

ЩОДО ПИТАНЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ ТА ПРАВ ЛЮДИНИ В КОНТЕКСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СУБ'ЄКТІВ СЕКТОРА БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

У статті проаналізовано особливості нормативно-правового врегулювання питань гендерної рівності та дотримання прав людини, що закріплено в низці міжнародних документів, ратифікованих Україною, в контексті кадрового забезпечення суб'єктів сектора безпеки України.

На підставі аналізу норм чинного законодавства України і практики його застосування сформульовано пропозиції щодо подальшого вдосконалення кадрового забезпечення під час реформування сектора безпеки України, ґрунтуючись на фундаменті верховенства права, додержання принципів гендерної рівності під час підбору і прийняття на службу/роботу, підготовки і проходження служби/роботи в кожному із суб'єктів сектора безпеки (оскільки гендерна рівність стосується прав людини).

Ключові слова: суб'єкти сектора безпеки України, права людини, гендерна рівність, адміністративно-правове врегулювання питань гендерної рівності, кадрове забезпечення.

В статье проанализированы особенности нормативно-правового урегулирования вопросов гендерного равенства и прав человека, которые закреплены в ряде международных документов, ратифицированных Украиной, в контексте кадрового обеспечения субъектов сектора безопасности Украины.

На основании анализа норм действующего законодательства Украины и практики его применения сформулированы предложения по дальнейшему совершенствованию кадрового обеспечения в ходе реформирования сектора безопасности Украины, основываясь на фундаменте верховенства права, соблюдения принципов гендерного равенства при подборе и приеме на службу/работу, подготовке и прохождении службы/работы в каждом из субъектов сектора безопасности (поскольку гендерное равенство касается прав человека).

Ключевые слова: субъекты сектора безопасности Украины, права человека, гендерное равенство, административно-правовое урегулирование вопросов гендерного равенства, кадровое обеспечение.

The article analyzes the peculiarities of the legal regulation of issues of gender equality and observance of human rights, which are enshrined in a number of international documents ratified by Ukraine in the context of personnel provision of the security sector entities of Ukraine.

On the basis of the analysis of the norms of the current legislation of Ukraine and the practice of its application, proposals are made for further improvement of personnel provision during the reform of the security sector of Ukraine, based on the foundation of the rule of law, adherence to the principles of gender equality in recruitment and admission to service / work, preparation and passing of service / work in each sector of the security sector (since gender equality concerns human rights).

Key words: subjects of the security sector of Ukraine, human rights, gender equality, administrative-legal regulation of gender equality issues, personnel provision.

Вступ. Створення цілісного сектора безпеки держави, підвищення рівня координованості його складників, посилення відповідних спроможностей для забезпечення безпеки, що є важливим не лише для ефективного функціонування кожного з суб'єктів сектора безпеки України, а й для існування самої держави, не можна забезпечити без високої якості кадрового потенціалу, відповідної роботи з кадрами та системи підбору, розстановки і проходження служби/роботи, яка повністю б відповідала сучасним вимогам та практикам застосування як чинного, так і міжнародного законодавства, ратифікованого Україною.

Важливість зазначеного питання постійно знаходить своє відображення у виступах керівників різних суб'єктів сектора безпеки України. Так, «...головною метою реформування Служби безпеки України є утворення ефективної, динамічної та гнучкої в управлінні спеціальної служби, укомплектованої високопрофесійними фахівцями...», про що наголошувалось Головою СБ України В.С. Грицаком у своїх публічних виступах [1] напередодні річниці створення української спецслужби у 2018 році. А керівником іншого суб'єкта сектора безпеки України – Міністром внутрішніх справ України А.Б. Аваковим у своєму публічному виступі [2] у жовтні 2018 року також підкреслено значення кадрового складника, при цьому зазначено, що «...зміна системи неможлива без зміни системи підготовки кадрів. Нова поліція реалізує у своїй діяльності три головні принципи: чесність, самовідданість та професіоналізм».

Убачається, що подальший розвиток сектора безпеки України, спрямований на підвищення здатності забезпечувати своєчасне реагування на загрози та усунення причин і умов, що їм сприяли, має враховувати необхідність раціонального використання можливостей і ресурсів (зокрема кадрових), де позитивним мотиваційним чинником може стати втілення та забезпечення принципів гендерної рівності.

Науково-теоретичним підґрунтям статті є наукові праці вчених-адміністративістів, які приділяли увагу дослідженню проблем забезпечення національної безпеки, визначенню завдань та повноважень окремих суб'єктів сектора безпеки й оборони України, кадровому потенціалу та ефективності організації роботи з персоналом, серед яких В. Авер'янов, Ю. Битяк, Н. Матюхіна, В. Настюк, В. Ліпкан, В. Верхогляд, Р. Калужний, А. Стародубцев та ін.

Окремі аспекти роботи з персоналом, аналіз ефективності моделей управління належать працям учених у сфері державного управління, зокрема, В. Малиновському, М. Орлатому та ін.

Проте питання гендерної рівності та дотримання прав людини в контексті кадрового забезпечення суб'єктів сектора безпеки України, що закріплені у низці міжнародних документів, ратифікованих Україною, і які потребують відповідного аналізу, не були предметом окремого наукового дослідження.

Постановка завдання. Мета статті полягає у тому, щоб на підставі норм чинного законодавства України і практики його застосування визначити особливості адміністративно-правового врегулювання питань гендерної рівності та дотримання прав людини в контексті кадрового забезпечення суб'єктів сектора безпеки України, а також сформулювати пропозиції щодо подальшого вдосконалення.

Результати дослідження. В умовах розвитку та реформування сектора безпеки України питання, пов'язані з кадровим забезпеченням, ефективним використанням, управлінням та мотивацією персоналу, відображено практично в усіх перспективного спрямування документах, під час розгляду яких звернемо увагу і на питання гендерної рівності та дотримання прав людини, що можуть бути не безпосередньо зазначені, проте забезпечення реалізації яких змістовно можуть охоплювати більш узагальнювальні терміни.

Концепцією розвитку сектора безпеки й оборони України, затвердженою Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016 [3], для його ефективного розвитку в сучасних умовах передбачається, окрім іншого: а) запровадження інтегрованої системи освіти, бойової і спеціальної підготовки персоналу в секторі безпеки й оборони із залученням викладачів, інструкторів із держав-членів НАТО і ЄС; б) формування нової культури безпеки зі збереженням за необхідності спеціалізації та індивідуалізації системи підготовки кадрів; в) підвищення фахового рівня персоналу сектора безпеки й оборони, забезпечення його високої мотивації до належного виконання завдань за призначенням тощо.

Розділ III «Основні завдання розвитку сектора безпеки й оборони» зазначеної Концепції розвитку сектора безпеки й оборони України, що деталізує для кожного із суб'єктів сектора безпеки й оборони запланований під реалізацію комплекс основних завдань, вміщує завдання, спрямовані на підвищення кадрового потенціалу. Крім того, вагоме місце серед питань забезпечення розвитку систем сектора безпеки й оборони в цілому відведено кадровому забез-

печенню (4.3.), де розкривається, що кадрове забезпечення сектора безпеки й оборони вміщуватиме: 1) укомплектованість складників сектора безпеки й оборони фаховими кадрами, переважно контрактної служби, підготовленими за стандартами ЄС та НАТО; 2) збереження змішаного принципу комплектування Збройних Сил України та інших утворених відповідно до законів України військових формувань; 3) інтенсифікацію участі представників України у міжнародних навчаннях, тренувальних місіях, тренінгах, освітніх програмах, консультаціях, стажуваннях та інших подібних заходах; 4) удосконалення системи підбору, розстановки, професійної підготовки і виховання особового складу; 5) посилення вимог до кандидатів на посади військовослужбовців, працівників правоохоронних органів і спецслужб на основі впровадження нових критеріїв відбору з наданням переваги тим, хто отримав освіту в державах-членах ЄС та НАТО; 6) уточнення системи атестації та проведення на її основі переатестації військовослужбовців, працівників правоохоронних органів і спецслужб; 7) забезпечення соціальних гарантій військовослужбовців та працівників сектора безпеки й оборони, а також дотримання прав і свобод [3] тощо.

Отож, у Концепції розвитку сектора безпеки й оборони України, затвердженій Указом Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016, на питаннях гендерної рівності увага не акцентується, проте, враховуючи те, що гендерна рівність безпосередньо стосується прав і свобод, її дотримання буде забезпечуватись як складника прав і свобод військовослужбовців та працівників сектора безпеки й оборони України.

Гендерна рівність – це міжнародна норма, яка означає рівні права жінок і чоловіків на користування можливостями та ресурсами незалежно від гендерної належності чи статі, з якою вони народились. Гендер стосується суспільно визначених ролей, самоідентифікації та стосунків чоловіків і жінок. Гендер разом із національністю, віком, класовою належністю, релігією та іншими соціальними характеристиками визначає ролі, можливості та ресурси жінок і чоловіків у будь-якій культурі та владні відносини між чоловіками та жінками [4].

Беззаперечно, політика національної безпеки України ґрунтується на повазі до норм і принципів міжнародного права.

Під час здійснення моніторингу викликів урядуванню в секторі безпеки України, Клаудія Мічіке (офіс заступника директора DCAF (Женевський центр демократичного контролю над збройними силами)) наголосила: «Оскільки гендерна рівність стосується прав людини, що підлягають захисту згідно з міжнародним правом, включення задач гендерної рівності до реформування сектора безпеки може бути юридичним обов'язком відповідно до таких міжнародних документів, як:

– Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW 1979), яка містить кілька юридичних зобов'язань, пов'язаних із реформуванням сектора безпеки, включаючи: а) ухвалення законодавства та інші заходи, що забороняють дискримінацію жінок; б) участь жінок у формуванні урядової політики нарівні з чоловіками; с) ліквідацію дискримінації жінок під час найму на роботу; д) заходи, що забезпечують повноцінний розвиток і професійну кар'єру жінок, гарантуючи їм рівноправне користування правами та фундаментальними свободами людини;

– Пекінська декларація і платформа дій (1995), яка визначає конкретні дії, що їх мають вживати уряди, міжнародні й національні організації та інші сторони для боротьби з гендерним насиллям і забезпечення гендерної рівності в усіх сферах життя суспільства, включаючи сектор безпеки [4]».

У сучасних умовах реформування сектора безпеки нашої країни, доленосного значення набувають пріоритети державної політики національної безпеки, розкрити які покликана Стратегія національної безпеки України, затверджена Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015. Саме тому важливо проаналізувати те, чи віднесені до пріоритетних питання кадрового забезпечення, чи наявні положення щодо гендерної рівності та дотримання прав людини, який стратегічний напрям обрано щодо роботи з персоналом у межах реформування сектора безпеки України.

Так, Стратегією передбачається, що для створення ефективного сектора безпеки й оборони (4.2.) необхідно забезпечити: а) запровадження інтегрованої системи освіти, бойової і спеціальної підготовки персоналу для органів сектора безпеки й оборони із залученням викладачів, інструкторів із держав-членів НАТО, ЄС, формування нової культури безпеки; б) професіоналізацію сектора безпеки і оборони, підвищення фахового рівня персоналу, ефективну його мотивацію до належного виконання завдань за призначенням, максимально доцільне скорочення підрозділів

органів цього сектора; с) розвиток системи військово-патріотичного виховання, запровадження програм військової підготовки і цивільного захисту в загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах [5].

Декларуючи як стратегічну та довгострокову мету – приєднатися до загальноєвропейської системи безпеки, Україна розбудовує партнерство з НАТО, основою якого є підписана ще 9 липня 1997 року Хартія про особливе партнерство між Україною та Організацією Північно-Атлантичного договору, доповнення до неї та щорічні програми співробітництва «Україна – НАТО».

Тому закономірно, що у Стратегії національної безпеки України, затвердженій Указом Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015, окремо розглядається «Особливе партнерство з НАТО» (4.7.), де також серед напрямів досягнення критеріїв, необхідних для набуття членства у цій організації, є питання, що стосуються кадрового забезпечення, зокрема «упровадження реформ у секторі безпеки й оборони відповідно до стандартів НАТО [5]», «імплементативі принципів Ініціативи НАТО з побудови цілісності, прозорості, доброчесності та зниження корупційних ризиків у секторі безпеки й оборони [5]», «розвитку спільних програм підготовки персоналу органів сектора безпеки й оборони, зокрема Програми професійного розвитку [5]» та інші.

У межах другої міжнародної конференції «Урядування в секторі безпеки: роль демократичних інститутів і кращі міжнародні практики» (16–17.03. 2016 р., Київ) було висловлено думку, щодо взаємопов'язаності питань гендерної рівності та прав людини з питаннями реформування сектора безпеки.

Так, «... якщо не враховувати питання гендерної рівності, то реформування сектора безпеки зазнає невдачі. Якщо гендерна рівність не розглядається при реформуванні сектора безпеки, інститути сектора безпеки навряд чи змінюватимуть status quo. Реформування сектора безпеки буде успішним, лише якщо його здійснює національна влада і підтримує суспільство. Належна відповідальність вимагає, щоб жінки та чоловіки мали рівні можливості впливати на формування та виконання рішень стосовно урядування у секторі безпеки, зокрема шляхом громадського нагляду. Участь може бути прямою (наприклад через різні виборні чи призначені органи) чи непрямою (наприклад у вигляді консультацій з організаціями громадянського суспільства...) [4]».

Розглядаючи питання нормативно-правового закріплення гендерної рівності як складника прав людини, не можна оминати Національну стратегію у сфері прав людини, затверджену Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015 [6], затвердження якої було зумовлено саме необхідністю вдосконалення діяльності держави щодо утвердження та забезпечення прав і свобод людини, створення дієвого механізму захисту в Україні прав і свобод людини, вирішення системних проблем у зазначеній сфері. Так, одним зі стратегічних напрямів виокремлено «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», що обґрунтовано тим, що, «незважаючи на досягнутий прогрес, в Україні зберігається проблема нерівності прав та можливостей жінок і чоловіків, що зумовлює необхідність продовження активної та комплексної роботи щодо розв'язання проблем гендерної дискримінації та забезпечення реальної гендерної рівності [5]».

Серед очікуваних результатів виконання Національної стратегії у сфері прав людини, затвердженій Указом Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015 [6] та плану заходів із реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року (додаток до розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 року № 1393-р) [7], є і «впровадження міжнародних стандартів щодо забезпечення гендерної рівності, зокрема на законодавчому рівні», «удосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «створення умови для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень» та інші, які стосуються і кадрового забезпечення суб'єктів сектора безпеки України.

Ураховуючи аналіз чинного законодавства та положення нормативно-правових актів стратегічного спрямування, не викликає сумнівів, що рух у напрямі впровадження європейських принципів роботи з персоналом, зокрема сектора безпеки України, пов'язаний із подальшим запровадженням принципів гендерної рівності.

Висновки. Ураховуючи те, що таке необхідне сьогодні реформування сектора безпеки України, зокрема в напрямі стандартів НАТО, можна досягти суто на фундаменті верховенства права, додержання принципів гендерної рівності під час підбору і прийняття на службу/роботу, підготовки і проходження служби/роботи в кожному із суб'єктів сектора безпеки (оскільки гендерна рівність стосується прав людини), що буде слугувати зміцненню верховенства права, на що і спрямована реформа сектора безпеки.

Список використаних джерел:

1. Офіційний веб-сайт Служби безпеки України. Служба безпеки України : офіц. веб-сайт. URL: <https://ssu.gov.ua>.
2. Офіційний веб-сайт Міністерства внутрішніх справ України. Міністерство внутрішніх справ України: офіц. веб-сайт. URL: <https://old.mvs.gov.ua>.
3. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 4 березня 2016 року «Про Концепцію розвитку сектору безпеки і оборони України», Указ Президента України від 14 березня 2016 року № 92/2016 // *Офіційний вісник України*, офіційне видання від 29.03.2016. 2016 р., № 23, стор. 12, стаття 898, код акта 81163/2016.
4. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 6 травня 2015 року «Про Стратегію національної безпеки України», Указ Президента України від 26 травня 2015 року № 287/2015. *Офіційний вісник України*, офіційне видання від 09.06.2015 – 2015 р., № 43, стор. 14, стаття 1353, код акта 77086/2015.
5. Мічке К. Питання гендерної рівності та прав людини в контексті демократичного врядування в секторі безпеки. Урядування в секторі безпеки: роль демократичних інститутів і кращі міжнародні практики: матеріали другої міжнародної конференції, м. Київ, 16–17 берез. 2016 р. DCAF, Центр Разумкова. Київ: «Заповіт», 2017. С. 40–43.
6. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини, Указ Президента України від 25 серпня 2015 року № 501/2015. *Офіційний вісник України*, офіційне видання від 08.09.2015 – 2015 р., № 69, стор. 12, стаття 2257, код акта 78276/2015.
7. Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року, розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р. *Урядовий кур'єр* від 30.12.2015, № 245.

УДК 342.951:339.543

ГУТНИК Є.А.

**СУТНІСТЬ ЗАКОННОСТІ ЯК ПРАВОВОГО РЕЖИМУ
ТА ПРИНЦИПУ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СПРАВИ**

У статті визначається стан законності у митній сфері, наголошується на значимості її додержання під час здійснення митної справи. Аналізуються та узагальнюються теоретико-правові підходи до визначення сутності законності в загальному розумінні, у теорії права і в митному праві. Визначається сутність законності як правового режиму та принципу здійснення державної митної справи.

Ключові слова: законність, верховенство права, верховенство закону, закон, правовий режим, принцип, законодавство, митна справа, митна сфера, Митний кодекс.

В статье определяется состояние законности в таможенной сфере, отмечается значимость ее соблюдения при осуществлении таможенного дела. Анализируются и обобщаются теоретико-правовые подходы к определению сущности законности в общем смысле, в теории права и в таможенном праве. Определяется сущность законности как правового режима и принципа осуществления государственной таможенного дела.

Ключевые слова: законность, верховенство права, верховенство закона, закон, правовой режим, принцип, законодательство, таможенное дело, таможенная сфера, Таможенный кодекс.