

ЗРОСТАННЯ УЧАСТІ ЖІНОК У КЕРІВНИЦТВІ ФІНАНСОВИХ ІНСТИТУЦІЙ ЄС

Оксана Вінська

к. е. н., доцент кафедри європейської економіки і менеджменту,

Володимир Токар

д. е. н., професор кафедри міжнародних фінансів,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Актуальною тенденцією сучасного розвитку ЄС є прагнення забезпечити сталий поступ країн-членів в умовах глобальної конкуренції. Рушійним чинником такого розвитку є функціонування економіки розмаїття та інклюзивності, яка забезпечує можливості для розкриття творчого та інтелектуального потенціалу всьому населенню, що позитивно позначається на кількісних і якісних характеристиках ВВП інтеграційного утворення. Суттєвим елементом такого типу економіки є розширення прав і можливостей жінок, які досі мають певні обмеження у професійному розвитку через гендерні стереотипи, що все ще мають місце у сучасному суспільстві. Наразі актуальними питаннями у ЄС є розширення жіночого представництва на вищих щаблях у державному та приватному секторах, зокрема й у фінансовому сегменті. На нашу думку, лише рівне представництво жінок і чоловіків на топ-посадах у фінансовій царині гарантує врахування інтересів жіноцтва та прийняття більш збалансованих і відповідальних рішень.

У цьому дослідженні проаналізовано динаміку представництва жінок на керівних посадах головних фінансових інституцій ЄС, зокрема Європейському центральному банку (далі – ЄЦБ), Європейському інвестиційному банку (далі – ЄІБ) та Європейському інвестиційному фонді (далі – ЄІФ), табл.1.

Таблиця 1

Частка жінок у керівництві фінансових інституцій ЄС у 2003-2018 рр., %

Рік	Європейський центральний банк	Європейський інвестиційний банк	Європейський інвестиційний фонд
2003	5,9	14,3	0,0
2004	5,9	4,2	16,7
2005	5,9	4,2	16,7
2006	5,9	4,2	0,0
2007	5,3	11,1	0,0
2008	4,8	7,4	14,3
2009	4,5	14,8	14,3
2010	4,5	14,8	14,3
2011	0,0	14,8	14,3
2012	0,0	7,4	14,3
2013	0,0	7,4	14,3
2014	8,3	3,6	14,3
2015	8,0	7,1	28,6
2016	8,0	17,9	28,6
2017	8,0	10,7	14,3
2018	8,0	21,4	14,3
Середнє значення	5,2	10,3	13,7

Джерело: складено авторами на основі [4]

Слід зазначити, що основною функцією ЄЦБ є підтримання цінової стабільності у зоні євро, при цьому ця фінансова інституція є центральним банком для 19 країн-членів ЄС і забезпечує купівельну спроможність єдиної валюти [1]. ЄІБ є позичковою інституцією ЄС, найбільшим у світі багатостороннім позичальником, який формує фінансовий клімат, допомагає економікам, створює робочі місця та забезпечує рівність [2]. ЄІФ спеціалізується на фінансуванні малого та середнього бізнесу і має на меті сприяння розвитку підприємництва, інновацій, досліджень і створенню нових робочих місць [3].

Вищезазначені фінансові установи мають вирішальний вплив на розвиток ЄС, їхня ефективна робота має сприяти досягненню цілей Стратегії «Європа-2020», зокрема побудові розумного, сталого та всеохоплюючого ЄС. Більше того, вони мають слідувати цінностям ЄС, ключовою з яких є цінність рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок.

Як показує аналіз даних (Таблиця), керівництво головних фінансових інституцій ЄС представлене переважно чоловіками, натомість частка жінок є дуже низькою, що викликає справедливе занепокоєння поборників рівних можливостей. Виникає також питання з приводу ефективності гендерної стратегії ЄС, має місце низьке усвідомлення важливості позитивного прикладу для світу. Середнє значення представництва жінок у ЄЦБ складало лише 5,2% за період 2003-2018, у той час як ЄІБ – 10,3%, а у ЄІФ – 13,7. Найвищий рівень жіночого представництва у ЄЦБ був зафіксований у 2014 році і склав лише 8,3%. Натомість ЄІБ досяг жіночого представництва у керівництві на рівні 21,4% у 2018 році. ЄІФ мав найвище жіноче представництво у 2015-2016 роках – 28,6%.

Отже, можна стверджувати, що частка жінок у керівництві головних фінансових інституцій ЄС має тенденцію до значної флуктуації у часовому вимірі й не відповідає частці жінок у населенні ЄС, а також у структурі населення ЄС з вищою освітою, адже 44% жінок у віці 30-34 роки та лише 34% чоловіків мають вищу освіту [5, с. 21]. Немає жодних гарантій збереження жіночого представництва у цих інституціях й відповідно жінки мають дуже низький вплив на прийняття рішень цими установами, які є надзвичайно важливими для сталого розвитку ЄС. Саме тому, для подолання гендерної горизонтальної сегрегації у цій сфері (так званої скляної стелі), тобто низького представництва жінок на вищих щаблях, необхідно запровадити гендерні квоти у керівництві головних фінансових інституцій ЄС. Ці тимчасові спеціальні заходи повинні передбачати, що за рівного рівня компетенції, освіти та досвіду перевагу стосовно просування на вищі щаблі потрібно надавати жінкам. У випадку спостереження позитивних результатів імплементації цієї пропозиції таку практику варто поширити на інші установи фінансового сектору.

Список використаних джерел

1. European Central Bank. URL: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/html/index.en.html> (дата звернення 03.05.2019).
2. European Investment Bank. URL: <https://www.eib.org/> (дата звернення 03.05.2019).
3. European Investment Fund. Supporting Entrepreneurship and Innovation in Europe. URL: <https://www.eif.org/> (дата звернення 03.05.2019).
4. Gender Statistics Database. European Financial Institutions: Presidents and Members. URL: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/pa_econfin_wmid_fineur/datatable (дата звернення 22.04.2019).
5. 2018 Report on Equality between Women and Men in the EU. URL: https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074 (дата звернення 03.05.2019).