Список використаних джерел:

1. Федоренко В.Л. Оптимізація моделі захисту прав і свобод людини в Україні: державно-управлінські аспекти. *Публічне адміністрування: теорія та практика*. 2014. № 2. С. 1–11.
2. Петровський П.М. Забезпечення прав і свобод людини – основний тренд модернізації публічного управління. *Ефективність державного управління*. 2015. № 43. С. 13–20.
3. Федорова А.Л. Основні тенденції та проблеми розвитку міжнародних механізмів захисту соціальних прав людини. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. № 117(1). С. 48–54.
4. Філіпчук В.Р. Тенденції та проблеми фінансового забезпечення соціального захисту населення за умов глобалізації. *Причорноморські економічні студії*. 2018. Вип. 31. С. 141–147.
5. Костюк В.Л. Новації концепції соціально-правового статусу осіб з інвалідністю: науково-теоретичний аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право»*, 2018. №1(17). С. 1–18.
6. Шумило М.М. Динамічні та статичні соціальні права у контексті зміни парадигми соціального захисту в Україні. *Університетські наукові записки*. 2016. № 3 (59). С. 291–300.
7. Про питання термінового вжиття заходів для забезпечення захисту прав та інтересів дітей, які постраждали внаслідок воєнних дій та збройних конфліктів: Проект Постанови 2365 від 2117 від 11.09.2019 URL: <https://cutt.ly/lrtq7XLU> Дата звернення: 02.11. 2019).
8. Про захист трудових мігрантів та боротьбу з шахрайством у працевлаштуванні за кордон: Законопроект 2365 від 31.10.2019. URL: <https://cutt.ly/rtq7S0i> (Дата звернення: 02.11.2019).
9. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (щодо посилення захисту конституційного права на вчасну оплату праці): Законопроект 2650 від 20.12.2019 URL: <https://cutt.ly/gtq2nmL> (Дата звернення: 02.11. 2019).
10. Про першочергові заходи щодо захисту соціально вразливих громадян від наслідків фінансово-економічної кризи: Законопроект 1100 від 29.08.2019 URL: <https://cutt.ly/zrtq2hxX> (Дата звернення: 02.11. 2019).
11. Хартія основних прав Європейського Союзу: міжнародний документ ЄС від 07.12.2000. URL: <https://cutt.ly/Krtq2iuJ> (дата звернення 02.11.2019).
12. Лейпцизька Хартія «Міста Європи на шляху сталого розвитку»: міжнародний документ від 25.05.2007. URL: <https://cutt.ly/kwxB5mt> (дата звернення 02.11.2019).

УДК 342.7

DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.11>

КРУГОВА С.С.

КОНСТИТУЦІЙНІ ТА ЗАКОНОДАВЧІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ І СВОБОД ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У КРАЇНАХ ЄС

У статті проаналізовано специфіку конституційних засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у країнах ЄС. Розкрито особливості законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у країнах ЄС. Досліджено зміст і значення кожної з них. З'ясовано, що в Україні з минулого року діє Координаційна рада з питань недискримінації та гендерної рівності як консультативно-дорадчий орган з питань недискримінації та гендерної рівності при Уповноваженому Верховної Ради України зі справ людини. До складу Ради увійшли представники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, громадських об'єднань та наукових установ, а головним завданням цього органу є сприяння Уповноваженому у здійсненні парламентського контролю за дотриманням рівних прав, свобод і можливостей громадян, за принципом недискримінації за жодною ознакою. Визначено, що за рівних умов роботодавці в Данії добровільно

урівняли чоловіків та жінок в оплаті праці, тоді як в Україні чоловіки отримують вищу заробітну платню за однакову із жінками працю. Така ситуація є ідентичною до тієї, яка спостерігається у політичній сфері Данії, де відсутність квотування участі жінок у виборчих списках партій жодним чином не відображається на їх присутності у парламенті держави, яка є традиційно кількісно високою. Отже, головною задачею України на сучасному етапі є формування у суспільстві розуміння гендерної рівності. Це допустимо здійснювати і тим шляхом, яким пішов вітчизняний законодавець – шляхом встановлення квот та норм. Зроблено висновок, що гендерна рівність в Норвегії характеризується схожою специфікою з іншими країнами Скандинавії: по-перше, в цій державі однією із перших відбулось розширення прав жінок; по-друге, жінки також беруть активну участь в управлінні державними процесами; по-третє, у цій державі засновано спеціальні державні інституції для координації та забезпечення гендерної рівності у державі; по-четверте, чоловіки мають право активніше залучатись до участі у домогосподарстві та вихованні дитини. Водночас особливим є досвід Норвегії у військовій сфері, оскільки в цій державі запроваджено обов'язковий призов для жінок.

Ключові слова: конституційні засади, законодавчі засади, забезпечення рівності прав, права і свободи, жінки та чоловіки, країни ЄС.

In the article the specifics of the constitutional principles of ensuring equality of rights and freedoms of women and men in EU countries are analyzed. The peculiarities of the legislative framework for ensuring equality of rights and freedoms of women and men in EU countries are revealed. The content and significance of each of them are investigated. It has been established that the Coordination Council on Non-Discrimination and Gender Equality has been operating in Ukraine since last year, as an advisory and advisory body on non-discrimination and gender equality under the Ombudsman. The Council is composed of representatives of ministries, other central executive bodies, public associations and scientific institutions, and the main task of this body is to assist the Commissioner in exercising parliamentary control over the observance of equal rights, freedoms and opportunities of citizens on the principle of non-discrimination on any grounds. It was found that, under equal conditions, employers in Denmark voluntarily equate men and women in wages, while in Ukraine men receive higher wages than women. This situation is identical to that observed in the political sphere of Denmark, where the absence of quotas for women's participation in party lists does not in any way reflect their presence in the parliament of a traditionally high state. Therefore, the main task of Ukraine at the present stage is to develop an understanding of gender equality in society. This can be done in the same way that the domestic legislator - by setting quotas and norms. It is concluded that gender equality in Norway is characterized by a similar specificity with other Scandinavian countries: first, women's empowerment was one of the first in this country; secondly, women are also actively involved in managing public processes; third, special state institutions have been established in this country to coordinate and ensure gender equality in the country; fourth, men have the right to become more involved in household and child-rearing. At the same time, Norway's experience in the military field is special, since a mandatory conscription for women has been introduced in this country.

Key words: constitutional framework, legislative framework, equal rights, rights and freedoms, women and men, EU countries.

Вступ. У європейських країнах гендерна рівність забезпечується правовим зрівнянням можливостей жінки й чоловіка. Правові системи країн Європейського Союзу враховують гендерні відмінності, але при цьому наділяють жінок і чоловіків рівним соціальним статусом. Також у європейських державах постійно ведеться боротьба із існуючими гендерними стереотипами. Гендерні відносини є об'єктом правового регулювання та важливим елементом правових систем. Окрім того, у країнах Європейського Союзу провідне значення відводиться практиці правозастосування та розробці й прийняттю гендерно-розвиненого законодавства, запровадження якого забезпечує досягнення принципу гендерної рівності. Тому конституції та правові акти, які забезпечують гендерну рівність у європейських державах, складають для України практичний та науковий інтерес.

Стан дослідження. У правовій доктрині нашої держави наявна низка праць, присвячених питанням досвіду європейських держав у забезпеченні рівності прав і свобод жінок та чоловіків. Зокрема, відповідні дослідження у різноманітних сферах та галузях науки здійснювали такі науковці, як І.І. Горбач, І.О. Грицай, О.В. Гриценко-Веселовська, Н.В. Грицяк, Г.В. Даудова, С.П. Демків, О.І. Іляш, О.І. Кисельова, Н.В. Коваліско, В.В. Ковтун, Л.О. Курій, Н.М. Оніщенко, О.М. Рудік, О.А. Сурніна, А.І. Табанова, І.В. Терлецька, М.О. Томашевська, О.О. Уварова, О.Б. Ярош. Але варто враховувати, що більшість досліджень конституційних та законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у країнах ЄС не мають комплексного характеру, а присвячені певним окремим аспектам, у яких досвід країн Європейського Союзу міг би бути корисним для України. Також, на нашу думку, у вітчизняній науковій літературі наявна недостатня кількість ґрунтовних пропозицій щодо удосконалення національного законодавства нашої держави на основі досвіду європейських держав. Саме тому питання конституційних та законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у країнах ЄС залишається актуальним для здійснення досліджень.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження конституційних та законодавчих засад забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у країнах ЄС.

Результати дослідження. Данія є країною з достатньо високим рівнем представництва жінок у парламенті. Наприклад, внаслідок виборів 2011 року частка жінок-депутатів становили 39,1%, а у 2015 році – 37,4% [1]. Для порівняння, згідно із даними, які раніше наводились у цій роботі, в Україні чисельність жінок у парламенті після нещодавніх виборів становить близько 20%, що по суті вдвічі менше, ніж представництво жінок у данському парламенті.

На відміну від багатьох демократичних країн, у тому числі й України, Данія не має у своєму Законі про виборчі права спеціальних положень щодо надання жінкам певної кількості місць у партійних списках кандидатів. Національна виборча комісія вносила пропозиції щодо впровадження гендерних квот, щоб гарантувати обом статям певний рівень представництва у датському парламенті та органах законодавчої влади регіонального і місцевого рівнів, але це протирічить Основному закону Данії [1]. Своєю чергою у статті 71 Конституції України [2] визначено, що «вибори до органів державної влади та органів місцевого самоврядування є вільними і відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права». Рівне виборче право означає у тому числі й заборону привілеїв чи обмежень кандидатів за ознаками статі. Втім, на нашу думку, положення статті 8 Закону України «Про політичні партії» від 05.04.2001 № 2365-III [3] не суперечать змісту цього принципу, оскільки у ньому відсутнє розбалансування у бік будь-якої статі, а лише зазначено, що представництво кожної зі статей має бути представлено мінімум 30% у виборчому списку. Це означає, що в перспективі до Верховної Ради України та місцевих рад не можуть бути обрані партії, сформовані як виключно із жінок, так і виключно із чоловіків, що загалом є позитивним у контексті забезпечення гендерного балансу.

У Законі про проведення виборчих кампаній Данії визначено, що розподіл депутатських мандатів здійснюється винятково за результатами фактичного голосування. Однак при цьому не існує правових норм, які забороняють партіям запроваджувати добровільні гендерні квоти. Наприклад, Соціалістична народна партія Данії використовувала гендерні квоти на парламентських виборах у 1980-х роках, але у 1990-х квоти було скасовано. Соціал-демократи застосовують квоти під час формування керівного складу партії, а також комітетів, що назначаються урядом. Червоно-зелений альянс також запровадив гендерне квотування для своїх представників у виконавчій владі [1]. Тобто впровадження обов'язкових гендерних квот для Данії не є актуальним, на відміну від таких країн світу, як Україна, де представництво жінок у політичних виборчих органах традиційно нижче 30%. Рівень усвідомлення важливості гендерної рівності в Данії є достатнім для того, щоб представництво жінок у парламенті було високим і без гендерних квот. Партії добровільно вносять до своїх списків достатню збалансовану кількість і жінок, і чоловіків. Але при цьому варто звернути увагу на те, що після ухвалення в Данії Закону про гендерну рівність обов'язковою нормою в Данії стало рівне представництво жінок і чоловіків у державних установах, радах, комісіях, комітетах. А у 2009 році до цього закону були внесені поправки, що сприяють більш ефективному подоланню гендерної асиметрії в державних установах усіх рівнів [1]. Тобто виборні державні органи у Данії формуються без урахування гендерних квот, проте все ж представництво жінок та чоловіків у державних установах є збалансованим. Саме тому гендерна рівність забезпечується і в інших сферах суспільного життя.

Іншим позитивним досвідом Данії, на який варто звернути увагу, є створення спеціальних державних органів, які займаються реалізацією гендерної політики. Наприклад, такими органа-

ми є Міністерство з питань гендерної рівності, Служба з питань рівності статей, Національний центр досліджень та інформації з питань рівності статей, Комітет з питань рівності статей, Рада з питань гендерної рівності (створена ще у 1975 році), урядовий комітет з дотримання міжнародних домовленостей щодо проблем гендерної рівності. Так, посаду Міністра з питань рівності в Данії було засновано після прийняття Закону про рівність статей у 2000 році. Міністерство з питань гендерної рівності відповідає за діяльність уряду в галузі рівності статей, а також координує роботу інших міністерств, спрямовану на забезпечення рівності. Міністр щорічно звітує перед парламентом про виконану роботу, напрями запланованої діяльності, а також план дій, що передбачає забезпечення рівності. Служба з питань рівності статей перебуває у підпорядкуванні міністра та виконує роль його секретаріату. Завданнями Служби є підготовка законодавчих і адміністративних актів з питань рівності, координація заходів для забезпечення рівності, що ініціюються державними органами влади, тощо. Ще одним органом, який здійснює діяльність у сфері забезпечення гендерної рівності, є Національний центр досліджень і інформації з питань рівності статей, який є політично незалежною установою. Завданнями цього органу є збір інформації, підготовка і поширення документації, а також організація дебатів з проблем гендерної рівності. Черговим органом у сфері забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків, який функціонує в Данії, є Комітет з питань рівності статей, який розглядає скарги щодо дискримінації за статевою ознакою. Окрім цього, Комітет консультує громадян, організації, органи влади, підприємства щодо процедури подання скарг, пов'язаних з гендерною дискримінацією [4, с. 149–150]. Щодо інших органів, які тією чи іншою мірою здійснюють діяльність у сфері гендерної рівності, варто відзначити консультативні центри з питань рівності при муніципалітетах і місцевих органах влади, комітети з питань рівності при різних організаціях, університетах і підприємствах, недержавні організації, які займаються гендерними питаннями, зокрема Датське жіноче суспільство, «Жінки і розвиток», Жіноча рада Данії, Чоловічий Форум тощо. При цьому державні органи Данії підтримують діяльність таких громадських організацій. Н.А. Гербут наводить з даного приводу приклад щорічного субсидування Міністерством з питань гендерної рівності Жіночої ради Данії в розмірі 1 мільйон датських крон, а також зазначає про регулярні зустрічі між представниками влади та жіночих неурядових організацій тощо [1]. В Україні роль спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків відіграє Міністерство соціальної політики. Зокрема, Положенням про Міністерство соціальної політики України [5] визначено, що цей орган розробляє заходи, спрямовані на забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності, узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності, здійснює в межах повноважень, передбачених законом, контроль за дотриманням гендерної рівності під час вирішення кадрових питань у центральних і місцевих органах виконавчої влади, здійснює разом з іншими центральними органами виконавчої влади підготовку науково обґрунтованих пропозицій щодо забезпечення гендерної рівності, разом з іншими центральними органами виконавчої влади вживає заходів до усунення дискримінаційних норм, виявлених за результатами гендерно-правової експертизи законодавства та низку інших повноважень, пов'язаних із забезпеченням гендерної рівності. В багатьох органах утворено різноманітні консультативно-дорадчі органи чи робочі групи із питань гендерної рівності. Проте очевидно, що в Данії система органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є значно розвиненішою, а отже, такий досвід також є корисним для України.

У 2011 р. вперше в історії Данії прем'єр-міністром стала жінка – Гелле Торнінг-Шмідт, лідер Соціал-демократичної партії. Експерти це розглядали як величезний крок у розвитку паритетної демократії, проте, попри обіцянки уряду віддати жінкам половину міністерських посад, вони отримали лише дев'ять з двадцяти трьох [1]. Відзначимо, що в Україні жінка стала прем'єр-міністром на декілька років раніше. При цьому Ю.В. Тимошенко була призначена на цю посаду двічі – 4 лютого 2005 року та 18 грудня 2007 року. Проте це було швидше виключенням, аніж правилом, оскільки більше жінки в Україні не займали настільки високі державні посади. Але разом із тим, варто відзначити, що у цьому аспекті Україна перебуває на рівні Данії, оскільки із 17 членів нового українського уряду 11 міністрів – чоловіки, а 6 міністрів – жінки, тобто фактично третина, що цілком відповідає тій ситуації, яка є характерною для Данії.

Окрім політичної сфери, доцільно звернути увагу на досвід Данії у врегулюванні питань забезпечення гендерної рівності у трудових правовідносинах. Одна із найгостріших проблем України у цій сфері – це проблема гендерного дисбалансу в оплаті праці. Звернемо увагу на те,

що вона була вирішена в Данії шляхом діалогу і побудови партнерських відносин держави із приватним сектором. Як наслідок, із січня 2007 року всі основні підприємства в Данії повинні збирати статистику із оплати праці з гендерною розбивкою [6, с. 23]. В Україні аналогічна статистика також ведеться. Тому зробимо висновок, що у цьому аспекті суттєвішу роль відіграло сприйняття гендерної рівності у суспільстві. За рівних умов роботодавці в Данії добровільно урівняли чоловіків та жінок в оплаті праці, тоді як в Україні чоловіки отримують вищу заробітну платню за однакову із жінками працю. Така ситуація є ідентичною до тієї, яка спостерігається у політичній сфері Данії, де відсутність квотування участі жінок у виборчих списках партій жодним чином не відображається на їх присутності у парламенті держави, яка є традиційно кількісно високою. Тобто головною задачею України на сучасному етапі є формування у суспільстві розуміння гендерної рівності. Це допустимо здійснювати і тим шляхом, яким пішов вітчизняний законодавець, – шляхом встановлення квот та норм. Варто враховувати, що процеси забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків у Данії відбуваються протягом багатьох десятиліть. Україна порівняно із Данією все ще перебуває на початковому етапі свого розвитку у цій сфері, а тому далеко не кожна практика цієї держави спрацює у вітчизняних умовах.

Також у науковій літературі звертається увага на те, що в Данії Закон про робочі години надає право працівникам і працівникам вимагати зменшення робочого часу чи можливості для часткової зайнятості без втрати роботи. Як відзначає А.І. Табанова, «така гнучкість надає можливість жінкам поєднувати роботу з, наприклад, вихованням дитини, що спонукає 42% працівниць і працівників використовувати саме таку схему» [6, с. 23]. Втім, варто зазначити, що подібним чином урегульовується робочий час і в Україні. Наприклад, статтею 56 Кодексу законів про працю України [7] передбачено можливість встановлення режиму неповного робочого дня або неповного робочого тижня, зокрема, на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку. При цьому оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, і це ніяким чином не може впливати на обмеження обсягу трудових прав працівників. Отже, зробимо висновок, що у такому контексті законодавство Данії є співставним із нормами вітчизняного законодавства про працю.

Отже, підсумовуючи досвід Данії у забезпеченні рівності прав і свобод жінок та чоловіків, зробимо висновок, що усі успіхи цієї держави у зазначеній сфері є результатом, напрацьованим десятками років комунікації держави із суспільством. На цей час Данія не потребує гендерних квот та встановлення спеціальних нормативів, оскільки в суспільстві сформовано чітке розуміння того, що жінки та чоловіки мають рівні права і свободи, мають однакові права на участь у керівництві державними процесами, претендують на отримання співставної заробітної плати тощо. Для порівняння, в Україні все ще необхідно такі моменти закріплювати нормативно. Тому передусім зробимо висновок про те, що для того щоб запозичити досвід Данії, Україні необхідно пройти той шлях, який пройшла ця держава для формування у суспільстві розуміння сутності гендерної рівності. Серед перспективних шляхів запозичення досвіду Данії у забезпеченні рівності прав і свобод жінок та чоловіків, виділимо два напрями:

- 1) забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків у державних установах;
- 2) створення спеціальних установ, до компетенції яких належить забезпечення гендерної рівності.

Так, виділений перший напрям запозичення досвіду Данії, на нашу думку, є важливим із огляду на те, що забезпечення рівного представництва жінок та чоловіків в управлінні державними процесами сприятиме поширенню принципів гендерної рівності на усі інші сфери. Рівне представництво дозволить уникнути дисбалансу у правах на користь кожної із статей. Для цього пропонуємо внести наступні зміни до змісту Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII:

1) до статті 19 «Право на державну службу» – пропонуємо її доповнити пунктом 5 такого змісту: «5. Реалізація громадянами права на державну службу здійснюється із урахуванням забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків на державній службі»;

2) до пункту 2 статті 22 «Конкурс на зайняття посад державної служби» – пропонуємо сформулювати його зміст наступним чином: «2. Проведення конкурсу здійснюється з урахуванням рівня професійних компетентностей, особистих якостей, досягнень кандидатів на зайняття посади та із урахуванням забезпечення рівного представництва жінок і чоловіків на державній службі».

Іншим напрямом запозичення досвіду Данії є створення спеціальних державних органів, які займаються реалізацією гендерної політики. Сьогодні в Данії функціонує мережа таких органів, тоді як в Україні їх функції виконує Міністерство соціальної політики України. Отже, на основі досвіду Данії пропонуємо створити в Україні такі органи та прийняти відповідні положення, які урегулюють їх діяльність:

1) Міністерство України з питань гендерної рівності – орган, відповідальний за діяльність уряду в сфері забезпечення рівності статей, до компетенції якого буде віднесено координацію роботи інших міністерств на предмет здійснення політики, яка відповідає принципу рівності прав і свобод жінок та чоловіків;

2) орган, який перебуватиме у підпорядкуванні Міністерства України з питань гендерної рівності, до компетенції якого належатиме підготовка законодавчих і адміністративних актів з питань забезпечення гендерної рівності та координація заходів забезпечення рівності;

3) спеціальний орган позасудового врегулювання суперечок, які виникають з приводу забезпечення рівності прав і свобод жінок та чоловіків в Україні, який розглядатиме скарги щодо дискримінації за статевою ознакою.

Питання досвіду Норвегії у забезпеченні рівності прав і свобод жінок та чоловіків є менш дослідженим у науковій літературі, але разом із тим ця держава має такі ж багаторічні традиції, які сформували сучасну модель гендерної рівності населення як одну із найдосконаліших серед існуючих. Історія становлення чинної моделі є схожою до тих процесів, які відбувались в інших країнах Скандинавії. Так, у Норвегії жінки одними із перших у світі отримали право голосу, доступу до освіти, розширених прав у шлюбі та материнстві тощо. Вже у 70–80-х роках минулого століття жінки в Норвегії брали активну участь у державних процесах. Так, у Норвегії перша в історії країни жінка-лідер партії була вибрана в 1975 році лібералами, а у 1981 році жінка стала на чолі Соціал-демократичної партії [8, с. 315]. Тобто коли у більшості країн світу процеси утвердження гендерної рівності лише зароджувались, у Норвегії жінки вже були активними учасниками політичного життя держави.

Вже в 1978 у Норвегії було прийнято Закон про рівний статус (інший варіант перекладу – Закон про гендерну рівність), який мав на той час унікальний характер, адже принципово відрізнявся від гендерно нейтральних законів інших країн. У ньому визначалось, що для ліквідації нерівності між статями необхідні особливі заходи, які б давали переваги жінкам на керівних посадах [9, с. 82]. Для порівняння, в Україні такий нормативно-правовий акт було прийнято лише у 2005 році (Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 08.09.2005 № 2866-IV [10]). Тобто у цьому аспекті Норвегія випереджає Україну фактично на три десятиліття. Звернемо увагу на те, що у вітчизняному нормативно-правовому акті законодавець також особливу увагу приділив забезпеченню рівності прав і свобод жінок та чоловіків у громадсько-політичній сфері. Зокрема, у його змісті було закріплено норми, присвячені забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі та забезпеченню рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. Тобто у цьому аспекті в Україні та Норвегії прийняті ідентичні законодавчі акти.

Для виконання положень Закону про рівний статус у Норвегії з 1978 року діє посада «омбудсмен з питань рівності жінок і чоловіків» та Апеляційна комісія з рівноправності, завдання яких сприяти виконанню Закону, здійснювати розгляд скарг з питань дискримінації за статевою ознакою тощо [8, с. 318]. У такому контексті також відзначимо те, що в Україні з минулого року діє Координаційна рада з питань недискримінації та гендерної рівності як консультативно-дорадчий орган з питань недискримінації та гендерної рівності при Уповноваженому Верховної Ради України з справ людини. До складу Ради увійшли представники міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, громадських об'єднань та наукових установ, а основним завданням цього органу є сприяння Уповноваженому у здійсненні парламентського контролю за дотриманням рівних прав, свобод і можливостей громадян, за принципом недискримінації за жодною ознакою. Не зважаючи на те, що можливість запровадження посади омбудсмена з питань рівності жінок і чоловіків вже не один рік обговорюється в наукових колах нашої держави, на нашу думку, створення Координаційної ради з питань недискримінації та гендерної рівності також є цілком прийнятним шляхом для удосконалення національної політики забезпечення гендерної рівності. Щодо Апеляційної комісії з рівноправності, то звернемо увагу, що нами у цій роботі було запропоновано створення подібного органу на основі досвіду Данії. Тому зробимо висновок, що у разі створення такої інституції вітчизняному законодавцю варто було б звернути увагу і на досвід функціонування Апеляційної комісії з рівноправності Норвегії.

Розвиток ідеї гендерної рівності отримав розвиток у Норвегії у вигляді все ширшого представництва жінок у політичному житті держави. Отже, вже у 80-х роках минулого століття деякі політичні партії включили в свої статутні документи положення про гендерні квоти. Найпершою серед них у 1983 році це зробила Норвезька лейбористська партія, визначивши мінімальний рівень представництва жінок у своєму складі на рівні 40% [11, с. 302]. Звернемо увагу на те, що в Україні сьогодні законодавчо визначено мінімальну квоту 30% представників кожної статі у виборчих списках. Лише консервативна партія Норвегії і партія прогресу до останнього часу не використовували квоти ні в якій формі [8, с. 316–317]. Тобто гендерне квотування у виборчих списках є не обов'язком, а правом кожної партії, при цьому не усі із них використовують таке право. Проте підкреслимо, що такі процеси відбувались у Норвегії на декілька десятиріч років раніше, аніж в Україні. Таким чином, у цьому аспекті Норвегія випереджає Україну. Внаслідок цього у 1986 році в Норвегії було сформовано новий соціал-демократичний уряд на чолі з Фру Брундтланд, у якому кожне міністерство включало не менше 42% жінок. Причому їм надавалися найбільш престижні портфелі – міністрів закордонних справ, фінансів, юстиції [12, с. 26]. Чинний склад Кабінету Міністрів України характеризується схожими показниками, проте підкреслимо, що Норвегія досягла такого гендерно нейтрального представництва ще у минулому столітті.

Щодо досвіду Норвегії у забезпеченні гендерної рівності в інших сферах, то звернемо увагу на подібну до шведської моделі практику у зрівнюванні жінок та чоловіків як домогосподарів та вихователів. Так, у Норвегії для чоловіків запроваджено спеціальну батьківську квоту використання відпустки для догляду за дитиною у розмірі 12 тижнів, які не можуть бути трансформовані у відпустку матері і за них не можна отримати кошти [13, с. 148]. Тобто така відпустка, по-перше, є неоплачуваною, по-друге, не залежить від оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, яка надається жінкам. Такий досвід, на нашу думку, є доречним для запозичення в Україні.

Іншою сферою, у якій досвід Норвегії міг би стати у нагоді, є військова сфера. Так, Норвегія стала першою європейською державою і першим членом НАТО, у якій було запроваджено обов'язковий призов для жінок. Окрім того, жінки в Норвегії мають доступ до низки військових посад, до яких в інших країнах у жінок немає доступу. Наприклад, у Норвегії жінка може стати командиром підводного човна [14, с. 229]. Для порівняння, в Україні, згідно зі статтею 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ [15], жінки, які мають фах, споріднений з відповідною військово-обліковою спеціальністю, та придатні до проходження військової служби за станом здоров'я, віком та сімейним станом, беруться на військовий облік військово-визволенних. Втім, згідно із частиною 1 статті 15 на строкову військову службу призиваються виключно особи чоловічої статі. В сучасних умовах, коли Україна фактично перебуває у стані неоголошеної війни із Російською Федерацією, нашій державі було б цілком доречно ознайомитись із досвідом Норвегії щодо запровадження обов'язкового призову для жінок.

Висновки. Загалом аналіз моделі забезпечення гендерної рівності в Норвегії засвідчив, що вона характеризується схожою специфікою з іншими країнами Скандинавії: по-перше, в даній державі однією із перших відбулось розширення прав жінок; по-друге, жінки також беруть активну участь у управлінні державними процесами; по-третє, в даній державі засновано спеціальні державні інституції для координації та забезпечення гендерної рівності у державі; по-четверте, чоловіки мають право активніше залучатись до участі у домогосподарстві та вихованні дитини. Водночас особливим є досвід Норвегії у військовій сфері, оскільки в цій державі запроваджено обов'язковий призов для жінок. Запропонуємо зміни до законодавства про військовий обов'язок та військову службу, який вирізняє Норвегію з-поміж більшості країн світу. Для впровадження обов'язкового призову для жінок на основі досвіду Норвегії пропонуємо наступні зміни до чинного законодавства України:

1) виключити зі змісту статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ частину 11, присвячену виключним випадкам, за яких жінки беруться на військовий облік військово-визволенних;

2) внести зміни до частини 12 статті 1 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ, а також сформулювати її зміст таким чином: «12. Жінки виконують військовий обов'язок на рівних засадах із чоловіками (за винятком випадків, передбачених законодавством з питань охорони материнства та дитинства, а також заборони дискримінації за ознакою статі), що включає призов на військову службу, проходження військової служби, проходження служби у військовому резерві, виконання військового обов'язку в запасі та дотримання правил військового обліку»;

3) внести зміни до частини 1 статті 14 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ з виключення терміну «чоловіча стать», а також сформулювати її зміст таким чином: «1. Приписка громадян України до призовних дільниць проводиться з метою взяття їх на військовий облік, визначення наявних призовних ресурсів, ступеня придатності до військової служби, встановлення освітнього рівня, здобутої спеціальності або професії, рівня фізичної підготовки, вивчення особистих якостей;

4) внести зміни до частини 1 статті 15 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 № 2232-ХІІ з виключенням терміну «чоловіча стать», а також сформулювати її зміст таким чином: «1. На строкову військову службу призиваються придатні для цього за станом здоров'я громадяни України, яким до дня відправлення у військові частини виповнилося 18 років, та старші особи, які не досягли 27-річного віку і не мають права на звільнення або відстрочку від призову на строкову військову службу (далі – громадяни призовного віку)»;

5) привести у відповідність із цими змінами зміст інших нормативно-правових актів у сфері військового обов'язку та військової служби.

Список використаних джерел:

1. Гербут Н. Участь жінок у політиці: досвід Данії: веб-ресурс «Ліга.Блоги». URL: <https://blog.liga.net/user/ngerbut/article/19765> (дата звернення 12.05.2019 року).
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141.
3. Про політичні партії в Україні: Закон України від 05.04.2001 № 2365-ІІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 23. ст.118.
4. Кисельова О. Інституційні механізми забезпечення гендерної рівності в Україні в контексті європейської інтеграції. Жінки в політиці в Україні: національний рівень. 2006. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/9933> (дата звернення 12.05.2019 року).
5. Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України: Постанова Кабінету Міністрів України; Положення від 17.06.2015 № 423. *Офіційний вісник України*. 2015 р. № 51. стор. 52. стаття 1655. код акта 77475/2015.
6. Табанова А.І. Міжнародний досвід як методологічна основа досягнення гендерного паритету в Україні. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія : Економіка*. 2017. № 6. С. 20-25.
7. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VІІІ *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Ярош О.Б. Гендерна політика скандинавських країн: суб'єкти гендерних перетворень. *Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї*. 2009. Вип. 17. С. 313–319.
9. Терлецька І. Гендерні аспекти політики: спроба синтезного аналізу. *Вісник Київського національного торговельно-економічного університету*. 2010. № 3. С. 77–85.
10. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-ІV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. ст. 561.
11. Ковтун, В. В. Гендерна рівність: міжнародний досвід та українські реалії. Духовні цінності в умовах глобальних цивілізаційних трансформацій : Монографія. Дніпропетровськ : Вид-во Маковецький, 2009. С. 295-304.
12. Гендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. Київ : Український інститут соціальних досліджень, 2002. 121 с.
13. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність : навчальний посібник. Київ, 2018. 204 с.
14. Ворчакова І.С., Лемішевська О.С. Загрози та виклики інтеграції жінок у збройні сили-ві структури та гендерний фактор в умовах озброєних конфліктів. *Гілея: науковий вісник*. 2018. Вип. 133. С. 228–231.
15. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 № 2232-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. ст. 385.