



# РАСОВЫЙ ВОПРОС В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Настало время покончить с расовой дискриминацией в экономике и политике

Мартин Чихак, Монфор Млачила, Ратна Сахай

**Н**едавняя волна масштабных протестов против жестокости полиции и системного расизма в США и во всем мире всколыхнула нашу коллективную совесть. Наш моральный долг как сотрудников международной организации, представляющей 189 стран мира, — публично осудить любые проявления расизма и дискриминации. Наш профессиональный долг как экономистов — показать, насколько дискриминация вредит экономическим возможностям людей и экономике в целом и как избавление мира от предубеждений поможет решить многие из наших экономических проблем во благо всего человечества.

Тем не менее нам предстоит еще немало сделать, чтобы до конца исполнить оба этих долга.

## В противоречии с ходом истории

Экономическая наука отнюдь не свободна ни от дискриминации, ни от расизма. Джордж Стиглер, лауреат Нобе-

левской премии 1982 года, утверждал в 1965 году, что темнокожие — плохие работники и что им необходимо прививать «готовность к усердному труду» (Stigler, 1965). И это было далеко не единичный случай: такое мнение отражало предрассудки, которые в то время господствовали среди экономистов и в экономических учреждениях. По словам Уильяма Сприггса из Говардского университета, у экономической науки «немало глубоких и неприглядных корней, существование которых признают лишь очень немногие экономисты» (Spriggs, 2020).

Со времени статьи Стиглера 1965 года дискуссии в экономических кругах продвинулись вперед. Гэри Беккер, нобелевский лауреат 1992 года, в своей работе *Economics of Discrimination* («Экономика дискриминации», 1971 год) показал, что дискриминация по нескольким признакам, включая расовую принадлежность, приводит к снижению реального дохода как объекта, так и виновника дискриминации. Позднее экономист из Гарварда Радж Четти

ФОТО: ISTOCK / MICHAELJUNG, RYASICK

с соавторами обнаружил, что детям из малоимущих темнокожих семей в США гораздо труднее достичь более высоких уровней дохода, чем детям из белых семей, и что винить в этом следует факторы внешней среды, в том числе расовые предрассудки (Chetty et al., 2020).

Несмотря на достигнутый прогресс экономисты все еще уделяют расовой проблеме недостаточно внимания по сравнению с другими темами. Мы собрали данные по всем статьям, опубликованным в 10 ведущих экономических журналах за последние 10 лет (см. график). Всего 0,2 процента из 7920 рассмотренных статей затрагивают вопросы расы, расового неравенства и расизма. Это ничтожная цифра по сравнению с долей статей, посвященных, например, денежно-кредитной политике (7,4 процента). Даже допуская, что монетарная экономика входит в число «профильных» тем в экономической науке и такое внимание к ней оправдано, выясняется, что статей по расовым вопросам также в несколько раз меньше, чем по другим темам, относящимся к инклюзивности, таким как распределение доходов (2 процента), бедность (1,4 процента) и гендерные отношения (0,8 процента).

Этот дисбаланс можно отчасти объяснить тем, что среди экономистов недостаточно представителей меньшинств. Провести глобальный анализ трудно из-за нехватки сопоставимых данных, однако в «Докладе комитета по положению меньшинств в экономической науке» Американская экономическая ассоциация представила наглядные показатели. В 2018 году в США среди получателей докторской степени (PhD) по экономике было всего 4 процента темнокожих, а их доля в экономическом сообществе сократилась с 6 процентов в 1995 году до 3 процентов в 2019 году, в то время как в населении США она сохранилась на уровне 13 процентов. В экономике темнокожие представлены хуже, чем в естественных науках, технике, инженерном деле и математике (и то же самое можно сказать о других этнических меньшинствах).

Тем не менее бремя строгого анализа расовой проблемы не должно ложиться только на тех, кого эта проблема непосредственно затрагивает. Как же нам оказаться на правильной стороне истории?

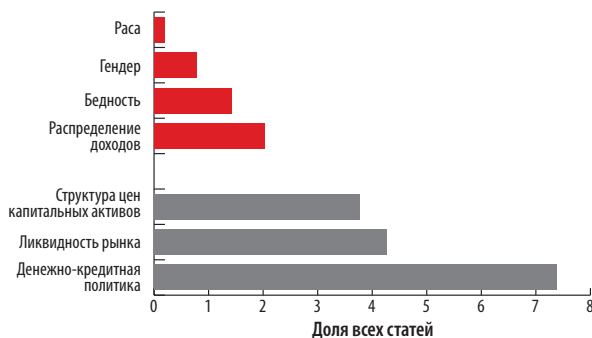
## Правильная сторона истории

В экономических институтах — как академического, так и директивного характера, — необходимо прежде всего создать безопасную атмосферу для обсуждения проблемы расизма, повысить информированность, а также обеспечить проведение обязательных тренингов по преодолению предрассудков, в том числе неосознанных.

Искоренение дискриминации начинается с признания самого наличия проблемы. В своей книге *So You Want to Talk about Race* («Итак, вы хотите поговорить о расизме»),

### Расовый вопрос и другие темы в статьях по экономике из ведущих изданий

Лишь крайне малая доля научных статей посвящена проблемам расы, расового неравенства и расизма.



**Источник:** расчеты авторов, основанные на данных Microsoft Academics и Research Papers in Economics (RePEc).

**Примечание.** Анализ охватывает 7920 статей из 10 ведущих экономических журналов (<https://ideas.repec.org/top/top.journals.all.html>) за 2010–2020 годы. В графике используется классификация «областей исследования», принятая в Microsoft Academics и RePEc. Термин «раса» включает в себя связанные понятия (например, «расовые различия» и «расизм»); «гендер» подразумевает гендерную дискриминацию, гендерное неравенство и расширение прав женщин; «денежно-кредитная политика» охватывает монетарную теорию и механизмы передачи воздействия денежно-кредитной политики.

вошедшей в список бестселлеров «Нью-Йорк таймс» 2019 года, Иджеома Олуо утверждает, что, пытаясь оценить обоснованность того или иного предубеждения, мы пропускаем информацию сквозь призму личного опыта. Но расовую проблему все испытывают по-разному, что существенно затрудняет оценку расового опыта другого человека. Фундаментальное решение заключается в устранении дискриминации на системном уровне, но не менее порочно и безмолвие отдельных людей, питающее эту систему.

Мотивированных сторонников можно вдохновить на более широкое освещение расовых вопросов в работах по экономике, а скептиков — убедить в необходимости смягчения позиций, выстраивания конструктивного диалога и оказания поддержки. Затем, по мере увеличения объема работ, посвященных расовой проблеме, к этой инициативе подключатся и другие исследователи. Борьба с дискриминацией — отнюдь не игра с единственным победителем: исследования показывают, что она улучшает общие экономические показатели (например, Sahay et al., 2018).

Чтобы добиться прогресса, экономистам необходимо постоянно расширять свои горизонты. Социологи из Гарварда Марио Смолл и ныне покойная Девах Пейджер утверждали, что экономисты должны рассматривать расовую дискриминацию, больше учитывая социологические аспекты, а также обратиться к изучению институциональной дискриминации и проявлений повседневной межличностной дискриминации, которая может оказы-

вать серьезное влияние на экономические показатели (Small and Pager, 2020).

Увеличение многообразия (в том числе расового) в среде экономистов — важная часть этого решения. Факты свидетельствуют о том, что демографический состав преподавателей влияет на показатели вовлеченности темнокожих абитуриентов не только на начальном этапе, но и на протяжении всего карьерного пути, включая поступление в университет, выход на рынок труда, прием на работу и дальнейшие повышения. Как отметил Джон Райс в статье «Различия между расизмом первой степени и расизмом третьей степени», опубликованной в июне 2020 года в журнале *Atlantic*, ошибочно считать, что существует противоречие между расширением расового многообразия и сохранением «меритократического» подхода, определяющего успех организаций. Предоставление меньшинствам равных возможностей на каждом этапе во многом помогает не только преодолеть дискриминацию, но и повысить продуктивность организаций.

Крайне важно активно привлекать квалифицированных представителей меньшинств, не имеющих необходимых связей, а затем поддерживать их в процессе профессионального развития и карьерного роста. Так, комитет по положению меньшинств в экономической науке при Американской экономической ассоциации реализует ряд инициатив, направленных на поощрение представителей меньшинств, желающих изучать экономику и заниматься академической деятельностью. И если кандидатов из числа меньшинств оказывается недостаточно, то общество обязано выявить глубинные причины предубеждений и решить соответствующие проблемы — в сфере здравоохранения, образования или обеспечения жильем.

Как сотрудники МВФ мы признаем, что искоренение предубеждений необходимо начинать с собственной организации. Более полувека большинство руководящих постов в МВФ занимали мужчины из Европы и США. С середины 1990-х годов, когда были предприняты первые шаги по расширению многообразия, мы сумели добиться некоторого прогресса: постепенно в МВФ становилось все больше женщин, а также сотрудников из недостаточно представленных регионов, таких как Восточная Азия, Ближний Восток и Африка к югу от Сахары. С 2003 года были установлены целевые показатели гендерного и регионального многообразия. Региональные целевые показатели призваны обеспечить примерное соответствие между долей сотрудников из того или иного региона и величиной финансового вклада стран региона в ресурсы МВФ, а также уровнем использования этих ресурсов такими странами. Целевые показатели не были предназначены для устранения расового неравенства, хотя, по мнению многих, они в определенной степени отражают расовый аспект. По этим

показателям был достигнут устойчивый прогресс, но тем не менее остаются пробелы, связанные с наймом необходимой доли сотрудников из недостаточно представленных категорий и их продвижением на руководящие посты.

Отрадно то, что руководство МВФ выразило твердое намерение расширить многообразие персонала и искоренить все формы дискриминации, в том числе расовое неравенство, и предпринимает конкретные действия в этом направлении. Планируется расширить тренинги МВФ по преодолению неосознанных предубеждений и проявлений несправедливости на микроуровне, скорректировать методы найма сотрудников, усовершенствовать процесс продвижения по карьерной лестнице, внедрить программу помощи сотрудникам из числа недостаточно представленных меньшинств, провести сбор данных о различных аспектах многообразия (включая расовое и этническое), предложив сотрудникам добровольно сообщать о своей самоидентификации. Мы надеемся, что все страны — члены МВФ будут придерживаться того же принципа, внедряя концепцию инклюзивности в первую очередь у себя дома.

Движение Black Lives Matter («Жизни темнокожих важны») придало новый импульс процессу информирования, обучения и расширения возможностей. Исследования показывают, что организации, города и общества, более инклюзивные с экономической точки зрения, демонстрируют повышенную жизнеспособность и добиваются процветания. В движении за перемены экономисты должны сыграть свою роль в содействии созданию более инклюзивных систем на благо всего человечества, однако начинать — всем вместе и каждому в отдельности — следует с самих себя. **ФФ**

**МАРТИН ЧИХАК** возглавляет отдел макрофинансовых вопросов в Департаменте стратегии, политики и анализа МВФ. **МОНФОР МЛАЧИЛА** является старшим постоянным представителем МВФ в Южной Африке. **РАТНА САХАЙ** является заместителем директора Департамента денежно-кредитных систем и рынков капитала МВФ.

### Литература

- Chetty, Raj, Nathaniel Hendren, Maggie Jones, and Sonya Porter. 2020. "Race and Economic Opportunity in the United States: An Intergenerational Perspective." *Quarterly Journal of Economics* 135 (2): 711–83.
- Sahay, Ratna, Martin Čihák, Papa N'Diaye, Adolfo Barajas, Srobona Mitra, Annette Kyobe, Yen Mooi, and Reza Yousefi. 2018. "Women in Finance: A Case for Closing Gaps." IMF Staff Discussion Note 18/05, International Monetary Fund, Washington, DC.
- Small, Mario, and Devah Pager. 2020. "Sociological Perspectives on Racial Discrimination." *Journal of Economic Perspectives* 34 (2): 49–67.
- Spriggs, William. 2020. "Is Now a Teachable Moment for Economists?" Federal Reserve Bank of Minneapolis, Minnesota.
- Stigler, George. 1965. "The Problem of the Negro." *New Guard* (December): 11–12.