

ДОКУМЕНТ ПЕРСОНАЛА МВФ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

# Женщины, труд и экономика

## Макроэкономические выгоды гендерного равенства

Кэтрин Эльборг-Войтек, Моник Невяк, Калпана  
Кочхар, Стефания Фабрицио, Кангни Кподар, Филип  
Уинжендер, Бенедикт Клементс, Герд Шварц

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ВАЛЮТНЫЙ ФОНД

Департамент по вопросам стратегии, политики и анализа и  
Департамент по бюджетным вопросам

## **Женщины, труд и экономика Макроэкономические выгоды гендерного равенства**

Подготовили: Кэтрин Эльборг-Войтек, Моник Невяк, Калпана Кочхар, Стефания Фабрицио,  
Кангни Кподар, Филип Уинжендер, Бенедикт Клементс и Герд Шварц

Утвердили к распространению Сидхарт Тивари и Карло Коттарелли

Сентябрь 2013 года

**ВНИМАНИЕ:** настоящий документ персонала МВФ для обсуждения представляет точки зрения авторов и необязательно выражает позицию или политику МВФ. Представленные здесь взгляды следует считать взглядами авторов, а не взглядами МВФ, его Исполнительного совета или его руководства. Документы персонала МВФ для обсуждения публикуются в целях сбора комментариев и содействия дальнейшим обсуждениям соответствующих вопросов.

Классификационные номера: E2, J3, J4, O1

Ключевые слова: Доля женщин, входящих в состав рабочей силы;  
рынки труда; гендерные расхождения;  
макроэкономическая теория гендерного  
равенства

Адреса электронной почты  
авторов: [katrin@elborgh.eu](mailto:katrin@elborgh.eu); [mnewiak@imf.org](mailto:mnewiak@imf.org);  
[kkochhar@imf.org](mailto:kkochhar@imf.org); [sfabrizio@imf.org](mailto:sfabrizio@imf.org);  
[kkpodar@imf.org](mailto:kkpodar@imf.org); [pwingender@imf.org](mailto:pwingender@imf.org);  
[bclements@imf.org](mailto:bclements@imf.org); [gschwartz@imf.org](mailto:gschwartz@imf.org)

**СОДЕРЖАНИЕ**

<b>РЕЗЮМЕ ДЛЯ РУКОВОДСТВА</b>	<b>4</b>
<b>МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТРУДА — ЗНАЧЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ</b>	<b>5</b>
<b>ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ. СТАНДАРТИЗИРОВАННЫЕ ФАКТЫ</b>	<b>7</b>
<b>ГЕНДЕРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА</b>	<b>10</b>
<b>МЕРЫ ПОЛИТИКИ В ПОДДЕРЖКУ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОЛИ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ</b>	<b>15</b>
А. Налогово-бюджетная политика	16
В. Меры политики по повышению спроса на женский труд	19
С. Другие меры политики	20
<b>ДАЛЬНЕЙШАЯ РАБОТА МВФ, НАПРАВЛЕННАЯ НА ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ЖЕНЩИН В ЭКОНОМИКЕ</b>	<b>21</b>
<b>ВСТАВКИ</b>	
1. Меры политики для повышения ДЖРС и гендерного равенства в странах с развитой экономикой	23
2. Меры политики Бразилии для повышения ДЖРС и гендерного равенства	24
3. Меры политики для повышения ДЖРС и гендерного равенства. Вопросы развития	25
4. Образование, ДЖРС и демографические дивиденды в Индии	26
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b>	
1. Аналитическая работа МВФ в области гендерной политики	27
2. Семейные льготы и пособия	32
<b>РИСУНКИ</b>	
1. Доля женщин, входящих в состав рабочей силы, в процентах от женского населения в возрасте от 15 лет, 1990–2011 годы	7
2. Гендерные расхождения и доля мужчин, входящих в состав рабочей силы	8
3. Участие женщин в рабочей силе и развитие	9
4. Доля женщин, входящих в состав рабочей силы, в процентах от женского населения в возрасте от 15 лет, 2011 год	10
5. Образование женщин и результаты функционирования рынка труда	14
6. Официальный пенсионный возраст в странах ОЭСР, 2011 год	18
7. Осведомленность о законодательстве, запрещающем дискриминацию при найме на работу, в процентах от количества респондентов обследования	19
<b>ТАБЛИЦЫ ПРИЛОЖЕНИЯ</b>	
2.1. Семейные льготы и пособия в странах с развитой экономикой	32
2.2. Семейные льготы и пособия в странах с формирующимся рынком	33
<b>ЛИТЕРАТУРА</b>	<b>34</b>

## РЕЗЮМЕ ДЛЯ РУКОВОДСТВА

Женщины составляют немного более половины всего населения мира, но их вклад в показатели экономической деятельности, роста и благосостояния существенно ниже своего потенциала, что имеет серьезные макроэкономические последствия. Несмотря на значительный прогресс в последние десятилетия, рынки труда во всем мире остаются сегментированными по гендерному признаку, а продвижение в сторону гендерного равенства, очевидно, приостановилось. Доля женщин, входящих в состав рабочей силы (ДЖРС), остается ниже, чем соответствующая доля мужчин, женщины выполняют большую часть неоплачиваемой работы, а в случае оплачиваемой работы на них приходится непропорционально большая доля работников в неорганизованном секторе и среди бедных. Отмечаются также значительные расхождения в оплате труда между женщинами и их коллегами-мужчинами. Во многих странах перекосы и дискриминация на рынке труда ограничивают возможности оплачиваемого труда женщин, и доля женщин на более высоких должностях и среди предпринимателей остается низкой.

Задачи в области экономического роста, создания рабочих мест и включения более широких слоев населения в экономическую деятельность тесно переплетены между собой. Экономический рост и стабильность являются необходимыми условиями для того, чтобы предоставить женщинам те возможности, которые им необходимы, но при этом и сама включенность женщин в работу рынка труда является одним из элементов уравнивания роста и стабильности. В частности, в странах с быстрым старением населения повышение доли женщин, входящих в состав рабочей силы, может создавать толчок для роста, компенсируя последствия уменьшения объема рабочей силы. Лучшие возможности для женщин также могут в более широком смысле способствовать экономическому развитию в развивающихся странах, например, увеличивая долю девочек, посещающих школы.

В настоящем документе персонала МВФ для обсуждения освещены конкретные, имеющие принципиальное значение для макроэкономики, аспекты включенности женщин в работу рынка труда; ограничения, мешающие полной реализации экономического потенциала женщин; а также возможные меры политики для преодоления этих препятствий. Проведение такой политики, которая ведет к устранению перекосов на рынке труда и создает равные условия для всех, позволит женщинам развивать свой потенциал и более заметно участвовать в экономической жизни. Представленный в настоящем документе анализ основан на исследованиях научных учреждений и других международных финансовых организаций, а также на собственной работе МВФ в сфере надзора и исследований (приложение 1).

## МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ СЕГМЕНТАЦИИ РЫНКА ТРУДА — ЗНАЧЕНИЕ ГЕНДЕРНЫХ РАЗЛИЧИЙ

1. **Имеются многочисленные свидетельства того, что наличие у женщин возможностей для полной реализации своего потенциала на рынке труда приносит значительные макроэкономические выгоды.** (Loko and Diouf, 2009, Dollar and Gatti, 1999). По имеющимся оценкам, потери ВВП на душу населения вследствие гендерной дифференциации рынка труда в некоторых регионах достигают до 27 процентов (Cuberes and Teignier, 2012). В работе Aguirre et al. (2012) указывается, что, например, увеличение доли женщин, входящих в состав рабочей силы (ДЖРС), до установившегося в данной стране соответствующего уровня для мужчин привело бы к увеличению ВВП: в США на 5 процентов, в Японии на 9 процентов, в Объединенных Арабских Эмиратах на 12 процентов, а в Египте на 34 процента. Пользуясь данными Международной организации труда (МОТ), в работе Aguirre et al. (2012) рассчитано, что во всем мире из 865 миллионов женщин, которые способны вносить более значительный вклад в свою национальную экономику, 812 миллионов живет в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах.
2. **В странах с быстрым старением населения повышение ДЖРС может создавать толчок для роста, компенсируя последствия уменьшения объема рабочей силы.** Например, в Японии годовые потенциальные темпы роста могут повыситься примерно на  $\frac{1}{4}$  процентного пункта, если коэффициент участия женщин в рабочей силе достигнет среднего уровня стран Группы семи, что приведет к постоянному увеличению ВВП на душу населения на 4 процента относительно базисного сценария (IMF, 2012с). Более значительное участие женщин в рабочей силе также вызовет повышение общей квалификации рабочей силы, учитывая более высокий уровень образования женщин (Steinberg and Nakane, 2012).
3. **Улучшение возможностей женщин получать и контролировать доходы может в более широком смысле способствовать экономическому развитию в развивающихся странах, например, ведя к увеличению доли девочек, посещающих школы.** Женщины чаще, чем мужчины, вкладывают более значительную часть семейного дохода в образование своих детей. Согласно данным МОТ, работа женщин, как оплачиваемая, так и неоплачиваемая, возможно, является самым сильным фактором, ведущим к сокращению бедности в развивающихся странах (Heintz, 2006). Соответственно, более высокая ДЖРС и увеличение доходов женщин могут вести к росту расходов на направление детей в школу, в том числе девочек, что потенциально создает круг благоприятного взаимного влияния, когда образованные женщины становятся ролевыми моделями для других женщин (Aguirre et al. 2012; Miller 2008). В работе Stotsky (2006b) утверждается, что относительное отсутствие возможностей у женщин в развивающихся странах препятствует экономическому росту, и в то же время экономический рост ведет к созданию для них более благоприятных условий.

4. **Равный доступ к факторам производства и сырью повысит производительность принадлежащих женщинам компаний** (Do, Levchenko, and Raddatz, 2011). Было обнаружено, что расхождения в производительности компаний, принадлежащих мужчинам и женщинам, главным образом обусловлены различиями в степени доступа к продуктивным ресурсам. (Blackden and Hallward-Driemeier 2013). Уменьшение этого разрыва в уровне производительности за счет равного доступа к продуктивным ресурсам может принести существенные выгоды с точки зрения повышения объема производства (World Bank, 2011).

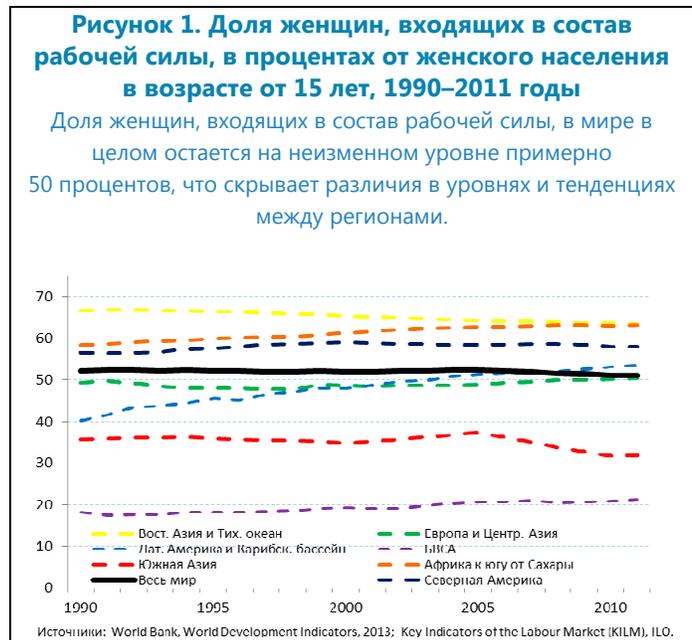
5. **Предоставление женщинам занятости на равных условиях с мужчинами позволяет компаниям лучше использовать имеющийся кадровый фонд, что может сказываться на экономическом росте** (Barsh and Yee, 2012; CAHRS 2011). Хотя это и нельзя считать очевидным фактом, есть свидетельства того, что присутствие женщин в советах директоров и в составе высшего руководства оказывает положительное влияние на результаты деятельности компаний<sup>1</sup>. Компании, где работают руководители-женщины, могут иметь преимущества на потребительских рынках, где доминирующую роль играют женщины (CED 2012; CAHRS 2011), а советы директоров с большим гендерным разнообразием могут повышать качество корпоративного управления, обеспечивая более широкий спектр взглядов (OECD, 2012; Lord Davies, 2013). Кроме того, более значительный процент женщин на должностях, требующих принятия решений, может привести к уменьшению доли высоко рискованных финансовых операций, которые обычно осуществляются трейдерами-мужчинами (Coates and Herbert, 2008).

---

<sup>1</sup> В ходе проведенного в работе Dezsó and Ross (2011) анализа компаний с особым упором на нововведения было обнаружено, что представительство женщин в составе высшего руководства может улучшать результаты деятельности. В работе McKinsey (2008) показано, что компании с тремя или более женщинами в составе команды высшего руководства имеют более высокий рейтинг по всем девяти показателям качества организационной среды (в частности, это лидерство, условия труда и ценности в работе, координация и контроль), которые положительно коррелируют с более высокой прибылью от текущей деятельности. Этот результат поддерживается и более ранним исследованием Catalyst (2004), где была обнаружена положительная корреляция между гендерным разнообразием и финансовыми результатами деятельности (норма прибыли на собственный капитал и общая норма прибыли акционеров).

## ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ. СТАНДАРТИЗИРОВАННЫЕ ФАКТЫ

6. Средняя ДЖРС остается низкой и составляет примерно 50 процентов, но конкретные уровни и тенденции различаются по регионам (рис. 1). В то время как женщины сейчас представляют 40 процентов мировой рабочей силы (World Bank, 2011), ДЖРС в последние двадцать лет колебалась вокруг 50 процентов. Этот средний показатель скрывает значительные различия в уровнях и тенденциях между регионами: ДЖРС находится в интервале от низкого уровня (21 процент) в регионе Ближнего Востока и Северной Африки до более 63 процентов в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе, а также в Африке к югу от Сахары<sup>2</sup>. В то время как в Латинской Америке и Карибском бассейне в последние два десятилетия отмечалось существенное повышение ДЖРС примерно на 13 процентных пунктов, этот показатель снижился в Южной Азии. В Европе и Центральной Азии он оставался в целом без изменений<sup>3</sup>.

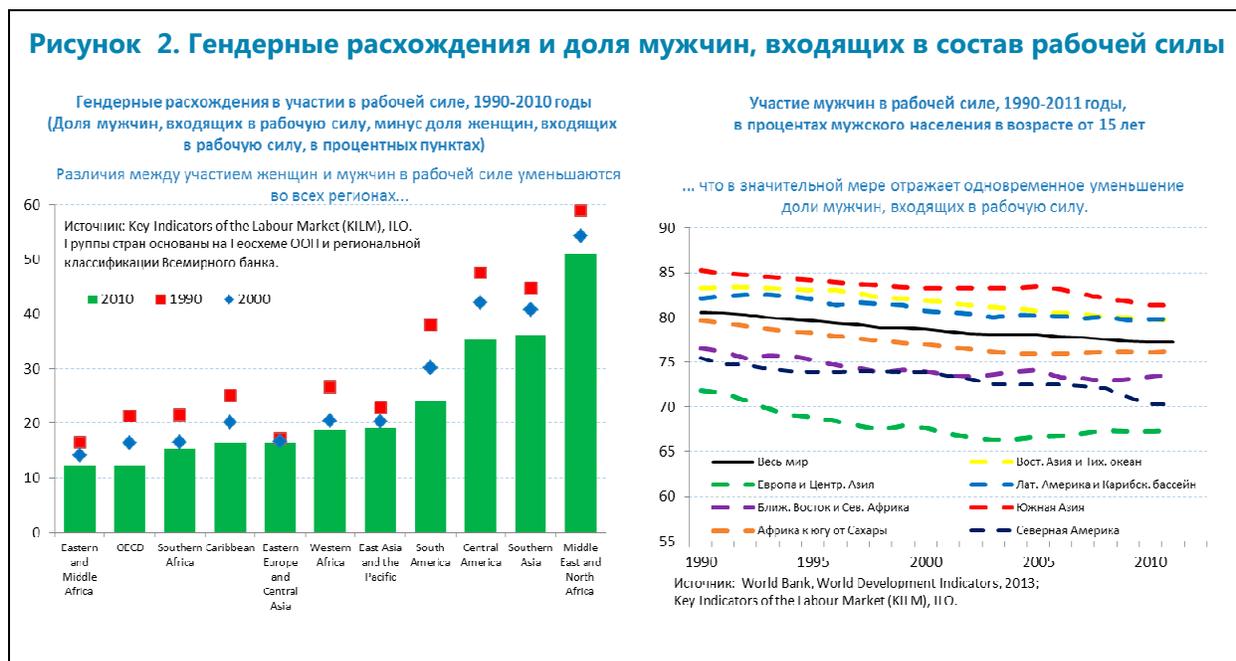


7. Различия между коэффициентами участия мужчин и женщин в рабочей силе уменьшились, но в большинстве регионов остаются значительными. Средний гендерный разрыв в степени участия, т.е. разница между долями мужчин и женщин, входящих в состав рабочей силы, уменьшается с 1990 года, главным образом за счет отмечающегося во всем мире уменьшения доли мужчин, входящих в состав рабочей силы, но остается существенным (рис. 2). Гендерные расхождения сильно различаются по регионам, причем самый большой разрыв отмечается в регионе Ближнего Востока и Северной Африки (51 процентный пункт), за которым следуют Южная Азия и Центральная Америка (более 35 процентных пунктов), а самые низкие его значения отмечаются в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и Восточной и Средней Африке (примерно 12 процентных пунктов).

<sup>2</sup> Во всех рисунках, основанных на данных ПМР, применяются определения групп стран, принятые Всемирным банком.

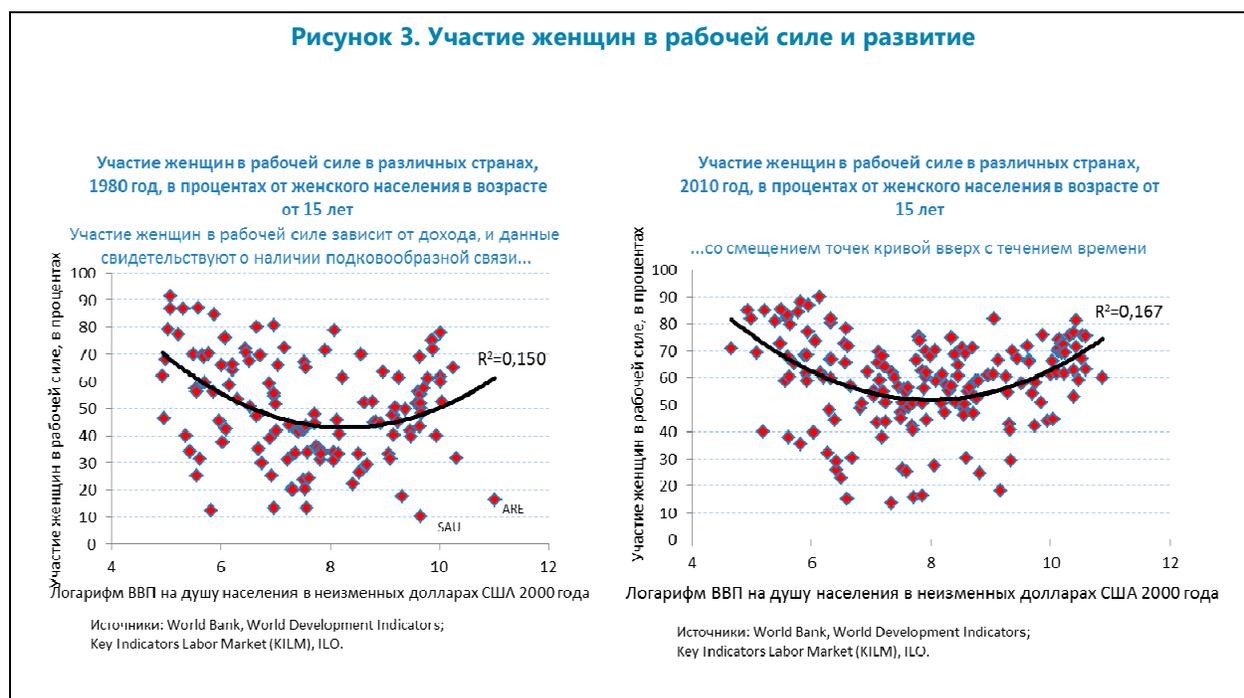
<sup>3</sup> Различия в ДЖРС между странами также отражают различия в степени включения услуг в рыночный оборот (Freeman and Schettkat 2002).

8. **Различия в степени гендерных расхождений являются существенными даже между странами ОЭСР.** Например, гендерные расхождения на рынке труда в Японии составляют 25 процентных пунктов по сравнению с чуть более чем 10 процентными пунктами в среднем в крупнейших странах с развитой экономикой и лишь 6 процентными пунктами в Швеции. В странах-членах ОЭСР занятость женщин сосредоточена в секторе услуг, на который приходится 80 процентов работающих женщин, по сравнению с 60 процентами в случае мужчин. В этом секторе на женщин приходится непропорционально большая доля рабочих мест в области здравоохранения и в местных общественных организациях, а на следующем месте находится сфера образования (OECD, 2012). Проведенный MOT анализ (2010) показывает, что женщины представлены непропорционально сильно в тех секторах, которые характеризуются низким статусом и низкой оплатой труда.



9. **ДЖРС меняется в зависимости от доходов на душу населения, и данные указывают на подковообразную взаимосвязь** (рис. 3 и 4). При более низких уровнях дохода на душу населения высокая ДЖРС отражает необходимость работать при отсутствии программ социальной защиты. При более высоких доходах домашних хозяйств и улучшении социальной защиты женщины могут уходить с рынка труда, посвящая себя домашней работе и заботе о детях. При уровнях доходов, характерных для стран с развитой экономикой, доля населения, входящего в состав рабочей силы, снова увеличивается в результате повышения уровня образования, снижения коэффициентов фертильности, доступа к технологиям, экономиящим труд по ведению домашнего хозяйства, и наличия рыночных услуг, помогающих вести домашнее хозяйство (Duflo, 2012; Tsani et al., 2012; World Bank, 2011). Результаты исследований

показывают, что подковообразная взаимосвязь остается стабильной с течением времени и сохраняется при включении в анализ индивидуальных характеристик стран<sup>4</sup>.



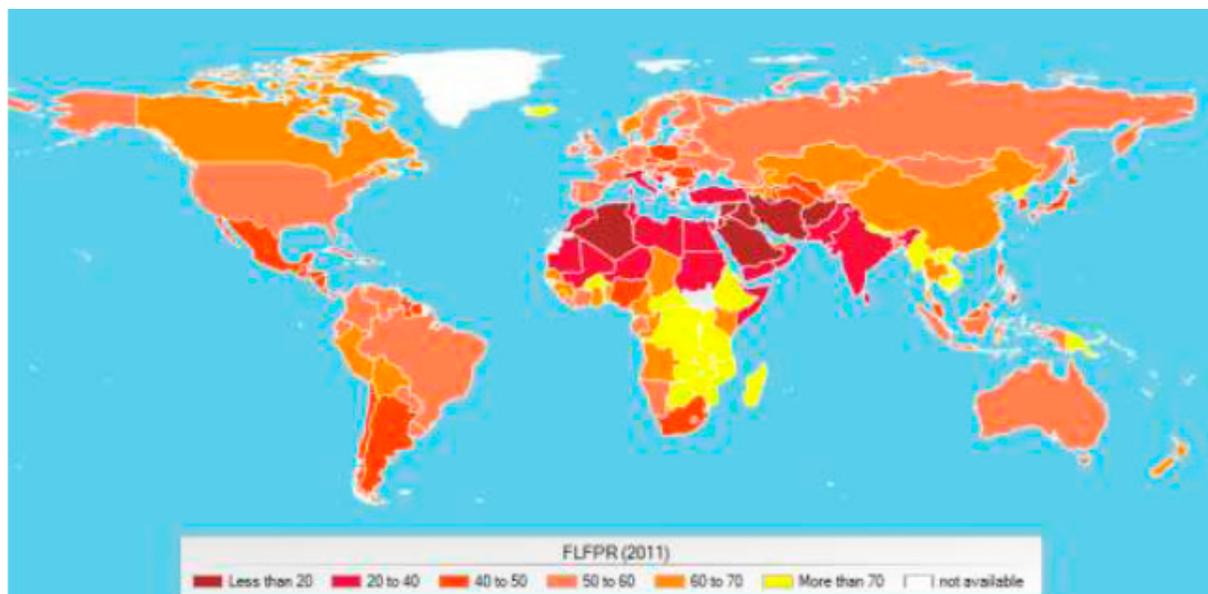
10. **Гендерные расхождения в образовании уменьшаются, но уровень грамотности среди женщин по-прежнему ниже, чем среди мужчин<sup>5</sup>.** Гендерные расхождения в начальном образовании в значительной мере устранены: отношение посещаемости школы девочками к посещаемости школы мальчиками достигло 94 процентов даже в странах с самым низким уровнем развития (рис. 5). Что касается средней школы, численность записанных в школу девочек в среднем составляет 97 процентов от записанных в школу мальчиков, и сейчас женщины чаще получают высшее образование, чем мужчины. Тем не менее, уровень грамотности по-прежнему ниже среди женщин, чем среди мужчин, особенно в Южной Азии и Восточной и Северной Африке.

<sup>4</sup> Например, в работе Mammen and Paxson (2000) воспроизводится подковообразная взаимосвязь, выявленная в исследовании Golden (1995) для межстрановых данных за 1970, 1975, 1980 и 1985 годы, и указывается, что аналогичные характеристики обнаруживаются независимо от того, ограничено ли участие в рабочей силе только женщинами в возрасте 45–59 лет или включает также и женщин более молодого возраста. В названной работе показано, что при объединении данных и учете фиксированных эффектов индивидуальных стран квадратичная функция по-прежнему хорошо предсказывает поведение данных.

<sup>5</sup> На рис. 2 и 5 применяются определения участия в рабочей силе, принятые Всемирным банком, и они включают неполную занятость.

**Рисунок 4. Доля женщин, входящих в состав рабочей силы, в процентах от женского населения (в возрасте от 15 лет), 2011 год**

Доля женщин, входящих в состав рабочей силы, существенно различается по странам мира



Источник: World Bank, World Development Indicators, 2013; MOT, база данных KILM.

## ГЕНДЕРНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ РЫНКА ТРУДА

11. **Женщины вносят существенный вклад в экономическое благосостояние, прилагая значительные неоплачиваемые трудовые усилия, в частности, по воспитанию детей и ведению домашнего хозяйства, и эти усилия часто не учитываются и не включаются в ВВП<sup>6</sup>.** Возможности женщин участвовать в работе рынка труда ограничиваются тем, что они расходуют больше времени на неоплачиваемый труд. В среднем женщины посвящают в два раза больше времени работе по хозяйству и в четыре раза больше — заботе о детях, чем мужчины (Duflo, 2012), тем самым высвобождая время для мужчин из своего домашнего хозяйства, чтобы они могли участвовать в работе организованного рынка труда. В странах ОЭСР женщины ежедневно тратят примерно на 2½ часа больше на неоплачиваемый труд (включая работу по заботе о других), чем мужчины, независимо от состояния трудовой занятости своих супругов

<sup>6</sup> В сводных показателях национального дохода неизменно отсутствует надлежащий учет неоплачиваемой экономической деятельности (Stotsky 2006b). Степень учета такой деятельности в ВВП зависит от того, насколько соответствующие услуги включаются в рыночный оборот, и она различается между странами (Freeman and Schettkat 2002). Ограниченное участие женщин в рынке труда обуславливает значительно более низкие показатели экономической активности относительно потенциальной экономической активности, и эта разница в некоторых странах составляет до 34 процентов (Aguirre et al., 2012).

(Aguirre et al., 2012)<sup>7</sup>. В результате гендерные различия в совокупном времени, расходуемом на труд (и измеряемом как сумма оплачиваемого и неоплачиваемого труда, включая время на транспорт), во многих странах близки к нулю (OECD, 2012). Согласно выводам работы Heintz (2006), гендерное разделение работы на рынке и работы по хозяйству в сочетании с более низким потенциалом в получении доходов, как правило, усиливает установившуюся гендерную динамику на уровне домашних хозяйств.

12. **В странах ОЭСР сохраняются значительные гендерные различия в оплачиваемых рабочих часах и неполной занятости.** Неполная занятость остается преимущественно женским феноменом и часто, вследствие сохраняющихся гендерных ролей, является единственным способом сочетать работу с семейными обязанностями (ILO, 2010). Во многих странах с развитой экономикой гендерные различия в динамике продвижения по служебной лестнице с более часто встречающимися случаями неполной занятости и перерывами в трудовом стаже женщин в связи с уходом за детьми ведут к более высокому риску бедности среди женщин в пожилом возрасте. Хотя механизмы работы на неполную ставку часто являются необходимым условием для участия женщин в рынке труда, такие механизмы могут увековечивать гендерные роли и вести к менее благоприятным условиям продвижения женщин по служебной лестнице (OECD, 2012)<sup>8</sup>.

13. **Кроме того, существует существенный гендерный разрыв в заработной плате, даже для одних и тех же профессий и даже при учете таких индивидуальных характеристик, как образование.** В странах ОЭСР гендерный разрыв в заработной плате, определяемый как разность между медианной заработной платой мужчин и женщин, разделенная на медианную заработную плату мужчин, оценивается в 16 процентов (OECD, 2012). В среднем примерно 30 процентов разрыва в заработной плате объясняется профессиональной сегрегацией и сокращенным количеством рабочих часов в сочетании с различиями в профессиональном опыте. В то время как для молодых женщин разрыв в заработной плате невелик, он резко увеличивается в периоды беременности и ухода за детьми, что свидетельствует о наличии «штрафа на материнство», оцениваемого на уровне 14 процентов в целом по странам ОЭСР. Среди стран с формирующимся рынком разрывы в заработной плате сильно различаются. Они относительно высоки в Китае, Индонезии и ЮАР. Сравнительно небольшие разрывы в заработной плате в регионе Ближнего Востока и Северной Африки объясняются небольшой долей женщин среди наемных работников, и эти женщины, как правило, имеют более высокое образование, чем их коллеги-мужчины. В некоторых странах различия в получаемой плате оказываются еще

---

<sup>7</sup> В то время как мужчины выполняют такую работу по хозяйству, которая легче сочетается с графиком их трудовой занятости вследствие более эпизодического характера выполняемых ими хозяйственных задач, женщины в основном берут на себя ответственность за текущую работу по хозяйству, которая должна выполняться независимо от их загруженности на рабочем месте.

<sup>8</sup> В Европе только 3 процента женщин и лишь 1,5 процента мужчин, работающих на неполной ставке, переходят на полную занятость на последующих этапах своей карьеры.

более значительными, если сравнивать женщин и мужчин с более высоким уровнем образования (OECD, 2012).

**14. Гендерные расхождения в доходах еще более значительны в случае самостоятельной занятости, чем при наемном труде.** Одним из объяснений является то, что женщины посвящают меньше времени своему бизнесу. В среднем принадлежащие женщинам предприятия показывают более низкую прибыль и производительность труда, чем принадлежащие мужчинам предприятия, что также объясняется размерами предприятий, капиталоемкостью производства и более ограниченным доступом к внешнему финансированию и продуктивным ресурсам (OECD, 2012)<sup>9</sup>.

**15. Во многих странах неудовлетворенность первоочередных потребностей и отсутствие прав препятствуют возможности женщин выйти на официальный рынок труда или стать предпринимателями.** В некоторых странах с формирующейся экономикой и развивающихся странах экономический потенциал женщин сдерживается ограничениями на их независимое перемещение и участие в рыночном труде (World Bank, 2011). Женщины наиболее широко представлены в неорганизованном секторе, который характеризуется нестабильностью занятости, низкой степенью защиты, доминирующей ролью неквалифицированного труда и нестабильностью доходов (ILO, 2012a; Campbell and Ahmed, 2012). Они часто имеют неполные права владения имуществом и наследования и ограниченный доступ к кредиту. В сельском хозяйстве, особенно в Африке, женщины имеют меньшие земельные наделы и выращивают менее рентабельные культуры, чем мужчины, а также они имеют более ограниченный доступ к сельскохозяйственным производственным ресурсам (World Bank, 2011).

**16. Во многих странах с развитой экономикой налоговые системы создают сильные отрицательные стимулы для увеличения ДЖРС за счет значительных налоговых клиньев для вторых кормильцев в домашнем хозяйстве<sup>10</sup>.** Если налоги начисляются на семейный, а не на личный доход, налоговый клин для второго получателя дохода (часто замужней женщины) будет выше, чем для одинокой, но в остальных отношениях такой же женщины. Налогообложение семей и элементы налоговой системы, относящиеся к семьям (такие как обязательная совместная подача деклараций, пособия на супруга-иждивенца и налоговые кредиты, зависящие от семейных доходов),

---

<sup>9</sup> Причины этих расхождений полностью не исследованы. Возможным объяснением может служить дискриминационная практика, а также меньшие размеры принадлежащих женщинам предприятий и общие трудности мелких и средних предприятий с получением кредита (OECD, 2012).

<sup>10</sup> В работе Stotsky (1996) анализируется гендерное неравенство в налоговых системах, которое может принимать как явные, так и скрытые формы, отражая базовые социальные нормы. Явная гендерная дискриминация в области подоходного налога на физических лиц касается правил, регулирующих распределение общего дохода; распределение освобождений, вычетов и других налоговых льгот; установление налоговых ставок и юридическую ответственность за уплату налога. Косвенные гендерные искажения в основном проявляются в повышении предельных налоговых ставок, что может создавать отрицательные стимулы для вторых получателей доходов.

по-прежнему имеют широкое распространение, хотя многие страны ОЭСР перешли на индивидуальное налогообложение.

**17. В широком спектре стран сохраняется низкая доля женщин на высших должностях и среди предпринимателей.** Например, в 2008–2012 годах доля женщин среди генеральных директоров 500 крупнейших компаний по рейтингу Standard and Poor's оставалась на уровне 4 процентов<sup>11</sup>. В 27 странах ЕС на женщин приходится только 25 процентов владельцев предприятий с наемными работниками. В 2012 году лишь примерно 20 процентов мест в национальных парламентах во всем мире занимали женщины. А когда женщины занимают более высокие должности в государственном аппарате, они чаще оказываются в министерствах с социальной и культурной направленностью, а не в министерствах, выполняющих экономические и ключевые стратегические функции (OECD, 2012). Кроме того, факты на микроуровне свидетельствуют о том, что участию женщин в политике могут препятствовать гендерные стереотипы<sup>12</sup>.

---

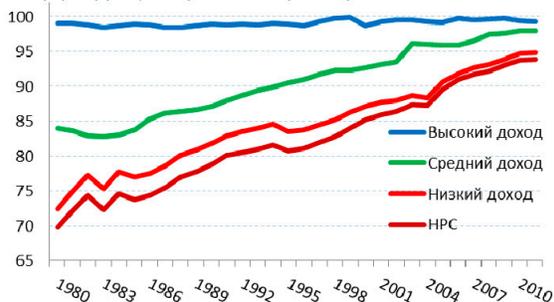
<sup>11</sup> В выборке из 60 компаний, входящих в рейтинг Fortune-500, и иных имеющих сходный размер фирм, только 18 процентов сотрудниц начального или среднего звена надеются занять высшую руководящую должность в компании, стать топ-менеджерами, тогда как среди сотрудников-мужчин этот показатель составляет 36 процентов (Barsh and Yee 2012).

<sup>12</sup> В работе Veaman et al. (2009) описываются результаты проведенного в Западной Бенгалии практического эксперимента, показывающего, что мужчины имеют сильную предубежденность в отношении способности женщин-политиков добиваться результатов и оценивают их существенно ниже при тех же результатах деятельности, чем политиков-мужчин. При этом мужчины, которые ранее сталкивались с результатами работы женщин-политиков, показывали существенно меньшую предвзятость.

### Рисунок 5. Образование женщин и результаты функционирования рынка труда

Отношение охвата женщин и охвата мужчин начальным образованием, по уровню дохода, 1980-2011 годы (в процентах)

Гендерный разрыв в начальном образовании сокращается во всех группах по доходу, и развивающиеся страны догоняют страны с формирующимся рынком и страны с развитой экономикой



Источник: World Bank, World Development Indicators, 2013. UNESCO Institute for Statistics

Гендерный разрыв в грамотности, 1990-2010 годы (Коэффициент грамотности мужчин минус коэффициент грамотности женщин, в процентных пунктах)

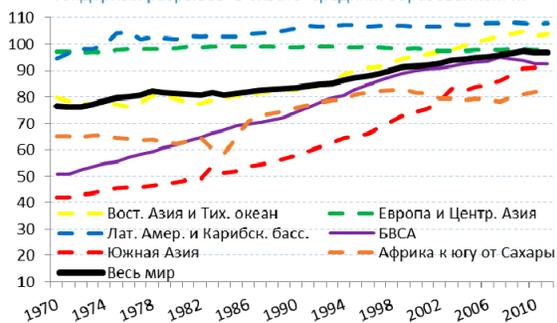
...однако в среднем коэффициенты грамотности женщин по-прежнему ниже, чем мужчин



Источник: World Bank, World Development Indicators, 2013. UNESCO Institute for Statistics

Отношение охвата женщин и охвата мужчин средним образованием, по регионам, 1970-2011 годы, в процентах

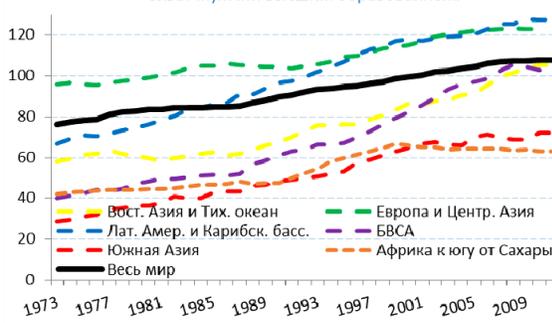
Во всех регионах в последние сорок лет наблюдается уменьшение гендерных разрывов в охвате средним образованием ...



Источник: World Bank, World Development Indicators, 2013; UNESCO Institute for Statistics

Отношение охвата женщин и охвата мужчин высшим образованием, регионам, 1973-2011 годы, в процентах

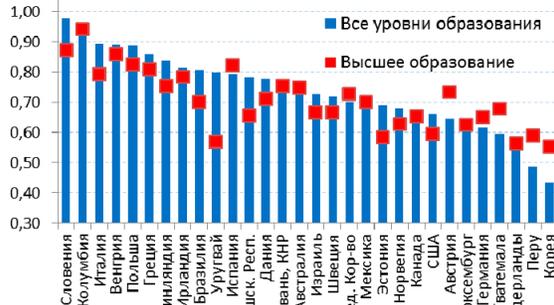
...и охват женщин высшим образованием сейчас превышает охват мужчин высшим образованием.



Источник: World Bank, World Development Indicators, 2013; UNESCO Institute for Statistics

Отношение годовых доходов женщин и мужчин, 2006 год\*

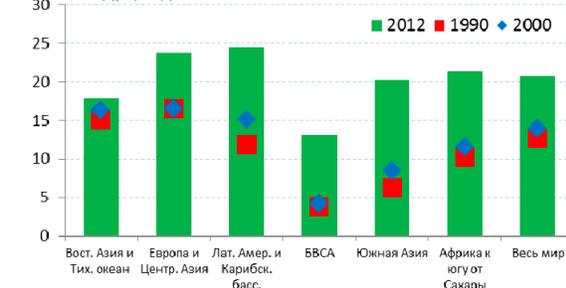
Однако разрыв в доходах в большинстве стран остается значительным...



Источник: Cross National Data Center in Luxembourg, Key Figures (Wave VI)  
\*Или последний год, за который имеются данные.

Доля мест в национальных парламентах, занимаемых женщинами, 1990-2012 годы, в процентах

...и женщины по-прежнему недостаточно представлены на ведущих должностях.



\*Данные за 1990 год заменены значениями за 1997 год, поскольку это последние имеющиеся данные.

Источник: World Bank, World Development Indicators, 2013;

18. **Во время экономического спада 2007–2009 годов в большинстве стран ОЭСР уменьшились гендерные различия в уровне занятости**<sup>13</sup>. Эта тенденция в значительной мере объясняется более надежной занятостью в сфере услуг, где сосредоточены занимаемые женщинами рабочие места, по сравнению с отраслями, в которых преобладают мужчины, такими как строительство и обрабатывающая промышленность. Например, в США за весь период 2007–2012 годов сокращение занятости среди мужчин составило 4,6 миллионов, что почти в два раза больше, чем количество рабочих мест, потерянных женщинами (Kochhar, 2011)<sup>14</sup>. Однако, аналогично тому, как это происходило в предыдущих спадах, динамика изменилась между 2009 годом и 2011–2012 годами, когда безработица среди женщин продолжала расти, в то время как безработица среди мужчин стала либо уменьшаться, либо оставалась постоянной (OECD, 2012)<sup>15</sup>.

19. **Во многих развивающихся странах женщины и девочки были особенно уязвимы перед лицом экономического кризиса.** Например, в Латинской Америке и Карибском бассейне экономический кризис непропорционально сильно сказался на женщинах-работницах: в Мексике и Гондурасе примерно 70 процентов всех увольнений пришлось на женщин (Mazza and Fernandes Lima da Silva, 2011). В то время как из-за кризиса многим работникам пришлось заниматься более низкооплачиваемой и связанной с риском работой, женщины и девочки были особенно подвержены опасности оказаться в состоянии рискованной, незащищенной и часто неорганизованной занятости, а снижение показателей окончания начальной школы оказалось более значительным для девочек, чем для мальчиков (Stavropoulou and Jones 2013)<sup>16</sup>. Более высокая безработица среди молодежи, возникающая в результате кризиса во многих странах, также непропорционально сильно затронула молодых женщин. В Северной Африке безработица среди молодых женщин увеличилась на 9,1 процентного пункта, в то время как для молодых мужчин это увеличение составило 3,1 процентного пункта (Stavropoulou and Jones, 2013).

## МЕРЫ ПОЛИТИКИ В ПОДДЕРЖКУ УВЕЛИЧЕНИЯ ДОЛИ ЖЕНЩИН, ВХОДЯЩИХ В СОСТАВ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

20. **Предоставление женщинам равных экономических возможностей и высвобождение полного потенциала женской рабочей силы со значительными**

<sup>13</sup> Исключениями были Израиль, Корея, Польша и Швеция.

<sup>14</sup> См. также ILO, 2012b, где рассматриваются глобальные тенденции в области занятости во время кризиса.

<sup>15</sup> На основе анализа экономических спадов в США в работе Stotsky (2006b) отмечается, что в целом во время спадов безработица среди мужчин увеличивается быстрее, чем безработица среди женщин, что ведет к уменьшению гендерного разрыва в уровне безработицы, а во время экономических подъемов безработица среди мужчин уменьшается быстрее, чем среди женщин, что ведет к увеличению этого разрыва.

<sup>16</sup> «Хотя свидетельства гендерных различий во влиянии кризиса на детский труд являются неоднозначными, девочки с большей вероятностью оказываются вовлечены в весьма неблагоприятные формы труда, включая работу по хозяйству и обменную или коммерческую проституцию» (Stavropoulou and Jones, 2013, стр. 31).

перспективами положительного влияния на рост и благосостояние потребуют комплексного набора мер политики для содействия расширению занятости женщин и ее поддержки (Sen, 2001). Проведенные исследования показывают, что разработанные надлежащим образом комплексные меры политики могут быть действенными в повышении экономических возможностей женщин и их фактического участия в экономической жизни (Revenga and Shetty, 2013; Aguirre et al., 2012; Duflo, 2012).

## **А. Налогово-бюджетная политика**

21. **Есть значительные возможности повышения ДЖРС за счет налогово-бюджетной политики.** Налогообложение трудового дохода и государственные расходы на социальные пособия и пенсии оказывают сходное влияние на рынки труда: они ослабляют связь между предложением труда и доходом, тем самым сказываясь на решениях об участии в работе рынка труда. Поэтому, чтобы избежать формирования отрицательных стимулов к труду важно иметь надлежащую структуру пособий.

22. **Многие реформы налогово-бюджетной политики направлены на повышение занятости как среди женщин, так и среди мужчин, но даже меры, являющиеся нейтральными с гендерной точки зрения, могут оказывать непропорционально сильное положительное влияние на положение женщин** (IMF, 2012d; World Bank, 2011; Duflo, 2012). В документе Исполнительного совета МВФ “Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies” («Налогово-бюджетная политика и занятость в странах с развитой экономикой и странах с формирующимся рынком») (IMF, 2012d) приводится широкий спектр мер налогово-бюджетной политики для повышения доли как мужчин, так и женщин, входящих в состав рабочей силы.

### **Налоговые меры**

23. **Замена налогообложения семейного дохода налогообложением индивидуального дохода приведет к повышению ДЖРС.** Эмпирические исследования указывают на то, что предложение рабочей силы женщин больше реагирует на налоги, чем предложение мужской рабочей силы (IMF, 2012d). Соответственно, снижение налогового бремени для вторых получателей доходов в семье (которыми главным образом являются женщины) за счет замены налогообложения семей индивидуальным налогообложением может потенциально привести к значительному повышению эффективности и улучшить общие результаты функционирования рынка труда. Страны, где есть возможность существенного снижения налогового клина для вторых получателей доходов, включают Францию, Португалию и США.

24. **Для стимулирования роста доли населения, входящего в состав рабочей силы, в том числе среди женщин, могут использоваться налоговые кредиты или специальные льготы для получателей низкой заработной платы.** Эти так называемые “рабочие” налоговые кредиты ведут к уменьшению чистых налоговых обязательств (или даже делают их отрицательными для получателей низкой заработной платы), тем самым повышая чистый прирост доходов в результате принятия должности. Обычно они сходят на нет с повышением доходов. В странах, где придается особое значение цели поддержки доходов, получение

налоговых кредитов обычно ставится в зависимость от *семейного дохода*, и часто они зависят от наличия в домашнем хозяйстве детей<sup>17</sup>. Однако постепенное уменьшение и сведение на нет налогового кредита с ростом семейного дохода ведет к высоким предельным налоговым ставкам как для основного, так и для второго получателя доходов в семье, что создает сильное негативное влияние на предложение рабочей силы со стороны вторых получателей доходов в семье. И наоборот, в странах, где особое значение придается участию населения в рабочей силе, налоговые кредиты обычно сходят на нет с увеличением *индивидуального дохода*, что является более предпочтительным подходом для увеличения ДЖРС, поскольку предельные налоговые ставки для вторых получателей доходов при этом обычно остаются более низкими<sup>18</sup>.

### **Меры в области государственных расходов**

25. **Надлежащим образом построенная система семейных льгот и пособий может поддерживать рост ДЖРС** (Jaumotte, 2003). Финансируемые за счет государственных средств программы отпусков по уходу за детьми могут помогать родителям совмещать работу и семейную жизнь, а также поддерживать связь с рынком труда благодаря гарантированному возвращению на свое рабочее место. Средняя продолжительность оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком в странах с развитой экономикой составляет 26 недель, и во всех странах ОЭСР, кроме США и Кореи, в настоящее время предлагается оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком (см. таблицу приложения 2.2 в приложении 2). Однако продолжительные периоды нахождения вне рынка труда также создают риск снижения квалификации и трудовых доходов (Ruhm, 1998). Меры политики, обеспечивающие и стимулирующие большее равенство между отпуском по уходу за ребенком для отцов и матерей, могут способствовать более быстрому возвращению матерей на рабочие места и перестройке базовых гендерных норм (World Bank, 2012a)<sup>19</sup>. В Исландии и Норвегии введен обязательный отпуск по уходу за новорожденными для отцов, а в Швеции часть совокупного отпуска по уходу за новорожденным предназначена для отца и пропадает, если он отказывается им воспользоваться.

26. **Реформирование пособий на детей и других социальных льгот и пособий также может улучшить стимулы к труду.** При слишком крупных размерах такая поддержка может уменьшать у женщин стимулы к выходу на рынок труда, особенно для женщин с низким потенциалом доходов (Jaumotte, 2003). Увязка пособий и льгот с участием в рабочей силе («рабочие» льготы и пособия), участие в производственном обучении или другие активные программы рынка труда могут усиливать стимулы для женщин к возвращению на рынок труда.

27. **Лучший доступ к всесторонним услугам доступных и качественных дошкольных детских учреждений высвобождает время женщин для организованной занятости.** В результате анализа данных по 10 различным странам в работах Gong, Breunig, and King

<sup>17</sup> Такая ситуация наблюдается в Ирландии, Канаде, Корее, Новой Зеландии, Словацкой Республике, Соединенном Королевстве, США и Франции.

<sup>18</sup> Такой подход используется в Бельгии, Германии, Нидерландах, Финляндии и Швеции.

<sup>19</sup> В работе Bandiera and Natraj (2013) делается заключение, что прогресс в области гендерного равенства в отношении ухода за детьми может не оказывать немедленного влияния на культурные нормы. При этом есть свидетельства того, что потрясения могут вызывать изменения в спектре приемлемых схем поведения.

(2010) и Kalb (2009) было обнаружено, что эластичность предложения женского труда по цене на услуги дошкольных детских учреждений находится в интервале от  $-0,13$  до  $-0,2$ . Таким образом, если цена на такие услуги снижается на 50 процентов, предложение рабочей силы со стороны молодых матерей увеличится примерно на 6,5-10 процентов. Реформы программ пособий на оплату услуг дошкольных учреждений могут быть направлены на обеспечение поддержки людей, имеющих работу, например, за счет предоставления субсидий на эти цели для работающих матерей, что увеличит долю женщин, входящих в состав рабочей силы, не создавая искажений в стимулах рынка труда.

**28. Могут также рассматриваться возможности проведения реформ пенсионной системы, в частности, в странах со значительными расхождениями в пенсионном возрасте женщин и мужчин (Рис. 6).**

Эти расхождения доходят до пяти лет в нескольких странах ОЭСР, несмотря на более высокую ожидаемую продолжительность жизни женщин. Пенсионные системы также должны обеспечивать, чтобы периоды отпуска по рождению ребенка не вели к уменьшению пенсий. Для этого женщинам с детьми предоставляются специальные пенсионные кредиты (как это делается в Германии, Франции, Чили и Швеции). Реформы социального страхования могут быть направлены на укрепление связи между отчислениями и выплатами, что будет способствовать созданию отрицательных стимулов к раннему выходу на пенсию.



**29. Расходы на образование женщин и совершенствование сельской инфраструктуры могут вести к повышению ДЖРС в странах с формирующимся рынком и развивающихся странах<sup>20</sup>.** Эмпирические данные указывают на то, что полученный уровень образования положительно коррелирует с ДЖРС. В Турции, например, только 17 процентов неграмотных женщин участвуют в рабочей силе, в то время как среди женщин с высшим образованием коэффициент участия в рабочей силе превышает 70 процентов (Ercan, Hoşgör, and Yımlaz, 2010). Помимо увеличения общих расходов на образование, директивным органам следует также рассматривать возможность проведения мер, повышающих стимулы направлять девочек в школы, например, за счет предоставления денежных трансфертов бедным семьям, при условии что их дочери посещают школу, как это было сделано

<sup>20</sup> В работе Laframboise and Trumbic (2003) обнаружено, что относительно низкие социальные результаты деятельности женщин в регионе Ближнего Востока и Северной Африки объясняются не уровнем государственных социальных расходов, а неэффективностью и недостаточной целевой направленностью этих расходов.

в Бангладеш и Камбодже (World Bank, 2011). Кроме того, повышение качества инфраструктуры в сельских районах, например улучшение доступа к чистой воде и совершенствование транспортных систем, может уменьшить время, которое женщины тратят на выполнение работ по хозяйству, и тем самым улучшить их доступ на рынки (Koolwal and van de Walle, 2013).

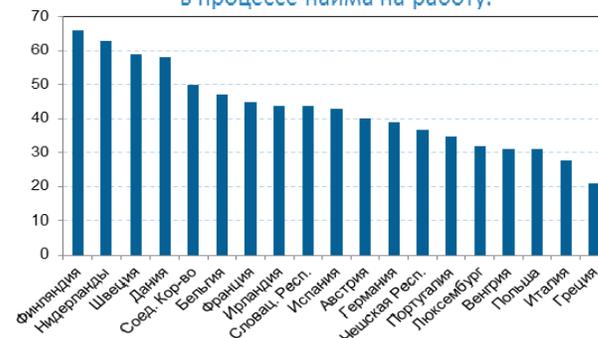
## В. Меры политики по повышению спроса на женский труд

### 30. Проведение мер политики, устраняющих перекосы на рынке труда и создающих равные условия для всех, будет способствовать повышению спроса на женский труд.

Дискриминация искусственно ограничивает спрос на труд женщин. Нормы, определяющие степень включенности женщин в рынок труда, существенно сказываются на спросе на труд, на ДЖРС и тем самым влияют на макроэкономические результаты<sup>21</sup>. Эти социальные нормы, влияющие на ДЖРС, наблюдаются в самых разных странах-членах МВФ. В некоторых странах на включенности женщин в рынок труда сказываются юридические препятствия, ограничивающие их работу в определенных отраслях экономики и создающие препятствия для их доступа к кредиту и обладания правами собственности. Во многих других странах экономические возможности женщин сдерживаются традицией и неписаными правилами.

**Рисунок 7. Осведомленность о законодательстве, запрещающем дискриминацию при найме на работу (в проц. от количества респондентов обследования)**

В большинстве стран ОЭСР менее 50 процентов населения осведомлены о законах, запрещающих дискриминацию в процессе найма на работу.



Источник: OECD (2008), на основе исследования European Commission (2007).

31. **Несмотря на достигнутый в странах с развитой экономикой значительный прогресс, еще сохраняются свидетельства гендерной дискриминации.** Изменения в законодательстве и социальных нормах в последние десятилетия способствовали увеличению спроса на женский труд и создали для женщин возможность поиска занятости за пределами своего дома. Однако, хотя формально во всех странах ОЭСР приняты антидискриминационные положения, выполнение некоторых из них оказалось сложно обеспечить (рис. 7; OECD, 2008).

### 32. Меры политики в целях усиления контроля за соблюдением антидискриминационных положений включают следующее (OECD, 2008).

- *Повышение осведомленности о законных правах на равные условия.* В то время как осведомленность общественности о запретах на дискриминацию в трудовом законодательстве по-прежнему находится на низком уровне в большинстве стран ОЭСР (рис. 7), в нескольких странах национальные органы, ставящие своей целью достижение равенства, проводят информационные кампании.

<sup>21</sup> В области политики, направленной на преодоление препятствий для повышения ДЖРС на стороне спроса, директивные органы могут воспользоваться накопленными знаниями и консультациями других международных финансовых организаций и партнеров в области развития.

- *Создание надлежащих стимулов.* Надежная система, определяющая распределение бремени доказательств, может способствовать вынесению исков о дискриминации на рассмотрение судов, одновременно сводя к минимуму риск необоснованных исков.
- *Предоставление национальным органам по обеспечению равенства полномочий* проводить формальные расследования по собственной инициативе (без конкретных жалоб) может расширить осведомленность работодателей о проблемах равенства и принесет пользу потенциальным жертвам дискриминации.
- *Создание альтернативных механизмов урегулирования проблемных ситуаций,* таких как посредничество и примирительные процедуры, может уменьшить барьеры для принудительной реализации законных прав, позволяя избежать судебных процессов.

33. **Социальные нормы эволюционируют с течением времени.** В то время как традиционное разделение труда в рамках домашних хозяйств предполагает, что женщины по-прежнему выполняют большую часть работы по хозяйству, и, несмотря на социальные нормы и законодательство в некоторых странах, ограничивающие возможности женщин заниматься официальной трудовой деятельностью, происходят изменения в отношении к работающим женщинам. Анализируя эволюцию участия замужних американок в рабочей силе США за последний век, в работе Fernandez (2013) утверждается, что значительная часть произошедшей социальной трансформации может объясняться более широким распространением информации.

### С. Другие меры политики

34. **Наличие гибких вариантов организации рабочего времени позволяет женщинам лучше согласовывать свою официальную занятость с другими делами, на которые им требуется отводить свое время** (Aguirre et al., 2012)<sup>22</sup>. Конкретные аспекты механизмов с гибкой организацией рабочего времени определяются условиями страны и работодателя и могут включать удаленную работу или сжатые графики работы. Меры государственной политики могут создавать стимулы для большей гендерной нейтральности в использовании механизмов с гибкой организацией рабочего времени и более активного использования отцами льгот, связанных с отпуском по уходу за малолетними детьми.

35. **Неполная занятость стала шлюзом для входа на рынок труда женщин, предложение рабочей силы которых сдерживается семейными обязанностями.** Содействие постепенному переходу от частичной к полной занятости может способствовать снятию проблемы более низкой оплаты труда и меньших льгот, а также более ограниченных возможностей карьерного роста в связи с неполной занятостью (ILO, 2010).

36. **Реформа регулирования, поддерживающая развитие систем ухода за детьми и стариками, также может способствовать увеличению гендерного равенства.** В Японии, например, ключевым элементом стратегии по повышению доступности услуг детских

<sup>22</sup> Как механизмы с гибкой организацией рабочего времени, так и, более конкретно, неполная занятость служат примерами мер, которые могут помогать как мужчинам, так и женщинам совмещать свою оплачиваемую работу и время, посвящаемое семейным обязанностям. Однако в силу традиционного разделения труда в рамках семьи возможность пользоваться такими механизмами обычно имеет большую значимость для женщин.

дошкольных учреждений и увеличению ДЖРС должно стать снижение степени регулирования (Steinberg and Nakane, 2012). На основе имитационных расчетов по США и ЮАР в работе Anatonopoulos and Kim (2011) утверждается, что создание рабочих мест в детских дошкольных учреждениях и организациях, занимающихся уходом за пожилыми, может привести к увеличению доли женщин, входящих в состав рабочей силы, уменьшая бремя неоплачиваемого труда для женщин и девочек и расширяя для женщин спектр вариантов получения доходов.

**37. Улучшение доступа к финансированию и профессиональному обучению, а также более развитые сети поддержки среди предпринимателей-женщин** способствуют повышению производительности предприятий, принадлежащих женщинам и управляемых ими (OECD, 2012; World Bank, 2011; Blackden and Hallward-Driemeier, 2013).

**38. Социальная приемлемость участия женщин в рынке труда и занятия ими высоких должностей способствует более широкому участию женщин в организованной рабочей силе и предпринимательстве.** Меры политики, направленные на расширение экономических возможностей для женщин, показывают положительную корреляцию с экономическим успехом женщин, а целенаправленные стратегии распространения информации могут вести к уменьшению предрассудков и стереотипов. Как на частных предприятиях, так и в государственном секторе лидерская позиция высшего руководства по гендерным вопросам способствует созданию возможностей для женщин за счет их спонсорской поддержки, качественного управления совокупным кадровым потенциалом и целенаправленного поиска женских кандидатур на занятие высших управленческих должностей (Barsh and Yee, 2012; Barsh, Cranston, and Craske, 2008), создавая тем самым положительные ролевые модели для будущих поколений девочек (Pande and Toralova, 2013). В дополнение к инициативам, идущим сверху, изменение мировоззрения женщин с их ориентацией на равные возможности занятости и карьерного роста приведет к более широкому участию женщин в высшем руководстве в государственном и частном секторе (Barsh and Yee, 2012), что будет поддерживаться принятием совместной ответственности за семейные и домашние дела как мужчинами, так и женщинами.

## ДАЛЬНЕЙШАЯ РАБОТА МВФ, НАПРАВЛЕННАЯ НА ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ЖЕНЩИН В ЭКОНОМИКЕ

**39. Опираясь на проведенную ранее обширную работу по гендерным вопросам<sup>23</sup>, МВФ будет и далее вносить свой вклад в развитие анализа макроэкономических последствий гендерного неравенства и включения различных слоев населения**

<sup>23</sup> См. приложение 1, где приводится перечень работ МВФ по гендерным вопросам, а также ссылки на конкретные работы, упоминаемые в данном документе персонала МВФ для обсуждения. Анализ гендерных вопросов со стороны МВФ включает документы Исполнительного совета МВФ, рабочие документы, совместные доклады персонала Всемирного банка и МВФ, а также статьи. В исследовании по совокупности проведенной работы было обнаружено, что значительная часть докладов персонала содержит гендерные данные по занятости (IMF, 2013a). Например, в нескольких последних докладах о консультациях по Статье IV со странами с развитой экономикой затрагиваются гендерные аспекты политики в отношении рынка труда. Хотя в обсуждении гендерных вопросов наибольшее внимание уделяется налогово-бюджетным аспектам и рассмотрению рынка труда, в публикациях МВФ также рассматриваются гендерные вопросы как фактор повышения производительности и более общие задачи политики для снижения гендерного неравенства.

**в рабочую силу, в то числе в рамках своей работы в сфере надзора (вставки 1, 2, 3, 4 и приложение 1).** Усилия, направленные на расширение возможностей женщин вносить значимый вклад в экономическое развитие, могут поддерживаться за счет совершенствования составляемых данных в гендерной разбивке. В сотрудничестве с другими организациями (такими как Всемирный банк и ОЭСР) МВФ может оказать помощь в составлении данных о мерах, которые способствуют улучшению экономических возможностей для женщин<sup>24</sup>.

**40. Принципиальное значение будет иметь тесное сотрудничество с другими международными финансовыми организациями.** Работа МВФ в области макроэкономических аспектов гендерного неравенства и более широкая работа Всемирного банка над гендерными вопросами развития дополняют друг друга. В совместном докладе МВФ и Всемирного банка "*Global Monitoring Report on Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States*" («Доклад по вопросам глобального мониторинга работы над проблемами гендерного равенства и слабых государств» (2007) утверждается, что гендерное равенство и создание условий для развития потенциала женщин занимают центральное место в задачах в области развития, поскольку гендерное равенство имеет большой экономический смысл и помогает в достижении других целей в области развития, в том числе связанных с образованием, обеспечением надлежащего питания и снижением детской смертности. Совершенствование мониторинга и проведение работы по включению гендерного равенства в число общепринятых задач требуют постановки реалистичных целей, активного лидерства, технической квалификации и финансирования.

**41. Проводимый МВФ анализ и представляемые им рекомендации по вопросам налогово-бюджетной политики могут принимать во внимание потенциальные гендерные последствия проводимых мер** (Steinberg and Nakane 2012). В частности, МВФ может настаивать на том, чтобы его государства-члены проводили пересмотр своих налоговых кодексов для выявления и устранения положений, создающих дискриминацию женщин (IMF, 2012d). Учитывая принципиальное значение гендерных вопросов для макроэкономики, работа МВФ в области надзора будет также учитывать гендерные последствия мер политики.

**42. В рамках стратегии гендерного выравнивания МВФ может призывать страны к тому, чтобы они проводили оценку гендерных последствий мер налогово-бюджетной политики и представляли в МВФ полученные результаты<sup>25</sup>.**

<sup>24</sup> Всемирный банк приводит гендерные данные на странице <http://datatopics.worldbank.org/gender/>.

<sup>25</sup> В рамках предлагаемого пересмотра Кодекса надлежащей практики по обеспечению прозрачности в бюджетно-налоговой сфере предусматривается, что практика высокого уровня должна включать предоставление детальной информации о финансовых последствиях важнейших мер политики в отношении различных демографических групп, в том числе групп по уровню доходов, гендерных групп, а также региональных данных. Новая редакция Кодекса надлежащей практики по обеспечению прозрачности в бюджетно-налоговой сфере выставлена для сбора комментариев общественности.

### **Вставка 1. Меры политики для повышения ДЖРС и гендерного равенства в странах с развитой экономикой**

#### ***Проведенные меры политики***

В **Канаде** уменьшение налогового клина для второго кормильца в значительной мере способствовало увеличению доли канадских женщин, входящих в состав рабочей силы, в период с 1995 года по 2001 год (Tsounta 2006).

В **Нидерландах** повышение ДЖРС с примерно 35 процентов в 1980 году до более 80 процентов в 2008 году может быть отнесено на счет разрушения барьеров между трудовыми договорами о полной и неполной занятости в сочетании с хорошо оплачиваемым отпуском по уходу за ребенком. Лица, имеющие неполную занятость, получают ту же почасовую оплату труда, на них распространяется такое же социальное обеспечение, защита занятости и правила, как и предусмотренные для лиц с полной занятостью, что также облегчает переход из статуса неполной занятости к состоянию полной занятости (ILO, 2010; Steinberg and Nakane, 2012). В других европейских странах проводились эксперименты с аналогичными инициативами в целях упорядочения частичной занятости, и они были основаны на Конвенции МОТ о неполной занятости (C175) и директиве Европейского сообщества 97/81/ЕС от 15 декабря 1997 года. Более низкие ставки оплаты труда при неполной занятости в других странах могут отражать меньшую степень социального принятия и более высокий риск карьерной маргинализации, чем в Нидерландах (ILO, 2010).

В **Норвегии** после введения 40-процентной квоты для женщин в советах директоров компаний, акции которых находятся в публичном обороте, доля женщин в таких советах увеличилась с 9 процентов в 2003 году до 40 процентов в 2008 году. Даже без введения подобных квот компании могут объявлять о целевых показателях по продвижению женщин, как это продемонстрировано действиями 30 крупнейших компаний Германии, котирующихся на бирже. В Швеции и Финляндии введены корпоративные кодексы, в которых подчеркивается важность кадрового разнообразия и гендерного равенства (UN and ILO, 2012).

Высокий коэффициент участия женщин в рабочей силе в **Швеции**, где гендерные расхождения составляют только 6 процентов, главным образом объясняется щедрой и гибкой политикой в отношении отпуска по уходу за ребенком, предусматривающей высокое покрытие расходов на услуги по уходу за ребенком, гарантии занятости и право на уменьшение количества рабочих часов. Было обнаружено, что в странах ОЭСР с самыми высокими государственными расходами (относительно ВВП) на детские дошкольные учреждения и образование детей в возрасте до пяти лет отмечаются и более высокие показатели занятости среди матерей с малолетними детьми (Aguirre et al., 2012).

#### ***Предлагаемые меры политики***

Принятая в **Германии** в 2011 году «Стратегия в отношении квалифицированного труда» включает меры по улучшению доступности детских дошкольных учреждений, а также направлена на введение более благоприятных для семей графиков работы, чтобы увеличить ДЖРС (IMF, 2012a).

В **Италии** снижение предельных налоговых ставок для замужних вторых кормильцев будет способствовать расширению участия женщин в рынке труда, которое в Италии является одним из самых низких среди стран ОЭСР (IMF, 2012b).

В **Японии** увеличение ДЖРС за счет создания более широких возможностей карьерного роста для женщин и улучшение системы детских дошкольных учреждений может привести к замедлению устойчиво идущего снижения потенциальных темпов роста в Японии вследствие старения населения. Годовые потенциальные темпы роста в Японии могут повыситься примерно на  $\frac{1}{4}$  процентного пункта, если ДЖРС в стране увеличится до среднего уровня Группы семи (Steinberg and Nakane, 2012; IMF 2012c).

В контексте Лиссабонской стратегии страны **Европейского союза** договорились проводить активные меры политики в области занятости, чтобы повысить ДЖРС во всех странах ЕС-27 до 60 процентов к 2010 году. Фактический результат в 2010 году составил 58,3 процента (European Parliament, 2010).

## Вставка 2. Меры политики Бразилии, направленные на повышение ДЖРС и гендерного равенства

**За последние двадцать лет ДЖРС в Бразилии увеличилась более чем на 15 процентных пунктов и достигла почти 60 процентов**, причем этот рост в основном пришелся на замужних женщин и женщин с детьми (Barros et al., 2011). На настоящий момент женщины в Бразилии имеют более высокий уровень образования, чем мужчины, и количество женщин, получающих высшее образование, превышает соответствующее количество мужчин (Agenor and Canuto, 2013). Однако сохраняются значительные гендерные расхождения в степени участия в рабочей силе, составляющие 21 процентный пункт, вероятность жить в бедности у женщин на 9 процентов выше, чем у мужчин, и доходы женщин характеризуются существенными отклонениями (Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011). Бразилия в 2012 году занимала восьмое место из 86 стран по Индексу качества социальных институтов и решения гендерных вопросов (SIGI), который оценивает пять аспектов социальных институтов, способствующих гендерному равенству.

**В Бразилии были проведены целенаправленные реформы для снятия ограничений на доступ женщин к ресурсам и государственным выплатам.**

- **Национальная программа документации для сельских работниц** оказывает помощь работающим женщинам в сельской местности в сборе документации для получения доступа к земле, кредитам и государственным услугам, благодаря чему доля женщин, имеющих официальные документы о праве собственности на землю, увеличилась от 13 до 56 процентов с 2003 по 2007 год (SIGI, 2012).
- В 2003 году была начата реализация **программы прямых денежных трансфертов «Болса фамилия»**, ставшей результатом объединения существовавших программ условных и безусловных денежных трансфертов федерального правительства, и к 2007 году эта программа охватывала примерно четверть всего населения Бразилии (Soares et al., 2007). Опираясь на исследования, показывающие, что увеличение доли женщин в доходе домашнего хозяйства ведет к увеличению доли ресурсов, направляемых на благосостояние семьи, данная программа предусматривает распределение большей части платежей непосредственно женщинам (Glewwe and Kassouf, 2010; Medeiros, Britto, and Soares, 2008). Программа привела к увеличению финансовой независимости женщин (SIGI, 2012), а также оказала положительное влияние на долю женщин, входящих в состав рабочей силы (Soares, Ribas, and Ostorio, 2007).
- В работе Evangelista de Carvalho Filho (2008) рассматривается **реформа социального обеспечения** как источник экзогенной вариации для исследования того, какое влияние оказывает уровень дохода домашних хозяйств на коэффициент охвата школьным образованием и участие детей от 10 до 14 лет в рабочей силе в Бразилии. В работе делается заключение, что пособия, получаемые мужчинами, уменьшают предложение рабочей силы мальчиков и увеличивают их охват школьным образованием в большей степени, чем это сказывается на девочках, в то время как для получаемых женщинами пособий характерна противоположная тенденция.
- В 2004 году официальные органы утвердили **Национальный план политики в отношении женщин (NPWP)**, в рамках которого были введены меры для удовлетворения особых потребностей матерей, включая медицинское обслуживание во время беременности, а также предусматривались услуги детских дошкольных учреждений и меры в области образования (Agenor and Canuto, 2013).
- **Политика в отношении пособий и льгот для материнства** в Бразилии предусматривает 120 дней оплачиваемого отпуска со 100-процентным сохранением заработной платы, которая выплачивается работодателем, но возмещается ему Институтом социального обеспечения Бразилии (SIGI, 2012; ILO 2013). Работодатели могут предоставлять дополнительные 60-дневные пособия, которые вычитаются из налогооблагаемой базы.
- В 2003 году правительство ввело **кредитную линию Пронаф-Мюлера** для женщин в сельских районах. В результате этого доля кредитов женщинам в программах по финансированию развития сельских районов увеличилась примерно на 15 процентов, почти до 26 процентов, с 2001 по 2006 год.

### Вставка 3. Меры политики для повышения ДЖРС и гендерного равенства. Вопросы развития<sup>1</sup>

**В развивающихся странах МВФ тесно сотрудничает с другими организациями, которые поддерживают женщин, проводя свои проекты и исследования.** В Докладе о мировом развитии за 2012 год Всемирный банк сообщает о выявленных в результате исследований Всемирного банка конкретных препятствиях, с которыми сталкиваются женщины, стремящиеся выйти на официальный рынок труда или стать предпринимателями, а также описываются успешные стратегии преодоления этих препятствий, в частности, в СНД.

- **Бюджетный процесс с учетом гендерных вопросов.** Включение гендерных вопросов в национальный бюджет Бангладеш началось с 2005 года в рамках усилий правительства, направленных на создание общества, более полноценно включающего все группы населения; двадцать министерств составляют доклады по бюджетному процессу с учетом гендерных вопросов (World Bank, 2012b).
- **Доступ к услугам здравоохранения, начальному и среднему образованию и профессиональному обучению** имеет принципиальное значение, чтобы помочь женщинам перейти от эпизодической и сосредоточенной в неорганизованном секторе работы к более постоянному труду в организованном секторе. В Бангладеш на участии женщин в трудовой деятельности положительно сказалась работа государственных служб здравоохранения и поддержки на местном уровне, и в конце 1990-х годов коэффициент участия молодых женщин в рабочей силе почти удвоился. Надлежащие услуги здравоохранения также играют ключевую роль в освобождении женщин от требующих значительных расходов времени неформальных обязанностей по поддержанию здоровья в семье.
- **Укрепление прав собственности и наследования, а также улучшение доступа женщин к кредиту и другим продуктивным ресурсам** может вести к уменьшению гендерного разрыва в производительности: при поддержке со стороны Международной финансовой корпорации коммерческие банки в Нигерии и Уганде увеличили свое кредитование женщин-предпринимателей, одновременно адаптируя требования в отношении залогового обеспечения к ситуации клиентов-женщин. В Непале недавно официальные органы внесли поправки в Государственный кодекс, благодаря которым улучшился доступ женщин к владению имуществом, помимо земли: в то время как по предыдущему законодательству требовалось, чтобы незамужние дочери были старше 35 лет, чтобы иметь право наследования имущества, теперь они могут входить во владение наследством независимо от возраста (SIGI, 2012). Во многих СНД наличие механизмов микрофинансирования способствовало уменьшению гендерного разрыва в производительности (Kabeer, 2005), причем среди женщин показатели возврата кредитов выше, чем среди мужчин.
- **Инвестиции в инфраструктуру и транспортные услуги** ведут к уменьшению издержек, связанных с работой вне дома: в сельских районах Бангладеш ремонт и расширение сети дорог привели к увеличению предложения рабочей силы и общих результатов работы рынка труда.
- **Доступ к электричеству и источникам воды** ближе к жилью высвобождает рабочее время женщин и позволяет им интегрироваться в организованную экономику: в сельских районах ЮАР было обнаружено, что электрификация ведет к увеличению участия женщин в работе рынка труда на 9 процентов.
- **Лучший доступ к информационным технологиям и средствам связи** может облегчать доступ на рынки и работу на рынке: мобильные банковские услуги, такие как M-PESA в Кении, облегчают проведение финансовых и банковских операций и снижают транзакционные издержки, связанные с доступом на рынок.

<sup>1/</sup> В то время как многие из этих препятствий существуют и для женщин, и для мужчин, женщины вследствие своего ущемленного положения обычно сталкиваются с большими трудностями в их преодолении. И даже меры, являющиеся нейтральными с гендерной точки зрения, могут оказывать значительно более сильное положительное влияние на положение женщин, если они способствуют уменьшению гендерных препятствий.

#### Вставка 4. Образование, ДЖРС и демографические дивиденды в Индии

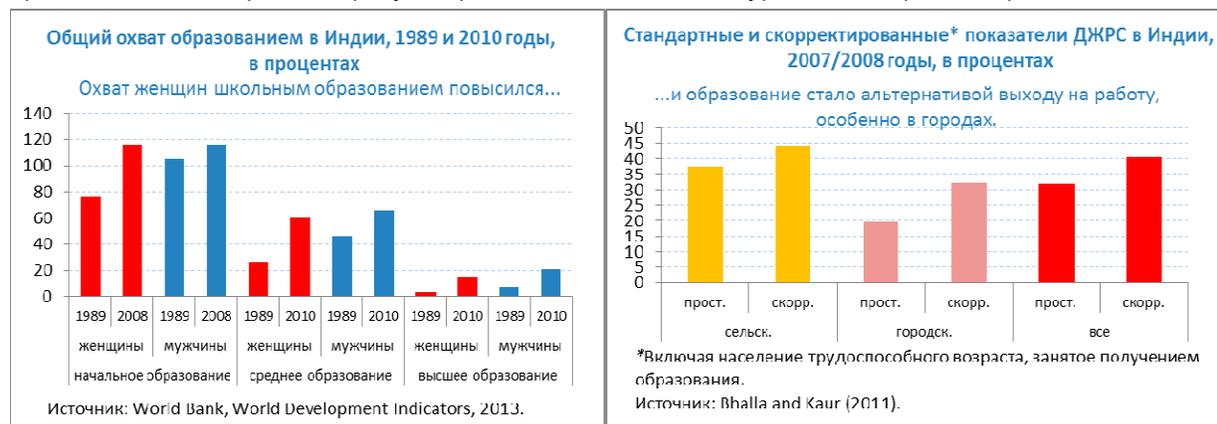
**ДЖРС в Индии является низкой, и занятость женщин в основном приходится на сельские районы и сельское хозяйство.** Доля женщин, входящих в состав рабочей силы в городских зонах, ниже 25 процентов, а в сельской местности коэффициенты участия почти в два раза выше городских, но они по-прежнему существенно ниже средних по миру в целом (Bhalla and Kaur, 2011). Кроме того, в последние 20 лет отмечается снижение ДЖРС. Среди работающих женщин 85 процентов имеют нестабильную занятость, в том числе те примерно две трети, которые работают в сельском хозяйстве (WDI, 2013).



**Однако если принять во внимание тенденции в посещаемости школы женщинами, имеющиеся данные показывают иную картину.** Если в показатель ДЖРС для городского населения Индии внести поправки на посещение школы женщинами в возрасте от 15 до 59 лет, он повышается почти на 13 процентных пунктов (Bhalla and Kaur, 2011). Можно ожидать, что многие из этих женщин в ближайшем будущем вольются в состав рабочей силы со значительно лучшим потенциалом в отношении занятости и получения доходов, чем менее образованные женщины.

**С повышением уровня образования и снижением коэффициентов фертильности Индия может воспользоваться огромными выгодами от своего демографического сдвига** (Wolf et al., 2011; Hicks, Basu, and Sarpay, 2010; Lawson, 2008). Учитывая, что примерно половина населения страны находится в возрасте до 25 лет и в среднесрочной перспективе прогнозируется снижение коэффициентов фертильности до уровня воспроизводства, возрастная структура населения Индии меняется в благоприятную сторону, что может принести демографические дивиденды в форме повышения годового экономического роста дополнительно на 1–2 процентных пункта. Хотя это демографическое окно само по себе является временным, его влияние на рост можно сделать необратимым за счет увеличения инвестиций в образование, особенно с учетом того, что отдача на инвестиции в образование женщин в среднем на 1 процентный пункт выше, чем на инвестиции в образование мужчин.

**Уменьшение гендерных расхождений в образовании и повышение ДЖРС может привести к существенному повышению доходов на душу населения в Индии к 2030 году.** Если предположить, что гендерные расхождения уменьшатся к 2017 году вдвое и сократятся до одной четверти уровня 2008 года к 2027 году, по оценкам работы Lawson (2008), доходы на душу населения в Индии в 2020 и 2030 годах могут оказаться, соответственно, на 10 и 13 процентов выше, чем при базисном сценарии, не предусматривающем изменений в уровне гендерного неравенства.



## Приложение 1. Аналитическая работа МВФ в области гендерной политики

### Документы Исполнительного совета по вопросам политики

**IMF (2013a)** — сделан вывод, что на рынках труда и в доступе к экономическим возможностям во всем мире сохраняется дискриминация по гендерному признаку. Несмотря на некоторый прогресс в последние десятилетия, участие женщин в работе рынка труда постоянно является более низким, чем участие мужчин, на женщин приходится большая часть неоплачиваемого труда, а в случае оплачиваемой трудовой деятельности женщины сталкиваются со значительными расхождениями в заработной плате относительно своих коллег-мужчин, часто несмотря на равный или более высокий уровень образования. Модели трудовой деятельности на протяжении жизни у женщин существенно отличаются от характерных для мужчин, и в большинстве стран высшие должности как в частном, так и в государственном секторе в подавляющем числе случаев занимают мужчины. Чтобы полностью высвободить потенциал женской рабочей силы, что может иметь значительные последствия для экономического роста, государству необходимо проводить комплексный набор мер политики по расширению и поддержанию занятости женщин.

**IMF (2012d)** — рассматривается ДЖРС, остающаяся особенно низкой в регионе БВСА, Латинской Америке, Азии и Южной Европе. Предлагаемые меры политики для решения этой проблемы включают замену налогообложения семей налогообложением физических лиц, налоговые льготы гендерного характера и особые налоговые льготы для одиноких родителей. Кроме того, в этом документе высказываются аргументы в пользу расширенных программ отпусков по уходу за детьми с финансированием за счет государственных средств, в которых были бы заложены стимулы для матерей к возвращению в состав рабочей силы в течение нескольких лет, а также субсидии на дошкольные детские учреждения для работающих матерей.

### Доклады по консультациям в рамках Статьи IV

В докладе по **Саудовской Аравии** (IMF, 2013b) рассматриваются меры политики на рынке труда и высокая безработица в Саудовской Аравии, в том числе среди женщин. В нем делается заключение о том, что, несмотря на значительный прогресс в образовании женщин и снижение коэффициентов фертильности, ДЖРС в Саудовской Аравии растет медленно и с низкого начального уровня. В то время как часть значительного разрыва в ДЖРС между Саудовской Аравией и средним по ОЭСР может объясняться образованием и фертильностью, значительный не объясняемый этими факторами остаточный разрыв может быть отнесен на счет культурных факторов. Государство исследует способы улучшения возможностей для занятости женщин, обращая особое внимание на конкретные секторы (например, розничную торговлю), но требуется дополнительная работа в этом направлении.

В проведенном аналитическом исследовании по **Германии** (IMF, 2012) делается заключение, что текущие усилия по увеличению рабочей силы за счет более значительного участия в ней женщин и более пожилых работников будут способствовать повышению потенциала экономики сверх предусматриваемого базисным сценарием, одновременно создавая положительные внешние эффекты.

В докладе по **Италии** (IMF, 2012) подчеркивается государственная программа реформ, включающая достижение большей гибкости рынка труда и более широкое включение в него самых разнообразных групп населения за счет содействия использованию для молодежи трудовых договоров с возможностью изменения условий и договоров об ученичестве на рабочем месте. Повышение доступности услуг детских дошкольных учреждений будет способствовать расширению участия женщин в рабочей силе.

В докладе по **Японии** (IMF, 2012) содержится призыв к принятию масштабного пакета реформ для повышения долгосрочных темпов роста ВВП до 2 процентов, несмотря на неблагоприятные демографические тенденции. Ближайшей достижимой целью на рынке труда является стимулирование роста ДЖРС за счет расширения охвата детских дошкольных учреждений и отмены налогового вычета для супругов-иждивенцев.

### Совместный доклад МВФ и Всемирного банка

В докладе **IMF and World Bank (2007)** утверждается, что гендерное равенство и расширение возможностей женщин играет центральную роль в мерах содействия развитию, поскольку гендерное равенство имеет значительный экономический смысл и помогает достижению других целей в области развития, в том числе в сфере образования, обеспечения надлежащего питания и снижения детской смертности. Улучшение мониторинга и превращение задачи достижения гендерного равенства в общепризнанную цель требует постановки реалистичных целей, активного лидерства, технической квалификации и финансирования.

### Статьи

**Lagarde (2013)** — женщины составляют половину населения трудоспособного возраста, но на них приходится менее одной трети фактической рабочей силы. А продвижение в сторону гендерного равенства, очевидно, приостановилось. Несмотря на неопровержимые свидетельства того, что включение женщин наравне с мужчинами во все процессы имеет экономический, деловой и социальный смысл, не отмечается достаточно быстрого устранения гендерных расхождений. Женщины по-прежнему наталкиваются на стеклянные потолки, стеклянные стены и даже оказываются на стеклянных обрывах. Задачи в области роста, создания рабочих мест и включения всех слоев общества в экономические процессы тесно взаимосвязаны. Рост и стабильность необходимы, чтобы дать женщинам возможности, в которых они нуждаются. И при этом сама включенность женщин в работу рынка труда также является частью уравнения роста и стабильности.

**Revenga and Shetty (2012)** — опираясь на исследования Всемирного банка и *Доклад о мировом развитии* за 2012 год, в этой статье дается резюме исследований, посвященных множеству гендерных расхождений, которые сохраняются, несмотря на прогресс последних нескольких десятилетий. Для достижения гендерного равенства директивным органам необходимо сосредоточить свое внимание на снижении более высокой смертности среди девочек и женщин; устранении сохраняющихся неблагоприятных для женщин гендерных различий в области образования; улучшении доступа женщин к экономическим возможностям и повышении за счет этого их доходов и производительности; предоставлении женщинам равных прав голоса в семье и обществе; ограничении дальнейшей передачи гендерного неравенства от поколения к поколению.

В докладе дается резюме проведенных **МВФ и Всемирным банком (2007)** гендерных исследований.

**Финансы и развитие МВФ (IMF, 2013с)** — набор разнообразных статей, основанных на проведенных исследованиях и анализирующих различные аспекты труда женщин. Особое внимание уделяется выгодам, которые приносит женщинам выравнивание трудовых возможностей и получение руководящих должностей, а также проблемы, с которыми они сталкиваются в достижении истинного равенства.

### Рабочие документы МВФ

**Brixiova, Bulir, and Comeneta (2001)** — анализ гендерных расхождений в Эритрее в 1990-х годах, которые представляются связанными с более низким участием в рабочей силе женщин-учителей и ограниченными возможностями занятости. Расширение гендерных расхождений связано с долгосрочным отрицательным влиянием как на экономический рост, так и на уменьшение бедности.

**Evangelista and Filho (2008)** — показано, как снижаются коэффициенты участия девочек в рабочей силе за счет возможностей получения более значительных пособий вследствие реформы социального обеспечения, но только в тех случаях, когда пособия выделяются пожилым женщинам. Влияние на охват мальчиков школьным образованием и на участие в рабочей силе в целом менее существенно и является статистически незначимым.

**Freeman Garcia-Escribano (2004)** — исследуется роль труда супруги в качестве амортизатора временных потрясений в зарплате мужа и делается вывод, что сглаживающий эффект вследствие трудовой реакции жен (как с точки зрения участия в рабочей силе, так и часов работы) является более значительным в домашних хозяйствах с ограниченным доступом к кредиту.

**Laframboise and Trumbic (2003)** — оценивается влияние политики в отношении государственных расходов и налогообложения на экономическое и социальное благосостояние женщин в регионе БВСА. Делается вывод, что относительно низкие

социальные результаты определяются не уровнем государственных социальных расходов, а эффективностью и охватом расходов в настоящее время.

**Loko and Diouf (2009)** — исследуются основные определяющие факторы роста совокупной факторной производительности (СФП) и делается вывод, что в число реформ в странах Магриба, которые могут привести к приросту СФП, входит создание стимулов для вхождения женщин в состав рабочей силы.

**Sarraf (2003)** — изучается концепция государственного бюджетного процесса с учетом гендерных вопросов и ее применение национальными правительствами в странах с развитой экономикой и развивающихся странах. В то время как системы управления государственным бюджетом могут способствовать увеличению гендерного равенства, для их полной эффективности необходимо решить проблемы отсутствия надлежащих бюджетных классификаций, широко распространенного недостатка квалифицированных кадров для проведения гендерного анализа и отсутствия данных в гендерной разбивке.

**Steinberg and Nakane (2012)** — рассматривается, насколько увеличение доли женщин, входящих в состав рабочей силы, может помочь в замедлении устойчивого снижения потенциальных темпов роста в Японии. В то время как увеличение участия женщин может создать существенный толчок для роста, женщины сталкиваются с многочисленными препятствиями на пути к найму на оплачиваемую работу. Чтобы увеличить долю женщин, входящих в состав рабочей силы, в Японии следует рассмотреть вопрос о проведении таких мер политики, которые бы уменьшали гендерные расхождения в должностях на служебной лестнице и обеспечивали лучшую поддержку работающих матерей.

**Stotsky (2006a)** — выдвигается аргумент, что на настоящий момент накопленный опыт «бюджетного процесса с учетом гендерных вопросов» является неоднозначным. Для обеспечения его большей отдачи необходимо интегрировать процесс составления бюджетов с учетом гендерных вопросов в общие бюджетные процессы таким образом, чтобы это вело к заметному улучшению результатов, создаваемых проводимыми мерами политики. МВФ следует призывать налогово-бюджетные органы стран к тому, чтобы учитывать внешние выгоды уменьшения гендерного неравенства и исключать из налогово-бюджетного законодательства любые произвольные меры дискриминации женщин.

**Stotsky (2006b)** — исследуется значимость гендерных различий в экономическом поведении для макроэкономической политики, и делается вывод, что уменьшение гендерного неравенства и повышение статуса женщин может способствовать более высоким темпам экономического роста и большей макроэкономической стабильности. Макроэкономическая политика должна принимать во внимание выгоды, создаваемые уменьшением гендерного неравенства, особенно в странах с самыми низкими доходами, где эти различия наиболее сильны. В рамках этой политики также должно учитываться потенциально более резкое влияние мер строгой экономии на женщин, чтобы не допускать усиления гендерного неравенства.

**Stotsky (1996)** — рассматривается гендерная необъективность налоговых систем, которая может принимать как явные, так и скрытые формы. Явные гендерные смещения обнаруживаются в системах налогообложения доходов физических лиц, и в нескольких странах приняты меры политики для устранения этих перекосов. Выявление косвенных гендерных перекосов является более сложной задачей, и здесь значительную роль играют ценностные суждения относительно желаемого социально-экономического поведения. Неявные гендерные перекосы также решаются с помощью налоговых реформ.

**Tsounta (2006)** — анализируется роль налогов и льгот и пособий в содействии существенному росту участия женщин в рабочей силе Канады в последнее десятилетие. Проведенный анализ указывает на то, что политические инициативы, подобные введенным в Канаде «благоприятным для семей» мерам политики, могут способствовать увеличению количества работающих женщин и в других странах, а также помогать государству решать проблемы, связанные со старением населения.

## Приложение 2. Семейные льготы и пособия

### Таблица приложения 2.1. Семейные льготы и пособия в странах с развитой экономикой

Страна	Совокупные расходы на пособия семьям в 2009 году <sup>1</sup> (в процентах ВВП)	Пособия по рождению ребенка 2007/08					Пособия по рождению ребенка 2010/11		Пособия на детей 2007/08				Пособия на детей 2010/11		Совокупные расходы на уход за детьми в 2007 году (в процентах ВВП)	Доля женщин, участв. в рабочей силе в 2011 году (в проц.)	
		Совокупные расходы в 2007 году (в процентах ВВП)	Мин. отчисл. на декрет. отпуск (недели)	Общая продолжительность (недели)	Оплачиваемый отпуск (недели)	Эквивалент по полн. ставке (недели)	Мин. отчисл. на декрет. отпуск (недели)	Оплачиваемый отпуск (недели)	Продолж., если учащиеся (годы)	Продолж. для не учащихся (годы)	Проверка нуждаемости (=1)	Средние пособия (проц. средн. з.п.)	Совокупные расходы в 2007 году (в проц. ВВП)	Продолж., если учащиеся (годы)			Продолж. для не учащихся (годы)
Австралия	2,9	0,1	0,0	58,0	18,0	8,0	0,0	18,0	24,0	21,0	1,0	0,1	2,8	24,0	21,0	0,4	58,8
Австрия	3,1	0,1	0,0	120,0	24,0	24,0	0,0	24,0	26,0	18,0	0,0	0,0	2,6	26,0	18,0	0,3	53,9
Бельгия	2,2	0,2	26,0	28,0	15,0	11,6	26,0	15,0	25,0	18,0	0,0	0,0	3,1	25,0	18,0	0,8	47,7
Канада	1,6	0,2	15,0	52,0	50,0	27,5	15,0	50,0	18,0	18,0	1,0	0,1	1,4	18,0	18,0	0,2	61,9
Чешская Республика	1,4	1,0	39,0	162,0	28,0	19,3	39,0	28,0	26,0	26,0	1,0	0,0	2,5	26,0	26,0	0,4	49,6
Дания	4,2	0,5	2,0	64,0	54,0	32,3	2,0	54,0	18,0	18,0	0,0	0,0	3,3	18,0	18,0	1,3	59,8
Эстония	2,3	0,8	0,0	156,0	45,0	45,0	0,0	62,1	19,0	16,0	0,0	0,0	1,7	19,0	16,0	0,3	56,7
Финляндия	3,3	0,6	0,0	162,0	15,0	...	0,0	15,0	17,0	17,0	0,0	0,0	2,8	17,0	17,0	0,9	56,9
Франция	2,6	0,3	43,0	162,0	16,0	16,0	43,0	16,0	20,0	20,0	1,0	0,0	3,7	20,0	20,0	1,0	51,1
Германия	3,2	0,2	0,0	162,0	60,0	40,0	0,0	60,2	25,0	18,0	0,0	0,1	2,7	25,0	18,0	0,4	53,0
Греция	1,8	0,1	30,0	73,0	17,0	8,5	29,0	17,0	22,0	18,0	0,0	0,0	1,1	22,0	18,0	0,1	44,8
Исландия	3,2	0,6	26,0	39,0	12,9	10,3	26,0	12,9	18,0	18,0	1,0	0,6	2,9	18,0	18,0	0,9	70,8
Ирландия	3,7	0,1	39,0	56,0	26,0	20,8	39,0	26,0	18,0	16,0	0,0	0,0	2,7	18,0	16,0	0,3	52,6
Израиль	2,2	0,2	43,0	26,0	21,0	14,0	43,0	21,0	18,0	18,0	0,0	0,0	2,0	18,0	18,0	0,7	52,5
Италия	1,4	0,2	0,0	46,0	21,5	17,6	0,0	21,5	21,0	18,0	1,0	0,1	1,4	21,0	18,0	0,6	37,9
Япония	1,4	0,1	0,0	58,0	14,0	9,3	0,0	14,0	12,0	12,0	0,0	0,0	1,3	12,0	12,0	0,3	49,4
Корея	0,7	0,0	0,0	59,0	0,0	0,0	0,0	0,0	...	...	...	...	0,7	...	...	0,3	49,2
Люксембург	4,0	0,4	26,0	42,0	25,8	...	26,0	25,8	27,0	18,0	0,0	0,1	3,1	27,0	18,0	0,4	49,2
Нидерланды	1,3	0,0	0,0	42,0	16,0	16,0	0,0	16,0	17,0	16,0	0,0	0,1	2,8	17,0	16,0	0,7	58,3
Новая Зеландия	3,1	0,1	104,0	52,0	14,0	14,0	104,0	14,0	18,0	17,0	1,0	0,2	3,1	18,0	17,0	0,8	61,6
Норвегия	3,2	0,6	26,0	100,0	44,0	44,0	26,0	46,0	18,0	18,0	0,0	...	2,9	18,0	18,0	1,0	61,7
Португалия	1,5	0,2	26,0	30,0	23,6	21,0	26,0	21,4	24,0	16,0	1,0	0,0	1,3	24,0	16,0	0,4	56,5
Словацкая Республика	1,7	0,5	39,0	164,0	28,0	15,4	39,0	28,0	25,0	16,0	0,0	0,0	2,2	25,0	16,0	0,4	51,2
Словения	2,1	0,5	0,0	52,0	15,0	15,0	0,0	15,0	26,0	18,0	1,0	0,1	1,8	26,0	18,0	0,5	53,1
Испания	1,5	0,2	26,0	160,0	16,0	16,0	26,0	16,0	18,0	18,0	1,0	0,0	1,5	18,0	18,0	0,5	51,6
Швеция	3,2	0,7	35,0	68,6	68,6	...	34,0	69,0	20,0	16,0	0,0	0,0	3,4	20,0	16,0	1,1	59,4
Швейцария	1,4	0,0	39,0	14,0	14,0	11,2	39,0	14,0	20,0	16,0	0,0	0,0	1,4	20,0	16,0	0,2	60,6
Соединенное Королевство	1,8	0,4	26,0	65,0	41,0	36,9	26,0	39,0	19,0	16,0	0,0	0,0	3,6	19,0	16,0	1,1	56,6
США	1,2	0,0	0,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	...	...	1,0	...	1,2	...	...	0,4	57,5
<b>Среднее</b>	<b>2,3</b>	<b>0,3</b>	<b>21,0</b>	<b>78,8</b>	<b>25,6</b>	<b>19,0</b>	<b>21,0</b>	<b>26,2</b>	<b>20,7</b>	<b>17,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,1</b>	<b>2,3</b>	<b>20,7</b>	<b>17,6</b>	<b>0,6</b>	<b>54,5</b>
<i>Страны Европы с разв. экон.</i>	2,4	0,4	20,1	91,7	28,6	22,2	20,0	29,3	21,0	17,7	0,3	0,1	2,4	21,0	17,7	0,6	54,4
<i>Другие страны с разв. экон.</i>	1,9	0,1	23,1	45,3	16,7	10,4	23,1	16,7	18,0	17,2	0,7	0,1	1,8	18,0	17,2	0,4	55,8

Источники: ОЭСР, Евростат и оценки персонала МВФ, основанные на данных программ социального обеспечения различных стран мира.

<sup>1</sup>Значения расходов за 2007 год по следующим странам: Австралия, Канада, Израиль, Корея, Новая Зеландия, США, Швейцария и Япония.

Таиланд, Турция и Украина.

Примечание. Эквивалент по полной ставке (ЭПС) определяется следующим образом: ЭПС = продолжительность отпуска в неделях \* средние выплаты (в процентах от средней заработной платы), получаемые заявителем.

Затененные ячейки показывают страны с развитой экономикой, входящие в верхнюю треть по щедрости пособий.

Таблица приложения 2.2. Семейные льготы и пособия в странах с формирующимся рынком

Страна	Совокупные расходы на пособия семьям в 2009 году <sup>1</sup> (в процентах ВВП)	Пособия по рождению ребенка 2007/08					Пособия по рождению ребенка 2010/11		Пособия на детей 2007/08				Пособия на детей 2010/11		Совокупные расходы на уход за детьми в 2007 году (в процентах ВВП)	Доля женщин, участв. в рабочей силе в 2011 году (в проц.)	
		Совокупные расходы в 2007 году (в процентах ВВП)	Мин. отчисл. на декретн. отпуск (недели)	Общая продолжительность (недели)	Оплачиваемый отпуск (недели)	Эквивалент по полн. ставке (недели)	Мин. отчисл. на декретн. отпуск (недели)	Оплачиваемый отпуск (недели)	Продолж., если учащиеся (годы)	Продолж. для не учащихся (годы)	Проверка нуждемости (=1)	Средние пособия (проц. средн. з.п.)	Совокупные расходы в 2007 году (в проц. ВВП)	Продолж., если учащиеся (годы)			Продолж. для не учащихся (годы)
Аргентина	0,6	...	13,0	...	12,9	12,9	13,0	12,9	18,0	18,0	1,0	...	...	18,0	18,0	...	47,3
Бразилия	0,6	...	0,0	...	17,1	17,1	0,0	17,1	14,0	14,0	1,0	...	...	14,0	14,0	...	59,6
Болгария	2,0	...	27,0	...	19,3	17,4	52,0	58,6	20,0	n.a.	1,0	...	...	20,0	n.a.	0,8	48,6
Чили	1,0	0,2	26,0	18,0	18,0	18,0	26,0	18,0	24,0	18,0	1,0	0,0	0,8	24,0	18,0	0,4	47,1
Китай	0,1	...	0,0	...	12,9	...	0,0	12,9	...	...	1,0	...	...	...	...	...	67,7
Колумбия	...	...	39,0	...	13,1	13,1	39,0	12,0	23,0	18,0	1,0	...	...	23,0	18,0	...	55,8
Египет	...	...	43,0	...	12,9	9,6	43,0	12,9	...	...	...	...	...	...	...	...	23,7
Венгрия	3,0	0,7	26,0	160,0	24,0	16,8	26,0	24,0	23,0	16,0	0,0	0,1	3,3	23,0	16,0	0,6	43,8
Индия	0,1	...	10,0	...	12,0	12,0	10,0	12,0	...	...	...	...	...	...	...	...	29,0
Индонезия	...	...	n.a.	...	0,0	0,0	n.a.	0,0	...	...	...	...	...	...	...	...	51,2
Иордания	0,0	...	n.a.	...	10,0	0,0	39,0	10,0	...	...	...	...	...	...	...	...	15,6
Казахстан	0,3	...	0,0	...	52,0	...	0,0	52,0	...	...	1,0	...	...	...	...	...	66,6
Кения	...	...	n.a.	...	8,6	8,6	n.a.	8,6	...	...	...	...	...	...	...	...	61,5
Латвия	1,7	...	0,0	...	16,0	16,0	0,0	16,0	20,0	15,0	0,0	...	...	19,0	15,0	0,6	55,2
Литва	2,8	...	13,0	...	18,0	18,0	13,0	18,0	24,0	18,0	1,0	...	...	24,0	18,0	0,6	54,1
Малайзия	0,2	...	n.a.	...	0,0	0,0	n.a.	0,0	...	...	...	...	...	...	...	...	43,8
Мексика	1,0	0,0	30,0	12,0	12,0	12,0	30,0	12,0	...	...	1,0	...	1,0	...	...	0,6	44,3
Марокко	...	...	8,0	...	14,0	14,0	8,0	14,0	18,0	12,0	0,0	...	...	21,0	12,0	...	26,2
Нигерия	...	...	n.a.	...	12,0	6,0	n.a.	12,0	...	...	...	...	...	...	...	...	47,9
Пакистан	0,0	...	26,0	...	12,0	12,0	26,0	12,0	...	...	...	...	...	...	...	...	22,7
Перу	...	...	0,0	...	12,9	12,9	13,0	12,9	...	...	...	...	...	...	...	...	67,8
Филиппины	0,0	...	13,0	...	8,6	8,6	13,0	8,6	...	...	...	...	...	...	...	...	49,7
Польша	0,8	0,3	4,0	174,0	16,0	16,0	4,0	20,0	21,0	18,0	1,0	0,1	1,6	21,0	18,0	0,3	48,2
Румыния	1,7	...	4,0	...	17,1	14,6	4,0	18,0	no limit	18,0	0,0	...	...	no limit	18,0	0,8	48,6
Россия	...	...	0,0	...	25,7	25,7	0,0	25,7	18,0	16,0	1,0	...	...	18,0	16,0	...	56,3
Саудовская Аравия	...	...	n.a.	...	...	...	n.a.	...	...	...	...	...	...	...	...	...	17,7
ЮАР	1,3	...	13,0	...	17,0	7,7	13,0	17,0	15,0	15,0	1,0	...	...	15,0	15,0	...	44,0
Таиланд	0,2	...	30,0	...	12,9	6,4	30,0	12,9	6,0	6,0	0,0	...	...	6,0	6,0	...	63,8
Турция	0,0	0,0	17,0	42,0	16,0	10,7	17,0	16,0	...	...	...	...	...	...	...	...	28,1
Украина	1,1	...	0,0	...	18,0	18,0	0,0	18,0	18,0	16,0	1,0	...	...	23,0	18,0	...	53,3
<b>Среднее</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>14,3</b>	<b>81,2</b>	<b>15,2</b>	<b>12,0</b>	<b>16,8</b>	<b>16,7</b>	<b>18,7</b>	<b>15,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,0</b>	<b>1,7</b>	<b>19,2</b>	<b>15,7</b>	<b>0,6</b>	<b>46,3</b>
<i>СФР Европы</i>	1,6	0,3	10,1	125,3	18,9	17,0	12,9	23,8	20,6	16,7	0,6	0,1	2,5	21,1	17,0	0,6	48,5
<i>Другие СФР</i>	0,4	0,1	16,7	15,0	13,5	9,5	18,9	13,5	16,9	14,4	0,8	0,0	0,9	17,3	14,4	0,5	45,4

Источники: ОЭСР, Евростат и оценки персонала МВФ, основанные на данных программы социального обеспечения различных стран мира.

<sup>1</sup>Значения расходов за 2007 год по следующим странам: Аргентина, Бразилия, Индия, Иордания, Казахстан, Китай, Малайзия, Мексика, Пакистан, Филиппины, Чили и ЮАР.

Таиланд, Турция и Украина.

Примечание. Эквивалент по полной ставке (ЭПС) определяется следующим образом: ЭПС = продолжительность отпуска в неделях \* средние выплаты (в процентах от средней заработной платы), получаемые заявителем.

Затененные ячейки показывают страны с формирующимся рынком, входящие в верхнюю треть по щедрости пособий.

**ЛИТЕРАТУРА**

- Agenor, P.-R., and O. Canuto, 2013, "Gender Equality and Economic Growth in Brazil. A Long-Run Analysis," World Bank Policy Research Working Paper 6348 (Washington).
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company.
- Antonopoulos, R. and K. Kim, 2011, "Public Job Creation Programs: the Economic Benefits of Investing in Social Care. Case Studies in South Africa and the United States," Levy Economics Institute of Bard College Working Paper No. 671.
- Bandiera, O. and A. Natraj, 2013, "Does Gender Inequality Hinder Development and Economic Growth? Evidence and Policy Implications," *The World Bank Research Observer*.
- Barros, R., P. Olinto, T. Lunde, and M. Carvalho, 2011, "The Impact of Access to Free Childcare on Women's Labor Market Outcomes: Evidence from a Randomized Trial in Low-income Neighborhoods of Rio de Janeiro," paper prepared for the World Bank Economists' Forum.
- Barsh, J., and L. Yee, 2012, "Unlocking the Full Potential of Women at Work," McKinsey & Company/*Wall Street Journal*.
- Barsh, J., S. Cranston, and R.A. Craske, 2008, "Centered Leadership: How Talented Women Thrive," *McKinsey Quarterly* (September).
- Beaman, L., R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande, and P. Topolova, 2009, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias," *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 124, No. 4: 1497-540.
- Bhalla, S., and R. Kaur, 2011, "Labour Force Participation of Women in India: Some Facts, some Queries," LSE Asia Research Centre Working Paper No. 40.
- Blackden, M., and Mary Hallward-Driemeier, 2013, "Ready to Bloom?" *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Brixiova, Z., A. Bulir, and J. Comenetz, 2001, "The Gender Gap in Education in 1991-98: A Missed Opportunity?" IMF Working Paper 01/94.
- Campbell, D., and I. Ahmed, 2012, "The Labour Market in Developing Countries," September 19. [http://www.iza.org/conference\\_files/worldb2012/campbell\\_d2780.pdf](http://www.iza.org/conference_files/worldb2012/campbell_d2780.pdf).
- Catalyst, 2004, "The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity," Catalyst, New York, San Jose, and Toronto.
- Center for Advanced Human Resource Studies (CAHRS), 2011, "Re-Examining the Female Path to Leadership Positions in Business," Cornell University.
- Coates, J.M., and J. Herbert, 2008, "Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London Trading Floor," *PNAS*, Vol. 105, No. 15: 6167-172.
- Committee for Economic Development (CED), 2012, "Fulfilling the Promise: How More Women on Corporate Boards Would Make America and American Companies More Competitive" (Washington).
- Cuberes, D., and M. Teignier, 2012, "Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity," Sheffield Economic Research Paper SERP 2012017.
- Deszo, C., and D. Ross, 2011, "Does Female Representation in Top Management Improve Firm Performance? A Panel Data Investigation," RHS Research Paper 06-104.

- Do, Q.-T., A. Levchenko, and C. Raddatz, 2011, "Engendering Trade," World Bank Policy Research Working Paper 5777 (Washington).
- Dollar, D., and R. Gatti, 1999, "Gender Inequality, Income, and Growth. Are Good Times Good for Women?" World Bank Gender and Development Working Paper No. 1 (Washington).
- Duflo, E., 2012, "Women Empowerment and Economic Development," *Journal of Economic Literature*, Vol. 50, No. 4: pp. 1051-079.
- Ercan, H. A., Gündüz Hoşgör, and Ö. Yımlaz, 2010, "Factors that Affect Women's Labour Force Participation and Suggestions for Provincial Employment and Vocational Education Boards: Ankara, Gaziantep, and Konya," background paper for the ILO-Ankara Office and the Turkish Employment Agency joint pilot project on "Active Labour Market Policies for Gender Equality through Decent Work for Women," January.
- European Commission, 2007, "Discrimination in the European Union," Special Eurobarometer 263, Wave 65.4.
- European Parliament, 2010, "The Lisbon Strategy 2000-2010" (Brussels).
- Evangelista de Carvalho Filho, I., 2008, "Household Income as a Determinant of Child Labor and School Enrollment in Brazil: Evidence from a Social Security Reform," IMF Working Paper 08/241 (Washington).
- Fernandez, R., 2013, "Cultural Change as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation over a Century," *American Economic Review*, Vol. 103, No. 1: 472-500.
- Freeman Garcia-Escribano, M., 2004, "Does Spousal Labor Smooth Fluctuations in Husbands' Earnings? The Role of Liquidity Constraints," IMF Working Paper 04/20 (Washington).
- Freeman, R.B. and R. Schettkat, 2002, "Marketization of Production and the US-Europe Employment Gap," NBER Working Paper 8797.
- Glewwe, P., and A. Kassouf, 2010, "The Impact of the Bolsa Escola/Familia Conditional Cash Transfer Program on Enrollment, Drop Out Rates and Grade Promotion in Brazil," University of Minnesota and Sao Paul. Unpublished.
- Golden, C., 1995, "The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History," in *Investment in Women's Human Capital*, ed. T.P. Schultz (Chicago: University of Chicago Press).
- Gong, X., R. Breunig, and A. King, 2010, "How Responsive is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates," IZA Discussion Paper No. 5119 (Bonn: Institute for the Study of Labor).
- Heintz, J., 2006, "Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications," International Labour Organization, Geneva.
- Hicks, J., P. Basu, and R. Sappey, 2010, "Ageing, Labour Force Participation and Education: Comparing the Implications for Economic Growth in China and India," *Economic Papers*, Vol. 29, No. 3: 333-41.
- International Labour Organization (ILO), 2010, "Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges", Geneva.
- , 2012a, "Employment and Gender Differences in the Informal Economy," PowerPoint presentation, Geneva.
- , 2012b, "Global Employment Trends," Geneva.

- , 2013, ILO TRAVAIL database. <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home> (accessed on June 17, 2013).
- International Monetary Fund (IMF), 2012a, Country Report No. 12/161, Germany (Washington).
- , 2012b, Country Report No. 12/167, Italy (Washington).
- , 2012c, Country Report No. 12/208, Japan (Washington).
- , 2012d, "Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies," Board Paper (Washington).
- , 2013a, "Jobs and Growth—Analytical and Operational Considerations for the Fund," SM/13/73 (Washington).
- , 2013b, Country Report No. 13/229, Saudi Arabia (Washington).
- , 2013c, "Women at Work," *Finance and Development* (June special issue).
- , and World Bank, 2007, "Global Monitoring Report. Confronting the Challenges of Gender Equality and Fragile States."
- Jaumotte, F., 2003, "Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries," OECD Economic Studies No. 37 (Paris).
- Kabeer, N., 2005, "Is Microfinance a 'Magic Bullet' for Women's Empowerment? Analysis of Findings from South Asia," *Economic and Political Weekly* (October 29).
- Kalb, G., 2009, "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis," *Australian Economic Review*, Vol. 42, No. 3: pp. 276–99.
- Kochhar, R., 2011, "Two Years of Economic Recovery. Women Lose Jobs, Men Find Them," PEW.
- Koolwal, G., and D. van de Walle, 2013, "Access to Water, Women's Work, and Child Outcomes," *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 61, No. 2: 369–405.
- Laframboise, N., and T. Trumbic, 2003, "The Effects of Fiscal Policies on the Economic Development of Women in the Middle East and North Africa," IMF Working Paper 03/244 (Washington).
- Lagarde, C., 2013, "Dare the Difference," *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Lawson, S., 2008, "Women Hold Up Half the Sky", Goldman Sachs Global Economics Paper No. 164.
- Loko, B., and Mame A. Diouf, 2009, "Revisiting the Determinants of Productivity Growth: What's New?" IMF Working Paper 09/225 (Washington).
- Lord Davies of Abersoch, 2013, "Women on Boards 2013: Two Years On," Government of the United Kingdom.
- Luxembourg Income Study Database, Wave VI, 2011. [www.lisdatacenter.org](http://www.lisdatacenter.org) (accessed on June 17, 2013).
- Mammen, K., and C. Paxson, 2000, "Women's Work and Economic Development," *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4: 141–64.
- Mazza, J., and Danilo Fernandes Lima da Silva, 2011, "Latin America Experience with Crisis-Driven Labor Market Programs," Inter-American Development Bank discussion draft.

- McKinsey and Company, 2008, "A Business Case for Women," *The McKinsey Quarterly*, September 2008.
- Medeiros, M., T. Britto, and F. Soares, 2008, "Targeted Cash Transfer Programmes in Brazil: BPC and the Bolsa Familia," *International Poverty Centre Working Paper No.46*.
- Miller, G., 2008, "Women's Suffrage, Political Responsiveness, and Child Survival in American History," *The Quarterly Journal of Economics* (August): 1287-326.
- Organization for Economic Cooperation and Development (OECD), 2008, "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity." ———, 2012, *Closing the Gender Gap: Act Now* (Paris: OECD).
- Pande, R., and Petia Topalova, 2013, "Women in Charge," *Finance & Development* (June), International Monetary Fund.
- Revenga, A., and S. Shetty, 2012, "Empowering Women is Smart Economics," *Finance & Development*, Vol. 49, No. 1, International Monetary Fund.
- Ruhm, C.J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1: 285-317.
- Sarraf, F., 2003, "Gender-Responsive Government Budgeting," *IMF Working Paper /03/83* (Washington).
- Sen, A., 2001, "Many Faces of Gender Inequality," in: *Frontline*, Volume 18, Issue 22, October-November 2001
- Soares, F., R. Ribas, and R. Osorio, 2007, "Evaluating the Impact of Brazil's Bolsa Familia: Cash Transfer Programmes in Comparative Perspective," *International Poverty Centre Evaluation Note No. 1*.
- Social Institutions and Gender Index (SIGI), 2012. <http://genderindex.org> (accessed on June 17, 2013).
- Stavropoulou, M., and N. Jones, 2013, "Off the Balance Sheet. The Impact of the Economic Crisis on Girls and Young Women. A Review of the Evidence." [http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013\\_Girls-and-young-women.pdf](http://www.plan-eu.org/content/uploads/2013/01/Economic-report-2013_Girls-and-young-women.pdf) (accessed on September 17, 2013)
- Steinberg, C., and M. Nakane, 2012, "Can Women Save Japan?" *IMF Working Paper 12/48* (Washington).
- Stotsky, J., 2006a, "Gender Budgeting," *IMF Working Paper 06/232* (Washington).
- Stotsky, J., 2006b, "Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey," *IMF Working Paper 06/233* (Washington).
- Stotsky, J., 1996, "Gender Bias in Tax Systems," *IMF Working Paper 96/99* (Washington).
- Tsani, Stella, Leonidas Paroussos, Costas Fragiadakis, Ioannis Charalambidis and Pantelis Capros, 2012, "Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?" *MEDPRO Technical Report No. 19*, European Commission.
- Tsounta, E., 2006, "Why Are Women Working So Much More in Canada? An International Perspective," *IMF Working Paper 06/92* (Washington).
- United Nations (UN) and International Labour Organization (ILO), 2012, "Decent Work and Women's Economic Empowerment: Good Policy and Practice." *Policy Brief*, UN Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women and the ILO.

- Wolf, Charles, Jr., Siddhartha Dalal, Julie DaVanzo, Eric V. Larson, Alisher Akhmedjonov, Harun Dogo, Meilinda Huang, and Siliva Montoya, 2011, "China and India, 2025, A Comparative Assessment," RAND National Defense Research Institute.
- World Bank, 2011, *World Development Report 2012. Gender Equality and Development* (Washington).
- , 2012a, *World Development Report 2013. Jobs* (Washington).
- , 2012b, "Accelerating Progress on Gender Mainstreaming and Gender-Related MDGs. A Progress Report," IDA 16 Mid-Term Review (Washington).
- , World Development Indicators, 2013. <http://data.worldbank.org/data-catalog/world-development-indicators> (accessed on June 17, 2013).