



ГОТОВЫ К ЦВЕТЕНИЮ?

Марк Блэкден и Мэри Холлурд-Дримейер

Занятость в сферах с высокой нормой прибыли — это путь к приобретению африканскими женщинами возможностей для полноценного участия в экономической жизни

ЖЕНЩИНА-ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ из Танзании Дина Бина более десяти лет руководит компанией Dina Flowers Company Ltd. («Цветы Дины») и продвигает ее на рынке. Она особо подчеркивает важность заботы о клиентах: «Нужно стараться изо всех сил, чтобы сделать что-то особенное». Этот подход принес свои плоды — ей предложили договор на участие в ландшафтных работах в международном аэропорту Дар-эс-Салам. Когда ее муж Мвита Бина увидел, как процветает компания, он оставил свою работу, чтобы перейти в компанию «Цветы Дины», и сейчас является ее финансовым директором. «Мы начали заниматься цветочным бизнесом из-за Дины, — говорит он. — Она заметила перспективы в этой сфере, поскольку в городе практически не было цветочных лавок». Зарплата Мвиты дала начальный капитал

для «Цветов Дины». Об успехе своей жены Мвита говорит: «Я подозреваю, что многие мужчины почувствовали бы здесь угрозу. Но я не такой. Для нас это сработало чудесно, поскольку мы действительно дополняем друг друга».

Как показывает история «Цветов Дины» (Cutura, 2007), успех женщин в бизнесе зависит от сочетания многих факторов, в том числе от возможностей на рынке, надлежащего финансирования, предпринимательских и технических навыков и связей. Эти факторы имеют значение и для предпринимательской деятельности мужчин, но из опыта видно, что женщины часто сталкиваются с более значительными препятствиями с этих областей. И, особенно для женщин, поддержка со стороны семьи может играть критически важную роль. В некоторых странах муж фактически может не дать своей жене разрешения работать, подписывать договоры или даже открыть банковский счет.

В двух недавних исследованиях Всемирного банка, посвященных экономическим возможностям женщин в странах Африки к югу от Сахары, рассматривается, где работают женщины и мужчины, каковы результаты коммерческой деятельности женщин по сравнению с мужчинами, а также экономические и правовые препятствия, которые женщинам нужно преодолевать для расширения своей экономической и предпринимательской деятельности (Hallward-Driemeier and Hasan, 2013; Hallward-Driemeier, 2013).

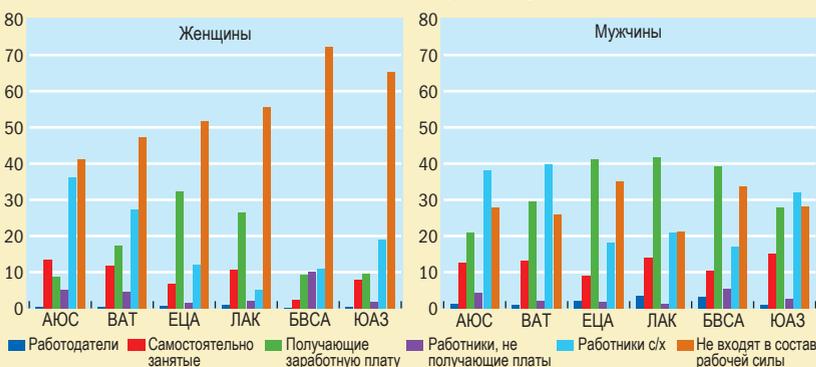
В этих исследованиях обнаружено, что гендерные различия в экономических возможностях в регионе происходят не столько из того, работают ли женщины или нет, сколько из различий в видах деятельности, которыми занимаются мужчины и женщины. Последние значительно чаще работают в неорганизованном секторе на предприятиях меньшего размера и в традиционных отраслях, таких как производство одежды и приготовление еды, — и во всех этих областях, как правило, более низкая финансовая отдача. Расширение полноценного участия женщин в экономической жизни

Рисунок 1

Где работают женщины и мужчины

Женщины чаще работают и занимаются предпринимательской деятельностью в странах Африки к югу от Сахары, чем в других частях мира.

(В процентах женского населения)



Источники: обследования домашних хозяйств и рабочей силы по 102 странам с низкими и средними доходами, самый последний год, 2000–2010 годы.

Примечание. АЮС — Африка к югу от Сахары; ВАТ — Восточная Азия и Тихоокеанский регион; ЕЦА — Европа и Центральная Азия; ЛАК Латинская Америка и Карибский бассейн; БВСА — Ближний Восток и Северная Африка; ЮАЗ — Южная Азия.



связано с тем, чтобы позволить большему количеству женщин работать в тех сферах деятельности, которые приносят больше денег. Для этого требуется решить проблему ограничений, налагаемых на доступ женщин к активам, расширить финансовую и управленческую подготовку женщин и вовлечь больше женщин в сферу экономической политики.

В Африке к югу от Сахары женщины работают. Немногие могут позволить себе этого не делать. Данные обследований домашних хозяйств и рабочей силы по более чем 100 странам с низкими и средними доходами, репрезентативные на национальном уровне, показывают, что участие женщин в рынке рабочей силы в Африке к югу от Сахары выше, чем в любом другом регионе (см. рис. 1).

В Африке к югу от Сахары женщины особенно активны как предприниматели. Однако среди них непропорционально большая доля самостоятельно занятых. Женщины составляют 40 процентов несельскохозяйственной рабочей силы региона, но при этом на них приходится 50 процентов самостоятельно занятых (см. рис. 2), что является самой высокой долей для всех регионов. И при этом всего одна четверть работодателей в регионе — женщины. Эта доля особенно не меняется в зависимости от уровня развития страны и характерна для всех остальных регионов, кроме Ближнего Востока и Северной Африки, где среди работодателей еще меньшая доля женщин — примерно 12 процентов. В общем случае с повышением доходов в стране резко увеличивается и доля женщин среди занятых оплачиваемым трудом.

Образование и возможности

То, насколько предпринимательство представляет собой экономическую возможность, зависит от уровня развития страны и образования каждого конкретного человека. Дина и Мвита Бина в Танзании имеют хорошее образование, что способствовало их успеху в деловом мире.

Одним из способов исследования данного вопроса является соотнесение уровней образования между различными категориями занятости. Практически во всех странах люди, работающие по найму за заработную плату, имеют в среднем большее количество лет образования, чем самостоятельно занятые (см. рис. 3, где показана картина для женщин; среди мужчин

Владение или контроль

Одна из сложностей при рассмотрении имеющихся данных связана с решением задачи о том, как выделить «женский» бизнес — такой, где женщина является владельцем или осуществляет контроль за принятием решений. В рамках проводимых Всемирным банком обследований предприятий респондентам задается вопрос, «являются ли какие-либо из основных владельцев» женщинами. В последующем обследовании, проведенном в шести странах Африки, из компаний, среди основных владельцев которых указывалась женщина, в одной трети случаев респонденты не считали ее лицом, принимающим решения, и целая половина респондентов не считала ее основным лицом, принимающим решения (Aterido and Hallward-Driemeier, 2011). Использование широкого определения владения без учета фактора контроля или полномочий принимать решения ведет к тому, что многие предприятия классифицируются как женские, когда на самом деле управляют ими мужчины. Это может вести к таким сравнениям, при которых приглушаются потенциальные гендерные различия в сдерживающих факторах, с которыми сталкиваются предприниматели.

наблюдается аналогичная ситуация). Самый значительный разрыв в образовании между работающими по найму за плату и самостоятельно занятыми отмечается в странах с низкими доходами и с большей долей самостоятельно занятых, а именно в Африке к югу от Сахары. Из этого можно сделать вывод, что высокий уровень самостоятельной занятости женщин в Африке к югу от Сахары является не столько отражением хороших возможностей для предпринимательской деятельности, сколько отсутствия возможностей для занятости за заработную плату.

В странах с высокими доходами люди, получающие заработную плату, как правило, имеют более низкий уровень образования, чем работодатели (см. рис. 3: большинство точек, представляющих страны с высокими доходами, находится в нижнем левом квадранте), но в странах с низкими доходами наблюдается обратная ситуация (больше меток оказывается в верхнем правом квадранте). И при этом в странах с низкими доходами разрыв в уровне образования между женщинами, работающими по найму, и женщинами-работодателями больше, чем аналогичный разрыв для мужчин (синие значки выше 45-процентной линии). В странах с низкими доходами немногие женщины работают за заработную плату, и эти немногие имеют относительно более высокий уровень образования, чем их коллеги-мужчины.

В странах с низкими доходами в Африке к югу от Сахары, где у мужчин в три раза больше шансов иметь работу с заработной платой, чем у женщин, возможности для женщин сосредоточены в сфере предпринимательства. Поэтому, чтобы составить представление об экономических возможностях женщин, полезно сравнить результаты работы женщин и мужчин как предпринимателей и выяснить, как увеличить отдачу на этот вид экономической деятельности.

Используя критерий «владения» для определения «женских предприятий» (см. вставку), авторами было обнаружено, что в среднем женские предприятия менее продуктивны, чем мужские. Но если принять во внимание сектор, в котором работает предприятие, официальность его статуса, его размеры и капиталоемкость, этот разрыв исчезает.

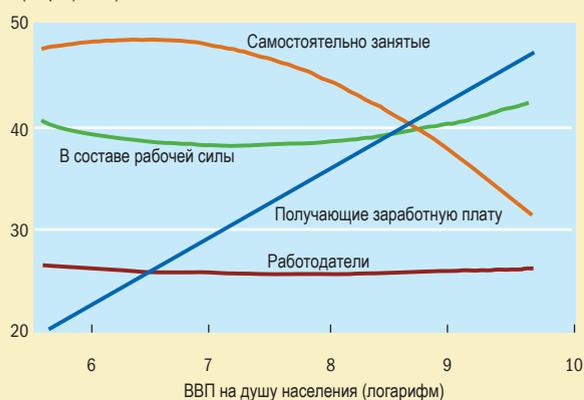
При использовании более узкого определения женского предприятия (предприятие, где женщина принимает решения) обнаруживаются более значительные различия в результатах по продуктивности и рентабельности. Но влияние отрасли, официальности статуса и размеров заглушает гендерные различия. Гендерные различия действительно являются значимыми

Рисунок 2

Женщины, получающие заработную плату

С ростом доходов доля женщин среди получателей заработной платы увеличивается, а их чрезмерная доля среди самостоятельно занятых уменьшается.

(В процентах)



Источник: основано на самых последних данных из обследований домашних хозяйств и рабочей силы относительно занятости в несельскохозяйственных отраслях в 102 странах с низкими и средними доходами.

в определении того, в первую очередь, где работают мужчины и женщины.

Направление экономических потоков

Более высокая концентрация женщин в фирмах меньшего размера, в неорганизованном секторе и в традиционно женских отраслях значительно в большей мере определяет круг возможностей и потенциал женщин, чем любые различия гендерного характера. Для создания экономических возможностей во всей Африке необходимо добиться лучшего понимания причин, по которым стойко сохраняются эти гендерные закономерные особенности участия в экономической деятельности.

Создание более широких возможностей для женщин означает не увеличение степени самого их участия в экономической жизни, а сдвиг в видах деятельности, которыми они занимаются. Чтобы расширить потенциал полноправного участия женщин в экономической жизни Африки к югу от Сахары, большее количество женщин должны перейти в сферы деятельности с более высокой отдачей.

Факт отсутствия значительных барьеров, основанных на гендерных различиях, которые бы мешали работе уже существующих предприятий, не означает отсутствие имеющих гендерный характер препятствий для предпринимательства. Есть свидетельства того, что женщины сталкиваются с более значительными барьерами, чтобы начать предпринимательскую деятельность, чем мужчины. Меры, улучшающие доступ к рынкам

и финансированию для более мелких фирм и для фирм в неорганизованном секторе, оказывают непропорционально сильное положительное влияние на женщин-предпринимателей. Одним из таких сдвигов является распространение информационных технологий и технологий связи, и в частности мобильных телефонов: благодаря этой технологии становится доступной информация о ценах, облегчается связь с клиентами и поставщиками, а также доступ к мобильным банковским услугам. Но даже в этой области доступ женщин уступает доступу мужчин (GSMA, 2010). Другие меры по снижению барьеров включают упорядочение нормативных требований (регулирование коммерческой деятельности, лицензирования), борьбу с коррупцией и облегчение процесса перевода мелких фирм в организованный сектор. Однако эти меры будут оказывать помощь женщинам только в том случае, если правовая защита, предоставляемая организованным сектором, в равной мере распространяется на предприятия мужчин и женщин, а это условие совершенно не всегда выполняется.

Равные права

Принципиальное значение имеет равный доступ к активам и к контролю над активами. Без установленных прав собственности или при отсутствии возможности удерживать прибыль, получаемую вследствие прилагаемых усилий, у людей нет расположенности (или стимулов) к инвестициям или напряженной работе. При этом именно в сферах прав собственности и правоспособности законодательство многих стран в явной форме предусматривает разные условия для мужчин и женщин.

Были проанализированы положения конституций, международных конвенций и законодательных актов, касающиеся на правах собственности и правоспособности женщин в странах Африки к югу от Сахары, чтобы определить, где и в каких областях законодательство женщины имеют такие же экономические права, как и мужчины. Мы с удивлением обнаружили, что гендерные различия в экономических правах не коррелируют с уровнем доходов страны. Это означает, что в стране не происходит автоматического повышения степени равенства по мере экономического роста; устранение гендерных разрывов требует целенаправленных действий.

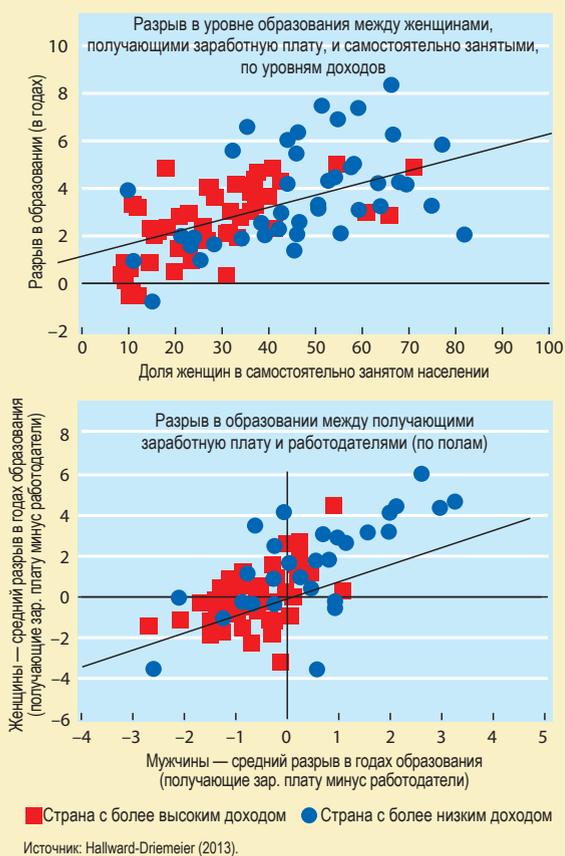
Если гендерные различия в экономических правах сохраняются, они сказываются на возможностях женщин даже при росте доходов. В более богатых странах большее количество женщин переходят от самостоятельной занятости к работе за заработную плату, но не обязательно становятся работодателями. Доля женщин-работодателей не зависит от уровня доходов. Однако, независимо от доходов, чем прочнее экономические права женщин, тем больше доля женщин среди работодателей. Если сделать поправку на различия в доходах, оказывается, что в странах с неравными правами собственности и степенью правоспособности женщин (например, где требуется разрешение мужа на работу или заключение договоров или где обычное право регулирует вопросы имущества супругов и наследования и по конституции на него не распространяются принципы отсутствия дискриминации) вероятность того, что женщина оказывается работодателем, на треть ниже (Hallward-Driemeier and Hasan, 2013). Решение проблемы формальных экономических прав помогает женщинам расти и управлять более крупными компаниями.

В базе данных по уровню юридических и экономических прав женщин в Африке (Hallward-Driemeier et al., 2013) отражаются факты наличия таких расхождений в правах, причем они отмечаются не только между странами, но также и между различными правовыми источниками и типами законодательных актов. В нормативных актах, регулирующих коммерческую деятельность, редко присутствуют положения с гендерными различиями. Но все эти законодательные и нормативные акты исходят из предпосылки, что стороны могут заключать договоры, свободно перемещаться и владеть имуществом или контролировать

Рисунок 3

Воспользоваться шансом

Предпринимательство в большей степени создает возможности для более обеспеченных и более образованных женщин, чем для более бедных и менее образованных женщин.



активы от собственного имени. Права в отношении правоспособности и владения имуществом определяются семейным и земельным законодательством, а также законами, регулирующими наследование. И именно в этих сферах законодательства наиболее очевидны гендерные различия, и в том числе прямая дискриминация (см. Hallward-Driemeier et al., 2013).

Дине Бине повезло, что ей не нужно было разрешение мужа на создание своего предприятия и что она смогла получить начальный капитал через своего мужа. В тех странах, где женщины не имеют таких же прав в области наследования и землепользования, как мужчины, у них может не быть активов для использования в качестве залога для получения банковских ссуд. Таким образом, укрепление прав собственности улучшает доступ женщин к финансированию. Эту же роль играют реестры собственности, включающие движимое имущество; кредитные реестры, отражающие историю использования кредита и его погашения женщинами, особенно в области микрофинансов; накопление человеческого капитала и повышение финансовой грамотности; развитие финансовых продуктов и механизмов, конкретно направленных на удовлетворение нужд женщин и преодоление стоящих перед ними ограничений.

Гендерные различия в количестве лет формального образования с течением времени уменьшаются, хотя во многих странах с низкими доходами эта проблема сохраняется. Но помимо общего образования, важную роль как для компаний, так и для работников играет конкретная управленческая квалификация, в том числе финансовая грамотность и способность устанавливать и отслеживать плановые показатели. Женщины реже могут получить эти столь важные навыки за счет официальных программ или неформальных семейных связей (Aterido and Hallward-Driemeier, 2013). Но им, безусловно, полезно обучение таким навыкам. В проведенных нами обследованиях женщины, имевшие столь же высокие оценки по тестам в отношении управленческих навыков, как мужчины, управляли предприятиями, которые были столь же успешными, что и предприятия мужчин.

Принципиально важно, чтобы женщины активно участвовали в реформах делового климата. Не только потому, что это непосредственным образом касается их как предпринимателей, получателей заработной платы и работодателей, но также и потому, что препятствия, с которыми они сталкиваются (и их позиции), часто весьма сильно отличаются от тех, которые характерны для мужчин, ведущих такую же деятельность. У женщин, как правило, иной опыт в отношении юридических, нормативных и административных барьеров к участию в экономической жизни. В то же время они в значительной мере исключены из процесса принятия политических решений в частном секторе и из диалога между государственным и частным сектором. Поэтому участие женщин в работе частного сектора в качестве самостоятельных и значимых экономических субъектов не соответствует уровню их представительства в частных органах, определяющих политику и принимающих решения. Это исключение создает значительные издержки, и не только для конкретных женщин и их коммерческой деятельности, но и для экономики в целом.

Более активное участие женщин в реформах делового климата может поддерживаться тремя основными способами.

Во-первых, продвижение реформ политики должно основываться на надежном, ориентированном на конкретные обстоятельства страны анализе возможностей и ограничений, характерных для условий ведения коммерческой деятельности, и, в частности, различий в них для мужчин и женщин. Невозможно переоценить важность основанных на фактических данных исследований и аналитических работ в качестве базиса для действенного лоббирования изменений в политике. Некоторых руководителей директивных органов и лиц, занятых практической работой, еще требуется убедить, что решение проблем женщин в бизнесе важно само по себе, и это может принести значительную пользу для коммерческого сектора и экономики в целом.

Во-вторых, следует стимулировать и укреплять участие женщин в коммерческих ассоциациях. Такие ассоциации создают полезную платформу для продвижения важных инициатив, но многие женщины не участвуют в общем диалоге и продвижении новых идей, и часто у них нет достаточной подготовки и опыта, чтобы эффективно вести эту работу. Женские коммерческие ассоциации работают на стыке трех основных механизмов, способствующих улучшению возможностей женщин в коммерческой деятельности: предоставляя и распространяя информацию и знания, особенно об экономических правах; укрепляя процесс продвижения реформ за счет информирования руководителей директивных органов и оказания на них влияния; формируя партнерства между основными заинтересованными сторонами для обмена опытом и стратегиями в целях повышения степени значимости женщин в процессе принятия решений по вопросам политики. Поэтому принципиально важной задачей является укрепление женских коммерческих ассоциаций, чтобы они могли оказывать помощь своим членам в совершенствовании их деловой практики и улучшении результатов работы, а также чтобы они играли более активную роль в диалоге по вопросам политики и лоббировании реформ.

В-третьих, одним из лучших способов обеспечения того, что реформы политики отражают приоритеты всех заинтересованных сторон и действительно будут реализованы, является укрепление диалога между государственным и частным сектором в проектах по улучшению условий ведения коммерческой деятельности. Однако до настоящего времени женские предприятия и их ассоциации по большей части не участвовали в таком диалоге. Включение женщин во все процессы может способствовать обеспечению того, чтобы голоса женщин учитывались в процессе определения приоритетов реформ и их практического проведения в жизнь.

Послужной список Дины Бины включает членство в различных организациях, в том числе в Женской торговой палате Танзании, и она относит часть своего успеха на счет сети связей. «Хорошо входить какую-либо ассоциацию, и я призываю к этому молодых женщин», — говорит она. Ее совет представляет собой важный первый шаг: вовлечение женщин в создание деловой среды выгодно всем, и мужчинам, и женщинам. ■

Марк Блэкден — независимый консультант, работающий над гендерными вопросами в области развития, а Мэри Холлуорд-Дриемеер — ведущий экономист в офисе главного экономиста Всемирного банка.

Литература:

Aterido, Reyes, and Mary Hallward-Driemeier, 2011, "Whose Business Is It Anyway?" *Small Business Economics*, Vol. 37, No. 4, pp. 443–64.

Cutura, Jozefina, 2007, *Voices of Women Entrepreneurs in Tanzania* (Washington: International Finance Corporation).

GSMA Development Fund, Cherie Blair Foundation for Women, and Vital Wave Consulting, 2010, *Women and Mobile: A Global Opportunity* (London: GSMA).

Hallward-Driemeier, Mary, 2013, *Enterprising Women:*

Expanding Opportunities in Africa (Washington: Agence Française de Développement and World Bank).

—, and Tazeen Hasan, 2013, *Empowering Women: Legal Rights and Economic Opportunities in Africa* (Washington: Agence Française de Développement and World Bank).

—, Jane Kamangu, Emilia Lobti, and Mark Blackden, 2013, *Women's Legal and Economic Empowerment Database for Africa* (Washington: World Bank). www.worldbank.org/gender/womenleedafrika

Simavi, Sevi, Clare Manuel, and Mark Blackden, 2010, *Gender Dimensions of Investment Climate Reform: A Guide for Policy Makers and Practitioners* (Washington: World Bank).