

ЖІНКИ В БІЗНЕСІ: НАВІЩО КОМПАНІЯМ ІНВЕСТУВАТИ В РІВНОПРАВ'Я?

Однією з 17 цілей ООН зі збалансованого розвитку до 2030 року є гендерна рівність. Гендерна дискримінація стосується окремих груп населення, які не отримують привілеї через свою стать. Однак це визначення має бути розглянуто не лише як упередження, пов'язані зі статтю, але й як дисбаланс у владі, керівництві та доступі до ресурсів. Гендерна рівність не тільки розширює можливості і права жінок, а також забезпечує економічні переваги що для компаній, що і для країн в цілому.

Згідно з опитуванням International Labour Organization за 2019 рік, понад 57% респондентів у всьому світі погоджуються з твердженням, що просування гендерного розмаїття сприяє розвитку бізнес-результатів, серед них середні підприємства - 64,1%, малі - 54,3% та великі - 58,8%. За умов гендерної рівності ймовірність підвищення прибутковості та продуктивності становить 62,6%, підвищеної здатності залучати та утримувати таланти - 59,7%, більшої креативності, інноваційності та відкритості - 59,1%, поліпшення репутації компанії - 57,8%, а кращої здатності оцінювати споживчий інтерес та попит - 37,9 %. Регресії ILO показують, що такі підприємства на 8,9% частіше мають кращі бізнес-результати та на 3,2% частіше мають вищу продуктивність і прибутковість [11]. А дослідницький інститут Credit Suisse (2016) на базі 3400 компаній зазначив, що ті, де гендерне розмаїття є важливою стратегією, отримують надприбутки на рівні середньорічного сукупного приросту (CAGR) 3,5% на рік [8].

На сьогодні лише 27% працюючих жінок займають управлінські посади [3]. Це пов'язано з низьким попитом і пропозицією керівниць через гендерно-рольові стереотипи. Проведені дослідження Catalyst (2007) та McKinsey (2009) на основі аналізу компаній Fortune 500 прослідковують чітку кореляцію між гендерною різноманітністю на керівних посадах та фінансовими показниками. Але зазначають, що “хоча кореляція не доводить причинно-наслідковий зв'язок, вона принаймні вказує, що компанії з гендерно різноманітним керівництвом є більш успішними” [7].

За аналізом ILO, серед підприємств, які впроваджують ініціативи з просування жінок на керівні посади, майже 74% повідомляють про збільшення прибутку на 5-20%. Регресії вказують, що підприємства з жінкою CEO мають на 3,2 відсотка частіше мають кращі бізнес-результати та на 2,8% більше шансів на підвищення продуктивності та прибутковості [11].

McKinsey та LeanIn.org на основі 10-річного дослідження, дійшли до висновків, що “компанії з найбільшою часткою жінок у виконавчих комітетах отримали на 47% вищу норму рентабельності власного капіталу, ніж

компанії, де немає жінок-керівників.” [9]. Схоже у своєму дослідженні виявили Catalyst - рентабельність власного капіталу (ROE) є вищою на 35,1%, а загальна прибутковість для акціонерів (TRS) на 34,0%. [6] Credit Suisse також зазначила, що коли частка жінок більша 15% вищого керівництва, компанії мають прибутковість на понад 50% вищу, ніж ті, де представництво менше 10% [8].

Наразі все частіше використовують 30-відсотковий показник залучення жінок у ради директорів і створюють такі ініціативи як Клуб 30%. [1] За даними MSCI за 2011-2016 роки, американські компанії, що мають щонайменше три жінки в раді директорів мали середній приріст прибутку на акціонерний капітал на 11% вище, а прибуток на акцію на 45% вище, ніж у компаніях без жінок-директорів [13]. Дослідження Joecks et al, Hampton Alexander (за умови частки жінок 33+%) [5], спільне дослідження Storebrand, Care і PWC (36+%) [16] і The Peterson Institute [14] також підтверджують цю теорію. Останній зазначає, що така частка збільшує чистий прибуток на один відсотковий пункт, що означає 15% зростання прибутковості, а також можуть додати до 6 відсоткових пунктів до своєї чистої рентабельності. Такі компанії за дослідженням Ernst & Young, мають долю ринку вищу на 45% та на 70% вищі темпи росту на нових ринках [3].

За даними МВФ заміна лише одного чоловіка в команді вищого керівництва/раді директорів на жінку збільшить рентабельність активів на 8-13 базисних пунктів, або прибутковість приблизно на 3-8% [12]. Ця закономірність діє для компаній з різним розміром вищого керівництва. Також International Journal of Finance&Economics підтверджує зв'язок між тривалістю перебування на посаді жінки-директорки та кращими фінансовими показниками (ROA і коефіцієнтом Тобіна) [5]. Ми не відкидаємо гіпотезу, що збільшення прибутків відбулися не лише завдяки гендерному різноманіттю, а й як складова інноваційних та сталих бізнес-стратегій, але все ж у більшості досліджень прослідковується дана кореляція, тому їхні результати, вважаємо потрібно брати до уваги.

Джо Карела, заступник декана Коледжу менеджменту Еллера в Університеті Арізони виявив, “що компанії з Fortune 500, в яких жінки у топ-менеджменті, відчують «інтенсивність інновацій» і виробляють більше патентів – в середньому на 20% більше, ніж команди з лише чоловіками-керівниками». Одна з цих компаній - Accenture доводить, що бажання і здатність впроваджувати інновації, де панує культура рівності, майже у п'ять разів вищі” [4]. До того ж реалізація компаніями програм економічного уповноваження жінок покращує їхню репутацію, підвищує мотивацію працівників, їхню лояльність, згуртованість і залученість. Наприклад, велика американська технологічна компанія попросила допомоги в Джо Карелла, щоб знизити високий рівень плинності кадрів. Для цього вони підвищили двох топ-менеджерок на посади, якими раніше керували виключно чоловіки. Цей крок зробив всю компанію більш прозорою, і співробітники перестали

звільнятися такими високими темпами [4]. Таким чином, збільшення представництва жінок у радах директорів допоможе досягти довгострокових стійких змін на робочому місці, відповідального управління та конкурентоспроможності на світовому ринку.

Проаналізувавши 100 найприбутковіших компаній Скандинавії, Storebrand, Care і PWC зазначили, що фірми з найбільш гендерно різноманітним керівництвом мали на 40% меншу нестабільність прибутку на вкладений капітал [16]. Також вказано, що чим більша присутність жінок у радах директорів компаній, тим менше років негативних результатів, спаду прибутків і швидше зростання. І ця кореляція навіть сильніша, ніж кореляція з фінансовими показниками.

Для підприємств було б стратегічно важливим розглядати це питання не лише як питання прибутку, але й як невід'ємне питання управління людськими ресурсами. Як мінімум, це дозволить компаніям максимізувати доступ до талантів і навичок, щоб процвітати в конкурентному бізнес-середовищі. Наявність жінок-керівників вищої ланки створює менше гендерної дискримінації при прийомі на роботу, просуванні по службі та утриманні персоналу, згідно з даними Інституту Петерсона [14]. До того ж різноманітніша робоча сила забезпечує що диверсифікацію, що взаємодоповнюваність знань і навичок, та це закладає основу для більшого обміну досвідом між працівниками.

Також ІЛО виявило низку інших переваг при опитуванні підприємств, серед яких 60% повідомляють про підвищення прибутковості та продуктивності, 56,8% - підвищення здатності залучати та утримувати таланти, 54,4% - більшу креативність, інноваційність та відкритість, 54,1% - покращення репутації, а 36,5% - кращу здатність оцінювати споживчий інтерес та попит [11].

Після розгляду переваг залучення жінок, можемо зробити висновок, що проведення гендерної політики є рухом у правильному напрямку, оскільки це також позитивно впливає на ВВП. Наприклад, Центр Економічної Стратегії (2019 р) розробив 3 сценарії впливу жіночої зайнятості на ВВП: за «Повної зайнятості» ВВП України на рік зросте на 21%, за «Рівності між чоловіками та жінками» - 7%, за «Шведського сценарію» (коли рівень зайнятості жінок буде таким, як у Швеції) - 9%. Висновки зроблені в розрахунку, що залучені жінки продуктивні так само як середньостатистичний працівник [2].

При розгляді глобального впливу на економічне зростання, МОП (2017) [2] та Всесвітній економічний форум (2017) показують, що зменшення розриву у зайнятості між чоловіками та жінками на 25% принесе додаткові 5,8 та 5,3 трильйона доларів США до ВВП до 2025 року відповідно. [17] ОЕСР (2015) підрахувала, що 50% скорочення гендерного розриву в країнах-членах ОЕСР призвело б до додаткового зростання ВВП приблизно на 6%, і ще на 6% - у разі повного зближення [15].

До 2050 року покращення гендерної рівності призведе до збільшення ВВП ЄС на душу населення на 6,1-9,6%. Також було виявлено, що кожен 1 відсоток зростання жіночої зайнятості пов'язаний в середньому з річним зростанням ВВП на 0,16%. Заходи щодо забезпечення гендерної рівності збільшать виробничий потенціал економіки та зниження цін, що зробить ЄС більш конкурентоспроможним на міжнародних ринках і призведе до покращення торговельного балансу (експорт збільшиться на 1,6% до 2,3%, а імпорт зменшиться на 0,4% до 0,7%) у 2050. [10] Це зростання є результатом, головним чином, підвищення рівня зайнятості жінок та їхнього просування на більш продуктивні робочі місця в STEM.

Однак варто зазначити, що вплив підвищення рівня гендерної рівності на ВВП залежить від поточних результатів залучення жінок. Країни з значною часткою жінок вже користуються перевагами, тому в розвинених країнах в цьому питанні ВВП збільшуватиметься приблизно на 4%, а в країнах з гіршими показниками за умови розвитку перевищить 10% [10].

Отже, можемо підсумувати, що з впровадженням гендерної рівності збільшується різноманітність талантів, поглядів та переконань, що стимулює більш критичне та творче мислення під час виконання завдань. Робота в гендерно різноманітній команді збільшить прибутковість та продуктивність компанії, покращить здатність залучати та утримувати таланти, оцінювати споживчий інтерес та попит, поліпшить її репутацію та знизить плинність кадрів. Відповідно до наявних даних, існують переконливі аргументи на користь того, що гендерне розмаїття є важливим фактором для успішного функціонування та розвитку бізнесу. Регресійні аналізи підтверджують, що гендерне розмаїття в бізнесі виявляє значний позитивний вплив на його результативність та продуктивність. Збільшення кількості жінок у радах директорів сприяє довгостроковим змінам на робочому місці, відповідальному управлінню, інноваціям і конкурентоспроможності на світовому ринку. Під час дослідження було також виявлено, що гендерна рівність має позитивний вплив не тільки на показники компаній, але й на економічне зростання країн в цілому.

Список використаних джерел

1. 30% Club. 30% Club, Growth Through Diversity, Increasing Gender Balance. 30% Club. URL: <https://30percentclub.org/>
2. Михайлишина Д., Кобернік О., Солтисьяк Р. Як збільшити зайнятість жінок і чому це важливо для економіки?: Аналіт. записка. ЦЕС, 2019. 29 с.
3. Економічна правда. Як рівність може збільшити прибутки бізнесу. Економічна правда. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/08/7/663795/>
4. Blumberg Y. Companies with more female executives make more money—here's why. CNBC. URL: <https://www.cnbc.com/2018/03/02/why-companies-with-female-managers-make-more-money.html>

5. Brahma S., Nwafor C., Boateng A. Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance & Economics*. 2020. URL: <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>
6. Catalyst. The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity. URL: https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Bottom_Line_Connecting_Corporate_Performance_and_Gender_Diversity.pdf
7. Catalyst. The Bottom Line: Corporate performance and women's representation on boards. Unleash the Catalyst Effect. | Catalyst. URL: https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/The_Bottom_Line_Corporate_Performance_and_Womens_Representation_on_Boards.pdf
8. Credit Suisse Research Institute. The CS gender 3000: the reward for change. Switzerland : CREDIT SUISSE AG, 2016. URL: <https://www.credit-suisse.com/media/assets/corporate/docs/about-us/research/publications/csri-gender-3000.pdf>.
9. Devillard S., Hunt D. V., Yee L. Still looking for room at the top: Ten years of research on women in the workplace. McKinsey & Company. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/still-looking-for-room-at-the-top-ten-years-of-research-on-women-in-the-workplace>
10. European Institute for Gender Equality. Economic benefits of gender equality in the EU. URL: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf.
11. International Labour Office. Women in business and management: the business case for change. Geneva, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf.
12. L. Christiansen et al. Gender Diversity in Senior Positions and Firm Performance: Evidence from Europe. IMF Working Paper. WP/16/50. URL: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp1650.pdf>
13. MSCI. The tipping point: women on boards and financial performance. Powering better investment decisions - MSCI. URL: <https://www.msci.com/documents/%2010199/fd1f8228-cc07-4789-acee-3f9ed97ee8bb>
14. Noland M., Moran T., Kotschwar B. Is gender diversity profitable? Evidence from a global survey. The Peterson Institute. URL: <https://www.piie.com/sites/default/files/documents/wp16-3.pdf>
15. OECD. Why a push for gender equality makes sound economic sense. OECD Forum. URL: <https://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/push-gender-equality-economic-sense.htm>
16. PwC Norway, Care, Storebrand. 5 Gender equality. Investing in gender equality. Oslo, 2019. URL: <https://www.pwc.no/no/nyheter/annet/investing-in-gender-equality.pdf>.
17. The World Economic Forum. The global gender gap report 2017. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.