

# ПОЛІТИЧНІ ТА ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 35.073.533 : 316.346.2

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ТА ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐЕНДЕРНОГО ПАРИТЕТУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

**Золотарьов В. Ф.,**

*к.е.н., проф.,*

*заступник директора з короткотермінового підвищення кваліфікації,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України;*

**Білосо́рочка С. І.,**

*к.держ.упр., докторант кафедри політології та філософії,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків*

Досліджено діюче нормативно-правове та інституційне забезпечення ґендерного паритету в Україні в умовах євроінтеграції. Розкрито основні напрями їх діяльності. Здійснено аналіз змісту норм міжнародного права та роботи основних міжнародних організацій, що сприяють досягненню ґендерної рівності в Україні.

**Ключові слова:** публічне управління, ґендерний паритет, нормативно-правове та інституційне забезпечення, міжнародні організації.

**Zolotariov V. F.,**

*PhD in Economic, Full Professor, Deputy Director for Shortterm Inservice Training, KRI NAPA;*

**Bilosorochka S. I.,**

*PhD in Public Administration, Doctoral Student of Politology and Philosophy Department, KRI NAPA,  
Kharkiv*

## REGULATORY AND INSTITUTIONAL FRAMEWORK FOR GENDER PARITY IN PUBLIC ADMINISTRATION OF UKRAINE

The paper explores the active regulatory and institutional framework for the gender parity in Ukraine on its way to European integration. The main directions of their functioning are discussed. Also, analysis has been conducted into the content of the norms of international law and operation of key international organizations, which facilitate the achievement of gender equality in Ukraine.

**Key words:** public administration, gender parity, regulatory and institutional provision, international organizations.

**Постановка проблеми.** Поступ України в європейський простір свідчить про вибір цивілізованих способів налагодження взаємодії в усіх сферах життя суспільства. Одним з її аспектів є ґендерні відносини. Питання “Що таке бути жінкою, або чоловіком?”, коли точаться дискусії щодо природи біологічного чи соціального в поділі на статі, в сучасних умовах набуває особливої гостроти.

Активізація ґендерних протиріч у світовому масштабі закономірно витікає з появи на ринку праці нових кластерів, які претендують на рівні права зі стандартними його представниками: жінок у професіях та посадах, які в

українському суспільстві вважалися суто чоловічими; жінок, які самостійно виховують неповнолітніх дітей; представників сексуальних меншин, які намагаються презентувати свої стосунки нарівні з класичними гетерогенними тощо. В сучасних умовах гендерні упередження перешкоджають не лише жінкам, а й чоловікам долати перепони у виборі професійної діяльності. Такий стан масової суспільної свідомості не відповідає потребам та інтересам об'єктивних соціальних процесів і не залишається поза увагою дослідників.

**Метою статті** є розкриття питань нормативно-правового та інституційного забезпечення гендерного паритету в публічному управлінні.

Завданнями статті є:

– проаналізувати нормативно-правове забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному управлінні;

– висвітлити діяльність вітчизняних та зарубіжних інститутів, що сприяють забезпеченню гендерної рівності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вивченням паритетних гендерних відносин в Україні, в тому числі в публічному управлінні, займаються такі вчені: О. Вороніна, А. Воронько, А. Гонюкова, Н. Грицяк, А. Гусякова, Г. Даудова, І. Жеребкіна, Т. Ісаєва, В. Корженко, І. Лазар, О. Левченко, Т. Мельник, І. Сичова, О. Уварова та ін.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Демократичні зміни неможливі в суспільстві без гендерної симетрії – практичної реалізації принципу рівних прав і можливостей для жінок і чоловіків. Враховуючи присутність в масовій суспільній свідомості системи гендерних дискримінаційних стереотипів без законодавчо закріплених змін у нормах взаємодії неможливо досягти й закріпити зміни в настановах колективного несвідомого. Тому виникає необхідність здійснення аналізу нормативно-правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у публічному управлінні.

Відповідно до ст. 24 Конституції України [6] громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознакою статі; рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти й професійній підготовці, в праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці й здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною й моральною підтримкою материнства й дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.

Стаття 2<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України [4] гарантує рівність трудових прав громадян України, забороняючи в тому числі, будь-яку дискримінацію у сфері праці, зокрема, порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації; ст. 22 забороняє необґрунтовану відмову в прийнятті на роботу, а саме: не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від статі.

Закон України “Про державну службу” визначає порядок реалізації громадянами України права рівного доступу до державної служби, що базується на їхніх особистих якостях та досягненнях, зокрема, одним із принципів державної служби (ст. 4) є забезпечення рівного доступу до державної служби – заборона всіх форм та проявів дискримінації, відсутність необґрунтованих обмежень або надання необґрунтованих переваг певним категоріям громадян під час вступу на державну службу та її проходження [9].

Незважаючи на існування значної кількості нормативно-правових актів, що містять гендерний аспект, необхідним було прийняття спеціального закону з гендерної проблематики. Тому на розвиток вищезазначених положень Конституції України було прийнято Закон України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [11] основоположний нормативно-правовий акт, метою якого є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією і законами України. Законом визначається державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, спрямована на: утвердження гендерної рівності; недопущення дискримінації за ознакою статі; застосування позитивних дій; забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень; забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов’язків; підтримку сім’ї, формування відповідального материнства і батьківства; виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері; захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі. Визначаються повноваження інститутів влади з питань забезпечення гендерного паритету. В законі вперше запроваджується визначення таких термінів як “дискримінація за ознакою статі”, “сексуальні домагання”, “гендерна рівність” тощо. Законом (ст. 4) запроваджено здійснення гендерно-правової експертизи актів законодавства та проектів нормативно-правових актів.

З метою підвищення ефективності державної політики та узгодженої співпраці органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків Президент України підписав Указ “Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” [10], який зобов’язав керівників центральних та місцевих органів виконавчої влади покласти на заступників керівників цих органів виконання обов’язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на одного зі своїх заступників.

На всіх етапах реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки (далі – Стратегія) [21] передбачено здійснення відповідних заходів щодо забезпечення гендерної рівності як складової частини принципів державного управління. Стратегія спрямована на розв’язання ряду проблем, що постають перед системою державного управління, зокрема, щодо державної служби та управління людськими ресурсами разом з вирішенням питань підготовки керівних кадрів, подолання корупції, автоматизація та управління людськими ресурсами на центральному рівні ставиться завдання подолання гендерного дисбалансу, в тому числі в оплаті праці. Стратегією означено, що державне управління в Україні характеризується відсутністю гендерної рівності. Пріоритетним визначено з огляду на кількість жінок, зайнятих у сфері державного управління, дотримання принципу забезпечення гендерної рівності під час прийняття та виконання політичних, стратегічних, організаційних та оперативних рішень, а також зменшення вразливості та захисту працівників органів державного управління, які перебувають у групі ризику. Під час оптимізації чисельності працівників Стратегією передбачається врахування факторів вразливості таких груп ризику, таким чином, щоб вони не суперечили загальним цілям реформи.

Стратегією реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 р. [16] передбачено серед основних напрямків її реалізації забезпечення рівного доступу громадян до державної служби шляхом проведення відкритого конкурсу на зайняття вакантних посад;

Серед ключових напрямів Національної стратегії у сфері прав людини [13] визначені такі, що сприятимуть забезпеченню пріоритетності прав і свобод людини як визначального чинника під час визначення державної політики, прийняття рішень з забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Зазначеним документом також визнається наявність в Україні 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. Стратегічною метою є забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в усіх сферах життя суспільства. В результаті його реалізації очікується впровадження міжнародних стандартів щодо забезпечення гендерної рівності, в тому числі на законодавчому рівні; удосконалення механізмів забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; створення умов для збалансованої участі жінок і чоловіків у громадсько-політичних процесах, прийнятті суспільно важливих рішень; проведення комплексних заходів щодо подолання гендерної дискримінації, в тому числі гендерних стереотипів; забезпечення рівності в доступі до правосуддя.

Головною метою чинної Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року [12] є впровадження гендерних підходів у всі сфери життєдіяльності суспільства. Розроблений комплексний підхід до розв'язання проблеми гендерного паритету, який поєднує удосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків шляхом приведення його у відповідність з міжнародними стандартами та законодавством Європейського Союзу з формуванням у суспільстві культури гендерної рівності шляхом заохочення роботодавців до запровадження європейських стандартів рівності співробітників у сфері праці, навчання фахівців з гендерних питань, впровадження гендерних підходів у систему освіти, проведення інформаційних кампаній за участю засобів масової інформації, закладів культури та навчальних закладів з метою запобігання формуванню стереотипних уявлень про роль жінки й чоловіка й визначаються конкретні шляхи реалізації.

У квітні 2017 р. схвалено Концепцію Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. [15], якою передбачається комплексний підхід до подолання перешкод в реалізації механізму забезпечення гендерного паритету в усіх сферах життя суспільства програмним методом.

Вітчизняне законодавство нерозривно пов'язане з визнаними Україною міжнародними документами:

– Статутом ООН [23], в якому закріплено прагнення народів Об'єднаних Націй стверджувати віру в рівноправність чоловіків і жінок;

– Загальною Декларацією прав людини [2], де підтверджується віра в гідність і цінність людської особистості і в рівноправність чоловіків і жінок;

– Конвенцією Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [5] – міжнародним документом універсального характеру, що зобов'язує держави гарантувати дотримання прав жінок і боротися з дискримінацією щодо жінок у галузі освіти, трудової сфери, охорони здоров'я, сімейної політики, фінансової, законодавчої й соціально-політичної сфери;

– Цілями сталого розвитку на 2016–2030 роки [25]. Досягнення гендерної рівності стоїть в центрі сталого розвитку, тому у вересні 2015 р. в рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН у Нью-Йорку на Саміті ООН було прийнято Порядок денний в галузі розвитку на період після 2015 р. Серед 17 Цілей сталого розвитку, не лише одну з цілей присвячено досягненню гендерної рівності та розширенню прав жінок, але й інші цілі містять гендерну складову.

Таким чином, тенденції розвитку гендерних відносин в Україні в контексті сучасних євроінтеграційних процесів стимулюють державу до подолання гендерної нерівності шляхом удосконалення нормативно-правової бази з питань забезпечення гендерного паритету, дотримуючись норм міжнародного права.

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є [11]: Верховна Рада України; Уповноважений Верховної Ради України з прав людини; Урядовий уповноважений з питань гендерної політики; органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; об'єднання громадян та ін.

Для забезпеченням гендерного паритету, практичного втілення норм вітчизняного та міжнародного законодавства йде процес формування системи зазначених інститутів:

Представники різних фракцій Верховної Ради України створили добровільне об'єднання народних депутатів України Міжфракційне депутатське об'єднання (далі – МФО) “Рівні можливості” [8], метою якого є покращення становища жінок у суспільстві, активізації суспільного діалогу щодо забезпечення гендерної рівності в різних сферах суспільно-політичного життя.

Сприяє розробці спільної стратегії діяльності МФО “Рівні можливості”, громадського сектору, експертного середовища та міжнародних організацій Громадська рада з гендерних питань – постійно діючий орган, який узагальнює інформацію щодо існуючих в Україні програм підтримки гендерної рівності в різних сферах. Громадська рада сприяє поліпшенню координації роботи та уникненню дублювання діяльності в одних сферах та прогалин – в інших, і сприяє подоланню нерівності жінок і чоловіків більш ефективними та стратегічно спрямованими. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини здійснює контроль за забезпеченням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [18]. Урядовий уповноважений з питань гендерної політики [19] – посадова особа, на яку покладено функцію з організації здійснення Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

У структурі Міністерства соціальної політики України створений Департамент гендерного розвитку та протидії торгівлі людьми [7], який шляхом функціонування відділу проблем гендерної рівності забезпечує формування та реалізацію державної політики щодо розробки заходів, спрямованих на забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства.

Основною метою діяльності робочої групи з питань політики гендерної рівності та протидії дискримінації, створеної в Міністерстві освіти і науки України [14] є аналітичне та організаційне забезпечення розробки та впровадження політики гендерної рівності та сприяння Державній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в межах компетенцій міністерства.

В центральних та місцевих органах виконавчої влади [10], як було зазначено вище, виконання обов'язків щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків покладається керівником на одного із заступників.

Важливу роль у забезпеченні гендерного паритету відіграють засоби масової інформації як інститут громадянського суспільства з формування гендерної ідеології шляхом зміни настанов суспільної свідомості. Але нормативно-правові акти, що регулюють їх діяльність [17], не конкретизують питання рівності прав жінок і чоловіків.

Вирішенню гендерних питань в Україні сприяє діяльність міжнародних інститутів.

Управління Верховного комісара ООН з прав людини [1] – орган, уповноважений заохочувати та захищати права людини в усьому світі, подавати компетентними органами системи Організації Об'єднаних Націй рекомендації з метою сприяння ефективному заохоченню й захистові всіх прав людини.

З 2015 р. в Україні почала роботу структура Організації Об'єднаних Націй з питань гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок “ООН – Жінки” – допоміжний орган Генеральної Асамблеї ООН [22], створений рішенням Генеральної Асамблеї ООН у 2010 р. з метою прискорення прогресу в справі задоволення потреб жінок у всьому світі, підвищення ефективності використання наявних ресурсів і об'єднання мандатів і функцій окремих підрозділів системи ООН, які займалися виключно питаннями гендерної рівності та розширення прав і можливостей жінок.

Уже другу програму допомоги Україні реалізовує Фонд народонаселення ООН в Україні [23]. Його діяльність зосереджена на трьох взаємопов'язаних сферах: репродуктивне здоров'я, населення та розвиток, гендерна рівність.

Проводить моніторинг дотримання Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок [5]. Основними напрямками роботи ООН щодо вирішення проблем жінок є повна гендерна рівність і ліквідація дискримінації за ознакою статі, залучення жінок до процесу розвитку та їх повноправна участь у цьому процесі, визнання внеску жінок у зміцнення миру в усьому світі.

Генеральним секретарем ООН призначений Спеціальний радник з гендерних проблем та поліпшення становища жінок [3], завданням якого є координація діяльності різних структур усередині ООН для більш повного врахування гендерних проблем, забезпечення в рамках всієї системи обліку гендерного компоненту у всіх сферах діяльності ООН.

Сприяє дотриманню політичних та економічних прав і можливостей жінок у країнах, що розвиваються, врахуванню запитів і інтересів жінок при вирішенні всіх серйозних проблем на національному, регіональному та глобальному рівнях Фонд ООН для розвитку в інтересах жінок [3].

Основним завданням Міжнародного навчального і науково-дослідного інституту з поліпшення становища жінок [3] є вдосконалення концептуальних і методологічних підходів до питань гендерної рівності на рівні політичних рішень і освіти. Його діяльність спрямована на підвищення ролі жінок в економічному і політичному житті.

Таким чином, в Україні діє мережа інститутів, у тому числі міжнародних, які сприяють гендерному паритету, що свідчить про можливість подолання перешкод, пов'язаних з реалізацією принципу рівності жінок і чоловіків, в тому числі в публічному управлінні.

### **Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок.**

Нормативно-правові та інституційні зрушення в забезпеченні гендерного паритету створюють підґрунтя для забезпечення позитивних змін у публічному управлінні шляхом науково виваженої політики з популяризації гендерної рівності в суспільстві через призму соціальної відповідальності, яку можна розглядати як індикатор зміни гендерних ролей. Перешкоди на шляху до

забезпечення гендерного паритету пов'язані з декларативним підходом до реалізації основних норм вітчизняного та міжнародного права.

У зв'язку з наведеним вважаємо за необхідне:

– розробити механізм упровадження позитивної гендерної дискримінації з дієвою системою пільг, заохочень, заборон, компенсацій, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків у реалізації рівних прав;  
– забезпечити нормативно-правове регулювання діяльності засобів масової інформації в механізмі їх функціонування та легалізації (реєстрації або ліцензування) як важливого інституту формування гендерної ідеології в Україні з врахуванням особливості масової суспільної свідомості через призму подолання гендерних стереотипів.

Врахування зазначених пропозицій сприятиме гармонізації гендерних відносин, у тому числі в публічному управлінні, що позитивно впливатиме на стан масової суспільної свідомості, а також підвищенню іміджу України на міжнародній арені як країни, що послідовно дотримується взятих на себе зобов'язань у сфері захисту прав людини та її основоположних свобод.

#### **Список використаних джерел:**

1. Верховний комісар щодо заохочення і захисту всіх прав людини: Резолюція 48/141 А Генеральної Асамблеї ООН (витяг). URL: <http://zakon0.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
2. Всеобщая декларация прав человека. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
3. Вороніна О. А. Міжнародно-правові документи у галузі прав жінок та гендерної рівності. URL: <http://pravo-ukraine.org.ua/resyrsi/biblioteka/gendernoe-pravo-ukrainy/6616-mizhnarodno-pravovi-dokumenty-u-galuzi-prav-zhinok-ta-gendernoji-rivnosti-voronina-o-a> (дата звернення: 01.10.2017).
4. Кодекс законів про працю України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
5. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
6. Конституція України : Прийнята Верховною Радою України 28.06.1996 р. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
7. Міністерство соціальної політики України. URL: <http://www.mlsp.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
8. МФО "Рівні можливості" / Equal Opportunities Caucus. URL: <https://www.facebook.com/МФО-Рівні-можливостіEqual-Opportunities-Caucus-1568562916710855> (дата звернення: 01.10.2017).
9. Про державну службу України : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. Ст. 43.
10. Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26.07.2005 р. № 1135/2005. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
11. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
12. Про затвердження Державної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.09.2013 р. № 717. URL: <http://zakon.rada.gov.ua>.
13. Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини: Указ Президента України від 25.08.2015 р. № 501/2015. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
14. Про створення робочої групи з питань політики гендерної рівності та боротьби з дискримінацією у сфері освіти: наказ Міністерства освіти і науки України від 03.07.2015 р. № 713. URL: <http://old.mon.gov.ua/ua/about-ministry/normative/4270-> (дата звернення: 01.10.2017).
15. Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.04.2017 р. № 229-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).
16. Про схвалення Стратегії реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року та затвердження плану заходів

щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.03.2015 р. № 227-р. – URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

17. Про телебачення і радіомовлення: Закон України від 21.12.1993 р. № 3759-XII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

18. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 р. № 776/97-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

19. Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики : постанова Кабінету Міністрів України від 07.06.2017 р. № 390. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

20. Rebelya. TV: Gender Equality Paradox (polskienapisy) – norweski komiknatropachab surdów gender. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=5oGL7njQwrg> (дата звернення: 01.10.2017).

21. Стратегія реформування державного управління України на 2016–2020 роки, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України “Деякі питання реформування державного управління України” від 24.06.2016 р. № 474-р.. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

22. Україна / UN-Women. URL: <http://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine> (дата звернення: 01.10.2017).

23. Устав Организации Объединенных Наций и Устав Международного Суда. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

24. Фонд народонаселення ООН в Україні. URL: <http://www.unfpa.org.ua> (дата звернення: 01.10.2017).

25. Цілі сталого розвитку 2016–2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsili-rozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku> (дата звернення: 01.10.2017).

*Надійшла до редколегії 20.10.2017 р.*

**УДК 351.323.93**

## **ЕЛЕКТРОННІ ПЕТИЦІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИКОНАННЯ ЗАКОНІВ “ДЕКОМУНІЗАЦІЙНОГО ПАКЕТУ”**

**Меляков А. В.,**

*к.і.н., доц., професор кафедри соціальної і гуманітарної політики,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків*

Розглянуто можливості використання електронних петицій як одного з інструментів реалізації політики “декомунізації”. Показано, що їх використання може позитивно позначитися на якості управлінських рішень органів місцевого самоврядування. Наведено приклади електронних петицій з теми декомунізації в кількох регіонах України.

**Ключові слова:** публічне управління, електронні петиції, “декомунізація”, гуманітарна політика.

**Meliakov A. V.,**

*PhD in History, Associate Professor, Professor of Social and Humanitarian Policy Department,  
KRI NAPA, Kharkiv*

## **E-PETITIONS AS A TOOL OF “DE-COMMUNIZATION” LAWS PACKAGE IMPLEMENTATION**

The article considers the possibilities of using electronic petitions as one of the tools for implementing the «de-communization» policy. It is shown that their use can positively affect the quality of managerial decisions of local self-government. Examples of electronic petitions on the subject of de-communization in several regions of Ukraine are given.

**Key words:** public administration, electronic petitions, “de-communization”, humanitarian policy.

© Меляков А. В., 2017