

5. Про утворення місцевих та апеляційних адміністративних судів, затвердження їх мережі: Указ Президента України від 16.11.2004 року № 1417/2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1417/2004>.
6. Про визначення кількості суддів у господарських судах України: Наказ Державної судової адміністрації України від 17.01.2011 року № 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsa.court.gov.ua/dsa/14/N102011/>.
7. Про визначення кількісного складу суддів у деяких господарських судах: Наказ Державної судової адміністрації України від 19.04.2016 року № 78 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dn.arbitr.gov.ua/dsa/14/Nakaz_DSA_78/.
8. Статистична довідка щодо здійснення судочинства господарськими судами України в I півріччі 2016 року: Статистична інформація Вищого господарського суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/03.pdf>.
9. Організаційна структура Харківського апеляційного господарського суду: офіційний сайт Судової влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hra.arbitr.gov.ua/sud5039/org_struct/.
10. Суддівський корпус Одеського апеляційного господарського суду: офіційний сайт Судової влади України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://oda.arbitr.gov.ua/sud5037/inform/sudi/>.
11. Звіт судів першої інстанції про розгляд господарських справ за I півріччя 2016 року: Судова статистика форма № 1-МС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://court.gov.ua/sudova_statystyka/I_pivricha_zvit/.
12. Про визначення чисельності штатних посад суддів касаційних судів Верховного Суду: Наказ Державної судової адміністрації України від 28.10.2016 року № 218 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/rada/show/v0218750-16>.
13. Базові показники роботи Вищого господарського суду України у I півріччі 2016 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.arbitr.gov.ua/files/pages/BPRS_2.pdf.

УДК 35.082.7

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ МЕРЫ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ГЕНДЕРНОЙ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

Махди Сахиб Салех,
аспирант Харьковского национального
университета имени В.Н. Каразина

Аннотация: в статье рассматриваются ряд аспектов, которые раскрывают содержание существующих административно-правовых мер предупреждения гендерной дискриминации в сфере государственной службы Украины. Автором освещается система соответствующих мер организационного и индивидуального характера, а также отдельно подчеркивается роль и значение кадровой политики в части недопущения гендерной дискриминации в служебных отношениях. Особенное внимание акцентировано на анализе современных процессов усовершенствования организационно-правового механизма противодействия гендерной дискриминации на государственной службе с учетом перспектив изменения действующего законодательства Украины.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, кадровая политика, права и свободы человека, административно-правовые меры предупреждения гендерной дискриминации.

Анотация: у статті розглядається низка аспектів, які розкривають зміст існуючих адміністративно-правових заходів попередження гендерної дискримінації у сфері державної служби України. Автором освітлюється система відповідних заходів організаційного і індивідуального характеру, а також окремо підкреслюється роль і значення кадрової політики в частині недопущення гендерної дискримінації в службових відносинах. Особлива увага акцентована на аналізі сучасних процесів удосконалення організаційно-правового механізму протидії гендерній дискримінації на державній службі з урахуванням перспектив зміни чинного законодавства України.

Ключові слова: державна служба, державне управління, кадрова політика, права і свободи людини, адміністративно-правові заходи попередження гендерної дискримінації.

Annotation: the article considers a number of aspects that reveal the content of existing administrative and legal measures to prevent gender discrimination in the sphere of public service of Ukraine. The author highlights the system of corresponding measures of organizational and individual character, and also emphasizes the role and importance of personnel policy in preventing gender discrimination in service relations. Particular attention is focused on the analysis of modern processes of improving the organizational and legal mechanism for counteracting gender discrimination in the civil service, taking into account the prospects for changing the current legislation of Ukraine.

Key words: public service, public administration, personnel policy, human rights and freedoms, administrative and legal measures to prevent gender discrimination.

За годы государственной независимости Украина накопила значительный опыт в части формирования национальной системы государственной службы. Была сформирована достаточная законодательная база функционирования системы государственной службы, укрепилась и доказала свою эффективность политика организационно-управленческого обеспечения ее структур кадровым потенциалом, разрешения профессиональных конфликтов среди государственных служащих, построения системы взаимодействия институтов власти и общественности в решении наиболее актуальных задач государственного развития. Вместе с тем, одной из наиболее значимых проблем стабильного развития и функционирования системы государственной службы является выборочное присутствие различных практик гендерной дискриминации как при поступлении на службу, так и во время ее прохождения гражданами Украины. В связи с этим, актуальным заданием юридической науки является исследование существующих административно-правовых мер противодействия гендерной дискриминации в системе

государственно-властных отношений с целью оценки их результативности и выработке предложений, направленных на повышение их регуляторной эффективности. Соответственно, **целью статьи** является анализ существующих ныне в правовой системе Украины административно-правовых основ противодействия возможным дискриминационным практикам в сфере правоотношений государственной службы.

Теоретической основой статьи стали труды ряда ученых, которые ранее исследовали отдельные аспекты затронутой проблематики. В частности, это Л.Р. Биля, С.В. Кивалов, Т.Е. Кагановская, Л.В. Романюк и другие. Также при написании статьи брались во внимание положение нормативных актов, которые регламентируют отношения в сфере государственной службы Украины и антидискриминационной политики государства.

Следует отметить, что по своей сущности недопущение гендерной дискриминации в сфере государственной службы является сердцевинной принципа равного доступа к государственной службе, который предусмотрен действующим законодательством во всех современных государствах мира. В Украине принцип равного доступа к государственной службе предусмотрен, прежде всего, Конституцией Украины как Основным Законом государства, который гарантирует равное право доступа граждан на государственную службу и службу в органах местного самоуправления [1]. Подобное положение содержится и в п. 7 ст. 4 Закона Украины «О государственной службе» от 10.12.2015 р. № 889-VIII (далее – Закон о госслужбе) [2]. Узаконивание принципа равного доступа к государственной службе отвечает современной практике признания на высшем законодательном уровне приоритета прав и свобод граждан. Приоритетность прав и свобод человека и гражданина означает их абсолютное признание и непосредственное действие абсолютно во всех сферах жизни общества и в любых видах правовых отношений. В плоскости функционирования системы государственной службы права и свободы государственного служащего как человека определяют истинно демократическое наполнение государственно-властных отношений. В буквальном смысле, принцип равного доступа к государственной службе предусматривает, как отмечают С.В. Кивалов и Л.Р. Биля запрет всяческих форм дискриминации в процессе принятия на государственную службу и прохождения государственной службы (социальное и имущественное положение, расовая и национальная принадлежность, пол, религиозные убеждения, место жительства, членство в общественных организациях) [3, с. 21]. Согласно букве украинского законодательства, равный доступ к государственной службе предполагает запрет всех форм (в том числе и на почве гендерной принадлежности) и проявлений дискриминации, отсутствие необоснованных преимуществ определенной категории граждан во время вступления на государственную службу и ее прохождения. Соответственно, в действующем законодательстве предусмотрены меры, направленные на противодействие дискриминационным практикам. Условно, мы разделим их на **меры общего организационного характера, меры индивидуального характера и в качестве отдельного блока выделим кадровую политику.**

Меры общего организационного характера связаны непосредственно с общей реализацией политики в сфере государственной службы. Исходя из содержания раздела III Закона о госслужбе мерами организационного характера предупреждения возможных прецедентов гендерной дискриминации является деятельность субъектов, которые наделены полномочиями организовывать управленческо-правовой режим прохождения государственной службы на всех уровнях. В частности, речь идет о функционировании центрального органа исполнительной власти, который осуществляет политику в сфере государственной службы, Комиссии по вопросам высшего корпуса государственной службы, руководителей государственной службы в государственном органе, служба управления персоналом государственного органа. Рассмотрим их направления деятельности более детально.

Так, *деятельность центрального органа исполнительной власти, который осуществляет государственную политику в сфере государственной службы* является важнейшей составляющей недопущения дискриминации на основе гендерной принадлежности. Это обеспечивается путем:

- проведения контрольных мероприятий за соблюдением требований Закона о госслужбе со стороны;
- организация проверок в государственных органах на предмет соблюдения Закона о госслужбе;
- организация обучения государственных служащих с целью повышения профессиональных стандартов;
- предоставляет методическую помощь службам управления персоналом в государственных органах;
- разрабатывает меры, которые направлены на обеспечение равных условий прохождения государственной службы;
- обеспечивает защиту прав государственных служащих во время изменения существенных условий службы;
- проведение в установленном порядке служебных расследований по фактам нарушения требований законодательства о государственной службе (в том числе и по вопросу нарушения соблюдения принципа равенства при прохождении государственной службы).

Деятельность *Комиссии по вопросам высшего корпуса государственной службы имеет более общий характер*. Комиссия не предназначена для целенаправленного противодействия гендерной дискриминации. Вместе с тем, Комиссия:

- обобщает информацию о результатах деятельности государственных служащих категории «А» и дает рекомендации относительно их дальнейшего назначения, перевода или увольнения;
- осуществляет дисциплинарные производства в отношении государственных служащих категории «А»;

Куда более важной представляется деятельность *руководителей государственной службы в государственном органе*, которые непосредственно могут столкнуться дискриминацией в сфере государственной службе на местах. С целью недопущения этого руководители:

- обеспечивают прозрачность и объективность конкурсной процедуры при первичном назначении и занятии вакантных должностей категорий «Б» и «В» согласно закону (что включает соблюдение и антидискриминационных требований);
- обеспечивают повышение квалификации государственных служащих вне зависимости от гендерной принадлежности государственного служащего;

- руководят деятельностью службы управления персоналом органа государственной власти в том числе и конкурсной комиссией органа власти;
- осуществляет объективное оценивания служебной деятельности служащих вне зависимости от гендерной принадлежности.

В дополнение к указанным выше мерам недопущения предупреждения дискриминации по гендерному признаку является деятельность такого специфического субъекта как *служба управления персоналом государственного органа*. В частности, служба отвечает за реализации государственной политики по вопросам управления персоналом в государственном органе (что включает в себя соблюдение принципа равенства), подбор персонала, планирование и организацию мероприятий, направленных на повышение уровня профессиональной компетентности государственных служащих и осуществляет ряд смежных функций.

Меры индивидуального характера сопряжены с определенными в законе правомочностями государственных служащих защитить себя от дискриминации при выполнении профессиональных обязанностей в процессе прохождения государственной службы. К таким мерам следует отнести подачу жалобы и требование письменно подтвердить приказ или распоряжение вышестоящего руководителя. Подача жалобы вышестоящему руководству служащим, который считает, что он поддается гендерной дискриминации, является важной административно-правовой мерой защиты прав государственного служащего. Согласно ст. 11 Закона о госслужбе служащий может требовать от руководителя государственной службы создания комиссии для проверки изложенных в жалобе требований. Комиссия создается в составе не менее трех человек и в течении двадцати дней должна проверить изложенные в жалобе факты, о чем письменно уведомить лицо, которое подало жалобу. Процедура подачи и рассмотрения жалобы должна рассматриваться в контексте защиты права на государственную службу. Правом на требование **письменного подтверждения приказа (распоряжения) вышестоящего** руководства (ст. 9 Закона о госслужбе) можно воспользоваться в случае возникновения у исполнителя сомнений в законности такого приказа (распоряжения). Гипотетически, если в процессе служебно-трудовых отношений руководитель среднего звена получает распоряжения вышестоящего руководителя, в котором четко прослеживается дискриминационное содержание, сущность которого имеет в своей основе гендерную составляющую, распоряжению присущи признаки незаконности. В таком случае исполнитель может потребовать письменное подтверждение такого распоряжения и проинформировать вышестоящий орган или руководителя о дискриминационной составляющей его вынужденных действий.

В качестве отдельной административной гарантии предупреждения дискриминации также выделим **надлежащую кадровую политику** в сегменте государственного управления. Основная цель кадровой политики в системе государственной службы состоит в том, чтобы обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда. В связи с тем, что, как отмечает Т.Е. Кагановская, основной материей кадровой работы является человек, группы людей, которыми наполняются организационные структуры системы государственного управления, кадровое обеспечение является важнейшей гарантией эффективности государственной службы [4, с. 39]. Соответственно, любые проявления гендерной дискриминации в рамках корпоративных служебных отношений ставят под угрозу качество формирования кадрового состава, совершенствование трудового потенциала, а также является деструктивным фактором, который влияет на результативность выполнения государственными служащими своих обязанностей. В связи с этим, важнейшей идейной составляющей кадровой политики является практическая реализация основ антидискриминационной политики государства Украина, которые предусмотрены Законом Украины «Об основах предупреждения и противодействия дискриминации Украины» от 06.09.2012 г. № 5207-VI [2].

Представителями юридической науки уже неоднократно высказывалось мнение о том, что наряду с четким формулированием принципа равенства для преодоления дискриминационных проявлений на государственной службе необходимо разработать четкий механизм реализации этого принципа с учетом дискриминационных рисков [7]. Кроме этого, реалии развития государственности Украины требуют пересмотра идейных стандартов антидискриминационной политики по примеру развитых государств Европейского Союза. Следует отметить, что по состоянию на сегодняшний день в Украине начался процесс усовершенствования административно-правового механизма предупреждения дискриминации в сфере государственной службы. В качестве подтверждения этого следует указать на Проект Закона Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины (относительно гармонизации законодательства в сфере предотвращения и противодействия дискриминации с правом Европейского Союза)», который был зарегистрирован в Верховной Раде 20.11.2015 г. и 16.02.2016 г. принят за основу [6]. В соответствии с указанным законопроектом предлагается внедрить в правовую систему Украины виктимизацию, дискриминацию по ассоциации и множественную дискриминацию как новые формы дискриминации. В дополнение к этому предусматривается усилить государственную политику в части обеспечения гендерного равноправия, усилить административную ответственность за нарушение законодательства о дискриминации, а также усилить положения уголовного законодательства за дискриминационные действия. Гипотетически, распространение действия этих норм на отношения, складывающиеся в государственной службе должно способствовать улучшению общего антидискриминационного климата в системе государственного управления. Это является твердым подтверждением того, что на уровне государственной правовой политики на сегодня иницируется обновление организационно-правового механизма обеспечения недопущения дискриминации в системе государственной службы и управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141

2. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 року № 5207-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 32. – Ст. 412.
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4. – Ст. 43.
4. Кагановська Т.С. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія / Т.С. Кагановська. – Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. – 232 с.
5. Ківалов С. В. Державна служба в Україні : підручник / С. В. Ківалов, Л. Р. Біла. – Одеса : «Юридична література», 2003. – 368 с.
6. О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины (относительно гармонизации законодательства в сфере предотвращения и противодействия дискриминации с правом Европейского Союза): Проект Закона Украины, который был зарегистрирован в Верховной Раде 20.11.2015 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=3501&skl=9
7. Романюк Л. В. Проблемы реализации принципа равенства доступа к государственной службе / Л. В. Романюк // Ученые записки Таврического национального университета имени В. И. Вернадского. Серия: Юридические науки. – 2013. – Т. 27 (66). – № 1. – С. 119-123.

УДК 342.726-053.2(477)

ВИЗНАЧЕННЯ ПУБЛІЧНОГО АДМІНІСТРУВАННЯ ПРАВ ДИТИНИ В УКРАЇНІ

Навроцький О. О.,

аспірант юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: у статті на основі аналізу широкого та вузького підходів визначення публічного адміністрування, що існує у сучасній науці адміністративного права, запропоновано авторське визначення публічного адміністрування прав дитини в Україні. Проаналізовано різні погляди вчених стосовно суміжних категорій публічного адміністрування, а саме державного управління (у широкому та вузькому значенні) та публічного управління (у широкому та вузькому значенні). Наведено аргументацію стосовно перспективності нормативного закріплення доктринальної категорії публічного адміністрування в Україні, що є запозиченою з права іноземних держав.

Ключові слова: права дитини, адміністративна реформа, публічне адміністрування, державне управління, публічне управління, публічна адміністрація, соціальне адміністрування, виконавчо-розпорядча діяльність, адміністрування, Томас Вудро Вільсон, захист прав дитини.

Аннотация: в статье на основе анализа широкого и узкого подходов определения публичного администрирования, которые существуют в современной науке административного права, предложено авторское определение публичного администрирования прав ребенка в Украине. Проанализированы различные взгляды ученых относительно смежных категорий публичного администрирования, а именно государственного управления (в широком и узком смысле) и публичного управления (в широком и узком смысле). Представлена аргументация относительно перспективности нормативного закрепления доктринальной категории публичного администрирования в Украине, которая является заимствованной из права иностранных государств.

Ключевые слова: права ребёнка, административная реформа, публичное администрирование, государственное управление, публичное управление, публичная администрация, социальное администрирование, исполнительно-распорядительная деятельность, администрирование, Томас Вудро Вильсон, защита прав ребенка.

Annotation: in the article on the basis of an analysis of the broad and narrow approaches to the definition of public administration that exist in modern science of administrative law, an author's definition of public administration of child rights in Ukraine was proposed. Different views of scientists regarding related categories of public administration, namely public administration (in a broad and narrow sense) and public administration (in a broad and narrow sense) are analyzed. The argument is given regarding the prospects of normative consolidation of the doctrinal category of public administration in Ukraine, which is borrowed from the law of foreign states.

Key words: child rights, administrative reform, public administration, public administration, public administration, public administration, social administration, executive management, administration, Thomas Woodrow Wilson, child rights protection.

Наукові пошуки стосовно визначення публічного адміністрування прав дитини в Україні є новим та своєчасним дослідженням, урахувуючи проведення в Україні адміністративної реформи та трансформації інституційного механізму щодо забезпечення прав дитини, а також поступове уведення до науки адміністративного права нової категорії, що запозичена з права іноземних держав – «публічного адміністрування». На наш погляд визначенню публічного адміністрування прав дитини передусє загальне термінологічне окреслення публічного адміністрування, його особливостей та характерних рис, на основі яких цілком логічним є визначення публічного адміністрування прав дитини в Україні. Подальше освоєння запропонованого предмету дослідження вимагає визначення змісту та особливостей публічного адміністрування, його співвідношення із державним управлінням, публічним управлінням та публічною адміністрацією, специфіки його прояву у забезпеченні прав дитини в Україні.

Це пов'язано із тим, що до першочергових завдань науковців, що займаються питаннями забезпечення прав дитини в Україні, належить на основі ретельного аналізу вже існуючих поглядів вчених надати власне бачення з приводу означеної проблематики та запропонувати шляхи удосконалення термінологічного та понятійного апарату,