

МІЖНАРОДНІ ФІНАНСОВІ ВІДНОСИНИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ «ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ 2030» Тематичний напрям 6

УДК 339.9

Вінська О.Й.

к. е. н, доцентка кафедри європейської економіки і бізнесу
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

ОСОБЛИВОСТІ ФІНАНСОВОЇ ПІДТРИМКИ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ЄС

Європейський Союз є об'єднанням країн, які поділяють спільні цінності та прагнуть до сталого розвитку. Однією з фундаментальних цінностей Європейського Союзу є рівність між чоловіками та жінками, що закріплено в установчих договорах (Договорі про Європейський Союз та Договорі про функціонування Європейського Союзу), Хартії фундаментальних прав ЄС, директивах ЄС та прецедентах суду ЄС, стратегіях і планах дій ЄС. Рівність між чоловіками та жінками також посідає важливе місце у м'якому праві ЄС через впровадження гендерної пріоритезації в усіх внутрішніх політиках та зовнішніх діях цього інтеграційного об'єднання. Так, відповідно до Договору про Європейський Союз (ст.3): «... сприяння гендерній рівності є одним із завдань ЄС», а Договір про функціонування Європейського Союзу (ст. 8) визначає, що «в усій своїй діяльності ЄС прагне усунути нерівності, а також сприяти рівності між жінками та чоловіками». Натомість, в Хартії фундаментальних прав (ст.21) зазначено, що забороняється будь-яка дискримінація за ознакою статі [1-3].

Витоки розширення прав і можливостей жінок в ЄС йдуть від принципу рівної оплати праці для чоловіків і жінок, який мав на меті гармонізувати соціальні системи країн-членів та уникнути спотворення конкуренції на спільному ринку, особливо в текстильній галузі, де переважна частка зайнятих припадала на жінок. Ця галузь економіки вважалася сенситивною в ЄС та у ній

був поширений соціальних демпінг. Згодом сформувалися три основні напрями розширення прав та можливостей жінок в ЄС, а саме:

- 1) впровадження законодавства про рівне ставлення щодо чоловіків та жінок, яке охоплювало питання оплати праці, соціального забезпечення, рівного доступу до товарів та послуг;
- 2) гендерна пріоритезація (мейнстримінг), яка полягає в інтеграції гендерної перспективи в усі внутрішні політики та зовнішні дії ЄС, а також впровадженні відповідних стратегічних документів у цій царині;
- 3) спеціальні заходи щодо покращення становища жінок, які включають мінімальні вимоги щодо відпустки по догляду за дитиною та пологами, захист вагітних працівниць та молодих матерів, позитивні дії щодо недостатнього представленості статі. Позитивні дії передбачають впровадження гендерних квот, переважно в сфері політичного представництва (партійні списки) та в керівництві компаній. Ці заходи є тимчасовими і мають на меті подолати проблему недостатнього представництва жінок у сфері ухвалення рішень. Керівництво вважається гендерно збалансованим, якщо представництво однієї зі статей на рівні ухвалення рішень сягає від 40 до 60%.

Серед основних стратегічних документів у сфері сприяння розширенню прав і можливостей жінок, які були ухвалені впродовж європейської інтеграції, варто виокремити Стратегію рівності між жінками та чоловіками (2010-2015 рр), Європейський пакт про гендерну рівність (2011-2020 рр), Стратегічне зобов'язання щодо гендерної рівності (2016-2019) та сучасну Стратегію ЄС щодо гендерної рівності (2020-2025 рр) [4-7]. Серед пріоритетів Стратегії ЄС щодо гендерної рівності (2020-2025 рр) зазначені боротьба з гендерним насильством, досягнення гендерної рівності в економіці та лідерстві, гендерна пріоритезація та множинний підхід, а також підтримка розширення прав і можливостей жінок у світі.

В рамках Стратегії ЄС щодо гендерної рівності (2020-2025 рр) не передбачено створення окремого цільового фінансового інструменту. Натомість, фінансування заходів для досягнення прогресу в царині гендерної рівності здійснюється через фінансові інструменти спільних внутрішніх політик та зовнішніх дій ЄС. Без зазначення, яка саме частка фінансування зі спільних фондів припадає на підтримку гендерної рівності, ЄС допомагає розширенню прав та можливостей жінок через такі інструменти: Європейський соціальний фонд +(88 млрд. євро на 2021-2027 рр), Європейський фонд регіонального розвитку (191 млрд. євро на 2021-2027 рр), Європейський фонд рибальства (6,1 млрд. євро на 2021-2027 рр), Фонд згуртування (43 млрд. євро на 2021-2027 рр), а також програми Креативна Європа (2,5 млрд. євро на 2021-2027 рр) та InvestEU (372 млрд. євро на 2021-2027 рр). Окрім того, для участі в програмі Горизонт в рамках науково-дослідницької політики ЄС (100 млрд. євро на 2021-2027 рр) університети обов'язково повинні ухвалити гендерний план, в програмі Erasmus+ (28 млрд. євро на 2021-2027 рр) впровадили нову вимогу щодо різноманітності для інклюзії, для участі в державних тендерах також є вимога щодо гендерної різноманітності [8]. На Європейський суд аудиторів поклали завдання щодо перевірки гендерного виміру витрат коштів ЄС, тобто звичайний аудит видатків європейського бюджету доповнили гендерним аудитом.

Отже, наразі немає спільної політики ЄС щодо гендерної рівності, натомість питання розширення прав і можливостей жінок інтегроване у всі спільні внутрішні політики та зовнішні дії ЄС. Також не передбачено створення відповідного цільового фонду, який би виступав фінансовим інструментом для впровадження заходів в рамках Стратегії гендерної рівності. Натомість, фінансування в царині гендерної рівності відбувається через фонди, які фінансують такі спільні політики ЄС, як соціальна, регіональна, культурна, риболовна, згуртування, науково-дослідницька тощо. Це суттєво ускладнює моніторинг цільового витрачання коштів саме на потреби покращення прав та можливостей жінок, а також унеможлиблює дослідження ефективності таких

витрат. Наразі неможливо чітко визначити, яка кількість бюджетних ресурсів ЄС витрачається саме на досягнення гендерної рівності. Зважаючи на вищезазначене, щоб посилити гендерну пріоритетизацію в ЄС варто створити окремий фонд для фінансування ключових напрямів у царині розширення прав та можливостей жінок.

Дослідження проведене в рамках реалізації грантового проєкту Європейського Союзу «EU FEMALE EMPOWERMENT FOR THE UNION OF EQUALITY» (101077151-EUFEUE-ERASMUS-JMO-2022-HEI-TCH-RSCH).

Список використаних джерел:

1. Consolidated version of the Treaty on European Union. Electronic source. - Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT>
2. Consolidated version of the Treaty on the functioning of the European Union. Electronic source. - Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF>
3. Charter of fundamental rights of the European Union. Electronic source. - Mode of access: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf
4. Strategy for equality between women and men 2010-2015. Electronic source. - Mode of access: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c58de824-e42a-48ce-8d36-a16f30ef701b/language-en>
5. European Pact for Gender Equality (2011-2020). Electronic source. - Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525%2801%29>
6. Strategic engagement for gender equality 2016-2019. Electronic source. - Mode of access: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-115826869>
7. A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Electronic source. - Mode of access: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN>
8. Статистична база EUROSTAT. Electronic source. - Mode of access: <https://ec.europa.eu/eurostat>