

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДНУ «ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



## **МАТЕРІАЛИ**

**Всеукраїнської науково-практичної конференції  
магістрантів і молодих дослідників**

**«НАУКОВІ ПОШУКИ МОЛОДІ  
У XXI СТОЛІТТІ»**

**ІННОВАЦІЙНІ ПРІОРИТЕТИ У РОЗВИТКУ  
ЕКОНОМІКИ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

**16 листопада 2023 року**

**Біла Церква – 2023**

УДК 330.341.1:33:005

**РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:**

**Шуст О.А.**, д-р. екон. наук, професор  
**Варченко О.М.**, д-р. екон. наук, професор  
**Димань Т.М.**, д-р. с.-г. наук, професор  
**Паска І.М.**, д-р. екон. наук, професор  
**Зубченко В.В.**, канд. екон. наук, доцент  
**Хомяк Н.В.**, канд. екон. наук, доцент  
**Ластовська І.О.**, канд. с.-г. наук, доцент  
**Качан Л.М.**, канд. с.-г. наук, доцент  
**Куманська Ю.О.**, канд. с.-г. наук, доцент

Відповідальна за випуск – **Олешко О.Г.**, канд. с.-г. наук, доцент

**Наукові пошуки молоді у ХХІ столітті. Інноваційні пріоритети у розвитку економіки та менеджменту:** матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції магістрантів і молодих дослідників (Біла Церква, 16 листопада 2023 р.). – Біла Церква: БНАУ, 2023. – 194 с.

Збірник підготовлено за авторською редакцією доповідей учасників конференції без літературного редагування. Відповідальність за зміст поданих матеріалів та точність наведених даних несуть автори.

Ел. адреса: <http://science.btsau.edu.ua/taxonomy/term/34>

©БНАУ

6. Деякі питання забезпечення функціонування інформаційно-комунікаційних систем, електронних комунікаційних систем, публічних електронних реєстрів в умовах воєнного стану . Постанова. Верховна Рада України: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/263-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 08.11.2023)

7. Доступ до публічної інформації. Відкриті дані. Відкриті громадські простори. [методичні рекомендації] 2023. С. 46. Децентралізація: веб-сайт. (дата звернення: 03.11.2023). URL: [https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/854/vidkryte\\_vryaduvannya\\_2023\\_a.pdf](https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/854/vidkryte_vryaduvannya_2023_a.pdf)

8. Про практику застосування адміністративними судами законодавства про доступ до публічної інформації. Пленум Вищого адміністративного суду України. Постанова. URL: [https://cedem.org.ua/wp-content/uploads/2016/10/Postanova\\_Plenumu\\_29\\_09\\_2016\\_N10\\_dostup\\_do\\_publichnoi\\_informacii-1.pdf](https://cedem.org.ua/wp-content/uploads/2016/10/Postanova_Plenumu_29_09_2016_N10_dostup_do_publichnoi_informacii-1.pdf) (дата звернення: 03.11.2023)

**УДК: 342:52**

**БАЛІЦЬКА Н.І.**, магістрантка

Науковий керівник – **ПАНАСЮК В.І.**, канд. екон. наук

*Білоцерківський національний аграрний університет*

[maks.228.nata@gmail.com](mailto:maks.228.nata@gmail.com)

## **ГЕНДЕРНІ КВОТИ ЯК ШЛЯХ ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ**

Проаналізовано концепцію гендерних квот, практичний експурс їх впровадження, а також приклади реалізації механізму у країнах Європи та Україні. Також представлено деякі моделі реалізації такого інструменту в Україні через призму Виборчого Кодексу 2020.

**Ключові слова:** гендерні квоти, гендерна рівність, публічна політика, Виборчий кодекс.

Упродовж останніх десятиліть у світі та в українському суспільстві відбулися суттєві зміни щодо осмислення та легітимації концепції гендерної рівності. Було зроблено ряд кроків задля впровадження інституційного механізму її забезпечення, у тому числі на вищих рівнях публічного управління та сфері прийняття політичних і державних рішень. Одним з елементів системи, спрямованої на утвердження гендерної рівності, є так звані гендерні квоти або спеціальні тимчасові заходи («позитивні дії»), спрямовані на подолання наслідків гендерної дискримінації й збільшення кількості жінок на певних позиціях або сферах (дипломатичній, політичній, освітній тощо).

Станом на початок 2022 року гендерні квоти існують у понад 55 країнах світу. Вони варіюються як розміром (від 30% до 50%), так і форматом закріплення (загальнообов'язкові або добровільні). Інструмент «База даних гендерних квот» («Gender Quotas Database») дозволяє оцінити як загальну ситуацію щодо запровадження гендерних квот у світі, так і в конкретній країні, зокрема [1].

Найбільш успішними європейськими країнами в контексті рівного представлення жінок та чоловіків у національних парламентах (жінки займають понад 40% місць) станом на 2022 рік були: Швеція (46%), Андорра (46%), Нідерланди (41%), Бельгія (43%), Іспанія (42%), Швейцарія (46%), Фінляндія (47%), Ісландія (48%) та Норвегія (46%). Понад 30% місць отримали жінки в національних парламентах у таких країнах, як: Франція (38%), Австрія (40%), Сербія (35%), Італія (32%), Португалія (36%), Німеччина (35%), Литва

(28%). Найменш сприятлива ситуація мала місце на Мальті (28%), Кіпрі (14%), в Угорщині (13%) та інших країнах, зокрема, Ірландії (23%) (табл. 1).

Зауважимо, що практика запровадження гендерних квот є досить поширеним явищем в країнах Європи. Зокрема, вони прийняті у 35 європейських державах, з яких на законодавчому рівні гендерні квоти запроваджені в Албанії, Боснії й Герцеговині, Бельгії, Данії, Ірландії, Косово, Північній Македонії, Молдові, Чорногорії, Сербії, Україні та Польщі. Добровільні партійні квоти мають Австрія, Велика Британія, Греція, Іспанія, Італія, Кіпр, Литва, Люксембург, Мальта, Норвегія, Нідерланди, Німеччина, Португалії, Румунія, Словаччина, Словенія, Угорщина, Франція, Хорватія, Чехія, Швеція, Швейцарія, Ісландія. Одночасно в таких європейських країнах, як Болгарія, Естонія, Латвія та інші, не прийняли жодних квот [1, 3].

Таблиця 1 – Огляд континентів щодо існування та реалізації механізму гендерних квот в європейських країнах [1]

Країна	Тип гендерної квоти	Представлен- ня жінок на останніх виборах	Відсоток жінок у парламенті, %
Бельгія	• Законодавчо встановлені квоти для єдиної/нижньої палати; законодавчо встановлені квоти для верхньої палати; законодавчо встановлені квоти на субнаціональному рівні.	53 з 150	53%
Чехія	• Законодавчо встановлені квоти для верхньої палати; законодавчо встановлені квоти на субнаціональному рівні.	31 з 200	16%
Франція	• Законодавчо встановлені квоти для єдиної/нижньої палати; законодавчо встановлені квоти для верхньої палати; законодавчо встановлені квоти на субнаціональному рівні; добровільні квоти, прийняті політичними партіями.	109 з 577	19%
Німеччина	• Законодавчо встановлені квоти на субнаціональному рівні; добровільні квоти, прийняті політичними партіями.	197 з 612	32%

Щодо практики України, то протягом останнього десятиліття було підписано та ратифіковано понад 30 основоположних міжнародних документів у сфері забезпечення гендерної рівності та запобігання насильству щодо жінок, а також тих, що стосуються забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок. Цим самим країна визначила забезпечення гендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та один з пріоритетів публічної політики [2].

Становлення інституту гендерних квот в Україні пройшло непростий та тривалий шлях, адже ефективно і реально він запрацював лише на виборах 2020 року. Проте ще понад десять років тому в Україні набув чинності Закон «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що визначив ключові напрями державної гендерної політики, запровадив гендерну експертизу, заборонив дискримінацію за статтю та визначив механізми забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок [5]. Фактично до часу прийняття нового Виборчого кодексу, цей Закон залишався основним інструментом регулювання гендерних відносин в Україні, в тому числі, у сферах

публічної політики та управління. Однак Закон передбачав лише необхідність представництва жінок і чоловіків без зазначення будь-яких механізмів та показників результативності у досягненні гендерної рівності, зокрема, без можливості запровадження гендерного квотування. Окрім того, в той час було відхилено низку інших законопроектів такого спрямування, зокрема, пропозицію щодо гендерної квоти в розмірі 30%. Це свідчило про наявність супротиву та небажання реалізувати такий інструмент на практиці [6].

Водночас, рух України в напрямі європейської інтеграції став поштовхом до подальших фундаментальних змін в законодавстві, зокрема прийняття 11 липня 2019 року Верховною Радою України Виборчого кодексу – наймасштабнішого законопроекту чинного парламенту, який стосувався відкритих списків, особливостей висунання кандидатур, процесу голосування та інших виборчих питань, зокрема, і розширення кількості гендерних квот у сфері публічної політики та їх законодавче закріплення [7].

Важливим кроком стало прийняття норми про гендерні квоти, які визначаються ч. 9. ст. 219 Кодексу. Йдеться про наступні зміни: під час формування єдиного та територіальних виборчих списків партійні організації мають забезпечити присутність у кожній п'ятірці (на місцях з першого по п'яте, з шостого по десяте тощо) кожного виборчого списку як чоловіків, так і жінок (не менше двох кандидатів кожної статі). Якщо кількість кандидатів у списку не кратна п'яти, то до останніх у списку має бути застосована вимога щодо почергового включення кандидатів різної статі [7].

Прийняття цього Кодексу та його подальша імплементація мала суттєвий вплив на місцеві вибори 2020 року, які стали одним із найбільш прогресивних щодо збільшення кількості жінок у владі. Зокрема, як наслідок, було запропоновано збільшити гендерні квоти до 30% і 40%, запроваджено дієві механізми доступу жінок до прохідної частини списку та контроль за їх виконанням, який був покладений на центральну або територіальну виборчі комісії, що посприяло ефективній дієвості цієї квоти.

Як висновок зауважимо, що шлях України у розробці та впровадженні якісного механізму реалізації гендерних квот в управлінні фактично тільки розпочато. Наразі важливо, переймаючи досвід інших країн, зокрема, Європейського Союзу, у повоєнний час рухатись у напрямі удосконалення та посилення такого механізму задля подальшої ефективної та справедливої реалізації публічної політики.

#### Список використаних джерел

1. Gender Quotas Database. *Офіційний веб-сайт*. URL: <http://surl.li/mmagy> (дата звернення: 24.10.2023).
2. Міжнародні документи у сфері забезпечення гендерної рівності та запобігання насильству щодо жінок, підписані та ратифіковані Україною. *Центр гендерної культури*. URL: <http://surl.li/didaf> (дата звернення: 24.10.2023).
3. Gender Quotas Database. *Continents overview*. URL: <http://surl.li/mmahi> (дата звернення: 24.10.2023).
4. Стале Інклюзивне Відновлення: Розвиток спроможності громад для задоволення місцевих потреб. *Проект Уряду Канади «Супровід урядових реформ в Україні» (SURGe)*. URL: <http://surl.li/mmahq> (дата звернення: 24.10.2023).
5. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України №2866-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> (дата звернення: 24.10.2023).
6. Остаточний звіт Місії зі спостереження за виборами ОБСЄ/БДПІЛ. *Бюро демократичних інституцій та прав людини ОБСЄ*. URL: <http://surl.li/mmaif> (дата звернення: 24.10.2023)
7. Виборчий Кодекс України. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 2020, № 7, № 8, № 9, ст.48. URL: <http://surl.li/mmaij> (дата звернення: 24.10.2023).

## ЗМІСТ

<b>Баліцька Н.І., Арбузова Т.В. РОЛЬ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА В ІНКЛЮЗИВНІЙ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ ВІДБУДОВІ УКРАЇНИ В ПОВОЄННИЙ ЧАС.....</b>	<b>3</b>
<b>Балашова І.П., Сокольська Т.В. ОСОБЛИВОСТІ ДОСТУПУ ДО ІНФОРМАЦІЇ І МЕЖИ ПРОЗОРОСТІ ВЛАДИ В УМОВАХ ДІЇ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ.....</b>	<b>5</b>
<b>Баліцька Н.І., Панасюк В.І. ГЕНДЕРНІ КВОТИ ЯК ШЛЯХ ДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В ПУБЛІЧНІЙ ПОЛІТИЦІ.....</b>	<b>8</b>
<b>Баліцька Н.І., Сокольська Т.В. ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ВПЛИВ РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ НА ЦЕЙ ПРОЦЕС.....</b>	<b>11</b>
<b>Басанська Н. П., Вихор М. В. КОНТРОЛІНГОВИЙ МЕХАНІЗМ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ.....</b>	<b>13</b>
<b>Бовкун Д.О., Шемігон О.І. ФОРМИ І МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЧОМУ ВІДДАТИ ПЕРЕВАГУ?.....</b>	<b>15</b>
<b>Бокач О.О., Лагер В.М., Хахула Л.П. ІНСТРУМЕНТИ ПОСИЛЕННЯ ПЕРЕДУМОВ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>18</b>
<b>Вихор В. М. РЕАЛІЗАЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ СФОКУСОВАНОЇ СТРАТЕГІЇ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ МАЛИХ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ.....</b>	<b>20</b>
<b>Гапоненко Я. В., Арбузова Т.В. СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАЛУЧЕННЯ БІЗНЕСУ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ.....</b>	<b>22</b>
<b>Гудик С.Г., Юхименко П.І. ФОРМУВАННЯ АНТИКРИЗОВОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ СТРАТЕГІЇ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....</b>	<b>25</b>
<b>Денисенко І. С., Юхименко П.І. ПРОБЛЕМИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ.....</b>	<b>27</b>
<b>Домашенко А.Л., Юхименко П.І. ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТОВ «УЗИН-АГРОІНВЕСТ».....</b>	<b>29</b>
<b>Дмитрик М.І., Томілова-Яремчук Н.О. ОБЛІКОВА ПОЛІТИКА ПІДПРИЄМСТВА ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГОСПОДАРСЬКОГО КОНТРОЛЮ.....</b>	<b>32</b>
<b>Дробович О.Ю., Арбузова Т.В. УПРАВЛІНСЬКІ ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ПІДПРИЄМСТВ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ В УМОВАХ ВІЙНИ.....</b>	<b>34</b>
<b>Друзь М.С., Шевченко А.О. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПОШТОВОГО ЗВ'ЯЗКУ.....</b>	<b>36</b>
<b>Дякович Р. А., Коваль Н. В. СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ МАРКЕТИНГОВИХ СТРАТЕГІЙ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>38</b>
<b>Єфремов А.В., Рибак Н.О. СТАЛА ПЕНСІЙНА СИСТЕМА ЯК ЗАПОРУКА СТАЛОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА.....</b>	<b>40</b>
<b>Зайцев А.В., Приходько Т.В. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>43</b>
<b>Зелінська О.В., Шемігон О.І. ДО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....</b>	<b>45</b>
<b>Зенішев О.Ю., Майстренко К.М. ГРОМАДЯНСЬКА УЧАСТЬ У ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....</b>	<b>48</b>
<b>Льїна А.Г., Паска І.М. ГЛОБАЛІЗАЦІЯ – ЗАГРОЗА ДЛЯ ДЕРЖАВНОГО СУВЕРЕНІТЕТУ.....</b>	<b>50</b>
<b>Льїна А.Г., Поліщук С.П. THE INFLUENCE OF SOCIAL NETWORKS ON PUBLIC OPINION.....</b>	<b>53</b>
<b>Льїна А.Г., Паска І.М. ДЕМОГРАФІЧНА КРИЗА В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ.....</b>	<b>56</b>