

УДК 342.7

DOI: 10.26565/2075-1834-2020-30-12

ПРАВОВІ ОБМЕЖЕННЯ УЧАСТІ ЖІНОК У ВИКОНАННІ ЗАВДАНЬ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ

Кагановська Т. Є.,

доктор юридичних наук, професор,
декан юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
Заслужений юрист України,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: law@karazin.ua
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4427-2038>

Пахомова І. А.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна,
м. Харків, 61022, майдан Свободи 4,
e-mail: pakhomova.ua@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7161-3598>

АНОТАЦІЯ: *Вступ.* Статтю присвячено аналізу змісту інституту правових обмежень, що накладаються на жінку, яка перебуває на державній службі та виконує завдання у сфері державного управління. На основі опрацювання положень актів міжнародного права та чинного законодавства України про державну службу, встановлено, що стосовно жінок – державних службовців застосовуються спеціальні правові обмеження, які являють собою законодавчо передбачені заборони залучення жінок до певних форм виконання професійних управлінських функцій і завдань задля звуження загального обсягу їх робочого навантаження з метою збереження їх здоров'я і створення умов для повноцінного виконання соціальної функції матері.

Основні результати дослідження. Доведено, що відповідні норми законодавства про державну службу України одночасно і накладають обмеження на жінку-державного службовця щодо залучення її до виконання завдань державного управління і, у той же час, спрямовані на її соціальний захист. Такий підхід сприяє налагодженню режиму «нормальних умов життєдіяльності державних службовців. Зокрема, передбачені законодавством обмеження стосуються участі жінок у службових відрядженнях, обмеження робочого часу для жінок, обмеження, пов'язані з переведенням жінки-державного службовця в іншу місцевість тощо. Окрему вагу приділено специфічним специфіці виконання жінками завдань у сфері державного управління обороною і національною безпекою. Встановлено, що багато правових обмежень для жінок у зазначених сферах не завжди дотримуються. Зокрема, акцентовано увагу на нерівних вікових умовах укладення контракту на проходження військової служби для жінок, встановленого граничного віку перебування у запасі військовозобов'язаних жіночої статі незалежно від службових здобутків, можливості чоловіків проходити військову службу у запасі на 15 років довше ніж жінки. Розкрито також останні зміни у законодавстві щодо виправлення такої ситуації.

Висновки. Зазначено, що передбачені у законодавстві правові обмеження, які передбачені для жінок, що залучаються до виконання функцій державного управління, незважаючи на свій позитивний вплив, звужують певним чином обсяг їх професійних можливостей, а також обмежують фактичні можливості здійснювати владну компетенцію. Разом із тим, їм притаманний соціальний характер і держава зобов'язана передбачити адекватні компенсаторні механізми стимулювання професійної діяльності жінок-державних службовців і мінімізації впливу на жінку-державного службовця наслідків відповідних обмежень. У свою чергу, оптимальне адміністрування подібних заходів має на меті підвищити не лише професійні показники жінки як державного управління, а й посилити соціальну ефективність системи державного управління в цілому.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: держава, державна служба, військова служба, державне управління, жінка, правові обмеження, материнство.

ПРАВОВЫЕ ОГРАНИЧЕНИЯ УЧАСТИЯ ЖЕНЩИН В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАНИЙ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В УКРАИНЕ

Кагановская Т. Е.,

доктор юридических наук, профессор,
декан юридического факультета
Харьковского национального университета
имени В. Н. Каразина,
Заслуженный юрист Украины,
г. Харьков, 61022, площадь Свободы 4,
e-mail: law@karazin.ua
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4427-2038>

Пахомова И. А.,

кандидат юридических наук,
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин
юридического факультета
Харьковского национального университета
имени В.Н. Каразина,
м. Харьков, 61022, площадь Свободы 4,
e-mail: pakhomova.ua@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7161-3598>

АННОТАЦИЯ: Статья посвящена анализу содержания института правовых ограничений, налагаемых на женщину, которая находится на государственной службе и выполняет задачи в сфере государственного управления. На основе обработки положений актов международного права и действующего законодательства Украины о государственной службе, установлено, что в отношении женщин - государственных служащих применяются специальные правовые ограничения, которые представляют собой законодательно предусмотренные запреты привлечения женщин к определенным формам выполнения профессиональных управленческих функций и задач для сужения общего объема их рабочей нагрузки с целью сохранения их здоровья и создание условий для полноценного выполнения социальной функции матери. Доказано, что соответствующие нормы законодательства о государственной службе Украины одновременно и накладывают ограничения на женщину - государственного служащего по привлечению ее к выполнению задач государственного управления и, в то же время, направленные на ее социальную защиту. Такой подход способствует налаживанию режима «нормальных условий жизнедеятельности государственных служащих». В частности, предусмотренные законодательством ограничения касаются участия женщин в служебных командировках, ограничение рабочего времени для женщин, ограничения, связанные с переводом женщины - государственного служащего в другую местность и т.д.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: государство, государственная служба, военная служба, государственное управление, женщина, правовые ограничения, материнство.

LEGAL RESTRICTIONS ON WOMEN'S PARTICIPATION IN THE TASKS OF PUBLIC ADMINISTRATION IN UKRAINE

Tetyana Kahanovska,

Doctor of Law, Professor,
Dean of the Faculty of Law
Kharkov National University
named after V.N. Karazin,
Honored Lawyer of Ukraine,
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: law@karazin.ua
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4427-2038>

I. Pakhomova,

Doctor of Law,
Associate Professor of State and Legal Disciplines
Faculty of Law
Kharkiv National University
named after VN Karazina,
Kharkiv, 61022, Maidan Svobody 4,
e-mail: pakhomova.ua@gmail.com
orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7161-3598>

ANNOTATION: *Introduction.* The article is devoted to the analysis of the content of the institute of legal restrictions imposed on a woman who is in the civil service and performs tasks in the field of public administration. On the basis of the provisions of acts of international law and the laws of Ukraine on Civil Service, found that for women - civil servants subject to special legal restrictions, which are provided by law bans involvement of women in certain forms of their professional duties and tasks for narrowing their total workload to preserve their health and create conditions for full implementation of the social function of the mother.

The main results of the study. It is proved that the relevant legislation on public service both Ukraine imposed restrictions on female civil servant to attract her to the tasks of public administration and, at the same time, it focused on social protection. This approach is contributes to the establishment of a regime of "normal living conditions for civil servants. In particular, under the law relating to limiting women's participation in official missions, limiting working hours for women, limitations associated with the transfer of female civil servant to another location and so on. Particular attention is paid to the specifics of women's performance in the field of public administration of defense and national security. It is established that many legal restrictions for women in these areas are not always observed. In particular, attention is focused on unequal age conditions for concluding a contract for military service for women, the established age limit for female conscripts, regardless of service, and the ability of men to serve in the army for 15 years longer than women. The latest changes in the legislation to correct this situation are also disclosed.

Conclusions. It is noted that the legal restrictions provided for in the legislation, which are provided for women involved in public administration, despite their positive impact, narrow in some way the scope of their professional opportunities, as well as limit the actual ability to exercise power. However, their inherent social nature and the state must provide adequate compensatory mechanisms stimulating professional activity of women civil servants and minimize the impact on female civil servant consequences relevant restrictions. In its turn, optimal administration of such measures is intended to increase not only the professional performance of women as public administrators, but also enhance the social effectiveness of public administration in general.

KEY WORDS: state, civil service, military service, public administration, woman, legal restrictions, motherhood.

Вступ. Загальносвітовою практикою є накладення на осіб, які є державними службовцями і працюють у сфері державного управління певних правових обмежень, які пов'язані, здебільшого, з їх професійно-правовим статусом. У більшості випадків, як зазначає Ю. П. Битяк, це обумовлено наданням відповідній категорії осіб державно-владних повноважень і потенційно існуючою можливістю їх несанкціонованого застосування, що може призвести до зловживання правом [1, с. 290]. Правові обмеження у реалізації прав є гарантією забезпечення законності у державному управлінні і представлені вимогами аполітичності до діяльності державного службовця, певними обмеженнями щодо ведення бізнесу та професійного сумісництва.

Разом із тим, сучасний вимір дослідження правових обмежень особи у зв'язку з перебуванням на державній службі зобов'язує враховувати не лише обсяг владних спроможностей службовця, а й його статеvu належність. На сьогодні це стало універсальним міжнародним стандартом, якого має дотримуватися кожна розвинена держава сучасного світу. Поряд із цим, **актуальною проблемою** для систем державного управління багатьох держав є недосконале організаційно-правове забезпечення відповідного постулату.

Для України практична реалізація правових обмежень, які покладаються на жінку, що виконує завдання державного управління також є актуальною проблемою державно-правового розвитку, адже у відповідності до зобов'язань перед Європейським Союзом і світовою спільнотою Українська держава

має забезпечити оптимальний правовий режим гарантування гендерного паритету у сфері державного управління. Відповідно, **метою статті** є висвітлення чинних сьогодні правових обмежень, які можуть накладатися ні жінку у зв'язку з виконанням завдань державного управління.

Нормативною основою статті стали положення актів міжнародного та національного права. Окрім положень нормативних актів, теоретичною основою статті стали наукові праці Ю. П. Битяка, М. І. Хавронюка, А. М. Шульги, а також аналітичні матеріали з питань гендерної політики в Україні.

Основні результати дослідження. Під правовими обмеженнями у юридичній доктрині розуміють правові стримування, які встановлюються з метою недопущення можливого протизаконного діяння, що створює умови для задоволення інтересів контр суб'єкта та громадських потреб в охороні і захисті [2, с. 739]. Відповідно, правові обмеження визначаються і встановлюються в законодавстві, мають офіційний характер і звужують певним чином обсяг прав і свобод суб'єкта. Спираючись на викладене, правовими обмеженнями участі жінок у виконанні функцій публічного управління пропонуємо вважати законодавчо передбачені заборони залучення жінок до певних форм виконання професійних управлінських функцій і завдань задля звуження загального обсягу їх робочого навантаження з метою збереження їх здоров'я і створення умов для повноцінного виконання соціальної функції матері.

У відповідності до ст. ст. 4, 5 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок держави мають вживати спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, організацію правильного сімейного виховання, визначення відповідальності за своїх дітей і ці заходи не будуть вважатися дискримінацією [3]. У площині виконання функцій державного управління такі заходи виражаються у передбачених законодавчо для жінок «адміністративних бар'єрах» у виконанні професійних обов'язків в межах функцій державного управління.

Розглядаючи правові обмеження участі жінок у виконанні завдань публічного управління слід зауважити, що за своєю правовою природою такі обмеження є похідними від загального правового режиму залучення жінок до праці, що регламентується трудовим законодавством. Сутність такого підходу держави до регламентації трудової діяльності жінок полягає у встановленні імперативної заборони виконувати жінкам деякі різновиди індивідуальної трудової функції. За загальним правилом у главі XII Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) «Праця жінок» визначено обмеження трудових прав для представників жіночої статі [4]. Зокрема, в Україні заборонено застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування). Не допускається також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (стаття 174 КЗпП України). Для жінок працювати у нічний час також в цілому не допускається, за винятком деяких галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Найбільше обмежень передбачено у разі застосування праці вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років: не допускається залучення їх до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП України). Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди (стаття 177 КЗпП України). Таким чином держава охороняє материнство і дитинство.

Виконання завдань державного управління може мати різну мету, зміст і спрямованість. Чинний сьогодні Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII (далі – Закон про державну службу) містить спеціальні норми зміст яких містить деякі обмеження для жінок при перебуванні їх на державній службі [5]. Слід зауважити, що відповідні норми законодавства про державну службу України одночасно і накладають обмеження на жінку-державного службовця щодо залучення її до виконання завдань державного управління і, у той же час, спрямовані на її соціальний захист. Такий підхід сприяє налагодженню режиму «нормальних умов життєдіяльності державних службовців.

Зауважимо, що обмеження які накладаються на жінок в аспекті виконання завдань державного управління обумовлюються низкою чинників. Серед них на доктринальному рівні виокремлюються ті, що обумовлені психофізіологічними особливостями жінки [6]. Зокрема, виокремимо:

1) більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності. Вказаний показник є відносним і здебільшого обумовлений фізіологічними особливостями жіночого організму;

2) більш схильність до робочих стресів, що може призвести до стану вигорання (слід зазначити, що у сфері службово-трудова відносин в органах державного управління процес вигорання виникає і розвивається поступово. Основною причиною цього є зростання напруги у спілкуванні з колегами і громадянами, зайвий бюрократизм, ненормований робочий день, порушення законності тощо. За таких умов службовцю-жінці важче сконцентрувати увагу на вирішенні службових завдань, визначити пріоритети у роботі. Відповідно, створюються умов для того, що у особи формується байдуже ставлення до людей, деякі вчинки стають цинічними і агресивними;

3) менша фізична сила і витривалість у порівнянні з чоловіками. Жінки вирізняються меншими рухливими та силовими можливостями у порівнянні з чоловіками. У сфері виконання завдань державного управління це може бути важливим у процесі тривалого службового відрядження, неординарних ситуативних умов роботи і т.д.;

4) менша здатність до швидкої адаптації до роботи в інших колективах та іншими особливостями.

Разом із тим, жінки від природи мають більш посилену інтуїцію аніж чоловіки, кращі організаторські здібності, більш низький рівень агресивності і вищий рівень виконавської дисципліни. Підкреслюючи умовність наведених вище характеристик, слід зазначити, що обмеження, які передбачені в законодавстві для жінок у сфері державного управління детермінуються, у першу чергу, характером і реаліями службових завдань органу державного управління відповідної спеціалізації.

Так, першим обмеженням участі жінок у виконанні завдань державної служби є *обмеження щодо участі у службових відрядженнях*. Ст. 42 Закону про державну службу встановлює, що у службове відрядження працівник системи органів державного управління може бути направлений для виконання своїх посадових обов'язків поза межами постійного місця служби, у тому числі на роботу до секретаріатів міжнародних організацій, представництв міжнародних організацій в інших країнах або органів влади іноземних держав у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України. Під час направлення державного службовця у відрядження беруться до уваги його сімейний стан та інші особисті обставини. Зокрема, не допускається направлення у відрядження без їхньої згоди вагітних жінок, державних службовців, які мають дітей віком до 14 років, самостійно виховують дітей-інвалідів, інвалідів з дитинства. Відповідно, участь таких працівників у відрядженнях завжди є добровільною і залишає можливість для державного службовця самостійно приймати рішення по відрядженню. Такий підхід законодавця обумовлений, які відзначає М. І. Хавронюк доцільністю впровадження спеціальних заходів організації праці і здоров'я жінки, створення умов оптимального поєднання праці і материнства [7, с. 102].

Наступною групою обмежень є обмеження для жінок професійного характеру. У відповідності до ст. 42 Закону про державну службу забороняється залучати до роботи понад установлену тривалість робочого дня, а також у вихідні, святкові та неробочі дні, у нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років. Жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, можуть залучатися до надурочних робіт лише за їхньою згодою. Керівник органу державного управління за наявності медичного висновку про вагітність зобов'язаний вжити максимум заходів задля створення робочих умов, при яких буде мінімальний ризик для здоров'я жінки як майбутньої або вже діючої матері. Більш того, невиконання жінкою у стані вагітності попереднього обсягу роботи не може розцінюватися як невиконання обов'язків, незважаючи на посадові інструкції.

Обмеження, пов'язані з переведенням жінки-державного службовця в іншу місцевість. Згідно ст. 41 Закону про державну службу не допускається переведення в іншу місцевість жінки-державного службовця, якщо вона перебуває у стані вагітності, або є єдиним опікуном дитини віком до 14 років. Річ у тім, що зміна місцевості роботи означає, фактично, повну зміну обстановки проживання і соціальної діяльності у позаробочий час. За умов стану вагітності жінки або її одноосібної участі у вихованні дитини, зміна місцевості служби може мати несприятливі наслідки як для її стану, так і стану дитини. Завданням керівника органу державного управління є вирішення питання про недопущення переведення жінки в іншу місцевість і вжиття відповідних заходів.

Закон також визначає, що не допускається переведення в іншу місцевість також у разі виникнення у державного службовця особливо важливих особистих або сімейних обставин. Проте, орієнтовний перелік таких обставин законодавець не передбачає. Відповідно, основна відповідальність за виконання цієї норми покладається на керівників (начальників) органів державного управління. Зазначені положення законодавства, у першу чергу, є обов'язковими для керівників органів державного управління при здійсненні поточного керівництва підлеглими.

Привертає увагу те, що окрім наведеного, на жінок – працівників сфери державного управління накладаються ще певні обмеження, які обумовлені статевою приналежністю. Такі обмеження закріплено на підзаконному рівні нормативного регулювання і стосуються вони зовнішнього вигляду (дрес-коду) жінки. У відповідності до Наказу Секретаріату Кабінету Міністрів України № 155 від 30.09.2010 р. «Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Секретаріату Кабінету Міністрів України» на жінок накладаються певні обмеження щодо форми і манери одягу [8]. У загальному порядку жінки зобов'язані обирати стриманий діловий стиль одягу, який надає авторитетності і свідчить про компетентність працівника, викликає повагу, довіру, дає змогу контролювати партнерів і тримати дистанцію. Жінкам, як і чоловікам, не слід «дотримуватись модних віянь», а слід обрати акуратну, стриману і охайну форму одягу. Наказ чітко визначає десять обмежень саме для жіночого вбрання ділового стилю. Так, жінка зобов'язана:

— не носити одяг, що повністю відкриває руки (навіть за сильної спеки відкриті плечі повинні бути прикриті легким жакетом (довжина рукавів повинна бути до ліктя));

- не носити глибоке декольте на блузах чи сукнях;
- не вдягати надто вузькі і короткі спідниці (класична довжина - до середини коліна) та спідниці з глибокими розрізами спереду, ззаду чи збоку;
- не вдягати прозорі сукні чи блузи, через які просвічує спідня білизна;
- утриматися від трикотажних жакетів, костюмів, светрів (для офіційного ділового костюма вони неприйнятні, у неофіційній обстановці - можливі, але речі повинні бути високої якості).
- не вдягати сукні, що щільно облягають фігуру;
- не варто носити одяг із синтетичних тканин, які електризуються; з еластичних тканин з додатком лайкри; прозорих тканин, мережива, блискучого шовку, джинсової тканини;
- не рекомендується одяг із тканин у квіточки, інші малюнки, з використанням живописних полотен, друкованих текстів, портретів людей чи зображень тварин тощо;
- не варто зловживати брючними костюмами і брюками;
- не використовувати масивні та яскраві прикраси, а також рюші, волани, бахрому, пір'я, банти; в оформленні ділового костюма варто уникати численних накладних деталей.

Для повноти викладення позиції наголосимо, що положення Наказу не містять такої кількості обмежень для чоловіків, яким рекомендуються дотримуватися ділового стилю одягу. Відповідно, до жінок ставляться особливі вимоги.

Наведене вище вказує на те, що у сфері державного управління правові обмеження, які накладаються на жінок у зв'язку з виконанням професійних завдань, не спрямовані на погіршення її правового статусу. Навпаки, вони покращують її професійне становище і розраховані на позитивні наслідки, недопущення негативного впливу на жінку сил соціальної напруги. Разом із тим, така ситуація не характерна для жінок, які працюють у сфері військового управління України і забезпечення державної безпеки. Більш того, останнім часом це набуло особливого суспільного резонансу. І хоча особливості виконання жінками завдань державного управління у сфері оборони та національної безпеки є особливим напрямом реалізації державно-владних функцій, вважаємо доцільним висвітлити декілька аспектів цієї проблематики.

Останні кілька років в експертному середовищі України і на рівні парламенту неодноразово підіймалося питання про те, що деякі положення чинного Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ не відповідають засадам гендерної рівності [9]. Це набуло певного суспільного резонансу. Зокрема, деякі парламентарі зауважували, що норми закону суперечать рекомендаціям Комітету з питань жінок у збройних силах НАТО [10]. Зокрема мова йде про те, що упродовж багатьох років для жінок контракт на проходження військової служби можливий у віці 18-40 років, в той час, коли стосовно чоловіків такого обмеження немає. Крім цього, граничний вік для перебування у запасі військовозобов'язаних жіночої статі незалежно від службових здобутків становить 50 років. Відповідно, жінки у віковому діапазоні від 40 до 50 років у порівнянні з чоловіками не мали змоги поступити на військову службу за контрактом. У підсумку було сформовано ситуацію, коли чоловіки мали можливість проходити військову службу у запасі на 15 років довше ніж жінки. Жінки за цей період не могли бути підвищені у військовому званні за вислугою років. Враховуючи те, що розмір пенсії дещо залежить від військового звання, розмір пенсії за вислугою років жінки і чоловіка буде різним. Перебуваючи у запасі, чоловіки мають змогу бути підвищеними у військовому званні поки їм не виповниться 60 або 65 років. Жінки у цьому були дещо обмежені. У червні 2018 р. після тривалих дискусій граничний вік перебування в запасі військовозобов'язаних-жінок було підвищено до 60 років.

Крім викладеного вище, у відповідності до нормативних документів Міністерства оборони України, жінки не можуть займати всі існуючі посади у системі Збройних Сил України. Згідно Наказу Міністерства оборони України «Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців» від 27.05.2014 № 337 для жінок встановлено лімітований перелік посад, на які вони можуть бути призначені [11]. Враховуючи наявність у законодавстві таких правових конструкцій, кар'єрне зростання для жінки в лавах Української армії не є легким завданням. Розуміючи це, а також можливу перспективу бюрократичних процедур з жінками, військові начальники не охоче приймають на службу жінок. Зазначене дає підстави констатувати не лише наявність у законодавстві про Збройні Сили України норм, які містять дискримінаційні «пастки» для жінок, а передумов для соціальної проблеми вищого гатунку – загрози обороноздатності держави.

Висновки. Так чи інакше, але передбачені у законодавстві правові обмеження, які передбачені для жінок, що залучаються до виконання функцій державного управління, незважаючи на свій позитивний вплив, звужують певним чином обсяг їх професійних можливостей, а також обмежують фактичні можливості здійснювати владну компетенцію. Разом із тим, їм притаманний соціальний характер і держава зобов'язана передбачити адекватні компенсаторні механізми стимулювання професійної діяльності жінок-державних службовців і мінімізації впливу на жінку-державного службовця наслідків

відповідних обмежень. Оптимальне адміністрування подібних заходів має на меті підвищити не лише професійні показники жінки як державного управлінця, а й посилити соціальну ефективність системи державного управління в цілому.

ЛІТЕРАТУРА

1. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: *монографія*. Харків.: Право. 304 с.
2. Шульга А.М. Основы теории государства и права: краткое учебн. пособие. Харків.: ООО «Прометей-Прес», 2006. 208 с.
3. Про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок: Конвенція Організації Об'єднаних Націй від 18.12.1979 р. *Офіційний веб-сайт Верховної ради України*. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення: 14.11.2020)
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // *Офіційний веб-сайт Верховної Ради України*. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1528805209968971> (дата звернення: 22.12.2018)
5. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4, Ст. 43
6. В Законі України «Про державну службу» зазначено, що право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної належності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання і які пройшли конкурс у порядку, визначеному законодавством. *Управління соціального захисту Охтирської районної державної адміністрації*. URL: <http://ruszn-okhtyrka.gov.ua/news/a-1922.html?i=1> (дата звернення: 19.11.2020)
7. Хавронюк М.І. Конституція України: офіційний текст: коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина. *Навч. посібн.* 2-ге вид., переробл. і доповн. Київ. «А.С.К.», 2003. 384 с.
8. Про затвердження рекомендацій щодо зовнішнього вигляду (дрес-коду) працівників Секретаріату Кабінету Міністрів України: Наказ Секретаріату Кабінету Міністрів України від 30.09.2010 р. № 155. *Урядовий портал Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/243701680> (дата звернення: 12.11.2020)
9. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25.03.1992 р. № 2232-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 27. Ст. 385
10. Фріз І. Обмеження для жінок в українському війську потрібно скасувати. *Інформаційне агентство «Українські національні новини»* URL: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1665996-obmezheniya-dlya-zhinok-v-ukrayinskomu-viysku-potribno-skasuvati-i-friz> (дата звернення: 15.11.2020)
11. Про затвердження тимчасових переліків військово-облікових спеціальностей і штатних посад рядового, сержантського і старшинського складу та військовослужбовців-жінок і тарифних переліків посад вищезазначених військовослужбовців від 27.05.2014 № 337 : Наказ Міністерства оборони України. *Офіційний вісник України*. 2014. № 53. Ст. 1420.

REFERENCES

1. Bityak Yu.P. Derzhavna sluzhba v UkraYini: organIzatsIyno-pravovI zasadi: monografIya. HarkIv.: Pravo. 304 s.
2. Shulga A.M. Osnovyi teorii gosudarstva i prava: kratkoe uchebn. posobie. HarkIv.: ООО «Prometey-Pris», 2006. 208 s.
3. Pro likvidatsIyu vsIh form diskrimInatsIYi schodo zhInok: KonventsIya OrganIzatsIYi Ob'Ednanih NatsIy vId 18.12.1979 r. OfItSIyniy veb-sayt VerhovnoYi radi UkraYini. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (data zvernennya: 14.11.2020)
4. Kodeks zakonIv pro pratsyu UkraYini vId 10.12.1971 # 322-VIII // OfItSIyniy veb-sayt VerhovnoYi Radi UkraYini. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/322-08/print1528805209968971> (data zvernennya: 22.12.2018)
5. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon UkraYini vId 10.12.2015 r. # 889-VIII. VIdomostI VerhovnoYi Radi UkraYini. 2016. # 4, St. 43
6. V ZakonI UkraYini «Pro derzhavnu sluzhbu» zaznacheno, scho pravo na derzhavnu sluzhbu mayut gromadyani UkraYini nezalezno vId pohodzhennya, sotsIalnogo I maynovogo stanu, rasovoYi I natsIonalnoYi nalezhnostI, statI, polltichnih poglyadIv, rellgIynih perekonan, mIstse prozhivannya I yakI proyshli konkurs u poryadku, viznachenomu zakonodavstvom. Upravlnnaya sotsIalnogo zahistu OhtirskoYi rayonnoYi derzhavnoYi admInIstratsIYi. URL: <http://ruszn-okhtyrka.gov.ua/news/a-1922.html?i=1> (data zvernennya: 19.11.2020)
7. Havronyuk M.I. KonstitutsIya UkraYini: ofItSIyniy tekst: komentar zakonodavstva UkraYini pro prava ta svobodi lyudini I gromadyanina. Navch posIbn. 2-ge vid., pererobl. I dopovn. KiYiv. «A.S.K.», 2003. 384 s.
8. Pro zatverdzhennya rekomendatsIy schodo zovnlshnogo vlglyadu (dres-kodu) pratsIvnikIv SekretarIatu KabInetu MInIstrIv UkraYini: Nakaz SekretarIatu KabInetu MInIstrIv UkraYini vId 30.09.2010 r. # 155. Uryadoviy portal Ediniy veb-portal organIv vikonavchoYi vladi UkraYini. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/243701680> (data zvernennya: 12.11.2020)
9. Pro vIyskoviy obov'yazok I vIyskovu sluzhbu: Zakon UkraYini vId 25.03.1992 r. # 2232-XII. VIdomostI VerhovnoYi Radi UkraYini. 1992. # 27. St. 385
10. FrIz I. Obmezheniya dlya zhInok v ukraYinskomu vIysku potrlbno skasuvati. InformatsIyne agentstvo «UkraYinskI natsIonalnI novini» URL: <http://www.unn.com.ua/uk/news/1665996-obmezheniya-dlya-zhinok-v-ukrayinskomu-viysku-potribno-skasuvati-i-friz> (data zvernennya: 15.11.2020)
11. Pro zatverdzhennya timchasovih perelIkIv vIyskovo-obllkovih spetsIalnostey I shtatnih posad ryadovogo, serzhantskogo I starshinskogo skladu ta vIyskovosluzhbovtsIv-zhInok I tarifnih perelIkIv posad vischezaznachenih vIyskovosluzhbovtsIv vId 27.05.2014 # 337 : Nakaz MInIsterstva oboroni UkraYini. OfItSIyniy vIsnik UkraYini. 2014. # 53. St. 1420.