

нечесної конкуренції та оприлюднення відомостей, що становлять комерційну таємницю; розшук майна та осіб (загиблих або таких, які переховуються); збір інформації у справі, щодо якої здійснюється кримінальне провадження, провадження у справах про фінансові злочини та ін., якщо при провадженні можна застосувати норми кримінального права, за умови, якщо замовник цих дій не є органом, що здійснює або наглядає за провадження з цих справ.

Детективна діяльність у Республіці Польща визнана діяльністю квазіполіцейською, а тому законодавець передбачив досить жорсткі умови отримання ліцензії детектива, що видається комендантом поліції воєводства після складання кандидатом іспиту спеціально створеній комісій. Тематика іспиту надзвичайно широка, охоплюючи питання з різних галузей права. Разом із тим законом не визначено чіткий перелік засобів і методів, що можуть використовуватися детективом при виконанні службових повноважень.

Підвівши риску, хочемо зазначити, що в основі «роздержавлення» правоохоронної функції поліції в Республіці Польща лежить потреба увільнити поліцію від функцій, що можуть виконуватися іншими (у тому числі й недержавними) суб'єктами, а також прагненням надати громадянам можливість безпосередньої участі у підвищенні рівня безпеки в суспільстві. При цьому залучення до здійснення правоохоронної діяльності суб'єктів приватно-правових відносин об'єктивно сприяє розширенню стратегічних можливостей суспільства і держави у боротьбі з правопорушеннями.

Одержано 12.10.2017



УДК 35.082.7

Сахиб Салех МАХДИ,

*аспирант Харьковского национального
университета имени В. Н. Каразина*

АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ УКРАИНЫ

На сегодня 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.

Отметим, что по своей сущности недопущение гендерной дискриминации в сфере государственной службы является сердцевиной 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.

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, их целесообразно разделить на меры общего организационного характера, меры индивидуального характера и кадровая политика.

Меры общего организационного характера связаны непосредственно с общей реализацией политики в сфере государственной службы. Исходя из содержания раздела III закона Украины «О государственной службе» от 10.12.2015 № 889-VIII 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.

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 Украины «О государственной службе» от 10.12.2015 № 889-VIII 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 эффективную 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 основной материей кадровой работы является человек, группы людей, которыми наполняются организационные структуры системы государственного

управления, кадровое обеспечение является важнейшей гарантией эффективности государственной службы. 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 № 5207-VI.

Реалии сегодняшнего 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 и 16.02.2016 принят за основу.

Получено 12.10.2017



УДК 659.4:327

Сергій Миколайович МЕЛЬНИК,
начальник військово-юридичного факультету
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого,
кандидат юридичних наук, доцент

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ГЕНЕРАЛЬНИМ ШТАБОМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день забезпечення інформаційної безпеки та організація використання інформаційного простору пронизує не тільки суспільне життя, а й стає одним із провідних напрямів