

За още един камък на раздора – разрывите в заплащането на мъжете и жените във висшите управленски нива на банките

Александрина Панчева

About Another Apple of Discord - the Gender Pay Gap Amongst the Top Management of the Banks

Aleksandrina Pancheva

Abstract

The studies about the lack of women in boards of financial institutions often cover the "glass limitations", the built stereotypes, the man's world of the bankers, etc. This problem directly correlates to another one – the gender pay gap. The intensification of the conflict between men and women about the pays or the financial bonuses is still an ongoing issue, with big financial conglomerates announce over 40% difference in favour of the men. And even though gender discrimination at hiring and pays is illegal, and there are lots of regulations on this matter, the women face both problems in the upper echelons. In attempt to disprove their "lower value", women look for a way to have a fair appraisal for their work – a chance to reach the top levels (not based on the quotas rules) and narrow the pay gap between them and the men. Is the Theory of the Human Capital valid nowadays? Are there antitheses or at least partial evidence to confute the allegation that women do not possess enough knowledge, skills and experience?

Keywords: Human capital theory, gender pay gap, banking, board

JEL Code: J710

Въведение

Проблемът с разрывите в заплащането между мъжете и жените не е от вчера. Поради това още в средата на 20 в. се създават законодателства, инициращи справедливо равно възнаграждение за труд, отговарящ на едни и същи условия. Това, особено във висшите ешелони на властта, се прецизира със съществен опит и образование, които би следвало да играят ролята на балансатор в спора между двете страни.

Наложени с годините стереотипни възприятия за жените им приписват недостатъчен човешки капитал, оправдаван най-често с грижа за децата и семейството, липсата на амбиция, образование и опит. Високите препятствия, наложени от silent-поколението, бяха сведени до „по-ниска летва“ при бейби бумърите. Поколение X успя да пречупи строгостта на предходните, а жените доказаха, че те не са част от полето на липсващото висше образование и амбиция, което дава първите индикации за оборване на привържениците на стереотипите, стъпили здраво върху Теорията за човешкия капитал.

Що се отнася до опита, тук доказателствата са частни случаи към конкретните институции. Но общото помежду им са стъклените тавани – трудното достигане на жените до високите йерархични нива. А те са стъпка напред към бордовете и елемент от уравнението на човешкия капитал, тъй необходим им при оценка на входа на тези хомогенните структури.

В Европа частта на жените, притежаващи висше образование днес, е близо 60%. Все повече от тях успяват да натрупат и допълнителни знания, съдейки по дела им в по-високите магистърска и докторска степен (близо 50%). Що се отнася до финансовите институции, огромна част от персонала на банките са жени, съчетаващи успешно работа с това, което „уж ги обезценява“, далеч от стереотипното „по-нисък човешки капитал“. Но по пътя си към върха, „стъклените ескалатори“ не ги отвеждат до желаното от тях управленско ниво. Имат ли правото жените да претендират за равнопоставеност при възнагражденията и как съвременната интерпретация на Теорията за човешкия капитал кореспондира с това?

1. Нормативни предпоставки за равно заплащане на мъжете и жените

Затварянето на разрыва между възнагражденията на жените и мъжете е цел не на един документ/организация/държава. Още през 1951 г. Конвенцията за равно заплащане представя идеята на недискриминирането при работата и труда и съответното възнаграждение.¹ В документа се казва, че: „*възнаграждението* включва обикновената, основната или минималната заплата или всички допълнителни възнаграждения, които се плащат пряко или непряко, в пари или в натура, от работодателя на работника и произтичащи от трудовото правоотношение на работника; *равното възнаграждение* за мъже и жени за работа с еднаква стойност се отнася до размера на възнаграждението, установен без дискриминация на база пол...“

Въпреки че принципът е широко приет и включен в цел 5 в Програмата за устойчиво развитие за 2030 г. на ООН, както и във всички законодателства, той не се изпълнява винаги/изцяло.² И според Международната организация на труда конкретните политики за равнопоставеност биха били ефективни само ако са вградени в общата политическа среда, насърчаваща равните и приобщаващи пазари на труда.³

Джендър дискриминацията при наемане и заплащане става незаконна в САЩ с приемането на Закона за равно заплащане (1963 г.)⁴ и Закона за гражданските права (1964 г.).⁵ Двата законодателни акта са насочени и към това жените да имат равни права за постъпване на работа, равно заплащане с мъжете за една и съща работа, както и последващо израстване на база натрупан опит, което според поддръжниците би повлияло положително на американския бизнес. Законът от 1964 г. е заменен с този от 1991 г. с цел укрепване и подобряване на законите за федералните права, да се предвидят вреди за случаи на целенасочена дискриминация, да се изяснят разпоредби относно несъответстващи действия и други цели.⁶

Да, но ефектите от приемането на законите не са очакваните. Петнадесет години след приемането им жените не успяват да преминават отвъд пределите на редовия служител/работник, далеч от висшите управленските нива.⁷

В исторически план, Европейската икономическа общност инициира по-рано от ООН елементи на равенство между мъжете и жените. В договора от 1957 г. има препратка към джендър дискриминирането, отнасяща се до принципите за *равно заплащане* между мъжете и жените за една и съща работа (чл. 119 EEC Treaty (1957), транслирана и към последващите редакции на договора за днешния ЕС – чл. 141 от Договора от Амстердам (1999 г.) и чл. 157 от Договора за функциониране на ЕС (ДФЕС).^{8,9}

¹ Equal Remuneration Convention 1951 (No. 100) (1951). Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

² Decent work and the 2030 agenda for sustainable development (2016). International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf.

³ Rubery, J., Aristeia Koukiadaki (2016). Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence, International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf, p.IX

⁴ The Equal Pay Act of 1963 (1963), <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm>.

⁵ Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (1964), <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>.

⁶ Законът от 1964 г. е заменен с този от 1991 г. с цел укрепване и подобряване на законите за федералните права, да се предвидят вреди за случаи на целенасочена дискриминация, да се изяснят разпоредби относно несъответстващи действия и други цели. Вж.: Civil Rights Act of 1991, <https://employment.findlaw.com/employment-discrimination/civil-rights-act-of-1991.html>

⁷ Hoobler, J., Grace Lemmon, Sandy J. Wayne (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem, *Organizational Dynamics*, 151—156, <https://pdfs.semanticscholar.org/5c56/b40d48f0b32831a07d6f2f2de1e983a182aa.pdf>.

⁸ Article 157 TFEU, Консолидирани текстове на Договора за Европейския Съюз и на Договора за функционирането на Европейския Съюз, 2012/C 326/01, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT..>

От 9 февруари 1976 г. в Европейската икономическа общност действа *Директива 76/207/ЕИО*⁹ относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд. Тя има за цел „...прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, включително повишение...“ Чл.3 от директивата гласи, че „...прилагането на принципа на равното третиране означава липсата на всякаква дискриминация, основана на пола, при условията за достъп, включително и критериите за подбор, до всяка една работа или длъжност, независимо от сектора или отрасъла на действие, и до всички нива на професионалната йерархия.“¹¹

Днес *Директива 76/207/ЕИО* е заменена с *Директива 2006/54/ЕО* относно прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (редактирана през 2015 г.),¹² определяща и равенството при възнагражденията: „... чл.4. За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението...“¹³

В контекста на „стъкления таван“ и възможността на жените да участват в управлението, интересът на ЕО е от по-късни години. Той е представен първо в *Резолюция на Съвета от 12 юли 1982 г. за промотиране на равни възможности за жените*¹⁴ и в последващата Препоръка на Съвета 84/635/ЕИО от 13 декември 1984 г. относно насърчаването на положителни мерки, насочени към жените.¹⁵ По-конкретно в Резолюцията „...се приветства инициативата за засилване на действията за гарантиране на спазването на принципа на равно третиране на мъжете и жените и насърчаването на равните възможности на практика чрез положителни мерки...“; „...се потвърждава необходимостта по-балансирано представителство на жените на различни равнища на отговорност както на национално, така и на общностно равнище...“.

В създадената на база резолюцията „Препоръка 84/635/ЕЕС относно насърчаването на положителни мерки, насочени към жените“, Европейският парламент препоръчва на страните членки да подкрепят „...активното участие на жените в органите за вземане на решения...“.¹⁶

Политиката за равенството между жените и мъжете е заложена и в Хартата на основните права на Европейския съюз и в Европейския пакт за равенство между половете. Съгласно чл.23 от *Хартата за основните права на ЕС*,¹⁷ „Равенството между жените и

⁹ Директива на Съвета от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (75/117/ЕИО) (1975), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A31975L0117>.

¹⁰ Директива на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (1976), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:31976L0207>.

¹¹ Пак там.

¹² Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (2006), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32006L0054>

¹³ Пак там.

¹⁴ COUNCIL RESOLUTION of 12 July 1982 on the promotion of equal opportunities for women (1982), [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31982Y0721\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31982Y0721(02)&from=EN).

¹⁵ COUNCIL RECOMMENDATION of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women (84/635/ЕЕС) (1984),

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31984H0635&from=BG>.

¹⁶ Препоръката включва и области, които не се отнасят до разглежданата тема за участието на жените в управлението, затова не са посочени.

¹⁷ Харта на основните права на Европейския Съюз 2012/С 326/02 (2012), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

мъжете трябва да бъде гарантирано във всички области, включително заетостта, труда и *възнаграждението*. Принципът на равенството не пречи на запазването в действие или приемането на мерки, предвиждащи специфични предимства в полза на по-слабо представения пол.“

В *Европейския пакт за равенство между половете* (2011—2020г.) се изтъква ангажираността на Съвета на Европейския съюз за „...премахване на свързаните с половете стереотипи и насърчаване на равенството между половете на всички нива на образование и обучение, както и в трудовия живот...; гарантиране на равно заплащане за равен или равностоен труд; насърчаване на *овластяването* на жените; насърчаване на равното участие на жените и мъжете *при вземането на решения*...“¹⁸

Стратегиите на ЕС относно джендър равенството за периода 2010-2015 г. и 2016-2019 г. също акцентират върху равностойно заплащане за равностоен труд и равнопоставеност при вземането на решения.¹⁹

Въпросът за разнообразието на половете в корпоративните бордове става приоритет в политическата програма на Европейската комисия от 2010 г. насам, когато стартира стратегията си за равенство между жените и мъжете и излиза предложението за *Директива за подобряване на баланса между половете сред неизпълнителните директори на дружествата, допуснати до борсова търговия*.²⁰

Целта на предложението е значителен ръст на броя на жените в бордовете в ЕС посредством определянето на минимална цел за присъствие от 40 % на *по-слабо представения пол сред директорите без изпълнителни функции* на дружества, допуснати до търговия на фондовите борси и въвеждане на предварително определени, ясни, неутрално формулирани и еднозначни критерии в процедурите за подбор за тези позиции, за да достигнат целта.²¹

Предложението за *Директива* е прието на първо четене в Парламента на Европа през ноември 2013 г. при подкрепа на основните политически сили, но не и на второ.²²

Правните разпоредби не определят видимо причина за различия в заплащането – както откъм по-ниските йерархични нива, така и откъм по-високите. Но действителността показва друго. „Състъпките тавани“ подпомагат третирането на жените като човешки капитал с по-ниска стойност.

2. През „прозореца“ на Теорията за човешкия капитал

Първоначално предложена от Schultz през 1961 г. и впоследствие доразвита от Becker в началото на шейсетте години на 20 в. Теорията за човешкия капитал търси се базира на това, че растежът на физическия капитал има минимален принос в нарастването на общия доход в сравнение с човешкия капитал.²³ Според Schultz човешките ресурси имат количествено и качествено изражение. Това, което влиза като поток в работната сила, е

¹⁸ Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.) (2011), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>.

¹⁹ Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (2016), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf.

²⁰ Strategy for equality between women and men 2010-2015 (COM(2010) 491) (2010), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf.

²¹ Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (2012), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>.

²² Това, че проектът за Директива не е приет поради отделни възражения на страните, не отхвърля идеята за подкрепа на жените в управлението. Повечето от държавите предприемат конкретни стъпки, изразени в твърдо и меко законодателство.

²³ Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.

количественото изражение. Той обръща повече внимание на качествено, съдържащо компоненти като умения, знания и подобни атрибути, които засягат определени човешки способности и им помагат в тяхната работа. „...Дотолкова, доколкото разходите за подобряването на тези способности също ще повишат стойността на производителността на човешкото усилие (труд), те ще доведат до положителна норма на възвръщаемост...“²⁴

Becker разглежда човешкия капитал подобно на физическите средства за производство. Инвестициите в машини и технологии водят до подобряване на количеството и качеството на продукцията. По подобен начин инвестициите в образованието подобряват индивидуалните знания, опит и умения. Организация, която харчи повече средства за обучение, би следвало да очаква по-голяма възвръщаемост поради подобрена производителност, гъвкавост, по-малко грешки и по-голяма стойност на интелектуалните капиталови активи. А за хората това намира изражение в по-високи заплати и кариерно израстване.

Не следва да се забравя, че човешкият капитал също може да се обезцени чрез остаряване или неупотреба. Изследователите, използващи Теорията за човешкия капитал, предполагат, че се получават различия в производителността извлечена от разликите в човешкия капитал, като образование и обучение, трудов стаж, непрекъснатост на трудовата история, усилие, ангажираност, здраве и т.н., всички от които могат да бъдат измерени пряко от самата производителност.

От думите на Schultz следва, че нивото на производителност на работниците може да се увеличи чрез образование и обучение, което на свой ред би повишило и техните доходи. Именно поради това редица анализатори предполагат, че теорията може да се използва за оправдаване на разликата в трудовите възнаграждения не само между работниците, но и между директорите. Предполага се, че директори с по-голям човешки капитал влияят по-положително на компанията, поради което би следвало да заслужат по-високи възнаграждения, с цел мотивиране и задържане.²⁵

В общата рамка за формиране на възнаграждението на директорите, теорията полага три основни компонента: възраст на директорите, продължителност на службата им и квалификация.²⁶

Възрастта е един от аспектите на човешкия капитал, отразяващ опита и експертизата на човек. За Becker по-високата възраст е предпоставка за опит в решаването на различни бизнес проблеми, справяне с управленски кризи и вземане на корпоративни решения. Натрупаният от тях човешки капитал би следвало да е по-висок от този на по-младите, което би следвало да потвърди по-високите възнаграждения на по-възрастните директори.

Продължителната служба на директорите предполага високо ниво на опит и експертиза. Дългогодишният мандат дава на директора достатъчно време за изграждане на репутация и развиване на добри взаимоотношения с ключови лица от и извън компаниите, което му позволява да получи по-голямо уважение, доверие и влияние на членовете на борда и да ги принуди да му гласуват повече компенсации.

Квалификацията е първоначална предпоставка за изпълнение на работата и се отнася до нивото на образование на индивида. Но тя не е единственото необходимо. Според Schultz разликите в човешкия капитал се определят от вродени способности, учебна дейност,

²⁴ Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17, <http://www.jstor.org/stable/1818907>, p.8.

²⁵ Pasban, M., Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization, *Social and Behavioral Sciences* 230 (2016) 249 – 253, https://ac.els-cdn.com/S1877042816311338/1-s2.0-S1877042816311338-main.pdf?_tid=ac859262-4cf1-4762-92ee-c6f3a7ba3a6d&acdnat=1539886158_445fcbf88b2dfc4fd3b151ed3e4445b9.

²⁶ Ahmad, N., Anuar Nawawi, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin (2016). The relationship between human capital and directors' remuneration of Malaysian public listed companies, *International Journal of Business and Society*, Vol. 17 No. 2, 2016, 347-364, <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol17-no2-paper11.pdf>

обучение, инвестиции в образование, пазар на труда.²⁷

Хората имат различно количество умения/човешки капитал поради *вродени* способности. Или, в резултат на генетичния код, хората се различават, дори ако имат достъп до същите инвестиционни възможности и са подложени на същите икономически ограничения. В случая, компаниите/самите индивиди би следвало да търсят начини за справяне с различията, особено при вероятност за бъдат свързани с други променливи.

Продължаващото обучение (учене през целия живот) се транслира към трите следващи компонента – *учебно занимание, инвестиции в образование, обучение (по време на работния процес)*. Последният елемент е значим за работодателите, когато става дума за инвестиции, преминали в раздел „потънали разходи“.

Последната детерминанта е свързана с фактори, на които индивидите са били подложени, без да могат да им окажат въздействие – местоживеене, мястото на обучение, често зависещи само от избора на родителите (независимо по каква причина).

Едни от пионерите при оценка на *джендър различията в образованието и по модела*²⁸ на човешкия капитал са Mincer и Polachek.²⁹ Според тях, предвид традиционното разделение на труда по пол в семейството, жените са склонни да натрупват по-малко опит, отколкото мъжете. Доколкото жените избират професии, за които обучението на работното място е по-маловажно, се очакват и различия между половете в професиите.³⁰ Жените да избягват работни места, изискващи значими инвестиции в умения, кприложими само към конкретния бизнес. В същото време работодателите да не желаят да наемат жени за такива работни места, защото фирмата поема част от разходите за обучение, а несигурността в нагласата за постоянство, предизвиква опасения за липса на възвръщаемост. Това рефлектира в дискриминация на пазара на труда, което може да окаже въздействие върху заплатите и професиите на жените. В модела на Becker дискриминацията се дължи на дискриминационния вкус на работодателите, колегите или клиентите.³¹ Три десетилетия по-късно обаче той забелязва, че ситуацията се променя. Причини за това са намаляване размера на семейството (по-малко деца), ръста на броя на разводите, бързото разрастване на сектора на услугите, предимно обслужван от жени и продължаващото икономическо развитие (което повишава приходите на жените заедно с тези на мъжете).³²

Критиците на модела на човешкия капитал твърдят, че жените и мъжете не могат да бъдат изучавани като автономни индивиди, а различните условия, пред които са изправени в трудовия си живот трябва да бъдат поставени в материален и социален контекст. Освен това разликите в човешкия капитал може да не са причина за цялата разлика в заплащането, т.е. зад факторите образование, знания, умения и трудов опит да стоят и други детерминанти.

3. Човешкият капитал и разрывите във възнагражденията между мъжете и жените в Unicredit Group

Unicredit Group е една от най-големите банкови групи в Европа с общо активи

²⁷ CHAPTER 1 The Basic Theory of Human Capital,

<https://econ.lse.ac.uk/staff/spischke/ec533/Acemoglu%20Autor%20chapter%201.pdf>, p.6-7.

²⁸ KPMG (2016). She's Price(d)less - The economics of the gender pay gap, <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/gender-pay-gap-economics-full-report.pdf>,

²⁹ Mincer, J., Solomon Polachek (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, Journal of Political Economy 82(2), Part II, April 1974, <https://www.nber.org/chapters/c3685.pdf>.

³⁰ Becker, G. (1985). Human capital, Effort and the sexual Division Labour. Journal of Labour Economics, Vol 3, No 5, 1985, p. 33-58

³¹ Firestone, J., M. Richard J. Harris, Linda C. Lambert Gender Role (1999). Ideology and the Gender Based Differences in Earnings, Journal of Family and Economic Issues, Vol. 20(2), Summer 1999, <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1022158811154>.

³² Becker, G. (1993). Nobel lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. Journal of Political Economy, 101 (3), 1993, p. 385-409.

€836,790 млн., оперативен доход за 2017 г. от €19,619 млн. и нетна печалба €5,473 млн. През 2016 година Групата завършва с огромна загуба от € 11,790 млн. евро, дължащо се на четири позиции: „Нетни обезценки по кредити и провизии за гаранции и поети задължения (несъбираеми вземания, бележка на банката)“, „Други такси и провизии“, „Разходи за интегриране“ и „Нетен доход от инвестиции“³³ и двата проекта на банката – FINO и PORTO.

Групата поддържа глобалната политика на джендър равенство от 2013 г. В структурата на институцията през 2017 г. преобладават жените – 55%. Възрастовата структура на персонала е следната: над 50 г. – 32% (по-голям дял на мъжете); 41-50 г. – 31% (по-голям дял на жените); 31-40 г. – 26% (значителен превес на жените); до 30 г. – 11% (видимо преобладаващо женско участие). Всички те сочат, че финансовият свят на Unicredit Group е притегателен център за жени.³⁴

Каква е структурата на борда на Unicredit Group?

Структурата на борда на групата се формира на база приетото в Италия законодателство. Политиката на джендър равенство във висшите нива на банките се определя от Закон №120 от 12/2011 г.³⁵, изискващ надзорният съвет (неизпълнителните директори) да съдържа не по-малко от 1/3 от наличните места от непредставения пол. Законодателната мярка е новаторска. *Правните ограничения на Закон №120 от 12/2011 г. са за три периода подред, след което той преставя да бъде ефективен.* Законът се използва за даване импулс за промяна на статуквото, а временният му характер гарантира, че не е дискриминационен.

Unicredit Group прилага закона постепенно.³⁶ От първото подновяване на борда, членовете, принадлежащи към по-слабо представения пол, са минимум 1/5 от всички. Въпреки че към 11 май 2012 г. Закон №120 не е влязъл в сила, банката спазва доброволно границите при избор на новия борд.³⁷

Според Теорията за човешкия капитал знанията, уменията и опита на индивидите формират и тяхната въвръщаемот в жизнения им път. Какво показва структурата на борда по конкретните елементи и дали те потвърждават теорията. Съществуват ли предпоставки за разриви в заплащането между мъжете и жените?

Съставът на борда (вече предходен за Unicredit Group) включва 17 члена, един подменен по време на мандата. От тях 6 жени и 11 мъже, съответно 35,29% и 64,71%, (отговарят на препоръките на Закон 120). Възрастовата структура на борда представя следните стойности (медиана и средна): 59г./61 г., мъже – 64 г./63 г., жени – 54 г./57 г. С най-голям дял да жените в поколението на бейби бумърите – 40% от групата. Стойностите при сайлънт поколението и традиционалистите са 0% за жени и 100% мъже, а при поколение X съответно 50%:50%.

³³ UniCredit (2017) Consolidated Reports and Accounts, p. 25,

<https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/investors/financial-reports/2017/4Q17/2017-Consolidated-Reports-and-Accounts.pdf> . Нетната обезценка на заеми и провизии за гаранции и ангажименти на Групата през 2017 г. възлиза на 2,605 млн. евро, в сравнение с 12,207 млн. евро от 2016 (намаление с 78,7%). Резултатите от 2016 г. са засегнати от таксите, свързани с проектите FINO (Failure Not An Option, 3,6 милиарда евро) и PORTO (3,9 милиарда евро), както и с други извънредни провизии за общо 8,1 милиарда евро, отчетени в през четвъртото тримесечие, целящи да се справят с наследството на италианското кредитно портфолио.

³⁴ Human Capital (2017),

https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/sustainability-reports/2017/Singlechapters/UC_IR_ENG2017_our_human_cap_ENG.pdf

³⁵ Italian Law no. 120 dated 12 July 2011 (Art. 147-ter of the Consolidated Finance Act -TUF).

³⁶ Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law? (2015), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_country_reports_d1/2015-it-country_report_ge_final.pdf;

³⁷ Board of Directors (2017), <https://www.unicreditgroup.eu/en/governance/board-of-directors.html>; Corporate governance report Unicredit Group, 2017.

Таблица 1. Възрастова, полова и образователна структура на борда на Unicredit Group (2012-2017)

Поколение	Брой/ Дял в общата структура	Мъже/ Дял от поколение	Жени/ дял от поколение	Ph.D. мъже/ дял от общата структура	Ph.D. жени/ дял от общата структура
Традиционалисти+Silent (до 1945)	3	3	0	1	0
	17,65%	100,00%	0,00%	33,33%	0,00%
Бейби бумъри (1946- 1964)	10	6	4	1	3
	58,82%	60,00%	40,00%	10,00%	30,00%
Поколение X (1965-1976)	4	2	2	0	2
	23,53%	50,00%	50,00%	0,00%	50,00%

Забележка: Изчисление на автора

Разпределението на поколенията в структурата е както следва: традиционалисти/сайлънт – 17,65%; бейби бум – 58,82%, поколение X – 23,53%.

Образователна и научна степен доктор притежават общо 7 члена на борда. Делът на жените в борда с докторска степен е 29,41% (5 жени), а на мъжете – 11,76% (2 мъже). Делът на жените и мъжете с докторска степен при поколенията са както следва: „сайлънт“ – 33,3%; „бейби бум“ – 30% /10%; „X“ – 50%/50%.³⁸

Според образователната тежест, имаща съществено значение за човешкия капитал, жените имат предимство. Факт е, че времената на бейби бум поколенията правят достъпно образованието за жените в по-високи степени, което води до излизане от стереотипите за жената домакиня. В случая, според Теорията за човешкия капитал, по-високата образователна степен би следвало да доведе до по-голяма възвръщаемост на жените от собствените им инвестиции в себе си. Дали обаче това е така?

Какво показват данните за компенсациите на борда за 2017 г.?

Таблица 2. Фиксирани компенсации (медиана/средна) по пол на борда на Unicredit Group (2017 г.)

Показател	Стойност
Фиксирани компенсации общо (медиана) (в евро)	€186000,00
Фиксирани компенсации общо (средна) (в евро)	€282160,06
Фиксирани компенсации жени (медиана) (в евро)	€185600,00
Фиксирани компенсации мъже (медиана) (в евро)	€193600,00
Gender pay gap (медиана)	4,00%
Фиксирани компенсации жени (средна) (в евро)	€159840,00
Фиксирани компенсации мъже (средна) (в евро)	€ 350647,36
Gender pay gap (средна)	54,00%
Фиксирани компенсации жени (общо) (в евро)	€939600,00
Фиксирани компенсации мъже (общо) (в евро)	€3857121,00
Gender pay gap (общо)	76,00%
Фиксирани компенсации мъже (общо без Председател борд и CEO) ³⁹ (в евро)	€1704721,00
Фиксирани компенсации мъже (общо, медиана, без Председател борд и	€186000,00

³⁸ Процентите се изчисляват в съвкупността от жени и мъже отделно, а не общо към целия борд.

³⁹ Стойности без възнагражденията на Председателя на борда и Главния изпълнителен директор.

CEO) (в евро)	
Фиксирани компенсации (общо, средна, без Председател борд и CEO) (в евро)	€282160,06
Фиксирани компенсации мъже (средна, без Председател борд и CEO) (в евро)	€189413,44

Забележка: Изчисление на автора

Интерес от горепосочените данни представляват възнагражденията на годишна база. Медианата/средната на общите компенсации е €186000/€282160. Стойностите при жените (медиана/средна) са съответно €185600/€159840, а при мъжете – €193600/€350647. С най-значими разлики във възнагражденията са Председателят на борда и Главния изпълнителен директор на банката. При оценка на компенсациите без тях, медианата/средната на общите компенсации е €186000/€282160. Що се отнася единствено до мъжете, медианата/средната се променя – €186000/€189413.

Изчисленията на база горепосочената информация *разриви* във възнагражденията на мъжете и жените показват (при отчитане на тези при медиана/средна/общ/без Председател борд и CEO) стойности от 4%, 54%, 76%, 45%.

Какви изводи биха могли да бъдат направени въз основа на получените резултати и публичната информация за структурата на борда и политиката по възнаграждение на борда?

Изключително големите нива на общия разрыв, и този на средните равнища, идват частично от значителните възнаграждения на Председателят на борда и CEO. При усреднена оценка на възнагражденията част от тези големи суми се прехвърлят върху останалите членове на борда (мъже). Според Теорията за човешкия капитал по-високите йерархични позиции предполагат по-голям опит, образование, знания и умения, а оттам и по-високо възнаграждение. Резултатът за съпоставката между възнагражденията на мъжете и жените при неотчитане на горепосочените Председател на борда и CEO сочи 45% разрыв.

Отчитането на опита (на база възраст) предполага минимална разлика между мъжете и жените от 6-7 години при възрастта (медиана/средна). Но за по-подробно изучаване на опита, с цел потвърждение на теорията, е необходимо и отчитане на всички позиции, заемани от мъжете и жените в други структури на компании на тези изпълнителни нива, често недостъпно като пълен обхват от данни.⁴⁰

Въпреки по-високото образование, разрывът между възнагражденията на жените и мъжете в поколение бейби бум е висок – 38,83%. Тук медианата/средната на компенсациите на жените е €185000/€171866, а единственият представител на мъжете, но доближаваш се до поколение сайлънт (има доста по-сериозен опит), е с възнаграждение от € 281 000.00. Той обаче е и вицепрезидент, което определя отново по-високо ниво на възнаграждение.

Що се отнася до поколение X, разрывът във възнагражденията между мъжете и жените (при еднакво образователно ниво и еднакъв брой членство в комитети) е минимален – 2,21% (на база средни стойности). Това донякъде потвърждава теорията и законодателството за равни възнаграждения при еднакъв труд и входни параметри.

Сред жените в поколение бейби бум има и такива с достатъчно опит и житейска възраст, професионален опит, както и по-висока степен на образование. Те обаче не са допуснати до председателство на нито един комитет, както и до вицепрезидентска позиция. Същото е валидно и за жените в поколение X.

Високата възраст на борда, при условие на Председател и двама вицепрезиденти (75 години) и Председател и трима вицепрезиденти (72 г.), предполага водене на политика, все

⁴⁰ Това е възможно само в някои от случаите, тъй като не за всички директори е известен предходният им опит или свързаните позиции към настоящ момент с други бордове. Статистиката на Блумбърг, както и сайтът на банката не позволяват пълен набор от достъп до информация. А и моментното проучване на разрывите не предполага задълбочен анализ на развитието им в съответната институция.

още свързана със стереотипите. Дори видимият дял на жените в управлението на Уникредит Груп да предполага липса на токенизъм (привидно включване в ръководството), то за потвърждение следва да се направи и анализ и оценка на процедурите за вземане на решение що се отнася до необходимите гласове 50%+1 или 2/3 от гласовете. Видимо обаче, стереотипното профилиране за жените, наложено от Теорията за човешкия капиал, е отхвърлено. Жените в борда са с по-висока степен на образование от мъжете, със значителен опит и профилирани в областта на правото и икономиката, което опровергава, че жените не са амбициозни, образовани и с опит. И въпреки това детайлният анализ показва запазващото се статукво на различия във възнагражденията, чиито прочит от достъпните документи на банката дава право да се заключи, че и в цялата група, подобно на репортите от Уникредит Великобритания, нивото на развите в заплащането е значимо. И видимо то не може да бъде оправдано, поне що се отнася до равнопоставените позиции, образование и членство в комитети.

Заключение

Теорията за човешкия капитал поставя в средата на миналото столетие параметри на стойността на индивидите във всяка една организация. Днес, повече от всякога, с оглед на отминалите години на финансови сътресения, стабилността на институциите е от изключително значение. Но анализът на твърде проблемната, свързана със стереотипи от предходни години област за възнаграждението на мъжете и жените, не може да бъде изолиран. Той изисква задълбочено познаване на банковата дейност, възможностите за отхвърляне на стереотипите, формирането на новите пулове от таланти и наличието на стъклени тавани за жените по пътя към върха.

UnicreditGroup не прави изключение. Банка, отговаряща на съвременното законодателство и критериите за равнопоставеност и достъп на жените в управлението, продължава да отбелязва значими разиви във възнагражденията. Възможният анализ на данните отхвърля, но и частично потвърждава (само за поколение X) правилото на Теорията за човешкия капитал, без да формира ясно потвърждение на граденото с години правило, че знания, умения и опит резултират в по-високи доходи.

Използвана литература

1. Ahmad, N., Anuar Nawawi, Ahmad Saiful Azlin Puteh Salin (2016). The relationship between human capital and directors' remuneration of malaysian public listed companies, *International Journal of Business and Society*, Vol. 17 No. 2, 2016, 347-364, <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol17-no2-paper11.pdf>
2. Becker, G. (1985). Human capital, Effort and the sexual Division Labour. *Journal of Labour Economics*, Vol 3, No 5, 1985, p. 33-58
3. Becker, G. (1993). Nobel lecture: The Economic Way of Looking at Behavior. *Journal of Political Economy*, 101 (3), 1993, p. 385-409.
4. Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research.
5. Board of Directors (2017), <https://www.unicreditgroup.eu/en/governance/board-of-directors.html>; Corporate governance report Unicredit Group, 2017.
6. Bowlus, A., Chris Robinson (2017). The Evolution of the Human Capital of Women. Centre for Human Capital and Productivity. CHCP Working Papers, 2017-10. London, ON: Department of Economics, University of Western Ontario, <https://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1140&context=economicscibc>.
7. CHAPTER 1 The Basic Theory of Human Capital, <https://econ.lse.ac.uk/staff/spischke/ec533/Acemoglu%20Autor%20chapter%201.pdf>, p.6-7.

8. Civil Rights Act of 1991, <https://employment.findlaw.com/employment-discrimination/civil-rights-act-of-1991.html>
9. COUNCIL RECOMMENDATION of 13 December 1984 on the promotion of positive action for women (84/635/EEC) (1984), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31984H0635&from=BG>.
10. COUNCIL RESOLUTION of 12 July 1982 on the promotion of equal opportunities for women (1982), [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31982Y0721\(02\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31982Y0721(02)&from=EN).
11. Country report Gender equality How are EU rules transposed into national law? (2015), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/ge_country_reports_d1/2015-it-country_report_ge_final.pdf;
12. Decent work and the 2030 agenda for sustainable development (2016). International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf.
13. Equal Remuneration Convention 1951 (No. 100) (1951). Adoption: Geneva, 34th ILC session (29 Jun 1951) - Status: Up-to-date instrument (Fundamental Convention), https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.
14. Firestone, J., M. Richard J. Harris, Linda C. Lambert Gender Role (1999). Ideology and the Gender Based Differences in Earnings, *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 20(2), Summer 1999, <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1022158811154>.
15. Hoobler, J., Grace Lemmon, Sandy J. Wayne (2011). Women's underrepresentation in upper management: New insights on a persistent problem, *Organizational Dynamics*, 151—156, <https://pdfs.semanticscholar.org/5c56/b40d48f0b32831a07d6f2f2de1e983a182aa.pdf>.
16. Human Capital (2017). https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/sustainability/sustainability-reports/2017/Singlechapters/UC_IR_ENG2017_our_human_cap_ENG.pdf
17. Italian Law no. 120 dated 12 July 2011 (Art. 147-ter of the Consolidated Finance Act -TUF).
18. KPMG (2016). She's Price(d)less - The economics of the gender pay gap, <https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/gender-pay-gap-economics-full-report.pdf>,
19. Mincer, J., Solomon Polachek (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, *Journal of Political Economy* 82(2), Part II, April 1974, <https://www.nber.org/chapters/c3685.pdf>.
20. Pasban, M., Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh (2016). A Review of the Role of Human Capital in the Organization, *Social and Behavioral Sciences* 230 (2016) 249 – 253, https://ac.els-cdn.com/S1877042816311338/1-s2.0-S1877042816311338-main.pdf?_tid=ac859262-4cf1-4762-92ee-c6f3a7ba3a6d&acdnat=1539886158_445fcbf88b2dfc4fd3b151ed3e4445b9.
21. Rubery, J., Aristeia Koukiadaki (2016). Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence, International Labour Organization, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_540889.pdf, p.IX
22. Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17, <http://www.jstor.org/stable/1818907>, p.8.
23. Strategic engagement for gender equality 2016-2019 (2016), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf.
24. Strategy for equality between women and men 2010-2015 (COM(2010) 491) (2010), http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf.
25. The Equal Pay Act of 1963 (1963), <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/epa.cfm>.
26. Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (1964),

- <https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm>.
27. UniCredit (2017) Consolidated Reports and Accounts, p. 25, <https://www.unicreditgroup.eu/content/dam/unicreditgroup-eu/documents/en/investors/financial-reports/2017/4Q17/2017-Consolidated-Reports-and-Accounts.pdf>.
 28. Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 година за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (2006), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex:32006L0054>
 29. Директива на Съвета от 9 февруари 1976 година относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и на условията на труд (1976), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX:31976L0207>.
 30. Директива на Съвета от 10 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените (75/117/ЕИО) (1975), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A31975L0117>.
 31. Договор за Европейския Съюз и на Договор за функционирането на Европейския Съюз, 2012/С 326/01, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A12012E%2FTXT>.
 32. Европейски пакт за равенство между половете (2011—2020 г.) (2011), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>.
 33. Предложение за ДИРЕКТИВА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за подобряване на баланса между половете сред директорите без изпълнителни функции на дружествата, допуснати до борсова търговия, и свързани с това мерки (2012), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>.
 34. Харта на основните права на Европейския Съюз 2012/С 326/02 (2012), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>.

За контакти

гл. ас. д-р Александрина Панчева
ИУ-Варна
al.pancheva@ue-varna.bg