

О. В. Куркіна

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СИСТЕМІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДЛЯ СИЛ БЕЗПЕКИ Й ОБОРОНИ

Надано характеристику теоретичним засадам запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони. Дотепер не проводилося комплексного дослідження з розроблення теоретичних засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України. Запропоновано вдосконалене визначення поняття «дискримінація». Виокремлено чинники, які зумовлюють соціально-правову необхідність запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України. За результатами вивчення зарубіжного досвіду в цій сфері запропоновано два основні напрями подальшого вдосконалення науково-концептуальних засад запобігання та протидії цьому явищу.

Ключові слова: національна безпека України, державна безпека, сектор безпеки й оборони, сили безпеки, сили оборони, система підготовки фахівців, дискримінація, запобігання, протидія.

Постановка проблеми. Сьогодні питання запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України набуває особливої важливості. Євроінтеграційні процеси стверджують необхідність цього напряму дослідження у сфері виконання завдань із забезпечення національної безпеки.

Проблематика запобігання та протидії дискримінації як загалом у державі, так і в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України зумовлена не лише соціальними, а й правовими та безпековими чинниками. Це впливає з низки положень міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною [1, 2], а також Конституції [3] і законів України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [4], «Про національну безпеку України» [5], «Про освіту» [6], інших керівних документів [7, 8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз спеціальної наукової та навчально-методичної літератури показав, що проблематику запобігання і протидії дискримінації досліджували науковці І. О. Кресіна, Р. Я. Мандель, С. П. Погребняк, О. В. Пожарова, С. Ю. Пономарьов, О. М. Руднева, І. Ю. Федорович, Т. І. Фулей та ін. Проте дослідження стосувалися здебільш цивільної сфери, зокрема гендерного аспекту. За межами наукового пошуку з формулюванням практичних рекомендацій залишаються проблемні питання щодо дослідження фактів дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України, а також відповідні напрями запобігання та протидії цьому суспільно шкідливому (а часом і небезпечному) явищу.

Метою статті є дослідження теоретичних засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони та надання практичних рекомендацій у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що за сучасних умов інтеграції України в ЄС і НАТО дотримання принципів рівності, справедливості та недопущення дискримінації набуває дедалі більшої актуальності в усіх сферах суспільного розвитку. Не є винятком і сектор безпеки й оборони держави, а також система підготовки фахівців для відповідних суб'єктів реалізації безпеково-оборонної політики.

Дотримання прав людини й надання рівних можливостей у процесі реалізації права на освіту у військовій сфері, зважаючи й на ту обставину, що нещодавно Кабінет Міністрів ухвалив (осучаснив) Концепцію трансформації системи військової освіти за стандартами НАТО, зумовлює соціально-правову необхідність запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони.

Порушення прав людини та різноманітні утиски по службі досліджуваної категорії суб'єктів сектору безпеки й оборони негативним чином позначається на низці інституційних процесів: зниження внутрішньосистемної стабільності і стійкості, спроможності виконувати завдання за призначенням; погіршення морально-психологічного стану в підрозділах; збільшення плинності кадрів, іміджеві та репутаційні втрати тощо. Усе це може призвести до суспільно небезпечних явищ, зокрема детермінації різних видів злочинності, зростання випадків самогубств тощо.

Крім того, в умовах воєнного стану забезпечення національної безпеки й оборони в Україні залишається найактуальнішою проблемою. Досягається це різними шляхами: від оборонно-інноваційних, фінансових, матеріально-технічних, побутових і до використання людського ресурсу, основу якого становить кадровий потенціал сил безпеки й оборони (той, хто вже має відповідні компетентності, і той, хто тільки набуває їх у процесі підготовки).

Робота з персоналом завжди вважалася вкрай важливою в будь-якій організації чи відомстві. Що ж до сектору безпеки й оборони тут вимога єдина: його представники є лицем держави і повинні гідно представляти її на всіх рівнях. Саме на цьому постулаті має будуватися система підготовки фахівців для сил безпеки й оборони, завдання якої – здійснювати професійну підготовку та виховання військовослужбовців і працівників правоохоронних органів, а також вирішувати весь комплекс проблемних питань, що супроводжує роботу з ними.

Одним із таких питань є й діяльність щодо запобігання та протидії дискримінації у цій сфері.

Як показало дослідження, соціально-правова необхідність запобігання і протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України зумовлена такими чинниками: 1) невідповідність засад запобігання і протидії дискримінації в системі підготовки фахівців вимогам нормативно-правової бази України та міжнародним стандартам у цій сфері; 2) наявність проблем залежності кар'єрного зростання від різноманітних суб'єктивних ознак некомпетентнісного характеру (один із ключових чинників дискримінації); 3) необхідність нормативно-правового закріплення особливостей запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців; 4) відсутність концептуальних підходів щодо запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців; 5) брак науково обґрунтованих і практико-орієнтованих механізмів (алгоритмів, рекомендацій тощо) запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців; 6) ускладнена імплементація Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», пов'язана із широкомасштабним вторгненням росії 24 лютого 2022 р., через відсутність у ньому вказівки про сучасні реалії функціонування сил безпеки й оборони України; 7) розбіжність сучасних наукових підходів щодо формування засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України в умовах переходу на стандарти НАТО.

Стосовно понятійного апарату дослідження варто зазначити, що під поняттям «сили безпеки» розуміються правоохоронні та розвідувальні органи, державні органи спеціального призначення з правоохоронними функціями, сили цивільного захисту та інші органи, на які Конституцією та законами України покладено функції із забезпечення національної безпеки України (п. 17 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про національну безпеку України»). До сил оборони належать Збройні Сили України, а також інші утворені відповідно до законів України військові формування, правоохоронні та розвідувальні органи, органи спеціального призначення з правоохоронними функціями, на які Конституцією та законами України покладено функції із забезпечення оборони держави (п. 18 ч. 1 ст. 1 зазначеного Закону) [5].

Поняття «система підготовки фахівців» є доктринальним, оскільки його визначення не міститься в конкретному нормативно-правовому акті, а визначається науковцями на рівні галузевої науки порізного. Зазначена дефініція не наводиться і в Концепції трансформації системи військової освіти, що оперує такими поняттями, як «система підготовки військових кадрів», «підготовка військових фахівців», «підготовка офіцерського складу» [8]. Ми ж розглядаємо поняття «система підготовки фахівців для сил безпеки й оборони» ширше за наведені в цій Концепції, включаючи до нього підготовку фахівців не лише для сил оборони, а й для сил безпеки, основу яких переважно становлять правоохоронні органи України.

Окрім того, предметом нашого наукового пошуку є не лише вищі військові навчальні заклади (чи військові навчальні підрозділи закладів вищої освіти), а й навчальні частини (центри) відповідних складових сектору безпеки й оборони, а також заклади вищої освіти зі специфічними умовами навчання. Отже, ми виходимо з критерію підготовки фахівця для сил безпеки й оборони незалежно від рівня та ступеня освіти.

Стосовно розуміння понять «дискримінація», «запобігання та протидія дискримінації» варто звернутися до відповідних положень, наведених у Законі України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Згідно з п. 2 ч. 1 ст. 1 цього Закону «дискримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» (курсив наш – О. К.) [4].

Вважаємо, що таке законодавче визначення поняття «дискримінація» потребує вдосконалення, адже в юридичному аспекті притягнути особу до того чи іншого виду відповідальності можливо не за «ситуацію», а за вчинення певного протиправного діяння (дії чи бездіяльності).

З огляду на наведені міркування пропонуємо таке визначення поняття: дискримінацією є

неправомірне й необґрунтоване обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами людини і громадянина за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного й майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

Визначення ж поняття «запобігання та протидія дискримінації» не містять ані Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», ані інші нормативно-правові акти. Однак це важливо в контексті забезпечення єдиного (уніфікованого) підходу уповноважених суб'єктів до реалізації низки заходів щодо запобігання та протидії цьому суспільно шкідливому (а часом і небезпечному) явищу. Тому вироблення відповідного вдосконаленого понятійного апарату предмета дослідження є перспективою подальших наукових пошуків.

Проведене дослідження також показало, що питання запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України мають виходити за межі гендерного підходу [10, 11] й розглядатися значно ширше, адже сьогодні у вибраній сфері дослідження права людини порушуються не тільки за ознакою статі, а й за такими ознаками (що становлять зміст дискримінації), як інвалідність (наслідок участі багатьох фахівців у бойових діях щодо відсічі збройної агресії РФ проти України), майновий стан (дискримінація зумовлена просуванням по службі одних осіб із обмеженням кар'єрного зростання інших або наданням інших привілеїв, що набуває ознак корупції) та іншими, перелік яких, до речі, не є вичерпним і може включати такі ознаки, як кумівство, земляцтво тощо.

За такого стану справ у вітчизняній системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони доречно звернутися до порівняльно-правового (компаративного) методу, що дає змогу дослідити зарубіжний досвід у сфері запобігання та протидії дискримінації в секторі безпеки й оборони. Отже, вбачаються два основні напрями подальшого вдосконалення науково-концептуальних засад запобігання та протидії цьому явищу: 1) зовнішній напрям – визначення і поліпшення ключових аспектів із забезпечення повного виконання міжнародно-правових зобов'язань та імплементації міжнародних договорів України у сфері реалізації й захисту прав і свобод людини і громадянина, протидії дискримінаційним проявам у суспільстві, а також продовження сталого реформування сектору безпеки й оборони, що визначено в низці вітчизняних стратегічних документів; 2) внутрішній напрям – удосконалення організаційно-правових засад і практичних рекомендацій стосовно запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України, що ґрунтується на міжнародно-правових стандартах із прав людини та прогресивних зарубіжних практиках антидискримінаційної діяльності в секторі безпеки й оборони.

Висновки

Отже, за результатами розроблення теоретичних засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони зроблено такі висновки.

1. Установлено, що дотепер не проводилося комплексного дослідження з розроблення теоретичних засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України. Це стало одним з аргументів у виборі теми наукового пошуку, формулюванні мети дослідження й постановці відповідних завдань.

2. Запропоновано вдосконалене визначення поняття «дискримінація». Дискримінацією є неправомірне й необґрунтоване обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами людини і громадянина за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного й соціального походження, громадянства, сімейного й майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками.

3. Аргументовано, що соціально-правова необхідність запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України зумовлена такими чинниками: 1) невідповідність засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців вимогам нормативно-правової бази України та міжнародним стандартам у цій сфері; 2) наявність проблем залежності кар'єрного зростання в секторі безпеки й оборони України від різноманітних суб'єктивних ознак некомпетентісного характеру (один із ключових чинників дискримінації); 3) необхідність нормативно-правового закріплення особливостей запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців; 4) відсутність концептуальних підходів щодо запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців; 5) брак науково обґрунтованих і практико-орієнтованих механізмів (алгоритмів, рекомендацій тощо) запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців; 6) ускладнена імплементація Закону України «Про засади запобігання та протидії

дискримінації в Україні», пов'язана із широкомасштабним вторгненням росії 24 лютого 2022 р., через відсутність у ньому вказівки про сучасні реалії функціонування сил безпеки й оборони України; 7) розбіжність сучасних наукових підходів щодо формування засад запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України в умовах переходу на стандарти НАТО.

4. Запропоновано два основні напрями подальшого вдосконалення науково-концептуальних засад запобігання та протидії дискримінації в секторі безпеки й оборони: 1) зовнішній напрям – визначення і поліпшення ключових аспектів із забезпечення повного виконання міжнародно-правових зобов'язань та імплементації міжнародних договорів України у сфері реалізації та захисту прав і свобод людини і громадянина, протидії дискримінаційним проявам у суспільстві, а також продовження сталого реформування сектору безпеки й оборони, що визначено в низці вітчизняних стратегічних документів; 2) внутрішній напрям – удосконалення організаційно-правових засад і практичних рекомендацій щодо запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України, що ґрунтується на міжнародно-правових стандартах із прав людини та прогресивних зарубіжних практиках антидискримінаційної діяльності в секторі безпеки й оборони.

Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на розроблення концептуальної моделі запобігання та протидії дискримінації в системі підготовки фахівців для сил безпеки й оборони України.

Перелік джерел посилання

1. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : прийнято Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 р. та ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.1973 р. № 2148-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 10.03.2024).

2. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : прийнято Радою Європи 04.11.1950 р. та ратифіковано Законом України № 475/97-ВР від 17.07.1997 р. (редакція від 02.10.2013 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 10.03.2024).

3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 32. Ст. 412.

5. Про національну безпеку України : Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2018. № 31. Ст. 241.

6. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 38–39. Ст. 380.

7. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14.09.2020 р. «Про Стратегію національної безпеки України» : Указ Президента України від 14.09.2020 р. № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020#n12> (дата звернення: 10.03.2024).

8. Про трансформацію системи військової освіти : Постанова Кабінету Міністрів України від 15.12.1997 р. № 1410 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 30.12.2022 р. № 1490). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1410-97-%D0%BF#Text> (дата звернення: 10.03.2024).

9. Уряд ухвалив Концепцію трансформації системи військової освіти за стандартами НАТО. *Урядовий портал*. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-ukhvalyv-kontseptsiuu-transformatsii-systemy-viiskovoi-osvity-za-standartamy-nato> (дата звернення: 10.03.2024).

10. Уотсон К. Гендерні питання в секторі оборони: посібник. Женева : Женевський центр управління сектором безпеки, 2020. 67 с.

11. Guidelines on Integrating Gender Approaches in Training Specialists for the Security and Defence Sector of Ukraine / Mariia Chekhovska, Natalia Chuprinova, Svitlana Hanaba et al. Kyiv: PE Klymenko, 2021. 288 p.

Куркіна Ольга Вікторівна – ад'юнкт Національної академії Національної гвардії України
<https://orcid.org/0009-0005-1057-2664>