

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ В СИСТЕМІ ПРІОРИТЕТІВ ІНКЛЮЗИВНОГО РОЗВИТКУ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

О. Й. ВІНСЬКА, канд. екон. наук, доц.,
доц. кафедри європейської економіки і бізнесу
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені В. Гетьмана»,
м. Київ, Україна

Європейський союз є об'єднанням країн, які в основу свого розвитку покладають демократичні цінності та добробут громадян. Як випливає зі Стратегії «Європа-2020», яка наразі реалізується в ЄС, країни-члени прагнуть до розумного, стійкого та інклюзивного зростання, яке має трансформувати їх економіку, забезпечити соціальний прогрес та подолати структурні проблеми. Спільними зусиллями було визначено, що лише такий тип зростання гарантуватиме високий рівень зайнятості, продуктивності та соціального згуртування для європейських громадян.

Детальніше розглядаючи основні цілі Стратегії «Європа-2020» слід зазначити наступне:

- розумне зростання передбачає розвиток економіки, яка базується на знаннях;
- стійке зростання передбачає ефективне використання ресурсів та підвищення важливості екологічної складової економічного розвитку;
- інклюзивне зростання передбачає високий рівень зайнятості, а також соціальне та територіальне згуртування.

Завданнями інклюзивного зростання було визначено досягнення 75 %-ого рівня зайнятості населення у віковій групі 20-64 роки, а також зменшення ризику бідності для 20 млн. громадян Європейського Союзу [1, с. 3-4]. Слід зазначити, що саме жінки є вразливою категорією населення ЄС, коли йдеться про зайнятість та ризик бідності. Зокрема, за даними Євростат у 2017 році, зайнятість серед чоловіків становила – 78 %, а серед жінок лише – 67 %. Цей показник у гендерному розрізі варіювався серед країн-членів ЄС, найбільшим він був на Мальті – 61 % і 85 %, а найменшим – у Литві 76 % і 77 % [2]. Гендерний розрив в зайнятості можна пояснити тим, що жінки переривають трудову діяльність задля материнства, або повністю присвячують себе домашньому господарству після заміжжя. Відтак створення умов для поєднання материнства та кар'єри, а також подолання патріархальних стереотипів щодо ролі жінки в суспільстві допоможуть зменшити гендерний розрив у зайнятості в ЄС.

Про фемінізацію бідності в ЄС свідчить те, що серед 109 млн. осіб, які підпадали під ризик бідності в ЄС у 2018 році, жінки становили 22,3 %, а чоловіки – 19,9 % [3]. Суттєвим фактором підвищеного ризику бідності для жінок є самотійне виховання дитини, адже за даними Євростат майже 50 % сімей одиначок/одинаків з дитиною підпадали під ризик бідності, а 85 % з них становили саме сім'ї матерів-одиначок. Гендерний розрив ризику бідності існує у всіх вікових групах, але найбільшим він є серед громадян у віці 65+, адже

жінки мають нижчі пенсії, що пов'язано з нижчим рівнем зайнятості, нижчими заробітними платами та вищим рівнем часткової зайнятості впродовж їх життя [4]. Гендерний розрив в оплаті праці є наслідком, як сегрегації в освіті та відповідно на ринку праці, так і прямої дискримінації. Так, жінки рідше обирають спеціальності, які користуються високим попитом на ринку праці і гарантують високу заробітну плату (наприклад, напрям STEM-наука, технологія, інжиніринг, математика), а надають перевагу гуманітарному спрямуванню освіти і відповідним низькооплачуваним професіям. Відтак, заохочення дівчат до навчання та роботи в галузі STEM є важливим елементом подолання гендерного розриву в оплаті праці.

Окрім того, жінкам важко поєднувати професійну кар'єру та виконання неоплачуваних домашніх обов'язків, тому вони частіше обирають часткову зайнятість. Інструменти ЄС задля подолання цієї диспропорції є обмеженими, адже його інституції не можуть втручатися в особисті сімейні відносини, проте просвітницькі кампанії у цьому напрямі можуть мати позитивний ефект.

Гендерний розрив існує також на топ-посадах в політиці та бізнесі, адже досі існують стереотипи, що чоловіки є кращими керівниками, ніж жінки. Тим не менше, запровадження гендерних квот в політиці та керівництві компаній поступово зменшить розрив у цьому напрямі.

Отже, досягнення гендерної рівності є важливим пріоритетом задля інклюзивного розвитку країн-членів ЄС, адже жінки більше потерпають від бідності та мають нижчу зайнятість. Для того, щоб зменшити ризик бідності та підвищити зайнятість серед жінок в ЄС варто створити умови для поєднання материнства та кар'єри, боротися з патріархальними стереотипами, заохочувати жіноцтво до освіти та роботи у галузі STEM, впроваджувати гендерні квоти в політиці та управлінні компаніями.

Література

1. Communication from the Commission: EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. Brussels, 2010. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (дата звернення: 29.01.2020)
2. Eurostat: Gender statistics. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics (дата звернення: 29.01.2020)
3. Eurostat: Living conditions in Europe – poverty and social exclusion URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion#Poverty_and_social_exclusion (дата звернення: 29.01.2020)
4. EAPN Briefing Note: Gender and Poverty in Europe, 2017. URL: <https://www.eapn.eu/wp-content/uploads/2018/03/EAPN-2017-EAPN-Briefing-Gender-and-Poverty-final.pdf> (дата звернення: 29.01.2020)