



МЕДВІДЬ МИХАЙЛО МИХАЙЛОВИЧ

*доктор економічних наук, професор, заступник начальника
Київського інституту Національної гвардії України
з навчально-методичної роботи
ORCID ID 0000-0002-4506-8020*



МЕДВІДЬ ЮЛІЯ ІВАНІВНА

*кандидат педагогічних наук, старший дослідник,
старший науковий співробітник науково-організаційного відділу
Національної академії Національної гвардії України
ORCID ID 0000-0001-9520-787X*



МУСЕВИЧ РУСЛАН ЮРІЙОВИЧ

*аспірант Глухівського національного педагогічного університету
імені Олександра Довженка, радник з питань забезпечення рівних прав
та можливостей жінок і чоловіків,
старший викладач кафедри військово-соціального
та психологічного забезпечення оперативного факультету
Національної академії Національної гвардії України
ORCID ID 0000-0003-1817-6496*

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ВІЙСЬКОВИХ ФОРМУВАННЯХ

У статті за результатами проведеного дослідження визначено теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. З'ясовано, що основними показниками комплектування посад військовослужбовців жінками є «відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати» та «рівень безробіття» (за умови значення показника понад 6 %). Вагомим також є порівняння значень цих показників за державою (регіоном) жіночого та чоловічого населення.

Виявлено, що у вивченні досвіду реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях варто враховувати схожість економічних умов держав за значеннями основних показників комплектування посад військовослужбовців жінками, використовуючи метод порівняльної статистики. Враховуючи зовнішньополітичний стратегічний

курс України на набуття членства в НАТО, насамперед доцільно вивчати означений досвід країн Італії та Хорватії.

Ключові слова: *кадрове забезпечення військових формувань; рівні права та можливості жінок і чоловіків; комплектування посад військовослужбовців; рівень безробіття; порівняльна статистика.*

Постановка проблеми. Процес кадрового забезпечення підприємств, установ, організацій в умовах воєнного стану став складнішим, оскільки змінилися трудові відносини між працівником і роботодавцем. Проте це ніяк не повинно впливати на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Відповідно до Операційного плану з реалізації Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року на 2022–2024 роки, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р, Міністерство оборони України та Міністерство внутрішніх справ України мають провести «оцінювання впливу кадрової політики на збільшення представництва жінок серед військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу, працівників правоохоронних органів, в судових органах, прокуратурі, зокрема на рівні прийняття рішень» [1]. Для проведення такого дослідження необхідно спочатку визначити теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На початку 2010-х років французьку армію вважали однією з найбільш фемінізованих (15 % її військовослужбовців становили жінки). Вона поступалася лише Угорщині (20 %), але випереджала Іспанію та Португалію (12 %), Велику Британію, Норвегію та Німеччину (по 10 %), Італію (4 %), Польщу (3 %). Хоча 1989 року в Швеції та 1999 року в Іспанії всі форми гендерної дискримінації в армії було скасовано, юридичні відмінності наявні в інших країнах Європи. Деякі військові частини залишалися закритими для жінок. У Великій Британії для них було відкрито лише 67 % посад у сухопутних військах, 71 % у флоті та 96 % у військово-повітряних силах. Проте жінки не могли брати участь у місіях, пов'язаних із безпосереднім контактом з противником. У 2014 році Майкл Феллон, державний секретар з питань оборони, оголосив про припинення цієї заборони, оскільки «роль у збройних силах має визначатися здібностями, а не статтю» [2]. У Франції Офіцерський корпус мобільної жандармерії залишається закритим, але французький

флот, починаючи з 2017 року, тимчасово відкрив посади членів екіпажу підводного човна для жінок. Незважаючи на повільні темпи, фемінізація військових здається незворотною, хоча жінки все ще щодня стикаються з формами звичайного чоловічого шовінізму та навіть сексуальних домагань [2]. Результати такого аналізу, інших досліджень і публікацій дають підстави стверджувати, що правове забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях не є умовою реалізації відповідної політики.

Вивчення проблем ефективного використання обмежених ресурсів та управління ними з метою досягнення максимального задоволення матеріальних потреб людини є предметом економічної науки. Дослідження щодо вдосконалення гендерної політики здійснюють Е. Б. Бойченко [3], Г. В. Герасименко [4], І. Енгелі [5], Е. Г. Мазур [5], В. Г. Никифоренко [6], А. І. Табанова [6] та ін. Як зазначає Е. Б. Бойченко, для жінок характерна більш пасивна трудова мобільність, ніж для чоловіків [3, с. 14]. Учена пояснює це тим, що жінці складніше знайти нове робоче місце. Чимало жінок несуть основну відповідальність за забезпечення сім'ї і не можуть залишатися безробітними навіть короткий час. Ці та інші причини примушують жінок знизити вимоги до свого робочого місця, що відображається на динаміці їх трудової мобільності [3, с. 14].

Певні аспекти забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях досліджували такі вчені, як В. М. Дем'янишин [7], Л. В. Кримець [8], М. М. Медвідь [7; 9], С. М. Салкуцан [8] та інші. Проте вчені не визначили теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях.

Зміст нашої статті було апробовано 13 жовтня 2022 року під час проведення круглого столу «Гендер в українському війську: історія, сучасність, перспективи».

Метою статті є визначення теоретичних основ реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи здобутий досвід авторів статті у проведенні наукових

досліджень забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях [7; 9; 10], участі у різноманітних відповідних комунікативних заходах як в Україні, так і за кордоном, проходження військової служби, можемо стверджувати таке.

Проблема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків постає у результаті певних потреб, звичай, у жінок, пов'язаних з усуненням соціальної несправедливості. Виникнення таких потреб, зокрема, пов'язано з фізіологічною різницею між жінкою і чоловіком.

У військових формуваннях як України, так і інших країн (у тому числі країн НАТО) є перегини у політиці забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях. Нагадаємо, що політика забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях має ґрунтуватися на необхідності задоволення означених потреб певних осіб. У процесі реалізації такої політики часто забувають про її мету. Наприклад, у 2016–2018 роках у Збройних силах Канади було витрачено значні кошти на формування та розвиток інфраструктури для проходження військової служби жінками. Враховуючи сформовану інфраструктуру, було визначено графік комплектування посад військовослужбовців жінками, який станом на 2018 рік так і не реалізували. Як з'ясувалося, реалізуючи таку державну політику, витрачаючи кошти на задоволення певних потреб, у жінок Канади ніхто не спитав, чи є у них потреба проходити військову службу, чи готові вони до такої діяльності. Тобто, не було проведено соціологічні опитування. Подібних прикладів не злічити.

Якщо ж метою політики є не задоволення потреб певної категорії осіб, а збільшення представництва жінок серед військовослужбовців, як зазначається в багатьох нормативно-правових актах, зокрема в [1], то варто звернути увагу, що успіх комплектування посад військовослужбовців жінками залежить від багатьох чинників. Найвагомим серед них є рівень безробіття держави (в окремих випадках варто розглядати рівень безробіття жіночого населення держави). Досліджуючи у 2000 році аспекти зайнятості жінок у військових формуваннях Франції, вчені О. Лойко та А. Папікян зауважили, що «за кількістю жінок у військових лавах французькі збройні сили посідають нині третє місце серед збройних сил західного світу. Факти свідчать про те, що жінок серед безробітних набагато більше, ніж чоловіків. Головна

причина інтересу французенок до суто чоловічої справи: служба в армії, незважаючи на всю її нежіночу специфіку, це постійний і непоганий заробіток» [11, с. 124, 125]. Досліджуючи у 2017 році мотивацію прийняття позитивного рішення щодо проходження військової служби, встановлено, що у 73 % курсанток Національної гвардії України основним мотивом був «рівень грошового забезпечення, стабільна зайнятість» (результати дівчат і хлопців різнилися) [12, с. 184, 185].

Середовищем, у якому реалізують процес комплектування військових формувань контрактним способом, є ринок праці. Суб'єктами на цьому ринку є: продавці, тобто ті, хто шукає роботу за найманням, та ті, хто вже надає послуги праці (у тому числі потенційні військовослужбовці-контрактники та військовослужбовці, що проходять військову службу за контрактом); покупці – ті, хто пропонує робочі місця найманим працівникам (роботодавці, серед яких є військові формування). Мотиви поведінки обох суб'єктів ринку праці зумовлено ціною праці P_L . Отже, особи, які бажають працювати за найманням, пропонують свої послуги праці L з метою отримання доходу у вигляді заробітної плати. За макроекономічною теорією, у конкурентному середовищі наявна пряма залежність сукупної пропозиції праці AS_L від ціни праці та обернена залежність сукупного попиту праці AD_L від ціни праці (теоретичну модель конкуренції на ринку праці представлено на рис. 1) [13].

Основним чинником, який впливає на реалізацію процесу комплектування військових посад контрактним способом, є грошове забезпечення, а показником, що його характеризує, – відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника W^* до середньої заробітної плати W , яка сформувалася на ринку праці.

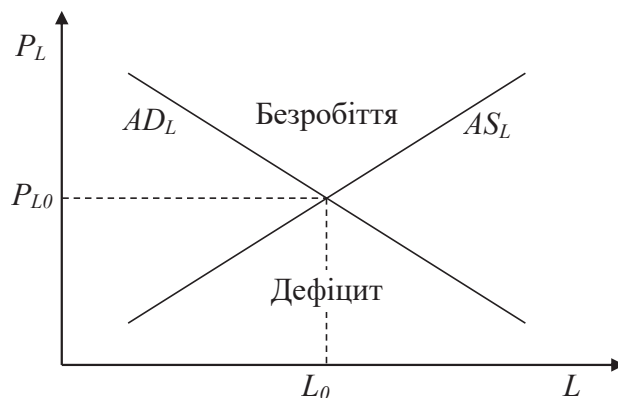


Рис. 1. Теоретична модель конкуренції на ринку праці

Примітка. Рисунок запозичено [13].

Якщо сукупний попит на працю більший за сукупну її пропозицію ($AD_L > AS_L$), то достатні значення показника «відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати» виглядатимуть так: $\frac{W^*}{W} > 1$. У випадку, якщо сукупний попит на працю не більший за сукупну її пропозицію ($AD_L \leq AS_L$), а значення показника «рівень безробіття» $U \leq 6\%$ (такі значення вважають припустимими [13, с. 294]), то достатні значення показника будуть такими: $\frac{W^*}{W} > 1$. За умов, якщо сукупний попит на працю менший за сукупну її пропозицію ($AD_L > AS_L$), а значення показника «рівень безробіття», то достатні значення показника будуть такими: $\varphi < \frac{W^*}{W}$, $\varphi = f(U)$ [9; 11]. Значення показника «рівень безробіття» понад 9 % значно сильніше впливають на економічні процеси в державі [14].

Учені-економісти звертають увагу на те, що різниця в розмірах заробітної плати жінок і чоловіків в Україні традиційно є доволі значною [15, с. 52, 53]. На підставі проведених розрахунків встановлено, що значення показника «відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати» в Україні для жінок буде вищим, ніж для чоловіків.

$$\frac{W^*}{W_{ж}} = 1,37 \cdot \frac{W^*}{W_{ч}},$$

де $W_{ж}$ – середня заробітна плата жінок;

$W_{ч}$ – середня заробітна плата чоловіків;

W^* – грошове забезпечення військовослужбовця-контрактника.

Для нейтралізації регіональних диспропорцій стану зайнятості у військових формуваннях важливе значення має аналіз можливостей зайнятості жінок і чоловіків, а саме зіставлення рівнів їх зайнятості за регіонами. З огляду на те, що показник «відношення грошового забезпечення військовослужбовця до середньої заробітної плати» впливає на значення показника «укомплектованість військових посад контрактним способом» і те, що його значення для жінок є більшим, ніж для чоловіків, командирам військових частин з метою регулювання зайнятості у своїх підрозділах у мирний час варто розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо тим, військові частини яких дислоковано у великих обласних центрах [7].

Також варто звернути увагу на те, що в соціальних науках, зокрема у державному управлінні (публічному управлінні та адмініструванні), часто застосовується метод порівняльного аналізу. Вибір об'єктів для порівняння у разі застосування цього методу обґрунтовується дуже рідко, що призводить до формування помилкових висновків у дослідженнях та помилкових рішень на практиці. Наприклад, у 2022 році найбільшого соціального розвитку досягли країни Скандинавського півострова, Данія, Ісландія, Нідерланди, Німеччина, Японія та Канада [16]. Їх досвід державного управління, безсумнівно, є цікавим, проте вивчення і запровадження відповідних механізмів у діяльність України не приведе до позитивних змін за браком необхідних ресурсів для цього [17]. Враховуючи зовнішньополітичний стратегічний курс України на набуття членства в НАТО, автори статті здійснили порівняння значень показника «рівень безробіття» країн НАТО та України (рис. 2) [18].

На підставі зазначеного та даних рисунку 2 автори статті вважають, що військовим формуванням України насамперед доцільно вивчати умови реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Італії та Хорватії.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами проведеного дослідження визначено теоретичні основи реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях.

1. У нормативно-правових актах, які регулюють політику забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях, необхідно чітко визначати мету і завдання такої політики, оскільки проблема забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків не може бути вирішена в принципі, зважаючи на фізіологічні особливості жінки і чоловіка, а збільшення чисельності жінок серед військовослужбовців не є завданням такої політики.

2. Перед прийняттям рішення урядом певної держави щодо збільшення чисельності жінок серед військовослужбовців, формування та розвитку під відповідний процес інфраструктури, необхідно провести соціологічні опитування на предмет виявлення наявності/відсутності бажання жінок цієї держави пов'язати своє життя з службово-бойовою діяльністю, а також готовності до неї.

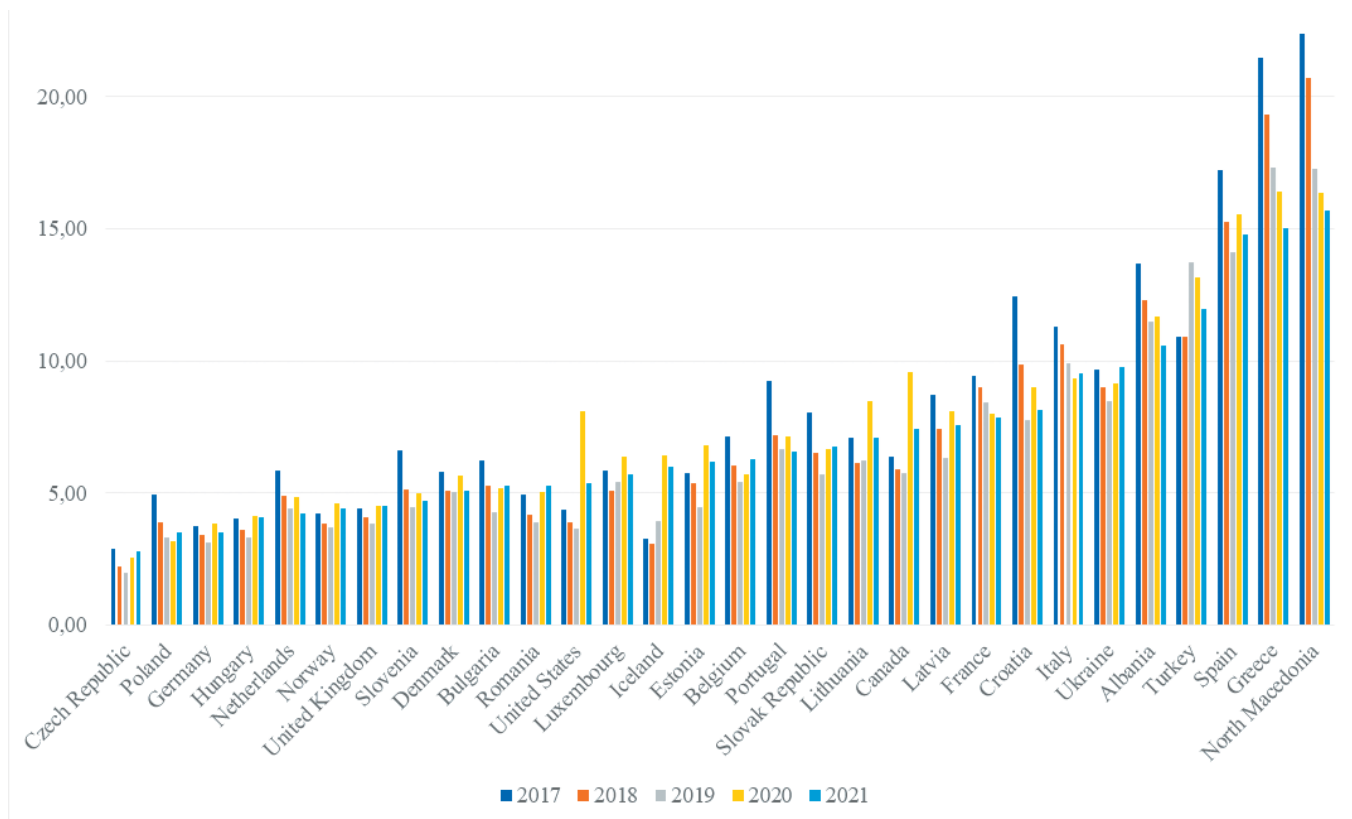


Рис. 2. Значення показника «рівень безробіття» країн НАТО та України за 2017–2021 роки

Примітка. Рисунок автори сформували за даними [18].

3. Основними показниками комплектування посад військовослужбовців жінками є «відношення грошового забезпечення військовослужбовця-контрактника до середньої заробітної плати» та «рівень безробіття» (за умови значення останнього понад 6 %). Вагомим також є порівняння значень цих показників за державою (регіоном) жіночого та чоловічого населення.

4. Командирам військових частин з метою регулювання зайнятості у своїх підрозділах у мирний час варто розглядати можливість залучення жінок до військової служби, особливо тим, військові частини яких дислоковано у великих обласних центрах.

5. Вивчати досвід реалізації політики забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях варто на основі схожості економічних умов держав за значеннями основних показників комплектування посад військовослужбовців жінками, використовуючи метод порівняльної статистики. Враховуючи зовнішньополітичний стратегічний курс України на набуття членства в НАТО, насамперед доцільно вивчати означений досвід країн Італії та Хорватії.

Подальші дослідження буде присвячено вивченню досвіду реалізації політики забезпечення

рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у військових формуваннях Італії та Хорватії.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки : розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р. URL: <https://cutt.ly/QBDf7tX> (дата звернення: 16.10.2022).

2. Élodie Jauneau, Julie le Gac, Yannick Ripa, Fabrice Virgili. The Feminization of European Armies. Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe, published on 22/06/20, consulted on 16/10/2022. Permalink : <https://ehne.fr/en/node/12310>.

3. Бойченко Е. Б. Оцінка трудової мобільності жінок на регіональному ринку праці : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика»; Ін-т екон.-правових дослідж. НАН України. Донецьк, 2008. 18 с.

4. Gerasymenko G. V. Social Policy in Modern Social Challenges: Goals and Principles of Realization. *Демографія та соціальна економіка*. 2013. № 2 (20). С. 21–27.

5. Mazur A. G., Engeli I. The search for the elusive recipe for gender equality: when policy implementation matters. *French Politics*. 2020. 18. pp. 3–27, <https://doi.org/10.1057/s41253-020-00117-7>.

6. Никифорова В. Г., Табанова А. І. Гендерна рівність в Україні: проблеми та шляхи удосконалення. *Вісник соціально-економічних досліджень*: зб. наук. пр. Одеса. : ОНЕУ, 2014. Вип. 2. С. 218–225.

7. Медвідь М. М., Дем'янишин В. М. Регулювання зайнятості у військових формуваннях та правоохоронних органах спеціального призначення шляхом залучення жінок до військової служби. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика* : зб. наук. пр. Київ : КНЕУ, 2014. Вип. 2 (8). С. 129–135.

8. Салкуцан С. М., Кривець Л. В. Гендерна політика НАТО: історичний аспект і досвід інтеграції. *Наука і оборона*. 2019. № 3. С. 21–24.

9. Медвідь М. М. Методологія формування і розвитку людських ресурсів для використання у службово-бойовій діяльності: автореф. дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.07. Харків, 2015. 40 с.

10. Медвідь М. М. Визначення достатніх умов гарантованого комплектування військових посад у мирний час. *Честь і закон*. 2013. № 2 (45). С. 44–49.

11. Лойко О. М., Папкіян А. Л. Комплектування збройних сил Франції на контрактній основі: історія і досвід. *Військово-науковий вісник*. 2000. Вип. 11. С. 114–127.

12. Дем'янишин В. М. Педагогічні умови вдосконалення процесу професійної орієнтації школярів на військову службу за контрактом. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка*. Сер. : Педагогічні науки. 2017. Вип. 1. С. 182–190.

13. Базилевич В. Д., Базилевич К. С., Баластрик Л. О. Макроекономіка: підручник; за ред. В. Д. Базилевича. 4-те вид., переробл. і доповн. Київ: Знання, 2008. 743 с.

14. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розрахунку рівня економічної безпеки України : наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 29.10.2013 р. № 1277. URL: <https://cutt.ly/wNlJian>

15. Аналітичне дослідження участі жінок у складі робочої сили України : звіт про НДР (заключ.) 2012 / Фонд народонаселення ООН ; кер. Е. М. Лібанова; викон. : О. В. Макарова [та ін.]. К., 2012. 205 с.

16. 2022 Social Progress Index. URL: <https://www.socialprogress.org/> (дата звернення: 02.10.2022).

17. Медвідь М. М., Іващенко П. О., Медвідь Ю. І., Зверев М. В. Методика порівняльного аналізу вивчення досвіду державного управління на прикладі соціального захисту військовослужбовців. *Честь і закон*. 2020. № 2 (73). С. 107–114.

18. International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2022. URL: <https://www.imf.org/> (дата звернення: 02.10.2022).

References

1. Pro skhvalennia Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu z yii realizatsii na 2022–2024 roky : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.08.2022 № 752-r [On approval of the State Strategy for Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men for the period up to 2030 and approval of the operational plan for its implementation for 2022 – 2024: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 12.08.2022 No. 752-p]. Retrieved from <https://cutt.ly/QBDf7tX> [in Ukrainian].

2. Élodie Jauneau, Julie le Gac, Yannick Ripa, Fabrice Virgili (2020). The Feminization of European Armies. *Encyclopédie d'histoire numérique de l'Europe*, published on 22/06/20. Retrieved from <https://ehne.fr/en/node/12310>.

3. Boichenko, E. B. (2008). Otsinka trudovoi mobilnosti zhinok na rehionalnomu rynku pratsi [Assessment of labor mobility of women in the regional labor market: author's dissertation]. Extended abstract of candidate's thesis. Donetsk: Institute of economic and legal research. NAS of Ukraine. 18 p. [in Ukrainian].

4. Gerasymenko, G. V. (2013). Social Policy in Modern Social Challenges: Goals and Principles of Realization. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and Social Economy*. № 2 (20), pp. 21– 27.

5. Mazur, A. G., Engeli, I. (2020). The search for the elusive recipe for gender equality: when policy implementation matters. *French Politics*. 18, pp. 3–27, <https://doi.org/10.1057/s41253-020-00117-7>.

6. Nykyforenko, V. H., Tabanova, A. I. (2014). Henderna rivnist v Ukraini: problemy ta shliakhy udoskonalennia [Gender equality in Ukraine: problems and ways of improvement]. *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen – Bulletin of Socio-Economic Research*. Issue 2, pp. 218–225 [in Ukrainian].

7. Medvid, M. M., Demianyshyn, V. M. (2014). Rehuliuвання zainiatosti u viiskovykh formuvanniakh

ta pravookhoronnykh orhanakh spetsialnogo pryznachennia shliakhom zaluchennia zhinok do viiskovoi sluzhby [Regulation of employment in military formations and law enforcement agencies of special purpose by attracting women to military service]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka – Social and labor relations: theory and practice*, Issue 2 (8), pp. 129–135 [in Ukrainian].

8. Salkutsan, S. M., Krymets, L. V. (2019). Genderna polityka NATO: istorychnyi aspekt i dosvid intehratsii [NATO gender policy: historical aspect and integration experience]. *Nauka i oborona – Science and Defense*. № 3. pp. 21–24 [in Ukrainian].

9. Medvid, M. M. (2015). Metodolohiia formuvannia i rozvytku liudskykh resursiv dlia vykorystannia u sluzhbovo-boiovii diialnosti [Methodology of formation and development of human resources for use in service and combat activities]. Extended abstract of Doctor's thesis. Kharkiv. 40 p. [in Ukrainian].

10. Medvid, M. M. (2013). Vyznachennia dostatnikh umov harantovanoho kompletuvannia viiskovykh posad u myrnyi chas [Determination of sufficient conditions for guaranteed staffing of military positions in peacetime]. *Chest i zakon – Honor and Law*, № 2 (45), pp. 44–49 [in Ukrainian].

11. Loiko, O. M., Papikian, A. L. (2000). Komplektuvannia zbroinykh syl Frantsii na kontraktanii osnovi: istoriia i dosvid [Manning the Armed Forces of France on a contract basis: history and experience]. *Viiskovo-naukovy visnyk – Military scientific bulletin*, Issue 11, pp. 114–127 [in Ukrainian].

12. Demianyshyn, V. M. (2017). Pedahohichni umovy vdoskonalennia protsesu profesiinoi oriantatsii shkolariv na viiskovu sluzhbu za kontraktom [Pedagogical conditions for improving the process of professional orientation of schoolchildren for military service under the contract]. *Visnyk Hlukhivskoho natsionalnogo pedahohichnogo universytetu imeni Oleksandra Dovzhenka*. Ser. : Pedahohichni nauky – Bulletin of Hlukhiv National Pedagogical University named after Oleksandr Dovzhenko. Series: Pedagogical Sciences, Issue 1, pp. 182–190 [in Ukrainian].

13. Bazylevych, V. D., Bazylevych, K. S., Balastryk L. O. (2008). Makroekonomika [Macroeconomics]. Kyiv: Znannia. 743 p. [in Ukrainian].

14. Pro zatverdzhennia Metodychnykh rekomendatsii shchodo rozrakhunku rivnia ekonomichnoi bezpeky Ukrainy : nakaz Ministerstva

ekonomichnogo rozvytku i torhivli Ukrainy vid 29.10.2013 r. № 1277 [On the approval of Methodological recommendations for calculating the level of economic security of Ukraine: order of the Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine dated 10/29/2013 No. 1277]. Retrieved from <https://cutt.ly/wNlJian> [in Ukrainian].

15. Analitychne doslidzhennia uchasti zhinok u skladi robochoi syly Ukrainy : zvit pro NDR (zakliuch.) [Analytical study of women's participation in the labour force of Ukraine : research report (final)] (2012). United Nations Population Fund ; manager: E.M. Libanova ; executor: O.V. Makarova [et al.]. 205 p. [in Ukrainian].

16. 2022 Social Progress Index. Retrieved from <https://www.socialprogress.org/>

17. Medvid, M. M., Ivashchenko, P. O., Medvid, Yu. I., Zvieriev, M. V. (2020). Metodyka porivnialnogo analizu vyvchennia dosvidu derzhavnogo upravlinnia na prykladi sotsialnogo zakhystu viiskovosluzhbovtiv [Methodology of comparative analysis of studying the experience of public administration on the example of social protection of servicemen]. *Chest i zakon – Honor and law*, № 2 (73), pp. 107–114 [in Ukrainian].

18. International Monetary Fund, World Economic Outlook Database, April 2022 Retrieved from <https://www.imf.org/> UDC 305:331.5:355.1.

Medvid Mykhailo

Doctor of Economics, Professor, Deputy Head of the Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine for Educational and Methodological Work

Medvid Yuliia

Candidate of Pedagogical Sciences, Senior Researcher, Senior Researcher of the Scientific and Organizational Department of the National Academy of the National Guard of Ukraine

Musevych Ruslan

Postgraduate student of Oleksandr Dovzhenko Hlukhiv National Pedagogical University, adviser on equal rights and opportunities for women and men, senior lecturer of the Department of Military-Social and Psychological Support of the Operational Faculty of the National Academy of the National Guard of Ukraine

THEORETICAL BASIS FOR THE IMPLEMENTATION OF THE POLICY OF ENSURING EQUAL RIGHTS AND OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN MILITARY FORMATIONS

According to the results of the study, the theoretical foundations for the implementation of the policy of ensuring equal rights and opportunities for women and men in military formations were determined.

1. The normative legal acts regulating the policy of ensuring equal rights and opportunities for women and men in military formations should clearly define the purpose and objectives of such a policy, since the problem of ensuring equal rights and opportunities for women and men cannot be solved in principle due to the physiological differences between women and men, and increasing the number of women in the military is not the objective of such a policy.

2. Before a decision is made by the government of a certain state to increase the number of women in the military, to form and develop the infrastructure for this process, it is necessary to conduct sociological surveys to identify the presence/absence of the desire of women in this state to connect their lives with service and combat activities, as well as their readiness for it.

3. The main indicators of staffing the positions of servicewomen are «the ratio of the financial

support of a contract servicewoman to the average salary» and «the unemployment rate» (if the latter is more than 6 %). It is also important to compare the values of these indicators by state (region) of the female and male population.

4. Commanders of military units, in order to regulate employment in their units in peacetime, should consider the possibility of recruiting women for military service, especially those whose military units are located in large regional centers.

5. When choosing a state to study the experience of implementing the policy of ensuring equal rights and opportunities for women and men in military formations, it is necessary to take into account the similarity of economic conditions of the states in terms of the main indicators of staffing the positions of military personnel by women, using the method of comparative statistics. Taking into account Ukraine's foreign policy strategic course towards NATO membership, it is advisable to study the experience of Italy and Croatia.

Further research will be devoted to studying the experience of implementing the policy of ensuring equal rights and opportunities for women and men in the military formations of Italy and Croatia.

Keywords: *manning of military formations; equal rights and opportunities for women and men; gender; manning of military positions; unemployment rate; comparative statistics.*