



8(16)  
2025

СУСПІЛЬСТВО ТА  
НАЦІОНАЛЬНІ  
ІНТЕРЕСИ

УДК 351.746.1/ 005.963

[https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8\(16\)-457-467](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8(16)-457-467)

**Держак Наталія Олександрівна** кандидат економічних наук, доцент, Державний податковий університет, м. Ірпінь, тел.: (095) 547-19-77, <https://orcid.org/0000-0003-0121-621X>

**Микитенко Тетяна Владиславівна** кандидат економічних наук, доцент, Державний податковий університет, м. Ірпінь, тел.: (067) 717-25-80, <https://orcid.org/0000-0002-9479-2517>

## ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ: СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ І ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ

**Анотація.** У статті розглядається актуальність забезпечення гендерної рівності у діяльності Державної митної служби України в контексті інтеграційних процесів, зростання ролі жінок у публічному управлінні та міжнародних зобов'язань держави. Визначено, що гендерна політика в митній сфері є важливою складовою інституційного розвитку та реалізації принципів інклюзивності й недискримінації. Уперше термін «гендер» набув осмислення як соціальна категорія, що формується культурними, економічними та історичними умовами. Відзначено, що попри зусилля міжнародних організацій (Всесвітня митна організація (ВМО), ООН, Міжнародна організація праці) та окремих країн, ринок праці в митній галузі й надалі характеризується вертикальною та горизонтальною сегрегацією. Представлено статистичні дані щодо гендерного складу працівників митних служб України, країн ЄС, США та Канади, вказано на наявні бар'єри для кар'єрного зростання жінок у цій галузі. Аналізується досвід ВМО щодо впровадження Механізму організаційної оцінки гендерної рівності (GEOAT), досвід Німеччини, Канади та Скандинавських країн щодо створення гендерно чутливої політики в митній сфері. Окрему увагу приділено результатам гендерного аудиту ДМСУ, що дозволив виявити проблемні зони у сфері кадрової політики, інституційної інклюзивності та професійного розвитку жінок. У статті сформульовано практичні рекомендації щодо вдосконалення політики залучення жінок, розвитку гендерно чутливих умов праці, забезпечення рівного доступу до посад та впровадження менторських програм, що відповідають міжнародним стандартам та сприяють формуванню інклюзивної адміністративної системи.

**Ключові слова:** гендерна рівність; митна служба; жінки в публічному управлінні; гендерний аудит; інституційна інклюзивність.



**Derzhak Nataliia Oleksandrivna** PhD in Economics, Associate Professor, State Tax University, Irpin, tel.: +38 (095) 547-19-77 [https://orcid.org/ 0000-0003-0121-621X](https://orcid.org/0000-0003-0121-621X)

**Mykytenko Tetiana Vladyslavivna** PhD in Economics, Associate Professor, State Tax University, Irpin, tel.: +38 (067) 717-25-80, <https://orcid.org/0000-0002-9479-2517>

### **GENDER POLICY IN THE CUSTOMS AUTHORITIES OF UKRAINE: STATE OF RESEARCH AND THE EUROPEAN DEVELOPMENT VECTOR**

**Abstract.** This article examines the relevance of ensuring gender equality within the activities of the State Customs Service of Ukraine in light of integration processes, the growing role of women in public administration, and the state's international obligations. Gender policy in the customs sector is identified as a crucial component of institutional development and the implementation of inclusivity and non-discrimination principles. The term “gender” is explored as a social construct shaped by cultural, economic, and historical contexts. Despite global efforts—particularly by the WCO, UN, and ILO—customs labor markets remain characterized by vertical and horizontal segregation. The article presents comparative data on gender representation in customs services in Ukraine, the EU, the USA, and Canada, highlighting existing barriers to women’s career advancement. It analyzes the experience of the WCO in introducing the Gender Equality Organizational Assessment Tool (GEOAT), and explores best practices from Germany, Canada, and Scandinavian countries in developing gender-sensitive customs policies. Special attention is given to the results of the gender audit conducted by the State Customs Service of Ukraine in 2022, which revealed institutional gaps in staffing, inclusivity, and women's professional development. The study concludes with practical recommendations for improving recruitment policies, creating gender-sensitive working environments, ensuring equal access to leadership positions, and implementing mentorship programs aligned with international standards to promote an inclusive and effective administrative system.

**Keywords:** gender equality; customs administration; women in public administration; gender audit; institutional inclusivity.

**Постановка проблеми.** Гендерні відносини у митній сфері є новим явищем, яке стало своєрідним каталізатором гендерних проблем сучасності. Масштабні інтеграційні процеси, внутрішні мобілізаційні виклики та формування нового інформаційно-комунікативного простору зумовили переосмислення усталених суспільних уявлень, зокрема щодо ролі жінки в державному



управлінні. У цьому контексті питання забезпечення гендерної рівності в митній службі набуває особливої актуальності. Це обумовлено як загальносвітовими тенденціями гендерних трансформацій, так і національним прагненням України інтегруватися до європейського співтовариства, де політика рівності між жінками та чоловіками є одним із фундаментальних принципів. Присутність великої кількості гендерних стереотипів та утисків прав жінок часто не дає можливості нормального існування демократії у відносинах. Відповідно, необхідність наукового аналізу стану, проблем і перспектив реалізації гендерної політики в митній сфері визначає актуальність даного дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Уперше термін «гендер» у значенні соціальної статі був введений у науковий обіг американським психоаналітиком Р. Столлером у праці «Стать і гендер: про розвиток мужності й жіночності» (1968) [1, с. 78]. Відтоді гендерна проблематика набула міждисциплінарного значення, охоплюючи також сферу публічного управління. У цьому контексті актуальною постає проблематика гендерних відносин за участю митних органів України, яка досі залишається недостатньо дослідженою. Однак, окремі аспекти розглядалися українськими науковцями-жінками: Л. Амелічевою, В. Венедіктовою, Т. Ганзицькою, М. Клименко, Н. Кушнір, Т. Маньгорою, Т. Піковською, М. Світенюк та ін. Суто питанням забезпечення гендерної рівності за участю працівників митних органів України присвятив свої роботи В. Павліченко. Більшість науковців наголошують на необхідності подальших досліджень для формування ефективної політики залучення жінок, орієнтованої на їх участь у видимих секторах діяльності, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання та врахування гендерно чутливих аспектів, таких як працездатність, безпека та сімейні обставини.

**Метою статті** є дослідження сучасного стану забезпечення гендерної рівності в митній службі України, аналіз міжнародного досвіду у цій сфері, а також обґрунтування практичних рекомендацій щодо впровадження ефективної гендерної політики в системі Державної митної служби з урахуванням європейських інтеграційних орієнтирів.

**Виклад основного матеріалу.** Розбудова сучасної Державної митної служби України передбачає дотримання принципів соціальної справедливості, ефективності та інклюзивності. Особливого значення в цьому контексті набуває забезпечення належного рівня соціального захисту працівників митних органів, які працюють в умовах воєнного стану, підвищеного стресу, високої відповідальності та політичної турбулентності.

Заохочення гендерної рівності та різноманітності в Держмитслужбі – це не лише питання основних прав, а й передумова для досягнення ефективних адміністрацій, які адаптуються до швидкозмінних викликів, що виникають через глобалізацію та сучасне суспільство.



Поняття «гендер» відображає розуміння того, що соціальні ролі чоловіків і жінок є не біологічно зумовленими, а сконструйованими суспільством. Вони формуються під впливом історичних, культурних, економічних та політичних чинників. У цьому контексті досягнення гендерної рівності виступає однією з ключових проблем економічного розвитку, оскільки нерівний розподіл ролей і можливостей між жінками й чоловіками обмежує ефективне використання людського потенціалу.

Принцип гендерної рівності є основоположним, що підкреслює рівну значущість чоловіків та жінок у сфері праці та зайнятості, а також вимагає надання рівних можливостей, доступу до ресурсів та переваг у професійній сфері, унеможливаючи при цьому гендерну дискримінацію, приймаючи при цьому до уваги гендерні ролі працездатних осіб, що визначаються суспільними нормами та відображені у трудовому законодавстві [2].

Серед міжнародної спільноти Міжнародна організація праці, ООН, Всесвітня митна організація, Європейська комісія акцентують увагу на тому, що ефективність таких механізмів значно підвищується за умови врахування гендерної специфіки.

ВМО активізувала свої зусилля щодо просування гендерної рівності та різноманітності серед своїх членів, започаткувавши різні ініціативи у 2017 році.

Гендерна рівність, задекларована в Загальній декларації прав людини Організації Об'єднаних Націй ще у 1948 році, виступає необхідною умовою задля досягнення сталого розвитку та зростання, підвищення ефективності роботи організацій.

Гендерна рівність є одним з пріоритетів Порядку денного ООН в галузі міжнародного розвитку на період до 2030 року, завданням № 5 Цілей сталого розвитку, в якому наголошується на необхідності надання жінкам рівного доступу до освіти, охорони здоров'я, гідної роботи та представництва у процесі прийняття політичних та економічних рішень [3].

ВМО розпочала активну діяльність із просування гендерної рівності у митній сфері у 2013 році, розробивши Механізм організаційної оцінки гендерної рівності (GEOAT). Цей документ покликаний допомогти митним адміністраціям проаналізувати власну кадрову політику, практику та діяльність у сфері забезпечення гендерної рівності. GEOAT дозволяє здійснювати комплексну оцінку як внутрішнього управління, так і зовнішньої взаємодії з ключовими зацікавленими сторонами. Наступні оновлення 2019 року розширили концепції, пов'язані з впровадженням гендерного мейнстрімінгу за допомогою управління проектами. Суть гендерного мейнстрімінгу полягає в тому, щоб усвідомлено враховувати вплив політик і рішень на жінок і чоловіків; сприяти подоланню гендерної нерівності та забезпечити рівні можливості для обох статей у доступі до ресурсів, участі в управлінні, реалізації прав і свобод. У рамках компонента



8(16)  
2025

СУСПІЛЬСТВО ТА  
НАЦІОНАЛЬНІ  
ІНТЕРЕСИ

«Гендерна рівність та різноманітність» проекту з безпеки в Західній Африці (WASP) проведено подальші оновлення, що стосувались безпеки та захисту та підтримки членів у проведенні самооцінки. У 2017 році створено Віртуальну робочу групу ВМО з гендерної рівності для обміну досвідом та підвищення поінформованості про Механізм організаційної оцінки гендерної рівності. З 2020 року ВМО проводить щорічні опитування для моніторингу прогресу серед членів у цій галузі.

У грудні 2020 року відбулось ухвалення Декларації ВМО про гендерну рівність та різноманітність, що стала найважливішою віхою у формуванні глобальної політики і гендерної інтеграції в митній сфері та засвідчила прагнення країн-членів ВМО впроваджувати принципи рівності та інклюзивності в усі аспекти діяльності митних адміністрацій. Крім того, ВМО регулярно публікує Компендіуми з гендерної рівності в митній сфері (2021, 2023 рр.) містять приклади того, як країни-члени ВМО впроваджують та просувають політику гендерної рівності у своїх митних адміністраціях, демонструючи реальні практики, підходи та досягнення в цій галузі.

Попри зусилля, спрямовані на покращення гендерної рівності, ринки праці Європейського Союзу й надалі характеризуються стійкою горизонтальною сегрегацією, за якої окремі сектори зайнятості залишаються переважно "жіночими" або "чоловічими". Закономірним чином робота в митних органах пов'язується із багатьма гендерними стереотипами, які зашкоджують реалізації людського капіталу як жінок, так і чоловіків, що в решті позначається й на кадровому потенціалі самих митних органів [2]. За даними 2020 року лише чотири працівника з десяти у ЄС працювали у гендерно збалансованому секторі, де робоча сила складається щонайменше з 40% представників кожної статі [4].

В середньому в країнах-членах ВМО частка жінок у митних службах — близько 36 %, з великим розкидом від 8 % до 60 % залежно від країни, що свідчить про те, що з точки зору рівного представництва в митних адміністраціях все ще є перспективи для покращення. Серед керівних посад жінки займають приблизно 30 % [5].

В Україні станом на I квартал 2025 року гранична кількість штатних посад митниці (за постановою 2019 р.) — 11 308 осіб, фактична загальна кількість штатних працівників центрального апарату Держмитслужби — 658 осіб, з них чоловіки — 304 особи, жінки — 354 особи; загальна кількість штатних працівників територіальних органів Держмитслужби — 8638 осіб, з них чоловіки — 5016 осіб, жінки — 3622 особи. Питома вага жінок у загальній кількості штатних працівників центрального апарату Держмитслужби станом на початок 2025 року складає 53,8%, а в структурі штатних працівників територіальних органів - 41,9% [6].

Для порівняння у різних професійних групах Канади (митний офіцер, аналітик тощо) частка жінок варіюється приблизно від 29 % до понад 75 %,



причому 47 % працівників Агентства прикордонних служб Канади (CBSA) — жінки (2016–17 складали 47,7 %), серед аналітиків, супровідного персоналу та офісних посад їх частка перевищує 75 %, а серед офіцерів — близько 29 %. В Канаді — майже 50/50 у CBSA, що говорить про успішний приклад збалансованості статей. Урядом впроваджуються активні ініціативи, направлені на таргетований підхід щодо залучення жінок у нові набори, програми розвитку, створення гендерно чутливих умов праці.

Загальна частка жінок у Митно-прикордонній службі (CBP) США налічує приблизно 21–24 %. Серед агентів Border Patrol — лише близько 5 % [7]. Відтак, у США дуже низький рівень жіночої представництва серед фахівців митної служби (~5 %), хоча загально в CBP жінки складають близько п'ятої частини персоналу. CBP ставить задачу довести відбір нових класів до 30 % жінок до 2030 року.

В ЄС митниця демонструє 30–40 % жінок, але конкретних статистичних даних щодо митників бракує. У середньому 36 % працівників митних служб ЄС — жінки (варіація: 5,9 % – 73 %) [8]. Нові набори претендентів на посади складають близько 18–20 % жінок, із ціллю досягти 30 % у 2030 році. Зокрема, у Нідерландах близько 42 % жінок серед поліцейських — демонструє високий рівень жіночої представленості у секторі правопорядку. ВМО відзначає, що пріоритетом стає гендерний баланс у наборі, кар'єрному рості та формуванні лідерського резерву. Наприклад, Хорватія: 42,5 % персоналу митної адміністрації — жінки (2022, 1 100 жінок із 2 586 загалом). За часту європейські державні служби безпеки та правоохоронні органи йдуть за загальною тенденцією сектора безпеки: участь жінок становить 30–40 %.

Іспанія, Франція, Нідерланди, Скандинавські країни часто використовують політику менторства, гнучкого графіку та боротьби з сексуальними домаганнями — ці ініціативи відзначені в WCO 2023 як кращі практики.

*Таблиця 1*

**Представництво жінок у митних та прикордонних службах окремих країн**

| Організація / Країна                     | Загальна частка жінок   | Частка жінок у керівництві/оперативній службі |
|------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------|
| Митні служби країн-членів ВМО (середньо) | ~ 36 %                  | ~ 30 %                                        |
| Нідерланди (поліція)                     | ≈ 42 %                  | —                                             |
| CBSA (Канада)                            | 47 %                    | → 75 % у аналітичних/офісних групах           |
| CBP (США)                                | 21–24 %                 | ≈ 5 % у Border Patrol                         |
| Хорватія (митна служба)                  | 42,5 %                  | —                                             |
| Німеччина                                | 5,9–73 % (за регіонами) | Політика рівності, преференції, компенсації   |

Джерело [8, 9]



8(16)  
2025

СУСПІЛЬСТВО ТА  
НАЦІОНАЛЬНІ  
ІНТЕРЕСИ

У Німеччині згідно законодавства Центральне митне управління та його 41 головне митне управління та 8 митних слідчих управлінь мають свій власний план гендерної рівності, заснований на спільній внутрішній структурі; кожне управління може також включати додаткові теми, які можуть стосуватися їх місцевих контекстів. Відповідно до національного законодавства Німеччини німецька митниця призначила співробітників з питань гендерної рівності у кожному управлінні. За законом лише жінки можуть голосувати та ставати членками управління, які обираються на чотирирічний термін та відповідають за моніторинг впровадження, виконання та оцінки заходів та правил, а також за консультування адміністрації. Зазначаючи, що жінкам часто не вистачає впевненості у собі, щоб претендувати на певні посади, і, як правило, їм важко знайти баланс між роботою та особистим життям, адміністрація також ухвалила внутрішній указ про професійне просування жінок. Наприклад, якщо жінки-співробітники недостатньо представлені у певній категорії персоналу, їм надається переважне ставлення у процесі кар'єрного зростання. Адміністрація також допомагає співробітникам із сімейними або доглядовими обов'язками взяти участь у навчанні. Наприклад, витрати на догляд за дітьми або інші обов'язки догляду в період навчання можуть бути частково відшкодовані.

На кшталт Німеччині скандинавські країни упроваджують чіткі інституційні політики: посади уповноважених, компенсації, можливості кар'єрного зростання та системи моніторингу. Гендерні комітети та уповноважені, які контролюють і моніторять рівність у службах Німеччини, Швеції, Фінляндії.

Для координації численних ініціатив, пов'язаних із реалізацією гендерної політики, Держмитслужба України створила Робочу групу з реалізації гендерної політики. Її першим завданням був аналіз ступеня, в якому митний орган забезпечує принципи гендерної рівності. Для цього члени групи пройшли навчання, провели анонімне опитування серед співробітників та вивчили стратегічні документи, програми та політику. Співробітники Митні України також приєдналися до Віртуальної групи ВМО з гендерної рівності та різноманітності у січні 2022 року, та матеріали ВМО, такі як Інструмент організаційної оцінки гендерної рівності ВМО, були перекладені українською мовою.

Впровадженню гендерних змін у митній сфері перешкоджають такі проблеми:

- не достатня обізнаність кадрового складу з основами гендерної політики;
- стереотипність поглядів мислення у суспільстві, що професія працівника митних органів – традиційно вважається чоловічою

- недосконалість нормативно-правової бази, яка в положеннях подекуди містить ознаки дискримінації щодо однієї зі статей;

- недостатнє фінансове підґрунтя, домашні обов'язки, боязнь публічності та відсутність підтримки з боку сім'ї;



відсутність гендерного підходу у розробці програм розвитку служби;  
низька гендерна культура як керівництва, так й особового складу митних органів.

Законом України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» передбачено досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України [9].

У контексті посилення міжнародної співпраці та впровадження стандартів гендерної рівності в публічному управлінні Держмитслужба України демонструє поступовий перехід від декларативних зобов'язань до реальних інституційних дій. У грудні 2020 року Державна митна служба України приєдналася до ухвалення Декларації Ради митного співробітництва з питань гендерної рівності та різноманітності на митниці. З метою оцінки рівня гендерної рівності в митних органах, виявлення прогалин у сфері інклюзивності та недискримінації, а також розробки рекомендацій для вдосконалення практик з урахуванням потреб жінок і інших вразливих груп населення, у вересні 2022 року Державна митна служба офіційно ініціювала проведення гендерного аудиту. Гендерний аудит проводиться з урахуванням методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту, затверджених наказом Міністерства соціальної політики від 09.08.2021 № 448 «Про затвердження методичних рекомендацій щодо проведення гендерного аудиту підприємствами, установами та організаціями». Службою проведено організоване анонімне опитування працівників щодо задоволеності умовами роботи з точки зору гендерної політики в частині врахування принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у кадровій політиці. Гендерний аудит Держмитслужби України виявив як позитивні моменти, так і сфери, що потребують покращення. Зокрема, було відзначено збільшення кількості жінок на керівних посадах, але при цьому зберігаються певні гендерні стереотипи та нерівність у можливостях кар'єрного зростання. Також виявлено необхідність більш активного впровадження гендерно-орієнтованого підходу в навчальні програми та стратегії розвитку митної служби, а також усунення бар'єрів, що перешкоджають професійному розвитку жінок.

Аудит дозволив оцінити стан дотримання рівних прав і можливостей, і окреслити напрямки вдосконалення. ДМСУ отримала визнання на міжнародному рівні: її представники увійшли до керівництва Віртуальної робочої групи ВМО з гендеру та різноманітності.

Узагальнення вітчизняного та міжнародного досвіду, результати гендерного аудиту Держмитслужби, а також виявлені проблеми у сфері забезпечення



8(16)  
2025

СУСПІЛЬСТВО ТА  
НАЦІОНАЛЬНІ  
ІНТЕРЕСИ

рівних прав і можливостей свідчать про необхідність формування комплексних та цілеспрямованих рішень. У цьому контексті доцільно окреслити низку практичних рекомендацій, спрямованих на вдосконалення гендерної політики в митній службі та підвищення рівня інституційної інклюзивності.

Держмитслужбі слід орієнтуватися на успішні моделі Європи і Канади, зокрема, дотримання балансу статей у митних органах, а саме усвідомлювати структурні бар'єри — досвід США показує, що навіть при загально низькій представленості (5 %) є зростання завдяки цілеспрямованим програмам набору. Розробка політики залучення жінок, орієнтованої на видимі сфери професійної діяльності, забезпечення рівних можливостей для кар'єрного зростання та врахування гендерно чутливих аспектів (працевдатності, безпеки, сімейних обставин), сприятиме подоланню гендерних стереотипів у трудових відносинах із працівниками митних органів. З метою формування інклюзивного, гендерно нейтрального середовища виконання службових обов'язків доцільно впроваджувати такі заходи:

- визначити цільовий рейтинг, зокрема, прагнути утримувати 40–50 % жінок серед усіх працівників та 30 % на керівних посадах;

- проводити таргетовані набори і рекрутинг за зразком Канади, створити кампанії з залучення жінок, формулювати вакансії з урахуванням гендерного балансу;

- кар'єрний розвиток і підтримка шляхом проведення менторських програм, навчання, підтримки для жінок-керівниць;

- гендерно чутливі умови праці — освітні заходи, політика проти дискримінації й домагання, баланс робочого часу.

Забезпечення гендерної рівності у сфері державної служби, зокрема в системі митних органів, є складовою частиною демократичної трансформації та виконання міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини та сталого розвитку. У цьому контексті доцільним є запровадження систематичної практики оцінювання гендерного складу персоналу та розроблення планів досягнення рівності за аналогією до методології GEOAT (Gender Equality Organizational Assessment Tool), рекомендованої ВМО.

Регулярне проведення гендерного аудиту дозволяє виявити структурні, інфраструктурні, інформаційні та комунікаційні бар'єри, що обмежують рівний доступ жінок до ресурсів, посад, можливостей професійного зростання та участі у прийнятті рішень. Подолання таких бар'єрів сприятиме зниженню рівня прямої й непрямої дискримінації, соціальної ізоляції та виключення жінок з громадського та професійного життя.

З метою усунення гендерних стереотипів у професійному середовищі доцільним є впровадження механізмів самооцінювання за стандартами GEOAT, запровадження посади уповноваженого з питань гендерної рівності у структурі



Державної митної служби України, а також розробка політик рівного доступу жінок і чоловіків до кар'єрного просування та професійного навчання. Важливим елементом таких змін є інтеграція гендерного компонента у програми професійної підготовки та підвищення кваліфікації, що забезпечить підвищення рівня обізнаності працівників щодо гендерної рівності та сприятиме формуванню інклюзивного робочого середовища. Крім того, ефективним інструментом підтримки жінок у митній службі може стати впровадження політики наставництва для жінок-кандидаток та керівниць, що передбачає створення інституційної підтримки у налагодженні професійної комунікації та адаптації до організаційної культури. Систематичний моніторинг реалізації гендерної політики, аналіз динаміки показників, виявлення «вузьких місць» та розробка коригувальних заходів мають стати невід'ємною складовою управлінського процесу.

**Висновки.** Інтеграція гендерного підходу в систему управління людськими ресурсами митної служби України є не лише умовою дотримання міжнародних стандартів, а й чинником підвищення ефективності функціонування державної інституції. Запровадження комплексних заходів з виявлення та усунення гендерних бар'єрів, інституціоналізація політик рівності, підтримка професійного розвитку жінок, а також формування гендерно чутливого середовища сприятимуть зміцненню кадрового потенціалу, посиленню інституційної спроможності та підвищенню авторитету Державної митної служби як сучасної публічної установи, що діє за принципами справедливості, відкритості та інклюзивності.

#### *Література:*

1. Stoller R. J. The Development of Masculinity and Femininity / Robert J. Stoller. London : Karnac Books, 1994. 400 p.
2. Павліченко В. Забезпечення гендерної рівності в трудових відносинах за участю працівників митних органів України. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право 1.78 (2023): 320-325.
3. WCO promotes Gender Equality and Diversity. URL: <https://www.wcoomd.org/en/topics/capacity-building/activities-and-programmes/gender-equality.aspx>
4. Eurostat (2024). Data Browser. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>
5. WCO steps up efforts to promote gender equality and diversity. URL: <https://mag.wcoomd.org/magazine/wco-news-86/wco-steps-up-efforts-to-promote-gender-equality-and-diversity>
6. Про надання інформації: Державна митна служба. Відповідь на отримання публічної інформації №12/12-03/10/420 від 19.06.2025. E-mail: [post@customs.gov.ua](mailto:post@customs.gov.ua)
7. Айзексон А. Weekly U.S.-Mexico Border Update: Less migration, CBP pregnancy suit, 2024 campaign rhetoric, Texas notes. URL: <https://www.wola.org/2024/08/weekly-u-s-mexico-border-update-less-migration-cbp-pregnancy-suit-2024-campaign-rhetoric-texas-notes>
8. Weekly U.S.-Mexico Border Update: Less migration, CBP pregnancy suit, 2024 campaign rhetoric, Texas notes. URL: <https://www.wola.org/2024/08/weekly-u-s-mexico-border-update-less-migration-cbp-pregnancy-suit-2024-campaign-rhetoric-texas-notes/>

9. Transport in the EU: Too few women in decision-making. URL: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/transport-eu-too-few-women-decision-making?utm\\_source=chatgpt.com](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/transport-eu-too-few-women-decision-making?utm_source=chatgpt.com)

10. Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

### References:

1. Stoller, R. J. (1994). *The Development of Masculinity and Femininity*. London: Karnac Books. 400 p.

2. Pavlichenko, V. M. (2023). Zabezpechennia rendernoi rivnosti v trudovykh vidnosynakh za uchastiu pratsivnykiv mytnykh orhaniv Ukrainy. [Ensuring gender equality in labor relations involving employees of the customs authorities of Ukraine]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu - Scientific Bulletin of Uzhgorod National University*, 1(78), 320–325 [in Ukrainian].

3. World Customs Organization. (2024). *WCO promotes Gender Equality and Diversity*. WCO official site. <https://www.wcoomd.org/en/topics/capacity-building/activities-and-programmes/gender-equality.aspx>

4. Eurostat. (2024). *Data Browser*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>.

5. World Customs Organization. (2025). *WCO steps up efforts to promote gender equality and diversity*. WCO News №86. Retrieved from <https://mag.wcoomd.org/magazine/wco-news-86/wco-steps-up-efforts-to-promote-gender-equality-and-diversity>.

6. State Customs Service of Ukraine. (2025, June 19). *Information request response № 12/12-03/10/420*. Received by email: [post@customs.gov.ua](mailto:post@customs.gov.ua)

7. Isaacson, A. (2024, August). *Weekly U.S.-Mexico Border Update: Less migration, CBP pregnancy suit, 2024 campaign rhetoric, Texas notes*. Retrieved from <https://www.wola.org/2024/08/weekly-u-s-mexico-border-update-less-migration-cbp-pregnancy-suit-2024-campaign-rhetoric-texas-notes/>

8. Washington Office on Latin America. (2024, August). *Weekly U.S.-Mexico Border Update: Less migration, CBP pregnancy suit, 2024 campaign rhetoric, Texas notes*. Retrieved from <https://www.wola.org/2024/08/weekly-u-s-mexico-border-update-less-migration-cbp-pregnancy-suit-2024-campaign-rhetoric-texas-notes/>

9. European Institute for Gender Equality. (n.d.). *Transport in the EU: Too few women in decision-making*. Retrieved from <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/transport-eu-too-few-women-decision-making>

10. Zakon Ukrainy «Pro zabezpechennia rivnykh prav ta mozhlyvostei zhinok i cholovikiv» [The Law of Ukraine «On ensuring equal rights and opportunities for women and men»]. (n.d.). [zakon.rada.gov.ua](https://zakon.rada.gov.ua). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text> [in Ukrainian].



Наукові перспективи  
Видавнича група

# СУСПІЛЬСТВО ТА НАЦІОНАЛЬНІ ІНТЕРЕСИ



№ 8(16)2025



*Тернопільський національний медичний університет  
імені І.Я. Горбачевського МОЗ України*



*Видавнича група «Наукові перспективи»*



*Всеукраїнська Асамблея докторів наук з  
державного управління*

*Християнська академія педагогічних наук України*

# *«Суспільство та національні інтереси»*

*№ 8(16) 2025*

*Київ – 2025*



*Ivan Horbachevsky Ternopil National Medical University*



*Publishing Group "Scientific Prospects"*



*All-Ukrainian Assembly of Doctors of Science in Public  
Administration*

*Christian Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*

# *«Society and national interests»*

*№ 8(16) 2025*

*Kyiv – 2025*

ISSN 3041-1572Online

УДК 0/3+7/8]:001.31](477)(051)

DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8\(16\)](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8(16))

**“Суспільство та національні інтереси”: журнал. 2025. № 8(16) 2025. С. 892.**



**Згідно наказу Міністерства освіти і науки України # 920 від 26.06.2024 журнал включений до Переліку наукових фахових видань України, категорія “Б”, спеціальності: 011 Освітні, педагогічні науки; 281 Публічне управління та адміністрування**

**Рекомендований до друку Президією Всеукраїнської асамблеї докторів наук з державного управління (Протокол від 05.08.2024, № 2/8-25)**

*Журнал видається за підтримки Інституту філософії та соціології Національної академії наук Азербайджану, Всеукраїнської асоціації педагогів і психологів з духовно-морального виховання, Асоціації науковців України, Інституту освіти Азербайджанської Республіки*

*Журнал публікує наукові розвідки з теоретичних та прикладних аспектів освітніх, гуманітарних наук, громадського здоров'я, публічного управління та адміністрування з метою їх впровадження у сучасний освітній простір*

*Наукове видання включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus (IC), Research Bible та до міжнародної пошукової системи Google Scholar*



**Головний редактор: Теренда Наталія Олександрівна - доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України (Тернопіль, Україна)**

#### **Члени редакції журналу серії «Громадське здоров'я»:**

- **Іншакова Ганна Вадимівна** – кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри громадського здоров'я Національного медичного університету імені О.О. Богомольця (Київ, Україна)
- **Керецман Анжеліка Олексіївна** – кандидат медичних наук, доцент, завідувачка кафедри соціальної медицини та гігієни медичного факультету ДВНЗ «Ужгородський національний університет» (Ужгород, Україна)
- **Ковальська Оксана Романівна** - кандидат медичних наук, доцент, доцент кафедри соціальної медицини, економіки та організації охорони здоров'я Львівського національного медичного університету імені Далини Галицької (Львів, Україна)
- **Корильчук Неоніла Іванівна** – кандидат медичних наук, доцент кафедри терапії та сімейної медицини Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України (Тернопіль, Україна)
- **Нагорна Антоніна Максимівна** - доктор медичних наук, професор, член-кореспондент НАМН України, лабораторія епідеміологічних досліджень, профпатології та моніторингу професійного здоров'я ДУ «Інститут медицини праці імені Ю. І. Кундієва НАМНУ» (Київ, Україна)
- **Панчишин Наталія Ярославівна** - кандидат медичних наук, доцент, завідувач кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України (Тернопіль, Україна)
- **Сатурська Ганна Степанівна** - доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України (Тернопіль, Україна)
- **Трущенко Людмила Вікторівна** - доцент кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України (Тернопіль, Україна)
- **Шульгай Аркадій Гаврилович** - доктор медичних наук, професор, завідувач кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я Тернопільського національного медичного університету імені І.Я. Горбачевського МОЗ України (Тернопіль, Україна)

#### **Члени редакції журналу серії «Публічне управління та адміністрування»:**

- **Непомнящий Олександр Михайлович** - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри архітектури і просторового планування факультету архітектури, будівництва та дизайну Національного авіаційного університету, експерт Експертної ради МОН з питань атестації наукових кадрів з суспільних наук (Київ, Україна)
- **Прав Юрій Григорович** - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри засобів захисту інформації Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- **Бельська Тетяна Валентинівна** - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та економіки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського (Київ, Україна)
- **Весоловська Марія Кісанівна** - доктор філософії (PhD) з публічного управління та адміністрування, доцент кафедри менеджменту організацій Інституту економіки і менеджменту Національного університету «Львівська політехніка» (Львів, Україна)
- **Дегтяр Олег Андрійович** - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та адміністрування Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника (Івано-Франківськ, Україна)
- **Карпінський Борис Андрійович** - доктор економічних наук, професор, професор кафедри публічного адміністрування та управління бізнесом, факультет управління фінансами та бізнесу Львівського національного університету імені Івана Франка (Львів, Україна)
- **Клименко Анастасія Сергіївна** - доктор філософії в галузі 28 публічне управління та адміністрування за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», директор центру підвищення кваліфікації кадрів, доцент кафедри місцевого самоврядування та розвитку територій Національного університету «Одеська політехніка» (Одеса, Україна)
- **Медведчук Оксана Валеріївна** - кандидат наук з державного управління, доцент, Начальник відділу нормативно-методичного забезпечення та управління проектами Міждержавної гільдії інженерів-консультантів (Київ, Україна)
- **Мельниченко Олександр Анатолійович** - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри громадського здоров'я та управління охороною здоров'я, Харківський національний медичний університет (Харків, Україна)
- **Пахомова Тетяна Іванівна** - доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри місцевого самоврядування та розвитку територій Навчально – наукового інституту публічної служби та управління Національного університету «Одеська політехніка» (Одеса, Україна)
- **Шевченко Наталія Олександрівна** - доктор наук з державного управління, професор, завідувач кафедри публічного управління та права Дніпровської академії неперервної освіти Дніпропетровської обласної ради (Дніпро, Україна)
- **Шевченко Олександр Олександрович** - доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного управління та економіки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського (Київ, Україна)

#### **Члени редакції журналу серії «Гуманітарні науки»:**

- **Бевзо Галина Андріївська** - кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри загальноосвітніх дисциплін ПВНЗі «Українсько-американський університет Конкордія» (Київ, Україна)
- **Вуколова Катерина Володимирівна** – кандидат філологічних наук, доцент кафедри романо-германської філології та перекладу Білоцерківського національного аграрного університету (Біла Церква, Україна), доцент Дніпровського відділення центру наукових досліджень та викладання іноземних мов Національної академії наук України (Дніпро, Україна)
- **Горда Оксана Михайлівна** - доктор філософії в галузі 03 «Гуманітарні науки» за спеціальністю 035 «Філологія», старший науковий співробітник Міжнародного інституту освіти, культури та зв'язків з діаспорою Національного університету «Львівська політехніка» (Львів, Україна)
- **Зірка Віра Василівна** - доктор філологічних наук, професор, завідувач Дніпровського відділення Центру наукових досліджень та викладання іноземних мов НАН України (Київ, Україна)
- **Литвинська Світлана Віталіївна** - кандидат філологічних наук, доцент, завідувач кафедри української мови та культури Національного авіаційного університету (Київ, Україна)
- **Островський Олександр Олександрович** - доктор філософії, доцент кафедри філології Закарпатського угорського інституту імені Ференца Ракоці II, (Берегово, Україна)
- **Стирнік Наталія Сергіївна** - кандидат філологічних наук, доцент, доцент кафедри англійської мови для нефілологічних спеціальностей Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (Дніпро, Україна)
- **Супрун Володимир Миколайович** - доктор філологічних наук, професор, професор кафедри журналістики та українознавства Національного університету водного господарства та природокористування (Рівне, Україна)
- **Чорний Ігор Віталійович** - доктор філологічних наук, професор, завідувач кафедри українознавства факультету № 2 Харківського національного університету внутрішніх справ (Харків, Україна)

#### **Члени редакції журналу серії «Освіта/Педагогіка»:**

- **Біляковська Ольга Орестівна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри загальної педагогіки та педагогіки вищої школи, факультет педагогічної освіти Львівського національного університету імені Івана Франка (Львів, Україна)
- **Волошин Олена Романівна** - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри фізичної терапії, ерготерапії та здоров'я Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка (Дрогобич, Україна)
- **Гончарук Валентина Анатоліївна** - кандидат педагогічних наук, доцент, доцент кафедри української літератури, українознавства та методик їх навчання Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (Умань, Україна)
- **Гуменюк Тетяна Костянтинівна** - доктор філософських наук, Заслужений працівник освіти України, професор, проректор з науково-педагогічної роботи, інноваційно-методичного забезпечення освітнього та наукового процесів Київської муніципальної академії музики ім. Р.М. Глієра (Київ, Україна)
- **Гумеір Гусейн Ахмедов** - доктор педагогічних наук, професор (Баку, Азербайджан)
- **Дибкова Людмила Миколаївна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри інформатики та системології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» (Київ, Україна)

- **Коренева Інна Миколаївна** – доктор педагогічних наук, професор, декан факультету природничої і фізико-математичної освіти Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка (Глухів, Україна)
- **Литовченко Ірина Миколаївна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри англійської мови технічного спрямування №2 Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" (Київ, Україна)
- **Марчук Оксана Олександрівна** - доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти ПВНЗ «Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука» (Рівне, Україна)
- **Небеленчук Ірина Олександрівна** - доктор педагогічних наук, старший викладач кафедри теорії і методики середньої освіти комунального закладу «Кіровоградський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти імені Василя Сухомлинського», (Кіровоград, Україна)
- **Поліщук Наталія Миколаївна** - доктор філософії, 011 Освітні, педагогічні науки, старший викладач кафедри медико біологічних основ фізичної культури Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (Умань, Україна)
- **Трофайла Наталія Дмитрівна** - кандидат педагогічних наук, доцент, заступник декана з виховної роботи факультету дошкільної та спеціальної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини (Умань, Україна)
- **Шевчук Лариса Дмитрівна** - доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри математики, інформатики і методики навчання Університету Григорія Сковороди в Переяславі (Переяслав, Україна)

*Статті розміщені в авторській редакції. Відповідальність за зміст та орфографію поданих матеріалів несуть автори.*

© Тернопільський національний медичний університет імені І.Я. Горбачевського МОЗ України, 2025

© Видавнича група «Наукові перспективи», 2025

© Християнська академія педагогічних наук України, 2025

© Всеукраїнська асамблея докторів наук з державного управління, 2025

© автори статей, 2025



- Даниленко Л.І.** 435  
*ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ  
В ІННОВАЦІЙНІЙ ПАРЛАМЕНТСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ*
- Демурджан Ю.А.** 447  
*ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ  
РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ У СФЕРІ АЛЬТЕРНАТИВНОЇ ЕНЕРГЕТИКИ  
УКРАЇНИ*
- Держак Н.О., Микитенко Т.В.** 457  
*ГЕНДЕРНА ПОЛІТИКА В МИТНИХ ОРГАНАХ УКРАЇНИ: СТАН  
ДОСЛІДЖЕНЬ І ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ*
- Дегтяр О.А.** 468  
*ЕВОЛЮЦІЙНІ ТЕНДЕНЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В МІСТОБУ-  
ДУВАННІ*
- Довженко В.А., Якобчук В.П., Симоненко Л.І.** 480  
*НОВИЙ ПУБЛІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ У СФЕРАХ ОСВІТИ Й ОХОРОНИ  
ЗДОРОВ'Я: БАЛАНС ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ТА ПУБЛІЧ-  
НИХ ІНТЕРЕСІВ*
- Дубовик К.Є.** 496  
*НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ  
ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ В УКРАЇНІ*
- Єфімов Ю.В.** 508  
*ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ БАГАТОРІВНЕВОГО ЕКОЛОГІЧ-  
НОГО ВРЯДУВАННЯ: РОЗРОБКА СИСТЕМИ ІНДИКАТОРІВ ДЛЯ  
УКРАЇНСЬКОГО КОНТЕКСТУ*
- Живко З.Б., Миронюк В.М., Живко М.О., Шегинська А.І.,  
Родченко С.С.** 519  
*МОНІТОРИНГ ТА АУДИТ КАДРОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА*
- Жук О.І., Гой Н.В., Нагорняк М.М.** 532  
*АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗ-  
ВИТКОМ ЗАЛІЗНИЧНИХ ВАНТАЖНИХ ПЕРЕВЕЗЕНЬ: ВИКЛИКИ ТА  
ЄВРОПЕЙСЬКІ ОРІЄНТИРИ*