

УДК 351/354.075+342.3/.6]:316.346.2-025.17(477)

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2024.1.14>

Лазор Оксана Дмитрівна,

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
ORCID ID: 0000-0001-7699-8338

Лазор Олег Ярославович,

доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
ORCID ID: 0000-0002-5989-8527

Юник Ірина Геннадіївна,

кандидат наук з державного управління, доцент,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського
ORCID ID: 0000-0002-0985-1800

Шевчук Ірина Олександрівна,

студентка факультету права, публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

ГЕНДЕРНА ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ ТА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

GENDER BALANCE OF PUBLIC AUTHORITY AND PUBLIC MANAGEMENT IN UKRAINE

У статті досліджуються гендерні аспекти органів публічної влади та публічного управління України як одні з найважливіших елементів повноцінного їх функціонування та складових державної політики щодо забезпечення рівноправності жінок і чоловіків у сфері публічного управління та адміністрування.

За результатами Глобального індексу гендерного розриву 2023 р. з'ясовано, що позиції України надалі залишаються низькими. Обґрунтовано, що врахування гендерних аспектів органів публічної влади та публічного управління є важливим чинником, що характеризує Україну як демократичну європейську державу.

Виявлено, що окремі органи публічної влади характеризуються різним представництвом жінок, але в одних – спостерігається позитивна динаміка зниження гендерного розриву, в інших – навпаки. Доведено, що жінки недостатньо представлені на рівні прийняття рішень в органах публічної влади та управління.

Незважаючи на те, що 1/5 частини сучасного парламентського корпусу представляють жінки та загалом позитивну динаміку впродовж скликань, показник жіночого представництва у Верховній Раді України є непереконливим

Недостатньо представлені жінки і в органах виконавчої влади. Аналіз динаміки складу Кабінету Міністрів України засвідчує нестабільність у досягненні гендерної рівності.

Проаналізовано динаміку індексів гендерного паритету серед представників судової гілки влади, прокуратури та інших органів державного управління. Відзначено позитивні зміни їх гендерного складу, вказано тенденції їх прояву. Наголошено на значно нижчих показниках цього індексу серед керівного корпусу цих установ.

Подібні проблеми виявлено і в органах місцевого самоврядування як складових публічного управління. Обґрунтовано, що кількість жінок знижується із підвищенням: статусу органів публічної влади, категорії посад державної служби, рівня посад у внутрішній структурі організації.

Згідно із The Global Gender Gap Index 2023 Україна втратила порівняно із рейтингом 2020 р. 29 позицій щодо освіти як складової індексу. У зв'язку з цим проаналізовано підготовку здобувачів вищої освіти за галузями знань «Публічне управління та адміністрування» і «Право».

Означено особливості застосування виборчих гендерних квот, запроваджених з метою активізації участі жінок у суспільно-політичному житті держави. Розроблено пропозиції щодо усунення зловживань виборчою гендерною квотою.

Ключові слова: гендерні виборчі квоти, публічна служба, політична служба, державна служба, служба в органах місцевого самоврядування, індекс гендерного паритету, глобальний індекс гендерного розриву, органи публічної влади та управління.

The article examines the gender aspects of public authorities and public management in Ukraine as one of the most important elements of their full functioning and components of state policy to ensure equality of women and men in the field of public management and administration.

According to the results of the Global Gender Gap Index 2023, it was found that Ukraine's position remains low in the future. It is substantiated that taking into account the gender aspects of public authorities and public management is an important factor characterizing Ukraine as a democratic European state.

It was revealed that individual public authorities are characterized by different representation of women, and some have a positive trend in reducing the gender gap, while others have the opposite one. It has been proven that women are underrepresented at the decision-making level in public authorities and management.

Despite the fact that 1/5 of the modern parliamentary corps is represented by women and generally positive dynamics throughout the convocations, the indicator of female representation in the Verkhovna Rada of Ukraine is unconvincing.

Women are also underrepresented in executive bodies. An analysis of the dynamics of the composition of the Cabinet of Ministers of Ukraine indicates instability in achieving gender equality.

The dynamics of gender parity indices among representatives of the judicial branch of government, the prosecutor's office and other government bodies was analyzed. Positive changes in their gender composition are reported, and trends in their manifestation are indicated. Significantly lower rates of this index were noted among the management corps of these institutions.

Similar problems have been identified in local governments as components of public management. It is substantiated that the number of women decreases with an increase in the status of public authorities, the category of civil service positions, and the level of positions in the internal structure of the organization.

According to The Global Gender Gap Index 2023, Ukraine has lost 29 positions in education as a component of the index compared to the 2020 rating. In this regard, the preparation of higher education applicants in the fields of knowledge "Public management and administration" and "Law" was analyzed.

The features of the application of electoral gender quotas introduced with the aim of enhancing the participation of women in the socio-political life of the state are indicated. Proposals have been developed to eliminate abuse of the electoral gender quota.

Key words: gender electoral quotas, public service, political service, civil service, service in local governments, gender parity index, global gender gap index, public authorities and management.

Постановка проблеми. В Україні питання гендерної політики актуалізувалось ще на початку її становлення як суверенної та незалежної держави. Враховуючи євроінтеграційний напрям нашої держави, важливо не тільки сформувати нормативно-правову базу, а й забезпечити реалізацію гендерної політики дієвими механізмами, що дозволить оцінювати публічну службу України з гендерних позицій як службу європейського зразка. Проте, попри всі досягнення українського законодавства, що покликане забезпечити рівноправ'я, незалежно від статі, фактична ситуація не відповідає бажаним результатам.

Аналіз джерел та останніх досліджень. Важливе місце у дослідженні проблематики гендерних аспектів публічної служби України належить українським науковцям у галузі публічного управління та адміністрування. Зокрема, з-поміж останніх досліджень варто виокремити Г.Г. Жуковську, К.Б. Левченко, О.О. Остапенко та О.І. Сусліву [6], які займалися вивченням відображення гендерної політики в нормативно-правових документах.

Предметом дослідження О.Д. Лазор, О.Я. Лазора та І.Г. Юник [13] стали питання трансформації правового механізму формування та реалізації гендерної політики в Україні.

Необхідність здійснення моніторингової діяльності у досліджуваній сфері обґрунтували та присвятили свої роботи Д.Ю. Арабаджисв, В.М. Ємельянов, Р.В. Чупрін, О. Ярош та інші науковці. Окремі фахівці [26] досліджували розвиток моніторингів виборів як чинника демократичного розвитку українського суспільства, акцентуючи на сильних і слабких сторонах цього процесу, гендерних аспектах. Окрім цього, моніторингову діяльність здійснювали і громадські організації та центри, зокрема ВГО «Комітет виборців України», ВГО «Жіночий консорціум України», Жіноча демократична мережа, Громадська організація ОПОРА, ІАЦ «RATING Pro» та ін. Спектр моніторингових досліджень є на сьогодні достатнім: моніторинг виборів, партійних списків, передвиборчих програм та ситуацій, медіа простору, але моніто-

ринг гендерних аспектів є інноваційною діяльністю в Україні.

З'ясовуючи вплив виборчих систем на гендерне представництво у Верховній Раді України Н. Гербут [3, с. 278] обґрунтувала збільшення представництва жінок у цьому органі законодавчої влади шляхом застосування пропорційної системи з 30-відсотковими гендерними квотами.

Особливості питання застосування гендерної квоти під час проведення місцевих виборів 2020 р. в Україні досліджували Т. Марценюк та І. Тишко [14]. Перспективи розвитку гендерної політики в системі публічного управління розкрили у своїй публікації Н.М. Махначова, І.Ю. Семенюк та Г.В. Іванченко [15].

Мета статті полягає у з'ясуванні особливостей гендерної збалансованості в органах публічної влади та публічного управління в Україні.

Виклад основного матеріалу. Зважаючи на те, що в Україні відбувається розвиток гендерного законодавства, орієнтованого на забезпечення однакових можливостей для жінок та чоловіків, натомість, реальний стан характеризується гендерною асиметрією, жінки у певних видах публічної служби України мають недостатнє представництво.

У звіті Всесвітнього економічного форуму The Global Gender Gap Index 2023 [27, с. 11], який ранжує 146 країн за рівнем подолання гендерного розриву (від нерівності – 0 до гендерної рівності – 1), вже 14-й рік поспіль Ісландія (0,912) займає перше місце та зуміла усунути 91,2 % гендерного розриву, тим самим підходячи щораз ближче до паритету статей. Структуру Глобального індексу гендерного розриву (далі – Індекс) представляють чотири складові: субіндекс економічної участі і можливостей (Economic Participation and Opportunity subindex), субіндекс рівня освіти (Educational Attainment subindex), субіндекс здоров'я та виживання (Health and Survival subindex), субіндекс розширення політичних можливостей (Political Empowerment).

Саме за останнім субіндексом, який також складається із декількох індикаторів: співвідношення обох статей у парламенті та на міністерських посадах, тривалість їх перебування на чолі влади впродовж 50-років – Ісландія випереджає інші країни. Необхідно зазначити, що у глобальному вимірі [27, с. 6] за нинішніх темпів прогресу протягом 2006-2023 років знадобиться 162 роки, щоб усунути гендерний розрив у політичних можливостях, 169 років – для участі в економіці та можливостях і 16 років – для гендерного розриву в освітній сфері. Час усунення гендерного роз-

риву у сфері здоров'я та виживання залишається невизначеним.

Україна ж за результатами ранжування The Global Gender Gap Index 2023 займає 66 позицію (0,714), покращивши показник 2022 р. на 15 пунктів, зокрема за субіндексами: Economic Participation and Opportunity subindex – 55 позицію (0,714), Educational Attainment subindex – 56 позицію (0,966), Health and Survival subindex – 45 позицію (0,976), Political Empowerment – 87 позицію (0,172). Не дивлячись на те, що позиції рейтингу України в The Global Gender Gap Index 2023 щодо розширення політичної участі жінок покращились, вони надалі залишаються низькими.

Загалом, упродовж 2015-2020 рр. динаміка гендерного паритету серед працівників органів публічної влади та публічного управління є позитивною, відзначається певними особливостями та, водночас, є доволі повільною за темпами. Так, гендерні аспекти політичної служби як одного із видів публічної служби можна прослідкувати на прикладі представництва законодавчого органу України.

Верховна Рада України першого скликання була представлена чоловіками, кількість яких становила 97,5 % (табл. 1). Не кращою була ситуація й у другому скликанні, де чоловіки представляли 95,9 % усіх парламентарів. У третьому скликанні жінки становили майже 8 % від загального складу парламенту, втім, у четвертому – цей показник знизився до 5,5 %. Схожа динаміка у вигляді плато спостерігалась упродовж декількох скликань: у п'ятому, шостому та сьомому, де цей показник склав 9,6 % від усієї кількості. Проте, вже у восьмому скликанні парламенту кількість жінок зросла і становила вже 12 %. У поточному (дев'ятому скликанні), станом на березень 2024 року, величина досліджуваного показника виросла більш, як на 9 % і становила вже 21,2 % [9], а це вже більше 1/5 частини парламенту. На позитивну динаміку вказує індекс гендерного паритету (далі – ІПП), який визначається як співвідношення кількості осіб жіночої статі до кількості осіб чоловічої статі (методика ЮНЕСКО).

Необхідно акцентувати на тому, що запровадження з 2013 р. добровільних 30 %, а потім у 2019 р. – закріплення 40 % гендерних виборчих квот, зокрема у п. 12 ст. 154 Виборчого кодексу [1], стимулювало означені процеси. Збільшення відсотка жінок у Верховній Раді України є необхідним для переконливішого представництва населення України, 53,6 % якого станом на 01.01.2022 р. складають жінки [24, с. 13]. Отже, незважаючи на позитивну динаміку, розрахунок кроку щорічного

зростання показника жіночого представництва у Верховній Раді України впродовж усіх скликань (1990 – 2024 рр.) в середньому не досягає навіть одного відсотка (0,88), що є недостатньо.

Виходячи із цих міркувань та наявних статистичних даних за допомогою використання методу математичного моделювання зроблено спробу побудувати модель трансформації індексу гендерного паритету загального складу Верховної Ради України, що уможливило прогнозування оптимального гендерно збалансованого її складу. Для цього використано визначені у табл. 1 показники індексу гендерного паритету, а також представлено “лінії гендерного процесу” через відповідні залежності шляхом їх графічної побудови. Для прогнозування відбираємо ту лінію тренду, яка найкраще описує визначені показники та їх динаміку в майбутньому. Апроксимативні лінії транс-

формації гендерних процесів загального складу Верховної Ради України відображені за допомогою теоретичних ліній регресії різних функціональних форм, зокрема експонентної та лінійної, які разом із регресійними залежностями представлені на рис. 1.

Найоптимістичнішою із наведених залежностей вважаємо експонентну, оскільки її коефіцієнт детермінації (R^2) становить 0,8759, що вказує на адекватність регресійної моделі статистичній вибірці, оскільки що ближче R^2 до 1, тим точнішою є залежність. Ураховуючи експонентну лінію тренду вважаємо, що зростання індексу гендерної паритетності відбуватиметься за умови активнішого впровадження гендерного квотування, прийняття ефективних управлінських рішень гендерного спрямування тощо. Побудова таких моделей трансформації індексу гендерного паритету уможливило прогнозування опти-

Таблиця 1

Динаміка гендерного складу Верховної Ради України

№ з/п	Скликання Верховної Ради України, роки		Кількість народних депутатів			ІП	
			Усього, осіб	Жінок, осіб / %	Чоловіків, осіб / %		
1.	I	1990 – 1994	475	12 / 2,5	463 / 97,5	0,026	↑
2.	II	1994 – 1998	436	18 / 4,1	418 / 95,9	0,043	↑
3.	III	1998 – 2002	477	38 / 7,9	439 / 92,1	0,087	↑
4.	IV	2002 – 2006	505	28 / 5,5	477 / 94,5	0,059	↓
5.	V	2006 – 2007	478	41 / 8,6	437 / 91,4	0,094	↑
6.	VI	2007 – 2012	538	42 / 7,8	496 / 92,2	0,085	↓
7.	VII	2012 – 2014	478	46 / 9,6	432 / 90,4	0,106	↑
8.	VIII	2014 – 2019	467	56 / 12,0	411 / 88,0	0,136	↑
9.	IX	2019 – 21.03.2024	401	85 / 21,2	316 / 78,8	0,269	↑

Джерело: укладено на основі аналізу офіційних статистичних даних [16]

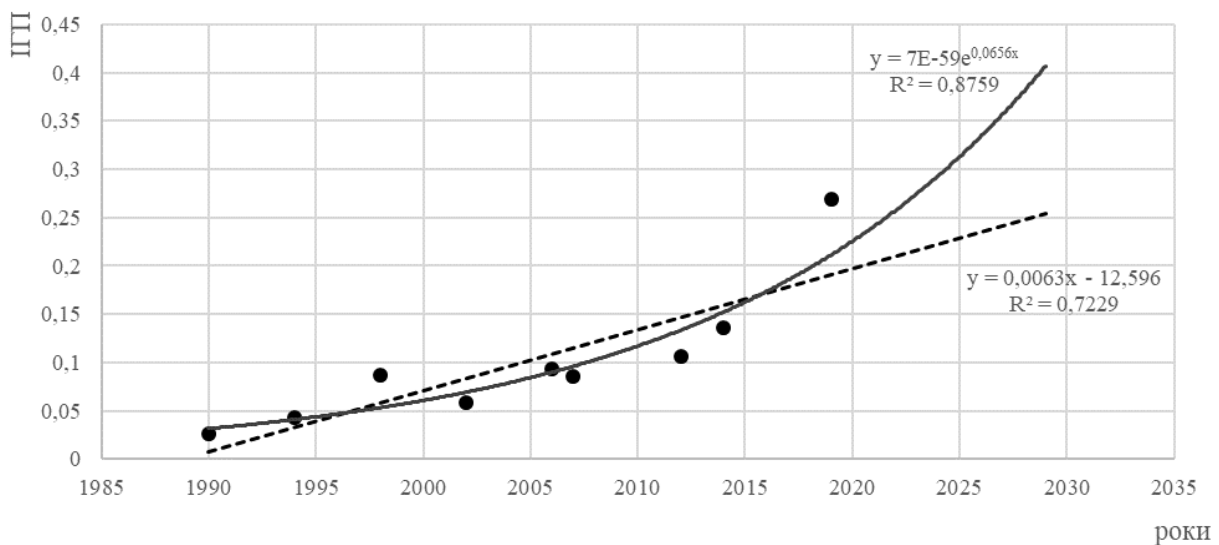


Рис. 1. Модель трансформації індексу гендерного паритету загального складу Верховної Ради України

Джерело: укладено на основі аналізу офіційних статистичних даних [16] і табл. 1

мально збалансованого загального складу Верховної Ради України (40/60) на чергові вибори 2029 р.

Аналіз складу та структури 23 комітетів Верховної Ради України IX скликання (табл. 2) засвідчив не надто активну підтримку жінок на керівних посадах: із 81 особи – 5 голів (6,2 %), 17 заступників (20,9 %) та 2 секретарі (2,5 %), що загалом складає менше однієї третини від їх кількості у цьому законодавчому органі. Можна взяти до уваги головування жінок на посадах керівників підкомітетів також, але це вже інший, ієрархічно нижчий рівень управління.

Необхідно зазначити теж і представництво жінок у складі керівництва законодавчого органу влади IX скликання – заступниця Голови Верховної Ради України О.К. Кондратюк, яка не входить до жодного з указаних комітетів. У попередньому VIII скликанні жінки також увійшли до складу керівни-

цтва законодавчого органу: заступник Голови Верховної Ради України О.І. Сироїд (2014-2019 рр.) та Перший заступник Голови Верховної Ради України І.В. Герашенко (2016-2019 рр.), чого не було у попередніх скликаннях.

За інформацією про склад державних службовців Апарату Верховної Ради України станом на 31.12.2022 р. [16] загальна фактична їх кількість (784 особи) розподілена так: категорія «А» – 4 чоловіки, жінок немає; категорія «Б» – 98 чоловіків та 128 жінок (ПП – 1,306); категорія «В» – 136 чоловіків та 418 жінок (ПП – 3,073). Отже, найбільший гендерний дисбаланс спостерігається у найнижчій категорії посад державної служби.

У «Стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року» (2022 р.) [21] визнано, що жінки недостатньо представлені на рівні прийняття рішень і в орга-

Таблиця 2

Представництво жінок у комітетах Верховної Ради України IX скликання

№ з/п	Назва комітету	Кількість членів, ос.			Кількість жінок у керівництві, комітету, ос.		
		усього	жінок	чоловіків	голова	заступ.	секретар
1.	Комітет з питань аграрної та земельної політики	30	3	27	–	–	–
2.	Комітет з питань антикорупційної політики	11	3	8	1	1	–
3.	Комітет з питань бюджету	36	5	31	1	1	–
4.	Комітет з питань гуманітарної та інформаційної політики	17	5	12	–	2	–
5.	Комітет з питань екологічної політики та природокористування	17	5	12	–	1	–
6.	Комітет з питань економічного розвитку	15	3	12	–	–	–
7.	Комітет з питань з питань енергетики та житлово-комунальних послуг	26	3	23	–	–	–
8.	Комітет з питань здоров'я нації, медичної допомоги та медичного страхування	17	5	12	–	1	1
9.	Комітет з питань зовнішньої політики та міжпарламентського співробітництва	14	6	8	–	1	–
10.	Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу	8	3	5	1	1	–
11.	Комітет з питань молоді та спорту	7	2	5	–	–	–
12.	Комітет з питань національної безпеки, оборони та розвідки	20	4	16	–	1	–
13.	Комітет з питань організації державної влади, місцевого самоврядування, регіонального розвитку та містобудування	26	4	22	1	1	–
14.	Комітет з питань освіти, науки та інновацій	11	4	7	–	–	1
15.	Комітет з питань прав людини, де окупації та реінтеграції тимчасово окупованих територій України, національних меншин і міжнаціональних відносин	11	1	10	–	1	–
16.	Комітет з питань правової політики	19	–	19	–	–	–
17.	Комітет з питань правоохоронної діяльності	23	4	19	–	1	–
18.	Комітет з питань Регламенту, депутатської етики та організації роботи Верховної Ради України	10	3	7	–	1	–
19.	Комітет з питань свободи слова	4	–	4	–	–	–
20.	Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів	11	4	7	1	–	–
21.	Комітет з питань транспорту та інфраструктури	22	2	20	–	1	–
22.	Комітет з питань фінансів, податкової та митної політики	32	12	20	–	1	–
23.	Комітет з питань цифрової трансформації	7	2	5	–	2	–

Джерело: укладено на основі аналізу офіційних статистичних даних [16]

нах виконавчої влади (табл. 3). Незважаючи на те, що представництво жінок на політичних посадах серед членів Кабінету Міністрів України розширилось із 9,5 % (2015 р.) до 20,8 % (2018 р.) та 27,8 % (2019 р.), однак, у 2020 р. їх частка змен-

шилась до 13,0 % [8, с. 77]. Серед керівників центральних органів виконавчої влади та їх заступників було 22,8 % жінок (2020 р.).

Станом на березень 2024 р. до складу 22 членів Кабінету Міністрів України увійшло четверо

Таблиця 3

Індекси гендерного паритету серед службовців органів публічної влади та публічного управління

№ з/п	Розподіл кількості працівників інституції	Роки					
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1.	Верховна Рада України	0,136	0,136	0,136	0,136	0,256	0,261
2.	Кабінет Міністрів України	0,105	0,130	0,174	0,263	0,385	0,150
3.	Керівники ЦОВВ, їх заступники	–	–	–	–	–	0,296
4.	Кількість державних службовців	–	–	–	–	–	3,149
	Категорія А	–	–	–	–	–	0,499
	Категорія Б	–	–	–	–	–	2,185
	Категорія В	–	–	–	–	–	3,608
5.	Судді	–	–	1,074	1,094	1,101	1,157
	місцевих судів	–	–	1,088	1,170	1,133	1,203
	апеляційних судів	–	–	1,043	1,073	1,104	1,120
	вищих спеціалізованих судів	–	–	1,178	0,964	0,706	0,720
	Верховного Суду	–	–	0,817	0,831	0,732	0,699
	Конституційного суду	0,077	0,077	0,077	0,125	0,154	0,154
5.	Правління Національного банку	0,5	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2
6.	Апарат Міністерства внутрішніх справ	–	0,808	0,869	0,894	0,873	0,852
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	–	0,506	0,541	0,712	0,679	0,709
7.	Апарат Міністерства оборони	0,901	0,897	0,838	0,852	0,825	0,808
	Військовослужбовці Міністерства оборони	0,139	0,139	0,156	0,156	0,164	0,244
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	0,312	0,294	0,259	0,263	0,264	0,304
8.	Національна поліція, працівники	0,256	0,287	0,299	0,321	0,340	0,362
	поліцейські	0,193	0,212	0,227	0,244	0,263	0,282
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	–	0,106	0,139	0,141	0,157	0,175
9.	Національна гвардія, працівники	0,543	0,541	0,527	0,541	0,538	0,531
	військовослужбовці	0,086	0,071	0,076	0,082	0,078	0,092
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	–	–	–	0,053	0,071	0,079
10.	Державна прикордонна служба, працівники	1,222	1,174	1,128	1,128	1,128	1,041
	військовослужбовці	0,190	0,219	0,299	0,266	0,266	0,299
	адміністрація						0,042
11.	Державна міграційна служба	3,608	3,566	3,504	3,587	3,694	3,808
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	1,564	1,597	1,571	1,557	1,584	1,387
12.	Державна служба України з надзвичайних ситуацій, працівники	–	0,560	0,558	0,605	0,623	0,623
	Рядовий, начальницький склад Державної служби України з надзвичайних ситуацій	–	0,112	0,111	0,114	0,122	0,125
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	–	0,149	0,151	0,148	0,147	0,156
13.	Збройні Сили України, працівники	1,293	1,755	2,077	2,058	1,659	1,433
	військовослужбовці	0,081	0,083	0,114	0,136	0,149	0,163
14.	Служба безпеки України	0,475	0,473	0,473	0,473	0,479	0,486
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	0,091	0,095	0,099	0,103	0,105	0,109
15.	Офіс Генерального прокурора, обласні прокуратури та прирівняні до них спеціалізовані прокуратури, прокурори	0,458	0,477	0,491	0,600	0,635	0,605
	Керівники самостійних структурних підрозділів та структурних підрозділів у їх складі	0,229	0,245	0,227	0,238	0,228	0,228

Джерело: укладено на основі аналізу офіційних статистичних даних [8, с. 79-94]

жінок: перший віце-прем'єр-міністр України, 2 віце-прем'єр-міністри України та 3 міністри (двоє з них суміщають посади). Відповідно частка жінок складає 18,2 %, що далеко не вказує на позитивну динаміку гендерної рівності, швидше на регрес.

За інформацією Національного агентства України з питань державної служби (далі – НАДС) [5, с. 102, 103], хоча частка жінок на вищих посадах державної служби стабільно зростає з 2017 р. (59 жінок (29,8 %) зі 198 представників вищого корпусу державних службовців на кінець 2022 р.), гендерний баланс на цих посадах також далекий від бажаного. Беручи до уваги те, що середній показник індексу гендерного паритету серед державних службовців є достатньо високим (див. табл. 3), найнижчий цей показник спостерігається саме для вищого корпусу державної служби (категорія «А») – 33,0 % (60 жінок) та найвищий – серед державних службовців категорії «В» – 78,3 % (104 404 ос.) станом на 2020 р.

Статистичні дані кількісного складу державних службовців за 2020-2023 роки, представлені НАДС [25], засвідчують збереження динаміки гендерної асиметрії з домінуванням жінок. Станом на 31.12.2020 р. фактична кількість державних службовців становила 176 524 особи, з яких 133 980 – жінки, а 42 544 – чоловіки. Подібна динаміка спостерігалась упродовж 2021 та 2022 років. Так, реальна кількість службовців станом на 31.12.2021 р. – 171 469 осіб, з них: 127 987 жінки та 43 482 чоловіки (менше в 2,9 разів). У період воєнного стану станом на 31.12.2023 р. в Україні фактична чисельність державних службовців становила 165 422 особи, з яких 123 792 та 41 630 жінок і чоловіків відповідно. Необхідно зазначити, що індекс гендерного паритету засвідчує значне зниження: з 3,149 (2020 р.) до 2,943 (2021 р.) та до 2,973 (2023 р.) за рахунок різкого зменшення понад 10 тис. жінок на державній службі у порівнянні з чоловіками (914 ос.).

Позитивна динаміка спостерігається і щодо представництва жінок у судовій гілці влади, на що вказують індекси гендерного паритету. У 2020 р. жінки становили 53,6 % всіх суддів, зокрема місцевих (54,6 %) та апеляційних (52,8 %). Збільшилась частка жінок і серед представництва суддів Конституційного Суду. Проте, негативна динаміка цього показника спостерігається серед суддів вищих спеціалізованих судів (з 54,1 % у 2017 р. до 41,9 % у 2020 р., (– 12,2 %)) та Верховного Суду (з 45,0 % у 2017 р. до 41,1 % у 2020 р. (– 3,9 %)).

Упродовж 2015-2020 років зросла частка жінок, які працюють у правоохоронних струк-

турах серед поліцейських (з 16,2 % до 22,0 %) та прокурорів (із 31,4 % до 37,7 %). Актуальним є також збільшення кількості жінок у сфері безпеки та охорони. Внесення змін до національного законодавства щодо забезпечення рівних прав і можливостей як жінок, так і чоловіків під час проходження військової служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях сприяло збільшенню частки жінок серед військовослужбовців із 7,5 % до 14,0 %.

Проте, серед керівників самостійних структурних підрозділів (керівного складу/командування), а також структурних підрозділів у складі самостійних структурних підрозділів (начальників / командирів усіх рівнів) органів виконавчої влади у секторі безпеки і оборони частка жінок була помітно нижчою: 58,1 % у Державній міграційній службі, 41,5 % у МВС, 23,0 % в Адміністрації Держспецзв'язку, 23,3 % у Міноборони, 14,9 % у Національній поліції, 13,5 % у ДСНС, 9,8 % у СБУ, 7,4 % у Національній гвардії, 4,0 % в Адміністрації Держприкордонслужби [8, с. 78], що підтверджують індекси гендерного паритету.

Проблеми, схожі до вже згаданих, існують і в місцевому самоврядуванні як складової публічного управління, не дивлячись на те, що станом на серпень 2021 р. більше 80-ти органів місцевого самоврядування в Україні [21], підписали Європейську хартію рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад, розроблену у 2004 р. Радою європейських муніципалітетів і регіонів. Основні положення цієї Хартії містять заклики до органів місцевого самоврядування взяти на себе зобов'язання використовувати існуючі повноваження і партнерство для досягнення більшої рівності своїх громадян.

Центральна виборча комісія провела моніторинг місцевих виборів, на основі якого сформував відомості щодо гендерного представництва кандидатів у депутати та обраних представників місцевих рад, а також на посади посадових осіб територіальних громад: міських голів та обраних сільських, селищних і міських голів на місцевих виборах 2015 р. та 2020 р. (табл. 4). Кожні вибори мають свої особливості, втім місцеві вибори 2020 р., на думку фахівців [14] стали серйозним випробуванням для країни, оскільки проводились в умовах пандемії, економічної кризи та за новим виборчим законодавством, відповідно до якого вперше діяла обов'язкова 40 % гендерна квота (ст. 154) [1].

У «Державній стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків до 2030 року» [21] зазначено, що за 2015-2021 роки

в Україні зросло представництво жінок у місцевих радах, а саме: до 27,8 % – в обласних радах, до 30,1 % – у міських радах міст обласного значення, до 34,3 % – в районних радах.

Незважаючи на різке скорочення у 2020 р. кількості місцевих рад (у 6,8 разів), що пов'язано з формуванням об'єднаних територіальних громад, процеси трансформації місцевого самоврядування загалом сприяли активізації участі (в 1,3 рази або на 131,6 %) кандидатів у депутати. І в цьому виборчому процесі 2020 р. активність жінок була в 1,6 разів або на 9,1 % вищою (44,7 %) у порівнянні з місцевими виборами 2015 р. (35,6 %). За цих же умов активність чоловіків у порівнянні з представництвом жінок була дещо знижена, хоча і вищою в 1,1 рази або на 113 % у порівнянні з виборами 2015 р.

За результатами проведених виборів 2020 р. загальна кількість обраних депутатів до 1 577 місцевих рад становила понад 42 тис. осіб, що склала 15,1 % від кількості кандидатів або зменшилась в 6,6 разів. Динаміка серед чоловіків краща від загальних показників: 17,3 % спромоглися здобути депутатський мандат і стати депутатами місцевих рад з числа кандидатів, кількість яких знизилась у 5,8 разів. Серед жінок-претенденток ці показники були гірші: лише 12,5 % з числа претендентів, кількість яких знизилась у 8 разів, змогли подолати відповідний рубіж і стати депутатами. Таку ситуацію частково можна пояснити браком досвіду у виборчих перегонах, збільшенням розміру виборчої застави та її необхідністю внесення на всіх рівнях. Водночас, дослідниці застосування гендерної квоти під час місцевих виборів 2020 р. в Україні – Т. Марценюк та І. Тишко [14] визнають також і те, що під час виборів 2020 р. були «зафік-

совані випадки кібербулінгу, кіберсталкінгу, сексистських висловлювань на публічних сторінках кандидаток у соціальних мережах, ейджизму, лукізму, сексистських журналістських матеріалів та ТВ передач, сексистської політичної реклами». Зазначене підтверджує високі позиції дискримінації жінок у політиці серед десяти визначених сфер в українському суспільстві.

Відтак депутатський корпус місцевих рад 2020 р. представляють 63,2 % чоловіків разом із 36,8 % жінок, кількість яких у порівнянні з попередньою каденцією 2015 р. зменшилась на 12,7 %. Водночас необхідно наголосити, що результати останніх місцевих виборів, загалом, хоча і вказують на тенденцію збільшення кількості жінок у політиці, однак, формування гендерної рівності депутатського корпусу місцевих рад ще не досягнуто. Так із загальної кількості жінок-кандидатів у депутати (201 тис. осіб) обраними депутатами стали 95 тис. осіб (47,4 %), що становить 46,9 % депутатського корпусу. Однак, фахівці [2] гендерних моніторинрів місцевих виборів наголошують на значній кількості відмов від депутатського мандату вже після оголошення остаточних результатів виборів, відсоток якої серед жінок був вищим. Окрім згаданих уже причин, необхідно наголосити також і на формальному, неналежному виконанні гендерної квоти партіями, необхідної для реєстрації, примус до жінок з боку політичної партії до їх відмови від мандату, що зумовлює негативні наслідки вже після проведення виборів. Так, за інформацією дослідників [2], від мандату депутата обласної ради після виборів 2010 р. відмовилось 37 жінок по всій Україні (15 %) з тих, які вже пройшли. Після вибо-

Таблиця 4

Гендерний зріз місцевих виборів

Категорії представників	Місцеві вибори 25.10.2015 р. (станом на 25.10.2015 р.)					Місцеві вибори 25.10.2020 р. (станом на 25.10.2020 р.)				
	Кількість					Кількість				
	рад	осіб	чоловіків	жінок	жінок, %	рад	осіб	чоловіків	жінок	жінок, %
Кандидати у депутати	10 721	213 307	137 374	75 933	35,6	1 577	280 601	155 280	125 321	44,7
Обрані депутати	10 721	161 062	81 281	79 781	49,5	1 577	42 439	26 806	15 633	36,8
Кандидати на посади міських голів	379	2 817	2 450	367	13,0	370	2 929	2 448	481	16,4
Обрані сільські, селищні, міські голови	-	10 131	6 954	3 177	31,3	-	1 413	1 179	234	16,6

Джерело: укладено на основі аналізу офіційних статистичних даних ЦВК [4]

рів 2015 р. до обласних рад, де пройшло майже 16 % жінок, 17 % з яких відразу склали депутатські повноваження. Шоста частина жінок не набули або відмовились від депутатства впродовж декількох місяців після обрання. За результатами останніх виборів станом на грудень 2020 р. спостерігалась найнижча величина показника відмов від депутатського мандата в обласних радах за останні 10 років – 6,1 %.

На жаль, введення воєнного стану в Україні та посилення у зв'язку з цим обмежень щодо представників влади, зокрема виїзду за кордон, також спричинив зростання кількості відмовниць від депутатського мандату. Введення норм у Виборчий Кодекс стосовно умов складення депутатського мандату та обов'язковості заміщення за принципом «жінка-жінка», а не «жінка-чоловік», сприяло б уникненню зловживань виборчою гендерною квотою та мінімізації залучення технічних кандидатів, захисту жінок у сфері політики та сталості складу депутатського корпусу рад.

У розрізі останніх місцевих виборів кількість претенденток на посади міських голів на виборах 2020 р. була вищою на 3,4 % (16,4 %) у порівнянні з виборами 2015 р. (13,0 %). Серед обраних на посади голів територіальних громад (сільських, селищних і міських голів) цей показник практично не змінився (16,6 %), однак, він майже вдвічі нижчий порівняно з виборами 2015 р. (31,3 %).

Згідно із The Global Gender Gap Index 2023 Україна втратила порівняно із рейтингом 2020 р. щодо освіти 29 позицій, посівши 56 місце серед 146 країн. У рейтингу 2020 р. Україна займала одну з найвищих позицій (27 місце) із чотирьох складових [21]. Уведення воєнного стану, відтік молоді за кордон та інші причини зумовили ці тенденції, які ймовірно ще триватимуть. Хоча до війни динаміка була позитивною у цій частині не можна оминати і той факт, що підготовка здобувачів вищої освіти [8, с. 67, 70] згідно з переліком затверджених галузей та спеціальностей 2015 р. [20] за галуззю знань «Публічне управління та адміністрування» за період 2017/18 – 2020/21 н.р. зросла в 2,3 рази і становили 16 807 осіб, зокрема жінок – у 2,4 рази і становили 10 032 ос. (59,7 %) та 6 775 чоловіків (40,3 %). Індекс гендерного паритету за цей період зріс від 1,346 до 1,481, хоча на початку 2019/20 був вищим і становив 1,553.

Аналогічна позитивна тенденція спостерігається за спеціальністю «Право»: за 2016/17 – 2020/21 н.р. загальна кількість здобувачів вищої

освіти зросла в 1,7 разів і становила на початок 2020/21 н.р. – 86,4 тис. осіб, а показники серед жінок – зросли вдвічі та становили 48,8 тис. осіб (46,5 %). Індекс гендерного паритету серед студентів правничої галузі за досліджуваний період засвідчувала стабільну позитивну динаміку: від 0,861 до 1,294.

Висновки. За період незалежності Української держави законодавча база щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків достатньо розроблена та вдосконалюється. В Україні сформоване потужне нормативно-правове забезпечення щодо формування та реалізації гендерної політики держави, створено перелік індикаторів моніторингу гендерної рівності, який потребує перегляду з позиції введення гендерно чутливих показників

Зважаючи на розвиток нормативно-правової основи досліджуваної сфери, необхідно вказати, що загалом тенденція гендерного дисбалансу в органах публічної влади та публічного управління зберігається з ситуативними змінами динаміки. Обґрунтовано, що представництво жінок знижується із підвищенням: статусу органів публічної влади, категорії посад державної служби, рівня посад у внутрішній структурі організації.

Застосування виборчої квоти, спрямоване на досягнення гендерної рівності у політиці, хоча і сприяло збільшенню кількості жінок у цій сфері, формуванню гендерно орієнтованого депутатського корпусу місцевих рад, є недостатньо ефективним. Проблема полягає у тому, що виборчі гендерні квоти введені лише для створення виборчих списків партій, а не для складу місцевих рад чи Верховної Ради України, чи іншого органу публічної влади. Відтак, зважаючи на життєстверджуючі результати запровадження гендерної виборчої квоти в Україні, необхідність удосконалення механізму її захисту та ефективної реалізації залишається актуальним й надалі.

Позитивна динаміка серед здобувачів вищої освіти, зокрема представництва жінок, дає надію на утвердження гендерної рівності у молодіжному сегменті.

Проведення подібних досліджень сприятиме утвердженню позитивної думки суспільства не тільки щодо необхідності паритетного представництва в органах публічної влади та управління, але й досягненню очікуваних результатів у сфері забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок в Україні.

REFERENCES:

1. Vyborchyi kodeks Ukrainy : Zakon Ukrainy vid 19.12.2019 r. № 396-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>. [in Ukrainian]

2. Virna, N. Vidmovnytsi: yak zhinky zdaiut mandaty v oblasnykh radakh [Rejecters: how women pass mandates in regional councils]. URL : <https://50vidsotkiv.org.ua/vidmovnytsi-yak-zhinky-zdayut-mandaty-v-oblasnykh-radakh/>. [in Ukrainian]
3. Herbut, N. (2015). Vplyv vyborchyykh system na genderne predstavnytstvo u Verkhovni Radi Ukrainy [The impact of electoral systems on gender representation in the Verkhovna Rada of Ukraine]. *Naukovi zapysky IPIEND im. I.F. Kurasa NAN Ukrainy* [in Ukrainian]. 2 (76). 266-280.
4. Gendernyi monitorynh mistsevykh vyboriv. URL: <https://cvk.gov.ua/actualna-informaciya/187243.html>. [in Ukrainian]
5. Derzhavne upravlinnia v Ukraini: monitorynhovi zvity Prohramy SIGMA. Hruden, 2023. 219 s. [in Ukrainian]
6. Zhukovska, H.H., Levchenko, K.B., Ostapenko, O.O., & Suslova, O.I. (2020). Genderna polityka v normatyvno-pravovykh dokumentakh [Gender policy in normative and legal documents]. Ch. 1. Kyiv. [in Ukrainian]. 186 s. URL : https://ccu.gov.ua/sites/default/files/library/genderna_polityka_v_normatyvno-pravovykh_dokumentakh.pdf.
7. Zahalna deklaratsiia prav liudyny : dokument 995_015 vid 10.12.1948 r. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text. [in Ukrainian]
8. Indykatory dlia monitorynhu gendernoi rivnosti v Ukraini: monitorynhovi zvit. 2021. 170 s. [in Ukrainian]
9. Infografika – kilkist zhinok v ukrainskomu parlamenti. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2021/08/23/infografika/polityka/30-rokiv-nezalezhnosti-yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-verxovnoyi-rady>. [in Ukrainian]
10. Konventsii Orhanizatsii Obiednanykh Natsii pro likvidatsiiu vsikh form dyskryminatsii shchodo zhinok : dokument 995_207 vid 08.12.1979 r. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_i41#Text. [in Ukrainian]
11. Konventsii pro rivne vynahorodzhennia cholovikiv i zhinok za pratsiu rivnoi tsinnosti: № 100 , dokument 993_002 vid 29.06.1951 r. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text. [in Ukrainian]
12. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 r. № 254k/96-VR. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
13. Lazor, O.D., Lazor, O.Ya., & Yunyk, I.H. (2023) Transformatsiia pravovoho mekhanizmu formuvannia ta realizatsii gendernoi polityky v Ukraini [Transformation of the legal mechanism for the formation and implementation of gender policy in Ukraine]. *Dniprovskiy naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava* [in Ukrainian]. 2. 36-43. DOI: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2023.2.6> ; Lazor O.Ya., & Lazar, I.H. (2008). Model kadrovoho zabezpechennia Verkhovnoi Rady Ukrainy [Model of staffing of the Verkhovna Rada of Ukraine]. *Problemy derzhavnoho upravlinnia rozvytkom promysloвого potentsialu rehionu*. Donetsk : NORD KOMPIuTER, DonDUU [in Ukrainian]. T. IX. 101. 76-89.
14. Martseniuk, T., & Tyshko, I. Perevahy ta vyklyky zastosuvannia gendernoi kvoty pid chas mistsevykh vyboriv 2020 roku v Ukraini [Advantages and challenges of applying a gender quota during the 2020 local elections in Ukraine]. URL : <https://voxukraine.org/perevagy-ta-vyklyky-zastosuvannya-gendernoyi-kvoty-pid-chas-mistsevykh-vyboriv-2020-roku-v-ukrayini>. [in Ukrainian]
15. Makhnachova, N.M., Semeniuk, I.Iu., & Ivanchenko, H.V. (2021) Perspektyvy rozvytku gendernoi polityky v systemi publichnoho upravlinnia [Prospects for development of gender policy in the public governance system]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok* [in Ukrainian]. 9. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=2206>. DOI: <https://doi.org/10.32702/2307-2156-2021.9.33>
16. Ofitsiinyi portal Verkhovnoi Rady Ukrainy. URL : <https://www.rada.gov.ua>. [in Ukrainian]
17. Pytannia zboru dlia monitorynhu gendernoi rivnosti : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 02.12.2020 r. № 1517-r. [in Ukrainian]
18. Pro derzhavnu sluzhbu : Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 r. № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua>. [in Ukrainian]
19. Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv : Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 r. № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua>. [in Ukrainian]
20. Pro zatverdzhennia pereliku haluzei znan i spetsialnostei, za yakymy zdiisniuietsia pidhotovka zdobuvachiv vyshchoi osvity : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 29.04.2015 r. № 266. URL : <https://zakon.rada.gov.ua>. [in Ukrainian]
21. Pro skhvalennia Derzhavnoi stratehii zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv na period do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiynoho planu z yii realizatsii na 2022–2024 roky : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12.08.2022 r. № 752-r. URL : <https://www.kmu.gov.ua> . [in Ukrainian]
22. Pro Uriadovoho upovnovazhenoho z pytan gendernoi polityky : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 07.06.2017 r. № 390. URL : <https://zakon.rada.gov.ua>. [in Ukrainian]
23. Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 30.09.2019 r. № 722/2019. URL : <https://zakon.rada.gov.ua>
24. Rozpodil postiynoho naseleennia Ukrainy za statti ta vikom na 1 sichnia 2022. Statystychnyi zbirnyk. Kyiv. 2022. 347 s. [in Ukrainian]
25. Statystychni dani KSDS. URL : <https://nads.gov.ua/diyalnist/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv>. [in Ukrainian]
26. Yarosh, O. (2016). Monitorynh vyboriv yak chynnyk demokratychnoho rozvytku ukrainskoho suspilstva: gendernyi aspekt [Election monitoring as a factor of democratic Ukrainian society: gender aspects]. *Naukovi zapysky IPIEND im. I.F. Kurasa NAN Ukrainy* [in Ukrainian]. 3 / 4 (83 / 84). 313-323. [in Ukrainian]
27. World Economic Forum. The Global Gender Gap Index 2023. 382 p.