

ГЕНДЕР И ЭКОНОМИКА

Наталья Волчкова

Российская экономическая школа

Центр экономических и финансовых исследований и разработок

Сначала определимся

- Пол – биологически обусловленные характеристики, различающие мужчину и женщину
- Гендер – социально обусловленные характеристики, приписываемые полам
- Гендерный разрыв – различие агрегированных показателей, рассчитанных для мужчин и женщин
- Гендерное неравенство – значительные и устойчивые гендерные разрывы
- Экономическая наука – изучает производство, распределение, потребление товаров и услуг
- Гендерная экономика – изучает влияние гендера на экономику и влияние экономических процессов и решений на гендер
- Гендерные исследования – междисциплинарные исследования гендера и сексуальности в таких областях, как литература, язык, география, история, экономика, политология, социология, антропология, кинематография, медиэвистика, развитие человека, право, здравоохранение и медицина

О чем мы будем говорить сегодня

- Многие социально-экономические показатели различаются для мужчин и женщин.
- В чем причина этих различий?
 - Гендер или пол? Природа или воспитание?
 - Различия или неравенство?
- Каковы последствия гендерных различий для экономики?
- К каким экономическим последствиям приведет уменьшение гендерного неравенства?
- Как уменьшить гендерное неравенство?

Что важно помнить

- Гендерные разрывы наблюдаются в странах разного уровня развития
- Распространённость и масштаб неравенства различаются между развитыми и развивающимися странами, но есть много других факторов, помимо уровня развития, коррелированных с неравенством
- В целом гендерные разрывы сокращаются, но не монотонно и не равным образом в разных странах

Какие гендерные разрывы изучает гендерная экономика

- Участие в рынке труда
- Зарплата
- Предпринимательство
- Управление бизнесом
- Участие в политике и государственном управлении
- Домохозяйства – широкий спектр вопросов
- Гендерные разрывы и развитие экономик
- Последствия глобализации
- Последствия роботизации и гендерные разрывы
- и многие другие

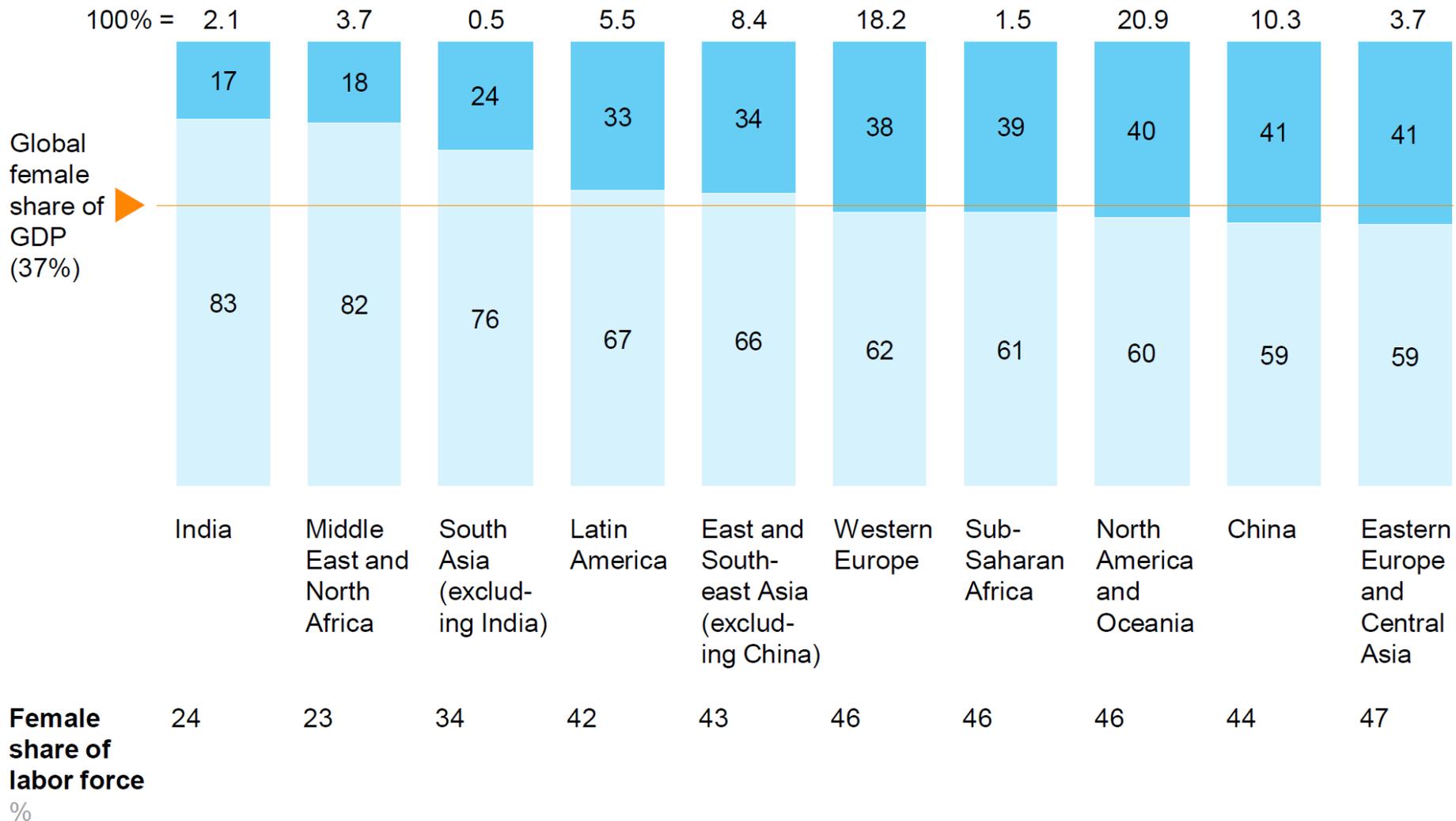
Гендерное неравенство в экономической деятельности

Женщины составляют 49,6% мирового населения, но их вклад в мировой ВВП – 37%

Women contribute 37 percent to global GDP—with a range among regions of 17 percent to 41 percent

GDP in 2014
\$ trillion

Female Male

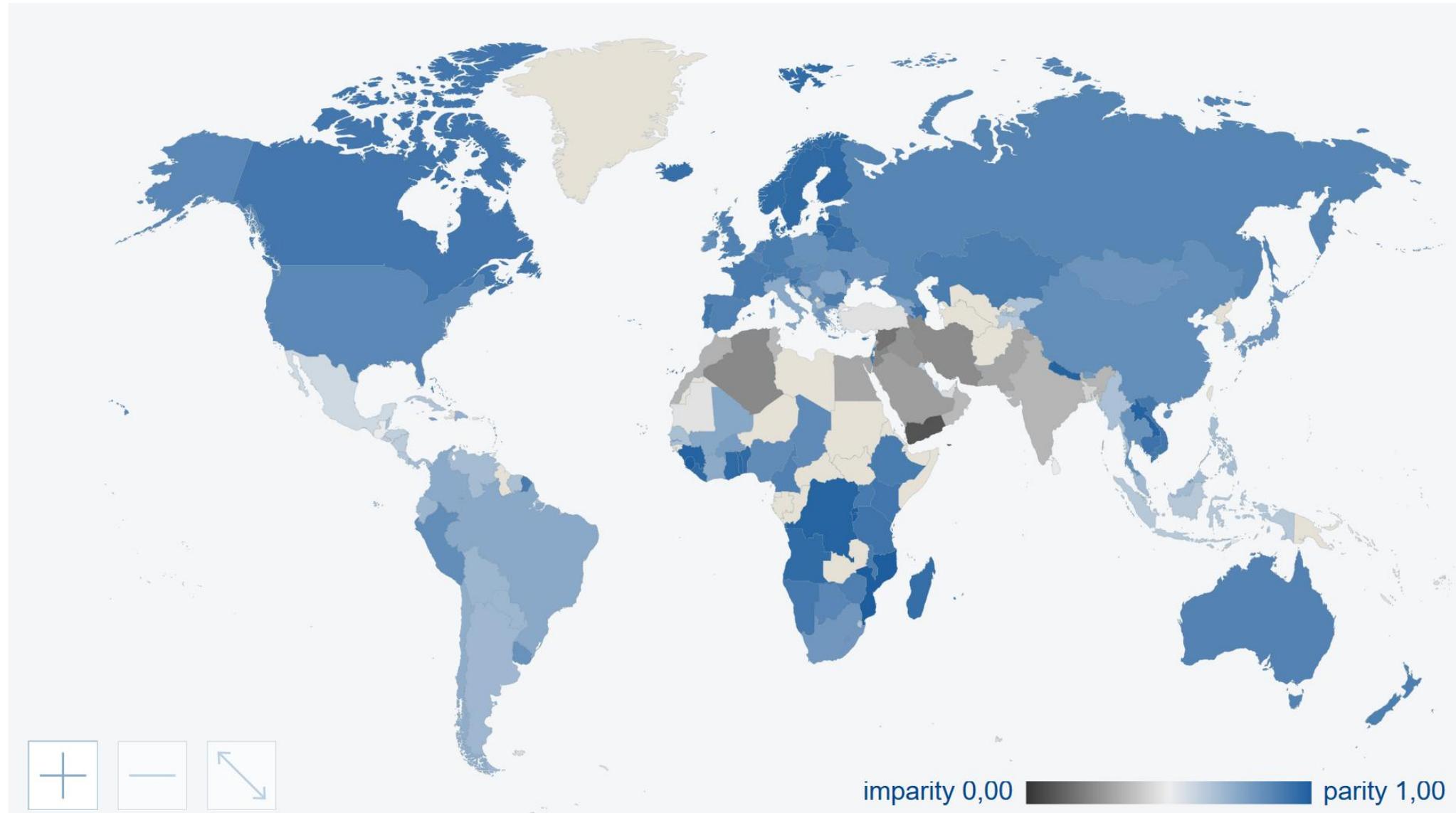


SOURCE: International Labour Organisation (ILO); World Input-Output Database; Oxford Economics; IHS; national statistical agencies, McKinsey Global

Основные причины низкого вклада женщин в ВВП

1. Доля женщин на глобальном рынке труда - 40%

- Индия и Ближний Восток – 23-24%
- Восточная Европа и Центр. Азия – 47%
- Гендерный разрыв в абсолютном выражении – 655 миллионов



Источник: WEF, Global Gender Gap Report 2018

2. Женщины чаще работают неполный день

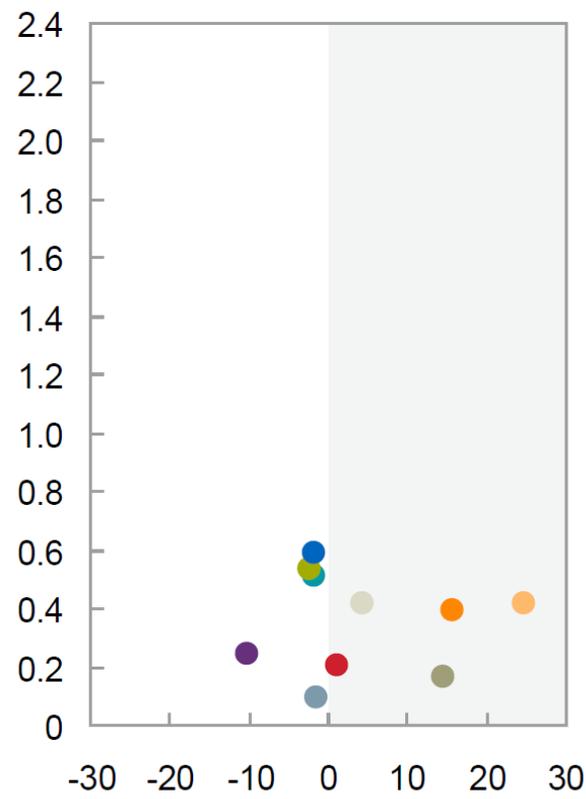
- Количество рабочих часов у женщин составляет 80% от часов мужчин в среднем
 - в Западной Европе, Восточной и Юго-Восточной Азии, Восточной Европе, Китае – 92-96%

3. Женщины непропорционально чаще заняты в менее производительных секторах экономики

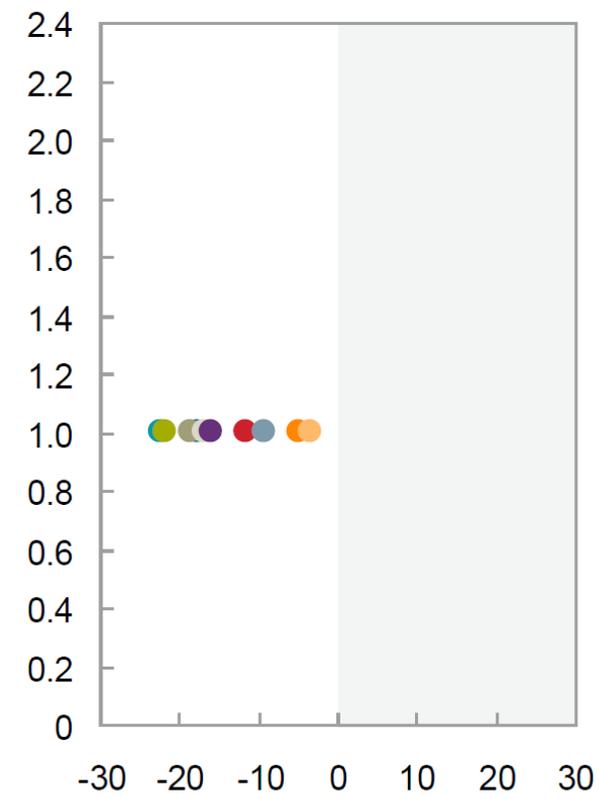
Сельское хозяйство

Индекс производительности

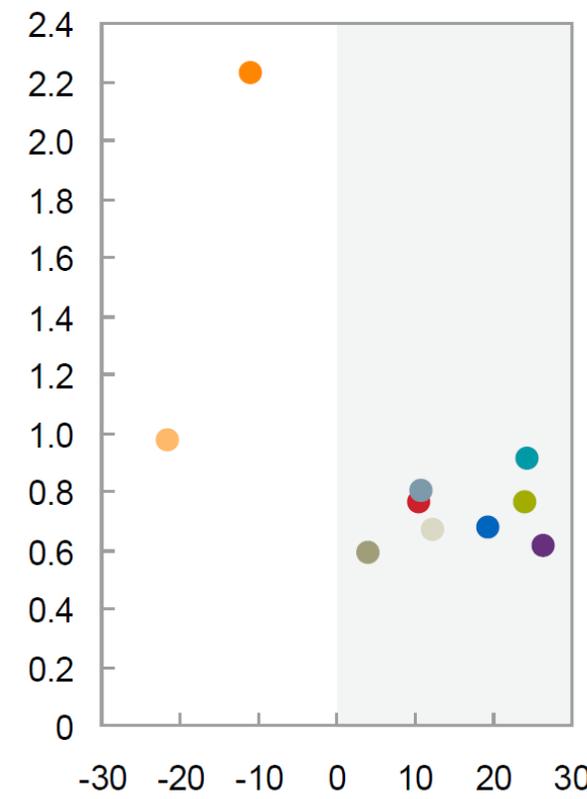
Промышленность = 1.0



Промышленность



Услуги



Доля женщин минус доля мужчин в полной занятости сектора

SOURCE: ILO; IHS; McKinsey Global Institute analysis

- Western Europe
- Eastern Europe and Central Asia
- North America and Oceania
- Middle East and North Africa
- Sub-Saharan Africa
- Latin America
- China
- East and Southeast Asia (excluding China)
- South Asia (excluding India)
- India

3.1 Женщины чаще заняты в менее производительных секторах экономики

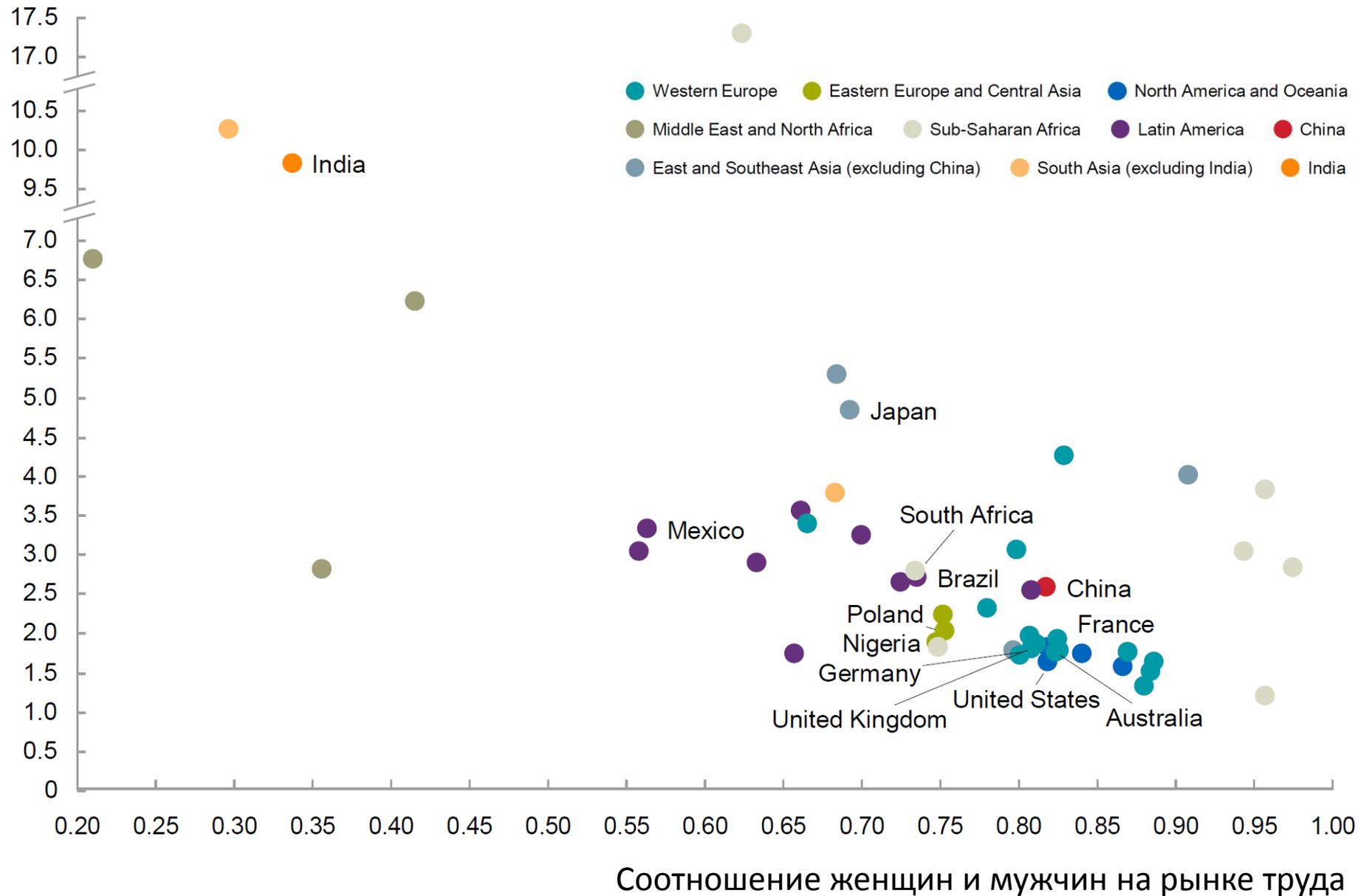
- Женщины непропорционально больше заняты в образовании, здравоохранении и сельском хозяйстве.
 - Например, в Индии доля женщин в сельском хозяйстве на 16% выше, чем мужчин.
- Перемещаясь из сельского хозяйства, женщины чаще оказываются в секторе услуг, чем в промышленности.
- Во всех регионах мира доля женщин, занятых в промышленности меньше, чем доля мужчин.
 - В Западной Европе, Восточной Европе и Центральной Азии гендерный разрыв, измеренный в отношении занятости в промышленности превышает 20%.
- При этом женщины, занятые в промышленности, в большей степени представлены в высокопроизводительной обрабатывающей промышленности, чем в менее производительном строительстве.

3.2 Женщины чаще мужчин заняты неоплачиваемой деятельностью

- Неоплачиваемый труд женщин, оцененный с помощью минимальной оплаты труда, эквивалентен примерно 10 триллионам долларов (около 13% от мирового ВВП), которые не учитываются в расчете ВВП
- В среднем в мире женщины выполняют 75% неоплачиваемой работы: домашняя работа, уход за детьми и стариками и т.д.
 - В Южной Азии эта доля достигает 90%
 - В Западной Европе и США – 60-70%
- Занятость неоплачиваемой деятельностью отрицательно связана с участием в рынке труда.

Гендерный разрыв в отношении неоплачиваемой деятельности сокращается с ростом доли женщин на рынке труда

Неоплачиваемая работа – отношение времени, потраченного женщинами, по отношению к времени, потраченному мужчинами.



Плюсы сокращения гендерного разрыва в отношении неоплачиваемой деятельности

- Рост ВВП
- Большая финансовая независимость женщин
- Больше возможностей для профессионального роста
- Влияние на следующее поколение женщин: дочери работающих матерей с более высокой вероятностью находят работу, получают выше зарплату и занимают более высокие управленческие посты, чем дочери матерей, которые занимаются только домашним хозяйством (исследование проводилось по данным 24-х стран мира).

Последствия сокращения гендерных разрывов на рынке труда (оценка McKinsey Global Institute)

- Модель для 95 стран мира, в которых проживает 93% мирового населения и создается 97% мирового ВВП, до 2025 года
 - Базовый сценарий: гендерные разрывы остаются примерно такие, как указано выше, доля женщин на рынке труда примерно 40%, разрывы в структуре занятости и неоплачиваемой деятельности сохраняются.
 - Сценарий 1: все гендерные разрывы нивелируются, т.е. гендерный паритет достигается во всем.
 - Сценарий 2: гендерные разрывы сокращаются во всех странах с темпом, равным стране региона с самым высоким уровнем прогресса в отношении гендерного неравенства.
- Результаты
 - Сценарий 1: плюс 28 \$ трлн. мирового ВВП или 26% прироста по сравнению с базовым сценарием, что соответствует увеличению темпа роста на 2,6 пп.
 - Сценарий 2: плюс 12 \$ трлн. мирового ВВП или увеличение темпа роста на 1 пп.

Все регионы мира получают дополнительный выигрыш от сокращения гендерных разрывов на рынке труда

Прирост ВВП в 2025 году по сравнению с базовым сценарием



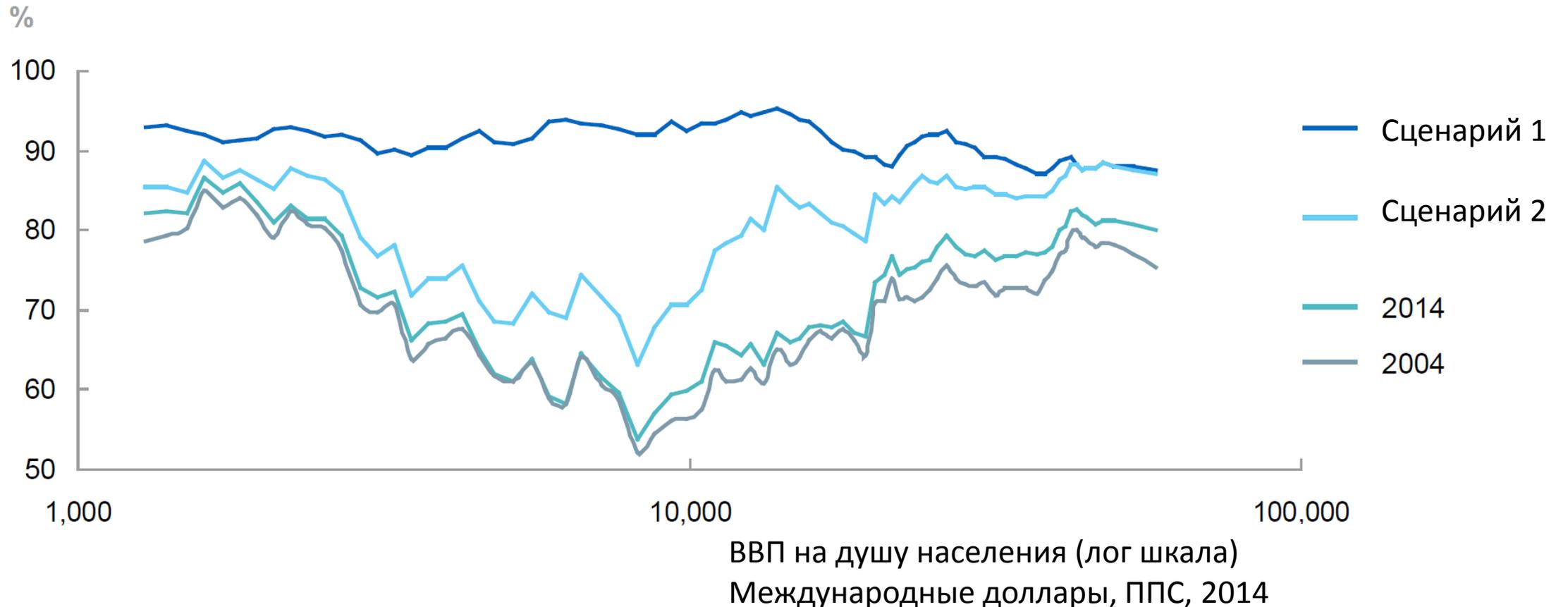
NOTE: Numbers may not sum due to rounding.

SOURCE: ILO; World Input-Output Database; Oxford Economics; IHS; national statistical agencies; McKinsey Global Growth Model; McKinsey Global Institute analysis

Гендерный разрыв в отношении рынка труда не сокращается с ростом ВВП на душу населения

Занятость женщин растет в сценарии 2, но сохраняет U – образную форму по отношению к ВВП на душу населения.

Доля работающих женщин основного трудоспособного возраста (25-54 лет)



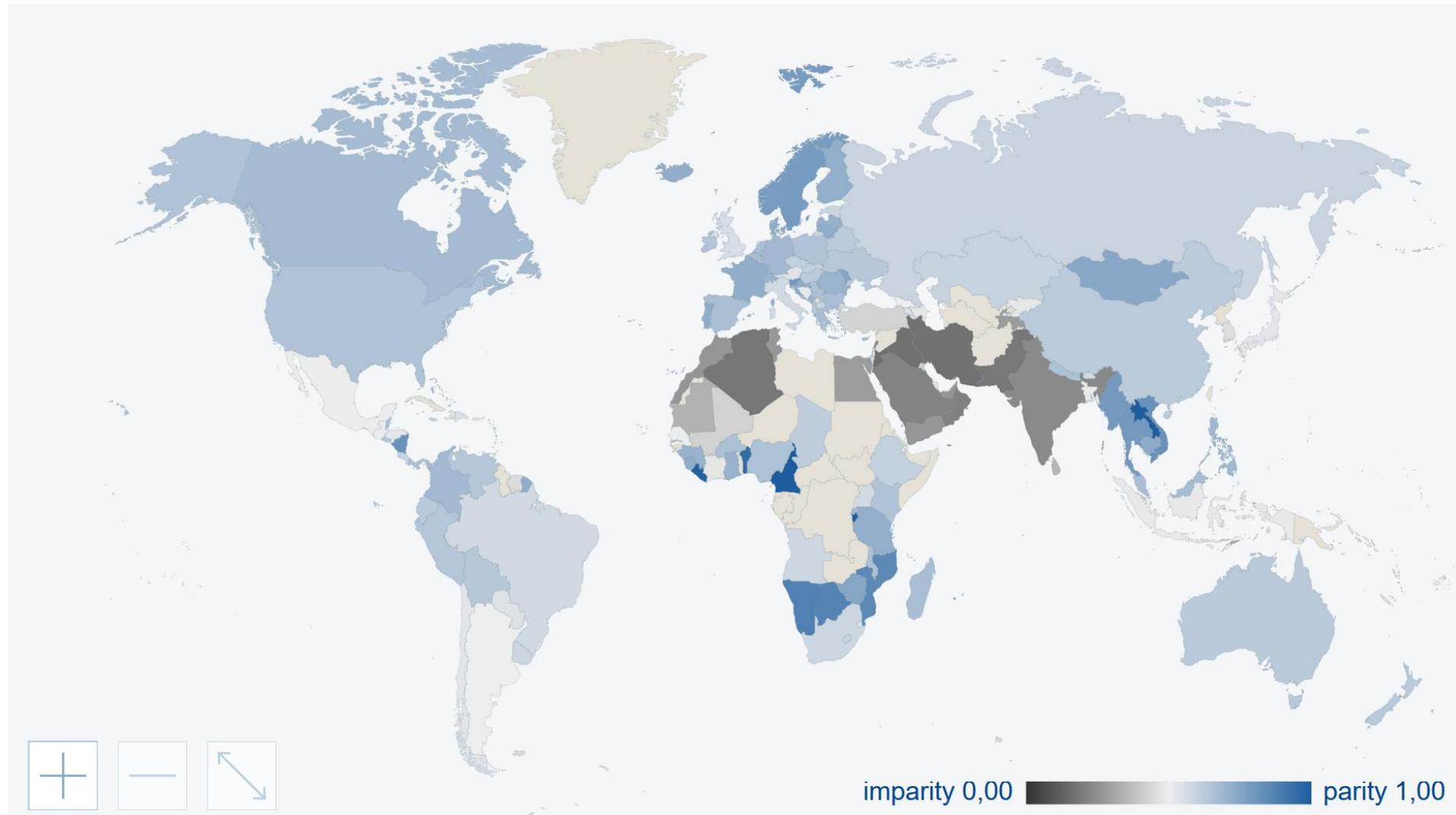
Дополнительный плюс от сокращения гендерного разрыва на рынке труда

- Особенно важный механизм пополнения трудовых ресурсов в странах, население которых очень быстро стареет.
 - Сценарий 2 к 2025 может компенсировать России 3 млн человек на рынке труда, выпадающих из-за негативной демографической динамики.

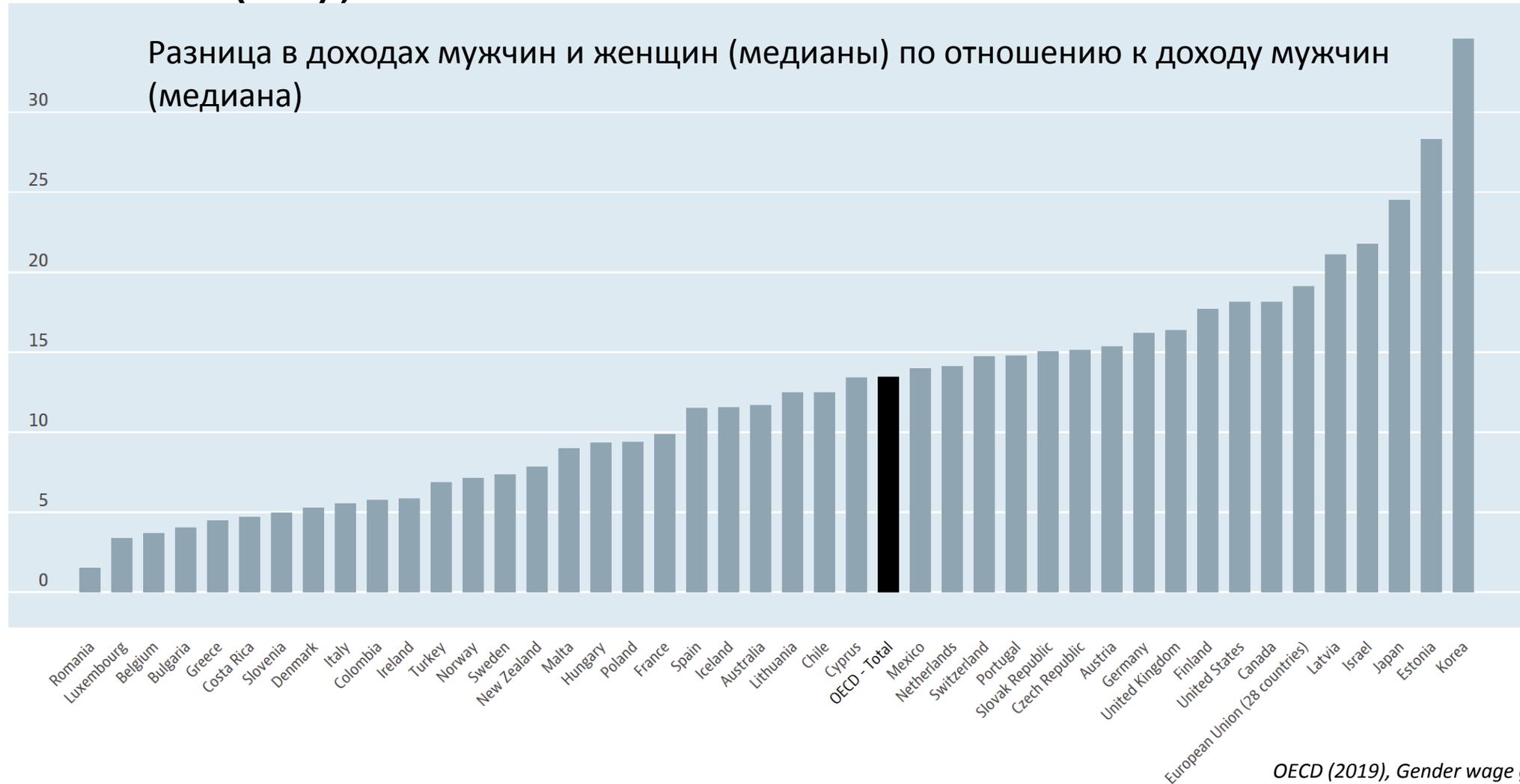
Гендерное неравенство в
оплате труда

Гендерный разрыв по заработанному доходу (ППС, долл. США, 2018)

- Женщины в среднем зарабатывают меньше, чем мужчины во всех странах мира

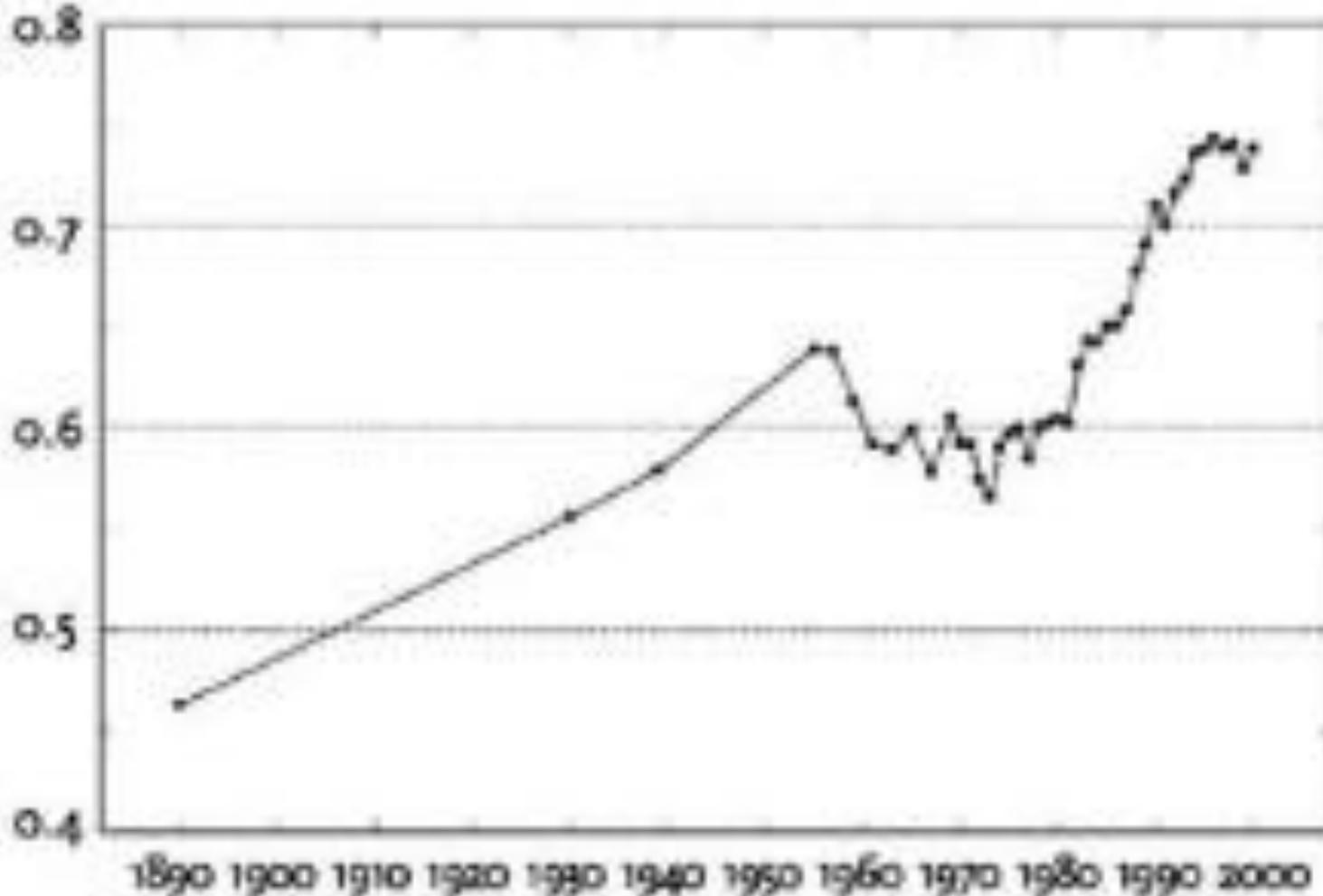


Гендерный разрыв по зарплатам в странах ОЭСР (%), 2018



История гендерного разрыва в зарплате в США (медиана, полная занятость в течение года)

Отношение зарплаты женщин к зарплате мужчин



В каждый момент времени гендерный разрыв в оплате труда:

- Выше среди более пожилых людей
- Ниже среди более образованных людей
- Ниже среди одиноких людей по сравнению с семейными, особенно если нет детей

Sources: 1890 to 1987 C. Goldin, Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women

Чем объясняется гендерный разрыв в доходе

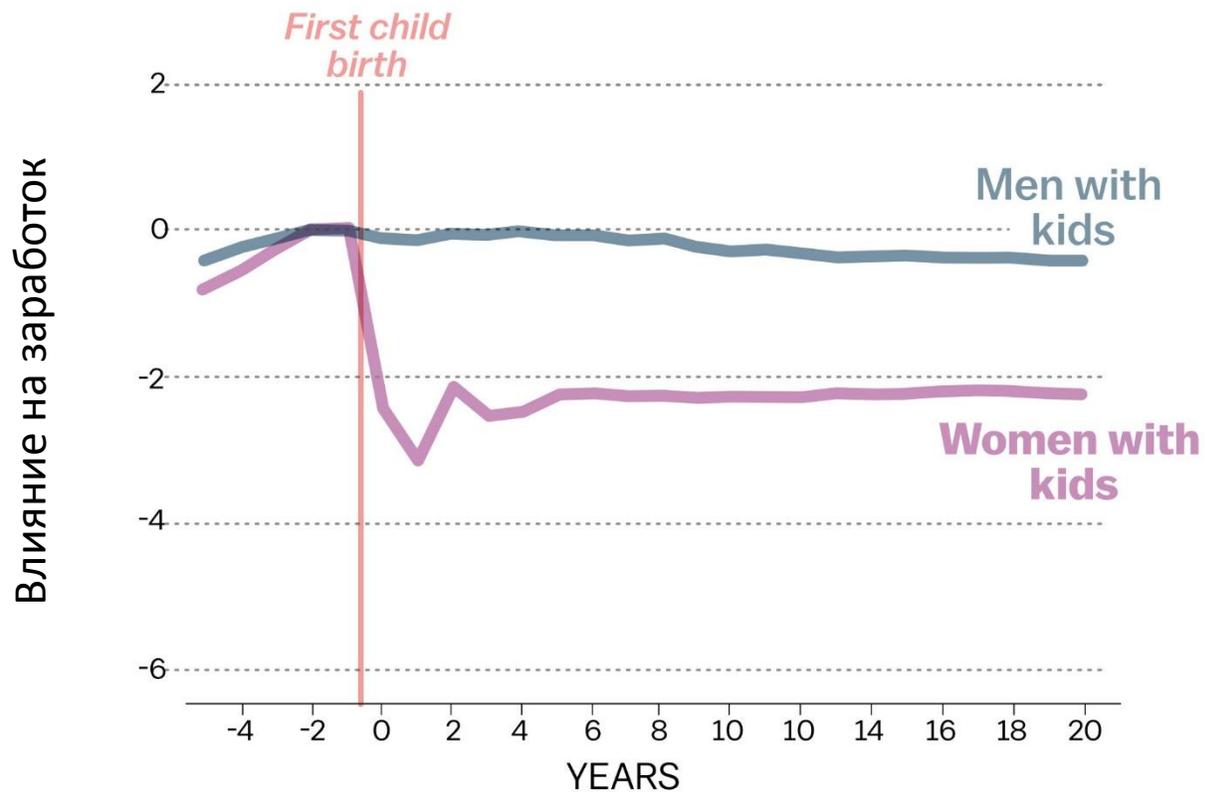
- Разница в уровне образования
- Разница в накопленных умениях (человеческий капитал)
 - Даже при одинаковом уровне образования мужчины имеют больше накопленного опыта из-за того, что в среднем дольше находятся на рынке труда
- Гендерный разрыв в отраслевой структуре занятости
- Гендерный разрыв в профессиях и занимаемых должностях
- Мужчины чаще являются членами профсоюзов, чем женщины
- Компенсирующая разница – за выбор менее приятной работы (до 2/5 гендерного разрыва в изученной выборке, Filer, 1985)
- После учета этих различий гендерный разрыв в оплате труда все равно сохраняется
 - По разным оценкам в США – 9-17%
 - В Канаде – 10%
- Необъясненный остаток в гендерном разрыве – дискриминация женщин?

«Наказание» за материнство

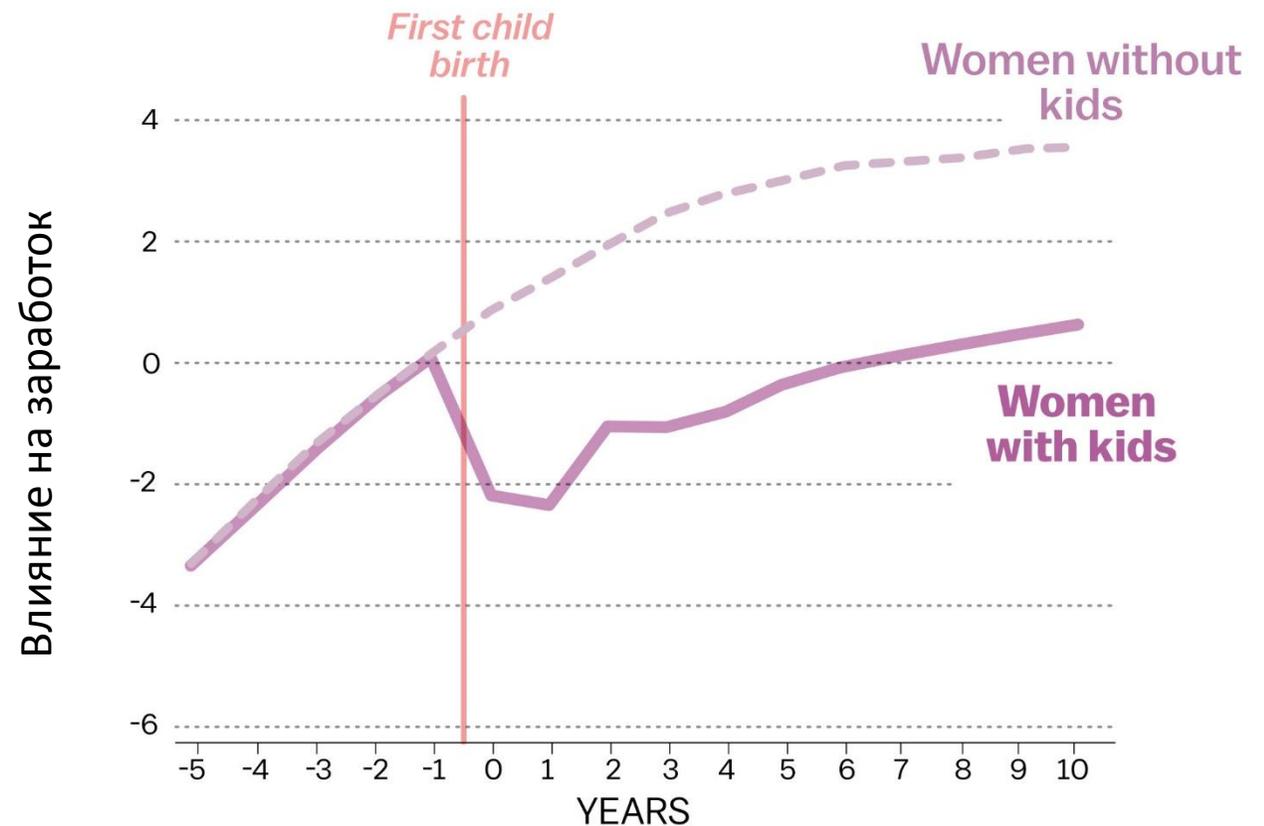
- Большая гибкость в распределении рабочего времени, частичная занятость, необходимая женщинам после рождения ребенка или детей, приводит к значительному гендерному разрыву в зарплате.
 - Женщина теряет не только на текущем заработке, но и на его росте в будущем.
- К моменту, когда первый ребенок достигает возраста 20 лет, матери зарабатывают в час почти на 30% меньше, чем отцы с таким же уровнем образования, согласно исследованию Institute for Fiscal Studies в 2017 году.
 - Эта разница во многом обусловлена тем, что работники по контракту частичной занятости получают меньший уровень роста зарплаты по сравнению с работниками на полной занятости.
- Даже короткий период с гибким графиком работы стоит женщинам значительного заработка на протяжении всей жизни – примерно 25% гендерного разрыва в оплате труда, причем только 1/10 разрыва обусловлена теми женщинами, которые остаются на частичной занятости долгое время.

«Наказание» за материнство (Kleven et al. 2018)

Оплата труда женщин значительно падает после рождения ребенка. Оплата труда мужчин не меняется



Наличие детей коррелирует с зарплатой



Source: "Children and gender inequality: Evidence from Denmark," National Bureau of Economic Research

Гендерная дискриминация на рынке труда

Гендерная дискриминация - предубеждения

- Дискриминация на рынке труда имеет место, если женщина с теми же квалификациями и уровнем производительности получает меньшую зарплату, чем мужчина.
- Работодатель может иметь предубеждения в отношении женщин и платить им меньше, чем мужчинам с аналогичными данными и на такой же позиции, если вынужден все же их нанимать.
- Как протестировать? Becker (1957) показал, что фирмы, имеющие предубеждения, будут в меньшей степени выживать в условиях роста конкуренции.
 - Ashenfelter и Hannan (1986) изучили 120 банков в Пенсильвании и Нью-Джерси. Нашли, что в банках, испытывающих меньшую конкуренцию, работает меньше женщин.
 - Black и Strahan (2001) показали, что дерегулирование банковского сектора привело к снижению гендерного разрыва.
- Отрасли и сектора экономики, защищаемые от конкуренции, показывают более высокие уровни дискриминации в отношении женщин.

Гендерная дискриминация - статистическая

- Распространение средних характеристик группы на каждого члена группы
- Если фирме необходимо обучить нового сотрудника и приобретенные в ходе обучения навыки специфичны для данной фирмы, то часть обучения будет оплачивать работодатель и компенсировать в дальнейшем более низкой зарплатой
- Ожидание более короткого срока занятости нанимаемого сотрудника-женщины приведет к более низкой ее зарплате, при прочих равных характеристиках с нанимаемым сотрудником-мужчиной

Последствия гендерной дискриминации в оплате труда

- Гендерный разрыв в зарплате
 - снижает стимулы женщины выходить на рынок
 - повышает долю женщин в неоплачиваемой деятельности
- Наказание за материнство – влияние на рождаемость и демографию

Гендерное неравенство среди
руководителей компаний

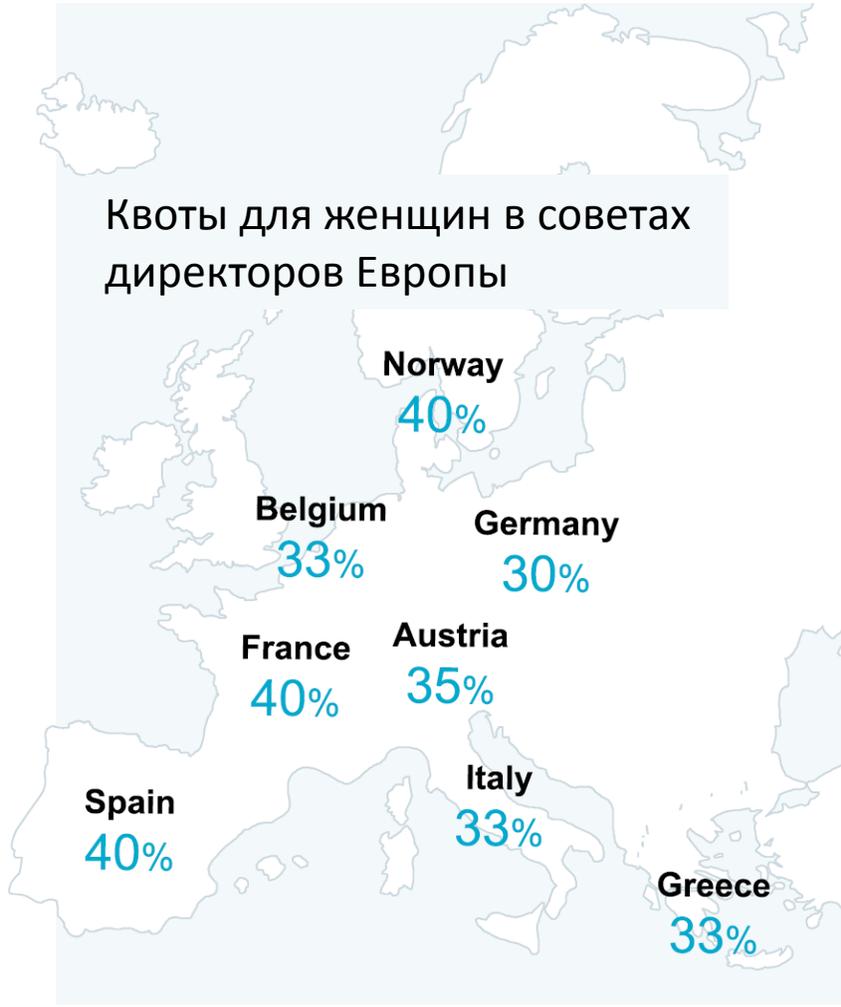
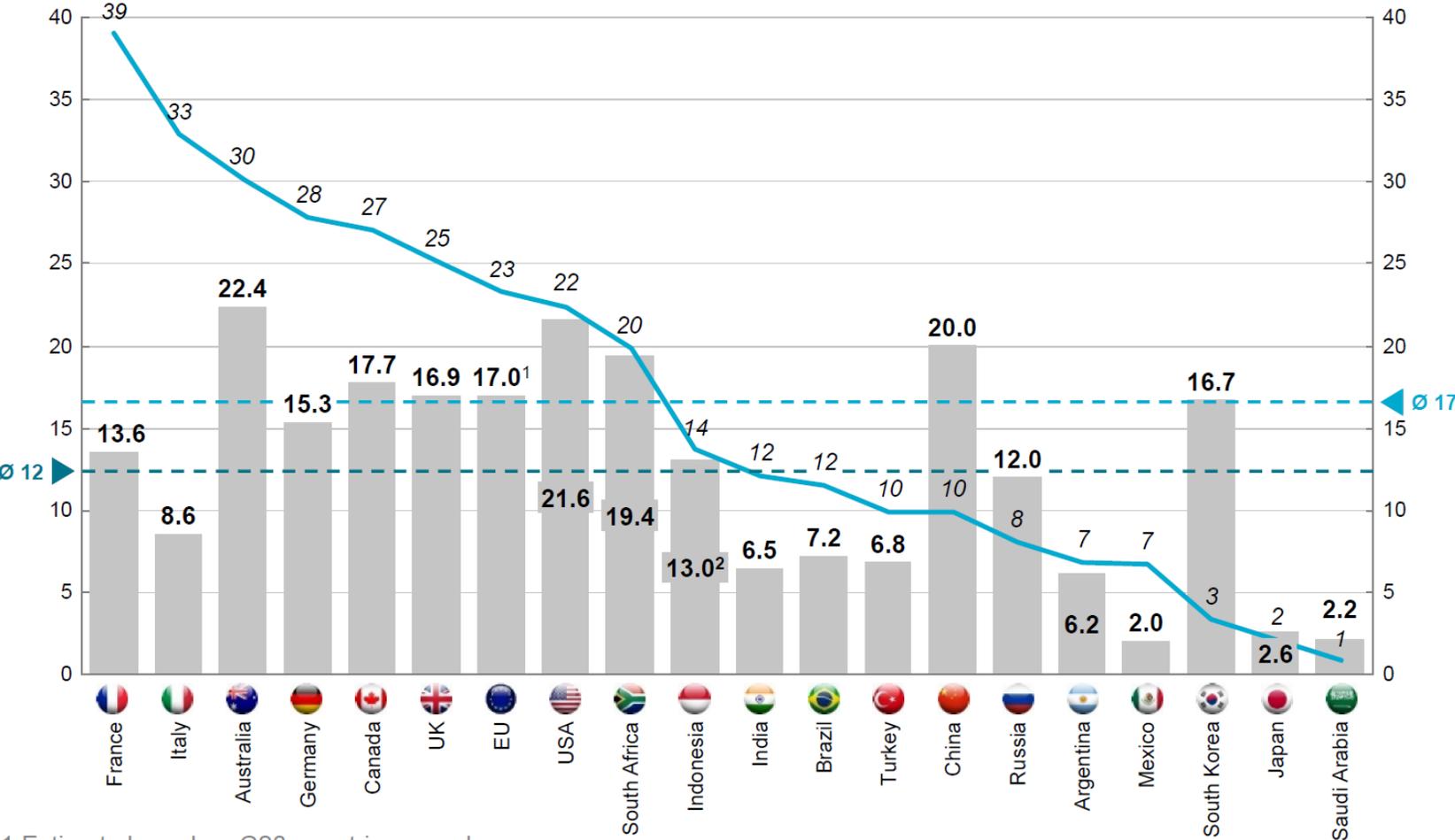
Гендерный разрыв на уровне руководителей – в два раза выше, чем на рынке труда в целом

- В 2017 в странах G20 среди крупнейших 50 публичных компаний женщины составили
 - 17% членов советов директоров компаний
 - 12% членов исполнительных комитетов компаний
- Между странами ситуация довольно неоднородна. Гендерный разрыв существенно меньше в странах, которые установили квоты для женщин в советах директоров:
 - Женщин больше в советах директоров европейских компаний:
 - 39% во Франции
 - 33% в Италии
 - 28 % в Германии
 - В США – 22%
 - ЮАР – 14%
- Однако среди членов исполнительных комитетов разброс гендерного разрыва чуть меньше:
 - Аргентина – 6%
 - Италия – 9%
 - Франция – 14%
 - США – 22%

Доля женщин в советах директоров и исполнительных комитетах в G20

— Советы директоров
■ Исполнительные комитеты

2017, %



¹ Estimate based on G20 countries sample

² Estimate

Source: Top listed companies of the stock market reference index; McKinsey analysis

Чем обусловлен гендерный разрыв в управлении бизнесом

- Конкуренция за позиции в управлении основана на накопленном опыте.
- Bertrand и Hallock (2001) изучали зарплаты руководителей компаний в США за 1992-97
 - Женщины составили 2,4% изучаемой группы, и их зарплата была в среднем на 30% ниже, чем у мужчин. Но значительная часть разрыва объяснялась:
 - эффектом размера фирмы: женщины реже руководили крупными компаниями
 - эффектом возраста и опыта: женщины в группе были моложе и имели меньший опыт, чем мужчины
 - Учет этих факторов снизил разрыв в зарплате руководителей до 5%.
- Поведенческие аспекты могут влиять как на желание женщин участвовать в конкуренции за позиции, так и на способность выстоять в условиях конкуренции и переговоров.

Поведение женщин или стеклянный ПОТОЛОК

- Поведенческие аспекты, обсуждаемые в связи с гендерным разрывом в управлении:
 - Альтруизм, забота об окружающих – снижают переговорную силу
 - Нелюбовь к конкуренции
 - Нелюбовь к риску
- Изучение этих аспектов чаще проводится в рамках управляемых экспериментов в лабораториях:
 - Результаты порой противоречивы. Croson и Gneezy (2009) указывают, что женщины более чувствительны к условиям, в которых происходят эксперименты, чем мужчины.
 - Контекст, в том числе культурный, крайне важен и в реальных соревнованиях за позиции.

Некоторые результаты об альтруизме

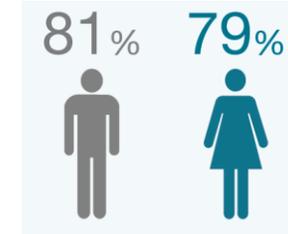
- Bowles, Babcock, McGinn (2005) – переговорный процесс о собственной зарплате и зарплате группы людей
 - женщины ведут переговоры жестче, когда они представляют интересы других. В этом случае они обеспечивают зарплату на 18% выше, чем когда они ведут переговоры о собственной зарплате.
 - для мужчин разница составила 0,5%.
- Bowles, Babcock, Lei Lai (2007)
 - Переговорщик-мужчина, оценивающий заявки, сильнее наказывает женщину с высоким зарплатным запросом, чем мужчину в аналогичной ситуации.
- Fortin (2008) – мужчины ценят деньги очень высоко, в то время как женщины выбирают окружающих и семью.
- Есть эмпирические указания о том, что склонность к альтруизму коррелирована с зарплатой.

Гендер и конкуренция

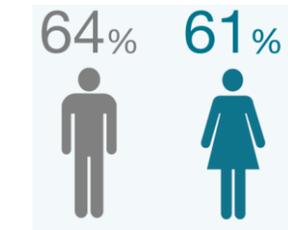
- Важные аспекты относительно конкуренции:
 - Желание участвовать в соревновании за позицию
 - Niederle и Vesterlund (2007) – разница в оценке своего относительного положения в группе участников соревнований; мужчины, как правило, оценивают свое положение значительно выше, чем оно на самом деле.
 - женщины с высокими квалификациями, предпочитают получить меньшую зарплату без соревнований, чем более высокую, но в соревнованиях.
 - Мужчины с низкими квалификациями чаще выбирают соревнования.
 - Влияние конкуренции на показатели
 - Gneezy et al. (2003) в рамках лабораторного эксперимента показали, что мужчины в рамках соревнования показывают лучшие результаты, чем в аналогичной деятельности вне соревновательного процесса.
 - Среди женщин разницы в результатах не отмечено, если соревнования происходят в смешанных группах, и различие есть, если группа конкурентов одного пола.
 - При этом не отмечено разницы во влиянии степени риска на результаты.
 - Определение победителя – исключительно по заслугам участников соревнования или дополнительные факторы
 - Непотизм: old boy's клуб
 - Сексизм – гендерная дискриминация

McKinsey: опрос 1400 управленцев (2013) указывает на гендерный разрыв в уверенности

- В своей карьере я хочу достичь уровня CEO

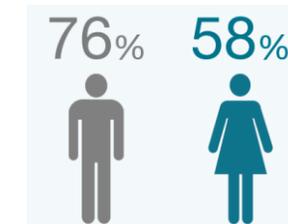


- Я готов пожертвовать частью своей личной жизни для достижения высокой позиции

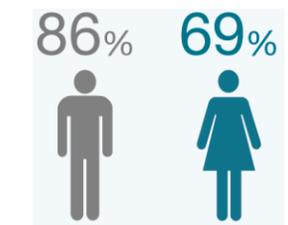


- Я уверен, что смогу достичь высокой позиции

- Среди управленцев среднего уровня

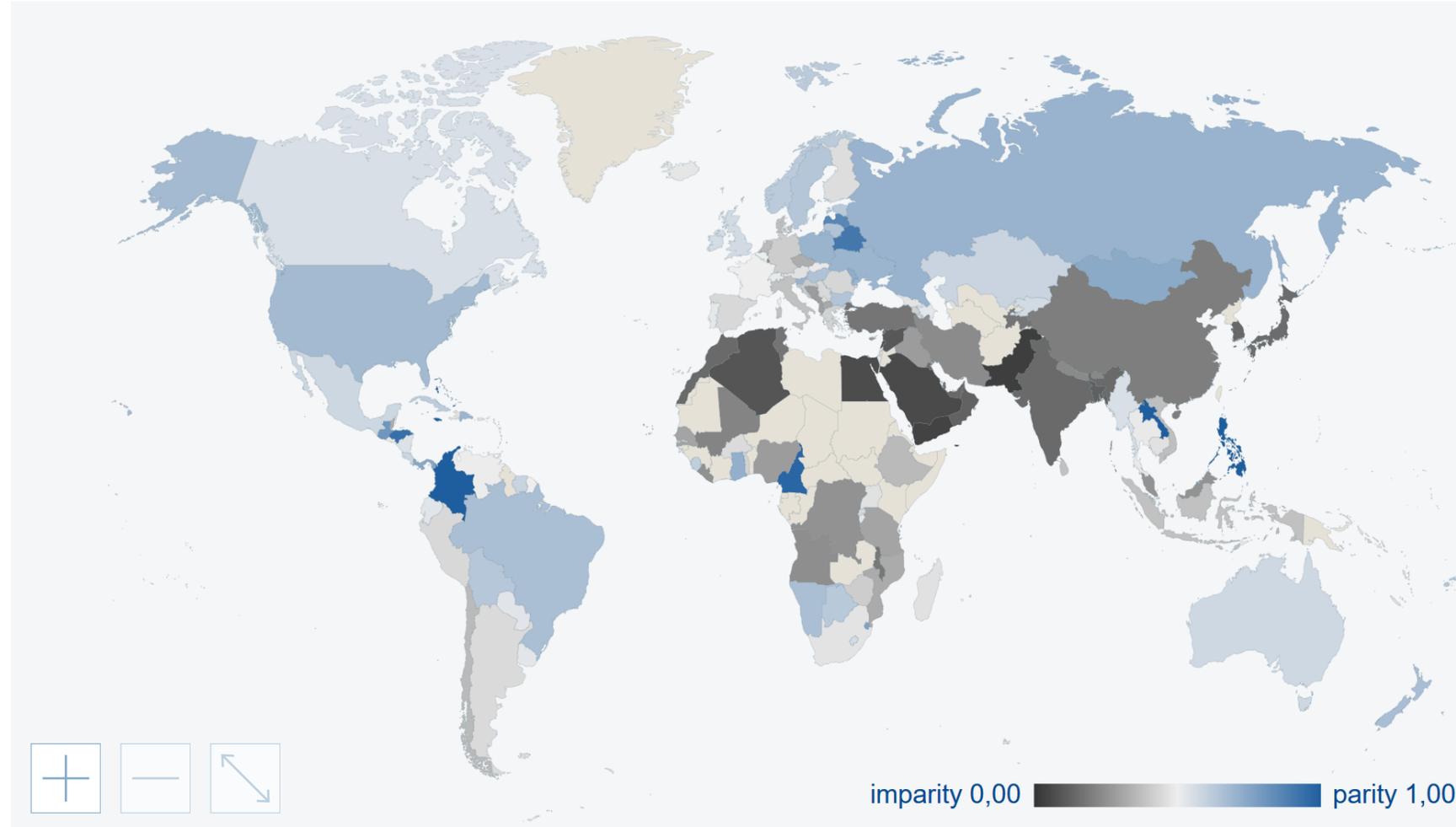


- Среди управленцев высокого уровня



Стеклянный потолок – роль культуры, общества, окружения

- Работа и дом – синдром двойной нагрузки
- Более высокая исполнительность и перфекционизм, ожидаемые от женщин
- Отношение коллег, руководства компаний также может быть смещено против женщин, как в силу социальных норм, так и дискриминации, сексизма



Old boy's club – вклад в гендерный разрыв

- Cullen и Perez-Truglia (2019) изучают крупную финансовую корпорацию и карьерные траектории в ней
 - Мужчины делают карьеру быстрее, чем женщины, если их руководители – мужчины
 - Эта разница не объясняется ни опытом, ни качеством работы
 - Этот эффект значителен – объясняет 30% среднего гендерного разрыва по зарплате в этой корпорации
 - Используют и показывают, что возможное объяснение этого гендерного неравенства связано с социализацией: мужчины-руководители чаще социализируются с подчиненными – мужчинами. Если женщины начинают больше социализироваться с мужчинами, то это сокращает гендерный разрыв в отношении зарплаты

Почему гендерный разрыв в руководстве бизнеса важен для экономики?

- Потребители в глобальной экономике: среди них половина женщин, а их вклад в потребительский выбор даже выше – до 64%
 - Потребительские решения женщин и мужчин заметно различаются
 - Бизнес-решения, неадекватно оценивающие потребительские предпочтения, приводят к меньшему экономическому результату
- Выявление и использование талантов
 - Талант – один из важнейших факторов развития современной экономики
 - Устранение барьеров, связанных со стереотипами или социально обусловленными ограничениями, позволит получить более эффективные управленческие комитеты компаний, что позитивно скажется на экономическом развитии

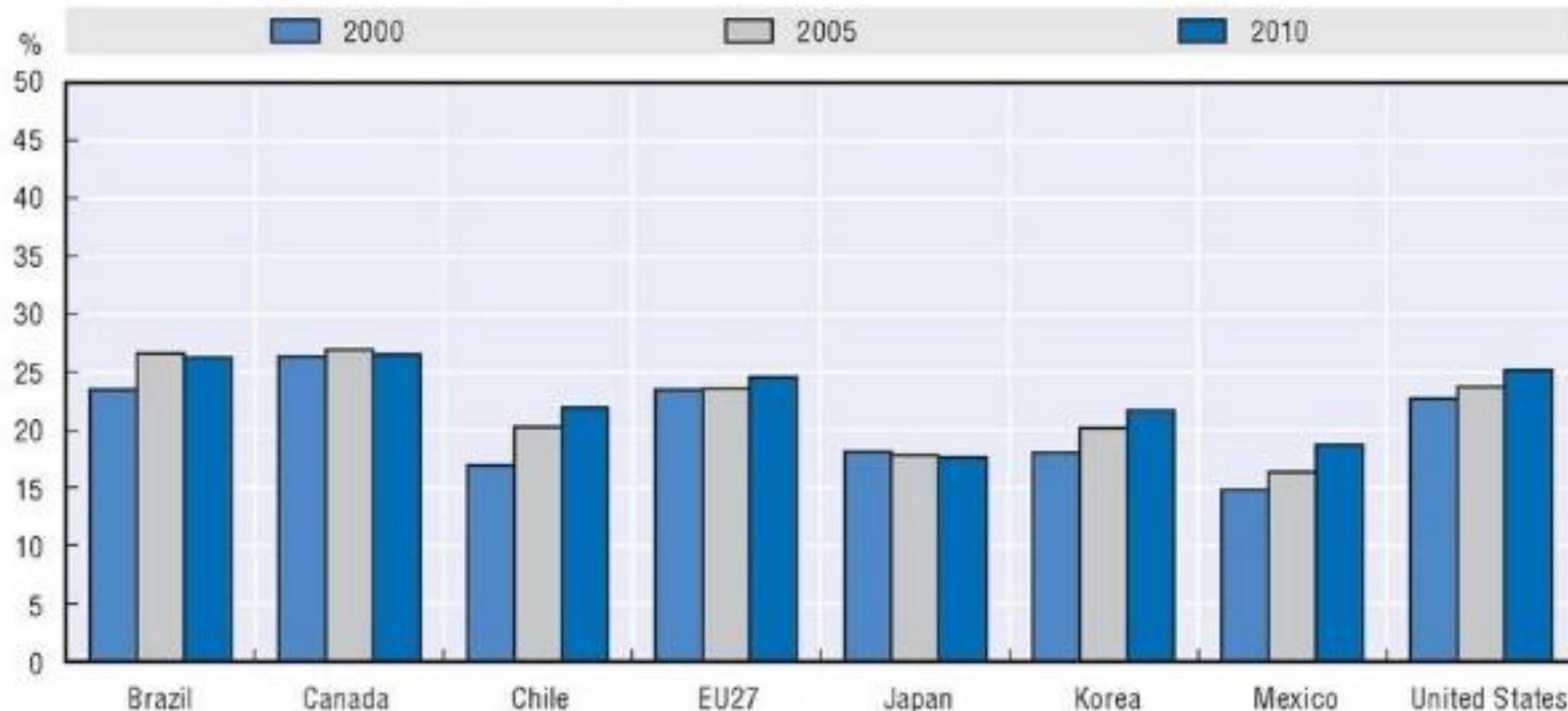
Пути решения проблемы гендерного разрыва в управлении

- Квоты
- Бизнес сам активно ищет пути решения этой проблемы
 - Привлекают консалтинг
 - Ролевые модели
 - Посылают сигналы – клуб 30%

Гендерное неравенство в сфере
предпринимательской
деятельности

Гендерный разрыв в предпринимательстве довольно стабилен

Доля женщин-предпринимателей, имеющих наемных работников



- Согласно европейским опросам, мужчины чаще, чем женщины высказывают желание быть самозанятыми по сравнению с работой по найму
 - 51% против 39% в Европе
 - Частично объясняется отношением к риску

Source: OECD Secretariat estimates based on Labour Force and Household Surveys.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932676697>

Межстрановые сравнения гендерного разрыва в предпринимательстве

- Allen и Langowitz (2011) изучают новые бизнесы, организованные в 39 странах в период 2003-2008.
- Фиксируют глобальный гендерный разрыв в предпринимательстве и анализируют как U-образная связь между уровнем предпринимательства и ВВП на душу населения выглядит в гендерном разрезе.
- Возрастающая часть U-образной кривой – при росте дохода появляется больше финансовой свободы для предпринимательства.
 - Однако женщины в большей степени находятся:
 - В более бедных группах населения (гендерный разрыв по зарплатам и участию в экономической деятельности)
 - В меньшей степени владеют активами, чем мужчины (история, социальные нормы наследования)
- Институты и нормы, поддерживающие предпринимательство, способствуют снижению гендерного разрыва.
 - Индекс экономической свободы
 - Социальная среда, позитивно оценивающая предпринимательство и бизнес-успех

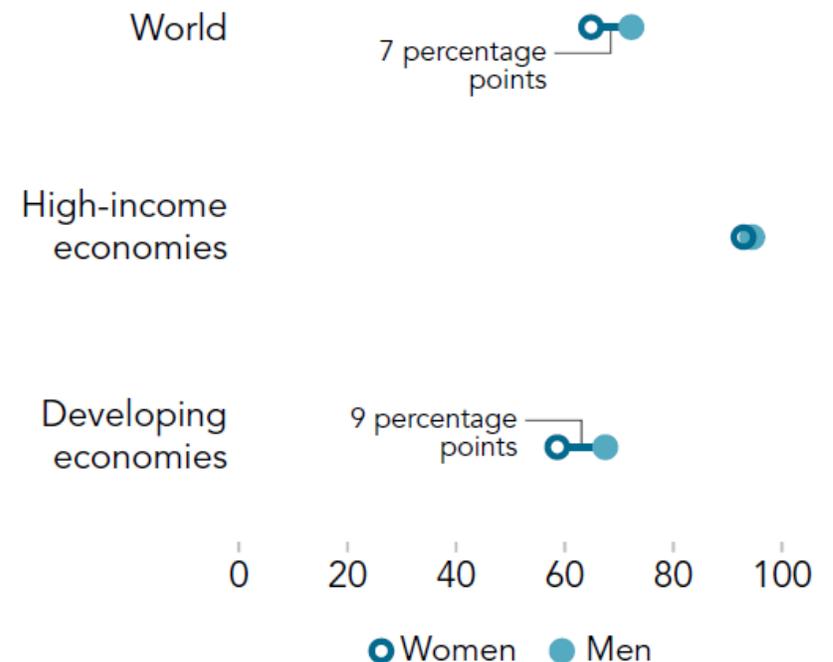
Декомпозиция гендерного неравенства в венчурном предпринимательстве (Guzman et al. 2019)

- Анализ всех венчурных предприятий (ВП), зарегистрированных в штатах Калифорния и Массачусетс за период 1995-2011.
- Вероятность найти внешнее финансирование для ВП, возглавляемых женщинами, на 63 пп ниже, чем для ВП, возглавляемых мужчинами.
- 65% этого гендерного разрыва обусловлено гендерными различиями в исходной направленности бизнеса:
 - Женщины реже организуют бизнесы, которые внешние инвесторы расценивают как обещающие хорошие темпы роста
 - Чем сильнее сигнал о потенциальном росте бизнеса, тем меньше гендерный разрыв в вероятности получить внешнее финансирование
- Оставшиеся 35% разрыва объясняются гендерными предпочтениями инвесторов.
- При условии, что внешнее финансирование получено, мужчины и женщины с одинаковой вероятностью достигают успеха в размещении или продаже венчурного бизнеса.

Гендерное неравенство на финансовом рынке - способствует неравенству в предпринимательстве

- Необходимость залога при кредитовании предпринимательской деятельности делает женщин менее способными получить кредит
 - Женщины в меньшей степени владеют банковскими счетами
 - Женщины имеют меньше активов и накопленного благосостояния
 - Женщины имеют меньший уровень дохода, в большей степени заняты неоплачиваемой деятельностью

Overall in developing economies, women are less likely than men to have an account
Adults with an account (%), 2017



Source: Global Findex database.

Выводы

Гендерное неравенство в экономической деятельности разнообразно

- Снижение гендерных разрывов для экономики выгодно. Движение в сторону гендерного равенства требует:
 - Законодательных инициатив
 - Изменения социальных норм и стереотипов
- Важна роль бизнеса и общественных организаций в распространении знаний и понимания гендерного неравенства и его причин
- Если ничего не делать, то, по оценке McKinsey, достижение гендерного равенства в глобальной экономике произойдет через 260 лет – базовый сценарий