

УДК 336+330.3:305-055.2

ГЕНДЕРНА СКЛАДОВА СТАЛОГО РОЗВИТКУ БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

*Курченко Л., доцент
ДНБЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»*

На сучасному етапі світове господарство розвивається безпрецедентними темпами, і на чільне місце висуваються проблеми сталості та збалансованості економічного зростання. У цьому світлі питання розподілу економічних вигід між чоловіками й жінками набуває гострої актуальності. Не менш важливою є оптимізація використання інтелектуального і лідерського потенціалу жінок в умовах цифрової економіки.

Нерівномірність розподілу оплати праці між жінками й чоловіками тісно пов'язана з гендерною сегрегацією ринку праці. Вертикальна сегрегація полягає у нерівномірному гендерному розподілі за позиціями посадової ієрархії, коли частка жінок переважає на нижчих щаблях і неухильно зменшується з підвищенням рівня доходу та соціального статусу посад. Горизонтальна сегрегація передбачає нерівномірний розподіл жінок і чоловіків за галузями економіки та професіями. Зокрема, в усьому світі жінки складають явну меншість у професіях, безпосередньо пов'язаних з цифровою економікою. Так, станом на 2019 р. гендерний розподіл працівників у секторі ІКТ (інформація, комунікація, технології) в Європейському Союзі становить 1:5 на користь чоловіків, а гендерний розрив в оплаті праці в цій сфері складає майже 20 %. Основними проблемами для прогресу жінок в ІКТ вважаються відсутність у них цифрових навичок, гендерні стереотипи, а також низька активність жінок у цифровому підприємництві [5]. Вертикальну гендерну сегрегацію у світовій економіці ілюструє той факт, що жінки займають менше третини керівних посад середньої та вищої ланки (2018 р.) і в той же час виконують непропорційно велику частку неоплачуваної домашньої праці. За даними ООН, кожний долар, вкладений у програми розвитку діяльності жінок, спрямованої на отримання доходу, може принести 7 доларів прибутку [3].

Дослідивши горизонтальну гендерну сегрегацію на ринку праці України, Т. Марценюк виявила, що інформаційні технології належать до стереотипно чоловічих професій. Однак банківський та інвестиційний бізнес, страхування і юриспруденція є майже однаково бажаними сферами і для жінок, і для чоловіків [1]. З іншого боку, за останніми даними Держкомстату України (ІІ квартал 2019 р.), у сфері фінансової та страхової діяльності існував найбільший гендерний розрив оплати праці серед усіх галузей української економіки за винятком розважальної сфери. У фінансовій сфері середня заробітна плата жінок складала лише 64 % від заробітної плати чоловіків при середньому показнику по українській економіці 77,8 %. Відповідний показник у сфері інформації і телекомунікацій був дещо вище середнього і складав 78,3 % [2].

Кращі світові практики покликані досягти гендерного балансу задля справедливості й найбільш ефективного використання трудового й інноваційного потенціалу жінок. У розвинених економіках стратегії гендерної рівності носять послідовний і наскрізний характер — від глобальної стратегії ООН до регіональних, національних та інституційних стратегій, політик, законів і нормативних актів. 24-25 вересня 2015 р. ООН у «Порядку денному 2030» проголосила гендерну рівність однією з 17 цілей сталого розвитку (СЦР). СЦР №5 (гендерна рівність і розширення повноважень жінок) має розглядатися у тісній взаємодії з СЦР №8 (гідна праця та економічне зростання).

Варті уваги ініціативи транснаціональних корпорацій, спрямовані на розширення прав і можливостей жінок. Так, банк Credit Suisse (CS), зацікавившись науковими повідомленнями про те, що участь жінок у діяльності правління позитивно відзначається на показниках прибутковості, у 2014 р. створив банк даних «The Credit Suisse Gender 3000 (CSG 3000)», який враховує всі найважливіші галузі, охоплює 27 тис. менеджерів вищої ланки із більш ніж 3000 компаній і 40 країн. Наскільки нам відомо, CSG 3000 є наймасштабнішим проектом із дослідження гендеру в економіці. Відслідковуючи взаємозв'язок між жіночим представництвом та економічними показниками компаній, CS виявив, що чим більше жінок представлено у вищому керівництві, тим більший додатковий прибуток приносять компанії своїм власникам. Звіт CSG 3000 продемонстрував, що з кінця 2013 р. до середини 2016 р. компанії, в яких жінки складали 25 % вищого керівництва, зростали на 2,8 % швидше середнього; компанії, де жінки складали 33 % вищого керівництва, випереджали середні темпи зростання на 4,7 %; а в компаніях, де жінки складали понад 50 % вищого керівництва, випередження досягало 10,3%. Більше того, таке швидке зростання відбувалося за несприятливих економічних умов, коли індекс MSCI ACWI за той же період знизився на 1 %. Прибутковість власного капіталу фірм, де більшість у вищому керівництві складають жінки, перевищує середній показник RoE на 19 %, а виплати дивідендів вищі на 9 % [4].

Підбиваючи підсумки, слід зазначити, що розширення повноважень та підтримка жінок у цифровій економіці та банківській сфері сприятиме гендерному балансу в цих перспективних і високодохідних галузях, забезпечуючи тим самим соціальну стабільність і справедливість. Збільшення частки жінок у вищому керівництві банків, венчурних фондів та інших фінансових інститутів призведе до покращення фінансово-економічних показників і пришвидшення темпів зростання як самих суб'єктів господарювання, так і галузі в цілому, а отже сприятиме економічному прогресу України. Окрім того, розширення прав та можливостей жінок у цифровій економіці означатиме демократизацію України та її наближення до європейських стандартів.

Список використаної літератури

1. Марценюк Т. Гендерна сегрегація ринку праці: яку роботу шукають жінки і чоловіки (на прикладі бази резюме і вакансій на hh.ua) / Т. Марценюк // Спільне. — 2013. — № 6. — С. 89–95.

2. Середньомісячна заробітна плата за статтю та видами економічної діяльності за квартал у 2019 році [Електронний ресурс] / Держкомстат України. — Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/gdn/smzp_zs/smzp_zs_ek/smzp_zs_ek_u.htm
3. Gender equality: why it matters [Electronic resource]. — Available at: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2018/09/Goal-5.pdf>.
4. Misercola M. Higher returns with women in decision-making positions [Electronic resource] / M. Misercola. — Available at: <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/news-and-expertise/higher-returns-with-women-in-decision-making-positions-201610.html>.
5. More women in digital: the road to growth & equality [Electronic resource] // European Commission. — 2019. — Available at: https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/newsroom/2x_39548.jpg.

УДК 336.71

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ СИСТЕМНО ВАЖЛИВИХ БАНКІВ

*Литвиненко О. В., аспірант
ДВНЗ «Університет банківської справи»*

Значні державні витрати на підтримання діяльності системно важливих банків, а також вплив фінансової безпеки функціонування даних інститутів на безпеку всього банківського сектору зумовлює необхідність дослідження теоретичних підходів забезпечення фінансової безпеки системно важливих банків. Нестабільність економічної кон'юнктури, фінансові кризи, державна зміна функціоналу економіки, зростання частки тіньової економіки та інші чинники, змушують удосконалювати систему забезпечення, а отже, і питання формування ефективного механізму забезпечення банківської фінансової безпеки наразі набуває особливої актуальності.

Метою роботи є визначення особливостей механізму забезпечення фінансової безпеки системно важливих банків.

На сьогодні відсутній єдиний підхід до визначення поняття «механізм забезпечення фінансової безпеки банку». Так, А. Савчук визначає механізм забезпечення фінансової безпеки як систему організаційних, фінансових та правових заходів впливу, спрямованих на своєчасне виявлення, попередження, нейтралізацію та ліквідацію загроз [1]. Дане визначення є найбільш поширеним та може бути застосований щодо різних економічних суб'єктів — банків, підприємств, держави. На думку Е. Дмитренко, сутність механізму забезпечення фінансової безпеки визначається як сукупність різних засобів (економічних, політичних, кадрових, інформаційних, наукових, оперативно-розшукових, правових), за допомогою яких забезпечується захист фінансових інтересів держави, суспільства, особи від внутрішніх і зовнішніх загроз» [2, с. 54]. Автор розширює перелік засобів впливу, разом з тим визначає основну мету функціонування механізму забезпечення фінансової безпеки як захист фінансових інтересів.