

DOI: 10.33766/2524-0323.95.141-153

УДК 349.3

Галус О. О., кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м. Хмельницький, Україна)

e-mail: elenhalus@gmail.com

ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-5474-3323>

Рижук І. В., кандидат юридичних наук, доцент кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м. Хмельницький, Україна)

e-mail: irina.ryzhuk.vl@gmail.com

ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0002-5916-3774>

Бригінець О. О., доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри конституційного, адміністративного та фінансового права Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова (м. Хмельницький, Україна)

e-mail : BriginetsO@meta.ua

ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0003-4058-7566>

ВПРОВАДЖЕННЯ ПРИНЦИПУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В БЮДЖЕТНОМУ ПРОЦЕСІ ТА ПРИ ФОРМУВАННІ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ В МЕЖАХ АНТИКОРУПЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

У статті досліджено особливості впровадження принципу гендерної рівності в бюджетному процесі та при формуванні органів публічної влади в межах антикорупційної політики. Проаналізовано гарантії дотримання принципу гендерної рівності на виборах колегіальних органів публічної влади та при прийнятті на публічну службу. Акцентовано увагу на перевагах запровадження гендерно орієнтованого бюджетування на всіх рівнях публічного управління, що справедливо визнається одним із найбільш ефективних інструментів забезпечення гендерної рівності, який сприятиме підвищенню підзвітності та прозорості використання бюджетних коштів.

Доведено, що належне дотримання принципу гендерної рівності при формуванні органів публічної влади полягає в тому, щоб не прирівнювати всіх, навпаки, визначити та врахувати різні потреби.

Ключові слова: гендерна рівність, публічна служба, орган публічної влади, корупція, антикорупційна політика, вибори, бюджетний процес.

Постановка проблеми. Сьогодні у всіх сферах життєдіяльності людини набувають актуальності питання, пов'язані із гендерною рівністю. Світовий процес формування конституційного законодавства характеризується декларуванням у ньому принципу рівних прав і можливостей для всіх людей. Історичний досвід свідчить, що неможливо побудувати правову демократичну державу без можливості врятування прав та інтересів членів суспільства. Одним із важливих напрямків розбудови такої держави є врахування принципу гендерної рівності. Упродовж останніх десятиліть питанням гендерної рівності приділяється все більше

уваги, а принцип неупередженого ставлення до громадян незалежно від їх статевої належності закріплюється в основних програмних актах світового рівня [1]. У нашій державі поступово впроваджуються різні інструменти (законои, стратегії, заходи, проекти, бюджети тощо), які гарантують та посилюють рівноправ'я між чоловіком і жінкою, тобто, гендерну рівність [2]. Метою такої діяльності є створення суспільства, у якому жінки і чоловіки живуть повноцінним життям. Особливо важливим є переформатування сучасної свідомості суспільства та посилення внутрішніх стимулів до розвитку демократичних процедур.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблематики обраної теми наукової статті знайшли своє відображення в працях Н. Аніщука [3], Ю. Івченко [4], Н. Пархоменко [5], О. Рудневої [6] тощо. Проблеми формування й реалізації антикорупційної політики в системі публічної служби України, впровадження антикорупційних заходів, розвитку антикорупційного законодавства досліджували такі науковці, як: В. Соловійов [7], В. Василевич, Т. Василевська, В. Несетеревич, Е. Расюк, А. Савченко, В. Федоренко [8], О. Андрійко [9], І. Басанцов [10], П. Гамач [11].

Формулювання цілей. Метою статті є аналіз позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду по дотриманню принципу гендерної рівності при формуванні органів публічної влади в межах антикорупційної політики та вироблення рекомендацій щодо вдосконалення національного законодавства, що покликане регулювати відповідний напрям розвитку нашої молодшої європейської держави.

Виклад основного матеріалу. На даному етапі розвитку нашої держави важливим є належне законодавче забезпечення розмежування рівності прав та рівності можливостей. Зокрема, рівність прав являє собою юридичне закріплення однакових прав та обов'язків як для чоловіків, так і для жінок. З іншого боку, рівність можливостей являє собою на практиці можливість реалізації відповідних прав та обов'язків незалежно від статі, тобто недопущення соціальної та гендерної дискримінації в суспільстві. Багато в чому на заваді реалізації навіть належним чином у законодавстві закріплених відповідних прав та свобод стоять стереотипи, які протягом багатьох поколінь склалися в суспільстві. Досить часто питаннями забезпечення соціальної сфери відають жінки, наприклад: опікування членами сім'ї, догляд за дітьми, людьми похилого віку тощо. Тобто, навіть реалізуючи власні права чи виконуючи закріплені в законодавстві обов'язки, особа може наражати себе на відповідний моральний осуд з боку суспільства, що є неприпустимим при розбудові правової держави.

Досить багато уваги питанням дотримання принципу гендерної рівності при формування органів публічної влади приділяється в зарубіжних та міжнародних нормативно-правових актах, частину з яких належним чином ратифікувала Україна. Зокрема, до таких належать: Резолюція-1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4 213-му засіданні 31 жовтня 2000 року, у якій визначені питання гендерної проблематики при проведенні операцій з підтримки миру, лунають заклики до врахування гендерних аспектів при забезпеченні відповідних процедур, визначається роль жінок у розбудові та озвучені гендерні аспекти мирних процесів і врегулювання конфліктів [12]; Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-

2023 рр., у якій визначено, що до реального досягнення рівноправ'я жінок та чоловіків на практиці ще далеко, а гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їхню однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й особистого життя; вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та розподіл цих ресурсів між ними [13]; Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків», у котрій визначається, що рівноправ'я жінок та чоловіків належить до основних прав людини, і це право закріплене як основне в багатьох міжнародних документах, у яких ці права визначені і які забезпечуються національними конституціями і законами [14].

У вищезгаданих питаннях важливим є вивчення позитивного зарубіжного досвіду, зокрема у Словенії Закон «Про рівні можливості для жінок та чоловіків», прийнятий у 2002 р. зазначає, що гендерна рівність – це рівна участь чоловіків та жінок у всіх сферах суспільного і приватного життя та рівний статус, рівні можливості використовувати всі права та розвивати свій особистісний потенціал, завдяки якому вони здійснюють свій внесок у соціальний розвиток, а також отримання однакової користі від результатів відповідного розвитку [15, с. 186–193]. Водночас, у Японії Закон «Про Суспільство гендерної рівності» надає характеристику гендерній рівності як частині суспільства гендерної рівності, тобто містить суспільство гендерної рівності – саме таке, у якому чоловікам та жінкам надаються рівні можливості для добровільної участі в усіх видах діяльності як рівноправним партнерам у суспільстві й у якому чоловіки та жінки користуються рівними політичними, економічними, соціальними і культурними привілеями, а також несуть однакову відповідальність [16, с. 170–177].

Уперше питання щодо гендерної рівності було включено до оцінки корупційних ризиків в системі державної служби в 2014 році в межах дослідження ПРООН, у подальшому експертами проекту USAID «Взаємодія» було обрентовано необхідність здійснення гендерного аналізу антикорупційних стратегій в Україні. Попри зазначене, на політичному рівні в нашій державі й досі відсутні розробки щодо гендерно зумовленого впливу корупції, незважаючи на те, що її прояви та наслідки можуть по-різному відбиватися на житті жінок та чоловіків. З урахування низького рівня уваги до питання гендерної рівності, Україна, відповідно до останніх досліджень, за рівнем гендерного розвитку посіла 61 місце із 144-х у рейтингу країн світу, причому, найбільш проблемним питанням стали політичні повноваження жінок, рівень їхнього представництва в парламенті та на вищих керівних посадах органів публічної влади [17]. Із урахуванням проведених досліджень, міжнародні організації виділяють наступні сфери, у яких корупція посилює гендерні відмінності: доступ до базових послуг, ринків та кредитів; залучення до політики; порушення прав людини; наслідки неефективного управління [18]. Рівний доступ жінок і чоловіків до політичного представництва у вищих ланках публічного управління є передумовою досягнення гендерної рівності в суспільстві, що сприятиме участі жінок у прийнятті рішень, які відіграватимуть важливу роль у формуванні та реалізації державної політики. Заразом, саме в зазначеній сфері наявні найбільші виклики для забезпечення принципу гендерної рівності в нашій державі.

Найбільш яскраво необхідність дотримання принципу гендерної рівності прописана у виборчому законодавстві. Так Виборчий кодекс України [19] закріпив за політичними партіями обов'язок дотримуватися принципу гендерної рівності при формуванні загальнодержавного і регіональних виборчих списків. Так у кожній п'ятірці має бути не менше двох кандидатів однієї статі. Така сама вимога прописана й щодо формування списків кандидатів на місцевих виборах. Але аналіз гендерного співвідношення в парламенті нашої держави демонструє суттєво нижчий рівень, ніж в інших країнах. Зокрема, мова йде лише про 23,8 % жінок-парламентаріїв (станом на квітень 2018 року).

Отже, незважаючи на те, що в національному виборчому законодавстві ще з 2013 року передбачено 30 % гендерних квот для представників однієї статі, кількість жінок в органах влади суттєво не збільшилась та на вересень 2018 року складала 12,3 % (53 жінки) [20], на вересень 2020 року – 20,6 % (87 жінок) [21]. Вважаємо, що такий повільний процес налагодження гендерного балансу може бути пов'язаний не тільки із відсутністю політичної волі щодо реалізації вищезазначеного законодавчого положення, а й через відсутність санкцій за порушення гендерних квот.

Опитування партій, яке було проведено National Democratic Institute у 2017 році дало можливість виявити їх небажання висувати кандидатури жінок на виборах, а більша частина визнала, що жінки дійсно мають менший доступ до ресурсів для підтримки власних виборчих кампаній. В аспекті розглянутого доцільно звернути увагу й на те, що громадяни України також досить скептично ставляться до жінок у політиці, зокрема 53 % опитаних зазначили, що менш схильні голосувати за жіночі кандидатури на виборні посади [22].

У сфері гендерного впливу на корупційні явища варто звернути увагу на шпучно створені бар'єри, які узагальнено в межах поняття «скляна стеля» та «ліпка підлога». «Скляна стеля» включає умовні бар'єри, що є невидимими та формально не визначеними, але обмежують просування жінок по службових сходинках, а «ліпка підлога» сприяє тривалому затриманню жінки на первинних позиціях у службовій кар'єрі, одночасно як чоловіки швидше отримують підвищення на посаді [23]. Такі нерівні умови можуть бути зумовлені й зловживанням владними повноваженнями, які пов'язані з особистим упередженим ставленням керівників або навіть з практикою невиключення жінок до «чоловічих» корпоративних мереж, у яких досить часто вирішуються кадрові питання. Про зазначений факт свідчить опитування, проведене у 2014 році, під час якого 66 % респондентів погодились із твердженням, що процедури при просуванні по службі є однаковими для представників обох статей. Окрім того, кожен п'ятий опитаний зазначив, що в системі публічної служби чоловікам та жінкам надаються нерівні можливості щодо професійного розвитку та навчання [17].

Так, до прикладу, чоловіки молодшого та середнього віку демонструють порівняно вищу готовність до активних дій із запобігання корупції, ніж жінки. Окрім того, вони підтримують рішучі заходи боротьби з корупцією, серед яких виділено посилення відповідальності корумпованих посадовців; жінки ж, на противагу, є прихильниками поступових еволюційних підходів, зміни менталітету громадян, необхідності належного виховання системи цінностей наступних поколінь.

Стаття 16 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає гарантії дотримання принципу гендерної рівності при прийнятті на публічну (державну та муніципальну) службу [2]. Закон України «Про державну службу» прямо не закріплює принцип гендерної рівності при прийнятті на службу, однак у статті 4 визначає, що державна служба здійснюється із дотриманням принципу забезпечення рівного доступу до державної служби, тобто забороняються всі прояви дискримінації, необґрунтовані обмеження чи надання необґрунтованих переваг окремим громадянам під час прийняття на державну службу та протягом її проходження [24]. Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» закріплює принцип рівних можливостей доступу громадян до служби в органах місцевого самоврядування з урахуванням їх ділових якостей та професійної підготовки [25].

Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачає, що прийняття на державну та муніципальну службу має здійснюватися із дотриманням представництва кандидатур кожної статі. Однак Закони України «Про державну службу» та «Про службу в органах місцевого самоврядування» передбачають, що призначення на публічну службу має здійснюватися лише за результатами конкурсу, крім випадків, передбачених вищезгаданими законами.

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» міститься вимога щодо формування кадрового резерву для заміщення посад публічних службовців із дотриманням принципу гендерної рівності. Однак Закон України «Про державну службу» не передбачає формування кадрового резерву. Верховна Рада України 03.07.2020 року внесла зміни до Закону України «Про державну службу» щодо доповнення його статтею про кандидатський резерв, яка мала передбачати, що кандидат, який перебуватиме в базі кадрового резерву, не повинен буде подавати на новий конкурс інформацію, передбачену статтею 25 Закону України «Про державну службу». Кандидатський резерв мав собою являти інформаційну систему (базу), яка містила б відомості про претендентів на посади державної служби, що успішно пройшли всі етапи оцінювання під час конкурсного відбору, результати проведення оцінювання професійних компетентностей таких кандидатів та оголошені конкурси на посади державної служби тощо [26]. Однак Президент України ветоував ці зміни до Закону України «Про державну службу», а 16.12.2020 р. парламент їх відхилив. Що стосується кадрового резерву муніципальної служби, то Закон України «Про службу в органах місцевого самоврядування» у статті 16 закріплює положення, що за рішенням органу місцевого самоврядування створюється кадровий резерв для зайняття посад і просування по службі, який затверджується сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної в місті, обласної ради. До кадрового резерву зараховуються особи, які виявили бажання обійняти посаду в органах місцевого самоврядування і мають відповідну кваліфікацію та освіту або здобувають її. Місцеві ради своїми рішеннями затверджують порядок формування та ведення кадрового резерву. Кабінетом Міністрів України ще у 2001 році затвердив примірний порядок формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування [27]. Од-

нак зазначений порядок не містить вимоги щодо дотримання принципу гендерної рівності при формування кадрового резерву муніципальної служби. Отже, доцільно в Законі України «Про державну службу» врегулювати порядок формування та ведення кадрового резерву державної служби та закріпити одним із принципів його формування – забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Також доцільно уніфікувати порядки формування та ведення кадрового резерву державної та муніципальної служби. Оскільки органи місцевого самоврядування самостійно у своїх рішеннях врегульовують питання кадрового резерву, то доцільно закріпити в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» відповідну норму про забезпечення дотримання рівних прав жінок і чоловіків при формуванні кадрового резерву муніципальної служби.

За центральними та територіальними виконавчої влади, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування з метою виконання в межах своєї компетенції тих завдань, які пов'язані із забезпеченням рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, закріплені повноваження щодо: створення консультативно-дорадчих органів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; призначення радників з гендерних питань; створення структурних підрозділів, до повноважень яких належить проведення заходів у сфері запобігання та протидії домашньому насильству та насильству за ознакою статі; покладення на одного із заступників керівника органу публічної влади обов'язків уповноваженої особи (координатора) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидії насильству за ознакою статі [28].

Потребує уваги питання запровадження гендерно орієнтованого бюджетування (далі – ГОБ) на всіх рівнях публічного управління, що на сьогодні вважається одним із найбільш ефективних інструментів забезпечення гендерної рівності й сприятиме підвищенню підзвітності та прозорості використання бюджетних коштів. Так реформа з децентралізації публічної влади, яка була започаткована у 2014 році в Україні, спрямована на передачу ряду повноважень від органів виконавчої влади органам місцевого самоврядування, підвищення якості надання публічних послуг населенню, широкого залучення громадян до процесу прийняття рішень. Тому постало питання й щодо забезпечення рівного права доступу жінок і чоловіків до здійснення публічної влади, отримання ресурсів та публічних послуг в різних сферах життєдіяльності [29; 30].

Отже, ГОБ – це спосіб бюджетування, який має сприяти збільшенню рівня економічної ефективності видатків бюджету через врахування потреб жінок та чоловіків із різних соціальних та демографічних груп.

Відповідно до загальноприйнятих підходів, основні складові процесу ГОБ містять: гендерний бюджетний аналіз, послідовні зміни в програмах та бюджетах та системну інтеграцію ГОБ до бюджетного процесу. З 2014 по 2020 рік у партнерстві з Міністерством фінансів в Україні реалізовувався Проєкт «Гендерне бюджетування в Україні», тож підвищення обізнаності активістів антикорупційного руху щодо можливостей і переваг ГОБ на місцевому та загальнодержавному рівні має стати важливим напрямом зміцнення потенціалу їх організацій та об'єднань.

Загалом інтеграція гендерних питань до програмування антикорупційних заходів має передбачати низку наскрізних рекомендацій, реалізація яких призведе до позитивних міжсекторальних наслідків:

1) використання гендерно-дезагрегованих даних при плануванні діяльності, визначенні системи базових показників та цільових індикаторів моніторингу, оцінюванні ефективності реалізованих заходів;

2) проведення цільових досліджень, які мають заповнити наявні інформаційні прогалини щодо гендерних аспектів корупції в Україні, застосування гендерного аналізу в процесі оцінки потреб населення та визначенні проблемних питань антикорупційної політики;

3) забезпечення гендерного балансу в складі представників антикорупційних органів, що дозволить краще врахувати інтереси та потреби як жінок, так і чоловіків.

Висновки. Отже, з метою забезпечення дотримання принципу гендерної рівності, при формування кадрового резерву державної та муніципальної служби доцільно в Законі України «Про державну службу» врегулювати порядок формування та ведення кадрового резерву державної служби та закріпити одним із принципів його формування – забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків. Також доцільно уніфікувати порядки формування та ведення кадрового резерву державної та муніципальної служби. Оскільки органи місцевого самоврядування самостійно у своїх рішеннях врегульовують питання кадрового резерву, то доцільно закріпити в Законі України «Про службу в органах місцевого самоврядування» також норму про забезпечення дотримання рівних прав чоловіків і жінок при формуванні кадрового резерву муніципальної служби. Для належного дотримання принципу гендерної рівності на всіх стадіях бюджетного процесу доцільно із врахуванням негативних моментів продовжити реалізацію проєкту гендерно орієнтованого бюджетування (ГОБ) на всіх рівнях публічного управління та можуть бути використані учасниками бюджетного процесу для врахування гендерних аспектів у процесі планування, виконання та звітування про виконання бюджетних програм.

Зазначимо, що дотримання принципу гендерної рівності при формування органів публічної влади полягає в тому, щоб не прирівнювати всіх, а, навпаки, визначити та врахувати різні потреби. Права людини, жінки і чоловіка, як і рівність між ними, потребують надійного захисту, охорони й зміцнення. Досягнення принципу гендерної рівності в українській спільноті, що означає рівноправну участь жінок та чоловіків у всіх сферах життя є важливим напрямком демократичного розвитку України. Рівноправна участь жінок та чоловіків у прийнятті рішень надзвичайно важлива при розбудові сучасної правової демократичної держави – майбутнього члена Європейського Союзу. Наявність гендерних відмінностей у впливі корупції на громадян обумовлює необхідність аналізу гендерних питань та подальшого їх включення до антикорупційних стратегій і програм. Із врахуванням власного досвіду щодо корупційних проявів жінки й чоловіки можуть по-різному уявляти й заходи, спрямовані на запобігання зловживанням владою та підвищувати ефективність антикорупційної діяльності. Гендерний аналіз складу працівників державних антикорупційних органів засвідчує певні дисбаланси,

оскільки саме чоловіки переважають на керівних управлінських посадах. Водночас, антикорупційні громадські рухи характеризуються більшою гендерною збалансованістю як серед активістів та кола впливу, так і на ключових посадах організації. Задля більш повного розуміння чинників, які мотивують чоловіків і жінок долучатися до антикорупційної діяльності та визначають їх переваги щодо конкретних заходів впливу, виникає потреба в проведенні додаткових опитувань населення із застосуванням кількісних та якісних методів збору даних. На основі цих досліджень можуть бути розроблені ефективні комунікаційні стратегії та запропоновані адресні шляхи заохочення участі жінок і чоловіків в антикорупційних заходах.

Використані джерела:

1. United Nations (2017). The Sustainable Development Goals Report. 2017, New York. 64 p. URL : <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/thesustainabledevelopmentgoalreport2017.pdf>.
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>.
3. Аніщук Н. В. Гендерне насильство у правовому житті України : монографія. Одеса: Юридична література, 2007. 232 с.
4. Івченко Ю. В. Філософсько-правовий аналіз гендерної політики в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.12. Київський національний університет внутрішніх справ. Київ, 2009. 19 с.
5. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні: монографія / кол. авторів; за заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. Київ : Юридична думка, 2010. 352 с.
6. Руднева О. Гендерна рівність як принцип законодавства України. *Право України*. 2002. № 4. С. 104–108.
7. Соловійов В. М. Запобігання і протидія корупції в державному управлінні України : монографія. Київ : Ін-т законодавства ВРУ, 2012. 508 с.
8. Державна антикорупційна політика і запобігання та протидія корупції на публічній службі в органах державної влади і органах місцевого самоврядування : монографія / автор. кол.; В. В. Василевич, Т. Е. Василевська, В. Ф. Нестерович, Е. В. Расюк, А. В. Савченко, В. Л. Федоренко (кер.) та ін. ; за ред. проф. Ю. В. Ковбасюк і проф. В. Л. Федоренка. Київ, 2016. 524 с.
9. Андрійко О. Ф. Правові засоби протидії корупції. *Часопис Київського університету права*. 2007. № 4. С. 3–8.
10. Басанцов І. В. Корупція в Україні: сучасні реалії та ефективні засоби протидії: монографія. Суми : СумДУ, 2016. 113 с.
11. Гаман П. І. Антикорупційна державна політика: проблеми та перспективи розвитку. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2018. №10. URL: http://www.dyu.nauka.com.ua/pdf/10_2018/3.pdf.
12. Резолюція 1325 (2000), ухвалена Радою Безпеки на її 4213-му засіданні: Резолюція ООН від 31.10.2000. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669?find=1&text=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#w1_ (дата звернення: 04.06.2021)
13. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018-2023 р.р. URL : <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>. (дата звернення: 04.06.2021)

14. Декларація Комітету міністрів Ради Європи «Про рівноправність жінок та чоловіків»: Декларація Ради Європи від 16.11.1988. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text. (дата звернення: 04.06.2021)

15. Про рівні можливості для жінок та чоловіків: Закон Словенії, прийнятий національного асамблеєю Словенії 21 червня 2002 р. / Мельник Т. М. *Міжнародний досвід гендерних перетворень*. Київ : Логос, 2004. С. 186–193.

16. Про суспільство гендерної рівності: Основний закон Японії, прийнятий 15 червня 1999 р. / Мельник Т. М. *Міжнародний досвід гендерних перетворень*. Київ : Логос, 2004. С. 170–177.

17. Галустян Ю., Ковальчук Н. Аналіз корупційних ризиків на державній службі, пов'язаних із питанням гендерної рівності / ПРООН, Київ: 31 с. URL : https://issuu.com/olenaursu/docs/final_report_by_yg_and_nkov_ukraini. (дата звернення: 04.06.2021)

18. Sida. Gender and Corruption: Brief, Gender Tool Box, March 2015. 4 р. URL : <https://publikationer.sida.se/contentassets/165672c0e28845f79c8a803382e32270/gender-and-corruption.pdf>. (дата звернення: 04.06.2021)

19. Виборчий кодекс України від 19.12.2019 № 396-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#n1899>. (дата звернення: 04.06.2021)

20. Скільки жінок серед нардепів, міністрів, мерів та голів сільрад. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/infografika/polityka/skilky-zhinok-sered-nardepiv-minist-riv-meriv-ta-holiv-silrad>. (дата звернення: 04.06.2021)

21. Як змінювався гендерний склад Ради останні 30 років. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2020/03/06/infografika/polityka/yak-zminuyavysya-hendernyj-sklad-rady-ostanni-30-rokiv>. (дата звернення: 04.06.2021)

22. NDI (2017) Research on Opportunities and Challenges Facing Ukraine's Democratic Transition, Nationwide Survey, July 2017. URL : <https://www.ndi.org/publications/ndi-research-opportunities-and-challenges-facing-ukraine-s-democratic-transition>. (дата звернення: 04.06.2021)

23. Словник гендерних термінів / Укладач З. В. Шевченко. URL : <http://a-z-gender.net/ua/sklyana-stelya.html>. (дата звернення: 04.06.2021)

24. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>. (дата звернення: 04.06.2021)

25. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 № 2493-III. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>. (дата звернення: 04.06.2021)

26. Проект Закону «Про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо кандидатського резерву» №3491 від 18.05.2020. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68851. (дата звернення: 04.06.2021)

27. Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування: Постанова Кабінету Міністрів України від 24.10.2001 № 1386. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1386-2001-%D0%BF?find=1&text=%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD#w1_1. (дата звернення: 04.06.2021)

28. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>. (дата звернення: 04.06.2021)

29. Запровадження гендерно орієнтованого бюджетування в об'єднаних територіальних громадах: посібник. URL : <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>. (дата звернення: 04.06.2021)

30. Методичні рекомендації щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі: Наказ Міністерства фінансів України від 02.01.2019 року № 1. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>. (дата звернення: 04.06.2021)

References:

1. United Nations (2017). The Sustainable Development Goals Report. 2017, New York. 64 r. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/thesustainabledevelopmentgoalsreport2017.pdf>. [in English].
2. Pro zabezpechennia rinvnykh prav ta mozhlyvostei zhynok i cholovikiv: Zakon Ukrainy vid 08.09.2005 № 2866-IV. (2005) N. p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>. [in Ukrainian].
3. Anishchuk, N. V. (2007) Henderne nasytstvo u pravovomu zhytti Ukrainy : mono hrafiia. Odesa: Yurydychna literatura. [in Ukrainian].
4. Ivchenko, Yu. V. (2009) Filosofsko-pravovyi analiz hendernoï polityky v Ukraini. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. Kyiv. [in Ukrainian].
5. Pravovi zasady formuvannia ta rozvytku hendernoho seredovysshcha v Ukraini: monohrafiia (2010) / N. M. Onishchenko, N. M. Parkhomenko (Eds.). Kyiv: Yurydychna dumka. [in Ukrainian].
6. Rudnieva, O. (2002) Henderna rinvnist yak pryntsyv zakonodavstva Ukrainy. *Pravo Ukrainy – Law of Ukrainian*, 4, 104–108. [in Ukrainian].
7. Soloviov, V. M. (2012) Zapobihannia i protydiia koruptsii v derzhavnomu upravlinni Ukrainy : monohrafiia. Kyiv : In-t zakonodavstva VRU. [in Ukrainian].
8. Derzhavna antykoruptsiina polityka i zapobihannia ta protydiia koruptsii na publichnii sluzhbi v orhanakh derzhavnoi vlady i orhanakh mistsevoho samovriaduvannia : monohrafiia (2016) / V. V. Vasylevych, T. E. Vasylevska, V. F. Nesterovych, E. V. Rasiuk, A. V. Savchenko, V. L. Fedorenko (Eds.) et al. ; Yu. V. Kovbasiuk, & V. L. Fedorenko. Kyiv. [in Ukrainian].
9. Andriiko, O. F. (2007) Pravovi zasoby protydiï koruptsii. *Chasopys Kyivskoho universytetu prava - Journal of Kyiv University of Law*, 4, 3–8. [in Ukrainian].
10. Basantsov, I. V. (2016) Koruptsiia v Ukraini: suchasni realii ta efektyvni zasoby protydiï : monohrafiia. Sumy : SumDU. [in Ukrainian].
11. Haman, P. I. (2018) Antykoruptsiina derzhavna polityka: problemy ta perspektyvy rozvytku. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok - Public administration: improvement and development*, 10. URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/3.pdf. [in Ukrainian].
12. Rezoliutsiia 1325 (2000), ukhvalena Radoiu Bezpeky na yii 4213-mu zasidanni: Rezo liutsiia OON vid 31.10.2000. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_669?Find=1&text=%D0%B3%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D1%80#w1_. [in Ukrainian].
13. Stratehiia hendernoï rinvnosti Rady Yevropy na 2018-2023 r.r. N. / d. N. p. URL : <https://rm.coe.int/prems-041318-gbr-gender-equality-strategy-2023-ukr-new2/16808b35a4>. [in Ukrainian].
14. Deklaratsiia Komitetu ministriv Rady Yevropy «Pro rinvnoprvnist zhynok ta cholo vikiv»: Deklaratsiia Rady Yevropy vid 16.11.1988. (1988) N. p. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_903#Text. [in Ukrainian].
15. Pro rinvni mozhlyvosti dlia zhynok ta cholovikiv: Zakon Slovenii, pryiniaty natsionalnoiu asambleieiu Slovenii 21 chervnia 2002 r. (2004) / Melnyk, T. M. Mizhnarodnyi dosvid hendernykh peretvoren. Kyiv: Lohos, 186–193. [in Ukrainian].

16. Pro suspilstvo hendernoї rıvnosti: Osnovnyi zakon Yaponii, pryinyatyı 15 chervnia 1999 r. (2004)/ Melnyk, T. M. Mizhnarodnyi dosvid hendernykh peretvoren. Kyiv : Lohos, 170-177. [in Ukrainian].

17. Halustian, Yu., Kovalchuk, N. N. d. Analiz koruptsiinykh ryzykiv na derzhavniı sluzhbi, poviazanykh iz pytanniam hendernoї rıvnosti/PROON, Kyiv: 31 c. N. p. URL : https://issuu.com/olenaursu/docs/final_report_by_yg_and_nkov_ukraini. [in Ukrainian].

18. Sida. Gender and Corruption: Brief, Gender Tool Box, March 2015. 4 r. (2015) N. p. URL : <https://publikationer.sida.se/contentassets/165672c0e28845f79c8a803382e32270/gender-and-corruption.pdf>. [in English].

19. Vyborchy kodeks Ukrainy vid 19.12.2019 № 396-IX. (2019) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#n1899>. [in Ukrainian].

20. Skilky zhinok sered nardepiv, ministriv, meriv ta holiv silrad. N. d. N. p. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2018/03/08/infografika/polityka/skilky-zhinok-sered-nardepi-v-ministriv-meriv-ta-holiv-silrad>. [in Ukrainian].

21. Yak zminiuvavsia hendernyi sklad Rady ostanni 30 rokiv. N. d. N. p. URL : <https://www.slovoidilo.ua/2020/03/06/infografika/polityka/yak-zminyuvavsya-hendernyj-sklad-rady-ostanni-30-rokiv>. [in Ukrainian].

22. NDI (2017) Research on Opportunities and Challenges Facing Ukraines Democratic Transition, Nationwide Survey, July 2017. (2017) N. p. URL : <https://www.ndi.org/publications/ndi-research-opportunities-and-challenges-facing-ukraine-s-democratic-transition>. [in English].

23. Slovnyk hendernykh terminiv. N. d. / Ukladach, Z. Shevchenko, V. (Eds.) N. p. URL : <http://a-z-gender.net/ua/sklyana-stelya.html>. [in Ukrainian].

24. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII. (2015) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>. [in Ukrainian].

25. Pro sluzhbu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia: Zakon Ukrainy vid 07.06.2001 № 2493-III. (2001) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>. [in Ukrainian].

26. Proekt Zakonu «Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu» shchodo kandydatskoho rezervu» № 3491 vid 18.05.2020. (2020) N. p. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68851. [in Ukrainian].

27. Pro zatverdzhennia Typovoho poriadku formuvannia kadrovoho rezervu v orhanakh mistsevoho samovriaduvannia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24.10.2001 № 1386. (2001) N. p. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1386-2001-%D0%BF?find=1&text=%D1%80%D1%96%D0%B2%D0%BD#w1_1. [in Ukrainian].

28. Deiakı pytannia zabezpechennia rıvnykh prav ta mozhlyvosti zhinok i cholovikiv: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 09.10.2020 № 930. (2020) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/930-2020-%D0%BF#Text>. [in Ukrainian].

29. Zaprovadzhennia henderno orıentovanoho biudzhetuвання v obıednanykhtery torialnykh hromadakh: posibnyk. N. d. N. p. URL : <https://decentralization.gov.ua/uploads/library/file/536/GRB-handbook.pdf>. [in Ukrainian].

30. Metodychni rekomendatsii shchodo vprovadzhennia ta zastosuvannia henderno orıentovanoho pidkhopu v biudzhetnomu protsesi: Nakaz Ministerstva finansiv Ukrainy vid 02.01.2019 roku № 1. (2019) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19#Text>. [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редакції 06.06.2021

Галус Е. А., кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного і фінансового права Хмельницького університету управління і права імені Леоніда Юзькова (г. Хмельницький, Україна)

Рыжук И. В., кандидат юридических наук, доцент кафедри конституційного, адміністративного і фінансового права Хмельницького університету управління і права імені Леоніда Юзькова (г. Хмельницький, Україна)

Бригинец А. А., доктор юридических наук, доцент, професор кафедри конституційного, адміністративного і фінансового права Хмельницького університету управління і права імені Леоніда Юзькова (г. Хмельницький, Україна)

ВНЕДРЕНИЕ ПРИНЦИПА ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В БЮДЖЕТНОМ ПРОЦЕССЕ И ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ОРГАНОВ ПУБЛИЧНОЙ ВЛАСТИ В РАМКАХ АНТИКОРРУПЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ

В статье рассмотрены особенности внедрения принципа гендерного равенства в бюджетном процессе и при формировании органов публичной власти в рамках антикоррупционной политики. Проанализированы гарантии соблюдения принципа гендерного равенства на выборах коллегиальных органов публичной власти и при приеме на публичную службу. Акцентировано внимание на преимуществах внедрения гендерно ориентированного бюджетирования на всех уровнях публичного управления, что справедливо признается одним из самых эффективных инструментов обеспечения гендерного равенства, который будет способствовать повышению подотчетности и прозрачности использования бюджетных средств. Доказано, что надлежащее соблюдение принципа гендерного равенства при формировании органов публичной власти состоит в том, чтобы не приравнивать всех, а, наоборот, определить и учесть различные потребности.

Ключевые слова: гендерное равенство, публичная служба, орган публичной власти, коррупция, антикоррупционная политика, выборы, бюджетный процесс.

Halus O., Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of Constitutional, Administrative and Financial Law Department of Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law (Khmelnyskyi, Ukraine)

Ryzhuk I., Candidate of Law, Associate Professor of Constitutional, Administrative and Financial Law Department of Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law (Khmelnyskyi, Ukraine)

Bryhinets O., Doctor of Law, Associate Professor, Professor of Constitutional, Administrative and Financial Law Department of Leonid Yuzkov Khmelnytskyi University of Management and Law (Khmelnyskyi, Ukraine)

IMPLEMENTATION OF THE PRINCIPLE OF GENDER EQUALITY IN THE BUDGETARY PROCESS AND IN THE FORMATION OF PUBLIC AUTHORITIES WITHIN THE FRAMEWORK OF ANTI-CORRUPTION POLICY

The article analyzes the features of the implementation of the principle of gender equality in the budget process and in the formation of public authorities within the anti-corruption policy. It is determined that it is important to ensure proper legislative separation of equality of rights and equality of opportunity, a lot of attention to compliance with the principle of

gender equality in the formation of public authorities is paid in foreign and international regulations. In many respects, the realization of the relevant rights and freedoms enshrined in the law is hindered by stereotypes that have developed in society for many generations. Guarantees of observance of the principle of gender equality in elections of collegial bodies of public authority and in admission to public service are analyzed. Emphasis is placed on the need for central and territorial executive bodies, local state administrations, and local self-government bodies to establish advisory bodies on ensuring equal rights and opportunities for women and men and appointing gender advisers. Emphasis is placed on the benefits of introducing gender budgeting at all levels of public administration, which is rightly recognized as one of the most effective tools for gender equality, which will increase accountability and transparency in the use of budget funds. Statistics on gender specifics of the impact of corruption on the lives of citizens are presented, in particular in the context of access to political representation and decision-making, access to socially important services. It is proved that proper observance of the principle of gender equality in the formation of public authorities is not to equate everyone, but on the contrary - to identify and take into account different needs. Human rights - women and men, as well as equality between them, need reliable protection, protection and strengthening. Achieving the principle of gender equality in the Ukrainian community, which means equal participation of women and men in all spheres of life is an important area of democratic development of Ukraine.

Keywords: gender equality, public service, public authority, corruption, anti-corruption policy, election; budget process.

DOI: 10.33766/2524-0323.95.153-162
УДК 342.9:658.3

*Курдес О. В., здобувач вищої освіти ступеня доктора філософії,
науковий співробітник Національного наукового центру «Інститут судових експертиз
імені Засл. проф. Н. С. Бокаріуса» (м. Харків, Україна)
e-mail: oleg700615@ukr.net
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2736-4616>*

ФОРМУВАННЯ ТА ПІДГОТОВКА КАДРОВОГО РЕЗЕРВУ НА КЕРІВНІ ПОСАДИ В СУДОВО-ЕКСПЕРТНИХ УСТАНОВАХ

У статті розглянуто зарубіжний досвід роботи з кадровим резервом юридичних осіб публічного права. Наголошено на необхідності нормативно-правового врегулювання формування та підготовки кадрового резерву на керівні посади в судово-експертних установах Міністерства юстиції України. Доведено, що вдосконалення теоретичних програм підготовки резервістів, проходження ними практичної частини підготовки під час виконання обов'язків тимчасово відсутнього керівника — це основні напрями навчання осіб зі складу кадрового резерву, що є запорукою якісного комплектування посад керівного складу судово-експертних установ Міністерства юстиції України. Зарахування до резерву кадрів на керівні посади має стати одним із суттєвих мотиваційних факторів для ефективної роботи співробітника, що означає для нього перспективу обійняти посаду з більшими повноваженнями.