

21. Бобровник С.В. Правове регулювання суспільних відносин та реалізація права. Правова держава. Вип. 7. Київ, 1996. С. 103–108.
22. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.
23. Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р. (поточна редакція від 22.03.2018). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/280/97-вр>.
24. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України від 12 січня 2015 р. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.

ГРИЦАЙ І. О.,

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри соціально-
гуманітарних дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

УДК 34-055.2+355.1

ІНТЕГРАЦІЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ ЯК СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ОБОРОННОГО СЕКТОРА

Наукову статтю присвячено висвітленню переваг інтеграції жінок до збройних сил, наведенню статистичних даних щодо структури зайнятості жінок-військовослужбовців, опису способів впровадження гендерного принципу до системи збройних сил та оборонних структур, виділено основні напрями, за якими врахування гендерних аспектів сприяє досягненню поставлених цілей забезпечення рівних прав та можливостей.

Ключові слова: концепція оборони, гендерна рівність у Збройних Силах України, військовослужбовці, гендерний принцип, гендерна дискримінація.

Научная статья посвящена освещению преимуществ интеграции женщин в вооруженные силы, наведению статистических данных по структуре занятости женщин-военнослужащих, описанию способов внедрения гендерного принципа в систему вооружённых сил и оборонные структуры, выделены основные направления, по которым учет гендерных аспектов способствует достижению поставленных целей обеспечения равных прав и возможностей.

Ключевые слова: концепция обороны, гендерное равенство в Вооружённых Силах Украины, военнослужащие, гендерный принцип, гендерная дискриминация.

The scientific article is devoted to highlighting the benefits of women's integration into the armed forces, providing statistics on the employment structure of female military personnel, describing ways of implement a gender perspective into the system of the armed forces and defense structures, emphasizing the main trends in which gender mainstreaming contributes to achieving the goals of ensuring equal rights and opportunities.

Key words: concept of defense, gender equality in the Armed Forces of Ukraine, military personnel, gender principle, gender discrimination.



Вступ. Успішне впровадження і регулювання гендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності гендерної рівності як у суспільстві загалом, так і в різних його інституціях зокрема. У сфері збройних сил – це недопущення гендерної дискримінації та врахування інтересів тих категорій громадян і громадянок, які залучені до розв'язання конфліктів і встановлення миру в країні. Забезпечення гендерної рівності в збройних силах підвищує показовість складу сил оборони, знижує рівень дискримінації в їх рядах, а також веде до поліпшення боєздатності сектора безпеки в цілому.

Будь-які реформаційні заходи у державі, зокрема у національних військах, що нині особливо актуально для нашої країни, мають урахувувати останні наукові досягнення та раціональні для конкретного етапу розвитку дослідницькі пропозиції. Найбільш відомими зарубіжними фахівцями в галузі дослідження процесу інтеграції жінок до армії вважаються вчені: М. Бінкін, А. Давін, Р. Егнел, С. Сялоу, Є. Джексон, Д. Мітчел, А. Мулрайн, В. Нільсен, Д. Паркер, М. Растанд та ін.

Українські дослідники та науковці також займаються пошуком шляхів вирішення проблеми забезпечення гендерної рівності у військовій сфері. Не дивлячись на увагу фахівців до зазначеної теми, вона і сьогодні залишається дуже дискусійною і малодослідженою. Окремими напрямками проходження служби жінок в армії, гендерної рівності жінок та чоловіків у збройних силах приділяли увагу такі автори, як Л. Батракова, Н. Вавілова, З. Васьуріна, С. Вихор, В. Вощевська, Н. Дубчак, Г. Гриценко, О. Дяченко, А. Квіт, Ю. Калагін, Н. Кліменко, В. Кротиков, В. Куценко, В. Малюга, Т. Марценюк, І. Моднікова, О. Олійник, Е. Понуждаєв, С. Риков, Ю. Савченко, О. Сенявська, О. Смірнов, Р. Ткачук, В. Топальський, О. Шестопалова та ін. Відсутність гендерного балансу у вітчизняній армії потребує пильної уваги науковців. Масштабне залучення жінок на військову службу властиве для низки держав світу, що зумовлює вивчення зарубіжної практики у цій сфері та потребує подальшого ґрунтового соціально-політичного аналізу в руслі правового та політичного дискурсу.

Постановка завдання. Метою статті є висвітлення переваг інтеграції жінок до збройних сил, визначення цілей урахування гендерної концепції в інститутах оборони і збройних сил, аналізу методів впровадження гендерного принципу у військове середовище на політичному, економічному, інституціональному та соціальному рівнях.

Результати дослідження. Однією із стратегій оборонного сектора будь-якої розвинутої держави є перетворення збройних сил цієї держави, унаслідок чого дотримується принцип підзвітності та належного управління, дотримуються положення національного та міжнародного права, підтримується чисельність збройних сил відповідно до реальних потреб держави та репрезентативним складом із точки зору гендеру, тим самим сприяючи досягненню цілей цієї держави в галузі забезпечення миру та безпеки.

Сьогодні Україна не є винятком серед більшості сучасних армій, які застосовують гендерний підхід стратегією підвищення свого бойового потенціалу та розвитку особистості військовослужбовця незалежно від статі.

Служба жінок в армії має тривалу історію, проте дискусії щодо фемінізації армії тривають у багатьох країнах світу, навіть у тих, які достатньою мірою забезпечують рівність прав та можливостей чоловіків і жінок. Традиційно, через поширену ідею про те, що за своєю суттю, жінки є миролюбними матерями, їх місце (в умовах війни) було позначено в межах медичних працівників, зв'язківців, діловодів, кухарів або волонтерів, залишаючись на задньому плані. Проте останнім часом жінки у світі все частіше беруть участь у питаннях, пов'язаних із війною. Спочатку їхня участь у вирішенні таких питань була обґрунтована потребою стереотипно-мирного і жіночого підходу до міжнародної безпеки, таким чином, базуючись на «фундаментальних» відмінностях із чоловіками. Не дивлячись на це, останнім часом, їх участь базується на очевидній рівності жінок і чоловіків, наділяючи жінок рівними правами брати участь у практиці міжнародної безпеки. Прикладом тому служить те, що сьогодні Міністри Оборони Швеції, Норвегії, Нідерландів і Німеччини – жінки [1].

Країни, що мають давню історію включення жінок в армію (Данія, Норвегія, Польща, Туреччина, Франція, Чехія), а також сучасні армії Канади, Австралії, США, Ізраїлю,



використовують взаємний досвід для збереження найбільш кваліфікованих кадрів, найефективніші форми і методи залучення жінок на військову службу з урахуванням фізіологічних і морально-психологічних особливостей. Водночас відбувається зростання професійно-кваліфікаційного рівня, зміна структури зайнятості жінок-військовослужбовців. Сучасні збройні сили більшості країн світу вже немислимі без жінок, але умови проходження служби значно різняться [2].

На сучасному етапі для багатьох демократичних країн властивим є систематичне збільшення кількості осіб жіночої статі у збройних силах. Так, частка військовослужбовців-жінок у збройних силах Туреччини складає 0,2%, Польщі – 1%, Німеччини – 9%, Північної Кореї – більше 10%, Литви – 12%, Франції – 13%, Естонії, Італії, Канади, Латвії, США по 15%, Ізраїлю – 35% тощо [3].

У більшості держав світу жінки обирають військову професію у зв'язку з такими основними чинниками, як престижність військової професії; високе або достатнє соціально-економічне забезпечення військовослужбовців; безпосередня потреба соціальної самореалізації жінки у військовій сфері. Дії жінки-військовослужбовця стосовно кар'єри в армії можуть бути різними, але досвід Збройних Сил країн світу вказує, що жінки-військовослужбовці, як правило, обирають одну з таких стратегій поведінки:

– особисте життя жінки відходить на другий план, а всі сили, знання спрямовуються на побудову військової кар'єри;

– військова кар'єра відходить на другий план, більша увага надається особистісному життю;

– жінки намагаються гармонійно поєднати кар'єру та особисте життя. При цьому в окремі періоди життя більша увага надається або кар'єрі, або особистісному життю. Результати дослідження, проведеного у збройних силах Франції, показують, що прихильники першої стратегії поведінки серед опитаних жінок-військовослужбовців становлять 50%, другої – 11% та третьої – 39% [4].

Представництво жінок у сфері оборони України також поступово зростає, що відповідає загальносвітовим тенденціям. За даними, оприлюдненими заступником Міністра оборони України з євроінтеграції І. Долговим на Міжнародному Форумі «Партнерство парламенту, уряду та громадянського суспільства – для виконання національного плану дій «Жінки, мир, безпека», у Збройних Силах України проходять військову службу і працюють майже 50 тисяч жінок, що становить п'яту частину від загальної кількості всього особового складу [5].

У зв'язку із глобальним підвищенням спроможності жінок бути представленими у військових структурах підвищилась і необхідність включення жінок до НАТО. Серед перших кроків до інтеграції жінок у НАТО була також розбудова політики рівних можливостей, боротьби із дискримінацією і домаганнями. Ще у 1961 році старші офіцерки НАТО організували конференцію задля обговорення ситуації з інтеграцією жінок у збройні сили країн Альянсу. У 1976 році було утворено таку структуру, як Комітет із питань жінок у збройних силах НАТО, який у 2009 році було перейменовано на Комітет НАТО із гендерних питань [6].

Більше представництво жінок у парламенті знижує ризики громадянської війни. Чим вищий відсоток жінок у парламенті, тим нижча кількість порушень прав людини: політичних ув'язнень, тортур, убивств, зникнень людей. Якщо кількість жінок у парламенті зростає на 5%, то ймовірність застосування державою насильства на міжнародній арені зменшується у 5 разів. Коли в парламенті 35% жінок, ризик збройного конфлікту близький до нуля (дослідження 58 країн протягом 1980–2003 рр.) [7, с. 19].

Важливо зауважити, що проходження служби жінок у збройних силах сприяє забезпеченню гендерного балансу, але цей факт не гарантує гендерної рівності. Незважаючи на позитивну статистику збільшення кількості жінок у сфері оборони, врахування гендерної концепції не вимірюється лише кількісними показниками. Врахування гендерної концепції в інститутах сектора оборони і збройних сил має такі цілі, як ліквідація гендерної дискримінації в інститутах оборони і збройних сил; інтеграція гендерної концепції в політику, дослідження і практику інститутів та відомств оборонних структур і збройних сил.



Систематичний облік гендерної концепції в оборонному секторі збагатить його оперативні можливості досвідом, знаннями й інтересами не тільки чоловіків, а й жінок, крім того, стане інструментом для переосмислення процесу формування політики, її реалізації та підсумкової оцінки її результатів [8].

Включення жінок і експертів із гендерних питань до складу органів цивільного контролю над збройними силами може допомогти забезпечити відповідність політики і програми збройних сил специфічним потребам чоловіків та жінок. Жіночі організації громадянського суспільства можуть забезпечити комплексний підхід до розуміння концепції безпеки під час здійснення цивільного контролю.

Світовий досвід упровадження гендерного принципу у військово-середовище можна визначити у вигляді сучасних стратегій інтеграції жінки у армію на чотирьох рівнях: політичний, економічний, інституціональний, соціальний.

На політичному рівні передбачається перегляд концепції оборони, процеси демократизації сектора оборони, контроль суспільства та урядовий контроль.

Головне завдання в процесі перегляду оборонної концепції – проведення ясного і точного аналізу внутрішньої й зовнішньої стратегічної обстановки, на підставі якої можна узгодити існуючі військові засоби і геополітичні цілі. Перегляд оборонної концепції сприяє створенню демократичної ідеології системи безпеки, яка враховує потреби безпеки держави і її громадян та визначає напрям і стратегічні цілі військової реформи [9]. Із точки зору безпеки особистості і з урахуванням необхідності глобальної форми демократії гендерну концепцію необхідно впроваджувати в процес, що веде до перегляду концепції оборони і розбудови ідеології національної безпеки. Важливо, щоб у цьому процесі брали участь не тільки чоловіки, а й жінки. Тільки так можна забезпечити, щоб вихідні точки, що визначають призначення і структуру пріоритетів, нормативних документів і програм у галузі оборони, відображали потреби безпеки, характерні для всього населення держави. Посилення демократичного контролю над збройними силами може відкрити можливості для інтеграції жінок до армії, особливо на цивільні посади. Демократичне управління збройними силами будується на участі суспільства в процесах прийняття політичних рішень та на здійсненні моніторингу діяльності збройних сил. Урядовий контроль в основному складається з перевірки діяльності оборонного сектора постфактум, але парламентські комітети та/або громадський контроль можуть стати основними двигунами змін, використовуючи свої функції моніторингу і контролю для того, щоб привернути увагу виконавчої влади до гендерних проблем.

Інтеграція гендерного принципу на економічному рівні потребує планування бюджету з урахуванням гендерних аспектів та прозорого підзвітного публічного фінансового менеджменту. Застосування надійних методів планування бюджету оборонного сектора підвищує його підзвітність та забезпечує відповідність бюджету пріоритетним завданням збройних сил, які визначаються під час перегляду оборонної концепції або під час формування політики в галузі оборони. Для з'ясування ступеня рівноправності під час розподілу військових витрат між військовослужбовцями чоловіками та жінками проводиться гендерний аналіз бюджету оборонного сектора. Гендерний аналіз бюджету включає вивчення введених ресурсів, видів діяльності, результатів і наслідків втручання уряду; він дозволяє отримати вичерпну інформацію про ефективність і раціональність державних витрат [10].

Інтеграція гендеру на інституційному рівні означає таке структурне і технічне перетворення збройних сил, яке дозволить їм відповідати прийнятним національним і міжнародним стандартам. Збройні сили повинні підвищувати свою здатність до набору й утримання на службі жінок, а також осіб іншого етнічного походження і сексуальної орієнтації. Для цього виявляються перешкоди, які заважають набору й утримання на службі осіб серед недостатньо представлених груп, а також розробляються нормативні документи та інструкції щодо виправлення ситуації. Існуючі нормативні документи збройних сил необхідно переглянути на предмет урахування ними гендерних аспектів. Розроблення і поширення кодексу поведінки може стати важливим засобом становлення нової культури збройних сил та оновлення відданості збройних сил принципам, закріпленим в політиці у сфері оборони та законодавстві країни.



На соціальному рівні інтеграція гендерного аспекту відображає зміни у ставленні громадянського суспільства до збройних сил і сприяє зростанню співпраці між ними. Для успішного набору жінок у збройні сили і утримання їх на військовій службі необхідно домогтися перелому в суспільній свідомості. Однак тут ідеться про послідовний процес, коли зміни в збройних силах настають лише після змін у суспільній свідомості. Зміни, які настають у культурі збройних сил, і зростання частки жінок-військовослужбовців також змінює ставлення суспільства до цього інституту [11].

Висновки. Інтеграція жінок до збройних сил максимально підвищує можливість військ із виконання ролі захисників демократичного суспільства, включаючи захист таких основоположних цінностей, як громадянство і рівність. Упровадження гендерних аспектів у сферу оборони та збройних сил – це не тільки питання підвищення боєздатності, але й дотримання положень міжнародних та національних законодавчих актів, документів і норм, що стосуються проблем гендеру та безпеки.

Основними напрямками, за якими врахування гендерних аспектів сприяє досягненню поставлених цілей і пріоритетів можуть бути такі: облік постійно змінюючих потреб оборонного сектора, вивчення різних потреб безпеки, що існують у суспільстві, посилення демократичного, громадянського контролю над збройними силами, підвищення боєздатності армії, забезпечення репрезентативності складу збройних сил.

Список використаних джерел:

1. Вощевська В.А. Гендерные стереотипы и война в Украине. URL: <https://www.obozrevatel.com/blogs/03189-gendernyie-steriotipy-i-vojna-v-ukraine.htm> (дата звернення: 22.06.2018).
2. Батракова Л.Г., Краснова Г.Н. Гендерная структура занятости в вооруженных силах стран мира. Ярославский педагогический вестник. 2013. № 2 (Гуманитарные науки). С. 81–85.
3. Сергин А.А., Окоютова М.Г. Динамика социально-экономических условий по увеличению численности женщин-военнослужащих. Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2015. № 3–2. С. 266–269; URL: <http://applied-research.ru/article/view?id=6528> (дата звернення: 25.06.2018).
4. Клименко Н. Г. Роль і місце жінки-військовослужбовця в Україні. Економіка та держава. 2014. № 5. С. 118.
5. Міжнародний форум для виконання національного плану дій «Жінки, мир, безпека». URL: <https://www.youtube.com/watch?v=XbyCDO-1K90>. (дата звернення: 25.06.2018).
6. Марценюк Т.М. Жінки у збройних силах світу та України: на шляху до інтеграції. URL: povaha.org.ua/zhinky-u-zbrojnyh-sylah-svitu-ta-ukrajiny-na-shlyahu-do-intehratsiji/. (дата звернення: 24.06.2018).
7. Розбудова миру. Профілактика і вирішення конфлікту з використанням медіації: соціально-педагогічний аспект: Навч.-метод. посібник. Київ: ФОП Стеценко В.В. 2016. 192 с.
8. Gya G. The importance of gender in ESDP. URL: <http://in.bgu.ac.il/women-forum/DocLib/articles/GenderinESDP.pdf>. (дата звернення: 25.06.2018).
9. Nathan L. No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform. University of Birmingham. URL: http://epapers.bham.ac.uk/1530/1/Nathan_2007-_No_Ownership.pdf 2007. (дата звернення: 20.06.2018).
10. Budlender D. et al. Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets. Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat. URL: <https://www.internationalbudget.org/wp-content/uploads/Gender-Budgets-Make-Cents-Understanding-Gender-Responsive-Budgets.pdf>. (дата звернення: 21.06.2018).
11. Хендрикс Ш., Хаттон Л. Гендер и военная реформа. Справочное пособие. URL: https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Tool%2520_03_russian.pdf. (дата звернення: 22.06.2018).

