

## ПРАВО НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В АСПЕКТІ ДОТРИМАННЯ СТАНДАРТУ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

### RIGHT TO PUBLIC SERVICE IN TERMS OF COMPLIANCE WITH THE GENDER EQUALITY STANDARD

Смірнова А.О., адвокатка,  
аспірантка кафедри адміністративного права  
Запорізький національний університет

Актуальність. У сучасній Україні, яка прагне інтегруватися в європейський простір, питання дотримання принципу ґендерної рівності, як однієї зі складових не лише права на державну службу, а й загальнолюдських прав, набуває все більшої гостроти. Це не тільки вимога міжнародних стандартів, а й необхідний крок для побудови справедливого та демократичного суспільства. Рівна участь жінок і чоловіків у державному управлінні сприяє більш ефективному вирішенню суспільних проблем, підвищенню довіри громадян до влади та зміцненню демократичних цінностей. Навіть у складних умовах воєнного часу забезпечення ґендерної рівності є важливим інструментом для досягнення соціальної стабільності та успішної відбудови країни.

Проте, незважаючи на законодавчі гарантії та багаторічні зусилля НАДС, жінки та чоловіки мають неоднакові можливості для побудови кар'єри в сфері державної служби. Дана стаття присвячена проблематиці дотримання стандарту ґендерної рівності серед державних службовців. В ході написання даної статті автором було визначено термін «стандарт ґендерної рівності» в аспекті державної служби. Автором було проведено нормативно-правовий аналіз стандарту ґендерної рівності, як однієї зі складових права на державну службу в Україні. На підставі проаналізованих статистичних даних, зазначених в звітах КСДС за періоди з 2020 р. по 2024 р., розміщених на сайті НАДСу, автором було виявлено істотний дисбаланс представленості чоловіків і жінок, які займають посади державної служби категорії А та В. Також було виокремлено проблемні питання, які виникають при забезпеченні принципу рівного доступу до державної служби та запропоновано конкретні зміни до законодавства та механізми їх реалізації. Метою статті є визначення та дослідження проблемних питань, які мають негативний вплив на реалізацію стандарту ґендерної рівності в сфері державної служби. А також розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення умов забезпечення ґендерного балансу в сфері державної служби в Україні. Об'єктом роботи є суспільні відносини, що виникають у процесі забезпечення рівного права громадян на державну службу, враховуючи дотримання стандартів ґендерної рівності, які спрямовані на усунення дискримінації та забезпечення рівних можливостей жінок і чоловіків протягом усього періоду проходження державної служби. Предметом роботи, є дотримання стандарту ґендерної рівності при реалізації права громадян на державну службу. В процесі написання роботи, автором було використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, такі як порівняльно-правовий, спеціально-юридичний, експертних оцінок та логічний.

**Ключові слова:** державна служба, право, ґендерна рівність, законодавство, право на державну службу, принцип, стандарт.

Relevance. In modern Ukraine, which seeks to integrate into the European space, the issue of observing the principle of gender equality, as one of the components of not only the right to public service, but also universal human rights, is becoming increasingly acute. This is not only a requirement of international standards, but also a necessary step to build a just and democratic society. Equal participation of women and men in public administration contributes to a more effective solution of social problems, increasing citizens' confidence in the government and strengthening democratic values. Even in difficult wartime conditions, ensuring gender equality is an important tool for achieving social stability and successfully rebuilding the country.

However, despite legislative guarantees and years of efforts of NAUCS, women and men have different opportunities for building a career in the public service. This article is devoted to the problems of compliance with the standard of gender equality among civil servants. During the writing of this article, the author defined the term «gender equality standard» in the aspect of public service. The author conducted a legal analysis of the gender equality standard as one of the components of the right to public service in Ukraine. Based on the analyzed statistical data indicated in the KSDS reports for the periods from 2020. by 2024, posted on the NAUCS website, the author identified a significant imbalance in the representation of men and women holding positions of the duty service of categories A and V. Also, problematic issues that arise in ensuring the principle of equal access to public service were highlighted and specific changes to the legislation and mechanisms for their implementation were proposed. The article is aimed at identifying and researching problematic issues that have a negative impact on the implementation of the gender equality standard in the public service. As well as the development of practical recommendations for improving the conditions for ensuring gender balance in the field of civil service in Ukraine. The object of the work is public relations arising in the process of ensuring the equal right of citizens to public service, taking into account the observance of gender equality standards, which are aimed at eliminating discrimination and ensuring equal opportunities for women and men throughout the entire period of public service. The subject of the work is the observance of the standard of gender equality in the implementation of the right of citizens to public service. In the process of writing the work, the author used general scientific and special research methods, such as comparative legal, special legal, expert assessments and logical.

**Key words:** civil service, law, gender equality, legislation, right to public service, principle, standard.

**Вступ. Актуальність.** Забезпечення ґендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчат, є однією з ключових Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року № 70/1 та викладені в Указі президента України № 722/2019 від 30.09.2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року».

Незважаючи на законодавчі норми, що гарантують рівні права жінок і чоловіків на державній службі, та тривалі зусилля Національного агентства з питань державної служби, реальність свідчить про значні розбіжності у можливостях кар'єрного зростання для представників різних статей. Жінки, як і раніше, стикаються з низкою системних бар'єрів, що обмежують їхній доступ до керів-

них посад та сприяють концентрації чоловіків на вищих рівнях ієрархії. У цій статті здійснюється детальний розгляд питання забезпечення ґендерної рівності серед державних службовців в Україні. Автор проводить всебічний аналіз законодавчих норм, що визначають стандарт ґендерної рівності, як невід'ємну частину права громадян на державну службу. Глибоке дослідження статистичних даних КСДС за останні п'ять років, опублікованих на сайті НАДСу, дозволило автору виявити суттєві відмінності у представленості чоловіків і жінок на керівних посадах державної служби. Крім того, було ідентифіковано ряд перешкод, які ускладнюють забезпечення рівних можливостей для громадян при вступі на державну службу. На основі отриманих результатів автор дослідження пропонує ряд конкретних законодавчих ініціатив та механізмів

їх впровадження для усунення виявлених дисбалансів представленості чоловіків і жінок, які займають посади державної служби категорії А та В.

**Метою цієї статті** є аналіз існуючих перешкод, які заважають досягненню гендерної рівності на державній службі України, виявлення конкретних проблем, що негативно впливають на представленість жінок і чоловіків на різних рівнях державної влади. На основі цього аналізу будуть розроблені практичні пропозиції, спрямовані на створення рівних можливостей для всіх громадян, незалежно від статі, у сфері державної служби.

Об'єктом роботи є суспільні відносини, що виникають у процесі подолання гендерних стереотипів та усунення дискримінації за ознакою статі при доборі, просуванні по службі, оплаті праці та інших умовах державної служби, з метою забезпечення рівних можливостей для професійного розвитку жінок і чоловіків.

Предмет роботи формує гендерна рівність в контексті реалізації права громадян на державну службу та її вплив на ефективність державного управління.

### Виклад основного матеріалу

#### І. Гендерна рівність, як стандарт права на державну службу

Термін «стандарт» передбачає собою загальноприйнятну модель чогось, визначену ustalеними особливостями, критеріями й вимогами. У зв'язку з чим можна дійти до висновку, що стандарт гендерної рівності через призму державної служби – це загальноприйнята модель, яка проявляється у вигляді сукупності вимог щодо дотримання паритету чоловіків та жінок при реалізації права на державну службу та має на меті викорінення всіх проявів нерівності серед цієї категорії громадян, шляхом здійснення позитивноспрямованих дій.

Дотримання рівності всіх людей, в тому числі за ознакою гендеру закріплені в багатьох міжнародних актах, які були ратифіковані в Україні: Пекінська декларація, Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 1979 рік, Факультативний протокол прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 6 жовтня 1999 року, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, 1950 рік та протоколи до неї, Європейська соціальна хартія (переглянута), Конвенція про права осіб з інвалідністю, 2006 рік, Конвенція Міжнародної організації праці № 156 про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками, Конвенція Міжнародної організації праці № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності.

Гендерна рівність, як стандарт державної служби представляє собою законодавчо регламентований комплекс заходів, спрямованих на забезпечення рівних прав чоловіків та жінок при реалізації права на державну службу.

Дотримання цього стандарту державної служби є ключовим напрямком в системі реформування сучасної державної служби в Україні.

Гендерна рівність, як стандарт права на державну службу реалізується у стратегіях Національного агентства з питань державної служби та полягає у:

- 1) захисті права громадян на рівний доступ до державної служби;
- 2) забезпеченні дотримання рівних умов проходження державної служби;
- 3) усунення всіх форм та проявів дискримінації за ознакою статі, віку, раси тощо;
- 4) відсутності необґрунтованих переваг окремим категоріям громадян на всіх етапах реалізації права на державну службу.

Рівність конституційних прав і свобод громадян, закріплені в 24 статті Основного Закону України [1]. В Законі

України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (№ 2866-IV 2005 року) визначено поняття гендерна рівність, як рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства [2]. Недотримання гендерної рівності в сфері державної служби, як наслідок має ознаки непрямой дискримінації. Базові фактори недискримінації, які мають дотримуватись в усіх без виключення сферах життєдіяльності визначені в статті 2 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» (№ 5207-VI 2012 рік) [3].

Забезпечення рівності громадян України при вступі, проходженні та звільненні з державної служби, незалежно від статі, гарантується Законом України «Про державну службу». Тобто дотримання гендерної рівності є складовою законодавчо закріпленого принципу забезпечення рівного доступу до державної служби.

Гендерна рівність передбачає рівні права для жінок і чоловіків, дівчат і хлопців, а також їх однакову значущість, можливості, обов'язки та участь у всіх сферах суспільного й приватного життя. Так само вона означає рівний доступ жінок і чоловіків до ресурсів та їх розподілу між ними [4, с. 3].

#### ІІ. Проблеми реалізації права на державну службу в аспекті дотримання стандарту гендерної рівності

Статистичні дані, які збираються НАДС відіграють важливу роль для виявлення нерівності серед представленості чоловіків та жінок на посадах категорій А та В і не тільки. За допомогою вищезазначеного звіту з'явилась можливість додатково збирати та аналізувати дані щодо: віку та статі державних службовців, співвідношення кількості державних службовців чоловіків у відпустці для догляду за дитиною, фактичної кількості державних службовців з інвалідністю, посад державної служби, що виведені за штат та граничну чисельність державних службовців.

Ці статистичні дані дуже важливі для аналізу змін кількісного та якісного складу державних службовців, в тому числі в розрізі гендерної рівності. Адже питання імплементації норм гендерної рівності в сьогодення української держави є дуже важливим напрямом розвитку. У відповідності до європейських стандартів пріоритетним напрямком є дотримання гендерної рівності в усіх сферах державної, регіональної, місцевої політики. Впровадження Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» має забезпечити просування гендерної рівності в українському суспільстві відповідно до «Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року».

Автором здійснено порівняльний аналіз статистичних даних щодо представленості жінок та чоловіків на посадах державної служби категорій А, Б, В за період з ІІ кварталу 2020 року по ІІ квартал 2024 року. На основі проведеного аналізу запропоновані заходи для подолання існуючих проблем та забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на державній службі.

Досягнення гендерної рівності, втілення її в систему суспільних відносин, – це та фундаментальна цінність, яка зумовлює реальні зміни в економічному, гуманітарному, соціальному вимірах, і є потужним резервом для прогресу будь-якої держави [5, с. 18].

Ознайомившись зі статистичними даними, які були розміщені в звіті КСДС на сайті НАДСу, автором було узагальнено в порівняльну таблицю (табл. 1) статистичні дані щодо кількості прийнятих, фактично працюючих та звільнених державних службовців за період з початку 2019 року по червень 2024 року [6]. Здійснивши аналіз вищезазначеної таблиці, ми можемо побачити, що фактична кількість працюючих державних службовців скоротилась більше ніж на п'ятдесят тисяч. Однак з таблиці 2, щодо представлен-

Таблиця 1

Період	Прийнято	Звільнено	Фактично працювало
I кв. 2019	7 226	6 464	209 395
II кв. 2019	16 982	16 368	209 141
III кв. 2019	27 598	26 154	206 477
IV кв. 2019	12 912	23 052	193 008
I кв. 2020	9 181	11 826	194 525
II кв. 2020	4 654	4 751	185 856
III кв. 2020	4 984	5 839	182 683
IV кв. 2020	7 309	6 888	176 527
I кв. 2021	24 298	9 678	144 070
II кв. 2021	13 672	10 681	164 136
III кв. 2021	18 410	10 379	174 606
IV кв. 2021	17 069	8 402	171 469
I кв. 2022	Відсутні дані	Відсутні дані	168 176
II кв. 2022	7 817	11 877	168 140
III кв. 2022	8 820	8 790	166 752
IV кв. 2022	10 129	9 773	165 422
I кв. 2023	9 895	10 492	166 253
II кв. 2023	8 624	9 863	163 553
III кв. 2023	9 084	10 522	161 575
IV кв. 2023	8 584	9 316	159 904
I кв. 2024	9 264	9 534	159 333
II кв. 2024	8 631	9 383	158 091

Таблиця 2

**Статистичні дані представленості жінок та чоловіків на посадах державної служби категорій А, Б, В за період з II кварталу 2020 року по II квартал 2024 року**

Період	Жінки кат. А	Чоловіки кат. А	Жінки кат. Б	Чоловіки кат. Б	Жінки кат. В	Чоловіки кат. В
II кв. 2020	40	107	33 701	14 970	106 532	30 506
III кв. 2020	45	111	32 685	13 999	105 832	30 011
IV кв. 2020	60	120	29 518	13 496	104 404	28 929
I кв. 2021	50	140	20 452	12 983	79 417	27 328
II кв. 2021	53	142	27 466	13 594	94 024	28 857
III кв. 2021	55	132	28 464	14 464	101 487	30 004
IV кв. 2021	55	141	28 419	14 264	99 513	29 077
I кв. 2022	57	131	27 776	14 106	98 108	27 998
II кв. 2022	63	139	28 217	14 110	97 196	28 415
III кв. 2022	64	150	27 959	14 073	96 977	27 529
IV кв. 2022	66	148	28 029	14 096	95 697	27 386
I кв. 2023	65	144	27 837	14 080	96 330	27 797
II кв. 2023	65	141	27 600	14 167	94 745	26 835
III кв. 2023	64	143	27 517	14 065	93 318	26 474
IV кв. 2023	67	146	27 021	13 716	92 720	26 234
I кв. 2024	66	145	26 494	13 359	93 136	26 133
II кв. 2024	66	151	25 748	13 097	93 234	25 795

ності жінок та чоловіків на посадах державної служби категорій А, Б, В за період з II кварталу 2020 року по II квартал 2024 року ми бачимо, що відбувся приріст зайнятих посад державними службовцями категорії А.

В частині зайнятості посад державної служби у категорії А, чоловіки значно переважають, адже представленість жінок на таких керівних посадах удвічі менша. Також, варто зауважити, що спостерігається суттєвий дисбаланс у співвідношенні чоловіків і жінок, які обіймають посади категорії В. Хоча з 2020 по 2024 рік кількість жінок у цій категорії зменшилась, вони залишаються лідерами, оскільки чоловіки в категорії В представлені втричі менше.

Ці статистичні дані свідчать, про нагальну проблему нерівного доступу до державної служби, в розрізі гендер-

ного принципу. Ця нерівність стосується не тільки доступу жінок до керівних посад, а й низької мотивації для залучення чоловіків для проходження державної служби на посадах, які відносяться до категорії В.

Згідно зі статистичними даними щодо зайнятості на посадах державної служби, жінки становлять більшість працівників категорій Б і В. Однак у категорії А, яка включає вищі керівні посади, жінки представлені значно меншою мірою. Розрив у кількості чоловіків і жінок на керівних посадах свідчить про обмежений доступ жінок до можливостей кар'єрного росту.

Велика різниця в представленості чоловіків і жінок на найвищих державних посадах обмежує кар'єрні можливості жінок і зменшує їхній вплив на політичний процес

і урядові рішення. Така ситуація може негативно вплинути на інновації та різноманітність підходів до управління, оскільки обмежена участь жінок на керівних посадах звужує коло ідей і перспектив, пов'язаних із прийняттям рішень.

Аналізуючи статистичні дані, ми бачимо, що проблема гендерного розриву в представленості чоловіків і жінок на керівних посадах державної служби не скоротилась, а навпаки загострилась з 2022 року.

У зв'язку з вищенаведеним, автором виокремлено основні фактори, які сприяють порушенню принципу гендерної рівності. До них можна віднести:

1. Обмежений доступ жінок до керівних посад. Адже жінки часто обмежені в доступі до вакантних посад категорії А, що зменшує їхній вплив на прийняття важливих державних рішень. Це пов'язано зі стереотипами щодо ролі жінок у кризових ситуаціях та обмеженими ресурсами для їх розвитку, що потребує негайного вирішення, оскільки рівне представництво на керівних посадах забезпечить багатоаспектний підхід до вирішення завдань управління, підвищення ефективності та адаптивності державної служби.

2. Нерівність у можливостях професійного розвитку. За словами Чавикиної, на державній службі жінки мають менше шансів просування по службі, ніж їхні колеги-чоловіки, через менш розвинені можливості участі в програмах професійного навчання та розвитку [7].

3. Відсутність загального доступу до інформації про вакантні посади державної служби на офіційному сайті НАДС (як це було до повномасштабного вторгнення сусідньої держави) позбавляє громадян можливості дізнатись про вакантні посади державної служби. Як наслідок цей фактор позбавляє представників обох статей можливості дізнатись про наявність тієї чи іншої вакантної посади, рівень заробітної плати, вимоги до кандидата та посадові обов'язки.

4. Відсутність конкурсного відбору для добору на вакантні посади державної служби має багато негативних наслідків, зокрема у вигляді гендерної нерівності. Адже не проведення конкурсних відборів тягне за собою так званий "тіньовий конкурсний відбір". Вкрай необхідно запровадити більш прозорі механізми для рівного доступу жінок і чоловіків до керівних посад, зокрема шляхом повернення конкурсного відбору та посилення в частині добору кандидатів на вакантні посади категорії А.

5. Низький рівень грошового забезпечення державних службовців категорії В, створює стереотип, що ці посади передбачені виключно для жінок. Чоловіки не бажають займати посади категорії В через низький рівень заробітної плати та не престижність.

Щоб розрив представленості чоловіків та жінок на посадах державної служби мав не такий суттєвий розрив, автор вважає за необхідне:

1. Розробити більш чіткі механізми притягнення до відповідальності за гендерну дискримінацію. Ввести обов'язковий гендерний аудит у державних органах. Чіткі юридичні механізми та регулярні перевірки дозволять ефективніше запобігати дискримінаційним практикам.

2. Запровадити анонімні платформи для повідомлень про випадки дискримінації чи упередженого ставлення за ознакою статі. Забезпечити захист тих, хто повідомляє про порушення. Багато постраждалих бояться звертатися через страх репресій. Анонімні платформи дозволять людям безпечно повідомляти про порушення.

3. Надання загального та рівного доступу до інформації про наявні вакантні посади, має забезпечити більш високий рівень зацікавленості представників обох статей до державної служби в Україні.

4. Для вирішення питань гендерної нерівності на державній службі необхідно сприяти залученню чоловіків

на посади категорії В, шляхом підвищення рівня заробітної плати. Це надасть можливість вступати на державну службу чоловікам незалежно від їх віку та сприятиме зменшенню гендерного розриву в цій категорії посад державної служби.

5. Запровадження гендерної квоти на керівні посади до органів державної служби, допоможе скоригувати гендерну нерівність в сфері державної служби, яка формувалась довгі роки і попри великі зміни, які торкнулись сучасної державної служби в Україні залишається незмінною. Така зміна може стати дійсно ефективним інструментом для забезпечення рівного представництва жінок на керівних посадах, де вони традиційно недостатньо представлені. Квоти сприятимуть більш збалансованому гендерному складу державної служби та дозволять жінкам активніше залучатися до прийняття важливих рішень.

6. Для залучення більшої кількості чоловіків на посади державної служби категорії В, є сенс перейняти досвід Чеської Республіки щодо можливості суміщати державну службу з іншою оплачуваною працею, за дозволом керівника державної служби. Цю процедуру можливо врегулювати певним порядком. За допомогою якого, особа зобов'язується в письмовому вигляді повідомити керівника державної служби про бажання здійснювати додатково, вільний від несення служби час, діяльність не пов'язану з державною службою. Важливою умовою надання дозволу такому службовцю має бути гарантія виключення шкоди для результативності та продуктивності несення державної служби таким державним службовцем.

Всі ці заходи спрямовані не лише на викорінення дискримінації, а й на створення культури рівності, яка підвищить ефективність роботи державної служби та її привабливість для громадян, забезпечить максимальне використання професійного потенціалу всіх працівників незалежно від статі.

Гендерну політику держави в умовах дії правового режиму воєнного стану необхідно розглядати як сукупність усіх організаційних і правових засобів, заходів і способів, спрямованих на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у сферах життя суспільства, політиці, що заснована на справедливому підході до місця та ролі особистості жінки та чоловіка як рівних у правах, свободах, обов'язках, можливостях і відповідальності за вчинки. Усі рішення органів влади загальнодержавного та місцевого рівня необхідно приймати попередньо аналізуючи та враховуючи дію правового режиму воєнного стану, корегувати із часом, залучаючи експертів та вивчаючи суспільну думку, аналізуючи результати соціологічних опитувань та враховуючи різноманітність наукових думок [8, с. 386].

**Висновки.** Виходячи з вищенаведеного можна дійти висновку, що саме комплексні зміни в державній службі, що безпосередньо спрямовані на підвищення гендерної рівності, сприятимуть створенню справедливих умов праці, більш рівномірному залученню представників обох статей для посад трьох категорій. Забезпечення гендерної рівності на державній службі є важливою передумовою ефективного державного управління та розробки соціально орієнтованої політики. Запровадження гендерної квоти, повернення та вдосконалення конкурсного відбору, забезпечення рівної оплати праці для всіх працівників є ключовими кроками до побудови сучасної державної служби в Україні.

Висновки статті акцентують увагу на необхідності запровадження суворішого контролю над дотриманням гендерної рівності, прозорості відбору та справедливих умов праці, вдосконалення законодавства, з метою забезпечення відповідності міжнародним та національним стандартам забезпечення прав людини.

**ЛІТЕРАТУРА**

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 29.10.2024).
2. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 29.10.2024).
3. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI / *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17> (дата звернення: 29.10.2024).
4. Стратегія гендерної рівності Ради Європи на 2018–2023 рр. URL: <https://rm.coe.int/coe-ge-strategy-2018-2023-ukr-final-ts/16808ae59c> (дата звернення: 29.10.2024).
5. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність. Навчальний посібник 2018. 204 с.
6. Статистичні дані КСДС. Національне агентство з питань державної служби: веб-сайт. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv> (дата звернення: 29.10.2024).
7. Чавикіна Т.І. Державна служба: трудовий аспект. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2016. № 2 (73). С. 183–188.
8. Лук'янова Г.Ю. Гендерна проблематика в умовах дії правового режиму воєнного стану: аналіз ідеологічної складової державної політики та державного управління. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 4. С. 384–387.