

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 провадженням 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 ризик, 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,**

*аспірант Харківського національного  
університету імені В. Н. Каразіна*

## **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

управління, кадрове забезпечення є важливішою гарантією ефективності державної служби. Відповідно, будь-які прояви гендерної дискримінації в межах корпоративних службових відносин ставлять під загрозу якість формування кадрового складу, вдосконалення трудової спроможності, а також є деструктивним фактором, який впливає на результативність виконання державними службовцями своїх обов'язків. В зв'язі з цим, важливішою ідеєю, що становить кадрову політику є практична реалізація основ антидискримінаційної політики держави України, які передбачені законом України «Про основи запобігання і протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI.

Реалізація сучасного розвитку державності України вимагає перегляду ідеї стандартів антидискримінаційної політики на прикладі розвинутих держав Європейського Союзу. Варто зазначити, що на сьогоднішній день в Україні розпочався процес вдосконалення адміністративно-правового механізму запобігання дискримінації в сфері державної служби. Як підтвердження цього слід вказати на проект закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо узгодження законодавства в сфері запобігання і протидії дискримінації з правом Європейського Союзу)», який був зареєстрований в Верховній Раді 20.11.2015 і 16.02.2016 прийнятий 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