

# СПЕЦИАЛИСТ ПО НЕРАВЕНСТВУ

*Пракаш Лунгани представляет Марианну Бертран из Чикагского университета, которая является сторонником инклюзивного роста*

**В** декабре прошлого года появились новостные сообщения о том, что у афроамериканки по имени Тениша Тейт-Остин дом оценили на полмиллиона долларов выше первоначальной стоимости. Это произошло благодаря тому, что за хозяйку дома выдала себя ее белая подруга. Когда я рассказал об этом своему другу экономисту, он лишь пожал плечами и сказал: «Бертран и Муллайнатан».

Дальнейшее объяснение было излишним: он ссылался на одну из наиболее известных статей по экономике за последние два десятилетия — проведенное в 2004 году исследование Марианны Бертран и Сендхила Муллайнатана, которые в настоящее время являются профессорами Школы бизнеса им. Бута Чикагского университета. Они направили порядка 5000 вымышленных резюме в ответ на объявления о найме на работу в Бостоне и Чикаго. Они обнаружили, что соискатели с именами, похожими на имена афроамериканцев, такими как, например, Лакиша, имели вдвое меньше шансов на то, что им позвонят, чем кандидаты с именами, воспринимаемыми на слух как имена белых, например, Эмили; и это несмотря на то, что резюме были составлены так, чтобы квалификация вымышленных соискателей выглядела одинаковой. Трудно было объяснить результаты чем-либо, кроме явных предрассудков или невольного предубеждения.

Это одна из нескольких статей, закрепивших за Бертран репутацию ученого, способного убедительно демонстрировать, почему столько людей, в том числе женщин и представителей меньшинств, не получают по заслугам, тогда как генеральным директорам крупнейших компаний платят намного больше того, что они заслуживают. «Марианна действительно находит необычные способы выявления неравенства, — говорит руководитель ее докторской диссертации и наставник Лоренс Кац, известный профессор в области экономики труда в Гарварде. — При этом она также очень много и успешно работает в соавторстве с другими коллегами. Такое сочетание талантов делает ее уникальной», — сообщил в интервью Ф&Р Кац, на протяжении многих лет являющийся членом диссертационных советов, через которые прошли более 200 студентов Гарварда.

Коллеги по профессии отметили заслуги Бертран многочисленными премиями и наградами, в том числе присудив ей приз 2004 года за «выдающийся вклад молодых женщин» в экономику и еще один в 2012 году за «выдающийся вклад в области экономики труда». В 2020 году ей выпала честь выступить с престижной лекцией в память Ричарда Эли в ходе ежегодных заседаний Американской экономической ассоциации (АЭА). Ее кандидатуру предложила Джанет Йеллен, которая в настоящее время является министром финансов США, заявившая, что Бертран — это «экономист, которого я больше всего хотела бы услышать и которого больше всего хотят услышать другие».

## Из Брюсселя в Бут

Бертран представляла себе свою карьеру иначе. Она выросла в Бельгии, помогая родителям продавать рыбу и куриное мясо в небольшом семейном магазине. В интервью Bloomberg она сказала, что этот опыт показал ей, «в чем заключается по-настоящему тяжелая работа». Она поступила в Брюссельский свободный университет, намереваясь стать журналистом, и прослушала несколько курсов по экономике, полагая, что это может пригодиться ей в работе.

Однако вскоре она поменяла специализацию по совету профессора по экономике, который настоятельно рекомендовал ей поступить в аспирантуру, дав ей рекомендацию в Гарвардский университет, где она защитила докторскую диссертацию в 1998 году. Бертран начала свою научную карьеру в Принстонском университете, но в 2000 году перешла в Школу бизнеса им. Бута Чикагского университета, где и осталась; это необычно для представителей этой профессии, среди которых лучшие ученые ведут научную деятельность, работая в разных вузах.

Бертран вспоминает, что ее работа, особенно касающаяся распространённого характера расовой дискриминации, в Чикаго была встречена прохладно. «В Чикагском университете надо уметь держать удар», — сообщила она Ф&Р, имея в виду репутацию вуза вести непримиримые научные споры. Она не отступила и добилась успеха. Школа им. Бута стала для нее местом, где она может заниматься двумя направлениями своих исследо-



ваний — экономикой труда и корпоративными финансами. Ей также нравится междисциплинарный и открытый подход вуза к науке. «Здесь я могу работать с психологами. Именно здесь в одном здании работают [лауреаты Нобелевской премии] Джин Фама и Дик Талер», — говорит она. Фама известен своими исследованиями в области эффективности финансовых рынков, а Талер — работой по теме аномалий финансовых рынков.

### Беспокойное материнство

Работа Бертран, посвященная расовому неравенству, принесла ей первоначальную славу, однако настоящую известность она приобрела благодаря работе по вопросам гендерного неравенства. Она говорит, что между двумя видами неравенства есть различия. Пытаясь объяснить расовую дискриминацию, сложно отрицать «центральную роль предрассудков»; в отличие от этого, писала она, «сексизм на работе — не главная причина», из-за которой женщины не добиваются таких же успехов в карьере, как их мужья, как с точки зрения заработка, так и достижения высоких должностей в профессии. Она не отрицает существования сексизма, в том числе и в ее собственной профессии, свидетельства наличия которого она привела в ходе обследования, проведенного для АЭА в 2019 году.

Вместе с тем Бертран утверждает, что есть более убедительное, хотя и прозаичное объяснение гендерного неравенства, — рождение детей и уход за ними. В ходе кропотливых исследований она доказала, что карьерные успехи женщин с высшим образованием примерно соответствуют достижениям их мужей до момента рождения первого ребенка. «После рождения первого ребенка женщины существенно теряют в зарплате, после чего уровень их доходов не восстанавливается». Такое случается даже среди женщин, имеющих постдипломные научные степени. Работая с Кац и Клаудией Голдин (см. справку о Голдин в Ф&Р), Бертран продемонстрировала, что женщины, получившие степень МВА в лучших вузах, также, как правило, вынуждены сокращать продолжительность рабочего времени и прерывать карьеру в связи с рождением детей. Женщинам сложнее приспособиться к негибкому графику и больше времени отдавать работе, что требуется на высокооплачиваемых должностях в таких сферах, как финансы, утверждает Бертран, «поскольку на их плечи ложится непропорциональная нагрузка, связанная с работой по дому, в том числе с воспитанием детей».

Этот вывод разделяет Ратна Сахай, старший советник по гендерным вопросам директора-распорядителя МВФ, исследования которой продемонстрировали, что женщины недостаточно представлены во всем мире «на всех уровнях мировой финансовой системы — от вкладчиков и заемщиков до членов советов директоров и органов регулирования». Работая совместно с Мартином Чихаком и другими коллегами из МВФ, Сахай обнаружила, что на долю женщин приходится менее 5 процентов из числа генеральных директоров финансовых организаций и менее 25 процентов среди членов советов директоров банков. «Это происходит, — говорит Сахай, — несмотря на то что в тех банках,

где в советах директоров больше женщин, качество управления выше».

Такое «нерациональное распределение человеческого капитала» наносит серьезный ущерб обществу», — говорит Бертран. «У женщин нет врожденного конкурентного преимущества по замене подгузников; тот факт, что из 500 компаний в списке Fortune на долю женщин-руководителей приходится всего 5 процентов, говорит о том, что наша работа явно недооценена».

### Скорость прогресса

Бертран с готовностью признает прогресс в сокращении гендерного неравенства. В своей лекции памяти Ричарда Эли она подчеркнула, что есть «хорошие новости» во всем мире, и в частности в развитых странах, где гендерное неравенство в образовании и численности экономически занятого населения снижается.

Бертран говорит, что прогресс мог бы развиваться быстрее, если бы не «медленно меняющиеся нормы». Одна из таких норм, которую она изучала, заключается в том, что мужчины должны зарабатывать больше своих жен. Вместе с соавторами она обнаружила резкий спад процентного соотношения домохозяйств в США, где жены зарабатывают больше. Интересно отметить, что такой спад обнаруживается сразу после того, как доходы женщин начинают превышать половину семейного дохода. Это свидетельствует о том, что семейные пары, по-видимому, находятся во власти представления о том, что мужчины должны зарабатывать больше. Проведя более глубокий анализ, ученые обнаружили, что в тех домохозяйствах, где женщины зарабатывают больше, они стараются «компенсировать» это, возлагая на себя больше обязанностей по дому. Несмотря на это, или, возможно, именно поэтому, в тех домохозяйствах, где женщины зарабатывают больше, чаще случаются супружеские разногласия и разводы.

Бертран, у которой две дочери, надеется, что положение женщин будет неуклонно улучшаться. Тем не менее, выступая с напутственной речью перед выпускниками Чикагского университета, она обратилась к присутствовавшим молодым женщинам, сказав, что им придется и далее бороться за изменение норм: «Если вы хотите получить от жизни все, не забудьте узнать у вашего избранника, готов ли он менять подгузники и дать вам возможность блистать на работе».

### Быть звездой или «снимать сливки»?

Генеральные директора — это звезды корпоративного мира. В США сегодня средняя зарплата генерального директора в 350 раз выше зарплаты среднего работника. Это огромный рост по сравнению с соотношением 20 к 1, которое было распространено в 1965 году. В то время когда Бертран училась в аспирантуре в 1990-е годы, преобладала теория, объяснявшая, что рост зарплат генеральных директоров связан с тем, что акционеры компании устанавливают такое вознаграждение, чтобы у гене-

рального директора было больше стимулов к работе и максимизации стоимости компании.

Однако Бертран и Муллайнатан, который в то время был ее однокурсником по аспирантуре в Гарварде, в своей совместной статье показали, что многим генеральным директорам платили не за упорный труд, а за удачу. Так, например, они обнаружили, что в нефтяной отрасли вознаграждение генеральных директоров увеличивалось с ростом цен на нефть, несмотря на то что мировые цены на нефть устанавливаются на мировом рынке, который не подвластен ни одному генеральному директору. Аналогичным образом, руководители компаний, продукция которых реализуется на международных рынках, получали повышенное вознаграждение, когда динамика валютных курсов складывалась в их пользу. В конце статьи они сформулировали широко цитируемый вывод: «Оплата генерального директора зависит от везения так же, как и от обычных факторов».

Бертран вспоминает, как она представляла статью для Летнего института Национального бюро экономических исследований — престижной организации для презентации новых научных работ. В 1990-е годы представление о том, что вознаграждение генеральных директоров может быть чрезмерным, в корпоративных финансовых кругах воспринималось намного менее благосклонно, и «я должна сказать, что первая реакция на нашу статью была неодобрительная». Однако с тех пор многие другие ученые обнаружили подтверждение тому, что Бертран и Муллайнатан называли «снятием сливок», описывая подход к вознаграждению генеральных директоров: когда корпоративное управление слабое, генеральные директора могут сами назначать себе вознаграждение без какого-либо контроля со стороны акционеров. Есть еще одно подтверждение их вывода о том, что такая практика «снятия сливок» менее распространена в компаниях с более строгим управлением, где в совете директоров присутствует крупный акционер, способный ограничить стремление генерального директора узурпировать процесс установления оплаты.

Работа Бертран и ее коллег способствовала диалогу о роли корпораций в обществе, примером чему служит письмо Лэрри Финка, генерального директора компании по управлению инвестициями «BlackRock». Финк писал, что компаниям нужно иметь «чувство [социальной] цели». Это радикально отличается от мнения, приписываемого чикагскому экономисту Милтону Фридману, о том, что единственная цель компании — это максимизация ее акционерной стоимости. Бертран утверждает, что «обучение работников и забота об обществе нередко способствуют росту стоимости компании в долгосрочной перспективе. Я не думаю, что Фридман возражал бы против такой постановки вопроса». Она добавляет, что «во многом краткосрочный подход в корпорациях» объясняется тем, как назначается вознаграждение генеральных директоров.

Она признает, что нередко возможны «компромиссы между финансовой отдачей и социальным воздействием», но отмечает, что все больше «людей готовы поступиться финансовой

выгодой, если они считают, что могут добиться [социального] воздействия».

### От имперского к инклюзивному подходу

Работа Бертран служит наглядным подтверждением того, как изменилось лицо экономики. В 1984 году лауреат Нобелевской премии по экономике Джордж Стиглер из Чикагского университета называл экономику «имперской наукой», где «экономисты-миссионеры» подчиняют себе другие социальные науки, «нередко встречая сопротивление со стороны настороженного и враждебного коренного населения». Четыре десятилетия спустя Бертран говорит, что ситуация в корне изменилась: «Экономисты со смирением осознали свои ошибки и сейчас вместо пренебрежения всячески поддерживают другие социальные науки».

Еще одно глубокое изменение касается отношения экономики к вопросам равенства. Роберт Лукас, еще один лауреат Нобелевской премии из Чикагского университета, произнес знаменитое предостережение в адрес своих коллег, сказав, что «из всех пагубных тенденций, угрожающих устойчивым основам экономики, наиболее соблазнительной и, с моей точки зрения, наиболее губительной является акцент на вопросах распределения». Бертран говорит, что внимание к вопросам неравенства не требует «ослабления внимания к вопросам эффективности, [поскольку] неравенство также вредит эффективности». Она цитирует работу своего коллеги по Школе им. Бута Чанг-Тай Се, который обнаружил, что снижение экономических барьеров для женщин и афроамериканцев обеспечило четверть прироста экономики США.

Бертран также утверждает, что влияние экономической политики следует рассматривать более комплексно. Например, с точки зрения соотношения затрат и выгод мера торговой политики может быть приемлемой, но если для этого потребуется закрыть 80 процентов производственных предприятий в ряде районов, то необходимо будет учитывать, как такие концентрированные потери скажутся на неравенстве. «Нужно уметь уравнивать такие соображения», — отмечает она. Несмотря на сложности, Бертран исполнена оптимизма. Она сказала Ф&Р, что рада тому, что международные финансовые организации, такие как МВФ, поддерживают поворот в сторону баланса между эффективностью и равенством: «Это совершенно очевидно».

Эту точку зрения разделяет Валери Серра, возглавлявшая отдел МВФ по вопросам инклюзивного роста и структурной политики, которая написала всеобъемлющую книгу о том, как, используя весь спектр мер политики, по которым МВФ предоставляет рекомендации, страны могут улучшить баланс эффективности и равенства. Бертран добавляет, что «по мере того как страны становятся богаче, у них появляется больше времени, чтобы задумываться о вопросах равенства. Мы можем себе позволить инклюзивный мир». **ФР**

**ПРАКАШ ЛУНГАНИ** — заместитель директора Независимого отдела оценки.