

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ імені В. Н. КАРАЗІНА

Економічний факультет
Кафедра економіки та менеджменту

Кваліфікаційна робота бакалавра
на тему:
**«ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ПИТАНЬ
У ТРАНСПОРТНІЙ СИСТЕМІ:
СВІТОВА ТА УКРАЇНСЬКА ПРАКТИКА**

Виконала: здобувачка 4 курсу, групи ЕЛЗ-41
Спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»

 Сабіна ТАРИВЕРДІЄВА

Керівник наукової роботи:
кандидат філософських наук, доцент

 Катерина ПЛЮГІНА

Рецензент: кандидат філос. наук, доцент ЗВО
кафедри міжкультурної комунікації та іноземної мови
Навчально-наукового інституту міжнародної освіти

Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»

 Вікторія ЛАРЧЕНКО

Харків – 2025

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Факультет – економічний

Кафедра економіки та менеджменту

Рівень вищої освіти (освітньо-кваліфікаційний рівень) – бакалавр

Напрямок підготовки Публічне управління та адміністрування

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г. О. Дорошенко
(підпис) (ініціали, прізвище)

«09» 06 2025 року

ЗАВДАННЯ НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ (ПРОЕКТ)

_____ Таривердієвої Сабіни Валехівни

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Державне регулювання гендерних питань у транспортній системі: світова та українська практика»

керівник роботи Пілюгіна Катерина Геннадіївна, к. філос. наук

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від «15» 04 2025 року № 2101-5/953

2. Строк подання студентом роботи 05.06.2025

3. Перелік питань, які потрібно розробити:

сутність гендерних питань у державному управлінні; специфіка гендерної асиметрії у транспортній системі; нормативно-законодавче регулювання державної політики у сфері транспорту з точки зору гендерної збалансованості; досвід юридичного і проєктного врегулювання гендерної збалансованості у транспортній сфері країн світу на урядовому і неурядовому рівнях; прогалини державного управління гендерними питаннями у транспортній галузі України (на рівні кадрового менеджменту, клієнтоорієнтованого ринку транспортних послуг, представленості жінок в адмініструванні транспортної сфери); сутність гендерно орієнтованого підходу до модернізації транспортного сектору; напрямки гендерної політики у розбудові транспортної системи України в умовах невизначеності, зокрема демографічної кризи; стратегії і напрямки удосконалення державних механізмів в питанні розбудови транспортної системи України.

4. План роботи

№ з/п	Послідовність підготовки кваліфікаційної роботи	Термін завершення етапів роботи
1.	Вибір теми і подання заяви на ім'я завідувача кафедри про обрання теми кваліфікаційної роботи	28.10. – 25.11.2024
2.	Формулювання та оформлення завдань кваліфікаційної роботи	28.11.2024 – 13.01.2025
3.	Узгодження з керівником плану кваліфікаційної роботи	14.01 – 28.01.2025
4.	Підготовка першого розділу роботи	28.01 – 01.03.2025
5.	Збір і обробка емпіричних даних та їх узагальнення в другому розділі роботи	01 – 30.04.2025
6.	Написання вступу, висновків та рекомендаційного підрозділу кваліфікаційної роботи	01 – 12.05.2025
7.	Подання чорнового варіанту всієї кваліфікаційної роботи керівнику	12 – 15.05.2025
8.	Подання кваліфікаційної роботи на кафедру економіки та менеджменту	21 – 29.05.2025

5. Дата видачі завдання 29.11.2024 р.

Студент


 (підпис)

 С. В. Таривердієва
 (прізвище та ініціали)

Керівник роботи


 (підпис)

 К. Г. Пілюгіна
 (прізвище та ініціали)

Гарант освітньої програми

(підпис)

 Г. І. Заднепровська
 (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТРАНСПОРТНА СИСТЕМА ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ.....	10
1.1. Місце транспортної системи в державному управлінні.....	10
1.2. Завдання державного регулювання у сфері транспорту.....	15
1.3. Сутність гендерних питань у функціонуванні транспортної системи.....	23
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ВИКЛИКІВ У ТРАНСПОРТНІЙ СФЕРІ.....	32
2.1. Аналіз механізмів та інструментів державного регулювання гендерних питань у транспортній системі країн світу.....	32
2.2. Аналіз управлінських бар'єрів, підходів та інструментів державного регулювання гендерних питань у транспортній системі України.....	42
2.3. Пропозиції щодо вдосконалення механізмів державного регулювання гендерних викликів у транспортній системі з точки зору гендерної та інклюзивної політики.....	50
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	62
ДОДАТКИ.....	75

ВСТУП

Транспортна система є важливою частиною економіки розвинених країн світу, які зосереджують увагу на ринковому, логістичному, кадровому, конкурентоспроможному потенціалі транспортної інфраструктури. Довгий час транспортна галузь функціонувала як формалізована сфера управління, у якій домінувала професійна реалізація саме чоловіків. *Проблематика* нашого дослідження обумовлена недосконалістю нормативної і проєктної бази в Україні, за допомогою якої держава має змогу вирішувати гендерночутливі питання у кадровому менеджменті, працевлаштуванні та оплаті праці, сфері транспортних послуг, представленості чоловіків і жінок в управлінні транспортною системою. Протягом останніх років гендерні питання у транспортній системі розглядалися локально і фрагментарно як за відсутності цілісного механізму врегулювання на нормативному та публічному рівнях, так і за відсутності програми і алгоритмів прийняття рішень з боку державних органів влади, що пов'язані з гендерною політикою, демографічною кризою або іншими суспільними викликами в умовах нестабільності.

Особливо відчутною гендерна проблематика у транспортній системі постала через повномасштабне вторгнення в Україну, що спричинило тотальну мобілізацію чоловіків, і разом з цим кадровий дефіцит на транспортних підприємствах. Проте, актуалізація гендерної проблематики у транспортній системі викликана не тільки демографічними змінами в умовах воєнного стану, адже включає більш широкий контекст гострих суспільних питань, як, наприклад: жіноча безпека у громадському транспорті, гендерні стереотипи щодо професіоналізму і домінування у транспорті лише чоловіків, слабка представленість жінок на управлінських посадах в транспортних компаніях. Отже, транспортна система виступає не тільки об'єктом матеріального, фінансового, виробничого управління для впровадження ефективної економічної діяльності, а й може виступати осередком формування суспільних відносин, гендерних стереотипів і гендерних бар'єрів, нерівномірного

розподілу кар'єрних і професійних можливостей для чоловіків і жінок, що потребує окремої уваги держави.

Актуальність теми дослідження полягає у поступовій, проте нерозвинутій державній політиці у розбудові транспортної галузі України з точки зору забезпечення гендерної збалансованості, рівного доступу чоловіків і жінок до транспортних професій, а також забезпечення гендерної безпеки у сфері транспортних послуг. Наразі відома обмежена кількість міжнародних проєктів і державних урядових ініціатив в Україні, які пов'язані з гендерними аспектами, серед яких: проєкти Міністерства розвитку громад та територій України у колаборації з «ООН Жінки» з професійної підготовки жінок-водійок автобусів "She Drives" [9; 38] і вантажівок [11; 58] в окремих областях України; діяльність з професійної підтримки жінок у транспортній галузі національної неурядової мережі "Women in Transport" у Великій Британії [91]; проєктна активність міжнародної організації "WTS Foundation" зі штаб-квартирою у Вашингтоні, що займається питаннями кар'єрного просування і видимості жінок у транспортній галузі [92].

Наразі тематика гендерної рівності у транспортній сфері безпосередньо проявляє себе на рівні ситуаційного менеджменту, коли поява жінок-водійок або жінок-машиністок стає виключенням в інформаційному публічному просторі, як сталося з появою жінка-машиністки в метрополітені Харкова у 2024 році [8]. Таким чином, кадровий дефіцит у транспортній сфері, зміна суспільних поглядів на жіночі професії, демографічний дисбаланс, нові економічні виклики, які постали в умовах війни, стали потребувати державної реакції на існуючі глобальні зміни на ринку транспортних послуг.

Ступінь вивченості теми. Державне регулювання транспортної системи вивчалось українськими дослідниками у різних галузях (залізничній, автомобільній, авіаційній), а також з точки зору різних сфер управління (кадрової, виробничої, економічної тощо), наприклад, Л. Кучериною [22], С. Матійко [30; 31], В. Овчинніковою [34], В. Клиничук [15; 16; 17], В. Писаренком і О. Пантась [36] тощо. Окремо гендерна проблематика у сфері

громадського транспорту вивчалася з точки зору дослідження гендерно зумовленого насильства, безпеки жінок у транспорті, надання транспортних послуг з урахуванням жіночих потреб, гендерних стереотипів у сфері праці та управлінні персоналом. У ситуації маловивченості саме управлінських практик державного регулювання гендерних питань у транспортній сфері, гендерний ракурс в економіці, науці управління, менеджменті сфери послуг розглядався такими українськими дослідницями, як: Т. Марценюк [28; 29], С. Оксамитна [35], М. Бардіна [2].

Питання гендерної асиметрії і гендерної представленості у транспортній системі більш розроблені саме у західній практиці публічного управління. Цьому сприяли як урядові організації, так і міжнародні неурядові економічні організації. Зокрема, вагому роль у розробці стратегій і рекомендацій щодо розбудови транспортної системи в різних країнах світу, у тому числі Європи, з точки зору інклюзивності, мобільності та гендерної рівності, відіграють програмні документи Міжнародного союзу громадського транспорту (UITP) [69; 70; 71] у співпраці зі Світовим банком (The World Bank) [65; 73]. Саме програмні документи вказаних міжнародних суб'єктів розкривають питання щодо: необхідності соціальної інтеграції жінок у транспортну галузь, урегулювання гендерних розривів в оплаті праці, забезпечення безпеки і екологічності інклюзивного робочого середовища, сприяння гендерній різноманітності у кадровому потенціалі транспортної сфери, а також необхідності державного сприяння у підвищенні кваліфікації і працевлаштуванні жінок на посади транспортної галузі.

Мета дипломного дослідження полягає в аналізі механізмів та інструментів державного регулювання гендерних питань у транспортній системі на прикладі прийняття законодавчих і виконавчих рішень державними органами влади, а також урядовими і неурядовими організаціями країн світу та України. Серед завдань дипломного дослідження виділимо наступні:

- 1) розкрити сутність та специфіку гендерних проблем в державному управлінні сферою транспорту;

- 2) окреслити особливості гендерно орієнтованого підходу в державному управлінні транспортною системою;
- 3) проаналізувати досвід державного регулювання гендерних питань у різних країнах світу;
- 4) виділити напрямки, шляхи, механізми та інструменти регулювання гендерних питань на рівні держави;
- 5) надати пропозиції щодо вдосконалення механізмів державного регулювання гендерних викликів у транспортній системі України у світлі гендерної політики.

Об'єкт дослідження – система державного регулювання гендерних питань у транспортній системі.

Предмет дослідження – механізми, інструменти, напрямки і підходи державного регулювання гендерних питань у транспортній системі.

Методи дослідження. У дослідженні практик урядового і неурядового регулювання гендерних питань, що відображають нормативно-законодавчі документи різних країнах світу, ми використовуємо такі загальнонаукові методи дослідження, як: описовий, порівняльний, системний, аналізу і синтезу, метод абстрагування, екстраполяції, аналогії, логічний метод. З огляду на нашу спробу надати рекомендації щодо модернізації системи державного регулювання гендерних викликів у транспортній галузі України, у своїй роботі ми використовуємо спеціальнонаукові методи, що застосовуються в економіці, державному менеджменті та публічному управлінні як наукових системах, а саме: метод теоретичного моделювання управлінського процесу, метод програмно-цільового управління, аналіз нормативних документів, метод аналізу ієрархій, аналіз даних та статистики, табличний метод.

Практична і джерельна база дослідження. Вирішення поставлених завдань у дипломному дослідженні базується на розгляді законів України, які стосуються транспортної системи («Про транспорт» [53], «Про функціонування єдиної транспортної системи України в особливий період» [55]), організаційно-розпорядчих документів органів виконавчої влади

(державних управлінь у галузі транспорту, міністерств, департаментів), наприклад, постанови КМУ «Про реалізацію експериментального проекту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені» [54]). Ми також звертаємося до документів, звітів і оглядів урядових і неурядових міжнародних організацій, які стосуються гендерної та інклюзивної політики у сфері транспорту, наприклад, ООН, Міжнародного союзу громадського транспорту (UITP), Світового банку (The World Bank), Європейського інституту гендерної рівності (EIGE) [83].

У роботі ми досліджуємо сутність гендерних питань у транспортній системі, серед яких: проблеми гендерної нерівності, гендерної асиметрії, гендерної незбалансованості, жіночої і чоловічої представленості у транспортній системі, звертаючись до низки Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [45], «Про запобігання та протидії дискримінації в Україні» [47], що можуть бути дотичні до аналізу гендерної рівності саме у транспортній сфері. У своїй роботі ми звертаємося до гендерної методології в українській та західній науковій думці задля уточнення специфіки гендерних питань у системі адміністративно-державного управління (у тому числі, до досліджень Т. Марценюк [28; 29]).

Наукова новизна дипломного дослідження полягає у спробі окреслення моделі державного регулювання транспортної системи, що базується на впровадженні гендерно орієнтованого підходу та інклюзивності, а саме у виокремленні механізмів, шляхів і напрямків забезпечення гендерної рівності у всіх аспектах функціонування сфери транспорту, зокрема: як сфери транспортних послуг, як сфери зайнятості чоловіків і жінок, як місця їхньої професійної кар'єри, а також як пріоритетного сектору економіки України в умовах викликів.

РОЗДІЛ 1

ТРАНСПОРТНА СИСТЕМА ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

1.1. Місце транспортної системи в державному управлінні

Дослідження гендерних питань у державному управлінні транспортною сферою потребує уточнення сутності і взаємозв'язків ключових понять: транспортна система, гендер, державне регулювання. Змістовне наповнення поняття «транспортна система» регламентується статтею 21 Закону України «Про транспорт» [53]. Єдина транспортна система України включає: «...транспорт загального користування (залізничний, морський, річковий, автомобільний і авіаційний, а також міський електротранспорт, у тому числі метрополітен); промисловий залізничний транспорт; відомчий транспорт; трубопровідний транспорт; шляхи сполучення загального користування» [53]. Закон України регламентує матеріальні складові різних видів транспорту, закріплюючи за ними зони відповідальності. Закон також підкреслює важливість соціального захисту трудових відносин, гарантування безпеки учасників транспортних відносин, що підтримується правовими інструментами, а також у статті 42 затверджує відповідальність щодо реалізації державної політики у сфері транспорту і транспортної інфраструктури центральними органами виконавчої влади [53].

Транспортний сектор є пріоритетною ланкою економіки країн Європи та України, адже формує ринок транспортних послуг, що складає значну частку державного бюджету, є основою міської мобільності, від якої залежить трудова активність і зайнятість, а значить, – ефективність й інших сфер економіки. Також транспортна інфраструктура зосереджує велику кількість робочих місць у різних напрямках її функціонування: виробництво, технічне обслуговування, транспортні перевезення, фінансовий контроль, документообіг, міжнародне сполучення, нормативно-правове забезпечення і юридичне обслуговування,

екологічна безпека і збереження навколишнього середовища. Отже, держава має забезпечувати якісне та злагоджене управління транспортною системою, враховуючи її багатовекторність і розгалуженість.

Транспортна система включає не тільки транспортні перевезення різними видами транспорту – наземним, громадським (комунальним), залізницею або авіацією, а й включає трубопровідний транспорт, що пов'язаний з видобутком і транспортуванням корисних копалин, а значить пов'язаний з більш ширшим колом суб'єктів виробничих відносин, наприклад, які відносяться до галузі важкої промисловості. Це означає, що управління потребує врахування врегулювання міжгалузевих відносин та їхнього належного юридичного оформлення.

У нашій роботі ми в більшій мірі centruємося на системі державного регулювання гендерних питань саме у діяльності громадського транспорту і на ринку транспортних послуг, адже вони стосуються повсякденної практики працевлаштування, трудових відносин, випадків дискримінації чоловіків і жінок, забезпечення надання якісних і безпечних транспортних послуг, а також рівного і збалансованого залучення жінок і чоловіків у функціонування транспортної інфраструктури. У цьому випадку гендерні питання розглядаються в контексті соціальних відносин, у яких жінки, чоловіки, в тому числі з особливими потребами, взаємодіють з суб'єктами масштабної фінансово-економічної, виробничої, адміністративно-розпорядчої діяльності та стають об'єктами їхніх публічних рішень.

У свою чергу, з точки зору виробничо-промислового потенціалу транспортної системи, функціонування транспортних підприємств, відділів технічного обслуговування, то гендерні виклики у їхній діяльності є не менш актуальними, як може здаватися на перший погляд, адже кадровий дефіцит в умовах воєнного стану або інших викликів, залучення жінок як технічних фахівців на транспортні машинобудівні підприємства, в тому числі у компанії трубопровідного транспорту з транзиту природного газу або нафти, потребує створення належних умов праці, які були би безпечними як для чоловіків, так

і для жінок; врахування особливостей жіночого здоров'я, мінімізації впливу шкідливих умов і речовин на здоров'я; підвищеної уваги до професійних ризиків. Окрім того, гендерні виклики стосуються не тільки виробничих процесів, а й вимагають побудови нової корпоративної етики та робочої атмосфери, які виключають гендерну дискримінацію, гендерні стереотипи, сексизм, булінг, інші форми гендерного насильства. Уразливу категорію суб'єктів у промисловій та виробничій сферах представляють не тільки жінки, а й люди з особливими потребами, що теж має бути приводом для глобальної модернізації системи державного регулювання транспортної сфери. Об'єкти та сфери державного регулювання гендерних питань у транспортній системі ми представили на рис. 1.1.

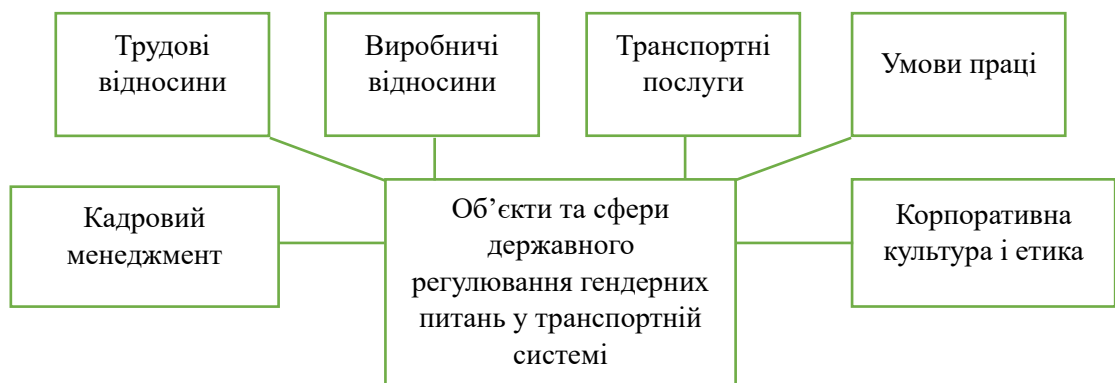


Рис. 1.1. – Об'єкти та сфери державного регулювання гендерних питань у транспортній системі.

Джерело: складено авторкою.

Державне управління транспортною системою у наукових джерелах, фахових статтях стосується таких проблемних питань (Рис. 1.2.), як: необхідність державної підтримки розвитку транзиту, брак інвестування даного сектору економіки, інтеграція транспорту України в міжнародну транспортну систему, управління конкурентоспроможністю українських перевізників, тарифне регулювання і кадрове забезпечення ринку транспортних послуг [3], підвищення кваліфікації працівників транспортного сектору [30; 31]. Невирішеним залишається питання всебічного нормативно-

правового забезпечення транспортної системи, заповнення юридичних прогалин для якісного, безпечного і безбар'єрного надання транспортних послуг пасажиром.



Рис. 1.2. – Сучасні проблемні питання державного регулювання транспортної системи.

Джерело: складено авторкою за джерелами [3; 30; 31; 34; 36; 54; 65; 66; 69; 72; 73; 76; 84; 94].

Дослідження щодо державного управління транспортною системою у західних наукових пошуках на сьогоднішній день розвинуті в декількох напрямках. Наприклад, відомі дослідження, що зосереджені на боротьбі з наслідками впливу пандемії COVID-19 на систему міського громадського транспорту і систему вантажоперевезень, налагодженні логістичних, транспортних зв'язків (В. Мазорозе, Е. Ндавана [77]). Важливим питанням є забезпечення конкурентоспроможності транспортних компаній країни на ринку міжнародних перевезень, що дозволяє як стимулювати економіку своєї держави, так і інтегруватися у міжнародну економічну систему ЄС (М. Литвиненко, Р. Палшайтіс [76]). Стабільне функціонування транспортної

системи включає широке коло питань, пов'язаних з ціноутворенням транспортних послуг, рентабельністю діяльності транспортних підприємств, їхньою беззбитковістю [76]. Актуальним питанням у макроекономічному вимірі є розвиток транзитних комбінованих перевезень, що потребує юридичного супроводження, складного узгодження правил перевезення між країнами, планування логістики перевезень, відповідності законодавству, а також визначення економічної вигоди від транспортних сполучень, і саме ці фактори ускладнюють процес налагодження системи транзитних перевезень навіть для найрозвинутіших країн Європи [76].

Важливим напрямком управління транспортною системою є розбудова кадрової політики, покращення сервісу перевезень в умовах зовнішніх і внутрішніх ризиків, підвищення привабливості сфери транспорту і залучення робочої сили. Ці питання є складними, адже окрім економічних і фінансових важелів залежать від соціальної політики держави, а саме набору свідомих соціальних інструментів для залучення населення у діяльність транспортної системи: професійна освіта, соціальні пакети, маркетингові компанії, підвищення значення транспортної галузі в суспільній свідомості, національно-патріотичне виховання, яке би орієнтувало і стимулювало населення ставати до лав працівників транспортної системи задля підтримки національної економіки.

Важливе значення розвитку транспортної сфери для покращення соціального життя надають міжнародні міжурядові організації, організації ООН і ЄС, внутрішні структури яких з частою періодичністю проводять і презентують результати досліджень, що пов'язані з покращенням умов роботи працівників транспортної сфери, а також з покращенням умов перевезення пасажирів, їхньою безпекою, зміцненням сталого розвитку транспортної системи. Покращення зазначених аспектів потребує прийняття рішень, що пов'язані з бюджетуванням і фінансовими вкладеннями у впровадження нових методів, технічних засобів, діджиталізованих інструментів у сферу транспортних послуг, що, у свою чергу, залежить від економічної

спроможності держави забезпечити комфорт і безпеку усім учасникам транспортних відносин. Отже, стабілізація стану транспортної системи є процесом прийняття взаємозалежних рішень між пропозицією інновацій та економічною спроможністю держави втілити ці інновації, тому питання про необхідність, ефективність та доцільність майбутніх соціальних проектів у транспортній сфері супроводжуються постійними дискусіями між органами виконавчої влади, міжурядовими організаціями, громадськими організаціями і населенням країни, прориваючись із закритих дверей зборів урядових комітетів у відкриті публічні громадські обговорення.

Отже, транспортна система становить значну ланку економіки розвинутих країн світу, адже рентабельність транспортних підприємств є впливовим інструментом для підвищення економічної стійкості держави. Окрім цього, транспортна система одночасно є виробничим простором транспортного машинобудування, промисловим комплексом транспортування корисних копалин, простором надання транспортних послуг на конкуруючих ринках, місцем працевлаштування різних категорій населення, статі, віку та кваліфікації, а також основою не тільки мобільності населення, а й основою забезпечення функціонування економічних процесів, які залежать від швидкості та якості транспортних послуг. Фактично, транспортна система зосереджує на собі виробничі, промислові, транспортні, соціальні, логістичні процеси, що потребують виваженого й комплексного управління державними структурами задля узгодження усіх цих процесів та підвищення прибутковості самої транспортної сфери країни.

1.2. Завдання державного регулювання у сфері транспорту

Роль державного регулювання у сфері транспорту розмежовують з роллю державного управління. Це – дві різні діяльності державного апарату. Державне управління у сфері транспорту направлене на формування, концептуалізацію та реалізацію державної політики у цій сфері, а також на

визначення проблем, які заважають реалізації інтересів держави та шляхів їх вирішення у реальних обставинах життя суспільства. У широкому значенні це завдання відповідає організаційно-правовій місії органів державного апарату (наприклад, Верховної Ради України). У свою чергу, державне регулювання зі спеціальними регуляторними органами, що формуються центральними органами виконавчої влади, полягає у розробці інструментів та заходів для реалізації бачення, підходу, планів держави щодо розвитку і модернізації транспортної системи. Це – різні рівні діяльності державного апарату, проте державне управління і державне регулювання не можуть існувати одне без одного, бо становлять собою прямий ієрархічний процес делегування завдань органів управління та руху впорядкованих процесів їхнього виконання. Отже, для усіх глобальних, інноваційних та, інколи, надто реформістських ідей та планів держави щодо функціонування транспортної системи, регуляторні органи мають знайти шляхи та інструменти реалізації, а за їхньої відсутності – розробити нові.

У різних країнах світу регуляторні органи можуть бути як створеними органами державної влади, так і бути автономними і незалежними від них з метою більш якісного і прозорого процесу виконання завдань у транспортній системі, запобігання надмірного політичного впливу окремих органів влади, їхнього втручання у процеси реалізації відповідних рішень, запобігання корупції та розкрадання майна на етапах безпосередньої реалізації політичних рішень, наприклад, на етапі створення модернізованої системи фінансування транспортних компаній [15]. Державне регулювання у транспортній системі, як і у інших сферах впливу органів виконавчої влади, стосується руху процесів і якості відносин, що відбуваються і виникають між суб'єктами на ринку транспортних послуг та у сфері виробництва транспорту та допоміжних засобів, себто, в широкому розумінні, відбуваються у виробничих процесах і процесах транспортування. Ці відносини і процеси вже є об'єктом державного регулювання, які можуть трансформувати або створювати мікрополітики у тій мірі, в якій вони вкладаються у межі інтересів, дозволів і юрисдикції держави.

Отже, незалежність у прийнятті рішень регуляторними органами і виконанні дій державного регулювання має місце у тій мірі, у якій вони не суперечать поглядам, стратегіям і намірам державного управління.

Країни світу, зокрема країни Європи, мають різний досвід формування регуляторних органів у транспортній системі, меж їхньої правомочності та створення систем контролю за їхньою діяльністю. Європейські країни пропонують створення автономних регуляторних органів у транспортній системі, яка теж розгалужується на сектори і робочі групи відповідно до специфіки транспорту і складності реалізації завдань. Інформативно-аналітичний огляд специфіки регуляторних органів у сфері транспорту в різних країнах Європи був зроблений В. Клинчук [15], у якому авторка акцентує увагу на результатах регулювання відносин і процесів, які регламентуються документами в залізничній сфері, і ці документи можуть бути різними: директиви, ліцензії, звіти, договори, конвенції, пропозиції [15]. Форма цих документів залежить від змісту завдань, які вирішують регуляторні органи. Наприклад, Державний комітет з питань житлово-комунального господарства, що підпорядковується Кабінету Міністрів України, видає нормативні акти, що регулюють функціонування міського електротранспорту.

Перелічимо завдання державного регулювання у сфері транспорту, що здійснюють регулятивні органи: реєстрація транспортної інфраструктури, розробка програми дій та заходів щодо процесів ліцензування транспорту і послуг, що надаються транспортною сферою, розподіл бюджетних коштів, контрольно-наглядові дії, встановлення міжгалузевих договорів, наприклад, між транспортними монополістами і сектором соціальних програм, щоб врегулювати взаємовигідні дії, які сплачує держава; ціноутворення на транспортні послуги, юридичне супроводження діяльності суб'єктів транспортних відносин; реалізація санкційних механізмів зі штрафами для тих, хто порушує правила транспортування або організації роботи транспортної системи; захист прав споживачів відповідно до міжнародних стандартів, міжнародного права, державної правової системи; забезпечення

безпеки у транспортуванні; сертифікація на конкретних видах транспорту; підвищення конкурентоспроможності українських транспортних компаній, а також підвищення конкурентоспроможності саме українських перевізників серед міжнародних компаній [1; 3; 15].

Зазначимо, що такі завдання, як: захист прав споживачів транспортних послуг, забезпечення безпеки транспортних перевезень, підвищення конкурентоспроможності українських перевізників на міжнародному ринку транспортування у своїй реалізації неможливі без конкретної соціальної політики у сфері транспорту, яка підтримується на рівні державного управління. Дуже тісною є співучасть управління соціальною сферою з управлінням у транспортній сфері саме у впливі соціальних проблем, демографічних факторів, соціальних інтересів і потреб, соціальних запитів, економічної стабільності населення, зниження якої стимулює людей працевлаштовуватися у менш привабливі сфери, а також різних криз і колізій на спроможність виконавчих органів влади реалізувати інтереси держави. Наприклад, в умовах існування альтернативи у виборі робочого місця і відсутності тих важелів, які прямо впливають на життєзабезпечення суспільства, змінити кадровий склад або значно підвищити його роботодавцям у транспортній сфері буде вкрай важко. Ситуація значно змінюється з впливом соціальних факторів, серед яких: зниження кількості чоловіків у населенні, викликане мобілізацією, скорочення робочих місць у більш привабливих, комфортних сферах, що дозволяє залучити більшу кількість жінок у транспорт і реалізувати глобальну гендерну політику. Це буде той випадок, коли глобальна гендерна політика відповідатиме реально існуючим змінам у суспільстві та матиме антикризове значення.

Наведемо загальну ієрархічну структуру суб'єктів, які здійснюють державне регулювання у сфері транспорту (Рис. 1.3). У Європі ці регулятивні органи створюються у межах правил, рекомендацій і настанов Регламенту Ради Європейського союзу [15, с. 611]. Регулятивні органи створюються у формі комісій, національних рад, асоціацій. Наприклад, у Польщі державним

регулюванням питань щодо ціноутворення, системи штрафування, ліцензування автомобільних перевізників займається Головна дорожньо-транспортна інспекція, що розгалужується департаментами у воєводствах на рівні місцевої влади, у яких задіяні органи місцевого самоврядування [1].

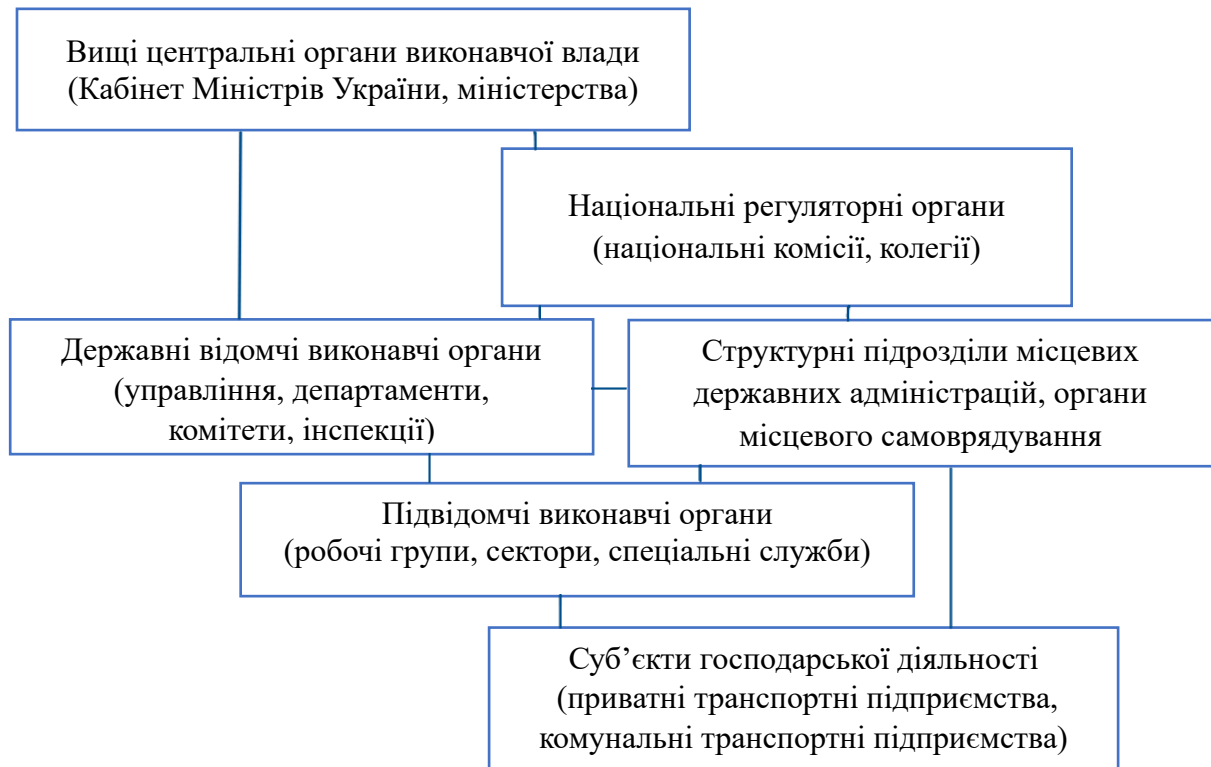


Рис. 1.3. – Ієрархічна структура суб'єктів, які здійснюють державне регулювання у сфері транспорту.

Джерело: складено авторкою за джерелами [1; 15; 30; 51; 53; 61; 84].

У Франції до органів державного регулювання у сфері транспорту відноситься національний регулятор транспорту "АРТ", який у своєму Стратегічному плані на 2024 – 2029 роки визначив головні стратегії роботи: просування транспортної інфраструктури, справедливе ціноутворення у секторі, підвищення доступності транспорту та мобільності людей, вдосконалення стратегічних комунікацій з допоміжними економічними та юридичними інституціями як «гравцями» транспортних відносин [84]. Стратегія АРТ виділяє завдання підвищення мобільності у сфері транспорту,

так як транспорт залишається важливим засобом пересування у повсякденному житті та для бізнес-процесів [84]. Не менш важливе – ціноутворення у транспортних перевезеннях, бо воно логічним чином впливає на конкурентоспроможність бізнес-компаній [84]. У якості інструменту покращення туристичної логістики у сфері транспортних послуг та вантажоперевезень зазначено розвиток послуг цифрової мобільності, наприклад, продаж квитків онлайн, сервіси пошуку маршрутів [84]. Важливим є те, що виклики і потреби у сфері транспорту, які мають регулюватися спеціальними суб'єктами регуляторних органів, включають не тільки виробничі, промислові або технічні, а й соціальні, які пов'язані з людьми як головними учасниками транспортних відносин і надавачами транспортних послуг, а також як виробниками та гарантами надійності, безпеки транспорту і процесу транспортування.

В Україні державне регулювання у сфері транспорту здійснюється центральними виконавчими органами влади відповідно до Закону України «Про транспорт» [53]. Відповідно виду транспорту та деяким нестандартним обставинам його функціонування, державне регулювання єдиною транспортною системою здійснюється на основі й інших відповідних законів: «Про автомобільний транспорт» [41], «Про залізничний транспорт» [46], «Про функціонування єдиної транспортної системи України в особливий період». Підкреслимо, що державне регулювання у сфері транспорту здійснюється не виключно на законодавчому рівні, проте зазначені закони є джерелом інформації щодо суб'єктів, форм, функцій та інструментів регулювання державного впливу на єдину транспортну систему України. Завдання державного регулювання полягає не у законотворчій діяльності у сфері транспорту, а у розробці інструментів для реалізації державних настанов у цій сфері, що фіксуються законами. Проте, державне регулювання може стосуватися перегляду, внесення змін, надання рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правової бази у цій сфері, і регуляторні органи

можуть бути ініціаторами тих змін, що передаються на розгляд вищим законодавчим органам влади [30].

Відповідно до статті 42 Закону України «Про транспорт» державне регулювання транспортною системою здійснюють органи центральної виконавчої влади, а саме: Кабінет Міністрів України, міністерства, органи місцевого самоврядування, структурні підрозділи місцевих адміністрацій, державні департаменти, останні з яких часто реорганізуються, проте своїми документами мають забезпечувати реалізацію державної політики у сфері транспорту [53]. Через міжгалузовість та багатовекторність, які притаманні транспортному сектору, що фактично забезпечує виробництво транспортних засобів, надання транспортних послуг, а також який пов'язаний не тільки з транспортуванням пасажирів, а й з транспортуванням нафтопродуктів і газу, державне регулювання цього сектору забезпечується не виключно Міністерством транспорту та зав'язку України, а й частково здійснюється Міністерством економіки та Міністерством розвитку громад, територій та інфраструктури України. Зокрема, наведені міністерства впливають тоді, коли регулювання стосуються питань покращення транспортної інфраструктури, кадрового дефіциту або соціальних проблем мобільності жінок і чоловіків у секторі транспорту.

Центральні органи виконавчої влади України делегують завдання державного регулювання так само, як і інші західні країни. Регуляторними органами у сфері транспорту в Україні є: Управління транспорту, галузеві підрозділи, державні департаменти (наприклад, Державний департамент морського і річкового транспорту), державні інспекції щодо безпеки на транспорті (Укрморрічінспекція, Укртрансінспекція), спеціальні служби (Державна авіаційна служба) тощо. Ускладнення створення однозначної ієрархічної структури державного регулювання у сфері транспорту обумовлено не тільки великою кількістю видів транспорту, а й тим, що з часів незалежності України частою практикою була реструктуризація органів державного регулювання, спроби вдосконалити, оптимізувати, об'єднати,

перейменувати структури, що засвідчують внесення змін до законів, які стосуються транспорту, та науково-методичні спроби впорядкування цих змін [61].

Структура суб'єктів державного регулювання у сфері транспорту України залишається сьогодні нерозробленою, а саме окреслення ключових фігур регуляторів, їхньої субординації у відносинах з центральними органами виконавчої влади, виокремлення їхніх компетенцій у прийнятті рішень. З 2019 року вже здійснювалися спроби затвердити діяльність Національної комісії, що провадить державне регулювання у сфері транспорту на законодавчому рівні, тобто створити спеціальний регуляторний орган, який би поєднував регуляторні, колегіально-дорадчі, консультаційні функції [51], проте був відхилений у жовтні 2024 року через неактуальність редакції з точки зору відповідності сучасному європейському досвіду. За проектом Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сфері транспорту», Національна комісія мала стати регуляторним центральним органом виконавчої влади, який «утворюється, реорганізується та ліквідується Кабінетом Міністрів України» та «підзвітний Верховній Раді України» відповідно статті 2 і статті 7 Проекту Закону України [51].

З тексту проекту можна концептуалізувати, що на Національну комісію покладається ряд важливих завдань регулювання, що пов'язані з формуванням цінової політики, управлінням транспортним майном, видачою ліцензій, створенням економічного і організаційного підґрунтя для задоволення як надавачів, так і споживачів транспортних послуг. Національна комісія не тільки мала займатися регуляцією цін і контролем за тарифами послуг у транспортній сфері, підтримувати конкурентоспроможність української транспортної системи на світовому ринку транспортних послуг, розробляти стандарти діяльності сфери, контролювати інвестиційні процеси, а й мала за допомогою внутрішніх структур – Колегії і Громадської ради як консультативно-дорадчих органів контролювати те, чи на належному рівні захищаються інтереси надавачів і споживачів транспортних послуг [51].

Проте, під захистом цих інтересів, в більшій мірі, маються фінансові та економічні, аніж захист гендерних принципів у транспортних виробничих відносинах. Не дивлячись на згадку про принцип недискримінаційності у порядку доступу до стратегічної інфраструктури (пункт 10 статті 5 Проекту Закону України [51]), в описаних повноваженнях і завданнях Національної комісії та її підвідомчих органів відсутні згадки про необхідність підтримки, захисту або моніторингу виконання принципів гендерної рівності.

Відповідно до наукових розвідок українських дослідників, державне регулювання у сфері транспорту України відбувається у трьох напрямках: правовому, адміністративному та економічному, що пов'язані з відповідними методами [15]. Механізми та інструменти державного регулювання у сфері транспорту можуть бути різними з точки зору форми, структури, швидкості реалізації шляхом вертикальних низхідних ланцюгів державних органів. На цьому етапі дослідження для нас важливим є те, що транспортна система представляє собою багатоаспектну сферу управління, що потребує узгодження інтересів держави з суспільними інтересами, узгодження реальних виробничих, кадрових, фінансових проблем з реальними можливостями і наявними ресурсами їхнього регулювання, а також узгодження правил перевезення з новими несподіваними суспільними викликами у транспорті, наприклад, як: сексуальні домагання у транспорті та небезпека жінок, нерозвиненість мобільності жінок у сфері транспорту тощо.

1.3. Сутність гендерних питань у функціонуванні транспортної системи

Гендерна політика сьогодні займає чільне місце у різних напрямках державної політики багатьох країн, має принципово людиноцентристський характер прийняття управлінських рішень. Людиноцентристське бачення діяльності економічних секторів притаманне міжнародним урядовим організаціям Європи, які приділяються увагу питанням покращення умов участі людей у транспортних відносинах і процесах. Можемо назвати декілька

впливових міжнародних урядових організацій, які вносять інноваційні пропозиції і програми щодо покращення надання транспортних послуг, комфорту пасажирів, якості обслуговування шляхом кращого задоволення потреб. Безпека пасажирів та їхня задоволеність від наданих транспортних послуг – це пріоритет для міжнародних організацій, таких як: Міжнародний союз громадського транспорту, ООН, Європейський інвестиційний банк, що впроваджують проєкти і програми щодо інклюзивних та гендерно збалансованих транспортних рішень.

Гендерний підхід у суспільствознавчій сфері припускає, що в аналізі соціальних і економічних явищ необхідно враховувати досвіди сприйняття та презентації різних статей та соціальних груп, які зазвичай отримують нерівноцінне значення та незбалансовану видимість у соціумі. Гендерний підхід формувався протягом останніх двох століть у філософії, антропології, соціології, економічній критиці, науці публічного управління як той, що спроможний актуалізувати питання щодо дискримінації людини за статевою ознакою. Враховуючи широкий пласт міждисциплінарних досліджень гендеру, серед яких: реконструкція гендерних стереотипів; ревізія «чоловічої історії», в якій жіноче займало невидиму, другорядну роль; ревізія статевої політики та інституційних режимів, які дискримінували людину за статевими, расовими, класовими, національними ознаками, наше дослідження має на меті розкрити специфіку гендерних питань саме у сфері державного регулювання в сфері транспорту.

У сфері державного управління гендерні питання зосереджуються на нормативно-правовому, інституційному забезпеченні рівних прав і свобод індивідів, їхній безбар'єрній участі у житті суспільства, забезпеченні рівності в отриманні державних послуг та соціального захисту, незважаючи на гендерну приналежність. Значним проривом у питанні забезпечення гендерної рівності стала розробка міжнародних документів, декларацій, проєктів, українських законів та програм, що регламентують гендерний підхід у сфері трудових, виробничих, ділових відносин. Ключові принципи гендерної

рівності, недискримінаційної політики, толерантності розкриті у ряді міжнародних договорів, конвенцій, пактів, що мають історичне значення (Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [20], Стамбульська конвенція [21] тощо). Усі ці документи об'єднують чіткий погляд на необхідність протидії патріархатній системі влади, що пронизує усі сфери життя та затверджує привілеї і переваги чоловічої статі, формує гендерні упередження та принижує роль жіночої статі у трудових, виробничих, професійних відносинах. Дискримінація будь-якої форми за статевими ознаками у різних сферах життя – предмет суспільного обговорення, а також предмет закріплення у нормативних документах протягом останніх двох століть. Усі форми гендерного насильства, – фізичного, психологічного, економічного, професійного, сімейного тощо, – також є об'єктом уваги міжнародної спільноти, бо підриває засади існування демократичного суспільства.

Для України рівність прав і можливостей, протидія дискримінації за статевими ознаками закладені у ряді законів: «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» [45], «Про запобігання та протидії дискримінації в Україні» [47]. Згадаємо Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», у якому визначені основні напрямки державної політики, що стосуються гендерних питань, тобто тих, які пов'язані з недопущенням нерівності між чоловіками і жінками, а також різних форм насильства та дискримінації у професійній, сімейній, виробничій сферах [45]. Серед цих напрямків у контексті державного регулювання транспортної системи для нас особливо важливі наступні: «утвердження гендерної рівності»; «недопущення дискримінації за ознакою статі»; «запобігання та протидія насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок»; «забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень» [45].

Важливість цих напрямків пов'язана з проблематикою дослідження у тому, що сьогодні у функціонуванні транспортної системи спостерігаються

проблеми гендерного характеру, тобто такі, які зачіпають: нерівноцінне представництво чоловіків і жінок у сфері транспортних послуг та у транспортному виробництві; слабку представленість жінок-керівниць на адміністративних посадах транспортних компаній; нерозвиненість транспортних послуг і транспортної інфраструктури, що могло би забезпечувати безпеку жінкам у транспорті та високу мобільність різних категорій населення: жінок, людей з особливими потребами тощо. Ми представили сутність гендерних питань у транспортній системі на рис. 1.4.

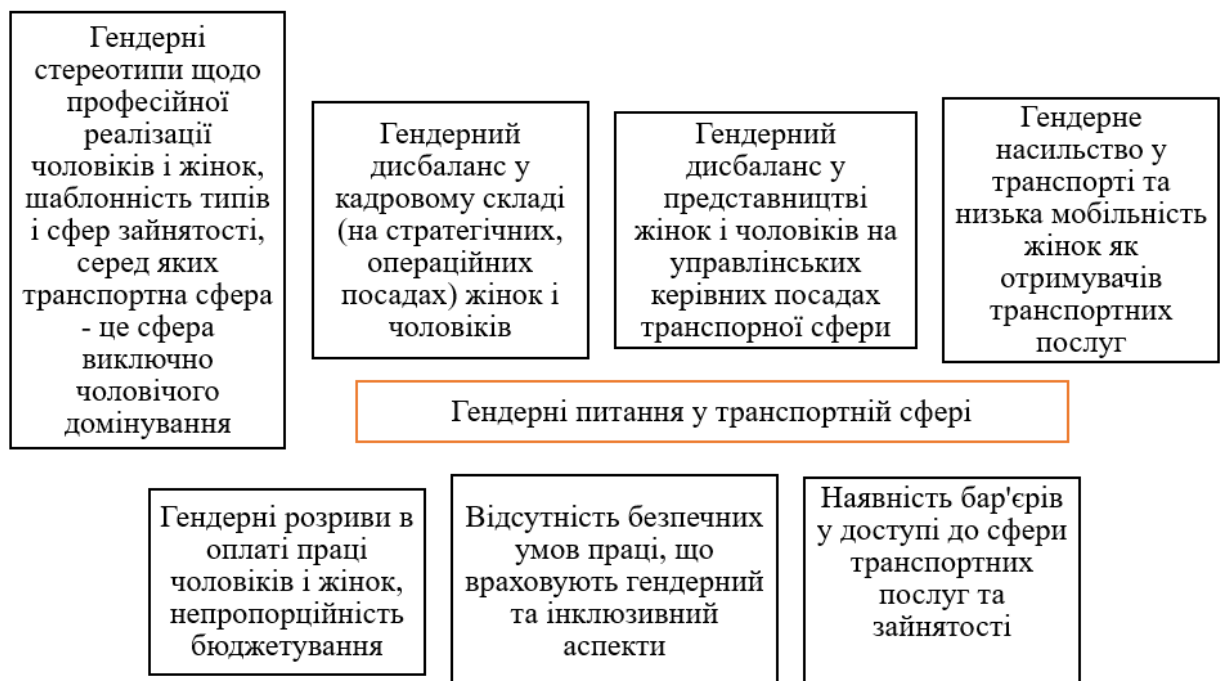


Рис. 1.4. – Сутність гендерних питань у державному регулюванні транспортної сфери.

Джерело: складено авторкою за джерелами [14; 54; 57; 65; 69; 89; 94].

Протягом історії статеву приналежність та біологічні характеристики слугували основою для закріплення гендерних ролей, які виконують чоловіки і жінки у суспільстві. Ці ролі зазвичай нерівноцінні, що демонструє домінування чоловіків: в той час, коли чоловіки займають важливі посади, мають професійні здібності до побудови кар'єри, за жінками закріплювалися

другорядні, менш значущі ролі у трудовій, сімейній та професійній сфері – домогосподарки, майстрині, помічниці. З часом склалися гендерні стереотипи щодо трудової та професійної зайнятості жінок, які можуть знайти своє місце у сім'ї, або у сфері легкої промисловості, обслуговування, себто у тих напрямках діяльності, які не є стратегічно важливими для суспільства. Ці гендерні стереотипи також закріплюють за жінками і чоловіками моделі поведінки, певні набори здібностей та якостей, які активно артикулюються в суспільстві та прямим чином впливають на характер трудових відносин, негативно впливають на професійну затребуваність та кар'єрний успіх, оплату праці, оцінку результатів роботи.

У своєму дослідженні ми звертаємо увагу на той факт, що транспортна сфера довгий час сприймалася як виключно чоловіче середовище з підвищеним рівнем відповідальності. Особливо цей стереотип активно зазнає критики у ситуації збільшення жінок-водійок громадського транспорту, на фоні сприяючої цьому державної політики європейських країн і програмної підтримки з боку міжнародних організацій. Наприклад, Міжнародний союз громадського транспорту у партнерстві з Європейським інвестиційним банком активно займаються розробкою програм і рекомендацій щодо зменшення гендерних розривів у праці, підвищення кваліфікації та залучення жінок на виробничі, керівні та технічні посади у транспортній системі [69]. Амбітною метою у сфері транспорту стає розвиток освітньої, інфраструктурної та мотивуючої систем для стимулювання процесу опановування жінками професій, які були недоступні для них раніше через гендерні стереотипи і відсутність безпечних умов праці.

Сьогодні у транспортній сфері багатьох країн світу, у тому числі України, спостерігається гендерна асиметрія, тобто нерівноцінна представленість жінок і чоловіків, які працюють на транспортних підприємствах, у сфері транспортних послуг, та які задіяні у робочих процесах транспортування. Підтвердженням цьому є дані, опубліковані у «Короткому огляді про кращі гендерні практики в громадському транспорті» Міжнародним союзом

громадського транспорту у партнерстві з Європейським інвестиційним банком за червень 2024 року. Були опитані 600 000 працівників по всьому світу, що працюють на транспортних підприємствах з повною зайнятістю, та з окресленої вибірки «середня частка жіночого персоналу становила лише 21%» [69, р. 5]. Звітній огляд також уточнює: «при цьому середній показник вищий серед органів управління громадським транспортом (29%), аніж серед операторів (20%)» (перекладено з англ. авторкою) [69, р. 5].

Гендерна асиметрія визначається як непропорційна представленість обох статей у реалізації соціальних і культурних ролей у різних сферах діяльності та життя [57], що може навмисно або приховано продукуватися і підтримуватися державною політикою, або навпаки – бути предметом постійного контролю і регулювання. Ще більш репрезентативними є результати дослідження 2025 року, які представив Світовий банк у роботі щодо бар'єрів на шляху участі жінок у сфері транспорту [65]. У документі зазначено, що жінки складають всього 12% працівників світового транспортного сектору [65, р. 8]. У документі уточнюються дані щодо включеності жінок відповідно підсекторам транспортної сфери: «Участь жінок варіюється залежно від підсектору: у глобальному масштабі жінки становлять лише 5% працівників у наземному транспорті, 10% у водному транспорті, 21% у складуванні та транспортувальній діяльності, і 38% – в авіації. Існує також значна варіація за регіонами: наприклад, жінки становлять 21% працівників транспорту та працівників складу в Європі та Центральній Азії (ECA), але частка жінок у зайнятості у цій галузі на Близькому Сході та в Північній Африці (MENA) значно нижча на 3%» (перекладено з англ. авторкою) [65, р. 8]. Отже, загальна світова тенденція у гендерному дисбалансі в транспортній системі вимагає регулювання з боку державних структур задля відновлення гендерного балансу у суспільствах розвинутих демократичних країн.

Наступне гендерне питання, яке є предметом нашого дослідження, полягає у існуванні гендерного розриву в представленості жінок і чоловіків у

транспортній системі на стратегічно або операційно важливих посадах. Гендерні розриви існують у різних сферах як вирахована або навмисно встановлена різниця у визнанні внеску жінок або чоловіків у функціонування суспільства. Наприклад, гендерний розрив широко розповсюджений в оплаті праці та високій представленості жінок у низькооплачуваних секторах тоді, коли чоловіки займають посади у високооплачуваних та перспективних сферах зайнятості. Цю ситуацію ускладнюють умови, в яких жінки намагаються досягти стабільної оплати праці та намагаються побудувати професійну кар'єру: невидимі бар'єри у кар'єрному просуванні, суспільний тиск, що змушує жінок обирати між сім'єю і кар'єрою, або жертвувати певною сферою життя заради багаточасової малооплачуваної роботи для покриття базових потреб.

В останні роки проблемами гендерного розриву в соціальному та економічному житті займаються міжнародні та українські громадські організації, намагаючись вносити проекти і рекомендації органам влади, брати участь у публічних дискусіях щодо дотримання принципу гендерної рівності в сфері праці. Однією з таких громадських організацій є Бюро гендерних стратегій та бюджетування, яке впроваджує гендерно орієнтований підхід у процес бюджетування різних сфер діяльності чоловіків і жінок [5]. Гендерно орієнтований підхід в бюджетуванні передбачає врахування гендерної складової в управлінні та прийнятті рішень у розподілі бюджету організацій, уряду та інших систем різних рівнів влади з адміністративними важелями [5]. Інтеграція гендерно орієнтованого підходу до аналізу складних економічних систем, таких, як транспорт, з необхідністю вивчення того, чи дотримуються у цих системах принципу рівного розподілу ресурсів та можливостей для працевлаштування та заробітку чоловіків і жінок, визначається як важливий крок на шляху до глобальної гендерної рівності, а також реформування застарілих архаїчних механізмів публічного управління.

Про існування значного гендерного розриву у транспортній системі країн світу свідчать дані аналізу Світового банку. Звернемося до даних звіту:

«Гендерна нерівність особливо гостро відчувається на вищих керівних, технічних та операційних посадах. Жінки частіше працевлаштовані в адміністративній або сервісній діяльності, тоді як кваліфіковані технічні посади, що пов'язані з більш високою оплатою, – включаючи водійські посади, посади з обслуговування та ремонту, інженерні та пілотні позиції, – переважно зайняті чоловіками. Частка жінок у робочій силі зменшується з підвищенням посади, що вказує про наявність бар'єрів для кар'єрного зростання» (перекладено з англ. авторкою) [65, р. 8].

Не менш гострим і актуальним гендерним питанням у функціонуванні транспортної системи є проблема гендерного насильства у транспорті, яке особливо стосується жінок як отримувачів транспортних послуг, що негативно впливає як на якість життя жінок, їхню мобільність, так і на коливання економічної стабільності країни. Гендерне насильство представляє собою здійснення насильницьких дій фізичного характеру у транспорті по відношенню до уразливих груп населення, які в більшій мірі, представлені жінками молодого і середнього віку. Гендерне насильство у широкому плані може бути фактом здійснення не лише фізичного, а і психологічного, фінансового, сімейного насильства, проте саме випадки фізичного насильства розповсюджені у сфері громадського транспорту та перевезень. Випадком гендерного насильства також може бути психологічний тиск або булінг жінок на робочих місцях в сфері транспорту, особливо у колективах, в яких превалюють чоловіки.

Сьогодні в Україні активно обговорюються результати впровадження «жіночих купе» і «жіночих вагонів» як інструменту підвищення безпеки жінок під час перевезень та попередження гендерного насильства, що широко розповсюджені у країнах Близького та Далекого Сходу, а також окремих «дитячих вагонів», у яких можуть відчувати безпеку жінки з дітьми на час подорожі залізничним транспортом. У 2025 році також з'явилася послуга жіночого таксі у Києві – "Women for Women", створена для пасажирок, які бажають отримувати транспортні послуги від жінок-водійок [22]. Схожа

практика відома і у авіап перевезеннях: індійська авіакомпанія "IndiGo" запровадила функцію вибору місць для жінок, які під час придбання квитка зможуть обирати з ким сідати поряд – з жінками або чоловікам задля більшого контролю своєї безпеки [13].

Гендерне насильство особливо розповсюджено на залізничному транспорті, у метро, інших видах дальнього сполучення, хоча може відбуватися у різних формах та небезпечно для усіх видів транспортного перевезення. Себто, одним із гендерних питань у ракурсі державного регулювання транспортної системи є саме розробка і впровадження інструментів і заходів для попередження випадків і зменшення ризиків гендерного насильства у транспорті, а також для підвищення мобільності жінок, що є прямо пропорційним фактором підвищення економічної прибутковості транспортної сфери.

Отже, під державним регулюванням гендерних питань у транспортній системі ми розуміємо створення і забезпечення необхідних умов для врахування соціальних інтересів, фізичної безпеки, ментального здоров'я, індивідуальних прав і свобод чоловіків і жінок, які стають учасниками транспортних відносин, або надавачами транспортних послуг, або стають учасниками трудових відносин галузевих і міжгалузевих підрозділів транспортної системи, що потребує від органів державної влади прийняття рішень фінансового, юридичного, адміністративного, правозахисного характеру.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ГЕНДЕРНИХ ВИКЛИКІВ У ТРАНСПОРТНІЙ СФЕРІ

2.1. Аналіз механізмів та інструментів державного регулювання гендерних питань у транспортній системі країн світу

Гендерна проблематика у сфері транспорту є достатньо новим дослідницьким полем для обговорення державних механізмів регулювання та управлінського контролю, які на сьогоднішній день існують невідповідно, хаотично, локально, і кожна країна світу має свій власний досвід впровадження гендерно орієнтованої політики. Досвід впровадження гендерної політики у різних країнах та на різних континентах залежить від багатьох факторів, як, наприклад: вплив релігії на організацію суспільства; застарілі архаїзми та залишки патріархатного устрою суспільства, рівень його впливу, гендерні стереотипи, набір застарілих суспільних поглядів, які були характерні для минулих століть, та які гальмують модернізацію суспільних відносин сьогодні; рівень гендерної просвіти населення, його готовність змінюватися у бік розвитку більш продуктивного, безпечного, екологічного, толерантного суспільства; рівень економіки країни, адже в умовах бідності, соціальної або економічної кризи гендерна проблематика не є стратегічно важливою порівняно з проблемою забезпечення базових потреб життя.

У цьому контексті важливо проаналізувати ті механізми та інструменти державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту, які вже були розроблені і впроваджені урядами різних країн світу, та які можуть бути адаптовані до українських реалій. Виділимо інструменти і механізми державного регулювання гендерних викликів транспортної системи у країнах світу в контексті тих основних гендерних проблем, які потребують втручання державної влади, себто впровадження заходів моніторингу, управління, контролю та термінового реагування. Сутність проблеми, напрямки, суб'єктів

регулювання, а також інструменти, джерела, цілі регулювання ми виділили у таблиці (Додаток А).

Гендерне насильство є предметом особливої уваги міжнародних урядових організацій, громадських організацій та органів влади державного та регіонального значення, вплив яких на вирішення може бути неоднаковим в залежності від регіональної ситуації, кількості дискримінаційних випадків. За даними аналізу Міжнародного союзу громадського транспорту (2022), жінки частіше, аніж чоловіки користуються громадським транспортом, що підвищує економічну залученість жінок, сприяє їхній жвавій мобільності між домом та роботою [94]. Першим інструментом державного регулювання питань гендерного насильства у транспорті виступає робота національних агентств або робочих груп різної форми організації, що займаються моніторингом транспортної безпеки у різних містах, проводять опитування щодо розповсюдженості гендерного насильства, кількості випадків у громадському транспорті, можливих форм покращення ситуації.

Наприклад, в Африці на рівні національних агентств автомобільних доріг та їхнього контролю впроваджується фінансовий проєкт ЄС "TRANS-SAFE", спрямований на посилення безпеки дорожньо-транспортної системи шляхом залучення агенцій з безпеки дорожнього руху та експертів з Європи та Африки для впровадження конкретних політичних дій [86]. У межах цього проєкту був розроблений інструмент "She Can" із залученням соціологічних і наукових методів моніторингу, соціологічних опитувань, комплекс яких може демонструвати рівень сексуальних домагань в громадському транспорті Африки. Для впровадження цього інструменту були обрані пілотні міста: Кейптаун, Кумасі, Кігалі, Лусака [86]. У межах проєкту були запропоновані пілотне дослідження стану систем безпеки транспортних засобів, а також створення робочих груп, які би залучали жінок для більш ефективного проектування доріг з врахуванням гендерної проблеми. У якості засобу покращення ситуації та попередження гендерного насильства у громадському транспорті було запропоновано уникнення тонових вікон у громадському

транспорті, що потребує перегляд відповідності транспортної інфраструктури. Прикладом створення робочих груп на рівні місцевого самоврядування із залучення жінок, що направлені на проектування доріг та маршрутів, є проєкт Світового банку «Сільські дороги», що робить процес прийняття публічних рішень важливим саме на місцевому рівні, безпосередньо у громадах. Жінки Перу отримали можливість брати участь у проектуванні безпечних шляхів та впливати на важливі рішення, пов'язані з гендерною безпекою, а також ініціювати зміни та просувати запити далі у інституційні механізми. Цей процес має на меті сприяти інклюзивній політичній культурі та, як наслідок, активній децентралізації процесів управління транспортною системою [94].

З проблемою безпеки жінок у користуванні громадських транспортом пов'язана проблема гендерної асиметрії у мобільності жінок, чоловіків та інших соціальних груп, наприклад, жінок і чоловіків з особливими потребами. Низька мобільність соціальних і окремих інклюзивних груп у громадському транспорті теж негативно впливає на економіку країни, створює бар'єри для працевлаштування, що, у свою чергу, впливає на неможливість професійної реалізації: «Обмежений доступ до транспорту або до певних видів транспорту може перешкоджати доступу до працевлаштування, освіти та основних послуг і, тим самим, посилювати гендерні розриви у бідності та соціальній ізоляції» (переклад з англ. авторки) [69, р. 3]. Проблема мобільності також негативно впливає на отримання жінками послуг у сферах охорони здоров'я, соціальних і адміністративних послуг, освітніх послуг для себе і для своїх дітей [73, р. 8].

Можна перелічити наступні інструменти державного регулювання гендерночутливих питань низької мобільності соціальних груп у транспортній сфері: розробка транспортними операторами маршрутів з урахуванням гендерної безпеки; встановлення камер спостереження на зупинках, станціях та у самих транспортних засобах; розробка урядами, національними агентствами або іншими виконавчими органами спеціальних додатків, які би допомагали планувати подорожі у періоди, наприклад, щільної наповненості транспорту пасажирами, завантаженості ліній, заторів тощо; оснащення

станцій спеціальним обладнанням для можливості догляду за дитиною, пандусів та інших засобів для людей з особливими потребами, щоб зробити сферу транспортних послуг більш інклюзивною; підвищення екологічності транспорту задля збереженості здоров'я жінок та інших уразливих груп, адже шкідливість вихлопних газів та інших речовин, що продукує транспорт також є фактором низької мобільності уразливих груп [69, р. 4-5].

Наприклад, суттєвій гендерній модернізації у транспортній сфері Брюсселя сприяв оператор громадського транспорту Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB), завдяки якому відбулися значні зміни в обслуговуванні пасажирів та привабливості транспорту для ефективної мобільності: встановлено відеоспостереження в «сліпих» зонах; збільшена кількість жінок-співробітниць компаній (на 30% з 2015 року); впроваджено заходи щодо обізнаності персоналу з питань сексизму та сексуальних домагань шляхом електронного навчання, плакатів, брошур тощо [73, р. 21-23].

Важливим інструментом регулювання питань мобільності у транспортній системі є гендерно орієнтоване бюджетування: як у ракурсі ревізії заробітної плати чоловіків і жінок, що надають транспортні послуги, так і в ракурсі перегляду цін на транспортні послуги для інклюзивних груп населення, введення спеціальних пільг для підсилення попиту на певні види транспорту (громадського, залізничного тощо). Прикладом успішної інтеграції гендерночутливої політики в систему державного регулювання є уряд Брюсселя на рівні різних відділів. Шлях Бельгії також обрали й інші європейські країни, наприклад, Ірландія та Німеччина, національні транспортні організації яких впроваджували й інші заходи, що сприяють реалізації принципів гендерної політики: гендерний аудит транспортної інфраструктури та послуг для забезпечення безпеки і захисту; проведення тренінгів для персоналу; створення корпоративного гендерного профілю; створення гендерночутливого дизайну транспорту: автобусів, вагонів потягів, що відтворює інтереси і можливості інклюзивних груп, жінок і дітей; дизайн зупинок і станцій, що також враховує потреби уразливих груп і попереджує

випадки сексуальних домагань (наприклад, сидіння у залах очікування для розташування пасажирів навпроти один одного «обличчя в обличчя»); вдосконалення системи оповіщення і безпечних маршрутних розв'язок для багатоетапних поїздок [73, р. 21-23; р. 26-44]. Отже, мобільність жінок, інших уразливих соціальних та інклюзивних груп у сфері транспортних послуг може бути значно покращена завдяки конкретним інструментам і заходам, які впроваджують різнорівневі органи виконавчої влади шляхом прийняття рішень фінансового, проєктного, інвестиційного, програмного характеру.

Актуальним гендерним викликом, що вимагає державного регулювання, є гендерна асиметрія у кадровому складі операційного, технічного та адміністративного забезпечення транспортної системи. Відповідно дослідженням щодо частки жінок у робочій силі транспортного обслуговування пасажирів, то за результатами міжнародних організацій їхня кількість низька або нижче середнього. Наприклад, за даними Міжнародного союзу громадського транспорту за 2024 рік щодо процентного співвідношення жінок-водіїв у різних видах транспорту, середній відсоток жінок, які працюють водіями такий: 9% – автобусу; 17% – метро; 18% – трамваю; 23% – залізничного транспорту (перекладено з англ. авторкою) [94] (Додаток Б). У звіті з впровадження гендерних практик у сфері громадянського транспорту Міжнародним союзом громадського транспорту також зазначено, що «водіння автобусів є найменш привабливим транспортним засобом для жінок-водіїв: у середньому 9% жінок-водійок автобусів спостерігалось з 21 респондента, зайнятих у автобусних послугах» (перекладено з англ. авторкою) [69, р. 5]. «Значно вищу частку жінок-водіїв зареєстровано в Іспанії, де жінки-машиністки метро та залізничного і приміського транспорту складають 57% та 32%, відповідно, та у Нідерландах, де жінки-водійки трамваїв становлять 43%», – інформує звіт організації (перекладено з англ. авторкою) [69, р. 5].

Більшість країн світу зацікавлені у збільшенні зайнятості жінок у сфері транспортних послуг, особливо на посадах водійок, машиністок, інженерок з технічною спеціалізацією, проте повноцінно цій меті заважають: гендерні

стереотипи щодо закритості сфери транспорту для жінок та переважання чоловічого лідерства у сфері; слабка залученість жінок у технічні спеціальності, в тому числі через гендерний стереотип про гуманітарну схильність жінок і технічну – чоловіків; нерозвинутість механізмів протидії сексизму на робочому місці; слабка просвітницька діяльність держави щодо затребуваності та видимості жінок у кадровому штаті транспортних компаній; відсутність гендерної складової у кадровій політиці транспортного сектору. Причиною низької представленості жінок на посадах, пов'язаних з керуванням транспортних засобів, може бути фактична складність отримати таку ж саму кваліфікацію, яку отримують чоловіки, наприклад, посвідчення водія категорії "D" для керування тролейбусом, або "C" і "CE" для керування вантажівкою [27; 89, р. 11].

Відомий ірландський досвід регулювання гендерних питань у сфері транспорту Національною транспортною організацією у Дубліні ("Transport Infrastructure Ireland") – державним органом, що відповідальний за забезпечення та управління національними дорогами та мережею автомагістралей [73, р. 26], який досяг гендерного балансу в транспортній сфері шляхом включення таких інструментів регулювання, як: гендерні метрики, підвищення корпоративного гендерного профілю, проведення глибинних інтерв'ю з жінками, щоб виявити їхні потреби для встановлення спеціальних умов і гнучкого графіку [73, р. 26]. Також прикладом успішної гендерної політики у транспортній сфері є практика іспанської державної компанії із залізничних перевезень "Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya" (FGC), що використовувала такі інструменти регулювання процесу кадрового менеджменту, як: впровадження квот для жінок, які влаштовуються на посади; включення системи заохочень для працевлаштування жінок; встановлення посади менеджера з питань різноманітності в транспортних компаніях; активна маркетингова компанія, що припускає інклюзивну мову в описах вакансій; розробка привабливої системи відпусток та гнучкого графіку, які підлаштовані під потреби жінок, наприклад, молодих матерів [69, р. 9-10].

Можемо привести ще один приклад використання конкретних інструментів і практик регулювання державними виконавчими структурами кількості залучених жінок на технічні, операційні посади, а саме досвід Німеччини. Відомий державний перевізник – «Берлінські транспортні підприємства» ("Berliner Verkehrsbetriebe", BVG) відрізнявся практикою розробки плану, що спрямований на забезпечення рівного розподілу робочих місць між статями. У 2012 році агентством було введено мінімальну квоту посад, які мають забезпечувати жінки [89, р. 14]. Була розроблена спеціальна програма «Жінки з драйвом» спільно з Центром зайнятості з метою допомогти жінкам отримати професію водійки або машиністки [89, р. 15].

Разом з тим, увага компанії була приділена управлінню персоналом з урахуванням гендерної різноманітності у рекламній компанії, яка за допомогою дизайну, медійної мови стала більш орієнтованою на жінок [89, р. 15]. Окрім фінансових інструментів, розробки спеціальних пільг і заохочень, широко розповсюдженою є практика застосування соціологічних методів збору даних – опитувань і анкетування, що дозволяють з'ясувати перепони і проблеми, які заважають жінкам влаштовуватися на технічні, водійські, інженерні посади у транспортній сфері.

Представленість жінок на адміністративних посадах у транспортній сфері також є гендерною проблемою, на регулювання якої направлені міжнародні урядові організації та державні органи європейських країн. У суспільствах зі старим патріархатним устроєм ще зберігається той гендерний стереотип, що пов'язаний з очікуваннями адміністративного управління саме від чоловіків, у той час, коли жінкам відводиться операційна або обслуговуюча роль, часто невидима у діяльності компанії. Мова йде про втілення подвійного гендерного стереотипу, що пов'язаний з неможливістю жінки займати адміністративні посади у «чоловічих сферах» діяльності, такій, як транспортна, та неприродність ситуації, коли жінки керують переважно чоловічими колективами.

Сучасна гендерна політика як частина державної політики європейських країн направлена на зменшення гендерного розриву у представленості жінок на керуючих посадах шляхом застосування таких інструментів, як: квоти, програми наставництва та жіночого лідерства [69]. Не тільки у транспортній сфері, а й загалом в управлінні економічними системами жіноча присутність не є розповсюдженою. З цього приводу надає свої результати аналізу Світовий банк: «Жінки продовжують бути недостатньо представленими на керівних посадах; глобально, наприклад, у приватному секторі жінки займають лише 20% місць у радах директорів корпорацій, 7% – посади голови рад директорів, 5% – посади генеральних директорів та 16% – посади головних фінансових директорів» (перекладено з англ. авторкою) [66, р. 2-3].

Міжнародні документи свідчать про слабку представленість жінок на керівних посадах в транспортних компаніях через гендерний стереотип про те, що сфера транспорту – це чоловіча область праці, рішень та впливу. У звіті за червень 2024 року Міжнародний союз громадського транспорту (UITP) надає дані про те, що: «І сьогодні жінки становлять 28% директорів та керівників вищої ланки у сфері громадського транспорту, а також 25% керівників середньої ланки» (перекладено з англ. авторкою) [94], що не є критичним показником, проте недостатній для того, щоб говорити про гендерну збалансованість у адміністративному управлінні транспортного сектору.

Розробка важливих інструментів міжурядового міждержавного регулювання жіночого представництва у сфері транспорту належить міжурядовим організаціям, таким, як: Міжнародний транспортний форум (ITF) у межах діяльності Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD), Міжнародний союз громадського транспорту (UITP), а також Світовий банк. Як аналітичний центр Міжнародний транспортний форум пропонує застосування інструменту гендерного аналізу, що зосереджується на пошуку та розпізнаванню гендерних відмінностей та гендерних розривів, які можуть існувати в різних управлінських системах та підтримуватися на різних рівнях адміністративного управління транспортним

сектором: на рівні національних стратегій, урядових політик, конкретних транспортних компаній.

У гендерний аналіз входять: анкетування учасників щодо різних аспектів транспортної політики (так звані – гендерні чек-листи); визначення гендерних індикаторів, таких, як: доступність послуг для жінок і чоловіків, кількість водійських прав за статтю; участь жінок і чоловіків у робочій силі у транспортному секторі, середня тривалість поїздок чоловіків і жінок; окремі гендерні кейси країн, які успішно впровадили політики гендерної рівності в управлінні транспортною сферою своєї країни [85]. Наприклад, за оглядами Міжнародного транспортного форуму уряд Канади завдяки гендерному аналізу, а саме Міністерство транспорту Канади, виявило гендерні прогалини у своїй урядовій політиці – брак даних щодо гендерної збалансованості, що, у свою чергу, дозволило виправити ситуацію [68].

Розкриємо роль міжнародних фондів, громадських та волонтерських організацій, які окремо займаються питанням жіночої кар'єри на адміністративних посадах у сфері транспорту, наприклад, таких, як: міжнародна американська організація "WTS International" у Вашингтоні, канадська "WTS Canadian Education Foundation" у Вест-Банкувері, "Women in transport" у Великій Британії, волонтери якої розповсюджені у регіональних хабах. Ці організації здійснюють суттєвий вплив на координування дій державних органів влади у країнах Західної Європи та просувають жіноче лідерство та жіноче керівництво у транспортних компаніях. Одним із інструментів залучення жінок є розробка Центру кар'єри, який допомагає роботодавцям у сфері транспорту знайти необхідні кандидатури, а жінкам, які шукають роботу, – може запропонувати вакансії з урахуванням резюме, потреб, або запропонувати підвищити свої навички, пройти стажування для подальшого влаштування на вакантні місця транспортного сектору [92]. Ці організації мають дуже серйозний нормативно-правовий вплив на реформування законодавчої бази у транспортному секторі в країнах Заходу, адже пропонують законодавчі проекти з урахуванням принципів гендерної

рівності та пріоритетності участі жінок як робочої,правлячої, контролюючої сили у транспортній галузі, що, у результаті, може підвищувати екологічність, конкурентоспроможність, продуктивність, прибутковість галузі. На основі проаналізованих документів та даних ми представили інструменти державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту, які впроваджували країни світу (Рис. 2.1.).

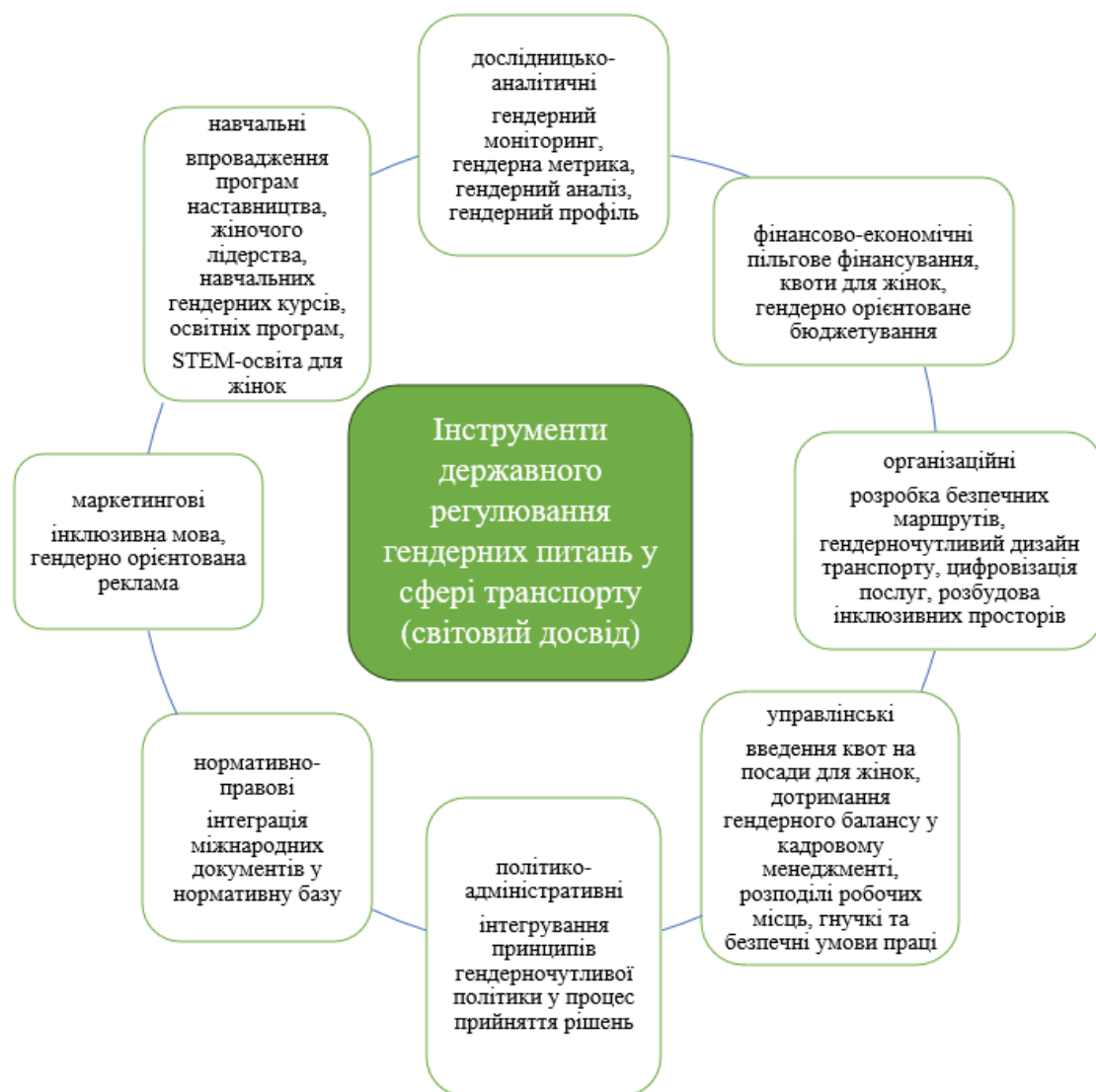


Рис. 2.1. Інструменти державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту (світовий досвід).

Джерело: складено авторкою за джерелами [66; 69; 73; 85; 86; 89; 94].

Отже, країни Заходу, Сходу, Африки пропонують широкий спектр інструментів державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту: від аналітичних (гендерна метрика, опитування, гендерний профіль організації) до організаційних та інвестиційних заходів, пов'язаних з включенням жінок до регуляторного апарату органів місцевого самоуправління, модернізацією транспортної інфраструктури та транспортних маршрутів, що може убезпечити жінок від гендерного насильства; пов'язаних з вдосконаленням кадрової політики транспортних компаній, орієнтованих на досягнення кращих показників конкурентоспроможності, екологічності і продуктивності діяльності завдяки залученню жінок з привабливими умовами працевлаштування: соціальним пакетом, гнучким графіком, можливостями підвищення кваліфікації.

2.2. Аналіз управлінських бар'єрів, підходів та інструментів державного регулювання гендерних питань у транспортній системі України

Після отримання незалежності та просочування гендерних політик, Україна достатньо болісно проходить процес відмови від старого устрою трудових, соціальних, професійних, сімейних відносин, що через існування тоталітарних режимів, заборони і моделі поведінки нав'язували певну систему ролей і очікувань від поведінки жінки і чоловіка. Артикуляції гендерних дискурсів в публічному просторі та на рівні державного управління сьогодні сприяють демографічні та економічні чинники, зниження кількості чоловіків у населенні, руйнівні наслідки повномасштабного вторгнення та високий рівень безробіття, в умовах яких соціальні політики, створені та реалізовані раніше, більше не відповідають реальній ситуації та потребують модернізації заради стабілізації функціонування таких складних економічних систем, як транспортна.

В останні роки Україна особливо зацікавлена у залученні жінок як працівниць і керівниць транспортних компаній через погіршення

демографічної ситуації та зниження кількості чоловіків внаслідок мобілізації. Сьогодні існує видима кадрова криза транспортного сектору, нестача працівників на тих посадах, які зазвичай забезпечували чоловіки. Перевезення транспортними засобами, технічне обслуговування, менеджрування та інжиніринг у транспортних компаніях, керівництво логістичними операціями, постачання транспортних систем – це ті види діяльності, що у суспільній свідомості закріплювалися як чоловічі, а «водій», «машиніст», «дорожньо-колійний робітник» закріплювалися за переліком «чоловічих професій». Прикладом, який підтверджує цей факт, служить ситуація початку 2024 року у Харківській міській раді, що на запит вищих державних органів, не змогла надати достовірних даних про частку та кількість жінок-водійок громадського транспорту Харкова, які працюють на місцевих маршрутах [7], адже створення такої інформації та її зберігання не передбачається законодавчими документами. Ця ситуація яскраво демонструє нестикування між реальними терміновими державними потребами і діючою нормативною базою, яку державні органи продовжують пролонгувати.

Можна говорити про те, що сьогодні в Україні існує нормативно-правові бар'єри для повноцінної реалізації гендерної політики та її головних принципів: недискримінації, інклюзії, рівних можливостей [66, р. 21]. Ці принципи викладені у міжнародних документах, які ратифікувала Україна, та у деяких нормативних документах: Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005), Указі Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (2005) [42]. На шляху до вступу у ЄС та НАТО Україна підтримує цілі та стратегії цих організацій, які зосереджені на розширенні та забезпеченні рівних економічних можливостей жінок і чоловіків, покращенні рівного доступу обох статей до робочих місць, сприянні лідерству та рівній участі чоловіків і жінок у процесах прийняття управлінських рішень, видимості їхніх потреб і пріоритетів. Отже, причинами невідповідності державних структур до

врахування гендерних аспектів у моніторингу зайнятості у транспортній системі є відсутність сформованої практики ведення деталізованої гендерної статистики, практики оцінки змін у кількості працівників транспортної сфери.

За даними звіту Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України, водій автотранспортного засобу та тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва стали одними з найчисельніших професій, за якими здійснювався набір працівників у 2022 році [60, с. 11; 22-23]. У звіті зазначено, що обсяг найму працівників був обумовлений пошуком заміни вибулим працівникам внаслідок масового виїзду кадрів за кордон та мобілізації [60, с. 11]. Сфера транспорту і логістики стала однією із тих видів економічної діяльності, у якій відбувався найм працівників через дефіцит кадрів, а саме – 12,4% [60, с. 39] (Рис. В.1., Додаток В). Водій автотранспортних засобів входить у 10 найзатребуваніших професій з найвищим показником частки від загального обороту кадрів у більшості секторах економіки за результатами опитування роботодавців 2023 року, серед яких: сільське, лісове й рибне господарство; добувна і переробна промисловості; енергетика, водопостачання; будівництво; торгівля; транспорт і логістика [60, с. 42-44]. У звіті вказується, що одним із кроків задля підтримки зайнятості та подолання кадрового дефіциту може стати «сприяння зайнятості жінок, молоді, осіб передпенсійного й пенсійного віку» [60, с. 60]. Ці дані ще раз підтверджують стратегічну роль працівників транспортної системи, що потребує побудови виваженої кадрової політики з боку держави на принципах рівних можливостей і гендерної збалансованості.

Ще одним бар'єром у розпізнаванні гендерної незбалансованості у сфері транспорту, що став причиною нерозробленості механізмів державного регулювання у цьому напрямку, стала відсутність навчальної системи і систематизованої практики підвищення кваліфікації працівників транспортного сектору. У звіті Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України за 2024 рік наведений аналіз частки підприємств різних секторів економічної діяльності, які використовували різні

форми навчання персоналу, серед яких: навчання у кваліфікаційних центрах, короткотермінові профільні тренінги, освітні послуги від вищих навчальних закладів [60, с. 82]. Важливим фактом є той, що серед процентного співвідношення між різними економічними видами діяльності, сфера транспорту згадується тільки тричі з відносно малими показниками здійснення навчання кадрів підприємствами у галузі: 15% – підготовка працівників у закладах професійно-технічної освіти; 21% – підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН; 33% – періодичні тренінги від постачальників [60, с. 82-83]. Частка підприємств у сфері транспорту, яка взяла участь у навчанні кадрів, взагалі не представлена у таких формах навчання, як: підтвердження кваліфікації у кваліфікаційних центрах; внутрішні тренінгові програми; навчання для нових працівників; підготовка працівників у закладах вищої освіти; короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів [60, с. 82-83] (Табл. В.2., Додаток В). Отже, наведені дані свідчать про необхідність посилення навчального напрямку державного регулювання якості кадрової політики на транспортних підприємствах, що також може позитивно впливати на професійний розвиток і більшу затребуваність жінок на рівні з чоловіками.

Зазначимо, що впродовж 2024 – 2025 років у державному регулюванні гендерної збалансованості у сфері транспорту та в інших економічних видах діяльності активно приймають участь такі органи виконавчої влади України, як: Кабінет Міністрів України, Міністерство економіки України, Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури. Реалізують їхні стратегії, накази і розпорядження підпорядковані державні, комунальні транспортні підприємства та приватні транспортні компанії, наприклад: «Київавтодор», «Київпастрас», Київський метрополітен, Харківський метрополітен, «Зелений Слон 7» тощо. За останні два роки влада значно підсилила нормативно-правову базу для подальшого державного регулювання гендерної збалансованості у кадровій політиці транспортної сфери. Про це свідчить

перегляд і реформування наказів минулих років щодо обмежень трудової зайнятості жінок.

Згадаємо, наприклад, наказ Міністерства охорони здоров'я України 1993 року, яким визначався перелік заборонених професій для працевлаштування жінок, обґрунтованість чого полягала у їхній шкідливості, важкості та зайнятості у нічний час [48]. У пункті 25 розділу I цього наказу було занесено професії водія, що працює на автобусі та водія автомобіля вантажопідйомністю понад 2,5 тони, а також й інші професії, що пов'язані з транспортом: машиніст мийних машин, слюсар по ремонту автомобілів тощо [48]. У вирії євроінтеграційних процесів та у контексті міжнародних документів, що затверджують рівність прав і можливостей жінок і чоловіків (таких, як Пекінська декларація [37]), цей наказ був визнаний дискримінаційним та у 2017 році скасований КМУ України.

Проте, саме у 2025 році усі подібні нормативні спроби дискримінувати жінок у економічній і трудовій діяльності були кардинально реформовані внесенням змін до Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022 – 2024 роки [10]. Ці зміни, затверджені розпорядженням КМУ, стосуються врахування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі на державному та місцевому рівні, забезпечення процесу моніторингу для досягнення гендерної рівності, а також самореалізації усіх статей в економічних сферах на рівних умовах та із забезпеченням безпечних умов праці. У Державній стратегії також зазначається необхідність розширення можливостей освіти дівчат і жінок за STEM-спеціальностями (наука, технології, інженерія, математика), що прямо дотичні до професійної реалізації у транспортній системі в тому числі [10].

Підкреслимо, що у Національній стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року (2021), що була схвалена КМУ у 2025 році [33], вказується на низький рівень забезпечення представництва жінок у складі директорів та наглядових рад державних і приватних компаній,

наявність розриву в оплаті праці, що є актуальними проблемами професійної самореалізації жінок на керівних посадах транспортних компаній. Очевидно, що через чисельні гендерні стереотипи жінки мають бар'єри фінансового та кар'єрного просування. Саме економічна та освітня безбар'єрність є одним і напрямків Національної стратегії, що регламентує рівність людей у можливостях і умовах працевлаштування, отриманні фінансових та інших ресурсів для підприємництва чи самозайнятості незалежно від гендерних, вікових, статевих ознак і сімейного стану [33].

Процес державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту дещо розвинувся у частині навчально-освітніх проєктів, що відповідають сутності національної стратегії, та які направлені на навчання, підвищення кваліфікації та працевлаштування жінок у сфері транспорту. В кінці 2024 – на початку 2025 року Міністерство розвитку громад, територій та інфраструктури доєдналося до пілотних проєктів з підготовки водійок пасажирських автобусів та вантажівок, що організовуються спільно з Представництвом «ООН Жінки в Україні» та Громадською організацією «Фундація інституційного розвитку» за фінансової підтримки Швеції [27; 40]. Передумовою для втілення цих проєктів під амбітними назвами, як «Розширення професійного потенціалу жінок у сфері пасажирських перевезень», стало приєднання України в обличчі Міністерства інфраструктури до глобальної мережі «Жінки у транспорті» ("WiT"), заснованої фінансовими силами континентальних банків та ідейними силами європейських агентств, діяльність яких ми розкрили у попередніх підрозділах [12].

Державні пілотні проєкти, які направлені на перекваліфікацію жінок, їхнє навчання як водійок, отримання ними відповідних водійських посвідчень, а також на працевлаштування у комунальних та приватних транспортних компаніях, стали відповіддю на кризу кадрів у сфері громадського транспорту, нестачу персоналу, який до повномасштабного вторгнення, зазвичай, забезпечували чоловіки. Основними інструментами для залучення жінок у проєкти, що є привабливими і взаємовигідними, є: безоплатне навчання та

супровід; допомога у працевлаштуванні; менторська психологічна підтримка на робочому місці, на якому потрібно дотримуватися правил безпеки, і яке вимагає від жінки витримки, впевненості, зібраності, стресостійкості; видача сертифікатів та інших документів, які можуть стимулювати жінок для подальшого професійного розвитку у галузі [6; 58]. Як результат, багато жінок зацікавилися можливістю опанувати нову нестандартну для них професію та вивчитися на водійку фури [58], серед яких основну частину учасниць займають жінки, які пережили смерть чоловіка та залишилися багатодітними матерями, жінки з окупованих території, внутрішньо переміщені жінки, жінки-волонтерки, які мають необхідність транспортування допомоги на лінію фронту [58]. Отже, такий навчально-освітній напрямок державного регулювання гендерного виклику, реалізований в окреслених проєктах, має свою цільову групу, має чітку ідейну антистереотипну спрямованість та антикризове значення для стабілізації кількості робочої сили в Україні.

Зацікавленість у підвищенні кількості робочої сили та боротьбі з кадровим дефіцитом за рахунок перекваліфікації жінок також виявило Міністерство економіки України, що взяло участь в фінансуванні проєкту "She Drives" шляхами шведського проєкту "Reskilling Ukraine" з підготовки водійок автобусів, яких на сьогоднішній день критично не вистачає у пасажирських перевезеннях. Різні журналістські статті, присвячені кадровій кризі у транспортній сфері, приводять майже однакові дані – це 27-30% нестачі кадрів на комунальних транспортних підприємствах, на автобусних маршрутах, у міських метрополітенах, як водіїв, так і технічних спеціалістів, що обслуговують транспортні засоби [19; 62]. Отже, вагомим інструментом державного регулювання гендерних викликів у сфері транспорту на сьогоднішній день є навчально-освітня діяльність із розгалуженою системою освітніх можливостей для жінок: запровадження спеціалізованих курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, розвиток STEM-освіти, а також просвітницька діяльність з чіткою політикою протидії гендерним стереотипам і популяризацією технічних спеціальностей серед жінок.

Прикладом успішної реалізації державного регулювання гендерних питань у частині реформування кадрової політики транспортних структур і підприємств на рівні регіонального управління є поява першої жінки-машиністки у Харківському метрополітені. 25-річна Анастасія Мазуркова з кінця 2024 року працює машиністкою, чого складно досягти без сильної теоретичної і практичної підготовки, багаторасової практики курсування тунелями метрополітену, без здачі комплексу екзаменів, які, врешті-решт, дозволяють керувати поїздом самостійно [8]. З матеріалів журналістських інтерв'ю, дівчина має технічну освіту, сильну мотивацію та бажання будувати кар'єру в транспортній галузі [8; 26]. Увагу Анастасія Мазуркова приділяє саме психологічній підготовці та розвитку професійних якостей машиніста або машиністки, які ніколи не можуть втрачати контроль та не мають права на дезорієнтацію під час поїздки, адже стають відповідальними за велику кількість пасажирів.

Можна визначити, що політика залучення жінок у сферу транспорту вимагає від держави не тільки фінансового інвестування у навчальні проєкти, а й розробки заходів, які би сприяли психологічній підготовці жінок до тих видів робіт, які вимагають відповідальності високого рівня, і вимагають більше, аніж просто фінансових вкладень, а саме: підготовки спеціалістів і тренерів, модернізації технічних засобів, графіків відпусток і режимів роботи, покращення умов праці жінок. Ми визначили, що в Україні за останні 2024 – 2025 роки державне регулювання гендерних питань у транспортній системі зробило прогресивні кроки нормативно-правової, навчально-просвітницької, інвестиційної та фінансової підтримки участі жінок і чоловіків у економічній діяльності на умовах рівності, проте ще потребує окреслення результатів реалізації через деякий час.

2.3. Пропозиції щодо вдосконалення механізмів державного регулювання гендерних викликів у транспортній системі з точки зору гендерної та інклюзивної політики

Досвід державного регулювання у країнах світу в транспортній сфері може бути адаптованим у практиці державного регулювання гендерних питань у транспортній системі України. Ми можемо виділити пропозиції для вдосконалення державного регулювання як на рівні вищих центральних органів виконавчої влади, на рівні відомчих підзвітних органів (департаментів, рад, комісій), так і на рівні суб'єктів господарської діяльності (транспортних компаній, підприємств, організацій). Деякі пропозиції можуть бути враховані регуляторними структурами незалежно від місця в ієрархічній системі державного регулювання.

Враховуючи зняття з розгляду Проекту Закону про утворення Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері транспорту, залишається потреба у створенні регуляторного органу у більш адаптованій до європейських взірців формі та у відповідності зі світовими нормами, що ми виносимо у якості *першої пропозиції*. Здійснюючи ревізію попередньої версії Проекту Закону, ми також пропонуємо ввести у напрямки державного регулювання, які здійснює Національна комісія, сприяння дотриманню принципів гендерної рівності та недискримінації у трудових і виробничих відносинах у сфері транспорту, сфері транспортних послуг як об'єктах державного регулювання. У статтях Проекту, що присвячені створенню внутрішніх консультативно-дорадчих органів (колегії, громадської ради), доречним ми вбачаємо додати функцію і контроль за додержанням принципів гендерночутливої політики. Вищий колегіальний орган виконавчої влади має захищати і просувати захист суб'єктів транспортних відносин на засадах гендерних принципів, регламентувати на юридичному рівні та зобов'язувати до їхнього виконання підвідомчі органи транспортної сфери. З цієї точки зору, важливою виступає ревізія законопроектної діяльності Комітету з питань

транспорту та інфраструктури Верховної Ради України, що спроможна удосконалювати нормативну базу з точки зору регламентації принципів гендерної рівності і гендерної збалансованості у транспортній системі.

Друга пропозиція полягає у створенні спеціальних робочих груп або служб у межах департаментів і комітетів у транспортній сфері, які би виконували комплексі завдання дослідження, забезпечення, контролю, попередження гендерної незбалансованості і дотримання основних принципів гендерної рівності суб'єктами господарської діяльності, а саме приватними, комунальними транспортними підприємствами. Подібні робочі групи можуть бути створені як структурні підрозділи місцевих адміністрацій. Досвід африканських і східних країн показує дієвість та ефективність участі жінок у процесі прийняття регулятивних рішень як учасниць робочих груп, наприклад, які займаються питаннями модернізації транспортної інфраструктури або розробки безпечних маршрутів для жінок, що, у свою чергу, може позитивно вплинути на покращення показників мобільності та зниження випадків гендерного насильства у транспорті. Контроль за дотриманням положень документів суб'єктами транспортних відносин, а також за врегулюванням гендерних конфліктів, які виникають у пасажирських перевезеннях, може бути делегований Державній службі України з безпеки на транспорті. Як центральний орган виконавчої влади, Державна служба, відповідно положенню [49], має реалізувати державну політику з питань безпеки на наземному транспорті, та є підпорядкованою КМУ. Відповідно змісту положення про діяльність, Державна служба України з безпеки на наземному транспорті має зобов'язання розслідувати транспортні інциденти та порушення, які загрожують життю і безпеці учасників транспортних відносин [49].

Робочі групи або служби, створені як структури департаментів, місцевих адміністрацій, можуть займатися гендерним моніторингом та аудитом гендерної збалансованості у транспортних підприємствах, сфері громадського транспорту. Використання гендерної метрики та виокремлення гендерних

показників (індикаторів), застосування комплексного гендерного аналізу можуть допомогти виявити гендерні розриви в оплаті праці на транспортних підприємствах, гендерну асиметрію у представництві жінок і чоловіків на технічних, операційних, управлінських посадах, про що свідчить досвід регуляторних органів європейських країн та міжурядових організацій. Робочі групи можуть застосовувати соціологічні методи (анкетні опитування, інтерв'ювання) для більш продуктивного гендерного моніторингу випадків гендерного насильства, дискримінації, сексизму, гендерних бар'єрів в організаціях і компаніях, які надають транспортні та логістичні послуги; у виробничих підприємствах, які залучають фахівців з транспортних технологій.

Робочі групи мають займатися моніторингом щодо дотримання гендерно орієнтованого підходу у розподілі суб'єктами господарської діяльності бюджетних коштів, направлених на задоволення потреб жінок і чоловіків як працівників транспортної сфери; у встановленні оплати праці, адже гендерна асиметрія в оплаті праці чоловіків і жінок, що працюють на однакових посадах і в однакових умовах, є частим негативним явищем у різних сферах економічної діяльності. Робочі групи можуть вносити пропозиції вищим органам виконавчої влади щодо заповнення прогалин гендерного бюджетування транспортної сфери та наявності гендерних розривів в оплаті праці на транспортних підприємствах. Важливим фактором є включення у склад робочих груп кадрів із соціологічною і економічною освітою, знаннями гендерної теорії і вміннями застосовувати інструменти гендерного аналізу.

Третя пропозиція щодо вдосконалення державного регулювання гендерних питань у транспортній сфері полягає у включенні до адміністративного складу транспортних підприємств, що надають транспортні послуги, радників або інструкторів з гендерних питань, які мають забезпечувати дотримання принципів рівності та недискримінації у робочому середовищі, займатися аналізом таких випадків із збереженням приватності, займатися розробкою заходів щодо попередження випадків гендерного насильства або гендерної дискримінації за ознакою статі у транспортних,

трудових і виробничих відносинах. Інспектори з гендерних питань на транспортних підприємствах мають проводити службові розслідування випадків гендерного насильства або гендерної дискримінації у робочому середовищі. Інспектори з гендерних питань у відомчих виконавчих структурах влади (управліннях, департаментах, комітетах) або у структурах місцевих адміністрацій, якщо немає можливості створити робочу групу, мають аналізувати та попереджувати випадки порушення гендерної рівності та прав, випадки гендерного насильства і дискримінації на транспортних підприємствах як зовнішня регуляторна сила. У державних відносинах ієрархічного багаторівневого підпорядкування структур транспортної сфери цілком можливе контролювання продуктивності робочої групи, що належить, наприклад, комунальному підприємству, саме робочою групою з гендерних питань, що належить департаменту.

У якості *четвертої пропозиції* пропонуємо перегляд інвестиційної та бюджетної політики з метою модернізації сфери транспортних послуг, її цифровізації та розбудови інклюзивних просторів. Транспортні підприємства можуть проєктувати безпечні маршрути, цифровізувати послуги та подавати пропозиції щодо їхнього фінансування вищим відомчим органам виконавчої влади – департаментам, комісіям, управлінням у сфері транспорту. У свою чергу, департаменти або управління, наприклад, Управління транспорту в Україні, незважаючи на відсутність повноважень змінювати нормативно-правову базу, має можливість зворотніх пропозицій щодо покращення технічних, фінансових, організаційних умов для реалізації законодавчих та міжнародних документів, які стосуються гендерної рівності та запобігання гендерного насильства.

П'ята пропозиція стосується введення державними відомчими структурами спеціальної квоти жінкам для працевлаштування в секторі транспорту на адміністративних, операційних, технічних посадах, спираючись, наприклад, на досвід Національної транспортної організації Дубліну. Додатково можуть бути розроблені програми навчання, що дозволять

жінкам оволодіти новими транспортними засобами у формі договору з майбутнім роботодавцем, який має прийняти жінку у колектив після набуття потрібних навичок. Такі програми підготовки жінок до роботи водійки автобусу, вантажівки або технічного спеціаліста з обслуговування можуть на необхідний зазначений термін оплачуватися за рахунок суміжних коштів роботодавця, державних видатків і місцевих коштів шляхом фандрайзингу. Подібні програми вже почали впроваджуватися в Україні, проте мають ще статус пілотних проєктів (наприклад, "She Drives"), які мають територіальні обмеження за областями реалізації та обмеження у кількості учасниць, а їхнє фінансування, здебільшого, на сьогоднішній день залежить від міжнародних організацій та партнерів. Подібні проєкти можуть бути розроблені з врахуванням як інтересів держави, працездатних жінок, так і роботодавців – приватних транспортних підприємств або суб'єктів комунального транспорту, компаній з міжнародних пасажирських і вантажних перевезень. Наприклад, такі транспортні підприємства, як: Харківське підприємство автобусних станцій, комунальне підприємство «Харківпасс», КП «Київпастрас», можуть стати учасниками взаємовигідних проєктів, які покриватимуть фінансові та кадрові дефіцити у сфері транспортних послуг.

Шоста пропозиція має на меті поєднання інтегрування принципів гендерночутливої політики з підвищенням попиту на технічні спеціалізації транспортної галузі й на ті, що входять у комплекс STEM-освіти. Наприклад, у співорганізації Мінрозвитку з Міністерством освіти і науки, міністерства або департаменти як органи виконавчої влади можуть розробити проєкти, які базуватимуться на триступеневому залученні жінок у процес від навчання на технічній спеціальності через підвищення кваліфікації і додаткове отримання практичних навичок у транспортних компаніях до офіційного працевлаштування, що супроводжуватиметься державною фінансовою підтримкою та соціальним пакетом і гарантіями безпечних умов праці. У діючі освітні програми має бути вбудований гендерний компонент, тобто мають будуватися на принципах рівного доступу жінок і чоловіків до професійної

реалізації у сфері транспорту, безбар'єрності, поваги та недопустимості гендерних упереджень або проявів сексизму. Освітні практики мають супроводжуватися поглибленим вивченням міжнародних документів і законодавства України, що обґрунтовують рівність можливостей для обох статей.

Сьома пропозиція пов'язана з державним стимулюванням транспортних компаній, що надають транспортні послуги, займаються виробництвом, обслуговуванням транспортних засобів, або надають логістичні послуги, до перегляду кадрової політики з врахуванням гендерного балансу у кадровому складі. Для залучення жінок на операційні і технічні ролі в транспортній сфері органи виконавчої влади можуть задавати транспортним організаціям певні вимоги до кадрового складу різних ієрархічних ланок. Цей крок сприятиме поширенню окремих центрів як підрозділів організацій, які займатимуться тренінгами, підтримкою, наставництвом жінок, їхньою фізичною, освітньою і психологічною підготовкою до виконання складних завдань, що вимагають витримки і стресостійкості. Органи виконавчої влади можуть формувати нові нормативні вимоги до організації кадрового складу транспортних компаній, формувати запит до змін законодавчо-розпорядчого рівня. Транспортні компанії можуть врахувати досвід міжнародних організацій, наприклад, Міжнародного союзу громадського транспорту, досвід Німеччини, Ірландії та Великої Британії, транспортні структури яких допомагають роботодавцям у пошуках кандидаток на різні посади, шляхом створення гендерного профілю організації, розробки систем кар'єрного зростання, а також розробки гнучких графіків роботи і систем відпусток, стимулювання та заохочення.

Восьма пропозиція щодо модернізації державного регулювання у сфері транспорту пов'язана з цифровізацією транспортних послуг, що може не тільки зменшити кількість гендерних конфліктів, а й зробити процес пасажирських перевезень більш безпечним для жінок, людей з особливими потребами. Враховуючи французький досвід розбудови транспортної інфраструктури, для більш продуктивного здійснення державного

регулювання у сфері транспорту суб'єкти виконавчих функцій, особливо місцеві державні адміністрації, департаменти транспорту або інші уповноважені органи цієї гілки виконавчої влади, мають вибудовувати фінансове забезпечення процесу цифровізації транспортних послуг з більш розгалуженими видами для споживачів, які турбуються про власну безпеку.

Ми визначили, що ефективним видом цифрових послуг у транспортній сфері європейських країн стали спеціальні додатки з придбання квитків на проїзд з попереднім переглядом статей попутників, що дозволить обрати виключно жіночу компанію з мінімізацією неприємного сусідства, або ті, що дозволяють вибудовувати мультимодальні перевезення зі складною логістикою, враховуючи можливу завантаженість доріг, наповненість транспортних засобів, ризик несприятливих погодних умов, гендерний склад попутників тощо. Сьогодні розробка таких додатків значно полегшується завдяки можливостям штучного інтелекту, його активному впровадженню у соціальну сферу і економічну діяльність.

Отже, українська транспортна система залишається слабо реформованою сферою з точки зору проникнення інструментів державного регулювання гендерних викликів, апарат якого, у свою чергу, також залишається малорозвиненим. Проте, досвід країн Західної Європи, Америки та Сходу надає приклади успішного регулювання на різних рівнях впливу держави: місцевих адміністрацій, громад, і, незалежно сформованих від них, регуляторних органів. Цей досвід можливо вибірково, в залежності від наявних ресурсів, адаптувати до таких напрямків державного регулювання гендерних питань в Україні, як: нормативно-правовий, освітній, проектний, фінансово-інвестиційний, просвітницький.

ВИСНОВКИ

Транспортна система є складним багаторівневим та розгалуженим сектором економіки, розвиток якого залежить як від управління економічними показниками, транспортною інфраструктурою та ресурсами, так і від соціальної політики, яка закладає пріоритети в розвиток транспорту як сфери послуг та як привабливої сфери для працевлаштування і підвищення мобільності населення, адже участь населення у транспортних відносинах може позитивно впливати на підвищення економічної стійкості і конкурентоспроможності країни.

Державне регулювання у сфері транспорту України полягає у задоволенні потреб споживачів транспортних послуг, підвищенні якості обслуговування і транспортування (пасажирів, вантажу), корегуванні місця транспортних послуг України серед міжнародних компаній, технічній модернізації рухомого складу у вирії світових інновацій. У широкому світовому масштабі державне регулювання направлене на конкурентоспроможність країни на ринку міжнародних транспортних послуг, що прискорює її інтеграцію в економічні процеси Європейського Союзу, на розширення робочих місць, а також розширення транспортних коридорів між країнами світу. Вдосконалення сфери транспортних послуг також передбачає покращення кадрового складу, що надає транспортні послуги, або забезпечує функціонування транспортних засобів.

Ми надали визначення державному регулюванню гендерних питань у транспортній системі, під яким розуміємо реалізацію спеціальних заходів та інструментів впливу з боку відомчих органів виконавчої влади, направлених на попередження, контроль і усунення випадків гендерного насильства, гендерної дискримінації і гендерних конфліктів у трудових, професійних відносинах, що виникають у транспортній системі, в процесах виконання виробничих завдань, у сфері транспортних послуг, під час транспортних перевезень.

Гендерно орієнтований підхід у державному регулюванні викликів транспортної сфери направлений на задоволення потреб та інтересів жінок і чоловіків у процесі надання їм транспортних послуг, або у процесі їхньої трудової і професійної реалізації у транспортних компаніях і підприємствах на різних операційних, управлінських, технічних посадах. Гендерно орієнтований підхід у сфері транспортних послуг також направлений на протидію випадкам гендерного насильства у громадському транспорті, що може бути досягнуто шляхом розбудови транспортної інфраструктури з врахуванням інклюзивних просторів, цифровізації транспортних послуг, розробки безпечних транспортних маршрутів, облаштування станцій, залів очікування, вагонів, автобусів технічними засобами, які підвищують безпеку уразливих груп – жінок з дітьми, молоді, маломобільних чоловіків і жінок з особливими потребами.

Складність державного управління гендерними викликами у транспортній сфері полягає у його залежності від багатьох компонентів: соціальної політики, економічного становища населення, демографічних змін, рівня просвіти населення щодо необхідності гендерної рівності, кризових станів різної природи, рівня технологічного і цифрового розвитку країни, адже для врахування інтересів жінок і чоловіків, які стають учасниками виробничих, трудових, управлінських процесів, учасниками процесів пасажирських перевезень і транспортування, споживачами і надавачами транспортних послуг, державне регулювання вимагає технологічних, фінансових, нормативних-законодавчих умов для реалізації гендерної політики європейського взірця. Наприклад, гендерна асиметрія у кадровому менеджменті транспортних компаній не може бути усунена виключено просвітницькими інструментами, які мотивують жінок на працевлаштування у транспортній сфері, а потребують комплексних механізмів, таких, як: створення привабливого соціального пакету, спеціальної програми попередньої підготовки до керування вантажівкою або автобусом,

цілеспрямованих квот на робочі місця для жінок за рахунок державних видатків.

Складність державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту також полягає у наявності в суспільній свідомості гендерних стереотипів щодо транспортної системи як сфери чоловічої кар'єри, професійної реалізації та прийняття рішень, що виключає жінок як спроможних керувати великогабаритними транспортними засобами, управляти чоловічими колективами, опановувати технічні спеціальності та раціонально керувати ресурсами підприємств. На основі аналітики розпорядчих і проєктних документів органів виконавчої влади (Кабінету міністрів України, Міністерства розвитку громад, територій та інфраструктури, Міністерства економіки України, національних стратегій розвитку, Міністерства охорони здоров'я), ми визначили, що у період з 1990-х років до 2025 року відбувся значний рух від заборони жінкам займати найрозповсюдженіші посади у секторі транспорту (наказ Міністерства охорони здоров'я України 1993 року) до прямого державного запиту щодо необхідності залучення жінок у транспорту сферу, що має антикризове значення для відновлення економічної прибутковості транспортної сфери і подолання кадрового дефіциту (постанова КМУ про реалізацію експериментального проєкту щодо працевлаштування жінок у недоступних раніше сферах 2024 року).

Країни Західної Європи, Африки, Близького Сходу мають плідний досвід державного регулювання гендерних питань у сфері транспорту, що здійснюється незалежними регуляторами, спеціальними управліннями, транспортними організаціями. Регуляторні органи приймають рішення на основі комплексного гендерного аналізу, що включає різні економічні, соціологічні, вимірювальні інструменти, як: гендерна метрика, оцінка гендерних індикаторів, опитування і анкетування жінок і чоловіків на роботі, оцінка впливу транспортної мобільності жінок і чоловіків на економічний рівень життя тощо. Підкреслимо, що досвід державного урядового та

міжурядового управління гендерними питаннями у транспортній галузі західних країн демонструє застосування інструментів різного впливу у регулюванні гендерних викликів: дослідницько-аналітичних (гендерний моніторинг, розробка індикаторів для оцінки гендерної рівності, поведінкові кейси); фінансових (пільгове фінансування, квоти для жінок, гендерно орієнтоване бюджетування); організаційних (розробка маршрутів, установка технічного обладнання, що підсилює безпеку, гендерночутливий дизайн транспорту, цифровізація послуг); освітніх (впровадження органами управління програм наставництва, навчальних курсів), нормативно-правових (проекти, що враховують міжнародні стратегії гендерної рівності, рекомендації урядам країн щодо дотримання гендерного балансу у транспортній галузі).

В Україні державне регулювання гендерних питань не має чіткої регламентованої моделі, проте шляхом теоретичного моделювання управлінського процесу та аналізу нормативних документів ми виділили регуляторні органи, напрямки, інструменти регулювання. Як регуляторні виконавчі відомчі органи, міністерства, департаменти та комітети з питань транспорту впродовж 2024 – 2025 років застосували такі інструменти боротьби з гендерними викликами у кадровому забезпеченні транспортної галузі: проєктні та розпорядчі, що розширюють працевлаштування жінок, опанування ними недоступних раніше професій; навчальні, що надають можливість безкоштовного навчання і підвищення кваліфікації жінок для повноцінної роботи на транспортних підприємствах; просвітницькі, що поширюють принципи сучасної гендерної політики, закладені у міжнародних конвенціях і деклараціях та законах України; маркетингові, що роблять транспортні компанії більш привабливими для жінок. Для попередження і боротьби з випадками гендерного насильства у сфері транспортних послуг регуляторні органи застосовували: технічну модернізацію та введення нових послуг «жіночих купе», «дитячих вагонів», таксі для жінок; аналітичні, що дозволили

провести дослідження існуючих загроз і ризиків гендерного насильства у метрополітенах і наземному транспорті в містах України.

Ми зазначили, що механізм державного регулювання гендерних питань в Україні має значні прогалини, а саме: у відсутності закріплених компетенцій за відомчими органами у ієрархічній лінії підпорядкування центральним органам виконавчої влади у випадку гендерних конфліктів або гендерного насильства; у відсутності програми дій, а також ключового регуляторного органу, який би цілеспрямовано займався вирішенням гендерних питань у сфері транспорту, що дозволило нам сформулювати пропозиції вдосконалення механізму державного регулювання гендерних викликів у транспортній системі. З цією метою, наприклад, можливо звернутися до відхиленого проекту Закону України «Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сфері транспорту» щодо перегляду у ньому запропонованих механізмів та інструментів, які би регулювали гендерночутливі питання у сфері транспорту, або переглянути з цією ж метою компетенції Комітету з питань транспорту та інфраструктури. Ми визначили, що державне регулювання має проходити у комплексі заходів і новацій, які сприятимуть не тільки інфраструктурній розбудові транспортного сектору, що можна здолати фінансово-економічними інструментами, а й сприятимуть розбудові суспільних поглядів щодо існуючих гендерних упереджень у галузі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балін В. А. Державне регулювання ринку автотранспортних послуг у Польщі. *Аспекти публічного управління*. 2014. № 5-6 (7-8) травень-червень. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/233892873.pdf>.
2. Бардіна М. Гендерна політика в Україні: законодавчі ініціативи та публічна діяльність. Інша оптика: гендерні виклики сучасності: зб. наук. пр. / упоряд. В. Агєєва, Т. Марценюк. Київ: Смолоскип, 2019. С. 141-154.
3. Болгар Т. М., Макоткіна О. В. Проблеми і перспективи розвитку вітчизняної транспортної галузі та сфери послуг в умовах невизначеності. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2019. № 1 (26). С. 19-26. URL: <https://ir.duan.edu.ua/server/api/core/bitstreams/bfc5e78e-4957-4ffe-9344-bb5832de7930/content>.
4. Брусакова О. Правове забезпечення державного регулювання в галузі авіаційного транспорту. *Адміністративне право і процес*. 9/2020. С. 114-118. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/9/21.pdf>.
5. Бюро гендерних стратегій і бюджетування. Напрямки діяльності: веб-сайт. 2025. URL: <https://genderburo.info/activity/>.
6. В Україні запустили незвичний проєкт для жінок: заявки приймають до 17 січня (30 грудня 2024 року). *РБК-Україна*: веб-сайт. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/kievi-ta-shche-10-oblastyah-startue-proekt-1735548024.html>.
7. Глушко Д. У Харківській міськраді не знають, скільки в місті жінок-водійок громадського транспорту (8 березня 2024 року). *Гвара Медіа: веб-сайт*. 2024. URL: <https://gwaramedia.com/u-kharkivskiy-miskradi-ne-znaiut-skilky-v-misti-zhinok-vodiyok-hromadskoho-transportu/>.
8. Говина Л., Солодовнік М. Як працює перша жінка-машиністка у метро Харкова (20 вересня 2024 року). *Суспільне. Харків: веб-сайт*. 2024. URL:

- <https://suspilne.media/kharkiv/803929-ak-pracue-persa-zinka-masinistka-u-metro-harkova/>.
9. Гойденко Т. Пілотний проєкт She Drives: розширено географію підготовки жінок-водійок автобусів (28 грудня 2024 року). *Delo.ua*: веб-сайт. 2024. URL: <https://delo.ua/news/pilotnii-projekt-she-drives-rozsireno-geografiyu-pidgotovki-zinok-vodiok-avtobusiv-439975/>.
 10. Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року від 12 серпня 2022 року. № 752-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80#n15>.
 11. Жінки в транспорті: Україна запускає проєкти для підготовки водійок вантажівок і автобусів (3 лютого 2025 року). *Інформаційний портал «РБК-Україна»*: веб-сайт. 2025. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/zhinki-transporti-ukrayina-zapuskae-proekti-1738583445.html>.
 12. «Жінки у транспорті»: Україна доєдналася до глобальної мережі» (3 лютого 2025 року). *Рубрика*: веб-сайт. 2025. URL: <https://rubryka.com/2025/02/03/zhinky-u-transporti-ukrayina-doyednalasya-do-globalnoyi-merezhi/>.
 13. Жирій К. Індійська авіакомпанія першою в світі ввела революційну послугу для жінок (24 липня 2024 року). *Інформаційне агентство «УНІАН»*: веб-сайт. 2024. URL: https://www.unian.ua/economics/transport/indiyska-aviakompaniya-pershoyu-v-sviti-vvela-revolyuciynu-poslugu-dlya-zhinok-12706737.html?utm_source=unian&utm_medium=read_more_news&utm_campaign=read_more_news_in_post.
 14. Запобігання гендерно зумовленому насильству у громадському транспорті України. *United Nations Development Programme; Centre for Social change and Behavioural economics*. URL: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-12/research-into-gender-based-violence-on-public-transport-in-ukraine-ukr.pdf>.

15. Клинчук В. Державне регулювання у сфері транспорту в державах-членах ЄС: адміністративно-правовий аспект. Розділ 2. Сучасні дослідження актуальних проблем адміністративного права та процесу. С. 609-652. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-233-3-21>. URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/256/7178/14933-1?inline=1>.
16. Клинчук В. Організаційно-правові засади співпраці незалежних регуляторних органів у сфері залізничного транспорту держав – членів ЄС. *Підприємництво, господарство і право* (12/2019). С. 352-356. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/12/66.pdf>.
17. Клинчук В. Форми та методи державного регулювання у сфері транспорту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Серія Право. Випуск 51. Том 1. С. 182-184.
18. Колесніченко О. Дефіцит робочих рук: Мінекономіки пропонує перенавчати жінок чоловічим професіям (7 червня 2024 року). *Delo.ua*: веб-сайт. 2024. URL: <https://delo.ua/robota/minekonomiki-proponuje-perenavcati-zinok-cerez-deficit-robocix-ruk-vnaslidok-viini-433145/>.
19. Колесніченко О. Через мобілізацію дорожній галузі столиці не вистачає до 30% працівників (31 травня 2024 року). *Delo.ua*: веб-сайт. 2024. URL: <https://delo.ua/robota/pislya-mobilizaciyi-doroznii-galuzi-stolici-ne-vistacaje-do-30-pracivnikiv-432925/>.
20. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок («Бібліотечка голови профспілкового комітету», № 5 – 6, травень – червень, 2005 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text.
21. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) (ратифіковано із заявами Законом № 2319-IX від 20.06.2022). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text.

22. Котова А. У Києві з'явилося таксі тільки для жінок: що відомо (27 лютого 2025 року). *Наш Київ: веб-сайт*. 2025. URL: <https://nashkiev.ua/news/u-kievi-zyavilos-taksi-tilki-dlya-zhinok-scho-vidomo>.
23. Кучерина Л. А. Державне регулювання розвитку залізничного транспорту. *Ефективна економіка*. 2013. № 10. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2391>.
24. Лазебна І. В., Новікова Н. Л. Необхідність державного регулювання ринку залізничних перевезень України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 5. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1683>. DOI: 10.32702/2307-2156-2020.5.58.
25. Лапшина В. Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. *Український соціум*. 2005. № 4(9). С. 27-34. URL: https://ukr-socium.org.ua/wp-content/uploads/2005/07/27-34_no-2-3_vol-7_2005_UKR.pdf.
26. Макаренко Г. У Харківському метро з'явилася перша жінка-машиніст (відео) (18 березня 2024 року). *Newsroom: веб-сайт*. 2024. URL: <https://www.newsroom.kh.ua/ua/news/u-harkivskomu-metro-z-yavylasya-persha-zhinka-mashynist-video>.
27. Манько С. В Україні жінок навчають на водійок вантажівок: деталі програми (2 вересня 2024 року). *Delo.ua: веб-сайт*. 2024. URL: <https://delo.ua/transport/v-ukrayini-zinok-navcayut-na-vodiiok-vantazivok-detali-programi-435895/>.
28. Марценюк Т. Гендер для всіх. Виклик стереотипам. Київ: Основи, 2017. 256 с.
29. Марценюк Т. Чому не варто боятися фемінізму. Київ: Основи, 2018. 328 с.

30. Матійко С. А. Особливості державного регулювання розвитку транспортного комплексу України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2010. № 6. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=150>.
31. Матійко С. А. Складові елементи механізму державного регулювання зв'язків у транспортній системі. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2010. № 7. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=161>.
32. Нагорна О. Жінки у Харкові масово вчаться водити: права їм видають у метро (відео) (27 січня 2025 року). *Об'єктив: веб-сайт*. 2025. URL: <https://www.objectiv.tv/uk/objectively/2025/01/27/zhinki-u-harkovi-masovo-vchatsya-voditi-prava-yim-vidayut-u-metro-video/>.
33. Національна стратегія із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року від 25 березня 2025 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80#n10>.
34. Овчиннікова В. О. Особливості державного регулювання розвитку залізничного транспорту в Україні. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск № 12. С. 129-135. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/20.pdf.
35. Оксамитна С. Жінки і кар'єра: власна чи чоловікова? Інша оптика: гендерні виклики сучасності: зб. наук. пр. / упоряд. В. Агеєва, Т. Марценюк. Київ: Смолоскип, 2019. С. 101-116.
36. Пантась О., Писаренко В. Державне регулювання у сфері транспорту. *Інвестиції: практика та досвід*. № 17/2021. С. 106-113. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/17_2021/19.pdf.
37. Пекінська декларація. Прийнята на четвертий Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року («Бібліотечка голови профспілкового комітету», № 5 – 6, травень – червень, 2005 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text.
38. Петровський Д. Скільки в Україні жінок-водіїв комунального транспорту: в уряді назвали вражаюче число (31 липня 2024 року). *Інформаційне агентство «УНІАН»: веб-сайт*. 2024. URL:

<https://www.unian.ua/economics/transport/skilki-v-ukrajini-zhinok-vodijiv-komunalnogo-transportu-v-uryadi-nazvali-vrazhayuche-chislo-12714111.html>.

39. Підготовка жінок-водійок автобусів: розширено географію пілотного проекту Міністерства розвитку громад та територій України (28 грудня 2024 року). *Урядовий портал: єдиний веб-портал органів виконавчої влади України*. 2024. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/pidhotovka-zhinok-vodiiok-avtobusiv-rozshyreno-heohrafiu-pilotnoho-proektu>.
40. Поляковська Т. В Україні жінок навчатимуть водити автобуси: стали відомі деталі (24 липня 2024 року). *Інформаційне агентство «УНІАН»: веб-сайт*. 2024. URL: <https://www.unian.ua/economics/transport/zhinki-vodiji-v-ukrajini-zhinok-navchatimut-voditi-avtobusi-stali-vidomi-detali-12706890.html>.
41. Про автомобільний транспорт: Закон України від 5 квітня 2001 року № 2344-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2344-14#Text>.
42. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 року № 1135/2005. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>.
43. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо державного регулювання та управління у сфері транспорту та дорожнього господарства: Закон України від 20 листопада 2012 року № 5502-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5502-17#Text>.
44. Про державне регулювання у сфері транспорту: Проект Закону України від 2016 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JH2YJ00A?an=126>.
45. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 року № 2866-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15?find=1&text=%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D1%8F#Text>.

46. Про залізничний транспорт: Закон України від 4 липня 1996 року. № 273/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
47. Про запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України 6 вересня 2012 року № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.
48. Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94?find=1&text=%D0%B2%D0%BE%D0%B4%D1%96#w1_1.
49. Про затвердження Положення про Державну службу України з безпеки на транспорті: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2015 року № 103. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103-2015-%D0%BF#Text>.
50. Про міський електричний транспорт: Закон України від 29 червня 2004 року № 1914-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1914-15#Text>.
51. Про Національну комісію, що здійснює державне регулювання у сфері транспорту: Проект Закону України від 2020 року. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/JI02842A?an=3>.
52. Пропозиції Комітету з питань транспорту та інфраструктури до включення до проекту порядку денного тринадцятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання (станом на 02.01.2024). 2024. URL: <https://komtrans.rada.gov.ua/uploads/documents/29581.pdf>.
53. Про транспорт: Закон України від 10 листопада 1994 року № 232/94-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-%D0%B2%D1%80#Text>.
54. Про реалізацію експериментального проекту щодо організації професійного навчання жінок для працевлаштування у сферах, де вони були традиційно недостатньо представлені: Постанова КМУ України від

- 15 листопада 2024 р. № 1302. 2024. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1302-2024-%D0%BF#Text>.
55. Про функціонування єдиної транспортної системи України в особливий період: Закон України від 20 жовтня 1998 року № 194-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/194-14#Text>.
56. Скиба Е. Гендерні виклики сучасної України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4 (119). С. 78-84. URL: <https://er.dduvs.edu.ua/handle/123456789/11056>.
57. Словник гендерних термінів / укладач З. В. Шевченко. Черкаси: видавець Чабаненко Ю., 2016. 336 с. URL: <https://a-z-gender.net/ua/wp-content/uploads/2018/05/Slovnyk-gendernyh-terminiv.pdf>.
58. Смагіна А. Стати водійкою вантажівки в Україні: як працює курс, що навчає жінок «чоловічої» професії (19 червня 2024 року). *Рубрика: веб-сайт*. 2024. URL: <https://rubryka.com/article/staty-vodijkoyu-vantazhivky/>.
59. Стартує пілотний проект з підготовки водійок автобусів для подальшого працевлаштування Міністерства розвитку громад, територій та інфраструктури України (04 вересня 2024 року). *Урядовий портал: єдиний веб-портал органів виконавчої влади України*. 2024. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/startuie-pilotnyi-proekt-z-pidhotovky-vodiok-avtobusiv-dlia-podalshoho-pratsevlashtuvannia>.
60. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022 – 2023: стан, тенденції та перспективи. Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, Міністерство освіти і науки України, Європейський банк реконструкції та розвитку, Фонд міжнародної солідарності. 2023. 167 с. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf.
61. Транспортне право: навч. посібник / О. В. Лаврухін, А. О. Ковальов, С. М. Продащук та ін. Харків: УкрДУЗТ. 2015. 189 с. URL: <http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/2374/1/%D0%9D%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B8%D0%B9>

- [%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf.](#)
62. У «Київпастрасі» – кадровий голод: не вистачає вже 27% працівників (6 червня 2024 року). *Delo.ua*: веб-сайт. 2024. URL: [https://delo.ua/transport/kadrovii-golod-u-kiyivpastransi-ne-vistacaje-vze-27-pracivnikov-433109/.](https://delo.ua/transport/kadrovii-golod-u-kiyivpastransi-ne-vistacaje-vze-27-pracivnikov-433109/)
 63. Учасниці She Drives долучилися до навчального візиту до компанії «Зелений Слон 7» (27 березня 2025 року). *ООН Жінки*: веб-сайт. 2025. URL: [https://ukraine.unwomen.org/uk/stories/novyny/2025/03/uchasnytsi-she-drives-doluchylysya-do-navchalnoho-vizytu-do-kompaniyi-zelenyy-slon-7.](https://ukraine.unwomen.org/uk/stories/novyny/2025/03/uchasnytsi-she-drives-doluchylysya-do-navchalnoho-vizytu-do-kompaniyi-zelenyy-slon-7)
 64. Ялівець Г. Україна приєдналася до глобальної мережі «Жінки в транспорті» (3 лютого 2025 року). «БізнесЦензор»: веб-сайт. 2025. URL: [https://surli.cc/poiqyr.](https://surli.cc/poiqyr)
 65. Addressing Barriers to Women’s Participation in Transport: Global, ECA, and MENA Perspectives. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2025. 60 p. URL: [https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010925132542721/pdf/P506086-86091978-a3ad-4c47-9bd9-942a8efc6448.pdf.](https://documents1.worldbank.org/curated/en/099010925132542721/pdf/P506086-86091978-a3ad-4c47-9bd9-942a8efc6448.pdf)
 66. Accelerate gender equality for a sustainable, resilient, and inclusive future. World Bank. Gender strategy 2024 – 2030. 32 p. URL: [https://documents1.worldbank.org/curated/en/099013107142345483/pdf/SECBOS04cf7b650208a5e08b784c0db6a4.pdf.](https://documents1.worldbank.org/curated/en/099013107142345483/pdf/SECBOS04cf7b650208a5e08b784c0db6a4.pdf)
 67. Advancing Women in Transportation. *WTS*: website. 2025. URL: [https://www.wtsinternational.org/.](https://www.wtsinternational.org/)
 68. Canada’s “Gender-Based Analysis Plus” approach. Case Studies. *International Transport Forum*. 2025. URL: [https://gendertoolkit.itf-oecd.org/case-studies/.](https://gendertoolkit.itf-oecd.org/case-studies/)
 69. Gender best practices in public transport: Knowledge brief (June 2024). *UITP*, 2024. 12 p. URL: <https://cms.uitp.org/wp/wp->

- [content/uploads/2024/06/Knowledge-Brief_Gender-best-practices-in-public-transport_WEB.pdf](https://www.uitp.org/content/uploads/2024/06/Knowledge-Brief_Gender-best-practices-in-public-transport_WEB.pdf).
70. Equality and diversity in public transport: Tackling the issues with Renée Amilcar, Ester Litovsky and Laura Shoaf (29 March 2023). *UITP*. 2023. URL: <https://www.uitp.org/news/equality-and-diversity-in-public-transport-tackling-the-issues-with-renee-amilcar-ester-litovsky-and-laura-shoaf/>.
 71. EU policy priorities for local public transport: A UITP perspective (January 2023). *UITP*. 2023. URL: https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2023/01/Website_EU-POLICY-PRIORITIES-FOR-LOCAL-PUBLIC-TRANSPORT-1.pdf.
 72. Ferreira A., Marsden G., Te Brömmelstroet M. What Curriculum for Mobility and Transport Studies? *A Critical Exploration*. *Transport Reviews*. 2003. 33(5). P. 501–525. <https://doi.org/10.1080/01441647.2013.827266>.
 73. Integrating gender considerations into public transport policies and operations: promising practices. The World Bank, UITP, 2022. 50 p. URL: <https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2022/08/P1737610d0f8070d00931b093ae318c2914.pdf>.
 74. ITF Gender Analysis Toolkit for Transport policies. *International Transport Forum*. 2025. URL: <https://gendertoolkit.itf-oecd.org/#>.
 75. Li F., Guo X., Zhou L., Wu J., Li T. A capacity matching model in a collaborative urban public transport system: integrating passenger and freight transportation. *International Journal of Production Research*. 2022. 60 (20). P. 6303–6328. <https://doi.org/10.1080/00207543.2021.1991021>.
 76. Litvinenko M., Palšaitis R. The evaluation of transit transport probable effects on the development of country's economy. *Transport*. 2006. 21(2), 135–140. <https://doi.org/10.1080/16484142.2006.9638055>. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/16484142.2006.9638055?nedAccess=true>.
 77. Mazorodze W., Ndawana E. State monopoly on urban transport system and human (in)security in Harare during the COVID-19 pandemic. *African*

- Security Review*. 2022. 31 (4). P. 429–451.
<https://doi.org/10.1080/10246029.2022.2114375>.
78. Morçöl G., Zimmermann U. Transportation Management Associations: Prospects and Problems for Public Administration. *International Journal of Public Administration*. 2005. 28 (13–14). P. 1095–1116.
<https://doi.org/10.1080/01900690500290645>.
79. Sil A., Chowdhury S., Thoreau R. Moving towards an inclusive public transport system for women in the South and Southeast Asian region. *Transport Reviews*. 2023. 43 (6). P. 1144–1164.
<https://doi.org/10.1080/01441647.2023.2200983>.
80. Sträuli L. Fare-free, not carefree: care mobilities in a fare-free public transport system in Tallinn. *Mobilities*. 2024. 19(4). P. 686–703.
<https://doi.org/10.1080/17450101.2024.2328215>.
81. Passenger rights in multimodal journeys – the view of the EU public transport sector: UITP Position paper (March 2024). *UITP*. 2024. P. 1-5. URL:
https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2024/03/Passenger-rights-multimodal_UITP-views_202403.pdf.
82. Poister T. H. Strategic Planning and Management in State Departments of Transportation. *International Journal of Public Administration*. 2005. 28 (13 –14). P. 1035–1056. <https://doi.org/10.1080/01900690500290611>.
83. The European Institute for Gender Equality (EIGE): website. 2025. URL:
<https://eige.europa.eu/>.
84. The French Transport Regulatory Authority (ART) presents its strategic plan for 2024 – 2029 (Paris, September 25th, 2024). ART, 2024. 3 p. URL:
<https://www.autorite-transports.fr/wp-content/uploads/2024/09/pr-arts-strategic-orientations.pdf>.
85. The Gender Indicators. *International Transport Forum*. 2025. URL:
https://gendertoolkit.itf-oecd.org/wp-content/uploads/2024/07/Gender-Indicators-1_removed.pdf.

86. Transforming road safety in Africa (TransSafe): website. 2025. URL: <https://www.trans-safe.org/>.
87. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women) Strategic Plan 2022–2025. Executive Board of the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. UNW/2021/6. 23 p. URL: <https://docs.un.org/en/UNW/2021/6>.
88. Warnicke C., & Kristianssen A. C. Safety and accessibility for persons with disabilities in the Swedish transport system – prioritization and conceptual boundaries. *Disability & Society*. 2023. 39 (9). P. 2357-2374. <https://doi.org/10.1080/09687599.2023.2215398>.
89. WISE II – Women’s Employment and Gender Policy in Urban Public Transport Companies in Europe: Examples of policies and practices (December 2016). *Union Internationale des Transports Publics (UITP)*, 2016. 76 p. URL: <https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2020/08/WISE-II-Brochure-English.pdf>.
90. Women in public transport: Ground-breaking agreement announced on International Women’s Day: Press Release (Brussels and London, 8 March 2019). *UITP*. 2019. URL: https://cms.uitp.org/wp/wp-content/uploads/2020/06/UITP_ITF_JointRelease_March8th2019.pdf.
91. Women in Transport: website. 2025. URL: <https://www.womenintransport.com/blog>.
92. WTS International Legislative and Regulatory Priorities and Issue Areas. *WTS*: website. 2024. URL: <https://www.wtsinternational.org/initiatives/wts-legislative-and-regulatory-priorities>.
93. Yeo H., Ge, Y. en Jang, K., Xu M., Sze T. Emerging technologies for sustainable transportation system. *International Journal of Sustainable Transportation*. 2020. 15 (SI1). P. 323–324. <https://doi.org/10.1080/15568318.2020.1833264@ujst20.2021.15.issue-SI1>. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15568318.2020.1833264%40ujst20.2021.15.issue-SI1>.

94. 10 statistics of women in transport that show why public transport matters (May 08, 2024). *Union Internationale des Transports Publics (UITP)*: website. 2024. URL: <https://www.uitp.org/news/10-statistics-of-women-in-transport-that-show-why-public-transport-matters/>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Напрямки та механізми державного регулювання гендерних питань
у транспортній системі країн світу

Сутність гендерного питання	Напрямки регулювання	Виконавчий суб'єкт	Інструмент регулювання	Джерело регулювання	Зміст і мета регуляторної практики
Гендерне насильство у транспорті	нормативно-правовий	національні агентства; регіональні центри; департаменти обласних державних адміністрацій	фінансове інвестування, науково-дослідницький, прийняття рішень на місцевому рівні; створення робочих груп із залученням жінок	нормативні документи, проекти, програми, подання рекомендацій ; програми інвестування з міського та державного бюджету у модернізацію транспортної інфраструктури	стимулювання змін шляхом науково-дослідних робіт, програмних пропозицій, проектів щодо інвестицій у транспортну інфраструктуру заради досягнення безпеки у транспорті
	просвітницький	національні агентства; регіональні центри, урядові та міжурядові міжнародні організації, медіа-структури, освітні інституції	навчальна інтервенція; освітні програми, проекти з гендерної просвіти; програми для жінок щодо попередження насильства у громадському транспорті та щодо дій у випадку загрози особистій безпеці	освітні програми, проекти доріг і маршрутів	просвітництво з тематики попередження гендерного насильства, зокрема у громадському транспорті, що проводять державні відомчі органи, громадські організації, освітні структури, центри соціального захисту
Низька мобільність соціальних груп у транспорті	проектний	національні агентства; урядові відділи; наглядові органи уряду; регіональні центри; департаменти обласних державних адміністрацій, громадські організації	розробка пропозицій та програмних ініціатив законодавчим органам влади щодо вдосконалення системи юридичного захисту населення від гендерного насильства, сексуальних домагань у транспорті та інших конфліктів, що наносять шкоду пасажиру	програмні документи та ініціативи	ініціювання позитивних змін у впровадженні заходів, що регулюють гендерночутливий аспект мобільності населення у транспорті та покращують якість надання транспортних послуг

Продовження додатка А

	просвітницький	національні агентства; урядові відділи; органи соціального захисту; транспортні оператори; медіа-центри	розробка програм і контенту з гендерночутливих питань; рекомендацій щодо правил поведінки у періоди щільної наповненості транспорту; рекомендацій щодо поведінки свідків сексуальних домагань у транспорті; рекомендацій для персоналу транспорту щодо підсилення безпеки пасажирів у транспорті	інструкції, інструктажі, рекомендаційні документи; керівництва до використання спеціальних технічних засобів та додатків	просвітництво учасників транспортних відносин (пасажирів, персоналу, працівників транспортних компаній, (тобто надавачів і отримувачів) щодо безпеки у транспорті та підвищення мобільності
	адміністративний / виконавчих рішень	національні агентства; урядові відділи; наглядові органи уряду; регіональні центри; департаменти обласних державних адміністрацій; транспортні компанії, транспортні оператори	фінансового інвестування; гендерно орієнтоване бюджетування; розробка і впровадження мобільних додатків, інших технологічних розробок; розробка пілг на перевезення уразливих груп населення; транспортна метрика	нормативні документи, постанови, розпорядження	прийняття розпорядчих рішень місцевих і державних органів влади з метою покращення інфраструктури, технічного контролю, маршрутів і шляхів транспортування, забезпечення спеціального обладнання задля підвищення мобільності жінок та різних інклюзивних груп населення
Гендерна асиметрія у кадровому складі операційного і технічного забезпечення транспортної системи, зокрема транспортної виробничої галузі та сфери транспортних послуг	програмний	національні агентства; урядові відділи; регіональні центри; органи місцевого самоуправління; структури управління громадами	міжсекторальна комунікація та встановлення пріоритетів у реалізації гендерної політики у сфері транспорту; проектування залученості жінок та інклюзивних груп у кадровий склад транспортних компаній; розробка	спеціальні програми, розроблені на основі міжнародних нормативних документів у ракурсі гендерної політики	стимулювання змін та інновацій для залученості жінок та уразливих груп у кадровий склад компаній у транспортній виробничій галузі та сфері транспортних послуг; для збільшення кількості жінок та інклюзивних груп на

Продовження додатка А

			пільгових систем та соціальних пакетів; розробка грантових проєктів для покриття навчання жінок та уразливих категорій керуванню транспортними засобами або виконанню інших обов'язків як надавачів транспортних послуг; перегляд ціноутворення на поїздки у транспорті з метою встановлення пільг для уразливих груп або працівників транспортних компаній		операційних та технічних посадах у транспортній системі
	освітній	регіональні центри; органи місцевого самоуправління; структури управління громадами; медіа-центри, навчальні центри з керування транспортними засобами	фінансування освітніх програм, впровадження грантових програм з керування транспортними засобами для жінок	законодавчі документи, навчальні плани та програми	просвітництво щодо штучних бар'єрів і гендерних стереотипів, пов'язаних з уявленнями про транспортну сферу як чоловічий простір зайнятості, реалізації та кар'єри; просвітництво жінок щодо можливості кар'єри та працевлаштування у сфері транспорту, можливості навчання керувати транспортними засобами та адаптації у колективі транспортної компанії; просвітництво щодо попередження сексуальних домагань,

Продовження додатка А

					випадків сексизму та інших форм гендерного насильства на робочих місцях
	адміністративний/виконавчих рішень	національні агентства; урядові відділи; департаменти обласних державних адміністрацій; транспортні компанії, транспортні оператори; органи місцевого самоуправління; структури управління громадами	бюджетування освітніх і навчальних програм; грантова підтримка роботодавців транспортних компаній; гендерний моніторинг представництва чоловіків, жінок, інклюзивних груп у кадровому складі компаній транспортної галузі або надавачів транспортних послуг; інвестування в екологічність транспортної інфраструктури	розпорядження, накази, інструкції для роботодавців транспортної виробничої галузі та сфери транспортних послуг	сприяння розширенню робочих місць та покращення умов роботи для жінок та людей з особливими потребами; розширення можливостей та надання фінансових, матеріально-технічних ресурсів транспортним компаніям, надавачам робочих місць у транспортній системі для розбудови на засадах гендерної рівності
Гендерна асиметрія у кадровому складі адміністративного забезпечення транспортної системи	просвітницький	органи соціального захисту; транспортні оператори; медіа-центри; центри зайнятості; навчальні заклади і центри	бюджетування освітніх і навчальних програм; грантова підтримка роботодавців транспортних компаній; гендерний моніторинг представництва чоловіків, жінок, інклюзивних груп у кадровому складі компаній транспортної галузі або надавачів транспортних послуг; інвестування в екологічність транспортної інфраструктури	міжнародні документи, декларації щодо гендерної рівності та гендерного представництва чоловіків і жінок у різних сферах діяльності	просвітництво щодо штучних бар'єрів і гендерних стереотипів у питанні професійних ролей жінок, їхньої представленості на адміністративних посадах у транспортній сфері; про можливості підвищення кваліфікації та управління транспортними компаніями на рівні з чоловіками; щодо неприпустимості сексизму у робочих стосунках

Продовження додатка А

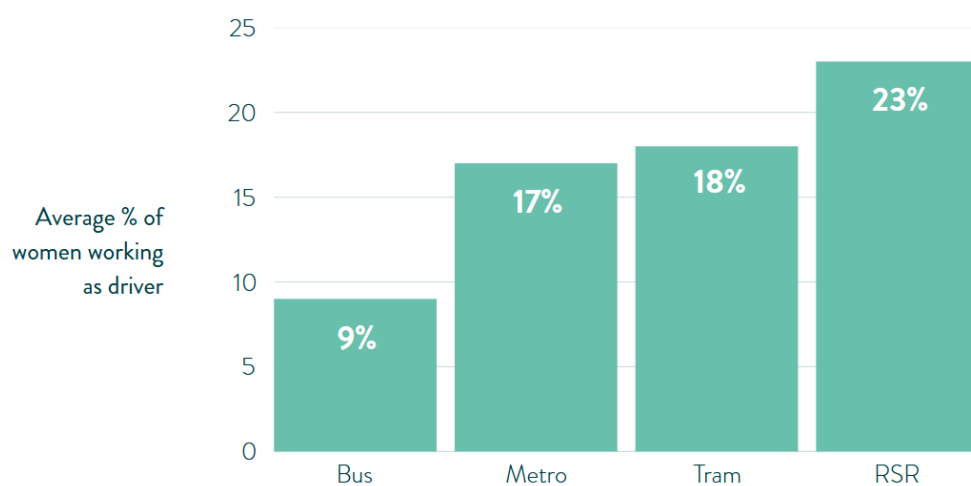
	адміністративний / виконавчих рішень	національні агентства; урядові відділи; департаменти обласних державних адміністрацій; транспортні компанії, транспортні оператори; органи місцевого самоуправління; структури управління громадами	бюджетування навчальних програм підвищення кваліфікації жінок; гендерний моніторинг кількості жінок і чоловіків на адміністративних посадах у транспортній системі, аналіз даних; контроль за дотриманням вимог проведення конкурсів на вакантні адміністративні посади, контроль випадків сексизму під час обрання на вакантні посади	розпорядження, накази, інструкції для роботодавців транспортної виробничої галузі та сфери транспортних послуг	збільшення кількості жінок на адміністративних посадах у сфері транспорту; інтеграція жінок у чоловічі колективи транспортних компаній; посилення видимості жінок; сприяння соціалізації жінок на робочому місці в складних економічних системах, підвищення їхньої освіти, навичок і працездатності
	правозахисний	громадські організації, громадські спілки; органи місцевого самоуправління; структури управління громадами; центри працевлаштування; професійні об'єднання; профспілки	анкетування, опитування, дослідження, що дозволяють впливати на прийняття рішень органами державної або регіональної влади; подання рекомендацій, запитів щодо дотримання принципів гендерної рівності або проектних рекомендацій щодо політики працевлаштування жінок у галузях виробництва та складних економічних системах	проекти, запити до органів влади, рекомендації, аналітичні записки	захист прав чоловіків і жінок, які стикаються з сексизмом, дискримінацією на робочих місцях, або які стикаються з бар'єрами у працевлаштуванні на адміністративних посадах у транспортних компаніях або інших виробничих галузях; просунення і проектів і рекомендацій органам державної влади, що потребують законодавчої розробки або державної юрисдикції, пов'язаних із порушенням або слабким дотриманням принципів гендерної рівності

Джерело: складено авторкою.

Додаток Б

Співвідношення жінок-водіїв у різних видах транспорту за даними Міжнародного союзу громадського транспорту (UITP), 2024 [94].

Different modes have different levels of women drivers

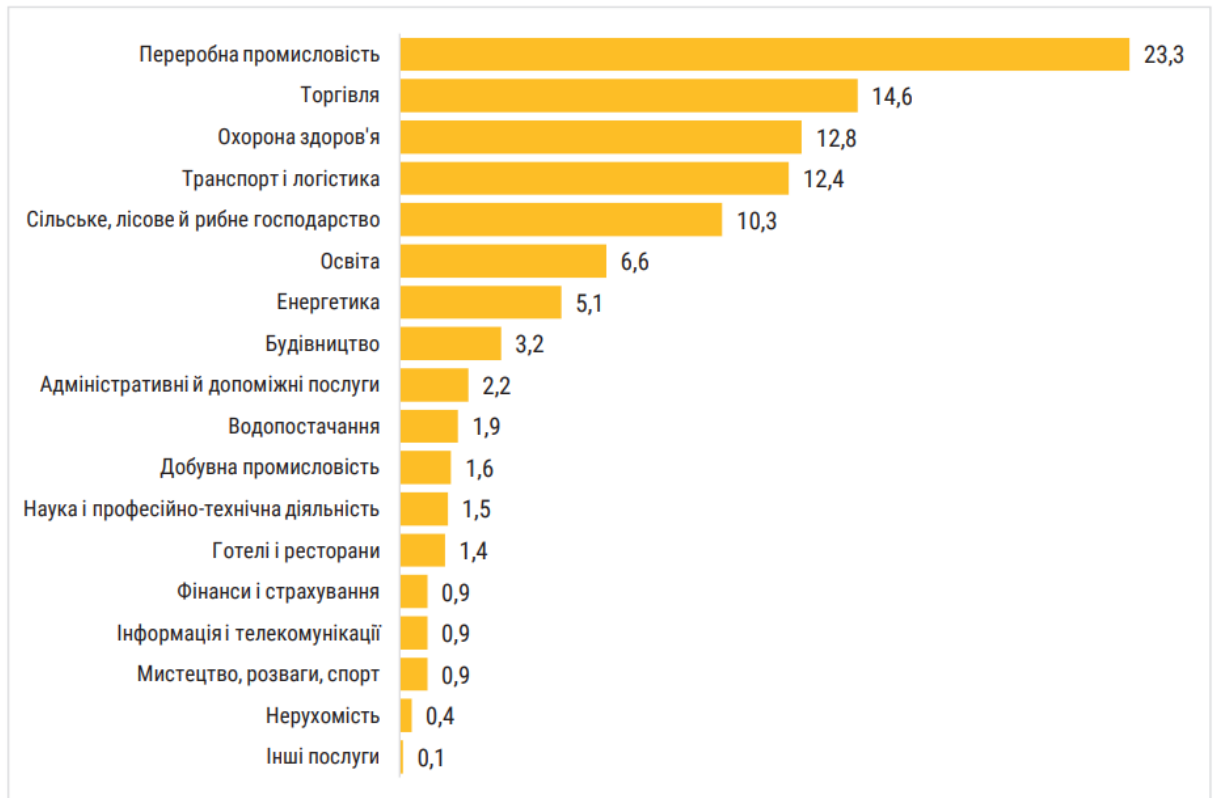


Source: Best gender practices in mobility, UITP & EIB, 2024

Додаток В

Аналітичні дані щодо стану сфери транспорту і логістики на ринку праці 2022 – 2023 рр. [60].

Рис. 21. Структура найму за видами економічної діяльності, %



Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.

Рис. В.1. Сфера транспорту і логістики як одна з пріоритетних видів економічної діяльності, у якій відбувався найм працівників внаслідок зовнішньої міграції та мобілізації за даними звіту Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України 2022 – 2023 рр. [60, с. 39].

Продовження додатка В

Табл. В.2. Частка підприємств різних секторів економічної діяльності, що використовували певну форму навчання персоналу за даними звіту Державної служби зайнятості України, Федерації роботодавців України 2022 – 2023 рр. [60, с. 82-83].

Табл. 3. Частка підприємств, що використовували певну форму навчання

1. Підтвердження кваліфікації у кваліфікаційних центрах	2. Навчання для нових працівників
1 Добувна промисловість (52%) 2 Адміністративні й допоміжні послуги (51%) 3 Операції з нерухомим майном (50%) 4 Водопостачання (49%) 5 Охорона здоров'я (44%)	1 Фінансова і страхова діяльність (86%) 2 Торгівля (60%) 3 Переробна промисловість (58%) 4 Готельно-ресторанний бізнес (49%) 5 Енергетика (40%)
3. Постійні внутрішні тренінгові програми	4. Підготовка працівників у закладах вищої освіти
1 Інформація і телекомунікації (57%) 2 Фінансова і страхова діяльність (51%) 3 Переробна промисловість (48%) 4 Готельно-ресторанний бізнес (46%) 5 Професійна і наукова діяльність (38%)	1 Охорона здоров'я (49%) 2 Освіта (40%) 3 Професійна, наукова і технічна діяльність (23%) 4 Готельно-ресторанний бізнес (16%) 5 Добувна промисловість (16%)
5. Короткотермінові профільні тренінги від зовнішніх провайдерів	6. Підготовка працівників у власних навчальних центрах, зокрема за ліцензіями МОН ¹
1 Фінансова і страхова діяльність (54%) 2 Інформація і телекомунікації (40%) 3 Будівництво (36%) 4 Готельно-ресторанний бізнес (32%) 5 Інші послуги (25%)	1 Готельно-ресторанний бізнес (56%) 2 Транспорт (21%) 3 Добувна промисловість (19%) 4 Будівництво (19%) 5 Освіта (15%)
7. Підготовка працівників у закладах ПТО	8. Періодичні тренінги від постачальників
1 Готельно-ресторанний бізнес (56%) 2 Сільське господарство (21%) 3 Добувна промисловість (19%) 4 Енергетика (19%) 5 Транспорт (15%)	1 Інші послуги (38%) 2 Готельно-ресторанний бізнес (35%) 3 Торгівля (33%) 4 Фінансова і страхова діяльність (16%) 5 Переробна промисловість (16%)

Джерело: Результати опитування роботодавців, 2023 р.