совершенствования». – Т 1 / Отв. ред. Быстров Г. Е. – М.: РГАУ-МСХА им. К.А. Тимирязева, 2009. – С. 195-198. 7. Гаєцька-Колотило Я.З. Аграрне право України: навч. посіб. / Я.З. Гаєцька-Колотило, Н.В. Ільків. – К.: Істина, 2008. – 184 с. 8. Єрмоленко В.М. Нетрадиційні джерела сучасного аграрного права / В.М. Єрмоленко // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України: Серія «Право» / Ред. кол. Д.О. Мельничук (голова) та ін. – К., 2012. – Вип. 173. – Ч. 3. – С. 36-41. 9. Козырь М.И. Аграрное право России: проблемы становления и развития / М.И. Козырь. – М.: Право и государство, 2003. – 208 с. 10. Костюков А.Н. Муниципальное право как отрасль российского права (предмет, принципы, режимы, конструкции, система): дис. … докт. юрид. наук / Александр Николаевич Костюков. – Омск, 2003. – 496 с. 11. Погребняк С. Втілення принципів права в юридичних актах // Вісник Академії правових наук України. – 2006. – № 2 (45). – С. 21-32. 12. Уркевич В.Ю. Про структуру аграрного кодексу України / В.Ю. Уркевич // Спадковість творчих ідей академіка В. З. Янчука та їх розвиток у науці сучасного аграрного і природоресурсного права: Матеріали круглого столу (27 травня 2010 р.), присвяченого 85-річчю від дня народження академіка В.З. Янчука: зб. наук. пр. / за заг. ред. проф. В.М. Єрмоленка, В.І. Курила. – К.: Освіта України. – 2010. – С. 38-40. 13. Шингель Н.А. Аграрное право: ответы на экзаменац. вопр. / Н.А. Шингель. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск: ТетраСистемс. 2008. – 160 с.

ЧОРНОУС О. В., *кандидат юридичних наук, доцент,*
доцент кафедри трудового та господарського права
Харківський національний університет внутрішніх справ

ДО ПИТАННЯ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ЖІНОК В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

Проблема гендерної нерівності жінок в органах внутрішніх справ України мала актуальність в усі часи, а особливого загострення вона набуває на порозі реформування органів внутрішніх справ та змін, які впроваджують гендерну рівність та пропагують ліквідацію всіх форм дискримінації жінок на основі створення умов і правових норм, необхідних для здійснення на практиці конституційного принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків. Проведені дослідження за останні десятиліття показали, що кількість жінок в органах і підрозділах внутрішніх справ поступово зростала та досягла кількості понад 21 % від за-

© Чорноус О. В., 2013

гальної чисельності атестованого складу. Із них на посадах вільнонайманого складу перебувало біля 10 %, а на посадах атестованого складу – понад 12 % [1].

Актуальність теми дослідження обумовлена низкою об'єктивних чинників, серед яких не останнє місце належить зміні соціально-економічних умов України. Процес побудови ринкової економіки супроводжується багатомірною соціальною трансформацією, відбуваються структурні зміни в гендерних відносинах, тобто в соціальних відносинах між статями. Міністерство внутрішніх справ України є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики в Україні. В основі гендерної політики в Україні лежать загальноприйняті міжнародні норми, зафіксовані в низці міжнародних документів: Загальній декларації прав людини, Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Міжнародному Пакті про громадянські та політичні права, Конвенції Міжнародної організації праці №156 про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок, рекомендаціях Ради Європи, підсумкових документах Четвертої Всесвітньої конференції ООН зі становища жінок, резолюції Генеральної Асамблеї ООН № 1325 «Жінки, мир та безпека» та інших.

Основною метою дослідження є розгляд сучасних проявів гендерної нерівності в органах внутрішніх справ України, їх причин, а також необхідні кроки з подолання або зменшення впливу негативних наслідків цього явища на функціонування ОВС як органу демократичної держави. Вивчення причин даного явища, комплексний систематизований аналіз ситуації і прогнозування гендерних процесів в органах внутрішніх справ може бути основою підвищення ефективності всієї системи ОВС України.

Відповідно до міжнародних зобов'язань України на державному рівні прийнято ряд правових документів, спрямованих на ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок. Право на справедливі реалізацію прав і свобод без дискримінації закріплено у ст. 24 Конституції України, де зазначено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного

та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям» [2]. Також Конституція України закріплює цілий ряд прав жінки і чоловіки, які гарантують рівність щодо захисту життя і здоров'я (ст. 27), на охорону здоров'я та медичну допомогу (ст. 49), відпочинок і соціальний захист (ст. 45, 46), на працю та її вільний вибір (ст. 43), на достатній життєвий рівень для себе і для своєї сім'ї (ст. 48), кожен з подружжя має рівні права і обов'язки у шлюбі та сім'ї (ч. 1 ст. 51). Указом Президента України «Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» № 1135/2005 від 26.07.2005 р. передбачається, що у всіх міністерствах, центральних і місцевих органах виконавчої влади організується робота із забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, і відповідальність за це покладається на одного із керівників: «…покласти виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного із своїх заступників, які мають організовувати роботу стосовно забезпечення надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей у відповідній сфері діяльності; співробітництва з громадськими організаціями, зокрема громадськими жіночими організаціями, для узагальнення інформації щодо стану забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та визначення шляхів запобігання виникненню дискримінації за ознакою статі; сприяння створенню рівних умов для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків, у тому числі шляхом розвитку соціальних послуг; здійснення заходів спрямованих на формування гендерної

культури населення, провадження відповідної інформаційно-пропаган-дистської діяльності; забезпечення додержання законодавства щодо рівності прав та можливостей жінок і чоловіків». Аналогічне положення дублюється і в положеннях Закону «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»: в кожному міністерстві, іншому центральному органі влади, в обласних державних адміністраціях один з заступників керівника призначається відповідальним за реалізацію гендерної політики на рівні міністерства, відомства або області [3].

Попри те, що в Україні визнано наявність проблеми гендерної нерівності [4], жінки в нашій державі мають більш низький соціальний статус, потерпають від насильства і фактичної гендерної дискримінації. В умовах сьогодення рівність статей у правах часто сприймається не як синонім вільного вибору, а скоріш розуміється як уподібнення жінок чоловікам. За визначенням міжнародних і вітчизняних експертів, в Україні наявна яскраво виражена гендерна нерівність, яка існує у всіх сферах життя суспільства: політичній – в законодавчій владі жінки становлять 5,1%, в вищих органах апарату виконавчої влади – 7%, в економічній – серед найбільших власників країни немає жодної жінки, серед середніх і дрібних власників жінки становлять 20%; заробітна платня жінок майже на третину менша від чоловічої; жіноче безробіття переважає чоловіче; в соціальній – пенсія жінок за прогнозами вчених через 20-30 років в середньому становитиме 40–45 % від чоловічої. Майже третина дітей в Україні виховується самотніми матерями, не відчуваючи турботи і присутності батька у своєму житті [5]. При прийнятті на службу до ОВС жінки зіштовхуються з рядом проблем, це і обмеження доступу жінок на ринок праці, і відмінності в оплаті праці, і ускладнення при просуванні по службі, і режим роботи, чергування.

В більшості країн-членів Ради Європи трудова зайнятість жінок є більш низькою, а рівень безробіття – більш високим в порівнянні з чоловіками – хоча в даній ситуації спостерігаються суттєві регіональні відмінності. В цілому, часткова зайнятість набагато більше поширена серед жінок, аніж серед чоловіків (доволі часто не з волі жінок), хоч при цьому більшість жінок володіють

значно вищою кваліфікацією, ніж цього вимагає виконувана ними робота. Крім цього, певна кількість жінок відносяться до тієї категорії працівників, які, за термінологією МОП, «не наважуються наполегливо працевлаштуватись»: тобто до тих працівників, які не враховуються в державній статистиці про рівень безробіття, оскільки вони, не дивлячись на те, що мають бажання працювати не ведуть її активний пошук через те, що відчувають свою незахищеність і відчувають, що не зможуть знайти підходящої для себе роботи, або зіштовхуються з дискримінацією, структурними, соціальними чи культурними бар'єрами. Ще одним досить поширеним порушенням принципу недискримінації є дискримінація за віковим цензом при наймі на роботу. Враховуючи, що саме по собі вікове обмеження є порушенням, для жінок практика ще більш сувора, аніж для чоловіків. Друга проблема – відмінність в оплаті праці. Доволі часто жінкам за виконання такої ж чи аналогічної роботи платять менше, ніж чоловікам – в середньому не менше ніж на 15 % (така різниця може досягати 25–30%). Гарантій не надає і високий освітній рівень. В багатьох країнах різниця в заробітній платі залежить від рівня освіти – чим вища одна, тим більша інша. В цілому, за період свого трудового життя жінки також заробляють менше, і тому вони мають гірші умови пенсійного страхування, а також отримують менший розмір пенсії за віком, хоч і живуть довше чоловіків. Третя проблема – ускладнення при просуванні по службі. Коли виникає питання про підвищення, то жінки зазнають труднощі з просуванням по службі, їх зазвичай, обминають. Чим вища посада, тим менша вірогідність призначення на неї жінки – навіть якщо вона має рівнозначну чи більш вищу кваліфікацію, ніж її колега-чоловік. Жінки, яким вдалося подолати цю проблему і отримати відповідальну посаду, залишаються виключенням з правил, оскільки навіть в тих сферах та підрозділах, де жінки переважають, і де існує велика кількість жінок-керівників, на керівних посадах знаходиться непропорційно більша частка чоловіків.

Вважаємо, що головною причиною таких проблем є дискримінація жінок. В більшості випадків жінки розраховуються за свою статеву належність, будучи матерями – в нинішній час чи в

майбутньому. Більшість роботодавців помилково остерігаються витрат та труднощів, які тягне за собою материнство. В дійсності ж, як показують дослідження МОП, додаткові витрати, пов'язані з наймом на роботу жінок, складають менше 1 % від сумарного місячного заробітку працівниці. Проте жінки зазнають дискримінації не лише з економічних причин – в основі дискримінації лежать соціальні стереотипи та забубони, які вводять в оману стосовно призначення і здібностей жінок, виконання ними своїх обов'язків та їх методів керівництва. Більш низька трудова зайнятість жінок і більш високий рівень безробіття серед них ведуть до економічних втрат і нерівності, що в свою чергу є базисом для ще більш поглибленої нерівності між жінками і чоловіками, що може призвести до економічної залежності для багатьох жінок. Проте, від дискримінації потерпають не лише жінки. Дискримінація жінок, як на ринку праці, так і на робочому місці, сповільнює економічне зростання, зменшує податкові надходження та веде до збільшення витрат на підтримання безробітних і соціальне забезпечення. Таким чином, ліквідація дискримінації стає також важливим політичним завданням та сприяє соціальній єдності.

Отже, можемо сказати, що до одного із шляхів подолання порушень гендерної нерівності, що має місце на службі в ОВС, доцільно було б віднести проведення експертизи діючого законодавства з таких питань: а) умови прийняття та звільнення жінок в ОВС; б) режим робочого часу; в) оплата праці; г) умови і охорона праці; д) підвищення кваліфікації і реалізація права на додаткову освіту. Вдосконалення трудового законодавства в гендерному вимірі повинно здійснюватись в нашій країні поступово, з урахуванням об'єктивних умов; кінцевим результатом має стати перехід до використання механізму правового регулювання, заснованого на рівній конкурентоспроможності як чоловіків так і жінок, що досягається за рахунок диференційованого і захищеного правом доступу до роботи, кар'єрного зростання, професійної підготовки та інше.

Список літератури: 1. Чорноус О. В. Правові основи проходження служби в органах внутрішніх справ особами жіночої статі [Текст] : автореф. дис. … канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «трудове право; право соціа-

льного забезпечення» / Чорноус Олена Василівна. – Луганськ. – 2010. – 19 с. 2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. 3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005р. № 2866-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2866-15 4. Журженко Т. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине: [текст] / Т. Журженко. – Х.: «Фолио». – 2001. – 240 с. 5. Грицяк Н. Формування ґендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: [монографія] / Н. Грицяк. – К.: Вид. НАДУ. – 2004. – 384 с.

ВІНАКОВ А. В., *начальник відділу нагляду за додержанням законів органами внутрішніх справ при провадженні оперативно-розшукової діяльності*
Прокуратура Харківської області

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРОКУРОРСЬКОГО НАГЛЯДУ ЗА ОПЕРАТИВНО-РОЗШУКОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ, ЯКА ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ З ВИКОРИСТАННЯМ ІНФОРМАЦІЙНО-ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНИХ СИСТЕМ

Важливе значення для приведення прокурорського нагляду за оперативно-розшуковою діяльністю з використанням інформаційно-телекомунікаційних систем до світових стандартів грає вивчення позитивного досвіду провідних країн світу у цій сфері. Враховуючи структурні особливості побудови правоохоронних систем різних країн, застосування відповідного зарубіжного досвіду має бути вибірковим та спиратися на діюче та перспективне законодавство України у цій сфері.

Вивченню прокурорського нагляду за застосуванням техніки в оперативно-розшуковій діяльності присвячено окремі праці вітчизняних (В. М. Кравчука) та здебільшого зарубіжних фахівців, зокрема, А. І. Алексєєва, Т. Вайтліджа, М. Екенвайлера, Д. Погоржельського, Дж. Стіллер, В. Філіповського, Р. Чарташа, Т. Шуберта та інших дослідників.

Можна погодитись з О. Резніком, що на теперішній час у світовій прокурорській практиці склались три основні

© Вінаков А. В., 2013