постоянных работников заработная плата растет вместе возрастом пока им не исполнится примерно 50 лет. Это связано с тем, что в подавляющем большинстве японских компаний постоянные работники получают надбавки к заработной плате, привязанные к выслуге лет. Гендерное неравенство среди непостоянных работников усугубляется тем, что работодатели считают новых выпускников более желательными кандидатами для найма на постоянную работу. Поскольку работодатели склонны отдавать предпочтение таким молодым людям при найме на постоянную работу, женщины, которые уходят с работы для воспитания детей, а затем пытаются вернуться на рынок труда, имеют очень ограниченные возможности получить постоянную работу.

Однако, мой анализ гендерного разрыва в заработной плате по различным комбинациям видов занятости

(четыре категории в зависимости от постоянной и непостоянной занятости, а также полного и неполного рабочего дня) и возрастных характеристик показывает, что гендерными различиями в виде занятости (а именно, большая доля женщин, чем мужчин среди непостоянных работников) можно объяснить только 36 процентов разрыва в заработной плате (Yamaguchi, 2011). На самом деле, основным фактором является гендерный разрыв в заработной плате внутри категории постоянных работников, занятых полный рабочий день, который составляет более половины от общего гендерного разрыва в заработной плате. Поэтому ликвидация гендерного разрыва в заработной плате среди постоянных работников является более насущной проблемой, чем устранение проблемы чрезмерного количества женщин, работающих на непостоянной основе.

ЖЕНЩИНЫ ЛИШЕНЫ ВОЗМОЖНОСТИ ЗАНИМАТЬСЯ ДРУГИМИ ПРОФЕССИЯМИ, КРОМЕ ТЕХ, КОТОРЫЕ СЧИТАЮТСЯ ПОДХОДЯЩИМИ ДЛЯ ЖЕНЩИН.

На руководящих должностях доминируют мужчины

Одной из основных причин гендерного неравенства в оплате труда среди постоянных работников в Японии является крайне небольшое число женщин на руководящих должностях. Согласно *Базовому обследованию равенства возможностей трудоустройства*, проведенному Министерством здравоохранения, труда и социального обеспечения в 2016 году, женщины занимают 6,4 процента должностей уровня директора департамента; 8,9 процента должностей уровня начальника отдела; и 14,7 процента уровней руководителя подразделения.

В ходе того же обследования работодателям, у которых в руководстве очень мало женщин, также задавали вопросы о возможных причинах недостаточного числа женщин на высших должностях. Двумя самыми частыми ответами, выбранными из нескольких предложенных вариантов, были «на данный момент нет женщин-кандидатов, которые обладают необходимыми знаниями, опытом или способностями к принятию решений» и «женщины уходят на пенсию раньше, чем дослуживаются до руководящих должностей, из-за их непродолжительного трудового стажа». Такие суждения, которых придерживаются работодатели, являются ошибочными, и мое собственное

исследование (Yamaguchi, 2016) показывает совсем другую картину.

Я провел анализ фирм со 100 или более работниками и обнаружил, что только 21 процент гендерного неравенства среди постоянных работников на средних руководящих должностях (уровень начальника отдела) и выше можно объяснить гендерными различиями в образовании и опыте работы. Оставшаяся часть неравенства обусловлена различиями в *темпах продвижения на руководящие должности* мужчин и женщин с одинаковым уровнем образования и опыта. Недостаток трудового стажа женщин не был основным фактором. Мой анализ также показал, что принадлежность к мужскому полу увеличивала шансы стать руководителем более чем в десять раз, а наличие диплома о высшем образовании при этом повышало такую вероятность только в 1,65 раза. (При проведении исследования контролировались другие факторы, определяющие получение руководящей должности.)

Мы считаем «современным» такое общество, в котором социальные возможности и выгоды определяются в первую очередь личными достижениями, а «архаичным» — общество, где они определяются приписанным статусом по рождению. И хотя в Японии шли обсуждения «постмодернизма», японское общество до сих пор сохраняет черты, которые никак нельзя считать «современными». Пол при рождении — вот что определяет в Японии, можно ли стать руководителем, а не личные достижения, такие как окончание высшего учебного заведения.

Разделенные по признаку пола возможности работы и карьеры в значительной степени определяют гендерное неравенство в темпах продвижения на руководящие должности. Существующие в Японии варианты развития карьеры — это вырасти до руководящей должности («*сого сёку*») или навсегда остаться офисным клерком («*иппан сёку*»). Такой набор вариантов развития карьеры прочно ассоциируется с гендерной принадлежностью. Многие женщины не стремятся к должностям, предполагающим «*сого сёку*», несмотря на то что у них больше возможностей для карьерного роста, поскольку для этого нужно регулярно находиться на работе дольше положенного времени.

Действительно, среди женщин основным фактором, обуславливающим назначение на руководящую должность, является работа после официального окончания рабочего дня, что свидетельствует о том, что женщины, не работающие сверхурочно, лишены возможности стать руководителями. Однако увеличение продолжительности рабочего дня для женщин несовместимо с традиционным для Японии разделением семейных обязанностей между супругами после вступления в брак, когда все бремя ухода за детьми и выполнение работы по дому в основном ложится на женщину. То, что японские

фирмы настаивают на сверхурочной работе, в конечном итоге является само по себе источником гендерного неравенства, особенно в том, что касается получения руководящих должностей.

Сохранение традиционного разделения ролей

Еще одной важной причиной гендерного разрыва в оплате труда является высокая степень гендерной сегрегации в профессиях. В странах ОЭСР, как правило, непропорционально много женщин занято в таких профессиональных областях, как образование, здравоохранение и социальная служба. В Японии же есть еще две дополнительные особенности. Во-первых, даже в сфере оказания услуг населению женщины недостаточно широко представлены в профессиях, имеющих высокий статус. Так, например, доля женщин среди врачей и преподавателей вузов в Японии является самой низкой среди стран ОЭСР. Во-вторых, неоправданно низка доля женщин в таких профессиях, как научные исследования, инженерное дело, юриспруденция и бухгалтерский учет.

В моем последнем исследовании подробно рассматривается гендерный разрыв в заработной плате дипломированных специалистов в сравнении рынков труда Японии и США. Опираясь на данные Японского общенационального обследования 2005 года и переписи населения США 2010 года, я рассмотрел гендерные пропорции в двух описанных выше категориях профессий: профессии в сфере услуг, за исключением профессий, обладающих высоким статусом, таких как врачи и преподаватели вузов, которые я решил называть «профессии второго типа», и прочие профессии, которые я назвал «профессиями первого типа», куда входят имеющие высокий статус профессии в сфере оказания услуг населению и все профессии, не связанные с оказанием услуг населению. Исследование показало, что в Японии доля женщин во второй категории является очень низкой: в Соединенных Штатах 12,7 процента работающих женщин работают по профессиям первого типа по сравнению с менее чем 2 процентами работающих женщин в Японии (см. диаграмму). В Японии рабочие места для женщин явно сосредоточены в сферах, соответствующих профессиям второго типа.

Такое разделение профессий приводит к большому гендерному разрыву в заработной плате по двум причинам. Во-первых, хотя гендерное неравенство в оплате труда в профессиях первого типа является весьма незначительным, в этих профессиях работает крайне мало женщин. Во-вторых, существуют значительные гендерные различия в оплате труда в профессиях второго типа. В то время как средняя заработная плата мужчин в профессиях второго типа выше, чем заработная плата мужчин-служащих, продавцов или разнорабочих, средняя заработная плата женщин в профессиях второго типа не только ниже, чем средняя заработная плата мужчин, занимающихся тем же видом работы, но она

также ниже средней заработной платы мужчин-служащих, продавцов и чернорабочих.

Мое исследование также показывает, что меньшую долю женщин на руководящих должностях и в профессиях первого типа нельзя объяснить гендерными различиями в образовании, включая специализацию высшего учебного заведения (Yamaguchi, готовится к публикации). Япония и Турция — единственные две страны ОЭСР, где вузы все еще выпускают меньше женщин, чем мужчин. Поэтому можно ожидать, что выравнивание пропорции женщин и мужчин среди выпускников будет способствовать уменьшению гендерного неравенства в получении профессий, имеющих высокий статус. Однако мой анализ показывает, что если существующая гендерная привязка образования к профессии будет сохраняться, несмотря на увеличение доли женщин с высшим образованием, то это будет главным образом отражаться на увеличении числа женщин среди профессий второго типа, где уже работает много женщин. С другой стороны, увеличение числа женщин на руководящих должностях и в профессиях первого типа будет незначительным. Таким образом, в среднем достижение гендерного равенства в сфере образования не приведет к значительному сокращению гендерного разрыва в заработной плате.

Единственным исключением из этого правила стало бы выравнивание доли мужчин и женщин среди выпускников вузов, специализирующихся на науке и технике. Это позволило бы увеличить долю женщин среди ученых и инженеров, что способствовало бы уменьшению гендерного неравенства в профессиях первого типа и, таким образом, в определенной степени сокращению гендерного разрыва в заработной плате.

Тот факт, что полученным образованием нельзя объяснить разделение в Японии профессий по признаку пола, говорит о том, что это разделение является отражением сложившейся в Японии практики найма на работу. В результате этой практики, основанной на гендерных стереотипах, женщины лишены возможности заниматься другими профессиями, кроме тех, которые считаются подходящими для женщин. Японским женщинам открыты карьерные возможности в основном в тех областях, которые являются продолжением традиционных семейных ролей женщины, таких как образование детей, уход за больными и другие вспомогательные функции в области медицины и охраны здоровья. Работодатели в Японии должны осознать, что работа является не продолжением гендерного разделения ролей в семье, а скорее местом, где люди могут реализовать свой потенциал и внести свой вклад в общество. Однако до такого осознания в целом еще далеко.

Хотя правительство стремится платить равную заработную плату за одинаковую работу (особенно постоянным и непостоянным работникам, выполняющим одну и ту же работу), я считаю, что обеспечение равных про-

Профессиональная деятельность мужчин и женщин: Япония и Соединенные Штаты

В США 12,7 процента работающих женщин заняты на ответственных должностях в сферах, не связанных с оказанием услуг населению. В Японии менее 2 процентов женщин трудятся на таких рабочих местах.

(В процентах)



Источник: Kazuo Yamaguchi.

Примечание. К профессиям первого типа относятся профессии, не связанные с оказанием услуг населению, такие как инженерное дело, юриспруденция и бухгалтерский учет. К профессиям второго типа относятся профессии, связанные с оказанием услуг населению (например, в сферах образования, здравоохранения и социальной помощи), за исключением профессий, обладающих высоким статусом, таких как врачи и преподаватели вузов.

фессиональных возможностей, особенно в отношении руководящих должностей и имеющих высокий статус профессий, имеет более важное значение для сокращения гендерного разрыва в оплате труда в Японии. Более того, поскольку женщины по-прежнему лишены возможностей не только в связи с существующей практикой найма на работу, но и из-за требований сверхурочной работы, правительство должно стремиться к созданию условий для более сбалансированного соотношения трудовой деятельности и личной жизни. Это может быть сделано путем изменения культуры труда, которая до сих пор полагается на работу в сверхурочное время, и путем стимулирования гибких режимов работы. Это могло бы также способствовать изменению укоренившегося мнения, что уходом за детьми и выполнением работы по дому могут заниматься только женщины. **ФР**

КАДЗУО ЯМАГУТИ — профессор программы Ральфа Льюиса в Чикагском университете.

Литература:

- Yamaguchi, Kazuo. 2011. "Decomposition of Inequality among Groups through Counterfactual Modeling: An Analysis of the Gender Wage Gap in Japan." *Sociological Methodology* 43:223-55.
- . 2016. "Determinants of the Gender Gap in the Proportion of Managers among White-Collar Regular Workers in Japan." *Japan Labor Review* 51:7-31.
- . Forthcoming. *Gender Inequalities in Japanese Workplace and Employment—Theories and Empirical Evidence*. Springer.

A portrait of Branko Milanovic, a middle-aged man with a grey beard and glasses, wearing a dark grey sweater over a light blue shirt. He is sitting at a wooden table with his hands clasped in front of him. The background is a blurred green wall of ivy.

Классовый АНАЛИТИК

*Крис Веллиш представляет **Бранко Милановича**, ведущего исследователя проблем неравенства*

В годы детства в коммунистической Югославии Бранко Миланович был свидетелем протестов 1968 года, когда студенты заняли кампус Белградского университета и подняли плакаты с лозунгом «Долой красную буржуазию!»

Миланович, который сейчас преподаёт экономику в Городском университете Нью-Йорка, вспоминает, что задумался тогда, не принадлежала ли его собственная семья к этой критикуемой группе. Его отец занимал руководящую должность в государственных структурах, и, в отличие от многих детей в Югославии в то время, у Милановича была своя комната, что было признаком привилегированного положения в том номинально бесклассовом обществе. В особенности он вспоминает чувство волнения, которое он испытывал, проводя время с друзьями возле кампуса тем летом и наблюдая за студентами с красными значками с портретом Карла Маркса.

«Социальные и политические аспекты этих протестов, наверное, стали мне понятнее позже», — говорит Миланович в интервью. Тем не менее, «1968-й год был во многих отношениях переломным» в интеллектуальном путешествии, в ходе которого он стал ведущим исследователем проблем неравенства. Он выбрал тему неравенства для своей докторской диссертации в Белградском университете за десятилетия до того, как это стало модным направлением в экономике.

Сегодня Миланович наиболее известен своим выдающимся исследованием мирового неравенства доходов в период с 1988 по 2008 год, приблизительно соответствующий периоду между падением берлинской стены, ознаменовавшим начало конца коммунизма в Европе, и мировым финансовым кризисом.

В статье 2013 года, написанной в соавторстве с Кристофом Лакнером, был представлен график, получивший из-за своей формы название «кривая слона» (см. диаграмму). Он показывает, что за те 20 лет, которые Миланович называет периодом «высокой глобализации», распределение огромного прироста богатства в мире происходило неравномерно. Доходы среднего класса в развивающихся странах (главным образом, в Азии) резко возросли. Столь же стремительно увеличивались доходы верхнего одного процента населения, или «глобальных плутократов». Между тем, у низших слоев среднего класса в странах с развитой экономикой доходы не росли.

Сила «кривой слона» — в ее простоте. Она изящно обобщает одну из главных причин недовольства среднего класса в странах с развитой экономикой, которое обеспечило карьерный взлет популистам на обоих полюсах политического спектра и породило призывы к возведению барьеров для торговли и ограничению иммиграции.

«Бранко оказал глубокое влияние на исследования глобального неравенства, в частности, своими выводами о “кривой слона”, которые задали тон будущим исследованиям», — говорит Томас Пикетти, автор бестселлера «Капитал

в двадцать первом веке». Пикетти и его соавторы подтвердили эти выводы в исследовании 2018 года, в ходе которого было установлено, что в период с 1980 по 2016 год в мировом масштабе верхний один процент получал в два раза больше выгод от общего роста по сравнению с нижними 50 процентами.

Выводы Милановича «теперь представляются еще более блестящими, чем считалось ранее», — говорит Пикетти. «Слон уже вырос до размеров мамонта».

Экономисты издавна с пренебрежением относились к изучению неравенства. Многие из них пребывали в мире теорий, где обитало мифическое создание, называемое *homo economicus*, или человек рациональный, единственным свойством которого было стремление к максимальному благосостоянию. Различия между людьми или группами не имели значения. Разнообразие не имело значения. Важны были лишь средние показатели.

В этом мире совершенно одинаковых рационально действующих лиц цены и количества товаров, капитала и труда магически определялись силами спроса и предложения таким образом, чтобы максимизировать благосостояние общества в целом. В этой картине не было места распределению богатства или дохода. Оно было просто побочным продуктом рыночных сил.

«Рынок решает все проблемы», — говорит Миланович. «Поэтому эта тема не была — да и до сих пор не стала — в полной мере общепринятой».

Затем произошел мировой финансовый кризис 2008 года, а с ним «пришло осознание того, что верхние один или пять процентов неизмеримо опережают средний класс по росту доходов», — говорит он.

Стимулом для исследований неравенства также послужил взрывообразный рост объема данных, которые можно добывать с помощью все более мощных компьютеров, что облегчает разделение безымянных масс потребителей и работников на группы с общими характеристиками. Большие массивы данных, по его словам, «позволяют изучать гетерогенность, а неравенство гетерогенно по определению».

Данные всегда были одним из увлечений Милановича, наряду с его интересом к социальным классам, который расцвел, когда он был старшеклассником в Брюсселе, куда его отец, экономист, получил назначение в качестве посланника Югославии при тогдашнем Европейском экономическом сообществе.

«В то время в старших классах школ в Бельгии — как, думаю, и во Франции, — господствовал марксизм», — говорит он.

Его соклассники делились на детей левых, находившихся под влиянием студенческих движений конца 1960-х и начала 1970-х годов, и детей «буржуа». Будучи привилегированным сыном дипломата, представлявшего, как считалось, страну с системой власти трудящихся, юный Бранко не вписывался однозначно ни в ту, ни в другую

категорию. «Ситуация была очень странная», — говорит он.

В университете в Белграде Миланович сначала склонялся к изучению философии, но затем решил, что экономика будет более практичным выбором. Она также позволила ему соединить его интерес к статистике с интересом к вопросам социальных классов. Он получил стипендию для обучения в аспирантуре Университета штата Флорида в Таллахасси, где на него произвело большое впечатление американское изобилие — огромные порции недорогой еды, бесплатные добавки кофе, большие автомобили — и в то же время разительное неравенство доходов и расовой дискриминации.

Через два года он вернулся в Белград для работы над докторской диссертацией по неравенству в Югославии, углубившись в данные редкого обследования домашних хозяйств, полученные от друга, который работал в федеральном статистическом ведомстве.

Его диссертация вызвала недоумение в марксистской Югославии, как и его решение не вступать в коммунистическую партию, но она положила начало двум десятилетиям карьеры в Исследовательском департаменте Всемирного банка.

«Еще в то время Бранко был одним из ведущих экспертов по вопросам распределения доходов», — говорит Алан Гельб, который принял Милановича на работу в небольшую группу, изучавшую вопросы перехода к рыночной экономике в посткоммунистической Восточной Европе. Миланович сосредоточился на проблемах бедности и распределения доходов.

Обильные данные, которые собирает Всемирный банк, были бесценным ресурсом, вдохновившим Милановича на проведение межстрановых сравнений неравенства, которые тогда были новым направлением. Однажды в 1995 году Миланович беседовал с преемником Гельба на посту главы его подразделения.

«Внезапно мне пришла в голову идея: «Послушайте, у нас ведь есть данные со всего мира. Мы изучаем отдельные страны, но не рассматриваем их в совокупности». Четыре года спустя он выпустил первое исследование мирового распределения доходов по материалам обследований домашних хозяйств.

В последующие годы Миланович опубликовал множество работ на разные темы. Наряду с исследованиями посткоммунистических стран он продолжал изучать неравенство и его связь с глобализацией. Его статьи и книги отражают его широкий круг интересов, включая историю, литературу и спорт.

В одной статье он проводит оценку среднего уровня доходов и неравенства в Византии в 1000 году. В другой он рассматривает связи между мобильностью рабочей силы и неравенством в футболе, который он называет самым глобализованным видом спорта.

Он пришел к выводу, что условия в клубном футболе стали очень неравными, поскольку десяток ведущих европейских команд может себе позволить привлекать лучших игроков мира. С другой стороны, свобода перемещения футболистов уменьшила неравенство между национальными сборными. Причина в том, что игроки из небольших стран могут оттачивать свое мастерство в лучших клубных командах, а затем возвращаться для выступления за сборные своих стран.

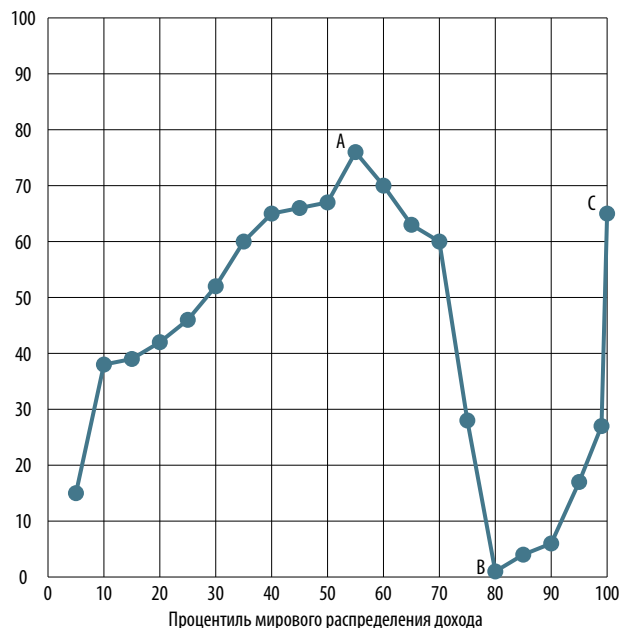
Беседы на литературные темы с его женой, Мишель де Невер, специалистом по финансированию борьбы с изменением климата в Центре по вопросам мирового развития, побудили его написать статью с необычным анализом книги Джейн Остин «Гордость и предубеждение». Доказывая, что тема денег в этой книге занимает не меньшее место, чем тема любви, он рассчитывает доход различных персонажей и рассматривает, как богатство влияет на выбор брачных партнеров для героини Остен, Элизабет Беннет.

Такой же анализ он проделал по роману Льва Толстого «Анна Каренина». Оба эссе были опубликованы в книге Милановича 2011 года *The Haves and the Have-Not: A Brief and Idiosyncratic History of Global Inequality* («Имущие и неимущие: краткая и своеобразная история мирового нера-

Неравное распределение

С 1988 по 2008 год наибольший прирост доходов имел место у людей в районе 50-го перцентилля мирового распределения (точка А) и у одного процента самых богатых (точка С). Наименьший прирост в мировом масштабе отмечается у людей около 80-го перцентилля (точка В), большинство из которых относятся к низшим слоям среднего класса в развитых странах.

(Изменение реального дохода по ППС, в процентах)



Источник: Бранко Миланович.

Примечание. ППС = паритет покупательной способности.

венства»). Другая книга, *Global Inequality: A New Approach for the Age of Globalization* («Мировое неравенство: новый подход к эпохе глобализации»), стала важной вехой, обобщающей результаты многих лет его исследований неравенства внутри стран и между странами после промышленной революции.

В отличие от Пикетти, который утверждает, что при капитализме неравенство неумолимо нарастает, Миланович считает, что оно изменяется волнообразно или циклически под действием того, что он называет добрыми и злыми силами. В странах с развитой экономикой различия в уровнях доходов увеличивались в XIX и начале XX века, пока злые силы войны и гиперинфляции не сократили их, уничтожив имевшееся богатство. После Второй мировой войны такие силы добра, как прогрессивное налогообложение, более влиятельные профсоюзы и более широкодоступное образование, способствовали снижению неравенства.

Поворотным моментом стало падение берлинской стены. Оно привело к вовлечению государств бывшего советского блока в глобальную экономику в то время, когда Китай тоже начал открываться миру. Быстрый рост в развивающихся странах сократил межстрановое неравенство, при этом возросло неравенство в развитых странах, где богатые преуспевали, тогда как доходы среднего класса не росли.

Что несет нам будущее? Оно представляется благоприятным для значительной части развивающихся стран, особенно в Азии, которые будут продолжать наверстывать отставание от богатых стран. С другой стороны, для стран с развитой экономикой перспективы кажутся не столь радужными.

В этих странах средний класс будет продолжать испытывать двойное давление сил глобализации и технологических инноваций. Социальная мобильность будет снижаться, поскольку сложившаяся элита будет пользоваться более широким доступом к дорогостоящему высшему образованию и употреблять свое политическое влияние для принятия мер политики, выгодных богатым, например, благоприятных налоговых режимов.

По мере роста разницы в доходах будут усиливаться социальная напряженность и политическая борьба — такой прогноз подтверждается событиями со времени выхода этой книги в 2016 году, такими как «брексит» и протесты во Франции. Миланович опасается, что эти противоречия могут привести к «разъединению» демократии и капитализма, результатом чего станут плутократия в США и популизм или нативизм в Европе.

Неравенство было предметом широких дискуссий за прошедшее десятилетие, но в области политики «по существу ничего не изменилось», говорит он. «Мы как бы следуем на автопилоте, который, по сути, ведет нас к большему неравенству. Но я еще до конца не разуверился в будущем».

Традиционный ответ — перераспределение доходов — впредь будет не столь эффективным, как в прошлом, из-за

мобильности капитала, что позволяет богатым укрывать свои доходы в налоговых убежищах. Вместо этого политика должна быть направлена на перераспределение «предпосылок» благосостояния, таких как богатство и образование. Соответствующие меры могут включать более высокие налоги на наследство, политику, поощряющую компании распределять акции среди работников, и увеличение государственного финансирования образования.

«За один день этого не сделать, — говорит он. — Но, думаю, важно понимать, что нужно двигаться к созданию капиталистического общества, в котором предпосылки будут распределяться намного более равномерно, чем сегодня».

Миланович также берется за изучение трудноразрешимой проблемы неравенства между странами. По его расчетам, американец, просто в силу факта своего рождения в США, зарабатывает в 93 раза больше человека, родившегося в беднейшей стране мира. Это то, что Миланович называет «премией гражданства», являющейся стимулом для миграции, когда люди, родившиеся в бедных странах, отправляются искать лучшей доли в более богатых странах.

Миланович утверждает, что остановить миграцию так же невозможно, как остановить движение товаров или капитала. В то же время, нереально ожидать, что граждане стран с развитой экономикой согласятся на открытие границ. Его решение: разрешить въезд большему количеству иммигрантов, но без предоставления им полных прав гражданства и, возможно, обложить их налогом для выплаты компенсации гражданам, которые будут вытеснены из рабочей силы.

В его нынешней работе он в некотором смысле возвращается к своим корням в Югославии. Она включает изучение классовой структуры в Китайской Народной Республике и, в частности, тщательный анализ верхних пяти процентов в распределении доходов. Это часть его новой книги *Capitalism, Alone* («Капитализм в одиночестве»), в которой он утверждает, что Китай создал особую форму капитализма, который будет сосуществовать со своим либеральным предшественником.

В каком направлении развивается исследование неравенства? Миланович видит два рубежа, оба из которых определяются доступом к новым данным. Один из них — неравенство богатства, по теории Пикетти; другой — неравенство между поколениями, тема исследований таких экономистов, как Радж Четти из Гарварда.

Эти две области работы «привлекательны для молодых исследователей, которые сегодня очень хорошо осведомлены о социальных вопросах», — говорит он. «С другой стороны, они очень умны и хотят работать над трудными темами». Он добавляет: «В этом плане я настроен очень оптимистично». **ФР**

КРИС ВЕЛЛИШ — сотрудник редакции «Финансы и развитие».



Стремясь к стабильности

Эльвира Набиуллина объясняет, как решительные меры экономической политики помогли России избежать более глубокого экономического спада и реформировать банковский сектор

В ТЕЧЕНИЕ НЕСКОЛЬКИХ КОРОТКИХ МЕСЯЦЕВ после вступления в должность Председателя Центрального банка России в 2013 году Эльвира Набиуллина столкнулась с растущим экономическим кризисом, вызванным падением цен на нефть, геополитической напряженностью и санкциями. К декабрю 2014 года обменный курс и банковская система находились под серьезным давлением, и экономика приближалась к рецессии. Необходим был решительный ответ, и Центральный банк решил перейти на плавающий курс, объявить о немедленном переходе к таргетированию инфляции и ускорить темпы банковской реформы. Эти решительные действия дали значительные положительные результаты.

Набиуллина, первая женщина на посту председателя Центрального банка России, была признана лучшим

управляющим центрального банка в 2015 году журналом *Euromoney* и лучшим управляющим центрального банка Европы в 2016 году журналом *The Banker*. Журнал *Forbes* включил ее в список самых влиятельных женщин мира.

В этом интервью с Ольгой Станковой из Департамента коммуникаций МВФ г-жа Набиуллина, которая ранее была министром экономического развития, рассказывает о своем опыте руководства Центральным банком России в этот сложный период.

Ф&Р: Таргетирование инфляции, то есть когда центральный банк объявляет целевой показатель инфляции и управляет инфляционными ожиданиями посредством своей экономической политики, часто считается довольно сложным и трудоемким для стран с формирующимися рынками. Каковы были причины того, почему этот режим был выбран для России?

ЭН: По опыту других стран мы видели, что инфляционное таргетирование — это режим, который действительно позволяет достичь цели по снижению инфляции и поддержанию ее постоянно на достаточно невысоком уровне. Безусловно, для стран с формирующимся рынком такой режим может быть трудным, потому что и финансовые рынки неглубокие, и, что, наверное, более важно, режим инфляционного таргетирования предполагает управление инфляционными ожиданиями. А для страны с формирующимся рынком, в которой население пережило периоды высокой инфляции, привыкло к высокой инфляции, и у него нет доверия к тому, что можно достичь низкой инфляции на долгую перспективу, это представляет определенный вызов.

И мы не переходили к инфляционному таргетированию резко. Мы начали готовиться после кризиса 2008–2009 годов. В первую очередь, был развит инструментарий рефинансирования банков, тот инструментарий, который позволял через управление процентной ставкой, по сути дела, через трансмиссионный механизм, идти к управлению инфляцией. Во-вторых, мы постепенно переходили к более гибкому валютному курсу: от жестко управляемого к более свободному. И третий, очень важный элемент — инфляционное таргетирование — сильно зависит от качества моделей, прогнозов, аналитики. Мы также развивали эту компетенцию. Думаю, что эти три элемента были очень важны для того, чтобы, введя инфляционное таргетирование, мы смогли достичь результатов, которые обещали обществу.

Ф&Р: Плавающий курс был введен в разгар кризиса в конце 2014 года. Были ли какие-то другие подходящие решения в той ситуации? И было ли возможно управлять еще какое-то время обменным курсом?

ЭН: Действительно, мы были вынуждены перейти к плавающему курсу в период рисков финансовой стабильно-

сти. Но я убеждена, что откладывать это решение было нельзя. Мы бы просто потратили еще какое-то количество золотовалютных резервов и вынуждены бы были отпустить курс в свободное плавание.

На наш взгляд, плавающий курс сработал достаточно хорошо «как абсорбатор» внешних шоков и позволил платежному балансу очень быстро адаптироваться. Мы этот эффект видели в следующем цикле, в 2016 году. Если помните, в начале 2016 года цены на нефть упали, и благодаря плавающему курсу это прошло малозаметно для финансового рынка в целом.

Ф&Р: Что было сделано ЦБР, чтобы обеспечить более широкую поддержку той политики, которую Вы проводили, и какова была роль коммуникаций в период кризиса и в последующий период?

ЭН: Коммуникации действительно были очень важны в момент, когда мы переходили от одной политики к другой, — как для того, чтобы объяснить обществу, что происходит, так и для того, чтобы показать плюсы новой политики.

Режим инфляционного таргетирования предполагает качественно другой уровень коммуникаций с рынком по сравнению с другими режимами. Он основан на управлении ожиданиями и на прогнозах, поэтому для нас было критически важно наладить эту коммуникацию.

Мы значительно расширили наш коммуникационный аппарат, начиная с того, что даты заседаний Совета директоров мы стали объявлять на год вперед, раньше этого не было. Мы также начали проводить пресс-конференции и предоставлять гораздо большее число аналитических материалов, докладов, интервью, опросов и организовывать встречи с инвесторами и аналитиками.

Мне хотелось бы отметить еще один важный аспект коммуникации: на первом этапе мы поставили задачу добиться понимания наших действий аналитиками и профессиональными участниками рынка. И мы действительно видим, что инфляционные ожидания участников рынка в настоящее время более постоянные. Сейчас для нас важно общение с широкими бизнес-кругами и населением, чтобы они доверяли нашей политике и могли с большей уверенностью строить свою жизнь, свои бизнес-планы, опираясь на то, что инфляция будет под контролем.

Ф&Р: Вы также провели реформу банковского сектора. Каковы были экономические и политические соображения, которые определили Ваш курс?

ЭН: Я убеждена, что для устойчивого экономического роста нужна устойчивая, сильная финансовая система. Слабая финансовая система не способна поддерживать экономический рост. И в нашей банковской системе накопился целый комплекс проблем, которые мы решаем в последние годы.

Во-первых, в банковской системе не было достаточно реального капитала. Вы помните, что она создавалась очень быстро в начале 90-х годов, без капитала, и капитал не сильно потом в банковскую систему входил. Во-вторых, в результате кризисов 2008, а потом 2014–2015 годов качество активов в банках ухудшилось, эти активы оставались на балансах банков, и надо было что-то с этим делать. Причина еще и в том, что часто банки использовались для недобросовестных практик, для финансирования их владельцами своего бизнеса со всеми последствиями плохого управления рисками и для отмыwania незаконных доходов.

Стало совершенно очевидно, что банковскую систему надо оздоравливать, поскольку она в тот момент не могла поддержать рост и при любых негативных событиях требовала больших внешних вливаний, чтобы устоять в усло-

Для людей, которые работают в центральном банке, очень важно понимание того, что они работают на благо общества.

виях кризиса. Нам пришлось принимать меры для оздоровления банковской системы, для того чтобы избежать новых вливаний в будущем.

Мы видим, что у рынка есть запрос на уменьшение доли государства. И мы намерены, безусловно, как только появится возможность, и мы над этим работаем, вывести на рынок те банки, в капитал которых мы временно вошли.

Ф&Р: Какие качества являются необходимыми для успеха руководителя центрального банка?

ЭН: Во-первых, опираться на профессионалов, не бояться сильных людей в команде. Инициировать и поощрять дискуссию, чтобы люди не боялись высказывать свое мнение. А потом на базе этих мнений принимать решение и уже не отклоняться от него.

Для людей, которые работают в центральном банке, очень важно понимание того, что они работают на общественное благо, на долгосрочные цели. Мы должны делать то, что обещали обществу. Это ключевой принцип для меня и для наших сотрудников.

В любой политике, включая монетарную, невозможно обойтись без компромиссов, но важно понимать, где провести грань в выборе этих компромиссов. **ФР**

Интервью было сокращено и отредактировано для большей ясности. Полная версия интервью доступна веб-сайте www.imf.org/fandd.



ПРОШЛОЕ КАК ПРОЛОГ

Древний Рим дает урок важности
устойчивого развития

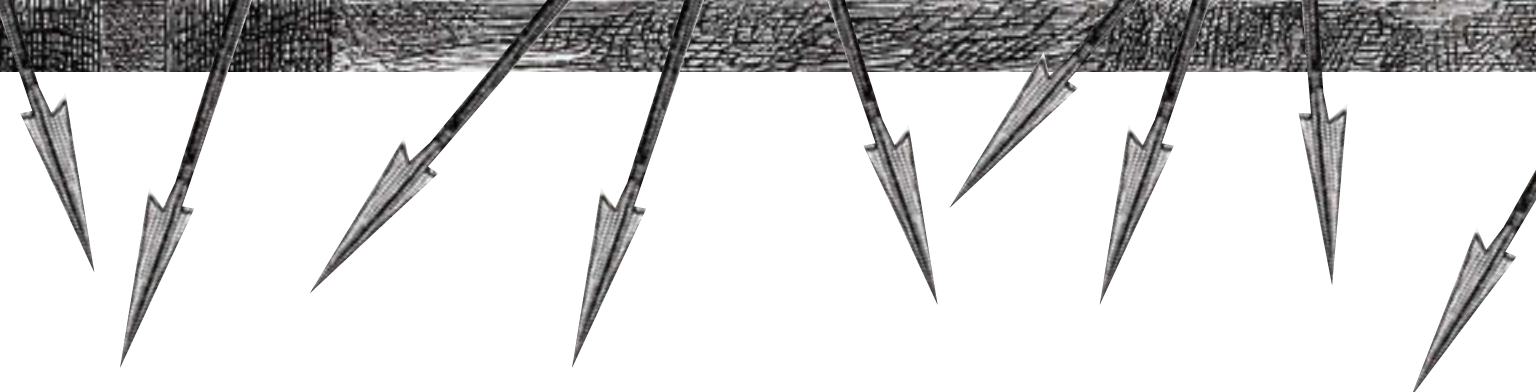
Энтони Аннетт и Джошуа Липски

Устойчивое развитие воплощает собой идею о том, что материальный прогресс всегда должен идти рука об руку с социальной сплоченностью и заботой об окружающей среде. Неспособность видеть связь экономического роста с этими двумя другими основополагающими компонентами может привести к саморазрушению. Древний Рим предлагает нам пример того, как трагедия может разыграться и как ее избежать.

Римская республика просуществовала 500 лет, поскольку ее институты были достаточно гибкими для того, чтобы приспосабливаться к двум серьезным вызовам, — внутреннему конфликту между аристократией и массами и внешнему конфликту с противоборствующими государствами и интеграции покоренных народов. Несмотря на постоянную напряженность римляне связывали общие ценности — чувство чести, основанное на службе обществу, и их приверженность концепции общего блага.

На протяжении жизни многих поколений эта структура держалась, пока не развалилась. Сначала изменения были едва заметны. Территориальная экспансия (в начале II века до н.э. Римская республика простиралась от Галлии до Греции) вызвала приток больших средств в виде дани, налогов из новых провинций и поступлений от разработки рудников. Новый класс сверхбогатых римлян создал финансовые инструменты по «упаковке» долговых обязательств, их перепродажи и инвестициям прибыли в инфраструктурные проекты. Узнаете? Во многих отношениях это была древняя форма глобализации, как торговой, так и финансовой. Этот бум привел к тому, что к I веку до н.э. население Рима достигло почти миллиона человек, что сделало его первым городом на земле, который достиг этой отметки.





В течение рокового последнего столетия существования Римской республики череда лидеров не оставила камня на камне от тех ценностей, которые ранее считались нерушимыми.

Но не все шло гладко. Новые богатства доставались немногим. Массовый приток рабов радикально изменил рынок труда, а оставшиеся без работы солдаты и граждане становились все более и более недовольными. В то же самое время, как заметил Эдвард Уоттс в своей новой книге *«Умиравшая Республика»*, накопление богатства стало вытеснять прежние меры успешной жизни — личную добродетель и заслуги перед государством. И эти элиты тратили свое новообретенное богатство не только на виллы и предметы роскоши. В отличие от своих предков, они занимались крупномасштабным взяточничеством и коррупционной деятельностью, чтобы получать политические почести и должности, а также оставаться безнаказанными за свои преступления.

Пожалуй, никто не олицетворяет дух той эпохи лучше, чем Марк Лициний Красс. Его состояние, порожденное в основном коррупционными махинациями с недвижимостью, было настолько огромным, что достигло размеров, сопоставимых с казной всей империи. Став «спонсором» для сотен политиков, он получил беспрецедентное влияние благодаря своему богатству.

Это было незадолго до того момента, когда разверзлись линии разлома. В предыдущие века элиты реагировали на недовольство населения, делясь с ним властью и меняя расстановку политических сил. Но из-за превалирования личных интересов в условиях коррупции прежний консенсус развалился.

Та же самая картина повторялась снова и снова в течение всего последнего века Римской республики — народный гнев наткнулся на неуступчивость патрициев, приводя к перенапряжению обеих сторон и часто выливаясь в насилие.

Этот замкнутый круг начался с братьев Гракхи, Тиберия и Гая. Тиберий настаивал на перераспределении земли в пользу бедных. Но этот план реформ вызвал недовольство консервативной оппозиции, и его забили до смерти. Младший брат, Гай, принял эстафету, концентрируя свое внимание на социальной защите в виде субсидий на зерно и борьбе с коррупцией посредством судебной реформы. Он тоже был убит.

После периода хаоса появился новый поборник бедноты — Гай Марий, поднявшийся на волне народного гнева

в отношении коррумпированности сенаторов. Но в итоге он объединился с теми, кто желал использовать насилие в политических целях, а это вызвало ответную негативную реакцию патрициев и диктатуры Суллы, который совершил немыслимое — ввел армию на территорию города Рима. Его правление ознаменовалось массовыми изгнаниями, конфискацией имущества и нейтрализацией власти плебса.

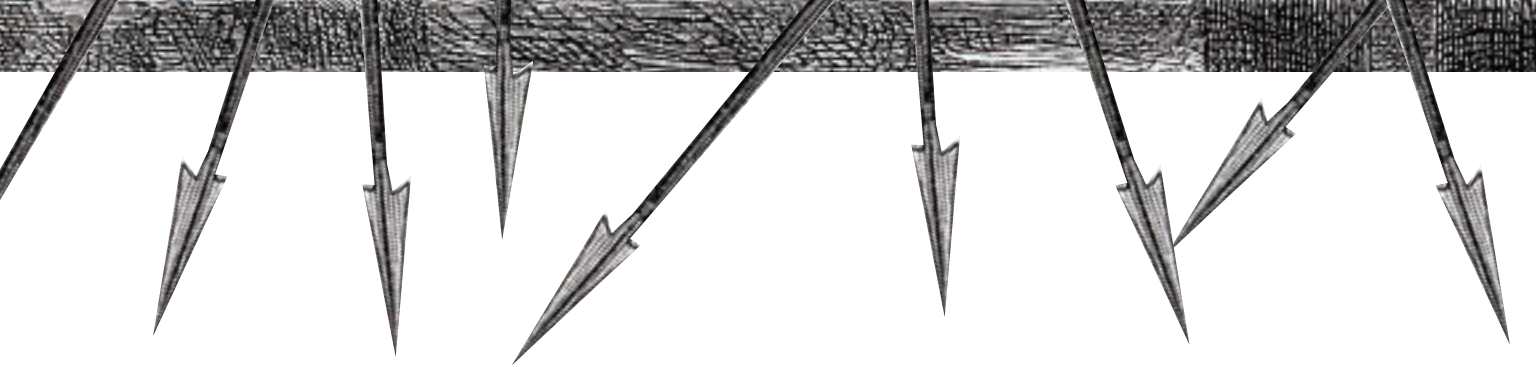
В последующие годы бессовестные патриции, такие как Каталина и Клодий, стремились продвигать свою карьеру, используя разочарование населения, — в том числе прибегая к насилию и запугиванию.

Все это проложило путь Юлию Цезарю, который использовал тактику сильной руки для проведения популистских реформ. Но после победы в гражданской войне Цезарь тоже принял титул диктатора и становился все более и более авторитарным. Его убийство вызвало новый виток гражданского кровопролития, фактически уничтожив Римскую республику.

В течение рокового последнего столетия существования Римской республики череда лидеров не оставила камня на камне от тех ценностей, которые ранее считались нерушимыми. Политическое насилие стало обычным делом. Государственные институты были вооружены для преследования оппонентов. Толпа становилась все более разъяренной. В свою очередь, сторонники сильной руки предлагали навести порядок. И все из-за гноящихся ран неравенства и коррупции.

После распада республики Рим пережил удивительное возрождение, хотя мир был достигнут отчасти за счет подавления демократических институтов. Эдуард Гиббон, великий летописец падения Рима, считал II век н.э. наивысшей точкой развития империи и периодом истории, когда «состояние человечества было наиболее счастливым и процветающим».

Чего Гиббон не знал, так это того, что благоприятное состояние во многом было связано с благоприятным климатом. Как обосновал Кайл Харпер в замечательной новой книге *«Судьба Рима: климат, болезни и конец империи»*, период между примерно 200 г. до н.э. и 150 г. н.э. теперь известен как «римский климатический оптимум» — теплый, влажный



и предсказуемый климат, уникально благоприятный для основных сельскохозяйственных культур империи.

Но к третьему столетию климат стал более прохладным, более сухим и менее предсказуемым, с более частыми засухами и неурожами. К середине V века наступил позднеантичный малый ледниковый период.

Изменение климата снизило устойчивость империи к различным потрясениям, включая пандемии. Вспышка оспы случилась во II веке, а в III веке — смертоносные эпидемии, которые могли быть вызваны вирусом Эбола. В середине VI века от Юстиниановой чумы, ставшей первым известным случаем эпидемии бубонной чумы, погибла, по всей видимости, половина населения империи.

Недавно полученные данные указывают на роль, которую сыграло изменение климата. В течение десяти лет до вспышки чумы в Европе наблюдалась самая низкая за два тысячелетия температура атмосферы, что было вызвано чередой крупных извержений вулканов. Вероятно, они же вынудили пещанок и сурков покинуть свою обычную среду обитания в Центральной Азии. А являвшиеся переносчиками смертельных бактерий блохи, которых они на себе принесли, перекинулись на черных крыс, популяция которых бурно размножалась вдоль обширной сети торговых путей Рима.

Безусловно, у падения Рима было много причин. В истории человечества это событие остается уникальным — вместе сошлось слишком большое число определяющих факторов. Но, похоже, становится все более очевидным, что именно мир природы, воздействующий на мир людей, был самым главным источником неприятностей.

Ослабленная этими враждебными силами природы, империя начала распадаться в III веке. Этот период отличала постоянная политическая нестабильность, давление на границы и бюджетный кризис, который усугубляла проблема качества монет. После настоящего экономического возрождения в IV веке окружающая среда вмешалась вновь — сильная засуха в Евразии спровоцировала миграцию гуннов, которых Харпер называет «климатическими беженцами на лошадях». Это положило начало «эффекту домино» в виде массовой миграции через римские границы, что в конечном итоге привело к краху Западной империи в V веке. Затем, в VI веке, последовала ужасная триада — неурожаи, вызванные изменением климата, катастрофическая чума и разрушительная война. Именно в этот период население Рима сократилось до 20 тысяч человек, и римский форум превратился в *campo vacante* — пастбище для коров.

Римская республика и Римская империя пали, потому что они обе потерпели неудачу в области устойчивого развития. Для наших времен в этой истории есть предостере-

гающий урок о том, что привело к этому крушению: нарушение проверенных временем социальных норм, укоренившаяся политическая поляризация, обусловленная экономическим неравенством, отречение элит от идеи всеобщего блага и разрушение окружающей среды, ведущее к болезням и бедствиям.

Нам следует на зубок выучить этот урок, особенно когда мы видим, как зловеще и обескураживающе история может повторяться. Это указывает на насущную необходимость достижения Целей в области устойчивого развития, являющихся глобальным призывом положить конец нищете, защитить планету, обеспечить мир и всеобщее процветание. Опыт Рима дает нам возможность увидеть свое будущее, которое может наступить, если мы не предпримем никаких действий.

РИМСКАЯ РЕСПУБЛИКА И РИМСКАЯ ИМПЕРИЯ ПАЛИ, ПОТОМУ ЧТО ОНИ ОБЕ ПОТЕРПЕЛИ НЕУДАЧУ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ.

Конечно, между нашей экономикой и экономикой Древнего Рима есть некоторые важные различия. Наша значительно богаче, здоровее, более инклюзивна и более устойчива. Римляне не имели возможности устранить все виды материальных лишений, хотя они могли и должны были лучше справляться с неравенством, возникающим в результате их собственного опыта глобализации. В наших силах сделать и то, и другое.

У нас также есть возможность решить проблему изменения климата, которая является самой серьезной проблемой нашего поколения. Римляне очень зависели от капризов природы. Их деятельность не влияла на изменения климата, поэтому они мало что могли сделать, чтобы замедлить или остановить его ход. Но так как сегодня человеческая деятельность вызывает изменение климата, это можно исправить, изменив наше поведение и создав за следующие три десятилетия энергетическую систему с нулевыми выбросами углерода.

Суть в том, что устойчивое развитие имеет непреходящее значение, говорим ли мы о 130-м году до н.э., 530-м году или 2030-м году. **ФР**

ЭНТОНИ АННЕТТ — помощник директора Департамента коммуникаций МВФ, **ДЖОШУА ЛИПСКИ** — старший сотрудник по коммуникациям Департамента коммуникаций МВФ.

Выгодна ли минимальная заработная плата работникам?

Чрезмерно щедрая заработная плата может подтолкнуть работодателей к сокращению рабочих мест

Пияпорн Содсривибун и Габриель Сроур



ПОЧТИ В КАЖДОЙ СТРАНЕ УСТАНОВЛЕНА минимальная заработная плата. Различия в деталях: в некоторых странах, таких как Франция, установлен общий минимум для всей экономики, тогда как в других, например в Новой Зеландии и ЮАР, предусмотрены различия между отраслями и видами работников. Как правило, минимальная оплата труда устанавливается органами государственного управления и периодически пересматривается на основе консультаций с организациями предпринимателей и профсоюзными организациями (см. рисунок).

Минимальную заработную плату обосновывают моральными, социальными и экономическими причинами. Но общая цель заключается в том, чтобы увеличить доходы и повысить благосостояние работников в нижней части шкалы оплаты, уменьшив при этом неравенство и расширив социальную инклюзивность. Критики в ответ возражают, что вместо повышения благосостояния минимальная оплата труда контрпродуктивна, поскольку она нарушает работу рынка труда. Они утверждают, что есть другие, более адресные и создающие меньше искажений, пути оказания социальной помощи.

Воздействие на благосостояние

Итак, действительно ли повышение минимальной заработной платы является благом для низкооплачиваемых работников? Это зависит от обстоятельств.

Во-первых, работодатели могут не соблюдать закон о минимальной заработной плате. Если никто фактически не получает минимум, или закон остается в основном на бумаге, он не имеет особого значения. Например, в странах с крупной теневой экономикой работодатели часто производят работникам неофициальные выплаты, которые иногда называют «оплата в конверте», с тем чтобы избежать налогов или затрат на предоставление льгот. В такой ситуации работодатель может реагировать на повышение минимальной заработной платы путем уменьшения «оплаты в конверте», оставляя общую оплату труда неизменной. Работодатели могут также занижать отработанное работниками количество часов, что приведет к неизменной общей оплате труда. Или работодатель может вообще не заявлять о занятости, полностью обходя закон о минимальной заработной плате.

Во-вторых, даже когда нормативные акты о минимальной заработной плате полностью соблюдаются, дополнительные доходы могут облагаться значительными налогами на соци-

альное обеспечение и на труд, что ослабляет воздействие повышения на чистую заработную плату. Наконец, работодатели могут компенсировать повышение минимальной заработной платы за счет сокращения льгот или количества часов, или увольнения работников для снижения затрат.

Воздействие на занятость

Потенциальное воздействие на занятость находится в центре дискуссии о политике в отношении минимальной заработной платы и остается спорным вопросом. С одной стороны, на конкурентных рынках, если обеспечивается соблюдение норм о минимальной заработной плате и оплата труда повышается выше действующего уровня, некоторые компании могут не захотеть выплачивать более высокую заработную плату и сократят работников. С другой стороны, рынки могут быть неконкурентными. Например, компания, являющаяся единственным работодателем на одном конкретном рынке, может оказаться в состоянии установить более низкую заработную плату, чем та, которая преобладала в условиях конкуренции. В этом случае минимальная заработная плата может увеличить доходы работников без сокращения занятости. Более того, рост заработной платы может привлечь больше работников и, следовательно, повысить занятость.

Исследования, охватывающие несколько десятилетий, еще не разрешили этих споров. Некоторые исследователи пришли к выводу, что минимальная заработная плата приносит значительную пользу работникам, другие считают, что она наносит ущерб. Многие исследования не пришли к каким-либо окончательным выводам.

Несмотря на это, как представляется, среди все большего числа исследователей складывается консенсус о том, когда минимальная оплата труда установлена на невысоком уровне, ее влияние на занятость является умеренно отрицательным. В ходе недавних исследований, как правило, было установлено, что изменения занятости, вызванные повышением минимальной заработной платы, близки к нулю, хотя некоторые уязвимые группы, такие как низкоквалифицированные и молодые работники, могут понести убытки. Правдоподобное объяснение небольшого эффекта в плане занятости заключается в том, что при умеренном уровне на минимальную заработную плату приходится лишь небольшая доля совокупных затрат работодателей, поэтому компании могут абсорбировать это повышение самыми разными способами без сокращения численности занятых. Имеющиеся варианты включают сокращение не связанных с заработной платой издержек, увеличение цен, повышение производительности и допущение снижения прибыли.

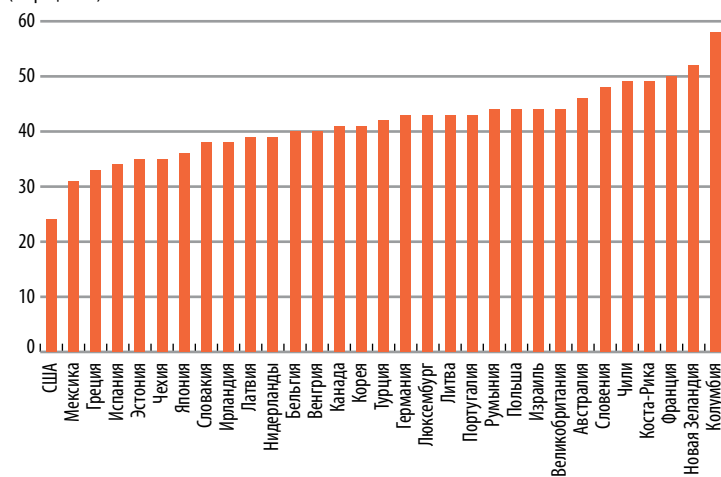
Влияние на неравенство

Другой основной движущей силой мер политики в отношении минимальной зарплаты является снижение неравенства доходов путем улучшения участи лиц, находящихся в нижней части распределения заработной платы. Эмпирические исследования показывают, что повышения заработной платы часто сокращают различия в оплате труда,

Сводить концы с концами

Минимальная зарплата в процентах от средней заработной платы сотрудников, занятых полный рабочий день, в разных странах весьма отличается.

(В процентах)



Источник: Организация экономического сотрудничества и развития.

Примечание. Данные по состоянию на 2016 год.

но только в рамках общих мер политики по значительному сокращению бедности.

Вместе с тем, есть пределы того, чего можно добиться благодаря минимальной заработной плате. Минимумы, установленные на слишком высоком уровне, могут обусловить значительные потери рабочих мест и, следовательно, привести к обратным распределительным эффектам. Когда низкооплачиваемые лица теряют работу, неравенство усиливается. Более того, повышение минимальной зарплаты может повысить общую структуру заработной платы, что оставит различия в уровнях доходов неизменными, поскольку компании захотят повысить оплату более производительных работников.

Каков целесообразный уровень?

Хорошо, предположим, что низкая минимальная заработная плата приносит благо, а высокая наносит ущерб. Каков тогда оптимальный уровень? Этот вопрос прямо изучается в очень немногих исследованиях, но там, где он затрагивается, идеальный уровень предусматривается в диапазоне от 25 до 50 процентов от средней заработной платы. На практике меры в отношении минимальной зарплаты следует регулировать, с тем чтобы рост общей заработной платы соответствовал росту производительности. Это служит доводом в пользу того, чтобы политики были лишены влияния на процесс установления минимальной заработной платы, и чтобы этот процесс и был делегирован независимым экспертам. **ФР**

ПИЯПОРН СОДСРИВИБУН — старший экономист Департамента стран Азиатско-Тихоокеанского региона МВФ, а **ГАБРИЕЛЬ СРОУР** — старший экономист Департамента стран Африки МВФ.

ГРАЖДАНСТВО РОСТ

И

Инклюзивные законы о гражданстве
способствуют экономическому развитию

Патрик Амир Имам и Кангни Кподар



Понятие гражданства менялось с течением времени. Исторически верноподданство обычно относилось к этнической группе или феодальному правителю. С зарождением национального государства в XIX веке возникла необходимость отличать тех, кто принадлежит к данному государству, от тех, кто не принадлежит к нему, и, следовательно, проводить юридическое различие между гражданами и иностранцами. Большинство стран ввели в то время или же при обретении независимости «кодексы гражданства», основные принципы которого до сих пор остаются неизменными. В большинстве случаев этот кодекс определяет, кто является гражданином страны и каким образом можно получить гражданство. Граждане пользовались такими правами, как право голоса, возможность свободно передвигаться по стране и право на работу. У них также были обязанности, такие как служба в армии, уплата налогов и голосование.

Современное понятие гражданства включает два противоположных взгляда. Один взгляд, основанный

на декларации прав человека, является инклюзивным и предполагает распространение гражданства на любого человека, отвечающего определенным условиям. Другая точка зрения, более эксклюзивная, определяет нацию скорее как этническую общность. В частности:

- Инклюзивный взгляд находит отражение в «праве земли» (*jus soli*) — принципе, согласно которому ребенок, родившийся на территории страны, автоматически приобретает гражданство этой страны. С этой точки зрения, часто встречающейся в Новом Свете, узлы гражданства выходят за пределы кровных связей и охватывают людей различного генетического и географического происхождения. Это обеспечивает основу для инклюзивной системы, которая гарантирует, что вновь прибывшие и их дети ассимилируются и могут легко получить гражданство.
- Эксклюзивный взгляд, выраженный в «праве крови» (*jus sanguinis*), основан на том принципе, что дети получают гражданство от своих родителей независимо от места их рождения. Это обычно характерно для большей части Азии и Европы и отдельных частей Африки. Эта форма гражданства является более этноцентричной и по определению менее инклюзивной: гражданство приобретает смысл отчасти путем отказа негражданам в основных правах и привилегиях. В таких случаях люди могут принадлежать к семье, которая в течение нескольких поколений проживает в стране, и при этом не быть гражданами своей родной страны.

Все большее число стран принимает законы о гражданстве, которые сочетают оба этих взгляда. Хотя изначально страны часто принимали правила *jus soli* или *jus sanguinis*, в последнее время многие страны изменили свою политику, с тем чтобы перейти к другому взгляду. В 1999 году Германия значительно реформировала свой закон о гражданстве, основанный на *jus sanguinis*, предоставив иностранцам, в течение многих лет проживающим в Германии, и особенно родившимся в стране детям иностранцев, возможность получить гражданство Германии. Напротив, такие страны, как Соединенное Королевство, ужесточили правила *jus soli* и не предоставляют автоматически гражданство людям, рожденным на территории страны. На рисунке (на следующей странице) проиллюстрировано распределение законов о гражданстве по всему миру.

Гражданство по регионам

В континентальной Европе принцип *jus soli* исторически был доминирующим выбором — отражением феодаль-

ной традиции, связывавшей людей с правителем, на земле которого они родились (Bertocchi and Strozzi, 2010). Большинство европейских стран разработали законы о гражданстве в соответствии с этой моделью в XIX веке, как и Япония, которая составила свой конституционный закон по образцу законодательства континентальной Европы.

Исключением является Франция. Французская революция разорвала эту феодальную связь, и победил принцип *jus sanguinis*. В конце XIX века Франция вернулась к *jus soli*, чтобы увеличить свое население после поражения в войне против Пруссии и интегрировать иностранные общины, — шаг, который позволил создать сильную армию. Британцы же сохранили принцип *jus soli* внутри страны и по всей Британской империи.

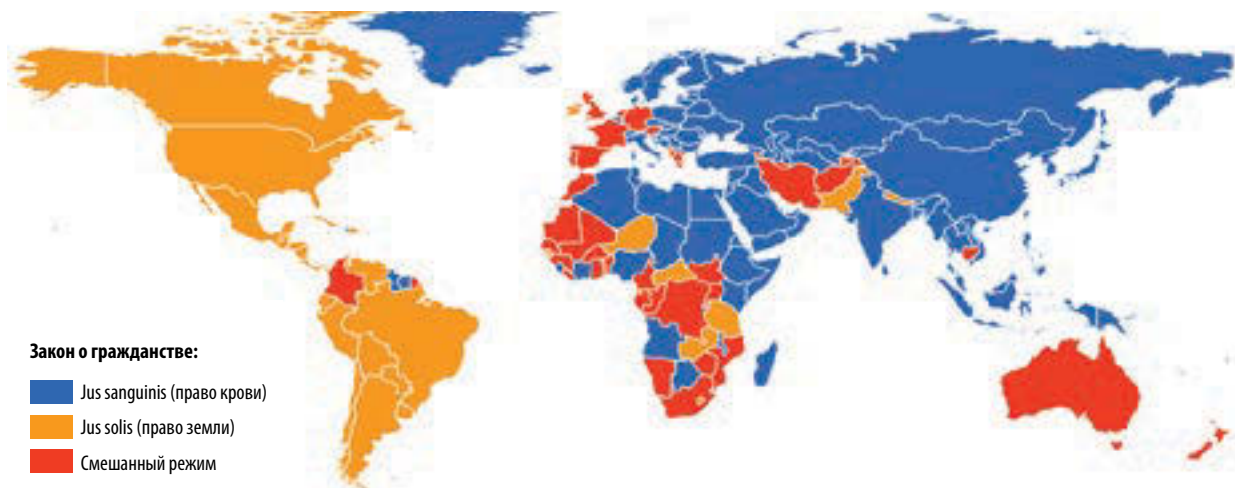
В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ, ОСОБЕННО В СТРАНАХ СО СЛАБЫМИ ИНСТИТУТАМИ, ЗАКОНЫ О ГРАЖДАНСТВЕ ИМЕЮТ ЗНАЧЕНИЕ.

Такие страны, как США, выбрали принцип *jus soli*, как и следовало ожидать в стране иммигрантов. С конкретной целью защиты прав черных рабов на гражданство по рождению 14-я поправка к Конституции США 1868 года узаконила принцип *jus soli*. Относительно ограниченные преимущества гражданства США по сравнению с видом на постоянное жительство в США — тема, актуальная не только для США, которая заслуживает отдельного рассмотрения, — также подразумевали ограниченные бюджетные затраты на предоставление гражданства вновь прибывшим и потенциальную выгоду от дополнительных работников. (Расходы на образование несли родина мигранта; см. Bertocchi and Strozzi, 2010.) Аналогичным образом, Канада — большая и малонаселенная страна — приветствовала иммигрантов законом о гражданстве на основе *jus soli*.

В колонизированных странах законы о гражданстве в общем случае изначально переносились из колониальной державы (Bertocchi and Strozzi, 2010). Страны с сильным национальным самосознанием, такие как Египет, Китай и Япония, обычно затрудняют приобретение гражданства или получение второго паспорта. Другие страны, особенно новые страны Западного полушария, как правило, облегчают натурализацию.

Законы о гражданстве во всем мире

Страны Западного полушария традиционно следовали «праву земли», тогда как в странах Европы, Азии и в отдельных частях Африки преобладало «право крови». В настоящее время все большее число стран принимает сочетание этих двух принципов.



Во многих африканских странах, образованных колониальными державами, Британией, Францией и Португалией, отсутствовало национальное единство. После обретения независимости законы о гражданстве были пересмотрены: большинство бывших французских колоний изначально придерживались принципа *jus soli*; бывшие британские и португальские колонии, как правило, переходили на *jus sanguinis*, движимые этническими соображениями. Поскольку многие страны были образованы искусственно без учета местного этнического разнообразия, что приводило к политической нестабильности, считалось, что принцип *jus sanguinis* поддерживал национально-этническую самобытность.

Так было, к примеру, в Сьерра-Леоне, где Конституция 1961 года ограничила гражданство передачей его по происхождению, и только для тех, чьи отцы и деды были чернокожими африканцами. Но в неоднородной этнической среде с вынужденной миграцией закон исключал различные этнические и племенные группы, вызывая отчуждение и конфликты, особенно в условиях слабых институтов. Например, конголезская конституция 1964 года в попытке исключить иммигрантов из Руанды признавала в качестве граждан только тех людей, чьи родители были членами племенных групп, созданных на территории страны до 1908 года (см. Bertocchi and Strozzi, 2010). Как и следовало ожидать, следствием стала маргинализация определенных групп, а в некоторых случаях появление лиц, фактически не имевших гражданства, которые впоследствии восстали.

Неодинаковое воздействие

Как права гражданства влияют на экономическое развитие? Данные ярко иллюстрируют поразительные различия в среднем реальном ВВП на душу населения в развивающихся странах, придерживающихся принципа *jus soli*, и странах, не придерживающихся этого принципа. В 2014 году доходы на душу населения в первой группе были на 80 процентов выше, чем во второй. Разделение выборки стран, не придерживающихся *jus soli*, и стран, применяющих *jus sanguinis*, подтверждает, что страны *jus soli* являются более богатыми, однако при сравнении смешанных режимов со странами *jus sanguinis* четкой закономерности нет.

Чем вызвано это различие? Законы о гражданстве можно рассматривать как институты, урегулирующие конфликты или создающие конфликты. Если законы инклюзивны, они могут обеспечить положительный социальный капитал, повысить доверие, сократить транзакционные издержки и снизить вероятность и интенсивность конфликта. Это особенно верно, когда другие урегулирующие конфликт институты являются недостаточно сильными (например, коррумпированное правительство или слабые суды), как в большинстве развивающихся стран. В принципе, система *jus sanguinis* затрудняет интеграцию и, следовательно, наносит ущерб экономическому развитию.

Существует несколько каналов.

Искажение (и сокращение) инвестиций. Инвесторы, у которых нет перспектив получить гражданство, используют более короткие временные горизонты, учитывают риски, связан-

ные с чрезмерными открытыми позициями в одной стране, и проявляют осторожность в периоды выборов — они особенно уязвимы в странах со слабыми институтами. Кроме того, их инвестиции искажены. Если права собственности людей не защищены надлежащим образом, так как у них нет гражданства в данной стране, они будут сосредотачиваться на инвестициях, которые быстро окупаются или требуют ограниченного капитала. Например, в Камбодже и Мадагаскаре иностранцы не могут покупать землю, что ограничивает инвестиции.

Политическая нестабильность и коррупция. Меньшинства, не имеющие гражданства, часто находятся в диаметрально противоположных крайних положениях — они либо исключаются из экономической жизни, либо играют непропорционально значимую роль в национальной экономике. Не имеющее гражданства маргинальное меньшинство не может голосовать или влиять на общественную жизнь демократическими средствами. Один из способов для лишенных прав групп привлечь внимание к себе — это протесты или насилие. Это может подтолкнуть правительства к подавлению этих меньшинств, что может привести к увеличению военных расходов и, как следствие, к ослаблению роста. Наоборот, когда группа лиц, не являющихся гражданами, играет непропорционально значительную роль в экономической жизни, отсутствие защиты ее со стороны государства служит поводом для озабоченности. Из-за своей уязвимости влиятельные меньшинства заинтересованы в оказании влияния на политический процесс и могут прибегать к взяткам, что поощряет коррупцию и ослабляет институты.

Снижение эффективности государственного сектора. Исследования показали, как различия — будь то этнические, религиозные или лингвистические — часто подрывают эффективность деятельности государственного сектора, увеличивая протекции, снижая доверие населения и, в конечном итоге, нанося ущерб экономическому развитию (см. Easterly and Levine, 1997).

Искажение рынка труда. В рамках принципа *jus sanguinis*, национальные меньшинства, не имеющие гражданства, могут исключаться из сегментов рынка труда. Во многих странах иммигрантам закрыт доступ к целым профессиям. Например, в Таиланде иностранцы не могут стать парикмахерами или бухгалтерами. Во Франции людям из стран за пределами Европейского союза не разрешено становиться директорами похоронных компаний. В этих случаях принцип *jus soli* расширяет рынок труда такими путями, которые отсутствуют при применении закона *jus sanguinis*, потенциально увеличивая трудовые ресурсы и повышая эффективность экономики.

Наши эмпирические результаты подтверждают, что различие в законах о гражданстве влияет на экономическое развитие даже после учета потенциальных внутренних факторов. Сначала мы составили новый набор данных по законам о гражданстве, а затем оценили, могут ли законы

о гражданстве частично объяснять существенные различия в доходах на душу населения между странами. Мы установили, что в развивающихся странах, особенно в странах со слабыми институтами, законы о гражданстве имеют значение: принцип *jus soli*, который носит более инклюзивный характер и поощряет ассимиляцию и интеграцию, оказывает статистически значимое и положительное влияние на уровни доходов.

Наши результаты показывают, что доходы на душу населения в странах, которые перешли к *jus sanguinis*, в 2014 году были ниже (примерно на 46 процентов), чем они были бы, если бы эти страны сохранили принцип *jus soli* после обретения независимости. Кроме того, наше исследование позволило установить, что в странах с законами на основе *jus sanguinis* разрыв в доходах по сравнению со странами *jus soli* можно сократить, облегчив получение гражданства путем брака и натурализации. Это свидетельствует о некоторой взаимозаменяемости путей к гражданству.

Повышение интеграции и роста

В последние несколько лет разгорелись споры относительно законов о гражданстве — и не только в странах с развитой экономикой, но и в развивающихся странах. Мы демонстрируем, что такие законы оказывают более существенное влияние на развитие в странах с низкими доходами, отчасти потому, что их институты слабее и не обязательно противостоят негативному воздействию эксклюзивных законов о гражданстве. Выводы для экономической политики ясны, хотя и дифференцированы. Во времена, когда развивающиеся страны все чаще отправляют эмигрантов за границу и принимают иммигрантов, эффективная интеграция этих групп населения может стимулировать экономическое развитие. В частности, в бывших колониях принцип *jus sanguinis* наносит ущерб развитию. При прочих равных условиях переход от *jus sanguinis* к *jus soli* может в потенциале повысить интеграцию и ускорить экономический рост. **ФР**

ПАТРИК АМИР ИМАМ — постоянный представитель МВФ в Зимбабве. **КАНГНИ КПОДАР** — заместитель начальника отдела в Департаменте по вопросам стратегии, политики и анализа МВФ и старший научный сотрудник Фонда по анализу и исследованиям международного развития в Клермон-Ферране, Франция.

Литература:

Bertocchi, Graziella, and Chiara Strozzi. 2010. "The Evolution of Citizenship: Economic and Institutional Determinants." *Journal of Law and Economics* 53:95–136.

Easterly, William, and Ross Levine. 1997. "Africa's Growth Tragedy: Policies and Ethnic Divisions." *Quarterly Journal of Economics* 112:1203–50.

Imam, Patrick A., and Kangni Kpodar. 2019. "Does an Inclusive Citizenship Law Promote Economic Development?" IMF Working Paper 19/3, International Monetary Fund, Washington, DC.

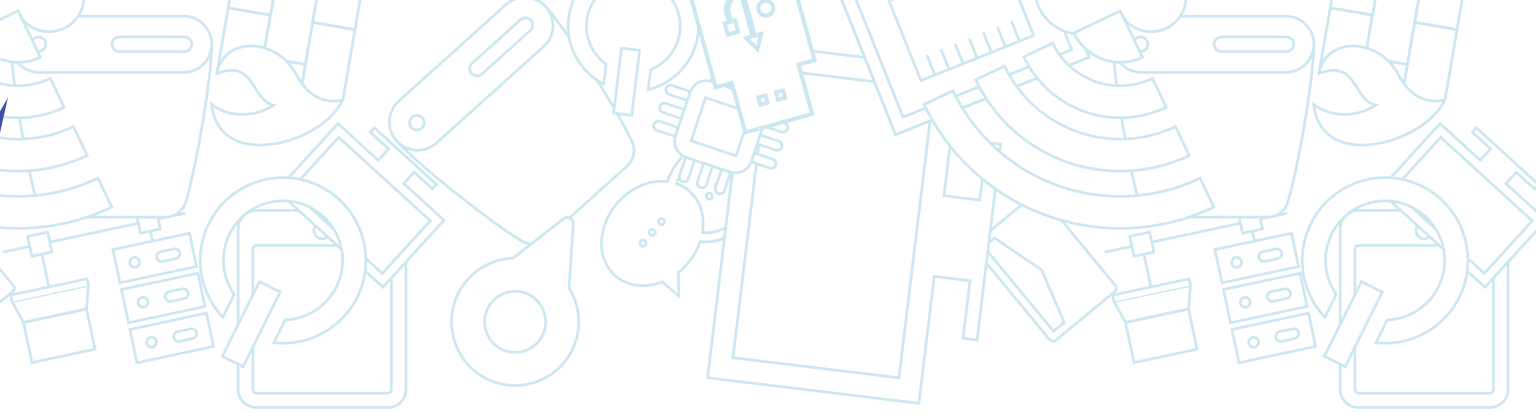




БОРЬБА ЗА ТАЛАНТЫ В ОБЛАСТИ ИТ

Обострение глобальной конкуренции
за ограниченное число ИТ-работников

Педру Николаси да Коста



В Австралии годовой заработок Даррена Кидда, сотрудника отдела технической поддержки компании Chevron, исчислялся шестизначными суммами. В других странах он никогда не работал и переезжать с молодой семьей из родного Перта, расположенного на западном побережье страны, не планировал.

За Тасмановым морем, что по другую сторону континента, власти новозеландского города Веллингтона активно привлекали квалифицированных ИТ-работников, чтобы насытить кадровый голод уверенно растущего кластера стартапов. Чтобы привлечь в островную страну подобных Кидду специалистов, должностные лица придумали смелый план: привезти 100 высококвалифицированных работников и их семьи в столицу Новой Зеландии на очное собеседование с ведущими технологическими компаниями. Заявки подали более 48 000 человек из 28 стран.

Поначалу Кидд сомневался, что готов жить в девяти часах полета от родных мест, но Веллингтон оказался оживленным городом со множеством интересных вариантов занятости в сфере стартапов и облачных вычислений, «значительно более перспективных, чем во многих компаниях в Перте». В августе 32-летний Кидд переехал в Веллингтон, устроившись разработчиком в Xero Limited, быстро растущую компанию по разработке бухгалтерского программного обеспечения. С учетом стоимости жизни заработная плата на новом месте была сопоставима с заработками в Австралии, но главным привлекательным фактором оказалось твердое намерение новозеландской столицы привечать технических специалистов и помогать их семьям с переездом, а также качество жизни.

Благосостояние компаний (как и их будущее) все больше зависит от способности привлекать квалифицированных ИТ-специалистов, круг которых довольно узок. В ближайшие годы с увеличением роли ИТ во всех отраслях дефицит таких работников, по всей видимости, только обострится. По оценкам глобальной исследовательской компании Gartner Inc., базирующейся в Стамфорде, штат Коннектикут, за прошедший год общемировые расходы на ИТ должны были увеличиться по сравнению с 2017 годом на 6 процентов до 3,7 трлн долларов.

По данным нидерландской фирмы Randstad NV, занимающейся кадровым консалтингом, в 2016 году в Соединенных Штатах рабочих мест в научно-технической сфере

было примерно на 3 млн больше, чем собственно квалифицированных работников. По прогнозу лос-анджелесской фирмы Korn Ferry, консультирующей по вопросам управления, к 2030 году в мире будет не хватать более 85 млн ИТ-специалистов, что эквивалентно упущенному годовому доходу в размере 8,5 трлн долларов.

В число наиболее пострадавших, считают в Korn Ferry, войдут Бразилия, Индонезия и Япония: в каждой из этих стран дефицит может составить до 18 млн работников. В США и России нехватка может составить по 6 млн, а в Китае — 12 млн специалистов.

«Обычный баланс спроса и предложения, — поясняет заместитель председателя Korn Ferry Алан Гуарино. — Компании больше платят, больше нанимают, но высококвалифицированные ИТ-специалисты по-прежнему в дефиците. Информационные технологии — это нить, пронизывающая все аспекты бизнеса».

С проникновением ИТ в новые сектора растут и экономические ставки. По данным предоставляющей профессиональные услуги компании PwC, с 1980 года доля информационных технологий в ВВП США выросла более чем в шесть раз, тогда как уровень занятости в этом секторе не претерпел существенных изменений, что сви-

Благосостояние компаний (как и их будущее) все больше зависит от способности привлекать квалифицированных ИТ-специалистов, круг которых довольно узок.

детельствует о значительном увеличении производительности. Со времен Великой рецессии рост производительности во всем мире замедляется, при этом спрос на работников, обладающих навыками ИТ, остается высоким, особенно за пределами Соединенных Штатов.

По словам Гуарино, специалисты по анализу данных, инженеры по программному обеспечению, программисты и эксперты по облачным вычислениям сильно востребованы не только в фирмах, разрабатывающих



программное обеспечение, и традиционных технологических гигантах типа IBM и Cisco, но и в розничной торговле и финансовых компаниях. Поэтому и компании, и местные органы власти проявляют все больший напор в методах привлечения новых работников.

Не остаются в стороне и государственные органы. Школьные округа, города и даже целые страны конкурируют между собой, пытаясь переманить работников адресными финансовыми стимулами, в том числе более высокой зарплатой и налоговыми льготами. Должностные лица органов государственного управления все чаще осознают, что из-за стремительного развития технологий рискуют оказаться в числе отстающих. Оказывается, погоня за квалифицированными кадрами тоже становится своего рода государственной функцией.

Один из недавних шумевших примеров — конкуренция между городами США и Канады за то, чтобы разместить у себя вторую штаб-квартиру Amazon. После изнурительных состязаний, в которых местные власти и агентства развития наперегонки предлагали новые стимулы, компания в итоге выбрала места, довольно предсказуемые именно из-за их обилия в них ИТ-кадров. О накале борьбы говорит то, что в выбранных местах, Нью-Йорке и Арлингтоне, штат Вирджиния, Amazon ожидал получить стимулы на сумму почти 2,5 млрд долларов. Позже он отказался от планов создания базы в Нью-Йорке после возражений некоторых местных чиновников.

На уровне стран успешными можно назвать примеры Израиля и Польши, которым удалось привлечь ИТ-специалистов отчасти потому, что в обеих странах изначально была сильная кадровая база. В Израиле, который иногда называют «страной стартапов», на душу населения приходится больше стартапов, чем где бы то ни было. Польша также отличается наличием мощного стартап-сообщества и высокообразованной рабочей силы с хорошим знанием английского. Это привлекло Google в Варшаву, где в 2016 году открылся новый кампус компании.

Пострадавшая от кризиса Греция пытается оживить экономику, предлагая партнерство венчурным капиталистам, чтобы они инвестировали в отечественные ИТ-компании. В отчете за 2018 год афинская компания Marathon Venture Capital, 12 лет инвестирующая в греческие стартапы, сообщает, что местный кадровый резерв привлекает внимание многонациональных компаний в сфере ИТ, таких как Oracle, Samsung и Citrix: все они уже приобрели греческие ИТ-фирмы.

Португалия предлагает специалистам и предпринимателям в области ИТ вид на жительство и перспективу получения гражданства. Индия, уже ставшая средоточием многих ИТ-компаний, как международных (напри-

мер, Microsoft и SAP Software Solutions), так и отечественных (таких как Tata Consultancy Services), стремится сохранить свои позиции, предлагая следующему поколению специалистов по ИТ, телекоммуникациям и другим смежным областям обширные учебные программы. В 2015 году премьер-министр Нарендра Моди начал широкомасштабную программу Skill India, направленную на развитие у молодого поколения ИТ-навыков.

Результаты, достигнутые в Китае, неоднозначны. Если за границу для получения специального образования, в том числе для подготовки в области науки и техники, учащиеся отправляются миллионами, то убедить их вернуться в страну на работу до недавнего времени получалось не всегда. Привлекать одаренных работников из других стран Китая мешает культурно-языковой барьер.

В Европе судьба высокотехнологичных отраслей тесно связана с состоянием ее экономики, пошатнувшейся во время кризиса 2012 года, но уже успевшей оправиться. Когда португальский предприниматель Педру Преза приступил к поискам идеального места для проекта своей мечты — сервиса потоковой видеотрансляции футбола Мусујоо, он сузил список до трех городов: Лондона, Берлина и Амстердама (в тот момент Преза работал в Цюрихе, но уже знал, что оставаться там не хочет).

Быстро исключив первые два («слишком дорого»), он поселился в Нидерландах, где у иностранных работников 30 процентов дохода не облагается налогом, что облегчает набор высококвалифицированных сотрудников.

«Правило 30 процентов делает наем экспатов очень привлекательным», — говорит Преза, добавляя, что нанимать здесь работников легче, чем в странах с рабочими квотами для иммигрантов, таких как Швейцария.

Он открыл дело в 2014 году, но всегда надеялся найти способ вести бизнес в родной стране. Эта возможность появилась в 2016 году, когда Португалия, восстанавливающая экономику после масштабного финансового кризиса, начала создавать новые стимулы для привлечения технологических компаний, таких как фирма Презы. В то же время укрепление нидерландской экономики привело к усилению конкуренции за работников на внутреннем рынке. С этого года тем, кто готов нанять не менее десяти работников или сделать иные крупные вложения в местную экономику, Португалия помимо прочего предлагает перспективу получить паспорт Европейского союза.

Два года назад фирма Презы Мусујоо открыла отделение в Лиссабоне. Сейчас в нем 18 сотрудников, а в следующем году он планирует нанять еще три десятка.

«Правительство говорит о потенциальном создании для нас финансового стимула до тех пор, пока мы реинвестируем в наем людей, — говорит Преза, добавляя,

что в конечном итоге рассчитывает и сам вернуться в Лиссабон. — В Португалии можно жить по-настоящему хорошо и недорого, поэтому она стала привлекательным местом для переезда».

В некоторые регионы мира заманить квалифицированных сотрудников нельзя ни конкурентоспособной заработной платой, ни привлекательным образом жизни. Тогда компаниям остается лишь задействовать пул дистанционных работников, которым не придется перемещаться физически ради смены работы. У медали есть, впрочем, и обратная сторона. При использовании дистанционных работников международным компаниям гораздо проще уводить сотрудников друг у друга, считает Игорь Рубинштейн, управляющий директор киевского агентства по под-

готовки новых работников, которые смогут ориентироваться в новейших технологиях компании, включая датчики для повышения производительности фермерского труда.

«Отучившись, они приходят на работу к нам, — говорит Экекве, — а мы даем им дорожные карты новых технологий».

Впрочем, найденное решение может, по его словам, поставить новую задачу — не допустить, чтобы многонациональные компании, гоняющиеся за квалифицированными кадрами, переманили работников, в которых он так много вложил.

Иногда ему приходилось идти на крайние меры. После ухода ряда сотрудников в другие фирмы, он перенес

В некоторые регионы мира заманить квалифицированных сотрудников нельзя ни конкурентоспособной заработной платой, ни привлекательным образом жизни.

бору ИТ-кадров Ukraine Tech. В конце концов, говорит он, «ИТ-работники в дефиците по всему миру».

Когда нанять зарубежных ИТ-сотрудников невозможно, некоторые компании и правительства пытаются обучать своих. Кения, Нигерия и Южная Африка рассчитывают, что Google подготовит 10 млн высококвалифицированных работников. В марте 2017 года технологический гигант начал бесплатную программу обучения, направленную на преодоление так называемого цифрового разрыва между богатыми и бедными странами. По словам местных жителей, речь идет лишь о базовых сервисах, однако они бесплатны — и крайне востребованы, особенно в сельских районах.

Программа поможет восполнить дефицит квалифицированных кадров, с которым столкнулся нигериец Ндубуиси Экекве, который создал в 2010 году фирму по проектированию электронного оборудования.

Экекве, основатель First Atlantic Semiconductors & Microelectronics, говорит, что нужные ему специальные навыки у местных жителей встречаются нечасто. Те, у кого такие навыки есть, обычно работают на высокооплачиваемых должностях в стартапах с иностранным финансированием или руководят собственными компаниями. Набирать высококвалифицированных работников с других континентов, как правило, непрактично, добавляет он, из-за сложности обеспечения зарплаты международного уровня.

В итоге он решил в партнерстве с местными университетами проводить практикумы и разрабатывать курсы

штаб-квартиру из Лагоса в находящийся примерно в часе полета от него Оверри, город с населением 1,2 млн человек, где конкурентов меньше, дороги свободнее, а воздух чище. В нахождении за пределами столицы он видит еще одно преимущество: теперь у корпоративных специалистов по поиску персонала меньше шансов увести у него проектные и технические группы.

Руководители города Веллингтона исходили из противоположной идеи: они привезли Кидда и других работников, как раз чтобы те встретились с рекрутерами из разных фирм. Компании фактически состязались друг с другом за один и тот же круг потенциальных работников, однако программа дала нужный результат в виде тысяч квалифицированных кандидатов, говорит Дэвид Перкс, главный управляющий Агентства регионального экономического развития Веллингтона.

Он уверен, что в привлечении квалифицированных кандидатов со всего мира решающим фактором успеха стало партнерство с отечественными фирмами, такими как Xero.

Помогли также и великолепные виды: пляжи у лазурного океана и лесистые вершины гор. «В хороший день Веллингтону нет равных», — утверждает Кидда, добавляя, что теперь чувствует себя в Новой Зеландии как дома. **ФР**

ПЕДРУ НИКОЛАСИ ДА КОСТА — директор по коммуникациям Института экономической политики, Вашингтон, округ Колумбия. Ранее он работал финансовым журналистом в агентстве «Рейтер», изданиях *Wall Street Journal* и *Business Insider*.

НАГЛЯДНАЯ КАРТИНА ГЕНДЕРНОГО РАЗРЫВА

Участие женщин по-прежнему отстает во многих областях, тогда как в области технологии проявляется вопиющее неравенство

ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО — это не просто правильное решение, оно также имеет большой экономический смысл. Однако во всем мире женщины все еще далеки от достижения гендерного паритета с мужчинами, согласно новому докладу Всемирного экономического форума.

Глобальный индекс гендерного разрыва 2018 года показывает, что женщины достигли в целом 68 процентов паритета с остающимся разрывом в 32 процента. В докладе измеряется гендерный разрыв в четырех основных областях: участие в экономической деятельности и возможности, уровень образования, здоровье и продолжительность жизни и расширение политических прав.

В области лидерства женщинам еще предстоит пройти долгий путь. Они составляют всего 18 процентов министров и 24 процента членов парламентов во всем мире и занимают всего 34 процента руководящих должностей. С точки зрения более широкого экономического влияния по-прежнему наблюдаются большие разрывы между женщинами и мужчинами в отношении контроля над финансовыми активами и времени, затрачиваемого на работу по дому и другие неоплачиваемые функции.

В докладе также отмечается вызывающее беспокойство появление гендерных различий в навыках, связанных с искусственным интеллектом (ИИ). В нем установлено, что женщины составляют всего 22 процента специалистов

по искусственному интеллекту во всем мире, а мужчины — 78 процентов. Стоит отметить выводы, следующие из этого результата. Во-первых, данный разрыв в навыках может усугубить будущие гендерные разрывы, так как навыки в области ИИ будут все больше востребованы. Во-вторых, во многих областях технологии разрабатываются без участия разнообразных квалифицированных кадров, что ограничивает их потенциал инноваций и инклюзивности. В-третьих, низкий уровень интеграции женщин в ИИ подразумевает значительные упущенные возможности: мир не может позволить себе лишиться ценных кадров в лице женщин в области, где ценные кадры и без того в дефиците.

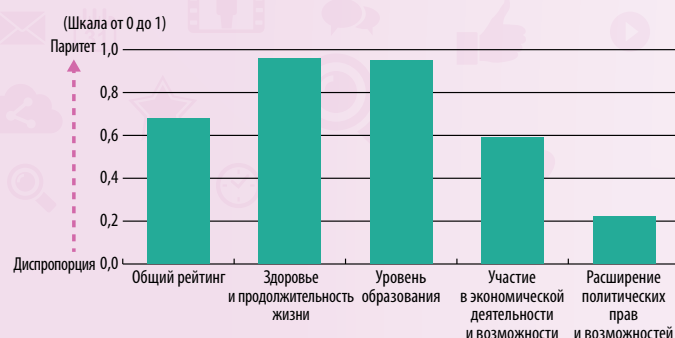
Таким образом, чтобы сохранять конкурентоспособность, страны должны сделать гендерное равенство первоочередной задачей. Доклад указывает на возможные образцы для подражания, выделяя страны, которые — в пределах своего региона или группы по доходам — являются лидерами в более справедливом распределении ресурсов между женщинами и мужчинами, независимо от общего уровня ресурсов. **ФР**

Подготовила **ЛИДЖУН ЛИ**, сотрудник по общественным коммуникациям в МВФ. Текст и графики основаны на Глобальном индексе гендерного разрыва 2018 года Всемирного экономического форума, имеющемуся в Интернете по адресу: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

Глобальная картина

Показатели гендерного разрыва по областям

Гендерные разрывы в здравоохранении и образовании сокращаются, тогда как в области расширения политических и экономических прав и возможностей разрывы остаются значительными.



Десять стран с высшими показателями

Лидером является Исландия, за которой следуют соседние североευропейские страны.

Страна	Глобальный индекс	
	Ранг	Балл (0–1)
Исландия	1	0,858
Норвегия	2	0,835
Швеция	3	0,822
Финляндия	4	0,821
Никарагуа	5	0,809
Руанда	6	0,804
Новая Зеландия	7	0,801
Филиппины	8	0,799
Ирландия	9	0,796
Намибия	10	0,789

Прогресс достигнут

Гендерный паритет в образовании почти достигнут

Во всем мире численность учащихся средних учебных заведений высока...



65% девочек
66% мальчиков

... но посещаемость высших учебных заведений является низкой...

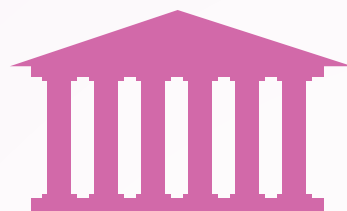


39% женщин
34% мужчин

и **20%** женщин в 44 странах неграмотны.

Однако сложные задачи остаются

В 149 странах, по которым проводилась оценка, наблюдаются значительные гендерные диспропорции в области расширения политических прав и возможностей...



Женщины представляют:

17 глав государств
18% министров
24% членов парламентов
34% руководителей

...а также экономических прав и возможностей.



Лишь в **60%** стран, по которым проводился анализ, женщины пользуются таким же доступом к финансовым услугам, что и мужчины.



В **42%** стран женщины имеют такие же возможности владеть землей, что и мужчины.



Женщины затрачивают **в два раза** больше времени, чем мужчины, на работу по дому и другую неоплачиваемую деятельность в 29 странах, по которым имеются данные.

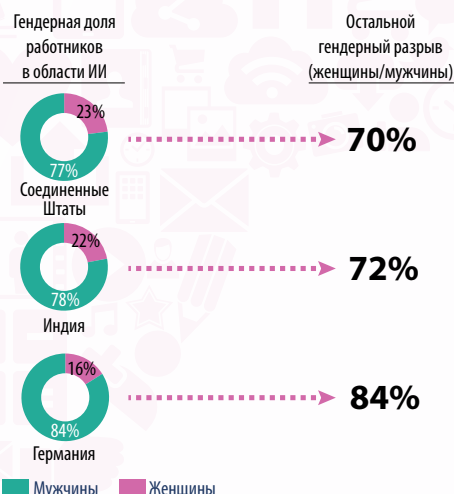
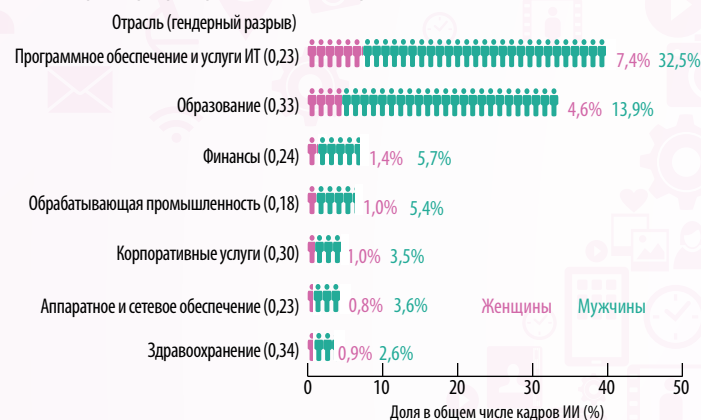
И возникают новые гендерные разрывы на рабочих местах будущего

Женщины чрезвычайно слабо представлены в области ИИ и в других профессиях, требующих научных, технологических, инженерных и математических навыков.

Даже в странах с наибольшим кадровым резервом в области ИИ существует большой гендерный разрыв среди работников ИИ.

Распределение рабочей силы в области искусственного интеллекта (ИИ)

Женщины составляют 22 процента работников в области ИИ, но гендерный разрыв различается по отраслям.





ЗАГАДКА ПРОГНОЗОВ РОСТА

Почему несмотря на происходящие значительные изменения в технологии долгосрочные прогнозы роста становятся более пессимистичными?

М. Айхан Кёсе, Франциска Онсорге и Наотака Сугавара

В последнее десятилетие влияние недавних технологических инноваций на будущий рост стало предметом оживленных дискуссий. Некоторые утверждают, что в предстоящие десятилетия мировая экономика будет испытывать резкое ускорение экономического роста, обусловленное повышением производительности благодаря новым технологиям (Brynjolfsson and McAfee, 2014; Мокур, 2018). Другие предостерегают, что будущий рост может затормозиться или даже снизиться, так как новые технологии, вероятно, будут оказывать уменьшающееся предельное влияние на производительность, а структурные проблемы, связанные со старением населения и вялым ростом инвестиций, будут омрачать перспективы (Gordon, 2016).

Трудно или даже невозможно провести достоверный количественный анализ совокупного воздействия новых технологий на перспективы роста. Тем не менее, долгосрочные прогнозы роста могут позволить немного прояснить эту дискуссию. Можно ожидать, что эти прогнозы со временем будут улучшаться по мере распространения новых технологий, таких как машинное обучение, облачные вычисления, робототехника и смартфоны. Но подтверждается ли это данными? В своем исследовании мы рассматриваем вопрос о том, как менялись долгосрочные прогнозы в период быстрых технологических изменений, с тем чтобы оценить, что это может означать для будущего роста (Kose, Ohnsorge, and Sugawara, готовится к публикации).

Наш анализ основан на прогнозах, опубликованных фирмой Consensus Economics, которая несколько раз в год проводит обзоры прогнозов профессиональных составителей для построения долгосрочных прогнозов годового роста — среднего прогноза на 6–10 лет вперед. Прогнозы Consensus Economics отражают точки зрения многих организаций, которые используют широкий спектр методологий, поэтому они, как правило, защищены от потенциальной неопределенности лучше, чем прогнозы, составленные одним учреждением. Наша выборка включает долгосрочные прогнозы на период 1998–2018 годов по 20 странам с развитой экономикой и 18 странам с формирующимся рынком и развивающимся странам, на долю которых приходится примерно 90 процентов мирового ВВП.

Все более пессимистичные прогнозы

После мирового финансового кризиса долгосрочные прогнозы неуклонно снижались. Согласно прогнозам 2010 года, темп роста мировой экономики в 2020 году должен был составить 3,3 процента. К 2018 году этот долгосрочный прогноз роста был понижен до 2,5 процента (см. рис. 1). Долгосрочные прогнозы были понижены по всем странам в среднем на 1,4 процентного пункта в период между 2007 и 2018 годами. Одно из кратких объяснений этих все более пессимистичных ожиданий заключается в том, что составители прогнозов скептически относятся к возможностям, предлагаемым новыми технологиями в следующем десятилетии.

Мировой финансовый кризис ознаменовал поворотный момент в долгосрочных ожиданиях относительно глобального роста. В период с 1998 по 2007 год средний долгосрочный прогноз повысился с 3 до 3,4 процента и увеличился почти в половине исследуемых стран. В частности, перспективы роста в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах до кризиса улучшались, но прогнозы по странам с развитой экономикой ухудшались уже в начале 1990-х годов. После короткого периода повышения в конце 1990-х годов долгосрочные прогнозы по странам с развитой экономикой вновь стали постепенно снижаться в начале 2000-х годов. Со времени кризиса 2008–2009 годов эти прогнозы существенно ухудшились для обеих групп стран. Очевидно также, что после кризиса ожидания в отношении долгосрочного роста были низкими, хотя и предполагали различные темпы и интенсивность роста, в числе альтернативных показателей деятельности, включая темпы роста доходов на душу населения, инвестиции и потребление.

Вновь и вновь прогнозы роста оказывались чрезмерно оптимистичными по сравнению с результатами.

Траектория повышения долгосрочных прогнозов до кризиса и их понижения после кризиса в целом является общей для многих крупных стран. Например, в 1998 году ожидалось, что рост в США в 2008 году составит примерно 2,4 процента. Но к 2008 году долгосрочные прогнозы роста были пересмотрены в сторону повышения на 0,3 процентного пункта. Аналогичным образом, в 1998 году ожидалось, что рост в Китае будет составлять 7,5 процента в течение следующего десятилетия, а к 2008 году этот долгосрочный прогноз был повышен на 0,2 процентного пункта вследствие удивительно высоких показателей в предыдущем десятилетии. Хотя долгосрочные прогнозы для Бразилии и Индии были повышены в 2008 году по сравнению с ожиданиями

Рисунок 1

Облачно, ветер встречный

Долгосрочные прогнозы глобального роста неуклонно ухудшались с 2010 года. (В процентах)



Источники: Consensus Economics; Всемирный банк.

Примечание. Выборка включает 38 стран (20 стран с развитой экономикой и 18 стран с формирующимся рынком и развивающихся стран), по которым прогнозы фирмы Consensus Economics имеются за все годы периода с 1998 по 2018 год. Представлены среднегодовые результаты нескольких обзоров, проведенных в каждом году. Совокупный рост рассчитывается с весами ВВП, измеренными в постоянных долларах США 2010 года.

Ожидается, что рост производительности, обусловленный технологией, будет не ускоряться, а еще больше замедляться.

десятилетие назад, это повышение не продержалось долго. К 2018 году долгосрочные прогнозы роста в этих странах снизились на 0,3–2,4 процентного пункта ниже уровня 1998 года.

Скачкообразные колебания

Изменения долгосрочных прогнозов отражают скачкообразные колебания в мировой экономике за последние два десятилетия. Высокие перспективы роста до кризиса совпали с беспрецедентным расширением мировых торговых и финансовых потоков наряду с быстрым ростом в ряде основных стран с формирующимся рынком и развивающихся стран. В 2003–2007 годы в мировой экономике отмечался один из самых высоких результатов роста с начала 1970-х годов. Однако попутный ветер обратился во встречный ветер во время глобальной рецессии 2009 года, за которой последовало вялое восстановление, особенно в странах с развитой экономикой. В 2010–2015 годы долгосрочным

перспективам препятствовал также кризис задолженности 2011–2012 годов в зоне евро и резкое замедление темпов в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах, что отчасти объяснялось снижением цен на сырьевые товары.

Снижение долгосрочных прогнозов роста также отражает структурные факторы, связанные с демографическими изменениями, инвестиционными перспективами и тенденциями в области производительности. Эти силы уже подрывали *потенциал глобального роста* — темпы роста мировой экономики при полной загрузке производственных мощностей и полной занятости. В 2013–2017 годы потенциал глобального роста уже был примерно на 1 процентный пункт ниже, чем десятилетием раньше, вследствие слабого роста производительности, вялого роста инвестиций и более широкого замедления роста населения в трудоспособном возрасте.

Долгосрочные прогнозы глобального роста, составленные десятилетием раньше, превышали фактические результаты в каждом году периода с 2008 по 2018 год, кроме 2010 года (см. рис. 2). То же самое относится и к большинству прогнозов по отдельным странам. И даже в 2010 году прогнозы были чрезмерно оптимистичными примерно для половины стран с развитой экономикой и четверти других стран.

Проведенный анализ охватывает в основном кризисный и посткризисный периоды, в течение которых наблюдалась необычная серия негативных шоков для роста, но склонность прогнозов к оптимизму широко подтверждена данными. Вновь и вновь прогнозы роста оказывались чрезмерно оптимистичными по сравнению с результатами (Ho and Mauro, 2015). Более того, степень оптимизма имеет тенденцию возрастать по мере увеличения временного горизонта. В среднем долгосрочные прогнозы превышали фактический рост на 1,2 процентного пункта, а прогнозы на три года вперед завышали оценку роста на 0,7 процентного пункта за период до 2018 года.

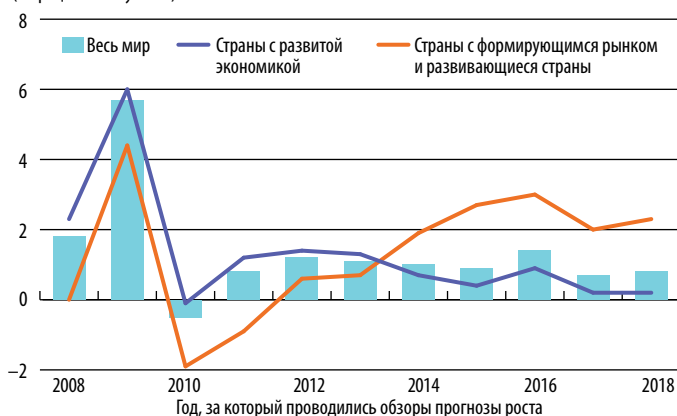
Поскольку долгосрочные ожидания роста, предположительно, не принимают во внимание циклические эффекты, они должны отражать суждения составителей прогнозов относительно потенциального роста. Но так ли это? Долгосрочные прогнозы глобального роста часто превышают оценки потенциального глобального роста в течение следующего десятилетия. Эти наблюдения показывают, что долгосрочные прогнозы роста оставались оптимистичными по сравнению с окончательными результатами и оценками

Рисунок 2

Розовые очки

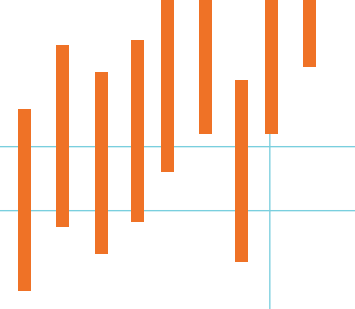
Долгосрочные прогнозы глобального роста оказались чрезмерно оптимистичными в каждом году, кроме 2010 года.

(В процентных пунктах)



Источники: Consensus Economics; Всемирный банк.

Примечание. Ошибка прогноза в агрегированной группе определяется как разница между прогнозами роста объема производства Consensus Economics, составленными десятилетием раньше (например, прогнозы на 2008 год, составленные в 1998 году), и фактическим ростом (в годы по горизонтальной оси), взвешенным по ВВП в постоянных долларах США 2010 года. Размер выборки см. в примечании к рис. 1.



потенциального роста, несмотря на то, что они стали более пессимистичными после кризиса.

Долгосрочные прогнозы, как правило, улучшаются в периоды устойчиво высокого роста производства. Другими словами, ожидания в отношении роста обычно возрастают, если производительность, занятость и инвестиции увеличиваются в течение длительного периода.

Между надеждой и унынием

На данный момент представляется, что составители прогнозов с осторожностью относятся к ускорению роста в связи с новыми технологиями в течение следующего десятилетия, что больше соответствует пессимистическим, нежели оптимистическим взглядам на технологию. Ожидается, что рост производительности, обусловленный технологиями, будет не ускоряться, а еще больше замедляться. Этот пессимизм может отражать осознание того, что слабый рост производительности, все менее благоприятные демографические тенденции и пониженные инвестиционные перспективы, вероятно, будут сдерживать потенциальный глобальный рост в ближайшие годы.

Разумеется, возможны и другие объяснения все более пессимистичных прогнозов в эпоху быстрых технологических изменений. Во-первых, составители прогнозов могут привязывать свои прогнозы к низкому росту производительности в последнее время, но этот показатель может быть занижен из-за ошибки измерения. Лауреат Нобелевской премии экономист Роберт Солоу удачно подытожил проблему измерения, сказав: «Компьютерный век можно наблюдать везде, кроме статистики производительности».

Во-вторых, составители прогнозов могут быть не в состоянии прогнозировать влияние крупных технологических изменений на рост производительности и объема производства, поскольку такие виды изменений, как массовое использование электричества и автомобилей, редки, а когда они происходят, их влияние на совокупный рост и производительность ощущается лишь постепенно. Кроме того, количественное исследование их воздействия на перспективы роста требует усовершенствованных эконометрических инструментов и данных, которые в настоящее время отсутствуют.

Оба объяснения относят снижение прогнозов в основном на счет дефицита качественной информации.

Третье объяснение является не столь мягким: структурные препятствия, связанные с неблагоприятными демографическими тенденциями, замедление роста инвестиций и застой роста производительности в результате существующих, широко используемых технологий могут снизить перспективы роста до такой степени, что даже значительный прирост производительности благодаря новым технологиям не сможет обеспечить высокого долгосроч-

ного роста. Это может означать, что новые технологии еще недостаточно развиты, чтобы их можно было широко использовать в общих производственных целях, и их распространение обязательно сопряжено с длительными и неопределенными задержками. Это также может отражать препятствия для внедрения фирмами новых технологий, такие как финансовые ограничения и недостаточные навыки работников.

Оставляя в стороне эти объяснения, если прошлые результаты могут так или иначе служить руководством, даже эти все более пессимистичные долгосрочные прогнозы могут в конечном итоге оказаться оптимистичными, поскольку рост — опять, как и в последние два десятилетия, — будет разочаровывающим. Один вывод очевиден: обнадеживающие перспективы будущего глобального роста зависят от значительного повышения измеряемой производительности для компенсации структурных препятствий, стоящих перед мировой экономикой.

Быстрые технологические изменения могут в конечном итоге привести к новой эпохе глобального процветания. Однако вместо того, чтобы ждать наступления этой новой эпохи, директивные органы должны уже сейчас принимать меры к повышению потенциального роста экономики своих стран. В духе изречения президента США Дуайта Д. Эйзенхауэра о том, что «планы бесполезны, но планирование — обязательно», правительства должны готовиться к худшему, даже если фактическое воздействие новых технологий до сих пор неизвестно. Это предполагает срочную необходимость настойчиво продвигать инициативы, направленные на ускорение реализации преимуществ новых технологий для роста. Такие инициативы включают увеличение инвестиций в человеческий капитал и расширение инвестиций в инфраструктуру для облегчения использования новых технологий, а также совершенствование институтов и нормативов для удовлетворения потребностей, связанных с технологическими изменениями. **ФР**

М. АЙХАН КЁСЕ — директор Группы по перспективам развития Всемирного банка, в которой **ФРАНЦИСКА ОНСОРГЕ** является менеджером, а **НАОТАКА СУГАВАРА** — старшим экономистом.

Литература:

- Brynjolfsson, Erik, and Andrew McAfee. 2014. *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W. W. Norton & Company.
- Gordon, Robert J. 2016. *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living since the Civil War*. Princeton, NJ: Princeton University.
- Ho, Giang, and Paolo Mauro. 2015. "Prognosis: Rosy." *Finance & Development* 52 (1): 40–43.
- Kose, M. Ayhan, Franziska Ohnsorge, and Naotaka Sugawara. Forthcoming. "Global Growth Next Decade: Optimistic Expectations, Disappointing Outcomes." World Bank Policy Research Working Paper, World Bank, Washington, DC.
- Mokyr, Joel. 2018. "Building Taller Ladders." *Finance & Development* 55 (2): 32–35.



СОСТОЯНИЕ МИРОВОГО РЫБОЛОВСТВА И АКВАКУЛЬТУРЫ

ISBN 978-92-5-130690-1
Цена: 75,00 долл. США



СОСТОЯНИЕ ЛЕСОВ МИРА

ISBN 978-92-5-130722-9
Цена: 65,00 долл. США



Издание 2019 года
Готовится к публикации в сентябре

ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ В ОБЛАСТИ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И ПИТАНИЯ В МИРЕ

ISBN 978-92-5-130843-1
Цена: 36,00 долл. США



Издание 2019 года
Готовится к публикации в октябре

ПОЛОЖЕНИЕ ДЕЛ В ОБЛАСТИ ПРОДОВОЛЬСТВИЯ И СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

ISBN 978-92-5-130977-3
Цена: 56,00 долл. США



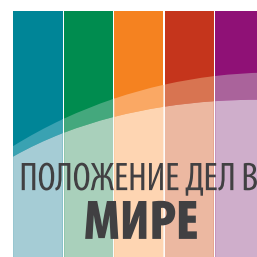
СОСТОЯНИЕ РЫНКОВ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ПРОДУКЦИИ

ISBN 978-92-5-130837-0
Цена: 36,00 долл. США



Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Наша цель – #НулевойГолод



В публикациях ФАО
“Положение дел в мире”
содержится всеобъемлющий
обзор наиболее актуальных
глобальных проблем и вызовов
современного мира.

Отчеты доступны на:
английском, арабском,
испанском, китайском,
русском и французском языках

**ЭЛЕКТРОННЫЕ
КНИГИ ДОСТУПНЫ
НА ВСЕХ ОСНОВНЫХ
ПЛАТФОРМАХ**



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ
fao.org/publications
publications-sales@fao.org

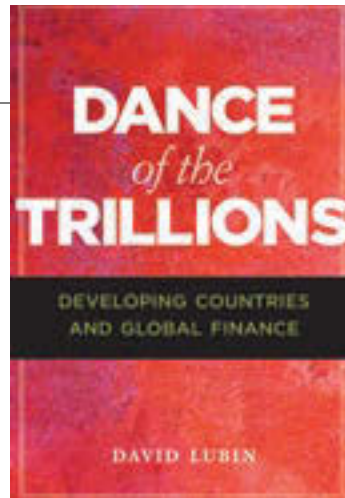
Неспокойные времена

Я ВОСХИЩАЮСЬ Дэвидом Лубиным и слежу за его деятельностью как одного из ведущих специалистов по стратегии стран с формирующимся рынком уже много лет. В мире часто происходящих резких спадов и взлетов на рынках (2018 год со стремительной распродажей активов формирующихся рынков является хорошей иллюстрацией), оценки и анализ Дэвида позволяют понять общую ситуацию в нередко турбулентные периоды.

В книге «Танцы триллионов» (*Dance of the Trillions*) прослеживаются подъемы и спады глобальных потоков капитала в страны с формирующимся рынком и развивающиеся страны с 1970-х годов по сегодняшний день, эти наблюдения дают полную картину и хорошо изложены. Попутно в книге затрагивается проклятие «горячих денег» для многих формирующихся рынков, иллюзия того, что регулирование обменных курсов каким-то образом обеспечит стабильность (в действительности часто это приводит к обратным последствиям), и ведущая роль денежно-кредитной политики США как одного из основных факторов цикла потоков капитала на формирующиеся рынки. Последний тезис особенно актуален сегодня, учитывая, что мы находимся в конце десятилетия чрезвычайных денежно-кредитных стимулов, которые очень постепенно сворачиваются.

Помимо растущего влияния Китая, страны с формирующимся рынком сталкиваются с рядом вызовов, которые будут определять контуры предстоящих десятилетий. Во-первых, в некоторых странах с развитой экономикой происходит сдвиг в сторону протекционизма, который сам основан на представлении, что глобализация, возможно, принесла слишком много выгод странам с формирующимся рынком за счет низкоквалифицированной рабочей силы в странах с развитой экономикой. Во-вторых, неукротимой поступью движется технологический прогресс, который может сделать рабочие места с низкой квалификацией еще более устаревшими. Одним из примеров возвращения производства из стран с формирующимся рынком в страны с развитой экономикой в результате уменьшения значения различий в оплате труда является изготовление кроссовок на основе трехмерной печати. Некоторые называют этот эффект, возможно, наиболее проблемной ситуацией для стран с формирующимся рынком. В-третьих, чрезмерная ликвидность в результате чрезвычайных мер денежно-кредитного стимулирования в трех ведущих экономиках мира привела к рекордным потокам капитала в страны с формирующимся рынком и, возможно, к рекордному уровню уязвимости.

Главный вопрос, который ставится в книге (и который регулярно обсуждают все участники международных



David Lubin

Dance of the Trillions: Developing Countries and Global Finance

Brookings Institution Press/Chatham House, Washington, DC, and London, 2018, 154 pp., \$34.99

финансов), касается роли Китая в мировой экономике в ближайшие годы. Недавняя напряженность в сфере торговли между США и Китаем свидетельствует об устойчивых дисбалансах и нежелании устранять их с обеих сторон.

Помимо растущего влияния Китая, страны с формирующимся рынком сталкиваются с рядом вызовов, которые будут определять контуры предстоящих десятилетий.

Есть отдельная группа вопросов, возможно, за сферой книги Лубина, относительно геополитических аспектов перехода от однополярного мира с США в его центре (из которого возник так называемый «Вашингтонский консенсус») ко все более биполярному или многополярному миру, и тому, в каком положении оказывается Китай и остальные развивающиеся страны. Неоднозначные реакции на китайскую инициативу «Один пояс — один путь», особенно относительно долга и отсутствия передачи знаний в принимающие страны, связаны с более значительным вопросом: привлечет ли бизнес-модель Китая такое же или более пристальное внимание по сравнению с «Вашингтонским консенсусом». **ФР**

РОБИН БРУКС, управляющий директор и главный экономист, Институт международных финансов.

Сбор налогов

СБОР НАЛОГОВ занимает умы многих руководителей стран Африки, и вполне обоснованно. Хорошая новость заключается в том, что медианная страна Африки к югу от Сахары повысила сбор налогов с примерно 14 процентов ВВП в середине 1990-х годов до более 18 процентов ВВП в 2016 году. Но доходы государства все еще отстают от потребностей в расходах, и в различных странах континента повысился государственный долг. Что касается дальнейших перспектив, то, по оценкам МВФ, многие страны с низкими доходами должны дополнительно расходовать 14 процентов ВВП, чтобы достичь Целей Организации Объединенных Наций в области устойчивого развития к 2030 году. В то же время правительства стремятся найти пути финансирования своего развития, помимо помощи.

В своей книге «Налогообложение в Африке» (*Taxing Africa*) Мик Мур, Уилсон Причард и Ода-Хелге Фельдстад подробно излагают историю налогообложения в Африке и дают описание текущей ситуации. На основе богатого опыта консультирования правительств по налоговой политике и налоговой администрации они предлагают идеи по увеличению доходов, избегая конкретных предписаний.

Повествование начинается с краткой истории налоговой системы Африки, корни которой уходят в колониальный период. Налоги взимались в основном с африканцев и были направлены на то, чтобы вынуждать работников участвовать в товарной экономике, работая

на фермах или рудниках, принадлежащих европейцам. Некоторые налоги до сих пор ассоциируются с тем периодом и встречают мощное противодействие. После получения независимости правительства стали облагать налогами сельское хозяйство и экспорт продукции добывающих отраслей, чтобы развивать местную промышленность и перераспределять доходы. В 1980-х и 1990-х годах африканские страны перешли к более рыночному подходу и прекратили обложение преимущественно экспорта.

Сегодня налоговые системы в странах континента характеризуются сочетанием налогов на доходы физических лиц и предприятий, а также косвенных налогов на потребление, таких как налог на добавленную стоимость. Однако авторы отмечают, что потенциал внутренних налогов ограничивается взятками, которые граждане должны платить для получения базовых услуг. Они также указывают на проблемы, связанные со сбором налогов с богатых и влиятельных граждан. Наконец, многие страны, не только в Африке, сталкиваются с проблемами при сборе налогов с многонациональных компаний, которые применяют сложные стратегии для перемещения доходов в «налоговые убежища».

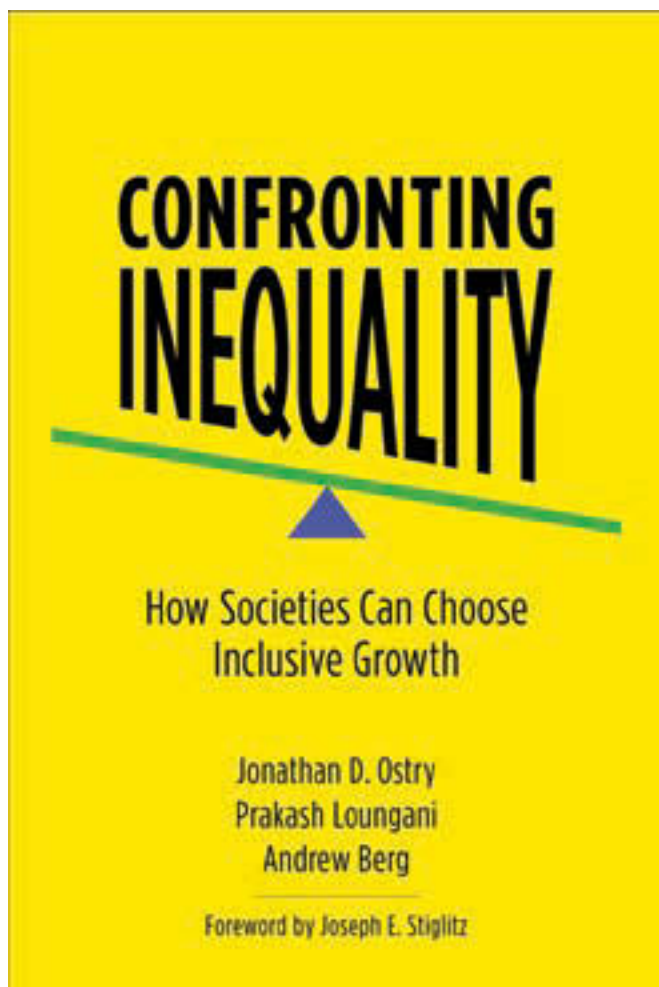
Итак, в чем заключаются возможности повышения сбора налогов? Авторы утверждают, что все более совершенные налоговые органы в Африке могут содействовать разработке и внедрению более эффективных налоговых систем, например, в Руанде или Уганде. К сожалению, налоговым органам противостоят влиятельные круги с особыми интересами, которые препятствуют реформам. Но возникает политический противоречие. Гражданское общество начинает поддерживать мобилизацию государственных доходов, стремясь повысить уровень справедливости, взаимности и подотчетности. В этой связи авторы отмечают, что многим правительствам удастся лучше объяснить необходимость в налогах благодаря информированию о расходах, которые оплачиваются за счет этих налогов.

«Налогообложение в Африке» — увлекательная книга, которая освещает налогообложение и трудности увеличения сбора налогов во многих аспектах. Книга написана языком, понятным для неспециалистов, и наводит на размышления любого читателя, интересующегося налоговой политикой и налоговой администрацией. Тезис авторов о том, что африканские лидеры все чаще стремятся найти африканские решения, внушает оптимизм. Вместе с тем, читатель, ориентированный на меры политики, возможно, был бы признателен за включение нескольких дополнительных конкретных идей о том, что могут сделать правительства. **ФР**

АКСЕЛЬ ШИММЕЛПФЕННИГ — начальник отдела в Департаменте стран Африки МВФ.

Mick Moore, Wilson Prichard,
and Odd-Helge Fjeldstad
**Taxing Africa: Coercion,
Reform and Development**
Zed Books, London, 2018,
288 pp., \$24.95





Борьба с неравенством

*Как общества могут сделать выбор в пользу
инклюзивного роста*

**Джонатан Д. Остри,
Пракаш Лунгани
и Эндрю Берг**

Предисловие Джозефа Е. Стиглица

«Остри, Лунгани и Берг провели одно из лучших эмпирических исследований глобализации, неравенства и экономического роста. В этой книге отражена не только их совместная работа, но также изложена богатая политическая повестка дня по инклюзивному росту. Она должна быть на полке у каждого, кто хочет понять будущее наших экономик».

—Дани Родрик, Гарвардский университет

«Основываясь на многолетних исследованиях, проведенных авторами в Международном Валютном Фонде, Остри, Лунгани и Берг содержательно и доступно рассказывают убедительную историю о том, как неравенство наносит ущерб экономическому росту и стабильности и как разрабатывать политику для обеспечения более инклюзивного роста».

—Хезер Буши, исполнительный директор и главный экономист Вашингтонского центра по вопросам справедливого роста.

«Мы должны перейти от оценки влияния экономической политики только на рост к оценке ее влияния как на рост, так и на неравенство. . . . Эта книга представляет собой важное начало».

—Оливье Бланшар, старший научный сотрудник Института международной экономики им. Питерсона и бывший главный экономист Международного Валютного Фонда.

«Убедительное и краткое изложение того, что мы знаем о неравенстве, и о том, как его уменьшить».

—Джеффри Фриден, Гарвардский университет



COLUMBIA
UNIVERSITY
PRESS

CUP.COLUMBIA.EDU • CUPBLOG.ORG

Женщина на все времена

Новая 10-долларовая банкнота Канады содержит урок истории

Гленн Готтселиг

УСПЕШНАЯ черная бизнесвумен арестована, осуждена и оштрафована за отказ покинуть зону для белых в кинотеатре в 1946 году. Лидеры местной баптистской церкви приходят на помощь. Процесс апелляции движется через судебную систему, но в конечном итоге оказывается безрезультатным. Через шестьдесят лет правительство принесет извинения и посмертно помиует женщину в стремлении исправить несправедливость.

Страница из исторической книги про события в южной части США? Не совсем.

Хотя это напоминает события, происходившие намного позже в первой половине XX века, данный эпизод произошел в Новой Шотландии, одной из приморских провинций на восточном побережье Канады.

Виола Десмонд и ее судебный процесс вдохновили других на борьбу за расовое равенство в Канаде. Будучи свидетелем часто забываемого, но важного момента в канадской истории, ее изображение сейчас появилось на 10-долларовой банкноте Канады.

Первая вертикальная купюра Канады, новая 10-долларовая банкнота имеет усиленные средства защиты, которые легко проверить, но сложно подделать, в том числе следующие:

- цветопеременное перо орла, которое меняет цвет от золотистого до зеленого;
- рельефные надписи на различных частях купюры; и
- детализированные металлические изображения (купол Библиотеки парламента, кленовые листья, канадский флаг и герб) в прозрачном окошке и вокруг него.

Исключительный процесс

В 2014 году Банк Канады пересмотрел процессы, используемые для отбора и проектирования визуального содержания своих полимерных банкнот. В результате банк взял обязательство вести более открытые и широкие консультации в Канаде относительно развития тематики, предмета и образов для новой серии банкнот.

В ноябре 2018 года, при выходе новой 10-долларовой банкноты с изображением Десмонд, управляющий Банка Канады Стивен Полоз охарактеризовал первые этапы нового процесса: «Министр финансов Билл Морно согласился со мной, что давно настало время поместить на лицевой стороне выпускаемой в обращение банкноты изображение известной канадской женщины». Поэтому банк обратился к канадцам с вопросом, кто должен быть этой женщиной. Это предложение вызвало шквал предложений — свыше 25 000.

В результате всех этих номинаций был составлен список из 461 отвечающего установленным критериям кандидата. Независимый консультативный совет сократил список до 12, в ходе опроса общественного мнения канадцам предложили выразить свое мнение. Чуть менее 90 процентов респондентов не имели никаких возражений относительно любой из 12 женщин. Эксперты по истории помогли совету составить список из пяти финалисток, а затем были собраны фокусные группы для изложения мнений обычных канадцев об этих пяти женщинах. Список был одобрен и передан банку, а его управляющий затем проконсультировался с министром финансов. Согласно Закону о Банке Канады, министр принял окончательное решение.

«Банкноты не только являются безопасным средством платежа, которым канадцы могут пользоваться с уверенностью. Они также повествуют об историях, которые сформировали нашу страну, — отметил Полоз. — Сейчас всякий раз, когда новая вертикальная купюра в 10 долларов переходит из рук в руки, она напоминает нам о продолжающейся борьбе за права человека и социальную справедливость в Канаде».

Время перемен

Когда Десмонд купила билет в кинотеатр в тот день в 1946 году, она получила доступ на балкон, места там обычно предназначались для небелых клиентов. Но будучи близорукой и не зная об этом правиле, она села в той части партера, которая была ближе к экрану. Билетер отметил, что она приобрела билет с местом наверху, поэтому она вернулась



ФОТО: БАНК КАНАДЫ

Новая 10-долларовая банкнота является первой вертикальной купюрой в Канаде. Она позволяет использовать более крупное изображение Виолы Десмонд и отличает новую 10-долларовую банкноту от ранее выпущенных полимерных купюр.



к кассе, чтобы купить билет в партере. Когда ей отказали в покупке такого билета, она поняла, что отказ был связан с ее расой, и решила все равно сесть в партере. Вызвали полицию, Виолу насильно вывели из кинотеатра, повредив ей бедро, а затем она провела 12 часов в тюрьме и заплатила 20 долларов штрафа.

Хотя в то время в Новой Шотландии не было законов для принудительного осуществления сегрегации, ни один суд в провинции не вынес решения о законности дискриминационных мер политики в гостиницах, театрах или ресторанах. Налог на билет на балкон стоимостью 20 центов составлял 2 цента; налог на билет в партер стоимостью 40 центов был равен 3 центам. В конечном итоге, Десмонд осудили за то, что она лишила государства дохода в один цент.

«В 1946 году Виола Десмонд мужественно выступила против несправедливости, это помогло мобилизовать движение за равенство и социальную справедливость в Канаде», — заявила Дженнифер О'Коннел, парламентский секретарь министра финансов, выступившая на презентации 10-долларовой банкноты. «Спустя более

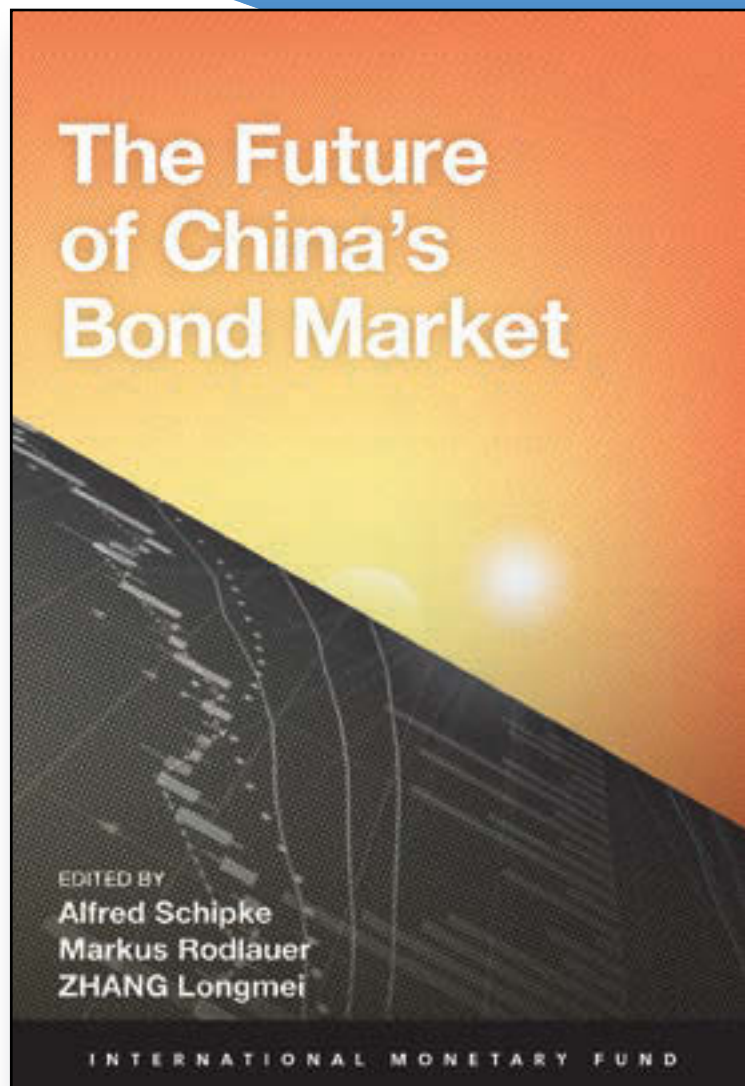
70 лет мы чествуем ее как первую канадскую женщину, изображение которой помещено на банкноту [выпускаемую в обычное обращение], и надеемся, что ее история вдохновит следующее поколение канадцев следовать по ее стопам». **ФР**

ГЛЕНН ГОТТСЕЛИГ — сотрудник редакции «Финансы и развитие».

Оборотная сторона 10-долларовой банкноты имеет изображения и символы, на которых отражено непрекращающееся стремление Канады к реализации прав и свобод, включая Канадский музей по правам человека — первый музей такого рода в мире.



МЕЖДУНАРОДНЫЙ
ВАЛЮТНЫЙ ФОНД



Будущее рынка облигаций Китая

«Рынок облигаций Китая слишком большой и важный, чтобы инвесторы и политики могли им пренебрегать или неправильно его понимать. Теперь, с появлением этой книги, ни у кого нет оправдания его игнорировать или понимать его неверно».

—БАРРИ АЙХЕНГРИН, Калифорнийский университет, Беркли

bookstore.imf.org

Финансы и развитие, март 2019 года

