

СПЕЦИФІКА КОНСТИТУЦІЙНИХ ТА ЗАКОНОДАВЧИХ ЗАСАД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНОСТІ ПРАВ І СВОБОД ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ У ДАНІЇ

Світлана Самуїлівна КРУГОВА,

*аспірантка Інституту держави і
права імені В. М. Корецького
НАН України*

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 даній 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]. У свою чергу, 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 даного принципу, оскільки у ній відсутні 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 у цілому є позитивним у контексті забезпечення гендерного балансу.

У Законі про проведення виборчих кампаній Данії визначено, що розподіл депутатських мандатів здійснюється виключно 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 при формуванні 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 виборних 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 органами є Міністерство з питань гендерної рівності, Служба з питань рівності статей, Національний центр досліджень і 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 даного 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]. 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 даний 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 році 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 дану 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 даному 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 характерна для Данії.

Окрім політичної сфери, доцільно звернути увагу, на досвід Данії у врегулюванні питання 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 даному аспекті суттєвішу роль відіграло сприйняття гендерної рівності у суспільстві. За рівних умов, роботодавці в Данії добровільно урівняли чоловіків та жінок в оплаті праці, в той час як в Україні чоловіки отримують вищу заробітну платню за однакову із жінками працю. Дана ситуація є ідентичною до тієї, яка спостерігається у політичній сфері Данії, де відсутність квотування участі жінок у виборчих списках партій ніяким 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 у порівнянні із Данією все ще перебуває на початковому етапі свого розвитку у цій сфері, а тому далеко не кожна практика даної держави спрацює у вітчизняних умовах.

Також в науковій літературі звертається увага на те, що в Данії Закон про робочі години надає право працівницям 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. Тож, зробимо висновок, що у даному 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 даної держави у цій сфері є результатом, напрацьованим десятками

років комунікації держави із суспільством. На сьогодні Данія не потребує гендерних квот та не потребує 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, в першу чергу 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.

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 12.08.2019 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-III. *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-VIII *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.