

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ  
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

**ПОЛІШКО НАТАЛІЯ ЛЕОНІДІВНА**

УДК 349.2:[351.74-055.2](477)

**ДИСЕРТАЦІЯ**

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ  
СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

081 – Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ **Н.Л. Полішко**

Науковий керівник: **Мироненко Валентина Петрівна**, кандидат юридичних наук, доцент

**Київ – 2021**

## АНОТАЦІЯ

*Полішко Н.Л.* Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 – Право. – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021.

Дисертація є комплексним науковим дослідженням правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

Визначено загальнотеоретичні та методологічні засади дослідження правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України. У відповідному контексті визначено стан наукової розробки правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України, наведено методологію проведення дослідження, простежено еволюцію правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

Встановлено, що правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України відбувалося в декілька етапів, серед яких доцільно виокремити: перший етап – дорадянський період (кінець XIX – початок XX ст.), який характеризується відсутністю правової регламентації служби жінок в поліції, а їх прийняття на службу обумовлювалось суто політичними аспектами; другий етап – радянський період (1922 рік – 70-ті роки XX ст.), у якому підґрунтям прийняття жінок на службу до міліції стали події, пов'язані з громадянською війною, Другою Світовою війною та нагальною необхідністю вирішення кадрового питання. Правове регулювання служби жінок в міліції здійснювалось на підставі Декрету НКВС «Про робітничу міліцію» (10 листопада 1917 року), Декрету РНКУ «Про організацію міліції» (5 лютого 1919 року), Наказу Робітничо-селянської міліції УРСР (1928 рік), «Положення про робітничо-селянську міліцію» (25 травня 1931 року), Настанови про мобілізаційну роботу на випадок воєнного часу» (1939 рік),

«Положення про радянську міліцію» (1973 рік); третій етап – пострадянський період (1991 рік – 2015 рік) - створення міліції України як окремого органу державної виконавчої влади. Основними правовими актами, які регламентували проходження жінками служби в міліції, стали: Закон України «Про міліцію» (20 грудня 1990 року) та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (29 липня 1991 року); четвертий етап - новітній період (2015 рік – до сьогодні). Початком нового відліку стало створення нового центрального органу виконавчої влади - Національної поліції України. Правове регулювання служби жінок в поліції здійснюється на підставі спеціального та галузевого законодавства – Закону України «Про Національну поліцію», Кодексу законів про працю, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про відпустки» та ряду інших.

Обґрунтовано доцільність законодавчої регламентації права жінки, яка проходить службу в Національній поліції України на позачергове та безоплатне влаштування дитини до закладу дошкільної освіти (загальноосвітнього закладу) за місцем її фактичного проживання чи несення служби, незалежно від місця реєстрації матері та дитини.

Обґрунтовано необхідність врахування особливостей праці жінок, які проходять службу в поліції, як працівників із сімейними обов'язками.

Класифіковано гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України на: загальні, які поширюються на усіх працівників поліції і дозволяють у законний спосіб реалізувати право на працю: гарантії, що виникають під час проходження служби; гарантії побутового характеру; гарантії, що виникають внаслідок настання соціального ризику (встановлення цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків); спеціальні, які створюють додаткові можливості для жінок-поліцейських, і які спрямовані на захист та охорону їхніх трудових прав: заборона залучення до роботи у нічний час та направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком до трьох років; заборона направляти у відрядження

жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років без їх згоди; заборона відмовляти у прийомі на роботу з мотивів наявності дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, покладення на роботодавця обов'язку забезпечувати жінкам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; більш низькі вимоги щодо фізичної підготовки; право на захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на службу до Національної поліції або незаконне звільнення.

Під соціальним захистом жінок, які проходять службу в поліції, пропонується розуміти сукупність економічних, правових, матеріально-технічних, організаційних засобів, що забезпечують дотримання основних соціальних прав жінок у відповідності з їхнім соціально-правовим статусом поліцейської, та які спрямовані на створення належних умов для реалізації ними службової діяльності в межах соціального страхування, соціального забезпечення та соціального обслуговування з урахуванням галузевих положень трудового, цивільного, сімейного, житлового права та права соціального забезпечення.

Під правовим захистом жінок, які проходять службу в поліції, слід розуміти систему юридичних норм, спрямованих на запобігання та усунення порушень, пов'язаних із відшкодуванням майнової та (або) моральної шкоди, завданої життю, здоров'ю, майну, особистим немайновим, трудовим правам поліцейської під час виконання нею своїх службових обов'язків, а також діяльність органів державної влади, посадових осіб щодо забезпечення процесу їх реалізації.

**Ключові слова:** поліцейський, жінка-поліцейський, поліцейська діяльність, державна служба, соціальний захист, правовий захист, трудові права, гарантії трудових прав, умови проходження служби, загальне законодавство, спеціальне законодавство.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Полішко Н.Л. Реалізація основних засад державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України: проблеми та шляхи вирішення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. С. 170-172.

2. Полішко Н.Л. Загальні та спеціальні гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України при реалізації права на працю. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. С. 142-147.

3. Полішко Н.Л. Історико-правові аспекти прийняття жінок на службу в поліцію: досвід деяких зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 156-163.

4. Полішко Н.Л. Фізична підготовка як умова реалізації трудової функції жінками-поліцейськими. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10 С. 67-72.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

1. Полішко Н.Л. Дотримання гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16.11.2018). Харків : ХНУВС. 2018. С. 361-363.

2. Полішко Н.Л. Врахування міжнародних стандартів у діяльності жінок-поліцейських в Україні – питання національної безпеки. Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці. Матеріали III Міжнародної інтернет конференції (м. Київ, м. Баку. 15-17.02.2019). Київ : НАУ. 2019. С. 103-105.

3. Полішко Н.Л. Підвищення рівня соціального забезпечення працівників національної поліції України – важливе завдання держави. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 28 лютого 2020). Одеса : ОДУВС, 2020. С. 133-135.

4. Полішко Н.Л. Міжнародні стандарти захисту прав жінок-поліцейських в Україні. Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. Матеріали V Міжнародної наукової конференції (Німеччина. м. Штутгарт, 28 лютого 2019). Штутгарт. 2019. С. 456-460.

5. Полішко Н.Л. Окремі питання дотримання прав жінок-поліцейських при здійсненні ними своєї професійної діяльності. Innovative development of science and education. Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (Греція, м. Афіни, 21-23 червня 2020). Афіни. 2020. С. 325-331.

6. Полішко Н.Л. Підстави виникнення трудових правовідносин з жінками, які проходять службу в Національній поліції України та деякі гарантії дотримання їхніх трудових прав. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 86-93.

7. Полішко Н.Л. Зарубіжний досвід добору жінок на службу в поліцію. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 108-116.

8. Полішко Н. Професійна діяльність жінок-поліцейських: гендерний аспект. Актуальні питання та перспективи рекодифікації цивільного законодавства України. Матеріали науково-теоретичного круглого столу (м. Київ, 16 квітня 2021). Київ .2021. с. 64-68.

9. Полішко Н. Конституційні гарантії дотримання трудових прав жінок, працівників поліції. Реалізація норм Конституції України у цивільних та інших приватно-правових відносинах. Міжвузівський науково-теоретичний круглий стіл, присвячений 25-ій річниці Конституції України (м. Київ, 22 червня 2021). Київ. 2021. С.65-70

## SUMMARY

*Polishko N. L.* Legal regulation of labor of women serving in the National Police of Ukraine. – Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in specialty 081 – The Law. – National Academy of Internal Affairs, city of Kyiv, 2021.

The dissertation is a complex scientific research of the legal regulation of labor of women serving in the National Police of Ukraine.

There are defined the general theoretical and methodological bases of research of legal regulation of work of women serving in the National Police of Ukraine. In the appropriate context, the state of scientific development of legal regulation of labor of women serving in the National Police of Ukraine is determined, the methodology of the study is given, the evolution of legal regulation of labor of women serving in the National Police of Ukraine is traced.

It is established the legal regulation of labor of women serving in the National Police of Ukraine took place in several stages, among which it is appropriate to distinguish: the first stage - the pre-Soviet period (the end of the nineteenth - the beginning of the twentieth century), characterized by lack of legal regulation of women's service in the police; and their recruitment was conditioned by purely political aspects; the second stage - the Soviet period (1922 - 70s of the twentieth century), in which the basis for the recruitment of women to the police were events related to the Civil War, World War II and the urgent need to resolve the personnel issue. Legal regulation of women's service in the police was carried out on the basis of the PCIA Decree "On Workers' Militia" (November 10, 1917), the Decree of the CPCU "On the Organization of the Militia" (February 5, 1919), the Order of Workers' and Peasants' Militia of the USSR (1928), "The Regulation on the workers 'and peasants' militia" (May 25, 1931), "Instructions on mobilization work in case of wartime" (1939), "The Regulation on the Soviet militia" (1973); the third stage - the post-Soviet period (1991 - 2015) - the creation of the police of Ukraine as a separate body of state executive power. The main legal acts regulating women's service in the police were: the Law of Ukraine "On the Militia" (December 20, 1990) and the

Regulation on the Service of Ordinary and Chief of Internal Affairs (July 29, 1991); the fourth stage is the latest period (2015 - present). The beginning of a new countdown was the creation of a new central executive body - the National Police of Ukraine. Legal regulation of women's service in the police is carried out on the basis of special and sectoral legislation - the Law of Ukraine "On National Police", the Labor Code, the Laws of Ukraine "On Ensuring Equal Rights and Opportunities for Women and Men", "On Holidays" and others.

It is substantiated the expediency of legislative regulation of the right of a woman serving in the National Police of Ukraine to extraordinary and free placement of a child in a preschool institution (general education institution) at the place of her actual residence or service, regardless of the place of registration of mother and child.

The need to take into account the peculiarities of the work of women who serve in the police as employees with family responsibilities is substantiated

Guarantees of observance of labor rights of women serving in the National Police of Ukraine are classified into: general, which apply to all police officers and allow the legal exercise of the right to work: guarantees that arise during the service; household guarantees; guarantees arising from the occurrence of social risk (establishment of civil, administrative and criminal liability for violation of the law on equal rights and opportunities for women and men); special guarantees that create additional opportunities for policewomen and are aimed at protecting and safeguarding their workers rights: prohibition of involvement in work at night and sending women with children under the age of three on business trips; ban on sending women with children between the ages of three and fourteen on business trips without their consent; ban on refusing to hire for reasons children under the age of three, and single mothers with a child under the age of fourteen or a child with a disability, the employer has an obligation to provide women with the opportunity to combine work with family responsibilities; lower physical training requirements; the right to protection against unjustified refusal to be employed by the National Police or unlawful dismissal.

Social protection of women serving in the police is proposed to mean a set of economic, legal, logistical, organizational means that ensure the observance of

women's basic social rights in accordance with their social and legal status as a police woman, and which are aimed at creating appropriate conditions for implementation of their official activities within the framework of social insurance, social security and social services, taking into account the sectoral provisions of labor, civil, family, housing and social security law.

Legal protection of women serving in the police should be understood as a system of legal norms aimed at preventing and eliminating violations related to compensation for property and (or) moral damage caused to life, health, property, personal non-property, labor rights of the police women in the performance of her official duties, as well as the activities of public authorities, officials to ensure the process of their implementation.

**Key words:** police officer, policewomen, police activity, civil service, social protection, legal protection, labor rights, guarantees of labor rights, conditions of service, general legislation, special legislation.

## **LIST OF PUBLICATIONS OF THE APPLICANT ASSOCIATED WITH THE TOPIC OF THE THESIS**

*Research papers where main research results of the Thesis have been published:*

1. Polishko N. L. Implementation of the basic principles of state policy in the field of gender equality in the recruitment of women to the National Police of Ukraine: problems and solutions. *Comparative and analytical law*. 2018. Pp. 170–172.

2. Polishko N. L. General and special guarantees of observance of labor rights of women serving in the National Police of Ukraine in exercising the right to work. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. Pp. 142–147.

3. Polishko N. L. Historical and legal aspects of recruiting women to the police: the experience of some foreign countries. *Legal Bulletin*. 2020. № 4. Pp. 156–163. DOI: <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i4.1984>

4. Polishko N. L. Physical training as a condition for the implementation of the labor function by policewomen. *Entrepreneurship, economy and law*. 2020. № 10. Pp. 67-72. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020-10-11>

*Scientific works in which the main scientific results of the dissertation are published:*

1. Polishko N. L. Observance of gender equality in the recruitment of women to the National Police of Ukraine. Actual problems of labor legislation, legislation on civil service and service in law enforcement agencies. Proceedings of the VII All-Ukrainian scientific-practical conference (Kharkiv, November 16, 2018). Kharkiv: KhNUiA. 2018. Pp. 361–363.

2. Polishko N. L. Consideration of the international standards in the activities of policewomen in Ukraine is a issue of national security. National security is the focus of the challenges of globalization in the economy. Proceedings of the III International Internet Conference (Kyiv, Baku, February 15-17, 2019). Kyiv: NAU. 2019. Pp. 103–105.

3. Polishko N. L. Increasing the level of social security for employees of the National Police of Ukraine is an important task of the state. The impact of integration trends on the development of national law. Proceedings of the International Scientific and Practical Internet Conference (Odessa, February 28, 2020). Odessa: ODUiA, 2020. Pp. 133-135.

4. Polishko N. L. International standards for the protection of the rights of policewomen in Ukraine. Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. Proceedings of the V International Scientific Conference (Germany. Stuttgart, February 28, 2019). Stuttgart. 2019. Pp. 456–460.

5. Polishko N. L. Some issues of observance of the rights of policewomen in carrying out their professional activities. Innovative development of science and education. Proceedings of the IV International Scientific and Practical Conference (Greece, Athens, June 21-23, 2020). Athens. 2020. Pp. 325-331.

6. Polishko N. L. Grounds for employment relationships with women serving in the National Police of Ukraine and some guarantees of observance of their labor

rights. Current issues of modern private law. Collection of scientific works. Kyiv: NAIA. 2021. Pp. 86-93.

7. Polishko N. L. Foreign experience in recruiting women for police service. Current issues of modern private law. Collection of scientific works. Kyiv: NAIA. 2021. Pp. 108-116.

8. Polishko N. Professional activity of policewomen: gender aspect. Current issues and prospects for recoding the civil legislation of Ukraine. Proceedings of the scientific-theoretical round table (Kyiv, April 16, 2021). Kyiv .2021. Pp. 64-68.

9. Polishko N. Constitutional guarantees of observance of labor rights of women, police officers. Implementation of the norms of the Constitution of Ukraine in civil and other private-legal relations. Interuniversity scientific-theoretical round table dedicated to the 25th anniversary of the Constitution of Ukraine (Kyiv, June 22, 2021). Kyiv. 2021. Pp. 65-70.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ</b>	<b>14</b>
<b>ВСТУП</b>	<b>15</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ</b>	<b>26</b>
1.1. Стан наукової розробки проблеми правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України та методологія проведення дослідження	26
1.2. Особливості правового регулювання праці жінок, які проходять службу в поліції в деяких країнах світу	54
1.3. Еволюція правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України	75
Висновки до розділу 1	89
<b>РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОХОДЖЕННЯ ЖІНКАМИ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ</b>	<b>91</b>
2.1. Умови проходження жінками служби в Національній поліції України	91
2.2. Порядок проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України	114
Висновки до розділу 2	133
<b>РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ГАРАНТІЇ ПРАВ ЖІНОК, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ</b>	<b>135</b>
3.1. Соціальний захист жінок, які проходять службу в Національній поліції України	135
3.2. Гарантії трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України	162

	13
3.3. Дотримання рівних прав і можливостей при проходженні жінками служби в Національній поліції України	190
Висновки до розділу 3	211
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>213</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>218</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>249</b>

**ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ**

БТС	Бюро трудової статистики
ДССУ	Державна служба статистики України
ЕРІК	Міжнародна коаліція за рівну оплату праці
ЄМЖП	Європейська мережа жінок-поліцейських
ЄС	Європейський Союз
КЗпП	Кодекс Законів про працю України
ККУ	Кримінальний кодекс України
КУ	Конституція України
МАЖП	Міжнародна асоціація жінок-поліцейських
МВС	Міністерство внутрішніх справ
МОП	Міжнародна організація праці
НКВС	Народний комісаріат внутрішніх справ
НКДБ	Народний комісаріат державної безпеки
ООН	Організація Об'єднаних Націй
РБ ООН	Рада безпеки Організації Об'єднаних Націй
РЄ	Рада Європи
РНКУ	Рада Народних Комісарів України
СКУ	Сімейний кодекс України
США	Сполучені Штати Америки
ЦКУ	Цивільний кодекс України
ЦПКУ	Цивільний процесуальний кодекс України

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Дотримання прав жінок є однією із найбільших проблем, притаманних як окремо взятому суспільству, так і всій світовій спільноті. Такий стан речей спонукав Організацію Об'єднаних Націй та інші міжнародні організації до розробки та затвердження ряду міжнародних документів, метою яких є забезпечення рівності та справедливості у сфері праці жінок, в тому числі і тих, хто несе службу в різних правоохоронних структурах.

Важливу сферу життя українського суспільства, від якої залежить його добробут, складає сфера трудових відносин, і зокрема, така його специфічна частина, як сфера поліцейської діяльності, що вимагає уважного та неупередженого вирішення питання щодо соціальної позиції жінки, яка предметом своєї професійної діяльності обрала службу в поліції – в одній із силових структур, що традиційно вважається суто «чоловічими».

Сьогодні жінки в підрозділах Національної поліції України призначаються на посади патрульних в патрульній поліції, дільничних офіцерів поліції, інспекторів (старших інспекторів), слідчих тощо. Так само жінки-поліцейські успішно несуть службу нарівні з чоловіками в оперативних підрозділах, займають керівні посади різного рівня, приймають участь у воєнних діях (на сході України) та в різних миротворчих місіях.

Основним нормативно-правовим актом у сфері правового регулювання умов та порядку проходження жінками служби в Національній поліції України, є Закон України «Про Національну поліцію» Окремі питання несення служби в Національній поліції України врегульовані Законами України «Про Державну службу», «Про центральні органи виконавчої влади», Постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію», «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», Наказами МВС України «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських», «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських», «Про затвердження Порядку

підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції», «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» та ін.

Однак, більшість із перерахованих нормативно-правових актів не враховують фізіологічних особливостей жіночого організму та специфікою проходження служби у Національній поліції України. Це деякою мірою суперечить вимогам законодавства щодо створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з материнством, з матеріальною і моральною підтримкою материнства.

Окремі аспекти правового регулювання порядку і умов проходження жінками служби в органах Національної поліції України, особливостей правового статусу жінок-поліцейських досліджувались у працях вітчизняних та зарубіжних науковців та практиків. В числі таких необхідно виділити: О. М. Бандурку, Р. Г. Ботвінова, І. І. Газду, К. І. Дмитрієву, А. Ю. Дунаєву, С. А. Жбанову, А. К. Карданова, О. В. Кузнецову, К. Б. Левченко, О. А. Мартиненка, К. Ю. Мельник, Т. М. Мельник, Н. М. Неумивайченка, О. С. Панову, В. В. Сокурєнка, Д. В. Швеця, І. В. Шульженка та б. ін.

Питання дотримання рівних прав і можливостей при прийнятті на службу жінок до Національної поліції та під час виконання ними своїх службових обов'язків висвітлювались такими фахівцями, як: О. В. Адамчук, С. В. Вишновецька, В. В. Волинець, Т. С. Ганзицька, О. В. Горбачова, І. О. Грицай, А. С. Журавльова, О. Л. Львова, Н. М. Оніщенко, Н. П. Пархоменко, М. В. Путій, О. М. Смірнова та ін. Дотримання трудових гарантій при виконанні жінками-поліцейськими своїх службових обов'язків були предметом наукових досліджень Т. В. Андрейчука, І. П. Адрусяк, В. В. Безуса, С. М. Бортника, В. М. Венедиктової, П. В. Коломоєць, П. Д. Пилипенка та ряду ін.

Проблематика соціального та правового захисту жінок, які проходять службу в органах поліції розглядалась у роботах: Л. Л. Денісової, Є. В. Киричка, О. Ю. Кисіля, М. О. Кудратова, В. В. Романової, Н. А. Чередніченко, М. В. Щелкунової.

Тим не менш немає підстав стверджувати, що всі проблеми, які представляють науковий і практичний інтерес, досліджені повною мірою, а отже, залишаються за рамками наукового аналізу. До того ж, з моменту створення Національної поліції України, дисертаційних та монографічних досліджень, які б присвячувались проблематиці служби жінок в Національній поліції України не проводилось. Це означає, що проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є новою, теоретично не розробленою в науці трудового права та права соціального забезпечення, що, зрештою, і зумовлює потребу здійснення відповідного наукового дослідження,

Беручи до уваги вищезазначене, розроблення теоретичних основ правового регулювання проходження жінками служби в органах Національної поліції, а також вироблення на цій підставі науково обґрунтованих пропозицій, спрямованих на оптимізацію трудового та іншого галузевого законодавства України, є актуальним і перспективним напрямом наукового пошуку.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.** Дисертаційне дослідження відповідає Основним науковим напрямам та найважливішим проблемам фундаментальних досліджень у галузі природничих, технічних і гуманітарних наук на 2014–2018 роки (постанова Президії Національної академії наук України від 20.12.2013 № 179); Стратегії державної політики з питань здорового та активного довголіття населення на період до 2022 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 року № 10-р); Національній програмі дій під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік; Національному плану дій з виконання резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року; Державній соціальній програмі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року (постанова Кабінету Міністрів України № 273 від 11.04.2018); Пріоритетним напрямом наукового забезпечення діяльності органів внутрішніх справ на період 2015-2019 рр., затверджених наказом МВС України від 16 березня 2015 р. № 275; Пріоритетним напрямом наукових досліджень

Національної академії внутрішніх справ на 2018–2020 рр. (рішення Вченої ради від 26.12. 2017 протокол № 28).

Тема дисертації затверджена рішенням Вченої ради Національної академії внутрішніх справ від 25.09.2018 р. (протокол № 15)

**Мета і завдання дослідження відповідно до предмета та об'єкта дослідження.** *Метою* дисертаційного дослідження є розроблення теоретичних основ правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України.

Для досягнення зазначеної мети поставлено такі *завдання*:

- здійснити комплексний аналіз стану наукової розробки проблеми правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України;
- окреслити методологію дослідження правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України;
- визначити особливості правового регулювання праці жінок, які проходять службу в поліції в деяких країнах світу;
- дослідити еволюцію правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України;
- охарактеризувати загальні засади проходження жінками служби в Національній поліції України;
- розкрити умови проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України;
- визначити особливості порядку проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України;
- провести теоретичний аналіз категорій соціальний та правовий захист жінок-поліцейських, сформулювати їх поняття та виокремити особливості соціального захисту жінок, які проходять службу в Національній поліції;
- розкрити поняття, зміст та цільове призначення гарантій прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України та здійснити їх класифікацію;

- розглянути законодавчі та наукові підходи до питання щодо дотримання рівних прав і можливостей в професійній діяльності жінок, які проходять службу в Національній поліції України;

- розробити пропозиції, спрямовані на удосконалення чинного законодавства у сфері правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у зв'язку із проходженням жінками служби в Національній поліції України.*

*Предметом дослідження є правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України.*

**Методи дослідження.** Відповідно до поставлених мети і завдань основою методології дослідження стали загальнонаукові та спеціальні методи пізнання правових явищ. Історико-правовий метод дозволив простежити еволюцію правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національній поліції України, здійснити аналіз зарубіжного та національного законодавства про порядок та умови проходження служби жінками-поліцейськими, а також дослідити розвиток наукових поглядів щодо даної проблематики (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Діалектичний метод дозволив простежити тенденції залучення жінок на службу до поліції (підрозділи 1.2, 1.3). Використання порівняльно-правового (компаративістського) методу дозволило здійснити порівняльну характеристику законодавчих положень про правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України та в деяких країнах світу (підрозділи 1.2, 1.3, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Використання логічного методу дозволило надати через рід і видову ознаку визначення багатьом термінам: поліцейська служба, професійна діяльність поліцейського, професійна підготовка поліцейського, конкурсний відбір, соціальний та правовий захист жінок-поліцейських та ін. (підрозділи 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). За допомогою методів індукції та дедукції виокремлено особливості умов та порядку проходження жінками-поліцейськими служби в органах поліції (підрозділи 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Метод системного аналізу дозволив оцінити стан правового регулювання порядку та умов проходження служби жінками-

поліцейськими у чинному законодавстві України, наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених, поглядів практиків (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Використання методу системного аналізу дозволило сформулювати ряд авторських висновків, що можуть бути корисними для теорії та практики трудового права та права соціального забезпечення (підрозділи 1.2, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Системно-структурний метод використано для встановлення юридичної природи, підстав та умов виникнення трудових відносин з жінками, які виявили бажання проходити службу в органах поліції (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Використання статистичного методу дозволило дослідити кількісний склад жінок, які проходили службу в міліції України, нині проходять службу в Національній поліції України та в поліцейських підрозділах деяких зарубіжних країн (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Формально-юридичний (логіко-юридичний) метод став універсальним засобом аргументації наукових висновків (підрозділи 2.2, 3.1, 3.2, 3.3). Метод юридичного моделювання застосовувався для розроблення пропозицій щодо оптимізації чинного трудового законодавства України у контексті предмета дослідження (підрозділи 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3).

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає в тому, що дисертація є першим у науці трудового права та права соціального забезпечення дослідженням правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України. В результаті проведеного дослідження сформульовано та обґрунтовано, а також додатково аргументовано низку наукових положень і висновків, які виносяться на захист, зокрема:

*вперше:*

встановлено, що правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України відбувалося в декілька етапів, серед яких доцільно виокремити:

перший етап – дорадянський період (кінець XIX – початок XX ст.), який характеризувався відсутністю правової регламентації служби жінок в поліції, а їх прийняття на службу обумовлювалось суто політичними аспектами;

другий етап – радянський період (1922 рік – 70-ті роки ХХ ст.), у якому підґрунтям прийняття жінок на службу до міліції стали події, пов’язані з громадянською війною, Другою Світовою війною та нагальною необхідністю вирішення кадрового питання. Правове регулювання служби жінок в міліції здійснювалось на підставі Декрету НКВС «Про робітничу міліцію» (10 листопада 1917 року), Декрету РНКУ «Про організацію міліції» (5 лютого 1919 року), Наказу Робітничо-селянської міліції УРСР (1928 рік), «Положення про робітничо-селянську міліцію» (25 травня 1931 року), Настанови про мобілізаційну роботу на випадок воєнного часу» (1939 рік), «Положення про радянську міліцію» (1973 рік);

третьою етап – пострадянський період (1991 рік – 2015 рік) - створення міліції України як окремого органу державної виконавчої влади. Основними правовими актами, які регламентували проходження жінками служби в міліції, стали: Закон України «Про міліцію» (20 грудня 1990 року) та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (29 липня 1991 року);

четвертий етап - новітній період (2015 рік – до сьогодні). Початком нового відліку стало створення нового центрального органу виконавчої влади - Національної поліції України. Правове регулювання служби жінок в поліції здійснюється на підставі спеціального та галузевого законодавства – Закону України «Про Національну поліцію», Кодексу законів про працю, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про відпустки» та ряду інших;

обґрунтовано доцільність законодавчої регламентації права жінки, яка проходить службу в Національній поліції України на позачергове та безоплатне влаштування дитини до закладу дошкільної освіти (загальноосвітнього закладу) за місцем її фактичного проживання чи несення служби, незалежно від місця реєстрації матері та дитини;

обґрунтовано необхідність врахування особливостей праці жінок, які проходять службу в поліції, як працівників із сімейними обов’язками;

обґрунтовано, що гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України можуть бути класифіковані на:

- загальні, які поширюються на усіх працівників поліції і дозволяють у законний спосіб реалізувати право на працю: гарантії, що виникають під час проходження служби; гарантії побутового характеру; гарантії, що виникають внаслідок настання соціального ризику, встановлення цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- спеціальні, які створюють додаткові можливості для жінок-поліцейських, і які спрямовані на захист та охорону їхніх трудових прав: заборона залучення до роботи у нічний час та направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком до трьох років; заборона направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років без їх згоди; заборона відмовляти у прийомі на роботу з мотивів наявності дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю, покладення на роботодавця обов'язку забезпечувати жінкам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками; більш низькі вимоги щодо фізичної підготовки; право на захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на службу до Національної поліції або незаконне звільнення;

*удосконалено:*

поняття соціального та правового захисту жінок, які проходять службу в поліції. Під соціальним захистом жінок, які проходять службу в поліції, пропонується розуміти сукупність економічних, правових, матеріально-технічних, організаційних засобів, що забезпечують дотримання основних соціальних прав жінок у відповідності з їхнім соціально-правовим статусом поліцейської, та які спрямовані на створення належних умов для реалізації ними службової діяльності в межах соціального страхування, соціального забезпечення та соціального обслуговування з урахуванням галузевих положень трудового, цивільного, сімейного, житлового права та права

соціального забезпечення. Під правовим захистом жінок, які проходять службу в поліції, слід розуміти систему юридичних норм, спрямованих на запобігання та усунення порушень, пов'язаних із відшкодуванням майнової та (або) моральної шкоди, завданої життю, здоров'ю, майну, особистим немайновим, трудовим правам поліцейської під час виконання нею своїх службових обов'язків, а також діяльність органів державної влади, посадових осіб щодо забезпечення процесу їх реалізації;

положення про те, що у сфері правового регулювання проходження жінками служби в Національній поліції України діє принцип пріоритету спеціальної норми над загальною, відтак, норми трудового права та права соціального забезпечення застосовуються лише у випадках прямого відсилання на закон або по аналогії;

науковий підхід, відповідно до якого трудова функція жінки-поліцейського обумовлена певними особливостями, зумовленими специфікою виконуваної ними роботи, та у зв'язку з чим до них висуваються спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності;

поняття «фізична підготовка», під яким слід розуміти комплекс заходів, спрямованих на підвищення професійних (фізичних) якостей працівника поліції та поняття «фізична підготовленість», яку слід розглядати, як рівень відповідності кваліфікаційним вимогам – здатність до виконання службових обов'язків, покладених, зокрема на жінку-поліцейського;

*дістало подальший розвиток:*

наукове судження про те, що особливості виникнення службово-трудових відносин з жінками - кандидатами на службу до Національної поліції України полягають: у додаткових вимогах до кандидатів на службу, які передбачені спеціальним законодавством про проходження служби в Національній поліції України; у визначених законом підставах відмови у прийнятті на службу; у особливій процедурі прийняття на службу до Національної поліції України;

обґрунтування того, що організація і правове регулювання служби жінок в поліції здійснюється в контексті вимог міжнародних правових актів про

ліквідацію всіх форм дискримінації по відношенню до жінок, рекомендацій Міжнародної організації праці;

науковий погляд, згідно з яким дотримання рівних прав і можливостей в професійній діяльності Національної поліції України забезпечується: визнанням рівних можливостей жінок і чоловіків в доступі до виконання будь-яких завдань у сфері надання поліцейських послуг; забезпеченням особливих прав жінки, обумовлених природними особливостями жіночого організму і необхідністю виконувати функцію материнства, що не розглядається як надання пільги; наявністю конституційної та законодавчої заборони дискримінації за ознакою статі.

На підставі наведених положень розроблено низку пропозицій щодо оптимізації чинного законодавства України у сфері правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає у використанні та можливості використання розроблених пропозицій та висновків у:

– *науково-дослідній роботі* – під час подальших досліджень у галузі трудового права та права соціального забезпечення;

– *законотворчій діяльності* – в процесі вдосконалення законодавства в сфері правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України;

– *правозастосовній діяльності* – в процесі реалізації положень про порядок та умови проходження служби жінками-поліцейськими та реалізації ними своєї трудової функції, а також у процесі підготовки науково-практичних коментарів до Кодексу Законів про працю України, Закону України «Про Національну поліцію» та іншого галузевого законодавства;

– *навчально-методичній роботі* – при викладанні навчальної дисципліни «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Трудове право та право соціального забезпечення» а також відповідних спецкурсів; при підготовці навчально-методичних і дидактичних матеріалів з дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Трудове право та право соціального забезпечення».

**Апробація матеріалів дисертації.** Результати дисертаційного дослідження опубліковано на 5 наукових конференціях: VII Всеукраїнській науково-практичній конференції «Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах» (м. Харків, 16 листопада 2018 р.); Міжнародній інтернет-конференції «Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці» (м. Київ, м. Баку, 15-17 лютого 2019 р.); V Міжнародній науковій конференції «Science progress in European countries: new concepts and modern solutions» (Німеччина. м. Штутгарт, 28 лютого 2019 р.); Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права» (м. Одеса, 28 лютого 2020 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Innovative development of science and education» (Греція, м. Афіни, 21-23 червня 2020 р.); науково-теоретичному круглому столі (м. Київ, 16 квітня 2021); Міжвузівському науково-теоретичному круглому столі, присвяченому 25-ій річниці Конституції України (м. Київ, 22 червня 2021).

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел (319 найменувань на 31 сторінці) та двох додатків (на 9 сторінках). Загальний обсяг дисертації становить 257 сторінок, із них основного тексту - 203 сторінки.

## РОЗДІЛ 1

# ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЖІНОК, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

### **1.1. Стан наукової розробки проблеми правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України та методологія проведення дослідження.**

Зарубіжний досвід, в тому числі і історичний аспект питання, щодо започаткування, становлення та подальшого розвитку залучення жінок у діяльності правоохоронних структур, і зокрема, в поліції, є предметом чисельних досліджень представників зарубіжної правничої науки. Доволі активно в зарубіжній доктрині обговорюються питання, які торкаються різних за своєю сутністю та за своїм призначенням відносин. Це питання щодо правового регулювання проходження жінками служби в поліції; порядку прийому на службу, в тому числі і умов прийняття на службу; питання професійної підготовки жінок-поліцейських, організація системи професійного відбору кандидаток на посади поліцейських та ряд інших.

Варто вказати, що проблематика залучення жінок на службу в поліції в зарубіжних країнах представлена, як на рівні дисертаційних, монографічних досліджень, так і на рівні окремих наукових розвідок, навчальної та іншої спеціальної літератури.

В числі дисертаційних досліджень, особливої уваги заслуговує дослідження М. В. Щелкунової «Організаційно-правові засади служби жінок в поліціях зарубіжних країн» (1998), в якому розглянуто історичний досвід залучення жіночого персоналу на службу в поліції США, Великобританії, Німеччини, а також питання щодо поняття, етапів та моделей залучення кандидатів на службу в поліції; вимог, що висуваються до кандидатів, які вступають на службу в поліцію, їх професійний відбір. Автором сформульовано ряд слушних висновків, зокрема, про те, що необхідність залучення жінок на

службу в поліцію була викликана об'єктивними процесами – зростанням індустріалізації, урбанізації, злочинності жінок і неповнолітніх, браком робочої сили тощо; що мотивація вибору професії працівника поліції жінками обумовлена особливостями економічного та соціального розвитку країни; що правове регулювання та моделі використання жіночого персоналу визначаються в першу чергу національними особливостями бачення шляхів вирішення проблем боротьби зі злочинністю, які виникають в конкретний період перед кожною країною [299]. Не менш важливого значення для розробки даної проблематики, є і дисертаційне дослідження іншого зарубіжного науковця – І. Ч. Шушкевича «Система підготовки кадрів для правоохоронних органів зарубіжних країн (теоретичний і організаційно-правовий аспекти) (1998) [297], «Професійна підготовка поліцейських в Європейських країнах» (1997) [296] та «Підготовка поліцейських кадрів у країнах Європейського Союзу» [295].

Певний науковий інтерес представляє дисертаційне дослідження В. В. Бобирева «Організаційно-правові засади кадрового забезпечення діяльності поліції в державах Західної Європи» (2002), де розглянуто питання щодо порядку комплектування та проходження служби, організацію підготовки кадрів та питання щодо чисельності, структури та правового становища поліцейського. Дослідником констатується, що західноєвропейське законодавство встановлює більш жорстку, ніж в інших галузях державної служби, модель субординаційних відносин всередині поліції, ізолює її співробітників від участі у політичному житті та комерційній діяльності, забороняє виявляти колективні протести, але разом з цим, їм надаються особливі матеріальні права, привілеї та правовий захист. Мета політики по відношенню до поліцейських кадрів досягається в основному за допомогою інтенсивної професійної підготовки і виховного впливу, встановлення для працівників високого грошового утримання, соціальних пільг, створення сприятливих умов для кар'єри. Автор звертає увагу на те, що саме конкурсний порядок формування персоналу поліції, ротація особового складу, правові засади проходження служби та забезпечення інтересів працівників шляхом

створення професійних об'єднань представляють певний інтерес з точки зору можливого використання західноєвропейського досвіду кадрового забезпечення діяльності поліції [15].

Вартим уваги є і дисертаційне дослідження А. В. Губанова «Основи організації і функціонування поліції зарубіжних держав та використання їх досвіду для удосконалення діяльності органів внутрішніх справ» (1997), де в якості ключових розглянуті питання щодо становлення національних поліцейських систем, кадрове забезпечення діяльності поліції в зарубіжних країнах, а саме чисельність, структура і правове становище особового складу поліції. На підставі здійсненого дослідження, автор зазначає, що не дивлячись на те, що робота поліцейських формувань виглядає далеко не в ідеальному світлі, населенням демократичних країн вона оцінюється доволі позитивно, про що свідчить її дуже високий соціальний рейтинг. Головна причина цього – позитивне ставлення громадян до існуючої системи влади, частиною якої є поліція. Автор також наголошує, що поліція, будучи професійним формуванням виконавчої влади, маючи владні повноваження та специфічні методи виконання, покладених на неї завдань, є «силовим» гарантом існуючої державності і законності [58]. Згаданому автору належить ще одна праця, використана в ході даного дослідження – «Поліція зарубіжних держав: організаційно-правові основи, стратегія, кадрове забезпечення діяльності, міжнародне поліцейське співробітництво» (2001) [59].

В статті К. О. Соломатіної «Правове регулювання діяльності поліції в зарубіжних країнах» (2013) розглянуто правові та організаційні проблеми становлення поліцейських структур в ряді індустріально розвинених держав. Автором відзначається, що в ході створення поліцейських структур виникав комплекс проблем, обумовлених обставинами як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру, тим не менш, багатьом зарубіжним країнам вдалося створити ефективно функціонуючу поліцію. Зроблено висновок, що історичне значення створення та діяльності поліції як самостійного державного інституту полягає в тому, що вона стала одних із потужних та ефективних інструментів у встановленні централізованої державності в найбільших державах

континентальної Європи [245]. Подібні питання розглядалися і в таких роботах: «Поліцейські сили зарубіжних країн» [244] та «Теоретико-правові основи контролю законодавчої влади за діяльністю правоохоронних органів» [246].

Питання професійної підготовки поліцейських та особливості організації служби в зарубіжних країнах у сучасних умовах висвітлені в доробках ряду науковців. В числі таких необхідно виділити праці: О. А. Чурсіна «Особливості організації професійної підготовки за місцем служби в органах поліції зарубіжних країн» (2016) [273]; С. А. Жбанова «Досвід зарубіжних країн по підготовці кадрів підрозділів поліції» (2017) [74]; В. В. Закатова «Професійна підготовка співробітників поліції за кордоном: особливості і тенденції розвитку» (2017) [80]; Н. В. Бихтіної «Особливості змісту первинної підготовки поліцейських кадрів в зарубіжних країнах» (2018) [33]; Л. С. Кравчук «Організація практико-орієнтованого навчання в системі професійної підготовки поліцейських (із досвіду Федеративної Республіки Німеччина)» (2017) [111] та «Міжнародна професійна підготовка європейської поліції як фактор успішної протидії злочинності» (2019) [110], в яких автори одностайно відстоюють точку зору, згідно з якою зарубіжне законодавство є більш лояльним в частині несення поліцейської служби жінками, а тому є необхідність та можливість перенесення такого досвіду в практику країн пострадянського простору.

Цікавою видається і позиція С. П. Матвеева, викладена в науковій розвідці «Організація поліцейської діяльності: французький досвід» (2018), який вважає, що процес реформування поліцейських органів ґрунтується насамперед на удосконаленні законодавства, що регулює діяльність поліції. При цьому необхідно враховувати законотворчий досвід розвитку, формування і практику реформування поліцейських органів в зарубіжних країнах, тим більше, що перманентна модернізація поліції є глобальною світовою практикою [136]. На прикладі функціонування французької поліції, автор послідовно доводить тезу про необхідність врахування напрацювань інших держав, особливо якщо такий досвід позитивний і дає хороший результат. Автором також відзначено, що професійний відбір кандидатів на службу в поліцію, в

тому числі і жінок, здійснюється на підставі так званого компетентнісного підходу.

Компетентнісний підхід, як основний критерій професійного відбору кандидатів на службу в поліції був предметом наукових досліджень А. О. Стаханова «Становлення компетентнісного підходу в провідних зарубіжних країнах» (2016) [248]; Р. А. Бикової «Реалізація компетентнісного підходу у навчанні та оцінці навчальних досягнень співробітника поліції: компаративний аналіз» (2018) [31]; М. В. Пряхіної, А. С. Душкіна, Н. В. Мартиросової «Професіографічний опис основних видів діяльності в системі МВС Росії на підставі компетентнісного підходу» (2012) [218].

Актуальним завданням сучасного українського суспільства є забезпечення гендерної рівності. Особливе місце, серед ряду значимих для реалізації цього завдання питань, належить питанню реалізації рівних можливостей у сфері поліцейської діяльності, де за останні роки кількість жінок, які проходять службу в Національній поліції України, постійно зростає. Важливість та серйозність вирішення цього завдання підкреслена тим, що воно має законодавче підґрунття та є сферою відповідальності держави. Не дивно, що українська та зарубіжна правнича наука представлена великим колом наукових досліджень з окресленої проблематики.

На думку Н. В. Грицяк, особливістю формування державної гендерної політики в Україні, є те, що вона будується, по-перше, на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною, а по-друге, регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками. Таким чином, робить висновок автор, правове регулювання державної гендерної політики в Україні, здійснюється нормативно-правовими актами двох рівнів: наднаціонального та національного [57]. Н. Ф. Сербіна також вважає, що особливістю формування державної гендерної політики в Україні є те, що вона: будується на основі міжнародних нормативно-правових актів, ратифікованих Україною; регулюється національними нормативно-правовими актами щодо рівноправності між жінками і чоловіками [234]. Висвітлюючи питання щодо законодавчих засад

інституалізації гендерної рівності, М. С. Майор вказує, що Україна поділяє гендерні принципи як складову утвердження демократії. Вона приєдналась до всіх міжнародних угод щодо захисту прав людини, в тому числі і прав жінок. Це, зокрема, Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про громадські та політичні права (1966 р.), Статут Організації Об'єднаних Націй (1945 р.), Декларація про ліквідацію дискримінації стосовно жінок (1967 р.), Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок (1979 р.), Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.), Пекінська декларація (1995 р.) [128].

Зважаючи, на важливість для розвитку української державності в цілому, питання дотримання рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у такій специфічній сфері суспільного життя, як поліцейська діяльність, винесено нами в окремий підрозділ дисертаційного дослідження.

Загальні засади гендерної політики були предметом дослідження одноіменної статті А. С. Журавльової (2013), в якій окреслено основні проблеми реалізації гендерної політики в Україні та визначено шляхи їх вирішення. В роботі наголошено, що гендерна рівність – складова загального принципу рівності як принципу демократичної побудови суспільства. Автором зроблено висновок, що розробка гендерної політики повинна ґрунтуватися на глибокому гендерному аналізі, що включає в себе науковий та практичний аспекти. До того ж, досягнення гендерної рівності, вирівнювання прав і можливостей жінок не повинно відбуватися за рахунок погіршення становища чоловіків. В статті наголошується, що гендерний підхід спрямований на покращення становища і жінок, і чоловіків, а ключовою ознакою принципу гендерної рівності є феномен гендера, який нерозривно пов'язаний із біологічною статтю людини і належить до соціальних категорій. Учена констатує, що гендерна рівність – одна із ознак правової держави, яка зобов'язана забезпечити дотримання прав людини [78]. Практично схожі питання піднімаються у науковій розвідці І. П. Андрусак «Правові механізми забезпечення гендерної рівності в Україні» (2014), де розглянуто нормативно-правова база впровадження та забезпечення гендерної рівності в Україні. На

основі аналізу відповідних нормативно-правових актів та порівняння відповідних державних програм, визначається ефективність правових механізмів, спрямованих на її врегулювання, недоліки і прорахунки, напрями подальшого вдосконалення правового регулювання забезпечення гендерної рівності в Україні [7]. Такі основні напрями гармонізації гендерних взаємин на різних рівнях суспільної взаємодії, як застосування принципу соціальної справедливості, побудова гендерно-узгодженого міжособистісного спілкування, розглянуто у науковій статті Н. В. Байдюк «Напрями гармонізації гендерних відносин у сучасному українському суспільстві» (2011), де, окрім іншого, автором обґрунтовано роль гендерної культури у процесі гармонізації гендерних відносин [12]. В науковій розвідці Н. П. Буковинської «Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому» відзначено, що у світі активно відбувається процес наповнення гендерним змістом національного законодавства. Урахування рівних прав і можливостей у законодавстві різних країн відбувається залежно від сили впливу інших соціальних норм (традицій, звичаїв, усталеної моралі, політичних норм тощо). Навіть релігія справляє значного впливу на формування традиційних норм у національних суспільствах. Автором констатовано, що абсолютна рівність чоловіків і жінок у демократичному суспільстві полягає в наданні однакових можливостей для реалізації ними своїх прав і виконання власних обов'язків, а також захисту інтересів задля рівного співіснування в усіх сферах життєдіяльності [29].

Вагомий науковий інтерес для висвітлення питання дотримання гендерної рівності в Національній поліції, має колективне монографічне дослідження «Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні» (за редакцією Н. М. Оніщенко та Н. М. Пархоменко) (2010), в якому автори приходять до загального висновку, що упровадження гендерного підходу в державне управління в Україні є засобом досягнення соціальної справедливості й необхідне для забезпечення рівноправного та стійкого людського розвитку шляхом застосування найбільш результативних та ефективних методів державного втручання. Такий підхід, наголошують автори, передбачає обов'язковість визначення чітких державних гендерних стратегій і вироблення

відповідної державної політики. Особливого значення та актуальності набуває формування і реалізація державної гендерної політики в умовах європейського вибору України в контексті її світової та європейської інтеграції [192].

На рівні монографічного дослідження питання принципу гендерної рівності розкриті І. О. Грицай в роботі «Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія і практика» (2018). Зокрема, автором надається загальна характеристика нормативно-правової та інституційної складових механізму забезпечення принципу гендерної рівності в Україні. Також у роботі досліджуються питання гендерної політики в Україні, забезпечення принципу гендерної рівності у парламенті та збройних силах, у сфері місцевого самоврядування, діяльності громадських організацій, практики Європейського суду з прав людини тощо [56].

Широке коло питань, пов'язаних із гендером та гендерною рівністю досліджено у роботі О. О. Уварової «Права жінок та гендерна рівність» (2018). Автором висвітлена низка проблемних аспектів щодо міжнародних зобов'язань України у сфері захисту прав жінок, становлення стандартів Європейського Союзу щодо гендерної рівності, забезпечення гендерної рівності в Україні, доступність правосуддя для жінок в Україні та ряд інших [259].

Загальні питання реалізації основних засад політики гендерної рівності в Україні були предметом окремих наукових розвідок: О. М. Руднєвої «Гендерное равенство как принцип законодательства Украины» (2002) [229]; В. Л. Лапшиної «Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування» (2005) [120]. В науковій розвідці «Гендерна рівність: перспективи та загрози» (2013), О. Л. Львова виділяє такі види гендерної рівності: формальна рівність (рівність юридична, закріплена законодавчо); рівність можливостей (надання певної законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових з іншими групами умов); рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, які можуть бути зумовлені попередньою дискримінацією). Автором констатовано, що справедлива рівність можлива лише як рівність можливостей у реалізації здібностей, як надання рівних прав

для розвитку тих природжених і набутих якостей, якими люди наділені, як справедливий розподіл прав і обов'язків, тобто, як доступність справедливості [125].

В спільному доробку Н. М. Оніщенко, С. В. Берези, О. Л. Львової, Л. О. Макаренко «Гендерна рівність: сучасні виклики» (2015) вказується, що лише імплементація міжнародно-правових норм у національне законодавство не може забезпечити ефективне правове регулювання тому, що такі норми є здебільшого декларативними, мають загальний характер і не враховують потенціал окремої країни для їх реалізації де-факто. Для прогресу української правової системи у сфері регулювання гендерних відносин необхідно розробити національну концепцію гендерного законодавства, яка б визначила форми закріплення та послідовність становлення інституту гендеру у вітчизняному праві [166].

Вплив міжнародного законодавства на формування національної гендерної політики знайшов відображення у статтях: М. Г. Кехтер «Гендерна рівність: інтеграція жіночого як складової частини нової еволюційної парадигми» (2005) [90]; Р. А. Торосьяна «Международные стандарты гендерного равенства» (2015) [256]; Н. В. Максименко «Гендерное равенство полицейской деятельности через призму международного опыта» (2009) [128]; І. Г. Оніщенко «Гендерна політика Європейського союзу: порядок денний для України» (2012) [165].

У науковому дослідженні Т. М. Мельник «Міжнародний досвід гендерних перетворень» (2004) розглянуто світову державну гендерну політику, гендерний зміст або окремі його аспекти в міжнародно-правових актах у різних сферах, прийнятих ООН та європейськими структурами. Автором здійснена спроба розкрити напрями й особливості формування та реалізації гендерної політики і гендерного права в різних країнах світу, особливо тих, де вони набули широкого втілення й значного розвитку та можливість її застосування в Україні [148].

Дослідженню гендерної проблематики в Україні присвячена і колективна праця «Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії

України» (керівник авторського колективу О. Пищуліна (2016), в якій здійснено аналіз європейського досвіду міжнародних норм і стандартів у сфері гендерної політики [179]. Окремі питання застосування гендерного підходу до вирішення різнобічних проблем з урахування гендерної складової, висвітлено в роботі С. В. Євченко та О. Л. Остапчук «Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні» (2018) [73].

Питання забезпечення гендерної рівності в такій специфічній сфері суспільного життя, як сфера поліцейської діяльності предметно досліджувались багатьма науковцями. Так, в науковій статті О. В. Горбачової «Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України» (2016) автором наголошено, що впровадження гендерної рівності на засадах принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків є одним із головних пріоритетів демократичних перетворень в Україні. Автор також підкреслює, що в українському суспільстві спостерігаються диспропорції у соціальних позиціях чоловіків і жінок, які є найбільш вираженими у професійній сфері, зокрема у силових структурах, що традиційно вважаються суто «чоловічими». Вирішення назрілих проблем є вкрай необхідним для формування рівноправних гендерних відносин у професійній взаємодії та здійсненні належних загально-соціальних, організаційно-правових, фінансово-економічних і кадрових заходів у системі МВС України, а також формування професійно-психологічної готовності правоохоронців до паритетних гендерних відносин [50]. Подібні актуальні питання щодо забезпечення гендерної рівності працівників Національної поліції, піднімались у наукових розвідках і інших фахівців. Зокрема, це роботи: О. А. Мартиненко «Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті» (2009) [133]; О. В. Адамчук та А. А. Мірошніченко «Гендерний підхід до професійної діяльності» (2018) [1]; Т. С. Ганзицької «Правоохоронні органи в механізмі забезпечення гендерної рівності в Україні» (2013) [44]; Т. І. Ковальчук «Упровадження політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ – пріоритет у діяльності

МВС» (2018) [96]; О. М. Смірної «Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ та правоохоронних органах зарубіжних країн» (2014) [241]; Н. Л. Полішко «Дотримання гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України» (2018) [182] та «Реалізація основних засад державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України: проблеми і шляхи вирішення» (2018) [183].

Проблематика прав жінок-поліцейських була предметом наукової розвідки А. С. Політової «Права жінок-поліцейських та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті» (2016), в якій автором підкреслено, що рівноправна участь жінок у поліції має важливе значення для розбудови й підтримки демократії, боротьби зі злочинністю, для чого повинні бути вдосконалені політико-правові й соціальні аспекти механізму забезпечення реальної рівності жінки й чоловіка [181].

Оскільки поліцейська діяльність належить до сфери трудової діяльності, то для формулювання окремих положень та висновків даного дисертаційного дослідження стали корисними наукові доробки С. В. Вишновецької «Проблеми забезпечення рівних можливостей у контексті недопущення дискримінації у сфері праці» (2018) [36]; В. В. Волинець «Правова сутність дискримінації та недискримінації в трудових відносинах» (2017) [38]; спільна праця С. В. Вишновецької та О. Б. Пінчук «Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах» (2015) [37].

Для вивчення питання щодо правового регулювання та змісту проходженнями жінками служби в Національній поліції, представляють певний інтерес наукові дослідження деяких представників зарубіжної доктрини. В числі перших слід назвати С. В. Мохову та її роботу «Організаційно-правові засади служби жінок в поліції Росії та зарубіжних країн» (2016), в якій автор доводить, що організація і правове регулювання служби жінок в поліціях зарубіжних країн здійснюється в контексті вимог міжнародних нормативних правових актів про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок,

викорінення насильства по відношенню до жінок, рекомендацій Міжнародної організації праці і є самостійним напрямом діяльності поліції. Автор також доводить, що створення стійкого кадрового ядра і наступне функціонування кадрового корпусу поліції вимагає планомірної роботи по забезпеченню службово-правового статусу жінки – співробітника органу внутрішніх справ з урахуванням особливостей жінок фізичного і психофізіологічного характеру і на підставі міжнародного досвіду використання жіночого персоналу в різних службах і підрозділах поліції [155].

Певну наукову цінність для дослідження проблематики проходження жінками служби в поліції, має наукова розвідка Т. М. Заніної та О. С. Петранцова «Зарубіжний досвід організації і правового регулювання служби жінок в поліції» (2015), де автори слушно наголошують, що в процесі розвитку сучасного світу відбулися серйозні соціально-рольові зрушення, які призвели до того, що на даний час жінки – це не просто споглядачі діяльності чоловіків, але і їхні партнери, учасники єдиного професійного процесу. Науковці доходять до таких висновків: жінки спроможні здійснювати функції поліції на одному рівні з чоловіками; діяльність жінок-поліцейських найбільш ефективна в таких напрямках, як профілактика жіночої та підліткової злочинності, розслідуванні насильницьких злочинів, скоєних щодо жінок та дітей; наявність чітко розробленої концепції такої служби сприяє створенню ефективної нормативно-правової бази даного інституту [81].

Не менш важливого значення для даного дослідження має і наукова стаття А. К. Кісільова «Жінки в поліції Європейських країн (кінець XX – початок XXI століття)» (2014). Зокрема, науковець наголошує, що одним із завдань керівників кадрових апаратів поліції є якомога ефективний набір в поліцію необхідної кількості жінок для виконання різноманітних поліцейських функцій. Для досягнення такої мети, вказує автор, вбачається здійснення таких заходів: обмін інформацією та досвідом; навчання жінок, які несуть службу в поліції; організація конференцій і семінарів, що включають, окрім іншого, і тематику сексуального переслідування в межах компетенції поліції;

розширення національних професійних товариств для жінок-поліцейських тощо [92].

Правове регулювання умов проходження жінками служби в Національній поліції України здійснюється на підставі є Закону України «Про Національну поліцію». Предметом регулювання цього закону є відносини пов'язані з організацією та діяльністю Національної поліції України, визначенням статусу поліцейських та порядком проходження служби в Національній поліції України. Окремі питання несення служби в Національній поліції України врегульовані Законом України «Про Державну службу», Законом України «Про центральні органи виконавчої влади», Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію», Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», Наказом МВС України «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських», Наказом МВС України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських», Наказом МВС України «Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції», Наказом МВС «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» та ін.

В дисертаційному дослідженні дисертантом обстоюється позиція, згідно з якою служба в Національній поліції України є видом державної служби. Такий висновок автором зроблено на підставі вивчення та аналізу значної кількості наукових досліджень даної проблематики. В якості таких передовсім необхідно назвати дисертаційні дослідження Н. М. Неумивайченка «Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців» (2002) [161]; М. І. Іншина «Проблеми правового регулювання праці державних службовців України» (2005) [83]; Т. І. Пахомової «Механізми функціонування системи державної служби в період суспільних реформ» (2007) [173]; Р. Б. Бедрія «Громадянство України : конституційно-правові основи» (2005) [13]; В. Л. Костюк «Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики» (2012) [108].

Окремі питання віднесення служби в поліції до державної служби розглянуті в навчальному доробку О. Ю. Оболенського «Державна служба» (2003) [164] та у наукових статтях Л. С. Стельмащук «Співвідношення понять «публічна служба» та «державна служба» (2009) [249]; Р. Г. Ботвінова «Публічна служба в Національній поліції України: нормативно-правова колізія» (2017) [27].

Неабиякий внесок у розроблення питання професійного відбору, порядку та умов проходження служби в Національній поліції України, в тому числі і жінками, зроблено В. Д. Швецем. Так, у своїй статті «Вимоги до кандидатів на службу в поліції у контексті реалізації права на працю та забезпечення професійного формування особистості поліцейського» (2016), науковець вказує, що однією з форм реалізації людиною права на працю є служба у Національній поліції України, яка є надзвичайно відповідальним та почесним видом трудової діяльності громадян України, призначених на відповідні посади. Зважаючи на це національним законодавцем встановлено підвищені вимоги до кандидатів на службу до Національної поліції України. Так, загальними вимогами до кандидатів є громадянство України, вік 18 років та більше, повна загальна середня освіта, володіння українською мовою, відповідний рівень фізичної підготовки та стан здоров'я. Прийняття на службу до поліції не залежить від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання громадянина України [277]. Аналогічна проблематика знайшла відображення і у таких публікаціях названого автора: «Проблеми здійснення професійного відбору майбутніх поліцейських» (2017) [283]; «Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських» (2017) [281]; «Особистість правоохоронця в умовах трансформаційних процесів правоохоронної галузі» (2018) [280]; Професійна надійність працівника поліції у проблематиці сучасної фахової освіти» (2018) [284]; «Надійність працівника поліції як детермінанта його професійності» (2019) [279]; «Стимулювання професійної діяльності поліцейського в Україні» (2019) [285] та б.ін.

Певну наукову цінність в контексті даного дослідження має і цикл робіт С. М. Бортника, присвячених висвітленню питання трудових прав працівників поліції. Зокрема, це такі праці: «Особливості правового регулювання реалізації трудових прав в Україні» [21]; «Особливості трудово-правового статусу працівників поліції» (2016) [22]; «Проблеми класифікації принципів правового регулювання трудових прав працівників Національної поліції» (2016) [23]; «Спеціальна трудова правосуб'єктність поліцейських» (2018) [26]; «Договірне регулювання права на працю поліцейських» (2019) [20] та ін.

Питання професійного відбору кандидатів, в тому числі жінок, на службу в Національній поліції України були предметом наукової розвідки І. С. Кравченко «Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України» (2018) [109] та навчальної-наукової роботи С. Д. Дубенко «Кадрове забезпечення державного управління в Україні» (2002) [69].

Корисними для висвітлення питань щодо умов та порядку проходженнями жінками служби в поліції, стали роботи наступних фахівців: І. О. Мащук «Актуальні проблеми самореалізації жінок в діяльності правоохоронних органів» (2012) [143]; Т. П. Яценко «До питання вдосконалення вимог до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ» (2011) [302] та В. А. Трояна «Якісне кадрове забезпечення як необхідна умова ефективності публічно-сервісної діяльності Національної поліції України» (2016) [257].

При опрацюванні даного напряму дисертаційного дослідження було використано і ряд інших робіт українських та зарубіжних учених.

Однією із умов прийняття на службу в поліцію жінок є належний рівень їхньої фізичної та психологічної підготовленості. Така умова в першу чергу, пов'язується із складністю та важливістю завдань, які стоять перед працівниками поліції в цілому, і перед жінками-поліцейськими зокрема. Г. М. Реуцька вірно наголошує в своєму науковому доробку «Професійна діяльність поліції як моральна цінність» (2016) на тому, що важко віднайти іншу таку професію, володіючи якою, щоденно доводилось би зустрічатися з такою багатоманітністю та різноманітністю життєвих ситуацій і людських

характерів, як професія працівника правоохоронного органу [223]. В такому ж ключі побудовану і наукову розвідку О. В. Щеглова та І. О. Кушнарєнка «Моральний зміст професійної діяльності в світлі концепції «нового державного менеджменту» (2005), які вказують, що кожна професія важлива, потрібна і має своє особливе призначення, а значить і відмінні характеристики. Є вони і у професії працівника правоохоронного органу: постійне перебування на межі добра і зла; безпосередній контакт з представниками злочинного світу; перешкоджання в розповсюдженні соціальних конфліктів; несхожість і великий обсяг службових проблем, які необхідно кожного разу обдумувати і вирішувати; необхідність оцінювати вчинки людей на засадах норм права [298].

Закономірно, що питання фізичної підготовки жінок – кандидаток на службу в поліції, є предметом широкої наукової дискусії. При цьому варто зауважити, що воно активно обговорюється в науковому середовищі як вітчизняними, так і зарубіжними фахівцями. Необхідно наголосити, що дана проблематика представлена низкою досліджень: дисертаційних, монографічних, наукових, начальних.

Підкреслимо, що питання фізичної та психологічної готовності жінок – кандидатів на поліцейські посади, як умови їхнього прийняття на службу та несення служби, практично в однаковій мірі представлені науковою доктриною. Однак, не можна сказати, що воно є достатньо розробленим та відповідає сучасним реаліям і потребам.

Результативність роботи жінок-поліцейських залежить від багатьох чинників, і зокрема, від рівня їх фізичної підготовки. Ці питання знайшли відображення в циклі наукових праць О. С. Панової. Зокрема, в роботі «Особливості самостійної фізичної підготовки курсантів жіночої статі» (2018) автор зазначає, що успішність професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ значною мірою визначається їх фізичним станом, функціональною і спеціальною фізичною підготовленістю, морально-психологічною стійкістю [168]. В іншій статті (автори О. С. Панова та А. С. Пряхін) «Шляхи і способи удосконалення професійно-прикладної фізичної підготовки співробітників поліції жіночої статі» (2019) наголошено,

що удосконалення фізичної підготовки повинно бути пов'язане з такими напрямками діяльності: підвищення рівня загальної фізичної підготовки; удосконалення володіння навичками бойових прийомів боротьби; удосконалення загальної фізичної підготовки жінок працівників поліції у вікових групах від 40 років і старше; розробка навчальних програм і технологій з урахуванням психологічних, фізіологічних та анатомічних особливостей жіночого організму тощо [171]. В науковому доробку О. С. Панової та С. О. Яковцева «Динаміка загально фізичної підготовки жінок-поліцейських, вперше прийнятих на службу» (2019) наголошено, що професійна підготовка жінок-поліцейських забезпечується сукупністю різних факторів, особливе місце серед яких займає фізична підготовка. Працівник поліції - жінка повинна виконувати задачі професійної діяльності не гірше чоловіка, серед яких можуть бути: затримання злочинця; захист від ударів озброєного чи незброєного правопорушника, від погрози зброєю, намагання заволодіти зброєю тощо. Вказані обставини, підкреслено у роботі, вимагають від жінок-поліцейських не тільки відмінного володіння службово-прикладними навичками, але і високого рівня загальної фізичної підготовки [172]. Аналогічна проблематика висвітлена О. С. Пановою та О. Ю. Плешивцевим у статті «Психолого-педагогічні і фізіологічні особливості фізичної підготовки жінок – працівників органів внутрішніх справ» (2019) [169].

В статті О. С. Панової та В. М. Поздняка «Моделювання професійно-прикладної фізичної підготовки жінок – працівників органів внутрішніх справ» зроблено наголос на тому, що перспективним напрямом удосконалення рівня їх підготовки є моделювання процесу фізичної підготовки з урахуванням специфіки професії, зокрема моделювання умов виконання оперативно-службових задач, використання різних технічних засобів, застосування різноманітних полігонних форм навчання, використання суміжних форм у фізичній підготовці жінок [170].

Питання рівня фізичної підготовки жінок піднімаються і у науковій розвідці А. Ю. Боренова «Порівняльна характеристика особливостей контролю рівня фізичної підготовленості співробітників поліції Росії і зарубіжних країн»

(2018), де автор доводить необхідність і доцільність застосування контрольних тестів фізичної підготовки за прикладом США та Німеччини, що позитивно вплине на процес професійного відбору жінок – кандидаток на службу в поліції [16]. В спільній роботі Ю. О. Єрмілова та В. І Жукова «До питання загальної фізичної підготовки працівників поліції прийнятих на службу» (2019), слушно наголошується, що проходження професійної підготовки дуже важливий етап професійного становлення працівника поліції, так як саме на цьому етапі закладається підґрунтя для подальшого успішного проходження служби [72]. Методика перевірки фізичної підготовленості жінок – претендентів на поліцейські посади та методика проведення занять з фізичної підготовки з жінками-поліцейськими викладена у науковій роботі В. С. Якимовича та В. А. Овчіннікова «Порівняльний аналіз методи фізичної підготовки претендентів на службу в поліції Росії та США» (2017) [301].

Деяку наукову цінність для висвітлення питання щодо фізичної підготовленості жінок, які виявили намір служити в поліції, мають роботи: С. М. Бортника «Рівень фізичної підготовки як ключова вимога до кандидатів на службу в Національній поліції України» (2018) [25]; А. К. Карданова «Особливості підготовки співробітників ОВС при виконанні службових задач» (2013) [86] та «Особливості фізичної підготовки жінок-поліцейських» [87]; А. В. Дадова «Стан і проблеми фізичної підготовки особового складу органів внутрішніх справ» (2016) [61]; О. А. Жидкової «До питання про фізичну підготовку жінок-поліцейських до професійної діяльності» [76].

Актуальні проблеми фізичної підготовки працівників поліції на сучасному етапі знайшли відображення в навчальному посібнику колективу авторів (В. А. Дідковський, В. В. Бондаренко, О. В. Кузенков) «Фізична підготовка працівників Національної поліції України» (2019) [63].

Ряд робіт, в яких піднято питання щодо професійної підготовки жінок-поліцейських розкрито в монографічному дослідженні Д. В. Швеця «Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні» (2018) [276] та в наукових розвідках «Поняття, зміст та функції

професійної підготовки поліцейського в Україні» (2017) [282], «Гарантії професійної діяльності поліцейських» (2017) [278].

Загальні психологічні аспекти готовності жінок - кандидатів до виконання професійних поліцейських обов'язків, викладено в наукових доробках В. Г. Мухіною «Про деякі аспекти психологічної підготовки майбутніх поліцейських» (2016) та «Про систему психологічної підготовки майбутніх поліцейських» (2017), де автор слушно зазначає, що специфіка сучасної правоохоронної діяльності вимагає від працівників органів внутрішніх справ не тільки ґрунтовних юридичних знань, а й розвиненої психологічної культури, сформованих умінь і навичок. В статті підкреслено, що у зв'язку із змінами в концепції поліцейської діяльності та зміщенням акцентів на функцію соціального обслуговування населення виникла необхідність озброєння поліцейських глибокими психологічними знаннями, які стосуються взаємодії з населенням і вирішення конфліктів, методами надання психологічної допомоги при втручанні в сімейно-побутові конфлікти тощо. Науковець робить висновок, що психологічна підготовка майбутніх поліцейських – це організований і цілеспрямований процес оволодіння психологічними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для успішного виконання оперативно-службових задач [156; 157]. Подібні питання – належний рівень психологічної готовності поліцейського розглянуті і в наукових розвідках О. А. Ульяніної «Правове забезпечення організації психологічної роботи в органах внутрішніх справ: стан та перспективи розвитку» (2017) [260]; Ю. В. Варданяна та О. М. Воробйова «Професійна психологічна підготовка як фактор психологічної безпеки» (2017) [34]; А. М. Дмитракова, Н. Б. Кутергіна, Н. А. Алексєєва, С. І. Крамського «Формування професійно-психологічної готовності спеціалістів в освітніх закладах системи МВС» (2013) [64]; М. Х. Машекуашевої «Актуальні питання використання соціально-психологічних тренінгів в діяльності працівників правоохоронних органів» (2013) [142].

Для висвітлення питання належного стану психологічної підготовленості жінок до виконання своїх професійних службових обов'язків були корисними розробки українського дослідника І. І. Газди. Зокрема, були використані такі

його праці: «Аналіз психологічних складових професійної діяльності працівників ОВС» (2014) та «Психологічні складові професійної надійності працівників ОВС» (2014), де автором констатовано, що поняття «професійна надійність» відображає безпомилкове виконання особистістю професійних обов'язків (функцій) протягом необхідного часу та при заданих умовах діяльності, що є результатом нормального, здорового функціонування різних підсистем організму і психіки людини. Джерела психічної ненадійності можуть бути пов'язані з: помилками у перебігу тих чи інших психічних процесів; поширеннями в саморегуляції психічних станів; недостатнім вираженням певних рис особистості. Професійна надійність характеризує фахівця підрозділу МВС України за кінцевим результатом його оперативно-службової діяльності [42; 43].

В науковому доробку «Про деякі особливості початкової професійної підготовки жінок – працівників органів внутрішніх справ при навчанні в освітніх закладах МВС» (автори О. В. Красилов, С. В. Мананніков, Ю. П. Балакін, О. Л. Веденєєва, 2019) розглянуто питання, які враховують гендерні та інші психологічні фактори на заняттях по фізичній підготовці, що дозволяє створити визначений мікроклімат в колективі з тим, щоб здобувачі (жінки) подолали свій страх і опанували стійкими навичками виконання правомірного застосування фізичної сили, спеціальних засобів і прийомів боротьби при затриманні правопорушників. Авторами вірно підкреслено, що організація професійної і фізичної підготовки в освітніх закладах зі специфічними умовами навчання є однією із основних задач і є плановим процесом, орієнтованим на забезпечення готовності жінок – майбутніх поліцейських до виконання оперативно-службових завдань, правомірного застосування фізичної сили, а також психологічної стійкості при виникненні стресових ситуацій [112].

Схожі за змістом питання висвітлено і у науковій розвідці А. Х. Броева «Підготовка працівників органів внутрішніх справ і вимоги до їх професійно значимих якостей на сучасному етапі» (2016), де автор вказує, що сучасні умови розвитку суспільства висувають до професійного рівня високі вимоги, у

зв'язку з чим особлива роль відводиться компетентним, мобільним і професійним працівникам підрозділів. Такі вимоги повної мірою стосуються і жінок-поліцейських. Професійно важливі якості жінок-поліцейських, визначаються автором як спеціальні здібності, визначені функціональні системи, що реалізують окремі процеси активності її особистості. Усвідомлене обрання професії означає проникнення в сутність обраної професії, коли професія стає частиною особистості, приносить задоволення і не з'являється жодного сумніву в правильності зробленого вибору. Саме в цьому випадку діяльність поліцейських, в тому числі і жінок-поліцейських, стає цікавою, ефективною і якісною [28]. Подібна тематика розглянута в спільній праці Р. Р. Карданова та М. Х. Машекуашевої «Комунікативний аспект професійної підготовки працівника поліції» (2016), де автори підкреслюють, що в умовах реформування системи МВС, зміни пріоритетів та інтенсифікація діяльності поліції, зростання психологічних навантажень на працівників, «погіршення» контингенту осіб, які вступають на службу, актуальною є розробка і запровадження у процес професійної підготовки особового складу інноваційних моделей навчання, застосування нетрадиційних форм і методів проведення навчальних занять, орієнтованих на реальну дійсність [88].

Як відомо, професійна діяльність поліцейських багато в чому носить ризиковий характер, оскільки їм доводиться діяти в нестандартних, іноді доволі стресових, ситуаціях, які вимагають відповідної і фізичної, і моральної стійкості. Цьому, вкрай важливому питанню, присвячено ряд наукових статей. В числі таких необхідно виділити праці: Т. Г. Семенюка «Формування морально-психологічної стійкості співробітників правоохоронних органів як фактор подолання професійної деформації» (2004) [233]; І. Ю. Кобозєва «Психологічне забезпечення службової діяльності» (2015) [95]; В. І. Розова «Психологічні особливості діяльності в екстремальних ситуаціях» (2007) [226]; І. М. Конопльової «Організація психологічної підготовки співробітників міліції до оперативно-службової діяльності» (2010) [103]; Ю. В. Ніколаєвої «Психологічні якості співробітників органів внутрішніх справ, які сприяють ефективності професійної діяльності в екстремальних ситуаціях» (2012) [163];

Ф. Ч. Коблова «До питання про удосконалення професійної діяльності спеціальних підрозділів органів внутрішніх справ» (2016) [94].

Важливе значення для викладення питання щодо фізичної підготовки жінок-поліцейських як умови виконання ними своєї трудової функції мала наукова розвідка А. Х. Кодзокова «Деякі питання адаптації жінок-поліцейських до професійної діяльності» (2018). В названій статті розглядається проблема психологічного супроводу забезпечення професійної діяльності жінок-поліцейських, виходячи із специфіки їх оперативно-службової діяльності. Особлива увага при цьому приділена ефективному використанню людських ресурсів в системі правоохоронних органів, управлінню ними з урахуванням індивідуальних особливостей особистості жінки-поліцейського. Автором наголошено, що проблема професійної підготовки жінки з урахуванням особливостей адаптації їх організму до великих фізичних навантажень є важливим аспектом підготовки жінок-поліцейських, незалежно від змісту майбутньої діяльності [98].

Одним із завдань дисертаційної роботи є дослідження питання гарантій дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України. Для вирішення цього завдання було вивчено та проаналізовано наукові напрацювання ряду фахівців в окресленій сфері.

Загальні теоретичні засади щодо реалізації гарантій трудових прав працюючих осіб висвітлені в роботах вітчизняний та зарубіжних учених. Заслужують на увагу і окремі наукові доробки, виконані ще за радянського періоду та разом з тим містять положення, які і до нині є актуальними та можуть бути використані при здійсненні сучасних досліджень. До таких ми відносимо дисертаційні дослідження В. М. Скобелкіна «Юридичні гарантії трудових прав робітників і службовців в СРСР» (1971) [239], М. В. Молодцова «Гарантії і компенсації робітникам і службовцям» (1973) [153], О. В. Смірнова «Гарантії трудових прав робітників і службовців» (1974) [240]. Серед більш пізніших досліджень необхідно виділити працю В. І. Симонова «Реалізація права на гарантії і компенсації в трудових відносинах» (2011) [236].

В ході здійсненого дослідження автором доводиться, що поліцейська діяльність є різновидом трудової діяльності та робиться висновок про те, що в частині, не врегульованій нормами спеціального законодавства, трудові відносини поліцейських регулюються нормами КЗпП України, іншими нормативно-правовими актами у сфері працевлаштування та зайнятості.

Деякі аспекти досліджуваної проблематики знайшли відображення в серії наукових розвідок А. Я. Петрова «Види гарантій і компенсацій, їх класифікація» та «Гарантії та компенсації: питання теорії російського трудового права» (2013), в яких окремо виділено гарантії, що забезпечують вступ в правовідношення; гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав у правовідношенні та гарантії, що забезпечують відновлення порушених прав. Автор послідовно доводить, що для реального забезпечення трудових прав працівників необхідним є дотримання положення про те, що колективні договори, угоди, трудові договори не можуть містити умов, які обмежують права або знижують рівень гарантій працівників у порівнянні з встановленими трудовим законодавством чи іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права. Якщо такі умови включені в колективний договір, угоду чи трудовий договір, вони не підлягають застосуванню [175; 176].

Аналогічні питання висвітлені в наукових статтях сучасних вітчизняних фахівців у галузі трудового права: В. В. Безуса «Юридичні гарантії зайнятості і працевлаштування населення» (2012) [14]; Т. В. Андрейчук «Относительно понятия и значения юридических гарантий в трудовом праве» (2013) [4]; І. І. Яцкевич «Поняття і ознаки юридичних гарантій в трудовому праві України» (2014) [303] та закордонних фахівців: Т. Н. Мартинової і О. В. Сгібневої «Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве: проблемы терминологии», «Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве» [134; 135] та ін.

Цікавим у сенсі вивчення окресленої проблематики, слід назвати і дослідження К. І. Дмитрієвої «Щодо удосконалення правового регулювання

праці жінок за законодавством України» (2011), в якому здійснено глибокий аналіз гендерного питання в частині реалізації жінками та чоловіками трудових прав. Автором проведене ґрунтовне вивчення міжнародного та національного законодавства і сформульовано висновок, що гендерний вимір (концепція «впровадження гендерних підходів») стає стратегічно важливим напрямком державної політики. В якості наочного прикладу автор приводить правовий досвід В'єтнаму, де державою передбачені податкові пільги для підприємств, на яких в більшій мірі використовується жіноча праця. Крім того, в названій країні існує правова норма, що зобов'язує роботодавця надавати при працевлаштуванні перевагу жінці, якщо її професійний рівень такий же, як у чоловіка, що претендує на цю вакансію. Справедливість такого правового підходу представляється очевидною. При недостатньому рівні реалізації гендерної рівності, що склався, у сфері праці держава повинна передбачати такі правові норми, які дозволили б виправити ситуацію, забезпечити реальне втілення рівності чоловіків та жінок в трудових стосунках, і тим самим сприяти зміні соціальних стереотипів в цій сфері [66].

Окремі питання щодо теоретичних та практичних проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, зокрема, визначення соціально-правової природи служби у поліції, особливості трудових правовідносин з поліцейськими висвітлені у колективній монографії (К. Ю. Мельник, С. М. Бортник, О. В. Худякова) «Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими» (2017) [147]. Схожі питання розглянуто і в наукових працях: А. С. Політової «Права жінок-поліцейських та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті» (2016) [181]; М. В. Путій «Особливості правового статусу посади поліцейського та проходження служби в Національній поліції України» (2018) [220]; О. Г. Реуцькова «Підстави виникнення трудових правовідносин із працівниками поліції» (2019) [224].

Заслуговує на увагу цикл доробок І. В. Шульженка, коло наукових інтересів якого пов'язане із правовим регулювання праці жінок, в тому числі і поліцейських, та іншими суміжними до нього питаннями. Так, в роботі «До

історії правового регулювання праці жінок» (2017) досліджено історичні аспекти та передумови розвитку національного законодавства, що регулює найману працю жінок та зроблено висновок, що норми чинного трудового законодавства України передбачають надання додаткових правових гарантій працюючим жінкам, які можна поділити на дві групи: 1) гарантії, що забезпечують гендерну рівність у трудових відносинах; 2) гарантії, що надають жінкам додаткові пільги та переваги у трудових правовідносинах (ст.ст. 174-186 КЗпП) [290].

В наступній своїй роботі «Правові гарантії забезпечення прав жінок, що поєднують працю з материнством» (2015) автор наголошує, що в умовах ринкової економіки та прагнення України до євроінтеграції, з одного боку, потрібно скасувати норми-заборони для жінок, дати їм можливість самим вирішувати працювати на шкідливих роботах чи ні. А з другого підсилити гарантії для жінок, що поєднують працю з материнством, але не шляхом адміністративного і кримінального покарання роботодавців, що порушують трудові права жінок, а шляхом економічного стимулювання підприємців які використовують працю жінок, що поєднують працю з материнством (наприклад зниженням податків) [300].

Ще в іншій роботі І. В. Шульженка «Юридичні гарантії у галузі виникнення службово-трудова відносин з жінками – кандидатами на службу до Національної поліції України» (2016) вказується, що принцип єдності та диференціації регулювання трудових відносин передбачає надання жінкам – кандидатам на службу до Національної поліції України певних загальних юридичних гарантій у галузі працевлаштування, передбачених для всіх громадян України, і спеціальних юридичних гарантій, передбачених тільки для осіб жіночої статі. Отже, робить висновок автор, процес виникнення службово-трудова відносин з жінками – кандидатами на службу до Національній поліції України передбачає з однієї сторони надання додаткових юридичних гарантій, а з іншої застосування певних обмежень зумовлених біофізичними і фізіологічними особливостями жіночого організму та специфікою проходження служби у Національній поліції України [292].

В науковому доробку названого автора «Ефективність юридичних гарантій у галузі працевлаштування жінок в сучасних умовах ринкової економіки (2016) йдеться про проблеми ефективності юридичних гарантій, які надаються жінкам у галузі працевлаштування. Автор обґрунтовує ефективність пільг та переваг, що надаються працездатним жінкам у галузі працевлаштування, а також вносить пропозиції щодо удосконалення правового регулювання процедури працевлаштування жінок для підвищення їх соціально-правового захисту та забезпечення фактичної гендерної рівності в умовах ринкової економіки [288].

Таким чином, здійснений джерелознавчий аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить про те, що, по-перше, проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є актуальною; по-друге, що окреслену проблематику не можна вважати достатньо розробленою на теоретичному рівні, і що практична реалізація багатьох аспектів не може вважатися належною.

На сьогоднішній день відсутні окремі комплексні монографічні, дисертаційні роботи, предметом дослідження в яких би виступали питання правового регулювання професійної діяльності жінок-поліцейських.

В свою чергу це означає, що проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є новою, теоретично не розробленою в науці трудового права та права соціального забезпечення, що, зрештою, і зумовлює потребу здійснення відповідного наукового дослідження, яке могло б стати науковим підґрунтям для вдосконалення чинного законодавства, що регулює відносини, які виникають у зв'язку регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України.

Вивчення та ґрунтовний аналіз правових відносин, що виникають зв'язку регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України, зумовили необхідність вибору його методів та основних напрямів.

Для дослідження правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України, було обрано наступні напрями.

Першим напрямом стало дослідження загальнотеоретичних та методологічних засад правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України, в межах якого розглянуто питання щодо стану наукової розробки проблеми, питання правового регулювання праці жінок-поліцейських у зарубіжних країнах та окремі аспекти залучення та використання праці жінок, які виявили бажання нести службу в органах Національної поліції України (з урахування історичного досвіду залучення жінок до несення служби в правоохоронних органах).

Наступним напрямом – є дослідження умов та порядку проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України. Зокрема, розглянуто питання щодо нормативно-правового регулювання умов проходження жінками служби в Національній поліції України. Окремо здійснено дослідження такої умови реалізації жінками-поліцейськими своєї трудової функції, як рівень їхньої фізичної та психологічної підготовленості до виконання завдань, які стоять перед Національною поліцією України. Також розглянуто ключове та актуальне питання сьогодення – дотримання гендерної рівності в професійній діяльності Національної поліції України.

Третім напрямом дослідження став розгляд питань, пов'язаних із забезпеченням гарантій дотримання трудових прав жінок-поліцейських та їх соціальним та правовим захистом.

Що стосується методологічних засад дослідження, то воно ґрунтується на системі філософських, загальнонаукових та спеціально-юридичних методів.

Діалектичний метод пізнання супроводжує увесь процес дисертаційного дослідження і дозволить простежити тенденції залучення жінок на службу до правоохоронних органів, в тому числі поліцію.

Для реалізації завдань, поставлених дослідженням, використовується і історико-правовий метод, завдяки якому аналізується зарубіжне та національне законодавство про порядок та умови проходження служби жінками-поліцейськими на різних етапах становлення правоохоронної системи.

Крім того, широко використовується і порівняльно-правовий (компаративістський) метод. Завдяки цьому методу здійснено порівняльну

характеристику законодавчих положень про правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України та в деяких зарубіжних країнах. За допомогою названого методу аналізується низка вітчизняних нормативно-правових актів, законодавство деяких іноземних держав (Великобританія, Німеччина, США, Італія, Іспанія, Франція, Данія, Канада, Австралія) та ряд міжнародно-правовий актів, що регулюють відносини в окресленій сфері.

Використання логічного методу дозволить надати через рід і видову ознаку визначення багатьом термінам. Насамперед, у такий спосіб визначені поняття поліцейська служба, професійна діяльність поліцейського, професійна підготовка поліцейського, конкурсний відбір тощо.

За допомогою методів індукції та дедукції виділені характерні ознаки, завдяки яким поєднуються такі категорії як професійна діяльність поліцейського та трудові права поліцейського. Виокремлено особливості умов та порядку проходження жінками-поліцейськими служби в поліції, що дозволило дійти до висновку про необхідність оптимізації чинного законодавства щодо добору та проходження служби в поліції особами жіночої статі.

Метод системного аналізу буде використано для оцінки стану правового регулювання порядку та умов проходження служби жінками-поліцейськими у чинному законодавстві України, наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених, поглядів практиків щодо окремих питань правового регулювання праці жінок, які проходять службу в поліції. Використання методу системного аналізу дозволить сформулювати ряд авторських висновків, що можуть бути корисними для теорії та практики трудового права та права соціального забезпечення.

Формально-юридичний (логіко-юридичний) метод слугуватиме універсальним засобом аргументації наукових висновків та буде використаний при формулюванні пропозицій щодо оптимізації чинного законодавства в контексті предмета дослідження. З цією ж метою буде використано і метод юридичного моделювання

За допомогою методу аналогії у межах дисертаційного дослідження вдалося запропонувати деякі зміни до чинного законодавства, яке регулює працю жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

Системно-структурний метод використовуватиметься для встановлення юридичної природи, підстав та умов виникнення трудових відносин з жінками, які виявили бажання проходити службу в органах поліції.

Шляхом проведення аналізу та синтезу виявляються загальні закономірності правовідносин, що виникали у зв'язку із правовим регулювання жінок, які проходять службу в поліції.

Використання статистичного методу дозволило дослідити кількісний склад жінок, які проходили службу в міліції України та нині проходять службу в Національній поліції України, а також встановити, в яких саме підрозділах жінки несуть службу.

В процесі дослідження використовуються також інші загальнонаукові та спеціальні методи наукового пізнання.

## **1.2. Особливості правового регулювання праці жінок, які проходять службу в поліції в деяких країнах світу**

Проблема недотримання рівних прав і можливостей чоловіків і жінок є одним із важливих питань, які потребують нагального вирішення як в окремо взятому суспільстві, так і у всьому світі. Саме така обставина спонукала Організацію Об'єднаних Націй та інші міжнародні організації до розробки та затвердження ряду міжнародних документів, метою яких є забезпечення рівності та справедливості у сфері праці жінок, в тому числі і тих, хто несе службу в різних правоохоронних структурах.

Серед таких необхідно виділити: «Загальну декларацію прав людини», яка була прийнята 10 грудня 1948 року на Генеральній Асамблеї ООН, і яка проголосила принцип рівноправності, акцентуючи увагу на тому, що кожна людина повинна бути наділена всіма правами і свободами; «Конвенцію про

ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок – прийнята Резолюцією ООН 18 грудня 1979 року, якою утверджено права людини, гідність і цінність людської особистості та рівність чоловіків і жінок; Резолюцію 1325 Ради Безпеки ООН, прийняту 31 жовтня 2000 року «Жінки в 2000 році: рівність між чоловіками та жінками, розвиток та мир в XXI столітті». Важливого значення для вирішення окресленої проблеми стали і ряд конференцій, проведених за участю багатьох країн. Зокрема, це – Четверта всесвітня конференція щодо становища жінок (м. Пекін (Китай), 4-15 вересня 1995 року), на якій було вироблено План дій щодо покращення становища жінок у всіх сферах суспільного та приватного життя і боротьби з дискримінацією та міжнародна конференція «Жінки в правоохоронних органах» (м. Бішкек, (Киргизстан), 16 жовтня 2014 року), де було розроблено стратегічний План розвитку Асоціації жінок-поліцейських, визначені подальші кроки і механізми досягнення гендерного балансу в системі органів внутрішніх справ [155, с. 41].

Завдяки спільним законодавчим зусиллям світової спільноти, на сьогоднішній день, жінки-поліцейські займають чільне місце в системі поліцейської діяльності, але так було не одразу.

«Загальносвітовий стаж» служби жінок у поліції становить більше ста років.

За даними деяких досліджень, залучення жінок на службу до правоохоронних органів відбулося у США в середині XIX століття. Варто відзначити, що період становлення був тривалим, оскільки остаточно завершився лише у 70-х роках минулого століття і був пов'язаний з прийняттям ряду антидискримінаційних законодавчих актів, якими жінки та чоловіки отримали рівність прав. Первісна необхідність використання жінок у правоохоронній сфері пов'язується із тим фактом, що в першій половині XIX століття в США, у зв'язку із зростанням емансипації жінок, виникла гостра потреба у жінках-наглядачках для виконання певних функцій у жіночих тюрмах. У цей час (1828 рік) було прийнято закон, відповідно до якого було розмежовано службові приміщення для наглядачів чоловічої та жіночої статі, а в 1932 році, знову ж таки на рівні закону, були сформульовані права

наглядачок. Трохи згодом, а саме в 1845 році в якості наглядачок (матрон) за ув'язненими жіночої статі вперше були використані жінки, і вже в 1878 році при сприянні Союзу Поміркованих Жінок-Християнок (Women's Christian Temperance Union), більшість посад наглядачок у в'язницях США були заміщені жінками [186, с. 157].

Разом з тим, лише у 1888 р. роботу жіночого персоналу з жінками-злочиницями і неповнолітніми правопорушниками було вперше визнано офіційно. Так, приміром, в штатах Масачусетс і Нью-Йорк було прийнято закон, що зобов'язував поліцейські департаменти міст із населенням більше двадцяти тисяч, брати на службу жінок-наглядачок для роботи з злочиницями. Завдяки цьому уже до 1890 р. наглядачки (матрони) стали звичним явищем для великих міських поліцейських відділків [186, с. 157].

Історичні процеси індустріалізації, урбанізації і міграції на початку ХХ століття викликали величезний ріст таких негативних явищ як проституція, жорстоке поводження з дітьми, розбещення неповнолітніх, злочини, вчинювані на сексуальному та побутовому ґрунті, а також дитяча бездоглядність. Все це вимагало зміни не лише структури поліцейських управлінь, перегляду покладених на них функцій, але і максимально можливого залучення жінок в правозастосовній сфері [186, с. 157].

.Аналізуючи проблематику залучення жінок на службу в поліцію, Т. М. Заніна та А. С. Петранцов, вказують, що перша жінка на службі в поліції з'явилась в 1910 р. Саме цього року керівництво поліцейського департаменту м. Лос-Анджелес (США) прийняло рішення про зарахування до штату на постійну роботу Еліс Стеббінс Уелс, яка згодом стала організатором національного руху за прийняття жінок на поліцейську службу і першим президентом міжнародної Асоціації жінок-поліцейських (International Association of Policewomen - IAP). До 1915 р. в США жінки несли службу в поліції 25 міст у 20 штатах країни [81, с. 30].

Цього ж 1915 р. за підтримки Міжнародної Асоціації Начальників Поліції (ІАСР) в м. Балтиморі (США) була створена Міжнародна Асоціація Жінок-поліцейських. Асоціацією було вперше розроблено проект Концепції найму

жінок до поліцейських відділків для виконання наглядової і профілактичної роботи щодо жінок і неповнолітніх. Зрештою, саме в цьому документі було закладено основи рівних з чоловіками прав і можливостей кар'єри жінки-поліцейського [310].

В другій половині ХХ століття (50-60 рр.) ряд поліцейських відділків стали брати на роботу жінок для виконання внутрішньої, канцелярської, зв'язкової, агентурної діяльності. Однак, не дивлячись на те, що жінки мали спеціальний однострій, вони продовжували бути цивільними службовцями та не були приведені до присяги. До кінця 60-х років у результаті проведення експериментів з метою встановлення критеріїв відповідності персоналу посадовим вимогам, відбулася значна зміна ділової оцінки співробітників-жінок керівниками поліції, що значною мірою вплинуло на процес відбору жіночого персоналу.

Наступний етап на шляху закріплення статусу жінок-поліцейських пов'язується з прийняттям Генеральною Асамблеєю ООН у 1979 р. Конвенції про ліквідацію усіх форм дискримінації щодо жінок, яка закріпила рівні права чоловіків та жінок у сфері зайнятості. Жінки отримали право на подання судових позовів до керівництва поліцейських управлінь, які незаконно відмовляли жінкам у прийомі на службу [186, с. 157-158].

З огляду на вищенаведене, можна припустити, що після законодавчого закріплення прав жінок, 1970-ті роки минулого століття, слід вважати початком нового періоду залучення жінок до діяльності у правоохоронній сфері. Вже з середини 70-х рр. спостерігається значне збільшення кількості жінок, прийнятих на службу в поліцію. Суттєвим кроком, що характеризує зміну статусу жінок-поліцейських стало їх залучення до виконання деяких професійних функцій, таких як патрулювання, розслідування окремих видів злочинів, регулювання дорожнього руху.

Нині в США не існує жодних обмежень у функціональних обов'язках співробітниць та жодних перешкод в їх кар'єрному рості по службовій лінії. Проходження служби в поліції регулюється законодавством про державну службу (як локальними, так і штатів) та законами про поліцію, окружними

директивами. В деяких підрозділах прийняті нормативні акти, які спеціально регламентують використання жіночого персоналу. Приміром, у Вашингтоні служба жінок-патрульних здійснюється на підставі спеціально прийнятої директиви [186, с. 158].

В 70-х роках ХХ століття в поліції США несло службу близько 2% жінок, проте уже в 1991 р. в американській поліції жінки склали більше 9% від загальної кількості всього особового складу. На 2016 р. кількість жінок-поліцейських в США складала більше 13%. Більшість із них проходять службу в федеральних підрозділах (20% спеціальних агентів ФБР – жінки). Близько 200 жінок-поліцейських займають в США керівні посади (1%), а дві співробітниці очолюють галузеві департаменти федеральної поліції. Серед керівників середньої ланки жінки складають: 7% на посадах капітанів і вище; 10% - на посадах лейтенантів і старших сержантів поліції, але більшість жінок в поліції обіймають рядові посади. Всього ж в правоохоронних структурах США служить більше 100 тисяч жінок. Останнім часом поліцейські навчальні заклади США збільшили кількість дівчат, які в них навчаються. Приміром, в поліцейській академії м. Сан-Хосе – 50 % тих, хто проходить навчання – дівчата [75].

В таких країнах як Ірландія, Ізраїль, Канада жінок на службу в поліцію стали брати лише в другій половині ХХ століття.

В Європі, а саме, в Німеччині було започатковано залучення жінок до правоохоронної діяльності в якості соціальних працівниць, які вели облік безпритульних дітей та жінок – так званих працівниць комерційного сексу. Першою жінкою, яка почала працювати в поліцейському відділку, стала жителька м. Штуттгарт Генрієт Арендт, яка в 1903 році була прийнята в штат, як «помічниця поліції». Вже через десять років жінки-поліцейські несли службу у 35 містах Німеччини (Прусія, Баден, Саксонія, Гамбург). Але під час правління Гітлера, жіночі підрозділи були ліквідовані. Керівники німецької поліції ввели в практику зарахування на роботу жінок, які мали досвід соціального характеру – викладання, догляд за дітьми, соціальне обслуговування. Крім того, співробітниці протягом року проходили спеціальну

підготовку, де викладались дисципліни, необхідні для роботи з жінками і дітьми [59, с. 143].

В сучасний період в багатьох країнах Європи, в тому числі і Німеччині, простежується загальна тенденція до зростання кількості жінок на службі в поліції, а також здійснюється активне залучення жінок до виконання усього комплексу задач, покладених на органи поліції по боротьбі зі злочинністю.

В 1907 році, перейнявши досвід Німеччини, у Швеції також почали залучати до служби у поліції жінок.

Схожа ситуація була і в Англії, де в 1914 р. внаслідок нестачі робочої сили в результаті національної військової повинності було засновано корпус жіночої поліції. Серед основних напрямків діяльності цього корпусу були наступні: патрульно-постова служба, регулювання дорожнього руху, розслідування дорожньо-транспортних пригод, забезпечення охорони громадського порядку. Разом з тим, англійське суспільство по-різному ставилося до служби жінок в поліції – більшість громадян вважали, що жінки-поліцейські не повинні бути наділені рівними з чоловіками-поліцейськими права і обов'язками. Та вже в 1923 р. завдяки створення Асоціації жінок-поліцейських у США, у Великобританії була введена посада жінки-констебля, яка була наділена всіма повноваженнями поліцейського: забезпечення правопорядку, охорона власності і захисту громадян на території обслуговування. Пізніше у Великобританії було видано Статут жіночої поліції, яким було зрівняно права чоловіків та жінок - співробітників поліції. З цього часу жіноча поліція почала розвиватися і розширювати свій штат.

Деякі дослідники підкреслюють, що така поліція стала незамінною в роки Другої світової війни, хоча після її закінчення при відборі на службу до правоохоронних органів знову почала надаватись перевага чоловікам. Така ситуація кардинально змінилася після прийняття закону про заборону дискримінації за ознакою статі [186, с. 159].

В 1979 р. в Великобританії було прийнято закон, який затвердив принцип рівності в поліцейській діяльності та керівництво поліції визнало, що будь-який співробітник поліції, незалежно від статі, може бути залучений до виконання

будь-якого виду правоохоронної діяльності, необхідно лише враховувати індивідуальні здібності співробітника поліції [299, с. 20].

Поступово кількість жіночого персоналу в поліції Великобританії стала збільшуватись. На законодавчому рівні стали розроблятися деякі гарантії для жінок-поліцейських. В 1975 р. було прийнято закон про захист зайнятості, який надавав жінкам право на збереження заробітної плати на період в шість тижнів до і після народження дитини, а уже в 1993 р. було прийнято закон про реформу профспілок, яким заборонялось звільняти вагітних жінок [81, с. 30-33].

На тепер у Великобританії атестований жіночий персонал поліції використовується для виконання таких функцій: патрулювання на вулицях та шосейних дорогах з метою попередження порушень громадського порядку; регулювання руху і забезпечення дотримання правил безпеки на дорогах; розслідування дорожньо-транспортних пригод; забезпечення порядку в місцях масового скупчення людей; розслідування на місці злочинів проти власності; участь в розшуку жінок та дітей; надання допомоги жертвам статевих злочинів; супровід жінок та дітей при транспортуванні до медичних закладів або з них, до місць ув'язнення, місця попереднього тримання; в державні школи для малолітніх правопорушників; обшуку та охорони жінок-ув'язнених, а також жінок, що вчинили спробу самогубства і тримаються від вартою в лікарнях; плануванні і проведенні науково-дослідних робіт; канцелярської роботи; професійного навчання; виконання функцій детективів тощо [75].

В поліції Великобританії сьогодні несуть службу 36 тисяч жінок, що складає 20 % від усього особового складу поліції країни. Позитивним прикладом є призначення в 1995 р. шефом поліції Ланкашира жінки – Пауліни Клер. Крім того, як правило, на кожній поліцейській станції Великобританії є декілька жінок-поліцейських в чині констебля, які пройшли підготовку в якості психолога, і в чій обов'язки входить робота з жінками – жертвами насильства. Деякі відділення поліції мають «відділи захисту сім'ї», які працюють з жертвами сексуальних правопорушень та педофілії [92, с. 51].

Служба жінок в Національній поліції Франції також має свою історію, яка бере початок з 1966 р., коли жінок вперше допустили до участі в конкурсі по

заміщенню поліцейських посад. Перший час жінок в поліції залучали виключно для роботи з неповнолітніми, а згодом їх почали залучати поширилась і на інші служби. Так, в 1977 р. вперше в історії Франції декілька жінок було призначено на посаду комісарів поліції [186, с. 160].

На теперішній час зайнятість жінок в поліції Франції складає: 61% співробітників Національного наукового інституту поліції (ІНПС); 43% Головного управління Національної поліції (DGPN); 41% Управління кадрів Національної поліції (DRCPN); 34% Центрального управління судової поліції (DCPJ); 33% Генеральної інспекції Національної поліції (IGPN); 29% Головного управління внутрішньої безпеки (DGSI); 28% штату штаб-квартир поліції Парижа (ПП); 27% Центрального управління громадської безпеки (DCSP); 25% Центрального управління прикордонної поліції (DCPAF); 19% Управління міжнародного співробітництва (DCI); 12% Служби захисту (SDLP); 7% Центрального управління республіканських охоронних компаній (DCCRS); 6% штату Сил втручання Національної поліції (FIPN), таких як Рейд и Національна поліцейська група (GIPN). Однак, попри ці показники, жінки складають лише 27% від загальної кількості співробітників [136, с. 149].

Одним із підрозділів, який здійснює поліцейську діяльність у Франції є – жандармерія, де 20 % штатної чисельності складають жінки. Жінки отримують однакову з чоловіками заробітну плату, однаковими є і умови прийому в жандармерію, за винятком нормативів фізичного навантаження. Тим не менш, для того, щоб жінка самостійно виконувала службові обов'язки, їй необхідно прослужити не менше 10 років. До 1982 р. жінкам доручалось ведення лише адміністративних справ (кадрова робота, робота з документами тощо). В 1987 р. Ізабель Гуйон де Марітенс вперше в історії поліції Франції отримала звання офіцера жандармерії, а в 2013 р. вона ж була першою, хто була призначена генеральним директором жандармерії [136, с. 151].

Жінки в поліції Нідерландів складають близько 28 % від загальної кількості працівників поліції, до того ж 18 % наділені поліцейськими повноваженнями, а 50 % є службовцями із числа цивільних осіб.

В 1989 р. за фінансової підтримки уряду Нідерландів була створена «Європейська мережа жінок-поліцейських», метою якої стало оптимізація становища жінок-поліцейських в поліцейських службах країн Євросоюзу та інших держав Європи. Для цього основними напрямками роботи вказаної міжнародної структури є: обмін інформацією та досвідом; навчання жінок, які несуть службу в поліції; організація конференцій та семінарів, які, окрім іншого, включають тематику боротьби проти сексуального переслідування в межах компетенції поліції; просування співробітництва і встановлення ділових контактів жінок, які працюють в поліції усіх країн Європи. На 2014 р. «Європейська мережа жінок-поліцейських» має своїх представників в 28 країнах [309].

Отже, можна з упевненістю вести мову про те, що більшість країн світу намагаються за допомогою різноманітних заходів залучити до служби в поліцію якомога більшу кількість жінок. В Скандинавії навіть ставлять за мету, щоб в лавах поліції працювало не менш, як 40 % жінок [308].

Таким чином, на сьогодні практично у всіх країн Європи та США однією із задач керівників кадрових апаратів поліції є найбільш ефективний набір в поліцію необхідної кількості жінок для виконання різноманітних поліцейських функцій.

На думку ряду науковців, яку ми підтримуємо, в сучасному світі правоохоронна сфера є одним із видів соціальної діяльності. У зв'язку з цим рівень освіти, культури поліцейських розглядається як потужний фактор, який забезпечує прогресивний розвиток поліції, так як підвищує ефективність поліцейської діяльності [218, с. 67].

Досліджуючи питання підготовки кадрів для правоохоронних органів у зарубіжних країнах, І. Ч. Шушкевич вказує, що в правоохоронній системі зарубіжних країн жінки-поліцейські здійснюють різноманітні функції, забезпечують безпеку і підтримують правопорядок на рівні визначеної компетенції. В кожній окремо взятій країні, продовжує автор, існує своя унікальна система підготовки і розстановки жінок-поліцейських, яка склалася

під впливом територіальних, історичних, політичних, соціально-економічних і національних факторів [294, с. 17].

В той же час, в розвинених зарубіжних країнах, кадрова служба поліції активно використовує працю жінок, оскільки на місцевих рівнях були розроблені професійні компетенції для жіночих напрямків посад, методичний інструментарій для оцінки ефективності їх діяльності. До того ж, кадрові працівники в зарубіжних країнах при здійсненні відбору і розстановки кадрів, розглядають не лише компетенції жінок-поліцейських, а й інші їх здібності та можливості. В поліціях різних країн були розроблені методологічні та технологічні засади введення в професійну діяльність жіночого персоналу – поведінковий (американська практика), функціональний (англійська практика), багатомірний і цілісний (французька та німецька практика) [155, с. 43].

Варто також відзначити, що в таких розвинених країнах, як Великобританія, США, Німеччина, Франція при професійному відборі існує конкурс на вакантні місця, де спеціалісти по професійному психологічному відбору комплексно вивчають різні властивості та якості претенденток. До слова, у вказаних країнах, конкурсний відбір при комплектації кадрів є – превалюючим [15, с. 37]. Розглядаючи даний аспект питання, Ю. М. Кофтіна зауважує, що, приміром, у Великобританії встановлена відповідна процедура, за якої відбувається подання заяви начальнику територіальної поліцейської дільниці, роз'яснювальна робота з кандидаткою, вивчення документів, прийняття рішення про допуск до конкурсу чи відмову в цьому. Істотною вимогою для прийняття на службу в британську поліцію є лояльність кандидата до конституційно-політичного устрою. Цікавою особливістю законодавства Німеччини є те, що співробітники поліції – це державні службовці, адміністративно-правовий статус яких нічим не відрізняється від статусу інших державних службовців. Франція також входить до числа держав, де застосовується конкурсний відбір при комплектуванні національної поліції. Однак, на відміну від інших категорій державних службовців, співробітникам національної поліції присвоюються спеціальні звання і делегуються широкі державно-владні повноваження [107, с. 138].

Яскравим прикладом комплектування підрозділів поліції на конкурсних засадах є досвід Китаю, де поліція повністю дотримується даного методу. Як підкреслює В. І. Сімонов, кількість пошукачів низових поліцейських посад тут найбільша в світі - більше 3 тис. осіб на одне місце [236, с. 12]. Причина такому явищу – гідна заробітна плата, належне пенсійне забезпечення та соціальні гарантії.

В спеціальних дослідженнях неодноразово згадується, що в поліцейських структурах зарубіжних країн існує чітка послідовність етапів просування по службі (відбір громадян при вступі на навчання і службу, відбір співробітників для подальшого навчання і переміщення на посади, що вимагають високої кваліфікації, відбір жінок, що претендують на керівні посади тощо). Крім того, і що дуже важливо, в якості запозичення позитивного досвіду, жінки, які вступають на службу до поліції, проходять професійну підготовку в спеціальному відомчому навчальному закладі. Всі ці заходи, підкреслено дослідниками, є необхідними для створення високого іміджу правоохоронних органів у суспільстві [218, с. 31].

Висвітлюючи дану проблематику, слід також звернути увагу на той факт, що проблема дискримінації жінок існує і в такій розвиненій країні, як США. В цьому сенсі показовим є висновок американського дослідника Роберта Оака, який пише: «жінки, як і раніше, знаходяться на нижньому щаблі економічної сходи». За його спостереженнями, жінки, які працюють повний робочий день, отримують заробітну плату в розмірі 77 центів на противагу долару, який заробляють чоловіки за той же час і ту ж роботу. І чим старше жінка, тим більшою стає різниця в доходах між статями [306]. Для прикладу, нині жінки-поліцейські в Латвії отримують в середньому близько 585 доларів США, з доплатою за звання та особисті досягнення в розмірі від 120 до 130 доларів США. Витрати бюджету на одного поліцейського в Болгарії становлять близько 25, 5 тис. доларів США в рік. До того ж, жінки-поліцейські в Латвії складають 39, 1 % від загальної кількості особового складу, тоді як у Болгарії – лише 13, 1 % [84, с. 24].

Більшість фахівців у США вважають, що при вивченні компетенцій у жінок потрібен саме поведінковий підхід, який ґрунтується на визначенні функціональних обов'язків особи, вивченні основних дій, які призводять до бажаного – високого результату. Предметно досліджуючи питання компетентностей працівників поліції в зарубіжних країнах, А. О. Стаханов доводить, що перші компетенції були визначені в процесі спостереження саме за успішними спеціалістами і в основі їх діяльності лежали поведінкові характеристики [248].

На сьогоднішній день в США розроблено і запроваджено технологію професійного відбору кандидатів, в тому числі жінок в поліцію з урахуванням якостей, необхідних співробітнику конкретної служби чи підрозділу.

Завдяки теоретичному підходу, для оцінювання компетенцій розроблено тести, що дозволяють вивчати ефективність роботи жінок по закінченню освіти з високим рівнем прогнозу. Перехід від бюрократичних методів відбору жінок в поліцію до наукових спирається на аналіз змісту професійної діяльності правоохоронних органів. Підвищена увага приділяється професійним компетенціям жінок того чи іншого підрозділу поліції, які вивчаються і фіксуються методами спостереження, інтерв'ювання, опитування, аналізу оперативно-службових ситуацій. Затим окреслюються універсальні функції, пріоритетні задачі, приміром, затримання злочинця, збір доказів, огляд місця події, врегулювання побутового конфлікту, дій в надзвичайних ситуаціях і визначаються компетенції, якими повинна володіти жінка-поліцейський. Психологи підрозділу при проведенні психологічного обстеження виявляють наявність у жінок професійних компетенцій: ініціативність, відповідальність, здатність до дії в складних умовах, вміння контактувати з представниками різних соціально-культурних груп, здатність адаптуватися до змін, бажання допомогти в тяжкій ситуації, емоційна зрілість і т.п.[218, с. 56].

Майже у всіх штатах США, вказує Т. М. Заніна, сформовані самостійній цивільні служби (комісії), які здійснюють вербування, первісний відбір і навіть призначення поліцейських на деякі невиборні посади рядового і молодшого начальницького складу. Ці ж об'єднання уповноважені висувати

(рекомендувати) поліцейських на вищі керівні посади. Члени комісії проводять атестації, розглядають скарги щодо питань проходження служби, курують питання дисципліни, соціального та пенсійного забезпечення. Створення комісій входить до сфери відання голови відповідного територіального утворення, склад комісії не підлягає зміні на увесь строк його діяльності, прописаний в статуті [81, с. 33].

Щодо Великобританії, то і цю країну проблема дискримінації не обійшла стороною. За даними БТС (Бюро трудової статистики) заробітна плата жінки становить 82 % від заробітної плати колеги-чоловіка [307].

При відборі жінок в поліцію у Великобританії вивчають та аналізують знання, уміння та навички кандидатки виходячи із її майбутніх професійних обов'язків. При цьому жінка повинна продемонструвати здатність виконувати роботу у відповідності до визначених професійних стандартів, які визначають ключові ролі, компетентності, і які використовуються в процедурі оцінювання.

Зауважимо, що професійна діяльність жінок-поліцейських у Великобританії наближена до звичайної професії, головною метою якої є служіння суспільству та державі. В цілому ж варто наголосити, що у Великобританії існує консервативний підхід до професійно-психологічного відбору жінок в поліцію. Спеціалісти кадрової служби вважають, що у кандидатів мають бути однакові якості, в процесі розвитку яких вони можуть стати хорошими оперативниками, слідчими, кінологами тощо.

#### Кількісний склад співробітників поліції Великобританії<sup>1</sup>

№ п/п	Співробітники поліції	2016	2018	%
1.	Загальна кількість співробітників	143, 77 тис. осіб	126,82 тис. осіб	- 12 %
2.	Кількість співробітників на 100 тис. населення	263, 24	221.80	- 15, 6 %
3.	Співробітники жіночої статі	36, 12	35, 74	- 0, 9 %
4.	Співробітники чоловічої статі	107, 66	91, 08	- 0,9 %

<sup>1</sup> За даними наданими МВС України

Особливістю прийняття на службу жінок-поліцейських у Франції є багатомірна система, яка розділяється на два абсолютно полярні напрямки: перший – особистісний (характеристика поведінки кожної окремої взятої жінки) та другий – колективний (побудова моделі компетенції для ефективної організації роботи жінок в якості члена колективу). Як стверджує у своєму дослідженні Г. Є. Журавльова, головними компетенціями для кадрового складу МВС Франції є знання, досвід та особливості поведінки [78, с. 12].

В Німеччині жіночий персонал поліції має більш цілісно-орієнтований характер. Профілі професійних компетенцій включають предметні, особистісні та соціальні компетенції.

№ п/п	Співробітники поліції	2016	2018	%
1.	Загальна кількість співробітників	247, 62	245, 07	- 1, 2 %
2.	Кількість співробітників на 100 тис. населення	301, 17	298, 79	- 0, 7 %
3.	Співробітники жіночої статі	40, 25	47,11	+ 17, 7 %
4.	Співробітники чоловічої статі	207, 37	197, 96	- 4, 4 %

Наведені статистичні дані дозволяють зробити висновок, що зміни загальної кількості співробітників поліції Німеччини не відбулося, однак спостерігається збільшення жіночого персоналу в правоохоронних органах більш, ніж на 17 %. На думку зарубіжних експертів, це свідчить про розвиток суспільства, фемінізацію, зміну самосвідомості, поведінкових норм та ціннісної орієнтацій громадян. Приміром, в поліцейському підрозділі землі Північна Вестфалія виділено 120 жіночих посад на 80 із яких складені професійні профілі (програми), необхідні для проведення планових атестацій жінок-поліцейських. При описі профілей виділені різні компетенції (особистісні,

соціальні, методичні, педагогічні, управлінські та інші), наявність яких забезпечує успішність службової діяльності жінок [305].

№ п/п		2014	2018	%
1.	Загальна кількість співробітників в Італії	225,08	276,52	+ 23
2.	Загальна кількість співробітників в Іспанії	165,01	243,40	+ 47
3.	Кількість співробітників на 100 тис. населення Італія	383,74	463,29	+20,6
4.	Кількість співробітників на 100 тис. населення Іспанія	361,32	523,31	+ 44,9
5.	Співробітники жіночої статі Італія	17,32	11,53	+ 6
6.	Співробітники жіночої статі Іспанія	17,21	25,05	+ 47
7.	Співробітники чоловічої статі Італія	261,14	257,99	- 1
8.	Співробітники чоловічої статі Іспанія	161,30	218,36	+ 35

Як бачимо, в таких країнах як Італія та Іспанія теж спостерігається тенденція збільшення кількості жінок, працюючих в поліції.

На наше переконання, зміна кількісного складу жінок-поліцейський є позитивним явищем і свідчить про те, що жінки мають особистісні якості, високий рівень розвитку інтелекту, що надає їм можливість успішно здійснювати професійну діяльність.

Отже, дослідивши проблематику прийняття на службу в поліцію жінок в різних зарубіжних країнах, можна зробити висновок, що в міжнародній практиці не існує єдиних норм, які б регламентували службу жінок в поліції. В таких країнах, як Великобританія, Німеччина жінки-поліцейські достатньо широко та ефективно залучені в поліцейську діяльність. Натомість в Японії, Ірані, жінки-поліцейські залишаються явищем рідкісним.

Відстоюючи свої права жінки стали повноцінними учасниками всього спектру поліцейської роботи, вибороли підвищення заробітної плати за працю і можливість просування по службі. Практично не існує обмежень у

функціональних обов'язках і кар'єри жінок-поліцейських в Німеччині та Великобританії. В Швеції жінки-поліцейські працюють на обслуговуванні спеціальної радіоапаратури, беруть участь у патрулюванні вулиць. У Франції до обов'язків жінок-поліцейських належить контроль за дотриманням водіями правил паркування автомобільного транспорту. В країнах Африки, в Індії і Тайвані до обов'язків жінок-поліцейських входить робота з дітьми та жінками, які скоїли правопорушення. Навчання дітей правилам дорожнього руху – головний обов'язок жінок-поліцейських в Японії.

Керівники правоохоронних органів названих країн раціонально розподіляють кадровий склад за підрозділами поліцейської організації, при цьому будь-який поліцейський, чи то чоловік, чи то жінка, повинні мати можливість виконати будь-яке завдання, відповідно до своїх індивідуальних властивостей [155, с. 51].

Зміни, які відбулися щодо ставлення до жінок-поліцейських в різних країнах призвели до змін кадрової системи правоохоронних органів в цілому і сприяли впровадженню ефективних та досконалих форм і методів проходження служби жінками в правоохоронних органах.

В основу комплектування поліції Ізраїля лежить престиж та пошана. Вимоги, які висуваються до кандидатів, в тому числі і жінок, достатньо високі – окрім освіти, біографії та психологічної готовності, вимагаються відмінні фізичні дані, наявність підготовки до поводження зі зброєю та знання норм законодавства країни. Конкурс становить більше 100 кандидатів на місце.

Підбір кадрів в підрозділи поліції Іспанії так само здійснюється на конкурсних засадах. Критеріями відбору є: наявність громадянства, обмеження за віком (від 18 до 30 років), відсутність судимості, наявність дозволу на водіння транспортними засобами категорій «А» та «В» [74, с. 34].

В Канаді кадрова перевірка на поліцейську посаду акцентована на зборі інформації про суб'єкта з досягнення ним 12-річного віку, про його контакти за місцем колишнього і теперішнього проживання, роботи чи служби. В Китаї існує практика опублікування в ЗМІ та в мережі Інтернет інформації про призначення того чи іншого співробітника на керівну посаду. Внаслідок чого

громадяни або ж інші співробітники поліції в двотижневий строк можуть виступити з офіційною заявою про наявність у них відомостей, що можуть перешкодити майбутньому кадровому призначенню [74, с. 35].

В більшості зарубіжних країн підготовка та проведення конкурсів регулюється як законами, так і підзаконними нормативними актами міністерств внутрішніх справ. Проводяться конкурси в декілька етапів. На першому етапі з кожним конкурсантом, який формально відповідає загальним та спеціальним вимогам, здійснюється усна співбесіда, метою якої є детальне з'ясування мотивів, якими кандидат керується, виявляючи бажання служити в поліції, уточнюється його загальнокультурний рівень, особисті якості, громадська і політична позиція. На другому етапі звіряються відомості надані про себе кандидатом, причому перевірка здійснюється всіма засобами, що є в арсеналі поліції, в тому числі і за допомогою оперативно-розшукових засобів. Особливо ретельно збирається і вивчається інформація про моральні якості, попередню соціальну діяльність, політичні симпатії, потенційні конфлікти з законом, матеріальний стан, взаємини в сім'ї, зв'язки тощо. Третій етап – обстеження фізичних даних кандидата проходить у формі медичного обстеження та шляхом здачі нормативів фізичної підготовки, а четвертий – письмові та усні випробовування у вигляді екзаменів. Ті, хто їх витримав, вносяться до загального списку, де диференціюються залежно від підсумкової кількості набраних балів. В цій послідовності і проходить призначення, яке здійснюється актом уповноваженої посадової особи. Примітно, що відмова переможця конкурсу прийняти присягу автоматично припиняє відносини між цією особою і адміністрацією [286, с. 255].

Окрім проведення конкурсу на заміщення поліцейських посад, в деяких зарубіжних країнах впроваджено в практику використання особливої систему професійної підготовки жінок-поліцейських, розроблену з урахуванням, як природних, так і психологічних властивостей жінки. Так, наприклад, у Великобританії, система підготовки спеціалістів поліцейських формувань, у складі яких є жінки, пропонує інноваційні, етичні програми навчання та розвитку. Така система підготовки включає навчання поліцейських констеблів,

співробітників по підтримці громадського порядку, спеціальних констеблів. Повна навчальна програма жінок-поліцейських спрямована на досягнення наступних цілей: ознайомити кандидаток на службу в поліції з пріоритетними напрямками діяльності поліції; сформувати у кандидаток навички ефективної професійної комунікації; розвинути впевненість у виконанні службових задач; підвищити рівень професійної компетентності співробітника поліції; підготувати до адаптації до конкретних умов професійної діяльності в підрозділах, в яких жінки-поліцейські будуть нести службу [33, с. 156]. Навчання американських жінок-поліцейських проводиться за стандартами, встановленими спеціальною комісією по підготовці співробітників поліції кожного штату ще у 1959 р. Головна мета цієї комісії – удосконалення професійних здібностей співробітників поліції шляхом ретельної підготовки у сфері правозастосовної діяльності кожного штату. Комісія також повноважна навчати та підвищувати кваліфікацію співробітників приватних охоронних підприємств, місцевих виправних установ, співробітників системи виконання покарань і судових приставів. Академічна підготовка в США здійснюється на федеральному рівні штату і місцевому, у відповідності з поділом поліцейських на 58 управлінь. На національному рівні навчання поліцейських здійснюється Академією ФБР на підставі розроблених нею широкого спектру програм основної та спеціальної підготовки.

Досліджуючи особливості організації професійної підготовки в поліції зарубіжних країн, О. О. Чурсін, вказує, що система поліцейської професійної підготовки жінок в Німеччині, побудована у відповідності до принципу субординації, що складається із трьох рівнів та регулюється федеральним і регіональним законодавством й відомчими нормативними правовими актами. Перший рівень – первинна підготовка, загальний строк якої становить близько двох з половиною років. Навчання проходить в навчальних закладах земель (Поліцейська академія землі Нижня Саксонія, Вища школа землі Баден-Вюртемберг, Вищого коледжу державного управління і правосуддя землі Баварія тощо) та Академії Федеральної поліції (м. Любек). Другий рівень – професійна підготовка середнього начальницького складу за програмою вищої

професійної бакалаврської освіти строком три роки. І третій рівень – професійна підготовка вищого начальницького складу за магістерською системою навчання на два роки [273, с. 137-138].

Слід зауважити, що німецька модель професійної підготовки кадрів поліції заслужено вважається однією з найефективніших і результативних у світі. Її характерними ознаками є: ґрунтовність базової підготовки, після якої для роботи в певній службі поліції необхідно пройти ще й спеціалізоване навчання; наявність у змісті навчання, незалежно від спеціалізації, загальних ключових компонентів, що дозволяє в разі реорганізації проводити швидко перекваліфікацію співробітників; обов'язкове додаткове навчання перед призначенням на нову посаду; логічна послідовність і обов'язковість проходження кожним поліцейським усіх ступенів освіти; більш тривалі терміни навчання порівняно з іншими країнами і, відповідно, більш широкий обсяг досліджуваного матеріалу, в тому числі теоретичного [111, с. 99].

В Швеції, окрім іншого, майбутня співробітниця поліції повинна бути наділена вміннями і здібностями у сфері застосування норм права в інтересах правоохоронної діяльності, а також поважати права людини і громадянина як фундаментальні демократичні цінності, вміннями виявляти та аналізувати проблеми. Цінності і установки жінки-поліцейської визначають її ставлення до себе (самоповага, здатність до саморозвитку), ставлення до громадян (повага до різних людей за широким колом ознак, професійно-поліцейське сприйняття людей, їх потреб та клопотань) [31, с. 195].

На сьогодні в усіх зарубіжних країнах існують спеціальні вимоги до кандидатів на службу в поліції, які зумовлені специфікою поліцейської роботи. До них слід віднести вимоги до віку кандидата, його рівня освіти, відсутність кримінальних покарань і дисциплінарних стягнень. Так, в Австрії – вік становить від 18 до 30 років; наявність австрійського громадянства; зріст – 168 см для чоловіків та не менше 163 для жінок; обов'язкове проходження дійсної військової служби у збройних силах; освіта середня і вище. У Китайській Народній Республіці – вік 18 років; наявність громадянства Китаю; освіта середня і вище; бажання вступити до лав поліції добровільно. В Ірландії – вік

від 18 до 35 років; середня освіта. В Англії – вік не менше 18 років (обмеження відсутнє); громадянство Великобританії, а також будь-якої країни ЄС, якщо особа має постійне місце проживання; відсутність фінансових проблем; відсутність татуювання, яке б зашкодило авторитетові особи; відсутність вимог до освіти, окрім знання мови. У Сполучених Штатах Америки – до ФБР – вік від 23 до 37 років; громадянство США або Північних Маріанських островів; вища чотирирічна освіта у коледжі чи університеті (ступінь бакалавра); три роки професійного досвіду роботи; наявність прав водія. До муніципальних органів поліції США – вік – від 20 років і вище; освіта середня; наявність прав водія. У Німеччині – вік від 17 до 25 років; громадянство Німеччини, як виняток може бути громадянство країн ЄС; зріст не менше 165 см; відсутність фінансових проблем; середня освіта. У Франції – вік від 18 до 35 років; зріст не менше 160 см; вимоги до освіти відсутні. У Швейцарії – вік від 18 до 30 років; наявність громадянства; середня освіта у навчальних закладах Швейцарії; зріст від 170 см для чоловіків та від 160 см для жінок; наявність водійських прав [75].

Окрім того, в усіх країнах висуваються вимоги до здоров'я кандидатів, їх фізичної підготовленості; бездоганної репутації, відсутності кримінального минулого та адміністративних покарань тощо.

В цілому ж, професійне навчання жінок-поліцейських в сучасних умовах побудоване на таких засадах: спрямованість на вивчення етнічних і культурних особливостей соціуму; розробка питань вирішення проблем расової дискримінації; збагачення теоретичних та методологічних підстав попередження та розкриття злочинів, що вчиняються на національному ґрунті; розробка та удосконалення моделей попередження злочинів проти дітей і підлітків; питання ефективної взаємодії із засобами масової інформації і засобами масової комунікації; удосконалення технологій інформаційно-комунікативної взаємодії тощо.

Ми вважаємо, що особливості і тенденції розвитку сучасного етапу західноєвропейських систем підготовки кадрів поліції, в тому числі і жінок-поліцейських, дозволяють виявити вектор глобального реформування цієї сфери в міжнародному масштабі. На думку В. В. Закатова, має місце

інтернаціональна уніфікація національних стандартів освіти, а також часткова та повна диверсифікація моделей професійної підготовки жінок-поліцейських. Поряд з процесами інтернаціоналізації та інтеграції кожна із національних систем прагне до максимального виокремлення корисного національного досвіду в даній сфері, а також до врахування окремих аспектів, обумовлених історично напрацьованим потенціалом освіти для забезпечення кадрів поліції. Все це, стверджує автор, допомагає визначити характерні закономірності професійної підготовки співробітників поліції, а також виявити функціональні регулятори освітнього простору, основною тенденцією формування якого на сучасному етапі розвитку стає його відкритість [80, с.314].

В сенсі наведеного слід погодитись із точкою зору Л. С. Кравчук, яка зазначає: «зарубіжний досвід свідчить про те, що якість поліцейської діяльності залежить від рівня професійної підготовки працівників» [110, с. 62].

Завершуючи, хочеться привести вислів директора Європейської поліцейської Академії Ференца Банфі, який посилаючись на слова Нельсона Мандели – «Освіта – це сама потужна зброя, за допомогою якої можна змінити світ», заявив: «Необхідність капіталовкладень в освіту поліцейських очевидна. Ці вкладення – на тривалий строк, які, безумовно, принесуть свої хороші плоди».

Отже, вперше використання жінок на службі в правоохоронних органах почали в США в середині XIX століття. Поява жінок в поліцейських структурах поставило на один рівень з каральною функцією поліції, функцію профілактичну. Вивчення процесу залучення жінок на службу до поліції в різних країнах дозволяє зробити висновок про те, що використання жінок-поліцейських розвивалось в сповільненому темпі. На початку кадрові служби наймали на роботу жінок для виконання обмежених видів діяльності, вони не мали спеціальної підготовки і поліцейських повноважень. І лише після того, як керівництво визнало ефективність їхньої роботи, співробітниці почали проходити професійну підготовку і отримувати повноваження поліцейських.

Очевидним є те, що активне залучення жінок на службу в правоохоронні органи, зокрема, в поліцію, сприяло підвищення ефективності їх діяльності.

Залучення жінок на службу в поліцію, вирішило проблеми з некомплектом кадрів, а також сприяло удосконаленню роботи поліції у сфері забезпечення правопорядку та боротьби зі злочинністю [186, с. 161].

### **1.3. Еволюція правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України**

Починаючи з кінця XIX століття історія кар'єри жінок в органах внутрішніх справ стає показовим літописом змін у ставленні суспільства до професійних можливостей жінок [123, с. 7]. Як і в багатьох зарубіжних країнах, прийняття жінок на службу в поліцію (міліцію) в Україні має свою багаторічну історію.

Історичні джерела свідчать, що до початку XX століття, жінкам відмовляли у праві вступати на державну службу. В Статуті державної служби (гражданской служби), зокрема в ст. 156 прямо вказувалось: «на канцелярські та інші посади у всіх урядових та громадських установах, заборонений прийом жінок навіть за наймом» [132, с. 4].

Якщо звернутися до конкретних дат, то хронологічно, це виглядає таким чином: 1864 року було започатковано прийом жінок на роботу в органи юстиції; 1869 рік став початком прийому жінок на роботу до міністерства шляхів і повідомлень; 1870-1890 роки увійшли в історію, як започаткування прийому жінок на службу в митні установи, статистичні комітети.

В цей ж період, а саме в 1875 році, відповідно до вже згаданого нами Статуту державної служби, було дозволено залучення жінок на службу в громадські та урядові установи державного контролю, поштово-телеграфного відомства, адресні столи поліцейських підрозділів. Але при цьому обумовлювалось, що жінки можуть обіймати лише канцелярські, медичні, викладацькі посади винятково по вільному найму «без надання цим особам будь-яких прав і переваг державної служби, а рівно і без права заміщення штатних посад» [188, с. 45]. Як бачимо, вводячи жінок в державний апарат,

існуючі на той час владні структури не бажали визнавати жінок державними службовцями.

Разом з тим, суспільство не стояло на місці, і розвивалося в певному напрямку, ставлячи нові задачі перед державним апаратом і вимагаючи від державних службовців більш високого рівня освіти і професійної підготовки. Однак таких людей не вистачало, що в свою чергу викликало зміну кадрової політики в цілому. Головним критерієм прийняття на роботу в державні відомства стає не походження, а рівень освіти. Але в ті часи пошукувач з хорошою освітою міг знайти більш престижну і більш високооплачувану роботу в різних приватних компаніях і з неохотою йшов на державну службу. В результаті - в державних установах ситуація з кадрами, була далекою від урядових очікувань. Особливо низьким був освітній рівень поліцейських: більшість із них не мали освіти, необхідної для отримання відповідних рангів і тому призначалися лише виконуючими обов'язки, в наслідок чого не були наділені всіма правами займаної посади. Службові документи, які виконувались деякими поліцейськими чиновниками, зазначає в своєму дослідженні В. В. Вострікова, могли згодитися лише для гумористичних журналів [41, с. 184]. Становище ще більше погіршилося у зв'язку із подіями 1905-1907 років. Низький рівень життя, а також небезпека, якій піддавалися в революційний період поліцейські, призвели до суттєвих змін в соціальній структурі поліцейського апарату. Прийняття жінок на державну службу, в тому числі і до поліцейських підрозділів стало одним із можливих способів вирішення кадрової проблеми.

Уже на початок ХХ століття жінки стали служити в різних підрозділах МВС, акцизного управління, міністерства землеробства та інших державних органах. Після першої революції (1905-1906 років) чисельність жінок на службі суттєво збільшилась. Така ситуація змусила урядові кола визначитися з правовим статусом жінок на поліцейській службі. В 1909 році була створена спеціальна комісія, метою створення якої стало з'ясування питання щодо обсягів застосування жіночої праці та доцільності залучення жінок на службу в

поліцію. Комісією було встановлено, що в 1909 році на службі у місцевих установах МВС перебувало на службі 1459 жінок [41, с. 191].

В подальшому на процес залучення жінок на службу в складі поліції відіграли не менш значимі історичні події.

Після 1917 року починається наступний етап, пов'язаний із прийняттям жінок на службу до радянської міліції. Радянське суспільство проголосило загальну рівність, а отже, для прийняття жінок до міліції теоретично жодних перешкод не існувало. Однак, на практиці часто виникали обставини, що жінок приймали лише у разі неуккомплектованості штату чоловіками. Головною такою обставиною стала громадянська війна та інтервенція (1918-1922 роки), коли виникла потреба постійного поповнення Червоної Армії за рахунок проведення мобілізації, в тому числі й з органів міліції.

Саме тому в травні 1919 року НКВС (Народний комісаріат внутрішніх справ) було прийнято рішення створити жіночу міліцію, до якої приймали грамотних жінок пролетарського походження [101, с. 33]. Таким чином, в міліцію приймалися жінки лише за рекомендацією трудових колективів або профспілок, які зобов'язувалися пройти трьохтижневі навчальні курси. Жінки-міліціонери на рівні з чоловіками несли патрульно-постову службу, боролися з дитячою злочинністю і бездоглядністю, працювали в кримінальному розшуку, брали участь у проведенні спеціальних операцій.

Історія показала, що досвід створення жіночої міліції повністю виправдав себе. Всього протягом 1919 року курси здійснили декілька випусків, що дозволило замінити жінками близько 1500 міліціонерів-чоловіків, які пішли на фронт. Саме тоді НКВС запропонував місцевим радянським органам сприяти введенню жіночої міліції у всіх містах, де тільки можливо.

Перші експерименти щодо створення так званої «жіночої міліції» в Україні були зроблені у столиці, якою на той час був Харків. 22 жовтня 1920 року наказом начальника міліції УРСР у м. Харкові було створено перший взвод жіночої міліції чисельністю 20 жінок [123, с. 8].

Наказом Робітниче-селянської міліції УРСР № 14 від 01 лютого 1928 року передбачалось, що використання жінок можливе лише в такій роботі, що

не вимагає фізичної сили та міцного здоров'я, а саме: у надвірній міліції – для роботи щодо вручення повісток, проведення стягнень, охорони правопорядку на зібраннях, з'їздах, при особистих обшуках затриманих жінок та в роботі помічниками вартових в Управлінні міліції; у розшуковій роботі – для проведення агентурної роботи. Крім цього жінки можуть бути залучені для проведення роботи в галузі дізнання [159].

Згадки про бездоганну працю жінки в правоохоронних органах з'являються з 20-х років минулого століття. Так, в газеті «Радянський вартовий» № 3 від 3 лютого 1929 року зазначається: «Статистика Харківської міліції каже, що за всі роки існування не було жодної жінки, яку було б звільнено за будь-яку провинність. Всі вони бездоганно несли свою працю і якщо залишали її, то за власним бажанням, по сімейним обставинам чи за хворобою, тобто й в останньому разі віддаючи службі все, що може людина дати» [151, с. 91].

Незадовго до Великої Вітчизняної війни (1941-1945 років) в органах міліції відбулися значні зміни. У відповідності із уведеною в 1939 році «Настановою про мобілізаційну роботу на випадок воєнного часу» в міліції посилилась військова підготовка особового складу, проводились різні військові навчання, опановувались нові види озброєння. В цьому ж 1939 році у відділеннях жіночої міліції було сформовано військово-облікові столи та відділи жіночої залізничної міліції.

Велика вітчизняна війна викликала перебудову всього народного господарства, що невідворотно призвело до змін у роботі всіх державних органів. В 1941 році було створено єдиний Народний комісаріат внутрішніх справ, в якому об'єднано НКДБ (Народний комісаріат державної безпеки) та НКВС, що в свою чергу дозволило сконцентрувати в одному органі всі зусилля по боротьбі з ворожою агентурою і злочинністю, зміцнити громадську та державну безпеку в країні. Обов'язки працівників органів внутрішніх справ значно розширились. На них покладалась боротьба з дезертирством, мародерством, з панікерами, розповсюджувачами усілякого роду чутками та домислами; очищення міст та оборонно-господарських пунктів від злочинних

елементів; боротьба на залізничному та водному транспорті з крадіжкою евакуйованих та військових вантажів; забезпечення організованої евакуації населення, промислових підприємств, різних господарських вантажів. Крім того, органи міліції забезпечували втілення в життя наказів і розпоряджень військової влади, що регламентували режим в місцевостях, переведених на військовий стан [60, с. 25].

Знову ж таки, характерною особливістю цього періоду, стало те, що в процесі перебудови діяльності міліції на військовий лад гостро постало питання про кадрове забезпечення. Велика кількість чоловіків-міліціонерів пішли на фронт або діяли в складі партизанських загонів. На їх місце за путівками місцевих партійних та комсомольських організацій на службу в міліцію були залучені тисячі жінок, які швидко засвоювали складні міліцейські обов'язки і бездоганно їх виконували. За деякими даними, в перший рік війни, наприклад, в московську міліцію було направлено більше 1300 жінок, які раніше працювали в державних організаціях та установах. Якщо до війни там працювало 138 жінок, то в роки війни їх нараховувалось уже близько чотирьох тисяч. В тодішньому Сталінграді жінки склали 20 % усього особового складу міліції [155, с. 30-31].

Повоєнна демографічна ситуація в УРСР характеризується нерівномірним перерозподілом чоловічого і жіночого населення країни, особливо працездатного віку. У 1945 р. чисельність працездатного населення не перевищувала 3,5 млн. осіб проти 7,2 млн. перед війною, при цьому кількісний склад жінок станом на 1 січня 1945 р. становив 64% усього населення республіки. Після повернення тих, хто залишився живим, з армії і з евакуації кількість працездатних зросла до 5,6 млн. осіб, але не досягла довоєнного рівня. Навіть після повернення додому чоловіків їх кількість удвічі поступалася кількості жінок [248, с. 165].

В українській міліції, наприкінці війни, серед 24 919 працівників ОВС налічувалось 7 399 жінок, що становило майже третину особового складу (29,7 %) [123, с. 9].

Подальша діяльність української міліції нерозривно і напряду пов'язана з тією політичною та соціально-економічною та морально-психологічною ситуацією, яка склалася в країні: повоєнна розруха, яка сягала величезних масштабів; голод 1946-1947 років; звичка до насильства та застосування зброї; скасування смертної кари у травні 1947 році; посилення загальної репресивності тоталітарного режиму в Україні.

На думку дослідників, однією з найгостріших проблем післявоєнного суспільства продовжувала залишатися криміногенна ситуація [51, с. 9]. Лише у 1947 р. було вчинено 1234377 злочинів (на 46,2% більше ніж у 1945 році). Важливим фактором, який сприяв розвитку злочинності, М. М. Герус вважає доступність холодної та вогнепальної зброї, яка залишились у населення із часів війни, що сприяло вчиненню вбивств, грабежів і розбоїв [46, с. 69].

Зростання злочинності, в тому числі в економічній сфері (брак товарів широкого вжитку, і як наслідок катастрофічне збільшення спекулянтів, розкрадачів, хабарників) вимагало істотного покращення роботи міліції. Одним із шляхів виходу із такої кризової ситуації стала реорганізація існуючої на той час системи органів міліції.

Досліджуючи діяльність міліції на території України в повоєнний період, М. М. Лагоша вказує, що в реорганізаційних процесах, які мали місце в системі МВС, чітко вимальовувалась тенденція до мілітаризації органів міліції, їх жорсткішої централізації. У серпні 1947 року на особливе становище була переведена міліція 12 великих міст, у тому числі міліція Києва та Одеси [118, с.11-12].

У лютому 1947 р. в Головному управлінні міліції МВС СРСР був створений Відділ кадрів, а на місцях - в республіканських і обласних Управліннях міліції - відділення кадрів. Цей захід дозволив налагодити більш чітку і оперативну роботу із співробітниками на місцях, тому створення самостійних кадрових апаратів позитивно позначилося на підборі, вихованні і розставлянні кадрів [222, с. 27].

З відкритих архівних матеріалів вбачається, що залучення кадрів для міліції здійснювалося в основному за рахунок місцевого населення. У 1946 році

українці склали 54,5 % від усього особового складу міліції, 1948 року - 57,4%. В західних областях України в 1947 році співробітники МВС з числа місцевого населення склали 7311 осіб або 41% всього особового складу. В цьому ж році з числа місцевого населення було прийнято на службу в МВС 1480 осіб або 40% від усіх прийнятих [118, с.11-12].

Проте, будь-яких статистичних даних про кількісний склад жінок-міліціонерів того періоду в історичних джерелах немає та і спеціальних наукових досліджень щодо участі жінок у діяльності міліції в повоєнний період, окремо не проводилось.

Фахівці вказують, що в повоєнний період діяльності української міліції, існувала ще одна гостра проблема – кадрова. Частково цю проблему намагалися розв'язати у 1950 році, коли на рівні керівництва держави було прийнято рішення – повернути до органів міліції всіх тих, хто служив у ній раніше [51, с. 36]. Однак, цей кадровий захід не приніс очікуваних результатів, оскільки в міліцію повернулася вкрай обмежена кількість співробітників.

Ще одним кроком до поліпшення кадрової ситуації став добір кадрів із діючих на той час вищих навчальних закладів. Таке рішення було обумовлене тим, що значна кількість працівників міліції не мала навіть середньої освіти, не кажучи вже про вищу. Та, як вказує А. Ю. Жудик, поновлення кадрового потенціалу міліції освіченими кадрами відбувалося дуже повільно і розтягнулося на роки, і більшість співробітників мали низький рівень освіти [77, с. 124].

За деякими дослідженнями проблема підвищення загальноосвітнього рівня особового складу була наскільки великою, що у 1950-1951 рр. 17 740 працівників, які не мали 7-річної чи 10-річної освіти були зараховані на навчання до загальноосвітніх шкіл. Проте, трохи згодом лише 11 292, які мали позитивну характеристику і перспективу просування по службі, були залишені на навчання. 2 517 осіб було відраховано, з них – 1 550 офіцерів та 967 – рядових і сержантів [243, с. 301-302]. На жаль, і в цій частині, відсутні дані про кількість жінок, які в цей період проходили службу в українській міліції.

Починаючи із середини 60-х років минулого століття, простежується тенденція поступового, але постійного підняття престижу міліції серед населення. Засоби масової інформації того часу, творча та наукова інтелігенція працювали над створенням позитивного героя – радянського міліціонера. Особлива увага приділялась образу жінок-міліціонерів, які поряд з чоловіками успішно вели боротьбу зі злочинністю в країні. Чимало цьому сприяла радянська кіноіндустрія, завдяки якій міліція ставала доволі популярною серед народу. А в 1962 році було офіційно введено свято – День радянської міліції.

У 1973 році було затверджено Положення про радянську міліцію, що на думку окремих дослідників стало початком змін у кадровій роботі правоохоронних органів [128, с. 30]. Так, зусилля керівників органів внутрішніх справ все більше спрямовувалися на підготовку висококваліфікованих кадрів для роботи в міліції. З метою покращення бойової, фізичної та службової підготовки працівників міліції влаштовувались різні конкурси та змагання серед особового складу, обмін передовим досвідом між підрозділами, залучення викладачів вищих навчальних закладів до проведення виїзних занять з практичними працівниками. У свою чергу, в освітніх закладах системи МВС, у персонал яких входили і жінки, проводилась робота щодо вдосконалення навчального процесу з метою кращого засвоєння матеріалу слухачами і сприяння у боротьбі зі злочинністю в країні.

У міліції зросла кількість працівників з вищою, середньою спеціальною і середньою освітою. Для порівняння зазначимо, що у Франції з 1953 року жінки, що мають дипломи освітньо-кваліфікаційного рівня „бакалавр”, могли брати участь у конкурсах для одержання посади помічника офіцера поліції (у цей час ця посада еквівалентна посади інспектора поліції). Починаючи з 1960 року, жінки у Франції надходили на службу в корпуси поліції у якості цивільних осіб. Реформа поліції 1972 року стосувалася створення корпусів інспекторів і слідчих поліції. У декретах 12-11А та 72-775 від 16 серпня 1972 року спеціально згадувалося про набір жінок у ці корпуси поліції. Із цього моменту жінки могли бути прийняті на будь-які посади поліцейських у цивільному. Декретом 74-736 від 21 серпня 1974 р. дозволялося приймати жінок на роботу в

корпус комісарів поліції. Тепер і вони, а не тільки чоловіки повинні були пройти конкурс на заняття вакантних посад. У 1978 році декретом МВС Франції 78-794 від 26 липня жінкам дозволено було займати посади сержантського й рядового складу й, нарешті, декретом 82-886 від 15 жовтня 1982 року для жінок відкрилася кар'єра офіцерів поліції. Таким чином, з цього часу жінки можуть нести службу у всіх корпусах французької національної поліції (у Франції різні категорії поліцейських- службовців діляться на корпуси. Корпуси поєднують співробітників поліції певного рангу, наприклад, корпус комісарів поліції (категорія А), корпуса офіцерів поліції й інспекторів (категорія В), корпус рядового й сержантського складу (категорія З). Кожний корпус має свій правовий статус.). Так, якщо у 1980 році з 65 осіб, прийнятих на роботу як комісарів поліції, 6 (9,23%) були жінками, то в 1990 році їхня чисельність складала вже більше 30%. Жінки-інспектори в 1990 році становили більше 20% від загального числа прийнятих, офіцери – більше 18%, сержантсько-рядового складу – більше 25%. Таке збільшення залучення жінок до поліцейської діяльності є відображенням широких загальних змін у суспільстві. Так, процес перерозподілу ролей між жінкою та чоловіком торкнулися сфери не тільки родини, але і політики, влади. Останні перестають поступово бути винятково чоловічою професією, оскільки жінки намагаються отримати доступ до інститутів влади й право на активну політику. Ці зміни стали наслідком не тільки політичної активності феміністично налаштованих рухів, але й об'єктивних соціальних і демографічних процесів [128, с. 31].

Разом з тим, слід констатувати, що кількість жінок, які несли службу в міліції упродовж останніх десятиліть минулого століття уже на теренах української державності, була обмеженою.

Лише з переходом України на західну модель культури починається формуватися той тип ділової жінки, якого раніше не існувало. У цій новій для неї ролі жінка змушена відмовитись від традиційних жіночих цінностей, приймаючи цінності суто чоловічі, в т.ч. і для становлення професійного іміджу.

Збільшення кількості жінок стало тенденцією розвитку поліцейської діяльності не лише в нашій державі, а і в багатьох країнах.

Так, ще на початку XXI ст. в польській поліції працювало 11% жінок. Незабаром це число відчутно зросло: якщо на початку 2000-х років на службу в поліцію подавали документи 20 % жінок, то вже через три роки їхня кількість збільшилась до 50 %. За деякими статистичними даними в поліції Швеції у 2006 році, перебувало на службі 22, 8 % жінок від загальної кількості особового складу, в Австралії – 16, 5 %, а у Франції – 30 %. Цього ж року в іракському місті Баакуба відбувся випуск першого жіночого поліцейського загону, покликаний зупинити зростання числа терактів, які здійснюють жінки-смертниці. У складі першого випуску – 180 жінок у віці від 18 до 50 років, які пройшли короткострокові чотириденні курси, на яких їх навчали, як обшукувати жінок на контрольно-пропускних пунктах. У Таджикистані в правоохоронних органах працює 1580 жінок. Із них – 376 службовці, 1204 – атестовані, 463 осіб керівного та 741 осіб рядового складу. Кількість жінок серед керівників цивільних компонентів миротворчих операцій ООН досягла 27%, але вони складають лише 1% персоналу військового контингенту та 4% співробітників поліції [244, с. 61].

Щодо України, то знаменним роком для жіночої половини українських міліціонерів став 2004 рік, коли вперше в історії української міліції, звання генерал-майора міліції отримала жінка. Нею стала Тетяна Подашевська, яка очолювала Департамент із зв'язків з громадськістю МВС України, а згодом була призначена на посаду ректора Харківського національного університету внутрішніх справ.

У 2007 році загальна кількість жінок у підрозділах ОВС сягала 40 808 осіб, що становило лише 14, 8 % від загальної чисельності персоналу ОВС.

Якщо говорити про залученість жінок до роботи в ОВС України, то станом на 1 січня 2009 р. в міліції працювало 229278 працівників, серед яких 49574 жінок (21,6%), в т.ч. атестованих – 20467, у внутрішніх військах – 3236, з них атестованих – 1912. Відповідно, чоловіків в міліції 179704, з них

атестованих – 151132, у внутрішніх в військах – 15556, з них атестованих – 14235.

Таким чином дані показують, що у 2009 році в органах внутрішніх справ жінки склали 21,6% персоналу.

Дещо нижчий процент жінок серед атестованих працівників. Так, згідно з даними кадрового департаменту МВС України жінки складають 11,9 % атестованого складу органів внутрішніх справ. Але це узагальнені дані, тому вони різняться залежно від регіону. Так, наприклад, у Волинській області в підрозділах УМВС з 2801 атестованого працівника 207 жінок (або 7,4%). З 1852 працівників начальницького складу УМВС області (які мають офіцерські звання) – 190 жінок (10,3%), з 949 осіб рядового складу – 17 жінок (1,8%). Відсоток жінок серед керівників в різних підрозділах не перевищує 3%. На вільнонайманих посадах в підрозділах УМВС в області працює 560 жінок (51,4% від загальної кількості вільного найму в області). Згідно з поточною статистикою в Дніпропетровській області кількість жінок з-поміж атестованого складу становить 1428 осіб, що складає 10,1% від загальної кількості працівників цієї категорії. Кількість жінок на керівних посадах – 163 (9,3 % від кількості керівників різних підрозділів). Наступною є доля атестованих жінок в основних службах: карний розшук – 79 осіб (6,6% від загальної кількості працівників служби), слідство – 424 особи (40,7% від загальної кількості працівників служби). Розподіл жінок за званнями: серед підполковників в області їх 61 (11,8%), серед полковників – 3 (2,9%). Прийнято до вищих навчальних закладів 27 жінок, приступили до роботи з нового прийому 158. В Кіровоградській області в УМВС України працює 349 працівників жіночої статі, з яких 23 – на керівних посадах, в т.ч. 3 начальники відділів Управління, 4 заступники начальників відділів і служб та 16 в міськрайорганах області. В Миколаївській області жінки складають більшість у відділах документального забезпечення та режиму, центрі громадських зв'язків, відділі інформаційних технологій, фінансового забезпечення, громадянства та реєстрації фізичних осіб. Посаду начальника регіонального підрозділу УБОЗ займає підполковник

міліції Мельник Ірина Леонідівна. В Хмельницькій області проходять службу 198 осіб жіночої статі, із них 188 – на посадах начальницького складу.

Станом на 1 січня 2011 року за даними ДКЗ МВС України, в ОВС навчалися, працювали і служили 240 626 тисяч жінок (з них 23 880 – атестований склад і 30 525 – вільнонаймані), що складає 22,6 % від усіх працівників МВС України, якщо взяти вищі навчальні заклади та науково-дослідні інститути МВС – відсоток жінок тут сягає 49,4. Постійний склад жінок-співробітників від загальної кількості атестованих працівників ОВС складає: всього по МВС України – 13%, територіальні та транспортні органи міліції – 12,8%, ВНЗ та науково-дослідні установи – 29%, внутрішні війська – 10,9%, центральний апарат – 21,7% [143, с. 232].

Новим витком у вирішенні питання щодо залучення жінок на службу до органів поліції стало прийняття Закону України «Про Національну поліцію» (2015 рік) та створення нових підрозділів, в тому числі Патрульної поліції. Саме з 2015 року спостерігається активність кадрової роботи по відбору та прийнятті на службу в поліції осіб жіночої статі.

Дані про кількість атестованих жінок, які працювали у територіальних та транспортних органах внутрішніх справ (станом на 01.01.2019)

ГУМВС України в АР Крим	839
УМВС України в Вінницькій області	452
УМВС України в Волинській області	207
УМВС України в Дніпропетровській області	1428
ГУМВС України в Донецькій області	2273
УМВС України в Житомирській області	225
УМВС України в Закарпатській області	263
УМВС України в Запорізькій області	884
УМВС України в Івано-Франківській області	264
ГУМВС України в Київській області	673
ГУМВС України в м. Київ	1382

УМВС України в Кіровоградській області	349
УМВС України в Луганській області	1506
ГУМВС України у Львівській області	538
УМВС України в Миколаївській області	468
ГУМВС України в Одеській області	1380
ГУМВС України в Полтавській області	469
УМВС України в Рівненській області	336
УМВС України в м. Севастополь	264
УМВС України в Сумській області	537
УМВС України в Тернопільській області	232
ГУМВС України в Харківській області	1179
УМВС України в Херсонській області	616
УМВС України в Хмельницькій області	198
УМВС України в Черкаській області	423
УМВС України в Чернівецькій області	179
УМВС України в Чернігівській області	275

На посадах керівників районних відділів внутрішніх справ в Україні станом на 1 січня 2019 р. не працювало жодної жінки.

За всю історію української міліції на цю посаду було призначено лише одну жінку – Пономаренко Г.О., керівника Суворовського райвідділу міліції в Херсонській області. Вона, працюювала на посаді ректора Харківського національного університету внутрішніх справ України і залишається єдиною жінкою в системі, яка має звання генерала. На посадах заступників керівників районних відділів міліції працюють жінки, але їхня кількість статистично не зафіксована в жодному документі. Під час проведення занять для заступників начальників районних відділів міліції з кадрових питань в Академії Державного управління в групі з 20 слухачів було три жінки.

Відомості про атестований склад працівників органів внутрішніх справ ГУ МВС у Львівській області (2019 рік)

	<b>Параметри</b>	<b>Загалом в УМВС</b>	<b>Чоловіки</b>	<b>Жінки</b>
1.	<b>Загалом атестованих співробітників</b>	6656	6113	543
2.	<b>Кількість працівників за віком:</b>			
	До 25 років	1469	1323	146
	25-35 років	3075	2780	295
	35-45 років	1901	1811	90
	Старші 45 років	211	199	12
3.	<b>Кількість працівників на керівних посадах:</b>			
	Начальник УМВС	1	1	0
	Заступник начальника УМВС	9	9	0
	Начальник відділу	28	24	4
	Заступник начальника відділу	80	77	3
	Начальник міськрайвідділу	30	30	0
	Заступник начальника міськрайвідділу	135	132	3
	Начальники відділень, секторів МРЛВ	177	160	17
4.	<b>Кількість працівників в спеціальних званнях:</b>			
	Лейтенант міліції	680	586	94
	Старший лейтенант міліції	977	833	144
	Капітан міліції	757	649	108
	Майор міліції	796	732	74
	Підполковник міліції	305	284	21
	Полковник міліції	55	55	0
	Генерал-майор міліції	0	0	0
	Генерал-лейтенант міліції	1	1	0
5.	<b>Кількість працівників, які мають відомчі нагороди</b>	1189	1081	108
6.	<b>Кількість працівників, які мають державні нагороди</b>	3	3	0
7.	<b>Отриманих стягнень</b>	1000	974	26

Станом на 15.06.2020 року чисельність Національної поліції України становила 151, 6 тис. працівників, з яких 33. 700 – жінки. За даними 2021 року кількість жінок в Національній поліції України зросла на 5, 6 % і становить 35. 500 осіб.

## **Висновки до Розділу 1**

1. Здійснений джерелознавчий аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить про те, що, по-перше, проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є актуальною; по-друге, що окреслену проблематику не можна вважати достатньо розробленою на теоретичному рівні, і що практична реалізація багатьох аспектів не може вважатися належною. На сьогоднішній день відсутні окремі комплексні монографічні, дисертаційні роботи, предметом дослідження в яких би виступали питання правового регулювання професійної діяльності жінок-поліцейських. Це означає, що проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є новою, теоретично не розробленою в науці трудового права та права соціального забезпечення, що, зрештою, і зумовлює потребу здійснення відповідного наукового дослідження, яке могло б стати науковим підґрунтям для вдосконалення чинного законодавства, що регулює відносини, які виникають у зв'язку регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України.

2. Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України відбувалося в декілька етапів, серед яких доцільно виокремити:

перший етап – дорадянський період (кінець XIX – початок XX ст.), який характеризується відсутністю будь-якої правової регламентації служби жінок в поліції, а їх прийняття на службу обумовлювалось суто політичними аспектами;

другий етап – радянський період (створення радянської міліції у 1922 році – 70-ті роки ХХ ст.), в якому підґрунтям прийняття жінок на службу до міліції стали події, пов'язані з громадянською війною, Другою Світовою війною та нагальною необхідністю вирішення кадрового питання. Правове регулювання служби жінок в міліції здійснювалось на підставі Декрету НКВС «Про робітничу міліцію» (10 листопада 1917 року); Декрету РНКУ «Про організацію міліції» (5 лютого 1919 року); Наказу Робітничо-селянської міліції УРСР (1928 рік); «Положення про робітничо-селянську міліцію» (25 травня 1931 року); Настанови про мобілізаційну роботу на випадок воєнного часу» (1939 рік); «Положення про радянську міліцію» (1973 рік);

третій етап – пострадянський період (1991 рік – 2015 рік), який збігається з проголошенням незалежності України (1991 рік) та створенням міліції України, як окремого органу державної виконавчої влади. Основними правовими актами, які регламентували проходження жінками служби в міліції стали Закон України «Про міліцію» (20 грудня 1990 року) та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (29 липня 1991 року);

четвертий етап - новітній період (2015 рік і дотепер). Початком нового відліку стало створення нового центрального органу виконавчої влади - Національної поліції України. Правове регулювання служби жінок в поліції здійснюється на підставі спеціального та галузевого законодавства – Закону України «Про Національну поліцію», Кодексу законів про працю, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про відпустки» та ряду інших;

3. Сучасний стан комплектування кадрового складу Національної поліції України жінками-поліцейськими кардинально відрізняється від усіх попередніх періодів. Реформування правоохоронної системи в цілому позитивно вплинуло не лише на її загальний стан, а й призвело до зміни пріоритетів щодо особового складу поліції. Чисельними прикладами підтверджено, що жінка, на рівні з чоловіком, здатна нести увесь тягар поліцейської служби.

## РОЗДІЛ 2

### ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОХОДЖЕННЯ ЖІНКАМИ СЛУЖБИ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

#### 2.1. Умови проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України

Сьогодні в нашій державі нараховується величезна кількість професій та посад, що обумовлює існування різноманітних, а подекуди і спеціальних підходів до трудової правосуб'єктності працівників. Це означає, що для певних професій та для зайняття деяких посад національне законодавство та локальні акти роботодавця встановлюють додаткові вимоги до найманих працівників - кандидатів на посаду. Такі вимоги, як вірно зауважує К. Ю. Мельник, обумовлені особливістю видів трудової діяльності, що в юридичній літературі отримало назву «спеціальна трудова правосуб'єктність». Це можуть бути, вказує автор, вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо [145, с. 619].

Не можна не погодитись із С. М. Бортником, який робить обґрунтований висновок, що володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу у певні трудові правовідносини. Служба у Національній поліції України є надзвичайно специфічним та відповідальним різновидом трудової діяльності, що визначає і особливе правове становище службовців цього правоохоронного органу та вимоги до їх трудової правосуб'єктності [25, с. 57].

Ефективність діяльності поліції в цілому безпосередньо залежить від якості працівників, в рівній мірі, як чоловіків, так і жінок. Саме тому до кандидатів на службу в поліції висуваються високі вимоги, так як поліцейський має більші повноваження і від його вчинків залежить і свобода особистості, і інтереси держави. В цьому сенсі варто приєднатися до думки І. О. Шевченка та О. А. Беженцева, які вважають, що на відміну від працівників багатьох інших

установ, поліцейські вважаються представниками держави в сукупності, а не її окремо взятого територіального чи галузевого підрозділу [286, с. 253].

Крім того, поліцейська служба пов'язана з постійними стресовими ситуаціями і ризиком. Ще в першій половині ХХ століття англійські вчені стверджували, що людина не може бути хорошим поліцейським, якщо не володіє більш ніж середніми розумовими здібностями, хорошою пам'яттю і спостережливістю, в нього повинні поєднуватися високі моральні якості, які не є обов'язковими для людей інших професій. Поліцейський повинен завжди діяти тактовно і здорово, проявляти ініціативу за різноманітних непередбачуваних обставин. На поліцейських покладається набагато більше відповідальності, ніж на посадових осіб інших спеціальностей [266, с. 46].

Варто вказати, що у більшості зарубіжних країн, вироблені загальні правила при прийомі на службу в поліцію та встановлена певна послідовність умов, яким повинні відповідати кандидати на проходження служби в поліції. Умовно їх можна розподілити на загальні (для всіх державних та муніципальних службовців), які, як правило, передбачають наявність громадянства, наявність бездоганних моральних якостей та спеціальні (обумовлені специфікою поліцейської діяльності), які вимагають досягнення певного віку, необхідного рівня освіти і фізичних даних, відсутність кримінального минулого. Претендент не повинен бути в минулому звільненим з державної (муніципальної) служби по негативним мотивам за вчинення дисциплінарного вчинку чи поведінку, яка ганьбить державного службовця і повинен скласти ряд випробувань, пов'язаних із виявленням у кандидата здібностей і умінь по логічному мисленню, виявленню ініціативи, швидкості реакції [286, с. 254].

До того ж, у багатьох розвинених країнах Європи підготовка кадрів правоохоронних органів має мету формування спеціалістів, спроможних виконувати задачі, актуальні для усіх верств суспільства. Характерною рисою комплектування кадрового резерву службовців є їх конкурсний відбір. Такий відбір реалізується, як правило, у формі екзамену, при проведенні якого основний акцент робиться на визначення того, хто із претендентів наділений

більшими можливостями і кращою підготовкою. Особливе місце належить виявленню у кандидатів здатності приймати рішення у різних нестандартних ситуаціях. Законодавство усіх країн Європи визначає ряд умов, яким повинні відповідати претенденти на зарахування у резерв на просування по службі. Всередині державної служби більшості європейських країн на сьогоднішній день діють кодекси поведінки для державних службовців, які детально регламентують найбільш суттєві аспекти їх діяльності.

Відповідно до ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою.

Як свідчить зміст даної правової норми, на службу в поліцію, рівною мірою можуть бути прийняті як чоловіки, так і жінки. В самій же правовій нормі зафіксовані лише деякі вимоги, що висуваються до кандидатів. А саме, це вимоги щодо досягнення певного віку, наявності загальної середньої освіти та володіння державною мовою.

Ч. 2 названої статті 49 Закону України «Про Національну поліцію» виділено, що вимоги щодо рівня фізичної підготовки поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України. І це, по суті, чи не єдина, на сьогоднішній день, правова норма, яка передбачає певні відмінності між чоловіками та жінками – кандидатами на посаду поліцейських. Зокрема, питання перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України, затверджені наказом Міністерства внутрішніх справ України № 90 від 09 лютого 2016 рокую

Отже, однією із умов прийняття жінок на службу до Національної поліції України, є досягнення громадянином України 18-річного віку. Це свідчить, по-перше, про те, що національним законодавцем встановлено лише нижній віковий ценз прийняття на службу; по-друге, що ця межа є вищою, ніж

передбачена Кодексом законів про працю України для прийняття на роботу працівників. Н. М. Неумивайченко обґрунтовує такий підхід національного законодавця до вікового критерію прийняття на службу в державні органи тим, що громадянин України може самостійно здійснювати в повному обсязі свої права і обов'язки лише з 18 років. Ним також відзначено, що така вимога до віку обумовлена специфікою службової діяльності державного службовця, його відповідальністю за виконання покладених на нього функцій [161, с. 65]. Від себе додамо, що служба в будь-якому структурному підрозділі Національної поліції пов'язана зі значними фізичними і психологічними навантаженнями, з необхідністю застосування спеціальних знань і навичок. Тому серед співробітників поліції, в тому числі і жінок, не має і не може бути осіб, які не досягли повноліття і не наділені повною цивільною дієздатністю, відповідно із ст. 34 ЦК України [262].

Необхідно також підкреслити, що ст. 76 Закону України «Про Національну поліцію» встановлено граничний вік перебування на службі в поліції. Так, поліцейські, які мають спеціальні звання молодшого складу поліції, перебувають на службі до досягнення ними 55-річного віку. Особи, які мають спеціальні звання середнього і вищого складу поліції, залежно від присвоєних їм спеціальних звань перебувають на службі до досягнення ними такого віку: до підполковників поліції включно – 55 років; полковники, генерали поліції – 60 років. Поліцейські, які досягли граничного віку перебування на службі в поліції, мають бути звільнені зі служби. З вищезазначеного можна зробити наступний висновок: якщо поліцейські, які досягли граничного віку перебування на службі в поліції, повинні бути звільнені зі служби, то закономірно, що осіб такого віку об'єктивно не можна приймати до Національної поліції України.

Наступною вимогою до кандидатів на службу в Національну поліцію України, тому числі і осіб жіночої статі, виходячи зі змісту ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію», є її громадянство, що чітко визначено ст. 64 Закону України «Про Національну поліцію», яка виключає і об'єктивно унеможливорює прийняття на службу в Національну поліцію України іноземців.

Відповідно до названої статті, особа, яка вступає на службу в поліції, складає Присягу на вірність Українському народові [210]. Іноземець, тобто особа, яка не перебуває у громадянстві України і є громадянином (підданим) іншої держави або держав, об'єктивно не може присягати на вірне служіння Українському народові, оскільки законом визначено, що громадянство України є правовим зв'язком між фізичною особою і Україною, що знаходить свій вияв у їх взаємних правах та обов'язках (ст. 1 Закону України «Про громадянство України») [195].

Досліджуючи питання конституційно-правових засад громадянства України, Р. Б. Бедрій, стійкість громадянства називав основним правовим критерієм, який відрізняє його від правового зв'язку, який існує між державою та іноземцями, що тимчасово чи постійно проживають в ній. Іноземці можуть мати права і нести обов'язки, аналогічні до прав та обов'язків, якими володіють громадяни держави їх перебування. Але це не дає підстав вважати їх громадянами або ж включати до змісту громадянства лише ті права та обов'язки між особою та державою, які відрізняють громадян від іноземців. Права та обов'язки громадян та іноземців, що співпадають, відрізняються не лише тим, що перші є стійкими, а інші ні (у випадку виїзду за межі країни перебування іноземець втрачає права та обов'язки, які він там мав). У комплексі права та обов'язки держави у відношенні іноземця, і навпаки, не утворюють єдиного стійкого зв'язку, в той час як поєднання усіх взаємних прав та обов'язків держави та громадянина такий зв'язок утворює [13, с. 22-24].

На думку Н. М. Неумивайченко, праця іноземців, що постійно проживають в Україні, може використовуватися тільки в порядку виключення, що прискорить входження України в загальноєвропейський правовий простір [161, с. 64].

Ще наприкінці XVIII століття відомий американський дослідник Пауль Лабанд відзначав, що громадянство зобов'язує до вірності, тобто зобов'язує нічого не вчиняти на шкоду державі. При цьому автор наголошував, що іноземця можна переслідувати за дії, що шкодять державі, але не за зраду [306].

Отже, поліцейськими в Україні повинні бути лише її громадяни, оскільки на поліцію покладаються, зокрема, завдання з підтримки державної влади та охорони державних інституцій від протиправних посягань. До того ж, діяльність поліцейських нерідко пов'язана з отриманням інформації, яка містить державну таємницю, а тому особа, яка не має українського громадянства не може претендувати на службу в її правоохоронних органах.

Однією з умов прийняття жінок, які виявили бажання вступити на службу в поліції – є здійснення перевірки, метою якої є визначення стану їхнього здоров'я, рівня фізичної підготовки, психофізіологічної готовності до виконання задач, покладених на Національну поліцію. Жінки – кандидати на службу в поліції зобов'язані пройти обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України. Відповідно до порядку, встановленого законом, щодо жінок, які претендують на службу в поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами. Спеціальній перевірці підлягають відомості щодо: наявності судового рішення, що набрало законної сили, згідно з яким особу притягнуто до кримінальної відповідальності, в тому числі за корупційні правопорушення, а також наявності судимості, її зняття, погашення; факту, що особа піддана, піддавалася раніше адміністративним стягненням за пов'язані з корупцією правопорушення; достовірності відомостей, зазначених у декларації особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування; наявності в особи корпоративних прав; стану здоров'я (в частині перебування особи на обліку в психоневрологічних або наркологічних закладах охорони здоров'я), освіти, наявності наукового ступеня, вченого звання; відношення особи до військового обов'язку; наявності в особи допуску до державної таємниці (якщо такий допуск необхідний згідно з кваліфікаційними вимогами до певної посади); поширення на особу передбаченої Законом України «Про очищення влади» заборони займати відповідну посаду [277, с. 53-54].

Не можна не погодитись із В. А. Трояном, який наголошує, що процедура відбору кадрів на службу в органи поліції, а також перевірка відповідності працівників поліції займаним посадам є одним із важливих кроків у напрямі ефективного здійснення публічно-сервісної діяльності Національної поліції України в цілому. Першочергове значення у даному випадку повинно приділятися грамотному поєднанню принципів відкритості (крім випадків, установлених законом) та об'єктивності в оцінюванні освітнього та кваліфікаційного рівнів кандидатів на службу в поліції, а також результатів службової діяльності поліцейських, які атестуються, визначенню реальної відповідності займаним ними посадам [257, с. 50].

Заслуговують на увагу і міркування І. Кравченко, яка задля удосконалення процедури професійного відбору на посади поліцейських пропонує: визначити граничний вік кандидатів на момент прийому на службу в поліцію; вдосконалити етап оголошення конкурсу на службу; запровадити проведення конкурсу та контролю громадськості на всі посади в Національній поліції, в тому числі керівні; ввести зміни до Наказу МВС України «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» щодо відшкодування у дохід держави коштів, витрачених на первинну підготовку й навчання поліцейського, у разі порушення ним вимог контракту або звільнення зі служби в поліції протягом двох років; передбачити пріоритет відбору осіб, які закінчили вищий навчальний заклад зі специфічними умовами навчання, військову кафедру чи проходили військову службу, а також осіб, що мають вищу юридичну освіту, сертифікати, що підтверджують кваліфікацію, стаж роботи в юридичній сфері; законодавчо врегулювати можливість висунення додаткових вимог до кандидатів на службу в поліції відповідно до спеціалізації [109, с. 71-72].

Ще однією вимогою для жінок - кандидатів на службу до Національної поліції України, передбаченою ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію», є наявність повної загальної середньої освіти. Закон України «Про загальну середню освіту» визначає загальну середню освіту як

цілеспрямований процес оволодіння систематизованими знаннями про природу, людину, суспільство, культуру та виробництво засобами пізнавальної і практичної діяльності, результатом якого є інтелектуальний, соціальний і фізичний розвиток особистості, що є основою для подальшої освіти і трудової діяльності. Громадянам України незалежно від раси, кольору шкіри, особливостей інтелектуального, соціального і фізичного розвитку особистості, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак забезпечується доступність і безоплатність здобуття повної загальної середньої освіти у державних і комунальних навчальних закладах. Також громадяни України мають право на здобуття повної загальної середньої освіти у приватних навчальних закладах [198].

Законом України «Про Національну поліцію» (ч. 1 ст. 49) передбачено, що громадяни України приймаються на службу у поліцію незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання. Таким чином, до спеціального законодавства вводиться загальна антидискримінаційна вимога. Слід звернути увагу на те, що норма названої статті закріплює закритий перелік ознак, за якими забороняється дискримінація.

Слід наголосити, що Кодекс законів про працю України закріплює ширший, ніж Конституція України, відкритий перелік антидискримінаційних ознак. Так, відповідно до ст. 2-1 КЗпП, забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними

або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [97].

І зрештою, останньою є вимога про необхідність володіння українською мовою кандидатами на службу до Національної поліції України. Це, на погляд окремих фахівців, є правильним кроком та обумовлюється тим, що відповідно до ст. 10 Конституції України державною мовою в Україні є українська мова, а поліцейський як представник держави повинен володіти державною мовою [147, с. 115].

Завершуючи загальну характеристику вимог яким повинен відповідати нині український поліцейський, хочемо підкреслити, що всі зазначені вимоги рівною мірою стосуються, як чоловіків, так і жінок – кандидатів на службу в Національній поліції України.

Законом також чітко визначено обмеження, пов'язані зі службою в поліції, які визначені Законами України «Про запобігання корупції», «Про Національну поліцію» та іншими нормативно-правовими актами. Крім того, поліцейський не може бути членом політичної партії та не може організовувати страйки та брати участь у страйках [210].

Незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не можуть бути прийняті: особи, визнані недієздатними або обмежено дієздатними; особи, засуджені за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; особи, які мають непогашену або не зняту судимість за вчинення кримінального правопорушення, крім реабілітованих осіб; особи, щодо яких було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав; особи, до яких були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; особи, які відмовляються від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліцію або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; особи, які мають захворювання, що перешкоджає проходженню служби

в поліції; особи, які втратили громадянство України та/або мають громадянство (підданство) іноземної держави, або особи без громадянства; особи, які надали завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліції (ст. 61 ЗУ «Про Національну поліцію») [210].

Не можуть претендувати на поліцейську службу та відповідно на посаду особи, які відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, визначених законом, а також особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади» [211].

Нині в Україні, вимоги до кандидатів на посади поліцейських встановлено Законом України «Про Національну поліцію» (ст. 49 та ч. 2 ст. 61), якими передбачено, що на службу в поліцію можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [210]. Аналізуючи зазначену норму закону, слід звернути увагу на те, що в ній не згадується ані про особисті ділові та моральні якості кандидата, ані про рівень їхньої фізичної підготовки. Наголошено лише на тому, що вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України (ч. 2 ст. 49) [210].

Разом з тим, у ст. 17 Закону України «Про міліцію» містилась чітка вказівка на те, що громадянин, який приймається до міліції повинен «за своїми особистими, діловими та моральними якостями, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання» [208]. До того ж, важливою, як на наш погляд, була норма про встановлення при прийнятті на службу в міліцію випробувального строку до одного року. З огляду на це, ми підтримуємо пропозицію щодо необхідності доповнення ч. 1 ст. 49 Закону України «Про Національну поліцію» вказівкою на рівень фізичної підготовки кандидата на посаду поліцейського, оскільки це є необхідною передумовою якісної роботи поліцейського, служба якого пов'язана із силовим

протиборством із правопорушником. Також вбачається відповідний сенс у тому, що рівень фізичної підготовки слід вважати ключовою вимогою до кандидата на службу до Національної поліції України [25, с. 58].

Нами вже неодноразово наголошувалось, що роль всієї правоохоронної системи в Україні у підтриманні правового порядку та забезпеченні безпеки громадянського суспільства, є дуже великою. Від ефективної й чітко налагодженої роботи підрозділів Національної поліції, від взаємодії цих структур з громадськими формуваннями, органами місцевого самоврядування і громадянами багато в чому залежить спокійне й розмірене життя не лише суспільства, але і окремо взятого члена цього суспільства. Не можна не погодитись із зарубіжними фахівцями, які вказують, що успішність професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ в значній мірі визначається їх фізичним станом, функціональною та спеціальною фізичною підготовкою, морально-психологічною стійкістю [168, с. 202]. В сенсі наведеного, вдалим є і висловлювання А. В. Дадова, який підкреслює, що знання норм закону та вміння застосовувати їх в службовій діяльності є необхідним елементом ефективної служби в системі МВС, однак на теперішній час, від співробітника вимагається все більш висока фізична підготовка [61, с. 174]. Розглядаючи питання щодо фізичної підготовки жінки-поліцейського, О. А. Жидкова прямо вказує, що професійна діяльність працівників поліції передбачає значні фізичні навантаження, що враховується при відборі кандидатів на службу у вигляді високих вимог до стану здоров'я, фізичної підготовленості, до здатності переносити тривалі навантаження [76, с. 341]. Такі ж вимоги стосуються і жінок, які проходять службу в Національній поліції України, де рівень їхньої фізичної підготовки, є складовою частиною проходження ними служби, що має важливе значення, як при прийнятті їх на службу, так і в процесі виконання своїх професійних обов'язків.

В спеціальній літературі доволі часто акцентується увага на тому, що працівники поліції (а це повною мірою стосується і жіночого особового складу), того чи іншого структурного підрозділу, поряд із комплексом знань, умінь та навичок, що дозволяють виконувати свої функціональні обов'язки,

повинні: уміти в екстремальних ситуаціях професійної діяльності приймати оптимальні рішення для оперативних та чітких дій; мати навички професійного спілкування з різними категоріями громадян; уміти припиняти протиправні дії, в тому числі із застосування фізичної сили, спеціальних засобів, а рівно і із застосуванням вогнепальної зброї [87, с. 158].

Досліджуючи окремі аспекти професійного добору жінок на службу в поліції, О. С. Панова та О. Ю. Плєшивцев вказують, що працівник-жінка повинна уміти виконувати задачі професійної діяльності не гірше від чоловіка, серед яких затримання правопорушника, звільнення від захватів, захист від ударів озброєного і неозброєного противника, від погрози зброєю, намагання заволодіти зброєю та ін. Перераховані обставини, продовжують автори, вимагають від працівника-жінки добре розвинених фізичних здібностей: сили, швидкості, витримки, координації, формування та удосконалення яких здійснюється в процесі їх фізичної підготовки. При цьому необхідно враховувати фізіологічні та психологічні особливості жінок [169, с. 198].

Специфіка службової діяльності підрозділів Національної поліції України дає підстави констатувати, що жінка-поліцейський повинна володіти не лише знаннями законодавчого блоку, а й розвиненими фізичними якостями та сформованими вміннями і навичками застосування поліцейських заходів примусу. У закладах вищої освіти Міністерства внутрішніх справ України формування такого правоохоронця покладено на спеціальну фізичну підготовку, яка є навчальною дисципліною, у практичних підрозділах – на фізичну підготовку, яка є складовою системи службової підготовки поліцейських [63, с. 6].

Закономірним є те, що такі вміння і навички формуються в однаковій мірі і у чоловіків, і у жінок-поліцейських, насамперед, в процесі професійної підготовки. На думку М. Х. Машекуашевої, фізична підготовка жінок-поліцейських повинна розглядатися поряд із психологічною готовністю, які розглядаються в сукупності, як необхідна внутрішня умова успішного здійснення ними службової діяльності [141, с. 86-88].

Таким чином, необхідно констатувати, що фізична підготовка жінки-поліцейського є одним із головних напрямків службової та професійної підготовки, так як в стресових ситуаціях професійної діяльності, пов'язаних із відбиттям нападів, затримкою правопорушників, в тому числі і тих, які чинять активний супротив, що виявляється у невиконанні законних вимог представника поліції при виконанні своїх службових обов'язків, перед жінкою-поліцейським стоїть задача затримати порушника, ефективно застосовуючи силові прийоми, спеціальні засоби, а іноді й зброю. При цьому жінка-поліцейській повинна діяти так, щоб не перевищити межі необхідної оборони і заходів, необхідних для правомірного затримання правопорушника [187, с. 69].

Виконуючи свої службові обов'язки (фізичне, силове припинення кримінального чи адміністративного правопорушення, затримання осіб, що їх скоїли тощо), жінки-поліцейські повинні пам'ятати і про свою особисту безпеку, що також безпосередньо залежить від рівня їх фізичної підготовки.

Слід вказати, що в сучасному суспільстві жінка, яка служить в поліції, далеко не рідкісне явище. За останні роки кількість жінок, які вступили на службу до поліції, незмінно зростає. І як правильно відмічають дослідники, «це далеко не завжди «кабінетні» посади» [112, с. 410].

В попередніх розділах відзначалось, що нині жінки несуть службу практично у всіх структурних підрозділах Національної поліції України. Це означає, що вони на рівні з чоловіками виїжджають на місце скоєння злочину, беруть участь у затриманні злочинців, припиняють злочинні посягання на життя, здоров'я людини, власність фізичної чи юридичної особи тощо. Виконання таких завдань обумовлює необхідність високого рівня фізичної підготовки жінок, які проходять службу в Національній поліції.

Разом з тим, необхідно відзначити, що жоден нормативно-правовий документ, що регламентує питання фізичної підготовки працівників поліції, не містить положень щодо методики та специфіки навчання силовим методам, бойовим прийомам боротьби саме жінок-поліцейських. Деякі пропозиції щодо врегулювання цього питання зустрічаються в окремих наукових розвідках. Так, наприклад А. К. Карданов справедливо підкреслює, що вся система

фізичної підготовки жінок-поліцейських повинна будуватися виключно на науковій основі з урахуванням специфіки їх професії та професійної діяльності, а також з урахуванням анатомо-фізіологічних особливостей жіночого організму [87, с. 160].

Щодо самого поняття фізичної підготовки, то вона визначається як плановий та цілеспрямований процес забезпечення готовності співробітників до виконання оперативно-службових занять, умілого та правомірного застосування фізичної сили, бойових прийомів, а також збереження високої працездатності в складних умовах. Метою фізичної підготовки є розвиток та підтримка професійно важливих фізичних якостей на рівні, необхідному для виконання оперативно-службових задач, формування вмінь та навичок ефективного та правомірного застосування фізичної сили, а також підтримка та зміцнення здоров'я, збереження продуктивного рівня загальної працездатності, підвищення стійкості організму до впливу несприятливих факторів службової діяльності [102, с. 139].

Українські фахівці визначають фізичну підготовку, як комплекс заходів, спрямований на формування та вдосконалення рухових умінь і навичок, розвиток фізичних якостей та здібностей поліцейського з урахуванням особливостей його професійної діяльності. Відповідно метою фізичної підготовки поліцейських є збереження здоров'я, творчої та трудової активності, забезпечення належного рівня фізичної готовності та всебічний розвиток фізичних якостей, набуття теоретичних знань, формування спеціально-прикладних та життєво важливих умінь і навичок, необхідних для виконання оперативно-службових завдань [63, с. 9, 11].

Значення фізичної підготовки жінок, які проходять службу в Національній поліції є важливим, як для досягнення жінками-поліцейськими найбільш вагомих результатів у своїй професійній діяльності, так і для збереження життя і здоров'я жінки, в тому числі репродуктивного під час виконання службових обов'язків.

На рівні галузевих розробок доводиться, що для більш якісної підготовки жінок до виконання службових обов'язків, необхідно планувати фізичну

підготовку, як планомірний, систематичний процес удосконалення своїх фізичних можливостей впродовж всього періоду несення служби.

Підводячи деякий підсумок можна констатувати, що особливості фізичної підготовки жінок-поліцейських, зводяться до наступного: поповнення та удосконалення індивідуальних навичок, умінь та фізкультурно-освітніх знань, що сприяють засвоєнню обраної професійно-службової діяльності; інтенсифікація розвитку професійно важливих фізичних та пов'язаних з ними здібностей, забезпечення стійкості та підвищення на цьому підґрунті рівня дієздатності; підвищення рівня адаптаційних можливостей організму щодо несприятливого впливу умов середовища, в яких здійснюється трудова діяльність; сприяння успішному виконанню службових завдань, що реалізуються в загальній системі професійної підготовки кадрів, вихованню моральних, духовних, волевих та інших якостей, які характеризують цілеспрямованих, високоактивних членів суспільства, що створюють його матеріальні і духовні цінності [86, с. 9].

Якщо звернутися до досвіду зарубіжних країн з цього питання, то можна побачити, що йому приділено досить значної уваги. Зокрема, у Великобританії спеціальна фізична підготовка жінок-поліцейських передбачає різноманітні види боротьби: карате, дзюдо, самбо. Значне місце відведено засвоєнню спортивних єдиноборств, професійній та тактико-спеціальній підготовці. Проблема нападу на співробітників поліції є актуальною і для США, що змушує спеціалістів постійно удосконалювати види, методи фізичної й вогневої підготовки, розробляючи різноманітні програми [301, с. 134].

У Франції з кожним роком фіксується все більша кількість жінок-поліцейських, які отримують під час несення служби різної тяжкості поранень. З метою вирішення даної проблеми розробляються методичні посібники, нормативні акти, проводяться тренування, що моделюють різні ситуації оперативно-службової діяльності, посилюються вимоги до фізичної підготовленості жінок - кандидатів на службу до поліції, а також періодично переглядаються нормативи фізичної підготовки. Фахівці Німеччини також

приділяють значної уваги формуванню більш високого рівня фізичної підготовки жінок - працівників поліції [171, с. 342].

Реформування української правоохоронної системи, в тому числі Національної поліції, висунули необхідність перегляду багатьох аспектів змісту поліцейської діяльності, умов прийому на службу та вимог до кандидатів на посаду поліцейського, в цілому та особистого підходу до кожного, хто виявив бажання пов'язати свою професійну діяльність зі служінням суспільству шляхом забезпечення охорони прав і свобод людини, протидії злочинності, підтримання публічної безпеки і порядку, зокрема [187, с. 70]

Загальною тенденцією сьогодення є формування особового складу Національної поліції, де б кожний поліцейський, незалежно від виконуваної ним функції, здійснював свою діяльність та керувався засадами, визначеними Конституцією та законами України: верховенства права; дотримання прав і свобод людини; законність; відкритість та прозорість; політична нейтральність; взаємодія з населенням на засадах партнерства та відповідав морально-вольовим якостям, гідним звання поліцейського.

На виконання завдань, покладених на Національну поліцію, державою, здійснюється величезний комплекс завдань, серед яких є постійне удосконалення та підвищення ефективності діяльності поліцейських підрозділів, що значною мірою залежить не лише від рівня їх освіти, але і від рівня фізичної підготовленості.

Організація службової підготовки працівників Національної поліції України, в цілому, та жінок-поліцейських, зокрема, складовою частиною якої є фізична підготовка, здійснюється відповідно до наказу МВС України «Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України». Згідно наказу, службова підготовка містить сукупність організаційних складових, видів, форм підготовок і контролю рівня службової (у тому числі фізичної) підготовленості поліцейських. Основними документами, які передбачають планування службової та фізичної підготовки, є: наказ керівника органу (закладу, установи) поліції про організацію службової підготовки на навчальний рік; тематичний план зі службової підготовки;

розклад занять зі службової підготовки; графік проведення навчальних зборів. Організація службової підготовки в органі (закладі, установі) поліції здійснюється відповідно до письмового наказу його керівника, в якому: визначаються завдання на новий навчальний рік; здійснюється розподіл поліцейських за навчальними групами з урахуванням специфіки службової діяльності; визначається день тижня, час та місце проведення занять, керівники навчальних груп, інструктори (у тому числі позаштатні) з особистої безпеки; затверджується склад комісії з перевірки рівня службової підготовленості поліцейських перед призначенням їх на вищі посади та вогневої підготовки перед закріпленням за ними вогнепальної зброї. Вимоги до рівня фізичної підготовки кандидата на посаду поліцейського містяться у наказі МВС України «Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України», який визначається за результатами виконання таких контрольних вправ: згинання та розгинання рук в упорі лежачи (для жінок); комплексна силова вправа (для чоловіків); біг на 100 метрів (для жінок та чоловіків); біг на 1000 метрів (для жінок та чоловіків).

В цілому виступаючи за гендерну рівність, все ж таки очевидним фактом є те, що за певними критеріями рівень фізичної підготовленості та нормативи фізичної підготовки жінок-поліцейських повинні відрізнятися від рівня фізичної підготовки чоловіків-поліцейських. Це визначено не лише відомчими наказами, інструкціями, а й знайшло відображення у відповідних нормах Кодексу законів про працю України [187, с. 70].

При плануванні структури фізичної підготовки у жінок-поліцейських особливу увагу слід звернути на психологічну підготовку, а саме на формування у них морально-вольових якостей.

Тенденції сьогодення змушують визнати безспірним той факт, що трудова діяльність відіграє важливу роль в житті кожної свідомої людини. Вона не лише забезпечує людині можливість існування, але і створює можливості для самовираження та самореалізації, є (повинна бути) джерелом приємних, конструктивних емоцій. Не можна не погодитись із Ю. В. Ніколаєвою, яка

підкреслює, що кожна професія висуває до організму людини конкретні вимоги – сила, рухливість, врівноваженість, стійкість тощо. Закономірно, що вимоги до розвитку цих якостей підвищуються, коли йдеться про діяльність співробітників органів внутрішніх справ [163, с. 94].

Як показує аналіз виконання особовим складом підрозділів поліції службових задач в процесі їх службової діяльності їм нерідко доводиться зіштовхуватися з надмірно високим фізичним та емоційним навантаженням, що супроводжується високими ступенем ризику, небезпекою для життя і здоров'я, що в свою чергу вимагає від співробітників високого рівня сформованості не лише бойової, фізичної, але і психологічної підготовленості [94, с. 1-3].

У зв'язку з наведеним слушним уявляється висновок В. І. Розова, який наголошує, що воля визначає значну кількість позитивних якостей співробітника: ретельність та старанність виконання, покладених на нього задач, дисциплінованість, рішучість, мужність, сміливість [226, с. 176]. Ми переконані, що в загальному значенні, морально-вольова стійкість може і повинна розглядатися як один із найважливіших показників психологічної готовності співробітників до професійної поліцейської діяльності.

Якщо звернутися до спеціальної літератури, то можна побачити, що під морально-психологічною стійкістю розуміється здатність особи зберігати в складних умовах сприятливий для успішної роботи психологічний стан [142, с. 61].

З точки зору А. К. Карданова, морально-вольова стійкість виявляється у співробітника поліції у наступному: відсутності психологічних реакцій, що знижують ефективність дій і породжують певні неточності, помилки, прорахунки; натренованості щодо бездоганного виконання професійних дій в психологічно складних умовах; вмінні зберігати професійну пильність, проявляти розумну сторожкість і увагу до ризику, небезпеки, різного роду несподіванок; стійкість до психологічного тиску з боку третіх осіб, які намагаються вплинути на строго законне ведення справи, вміння вести наполегливу психологічну боротьбу з особами, які протидіють попередженню, розкриттю та розслідуванню злочину; вмінні володіти собою в психологічно

напружених, конфліктних, провокуючих ситуаціях [85, с. 262]. Безперечно, правий і Т. Г. Семенюк, який досліджуючи формування морально-психологічної стійкості працівників правоохоронних органів, вказує, що в сучасних умовах діяльності співробітників поліції, успіх виконуваної ними роботи, ефективність спільної праці співробітників, психологічний клімат в колективі в значній мірі залежить від уміння регулювати свою поведінку, стримувати почуття, контролювати настрій, зважаючи на вимоги ситуації та оточуючих [233, с. 188].

Все вище наведене дозволяє стверджувати, що значення вольових властивостей працівника поліції, а особливо жінки-поліцейського, для виконання ними своїх професійних обов'язків, є дуже великим.

Жінка-поліцейський, уже на початковому етапі несення служби, повинна бути наділена такими рисами характеру, як цілеспрямованість (чітке бачення того, до чого вона прагне, визначення головної та другорядної мети); рішучість (продуманість та своєчасність прийняття рішення відносно того, якими шляхами і способами необхідно досягти мети, довести розпочату справу до логічного завершення); витримка, самоконтроль, що знаходить вияв в умінні стримувати прояв негативних психічних станів, емоцій, що стоять на заваді до досягнення визначеної мети; самостійність, що виявляється у здатності протистояти сторонньому впливу.

Варто також відзначити, що в переліку рис характеру, які аналізуються, самостійності відведено одне із ключових місць. Ми пояснюємо це тим, що самостійність тісно пов'язана із ініціативністю, творчим підходом до вирішення поставлених задач, з умінням аргументовано відстоювати свою точку зору. При цьому також варто наголосити і на тому, що самостійність немає нічого спільного ані з негативізмом, ані з упертістю чи немотивованим запереченням інших думок.

Згідно чинного законодавства діяльність сучасного працівника поліції, незалежно від статі, безпосередньо спрямована на захист громадян, їх прав та свобод, охорону громадського порядку та суспільної безпеки, профілактику злочинів та боротьбу з правопорушеннями. Доведеним фактом є те, що

специфіка службової діяльності поліцейського суттєво впливає на психіку та особисті якості співробітників, підвищуючи вірогідність розвитку у них професійної деформації. На думку деяких зарубіжних фахівців, важливим фактором профілактики розвитку несприятливих особистісних якостей поліцейських, їх професійного та емоційного вигорання стає психологічна робота, яка розглядається як вид морально-психологічного забезпечення, спрямований на формування у поліцейських професійно значущих психологічних властивостей особистості, психологічної стійкості та готовності до ефективного виконання оперативно-службових задач [34, с. 127].

Група зарубіжних науковців, здійснюючи комплексне дослідження формування професійно-психологічної готовності працівників поліції, справедливо вказують, що особливістю правоохоронної діяльності є те, що вона пов'язана з ризиком, надзвичайними ситуаціями, екстремальністю. Працівники поліції нерідко піддаються впливу особливого виду травматичних подій, що викликають негативні емоції та регулярно мають справу з жорстокими, емпульсивними представниками злочинних прошарків суспільства, ризикують життям, зіштовхуються з такими стражданнями і жахіттями, які всі решта громадян спостерігають з безпечної для здоров'я відстані газетних сторінок, екранів телебачення.

В доповнення до щоденної, одноманітної важкої роботи, працівники поліції нерідко виступають мішенню для критики та звинувачень з боку громадян, засобів масової інформації, системи правосуддя, прокуратури, і безпосереднього керівництва. Вимушене спілкування зі злочинцями, ризик для життя, застосування зброї, поранення чи смерть колеги-напарника – лавина негативних емоцій, що навалюються на працівника поліції.

За даними Департаменту кадрового забезпечення МВС України, за останні п'ять років прийшли на службу в територіальні органи поліції 7 200 випускників (або інших осіб), з них 2 960 жінок. Нині 1 410 із них (майже кожен четвертий) пішли зі служби, в тому числі жінок 790, що складає майже 10 % від загальної кількості звільнених. В якості однієї з причин, що зумовили

зміну місця роботи, в першу чергу називають емоційне вигорання, пов'язане із постійним високим нервово-психологічним напруженням.

Офіційні дані свідчать, що найбільше звільнень з лав поліції було у 2018 році - понад 10% від загальної чисельності. Цей відтік кадрів продовжується і нині. За 5 місяців 2020 року звільнилися ще 4425 поліцейських.

Нездатність початківців протистояти тривалому та постійному впливу стресогенних факторів може пояснюватися не сформованістю у них нервово-психологічної стійкості, одним із компонентів якої є і вольова сфера. Отже, морально-психологічну стійкість слід розглядати як професійно значиму якість особистості співробітника поліції.

Таким чином, важливого значення для належного виконання жінками, які проходять службу в поліції своїх професійних обов'язків є їх належний психологічний стан, що одночасно є умовою, яка надає жінкам можливість виконувати трудову функцію у такій сфері як поліцейська діяльність.

Слід також погодитись із Г. В. Мухіною, яка зазначає, що у зв'язку із змінами в концепції поліцейської діяльності та зміщенням акцентів її на функцію соціального обслуговування населення виникла необхідність озброєння поліцейських глибокими психологічними знаннями, які стосуються взаємодії з населенням і вирішення конфліктів, методами надання психологічної допомоги при втручанні в сімейно-побутові конфлікти тощо [156, с. 172].

Крім того, професія поліцейського як соціальна функція висуває співробітнику суперечливі вимоги. З одного боку, диктується необхідність підлеглості – виконання завдань, які корегуються безпосереднім керівником. З другого боку – надані владні повноваження, які вимагають здатності самостійно приймати рішення. Вміння поєднувати одночасно здатність підлеглості та здатність виконувати владні функції, вимагає від будь-якого працівника поліції по-перше, особистої зрілості; по-друге, здатності до саморегуляції, і зрештою, певною гнучкості. Відсутність таких якостей негативно відображається на загальному психологічному стані працівника.

Саме тому робота працівника поліції вимагає відповідної фізичної підготовленості, темпераменту, адаптивної захисної стійкості [64, с. 43].

Можна констатувати, що постійний контакт з громадянами, які перебувають в афективних станах, участь у заходах по відновленню громадського порядку, застосування спеціальних засобів та вогнепальної зброї, прийняття відповідальності за життя і здоров'я інших людей – є тими обставинами, які обумовлюють постійну присутність в службовій діяльності поліцейського таких стресових факторів, як небезпека, ризик, раптовість, невизначеність, новизна, негативне емоційне реагування, тиск оточення та багато іншого. Одним словом, працівник поліції щоденно зіштовхується з різноманітними загрозами, як фізичними, так і психологічними. До того ж, сучасний світ насичений розмаїттям зброї інформаційно-психологічного характеру, спрямованого на свідомість та психіку людини. Все це призводить до хронічних перевантажень, погіршення психологічного та фізіологічного самопочуття, зниження працездатності, що в свою чергу викликає проблеми незадоволення службою, її низькою результативністю, неможливістю реалізувати себе, досягти очікуваних результатів. Не можна не погодитись також із А. А. Цоєм, який вказує, що специфіка службових задач, що виконуються працівниками органів внутрішніх справ в звичайній, повсякденній обстановці і особливо в екстремальних умовах, вимагає високого рівня їх психологічної готовності. Остання складає складну динамічну систему професійних знань, навичок та умінь, особистісних властивостей і якостей та станів, які забезпечують високу надійність дій співробітника у відповідності до його морально-правових, професійних і психологічних установок, з чітким спрямуванням на досягнення поставленої мети, на подолання негативних впливів оточуючого середовища [263, с. 7]. Вірним уявляється і твердження О. А. Ульяніної, яка вказує, що історичний досвід правоохоронної діяльності свідчить, що одним із найважливіших факторів, що визначають спроможність працівників органів внутрішніх справ ефективно здійснювати оперативно-службову діяльність, є морально-психологічний стан співробітників, їх готовність та здатність вирішувати поставлені задачі [260, с. 149].

Професійна психологічна підготовка в структурних підрозділах Національної поліції, як правило, провадиться психологічним відділом і спрямована на підвищення психолого-педагогічної компетентності працівників. Головною метою психологічної підготовки стає вироблення у працівників поліції психологічних знань, вмінь і готовності до успішного подолання психологічних труднощів службової діяльності в інтересах підвищення ефективності виконання своїх службових обов'язків.

До основних задач психологічної підготовки відносять вивчення та формування таких характеристик: необхідних психологічних знань для адекватної оцінки і врахування негативних психологічних факторів в процесі оперативно-службової діяльності; професійно важливих психологічних властивостей (емоційна стійкість, спостережливість, пам'ять, мислення, увага тощо); психологічної стійкості в процесі подолання труднощів професійної діяльності, в тому числі в екстремальних умовах; психологічної готовності до застосування вогнепальної зброї; вміння використовувати психологічні прийоми для підвищення ефективності вирішення оперативно-службових задач [95, с. 68].

Змістом всіх видів і форм професійної підготовки є така психологічна корекція особистості співробітника, яка дозволяє йому максимально ефективно та якісно виконувати, поставлені перед ними службові задачі, при чому з максимальними затратами психічної, нервової енергії і за мінімальний час [103, с. 3]

Отже, професійно-психологічна підготовка – це цілеспрямований процес формування та розвитку особистісних якостей і властивостей працівників поліції. Основними завданнями психологічної підготовки є: 1) формування впевненості у собі; формування психологічної стійкості; тренування умінь і навичок виконання професійних дій та навичок управління своїми емоційними станами; виховання гармонійно розвинених вольових якостей (цілеспрямованість, наполегливість, самостійність, сміливість); розвиток якостей «психологічної надійності» (витривалості, перенапруження, невдач і

труднощів); тренування професійно значущих якостей (професійної спостережливості, пам'яті, мислення та ін.).

Результатом психологічної підготовки є психологічна підготовленість, яка складається із: загальної психологічної культури; професійно-психологічної підготовленості, що, своєю чергою, представлена професійно-психологічною витривалістю та професійно розвиненими психологічними якостями і властивостями [42, с. 21].

Численні дослідження, здійсненні зарубіжними фахівцями щодо психологічної готовності жінок нести службу в поліції, дозволяють виявити такі важливі психологічні властивості жінок, як: витримка – здатність стримувати власну імпульсивність і здатність до очікування, з метою уникнення мало обдуманих дій; ініціативність – здатність породжувати наміри і способи вирішення задач; настирливість – здатність стійко рухатися в напрямку до мети; організованість – здатність структурувати і упорядковувати свої наміри і дії; рішучість – здатність швидко приймати рішення і вчиняти дії; самостійність – здатність ефективно діяти без сторонньої підтримки; сміливість – здатність не піддаватися страху [47, с. 70].

Отже, значимим фактором для ефективної, результативної діяльності жінки-поліцейського є її морально-вольові якості, які визначаються емоційною стійкістю, вмінням стримувати небажані емоції та реакції, належним володінням професійними навичками, вмінням орієнтуватися складних і небезпечних ситуаціях тощо. Словом, результати професійної діяльності жінки-поліцейського багато в чому визначаються рівнем її психологічної підготовки.

## **2.2. Порядок проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України**

Особливості сьогодення ставлять перед державою та суспільством ряд надважливих завдань, від вирішення яких залежить повноцінне існування, як самого суспільства, так і його членів. Саме тому, однією із ключових сфер

державного управління є сфера забезпечення національної безпеки та охорони громадського порядку [254, с. 99].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про національну безпеку України», національна безпека України - захищеність державного суверенітету, територіальної цілісності, демократичного конституційного ладу та інших національних інтересів України від реальних та потенційних загроз [210]. Громадський порядок визначається як урегульована правовими та іншими соціальними нормами система суспільних відносин, що забезпечує захист прав і свобод громадян, їх життя і здоров'я, повагу честі та людської гідності, дотримання норм суспільної моралі. Закономірно, що основними органами захисту національної безпеки та охорони громадського порядку виступають чисельні підрозділи МВС України, головним серед яких є Національна поліція.

Ефективність функціонування системи МВС України в цілому та Національної поліції України, зокрема, багато в чому визначається чітким і конкретним нормативно-правовим закріпленням умов проходження служби в Національній поліції України. Якість виконання співробітниками поліції своїх посадових обов'язків напряду залежить від рівня правотворчої та правозастосовної техніки норм права, що регулюють особливості правового статусу працівників поліції та основні етапи проходження ними служби.

Фахівці справедливо наголошують, що правове регулювання поліцейської діяльності перебуває у сфері особливої уваги владних структур і громадянського суспільства, що цілком обґрунтовано в аспекті значення завдань, що вирішуються названими органами у справі забезпечення безпеки суспільства, охорони правопорядку, протидії злочинності [137, с. 159]. На значення нормативного правового регулювання умов проходження служби вказується і багатьма іншими дослідниками. Зокрема, М. П. Маюров та В. С. Бялт зазначають, що питання, пов'язані із правовим забезпеченням проходження служби в органах внутрішніх справ, мають першочергове значення, оскільки від рівня нормативної бази, що регулює правовідносини в даній сфері буде залежати якість виконуваних співробітниками своїх службових обов'язків, рівень їх соціальної захищеності, ступінь задоволення

службою, що, зрештою, безсумнівно відобразиться і на рівні суспільної безпеки і правопорядку в державі [144, с. 212].

Основним нормативно-правовим актом у сфері правового регулювання умов проходження служби в Національній поліції України, в тому числі жінками-поліцейськими, є Закон України «Про Національну поліцію» Окремі питання несення служби в Національній поліції України врегульовані Законами України «Про Державну службу», «Про центральні органи виконавчої влади», Постановами Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Національну поліцію», «Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби», Наказами МВС України «Про організацію добору (конкурсу) та просування по службі поліцейських», «Про затвердження Інструкції про порядок проведення атестування поліцейських», «Про затвердження Порядку підготовки та видання наказів щодо проходження служби в поліції», «Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції» та ін.

Відповідно до ст. 59 Закону України «Про Національну поліцію», служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень, а час проходження служби в поліції зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби. Разом з тим, ч. 3 ст. 3 Закону України «Про державну службу» вказано, що дія цього Закону не поширюється на осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів та працівників інших органів, яким присвоюються спеціальні звання, якщо інше не передбачено законом [209]. На перший погляд може здатися, що має місце певна невідповідність одного положення закону положенню іншого закону. Однак, цитована норма Закону України «Про державну службу» є бланкетною і відсилає до іншого закону, яким, по суті, є Закон України «Про Національну поліцію», що власне і дозволяє вести мову про належність працівників Національної поліції до категорії державних службовців. Наведений висновок, на нашу думку, підтверджується і тим фактом, що

більшість представників юридичної доктрини та практиків, обґрунтовують положення, за яким поліцейська діяльність є особливим видом державної служби.

Історично так склалося, що інститут державної служби, безсумнівно, є одним із найважливіших в системі функціонування державного апарату, оскільки багато в чому визначає модель взаємодії органів державної влади з населенням.

В юридичній літературі наголошується, що державна служба передовсім пов'язується із здійсненням завдань і функцій держави [69, с. 133]. Т. І. Пахомова, розглядаючи механізм функціонування системи державної служби, досліджує її в контексті системного об'єкта, складовими якого виступають: державні органи, на які покладено повноваження щодо виконання завдань та функцій держави; процеси та процедури, що пов'язані з функціонуванням та розвитком державної служби в цілому та її елементів - державних службовців, та їх нормативно-правовою регламентацією; державні службовці, які безпосередньо виконують завдання та функції держави [173, с. 9]. З точки зору О. Ю. Оболенського, державна служба - це один із основних видів діяльності держави, пов'язаної з правовим регулюванням усіх аспектів роботи державних службовців та формуванням кадрового потенціалу управління державою [164, с. 61]. М. І. Іншин державну службу розглядає крізь призму трудового права, як важливий чинник регулювання суспільного життя та виконання державних завдань і функцій. Державна служба розуміється ним як особливий вид професійної діяльності і форма реалізації конституційного права на працю [83, с. 7].

В сучасних наукових розробках все частіше можна зустріти терміни, які донедавна взагалі не застосовувались - «публічна служба» та «публічний службовець», який визначається як учасник специфічного правовідношення, оскільки вступає, з одного боку у трудові правовідносини, пов'язані з особистим професійним становищем, трудовими правами та обов'язками, із самим процесом праці, а з іншого – в адміністративні, пов'язані з виконанням вимог служби, управлінських функцій [252, с. 14].

На переконання Л. С. Стельмащук, поняття публічна служба є більш широким, до складу віднесено службу на політичних посадах, адміністративну, спеціалізовану та громадську служби. Державну службу, на думку автора, слід розглядати як елемент публічної з урахуванням її головної мети - стати повсякденним каналом зв'язку держави та народу, їх взаємодії [249, с. 60]. О. В. Попова визначає публічну службу як реалізацію народом влади через виконання завдань і функцій держави, спрямованих на забезпечення публічних інтересів, особами на постійній професійній відплатній основі за рахунок бюджетних коштів в органах виконавчої влади, апаратах всіх гілок влади, органах місцевого самоврядування на підставі адміністративно-правового акту про призначення на посаду [190, с. 586].

З огляду на наведене, основними ознаками публічної служби слід вважати: задоволення публічного інтересу шляхом надання публічних послуг; виконання функцій публічної влади; виконання функцій та завдань публічних інституцій.

Останнім часом до числа дискусійних віднесено питання щодо приналежності поліцейських до категорії державних службовців, а поліцейської діяльності – до державної служби. Багато в чому ця дискусійність пов'язується із розбіжностями в законодавстві, про які згадувалося вище.

Розглядаючи поняття публічної служби в органах внутрішніх справ, Р. Г. Ботвінов, зазначає, що публічна служба – це діяльність держави щодо формування системи кадрового ядра з метою реалізації правоохоронних функцій і забезпечення виконання обов'язків держави, покладених на цю систему Конституцією України [27, с. 95]. Не можна не погодитись із В. А. Колокольцевим, який вказує, що органи внутрішніх справ займають одне з ключових місць в правоохоронній системі держави, так як, реалізуючи правоохоронну функцію, виконують доволі широке коло задач щодо захисту прав та свобод громадян [99, с. 4-7].

Необхідно підкреслити, що сучасне законодавство щодо забезпечення громадської безпеки наділяє осіб, залучених до цього процесу, владними повноваженнями, які мають не галузевий, а публічний характер.

Особливістю професійного статусу працівників Національної поліції України є те, що вони в межах своєї компетенції наділені правом висувати вимоги і приймати рішення, обов'язкові для виконання громадянами або підприємствами, установами, організаціями незалежно від їх відомчої належності та форм власності. Таким чином, професійна діяльність працівників Національної поліції України будується на взаєминах з особами, які не перебувають у їхньому службовому підпорядкуванні. Це означає, що працівники Національної поліції України мають владні повноваження, які стосуються широкого та невизначеного кола осіб. Такі повноваження реалізуються ними в масштабі всього суспільства і держави в межах відведеної частини правоохоронної діяльності. Це, в свою чергу, означає, що така діяльність за усіма критеріями є діяльністю публічною.

Отже, можна сформулювати висновок про приналежність служби в поліції до категорії державної служби. Такий висновок ґрунтується на наступному положенні: службу в Національній поліції проходять особи, які відповідають певним вимогам і які призначені на відповідну посаду, наділені винятковими повноваженнями державно-владного характеру, що дозволяє їм здійснювати покладені на них функції.

Ми вважаємо, що в основу віднесення професійної поліцейської діяльності до державної служби можуть бути покладені наступні міркування: по-перше, поліцейська діяльність є специфічним видом предметної діяльності людини, яка реалізується в інтересах забезпечення життєдіяльності усього суспільства; по-друге, межі, форми і методи здійснення діяльності визначаються державою; по-третє, це – професійна, тобто трудова діяльність, яка вимагає певної підготовки, професійних знань, умінь і навичок (у зв'язку з чим особи при прийнятті на службу в поліцію, в обов'язковому порядку проходять спеціальне професійне навчання або перепідготовку); по-четверте, діяльність передбачає заміщення службовцем державної посади публічної служби відповідно до штатного розпису органу, яка визначає його правовий статус; по-п'яте, у межах діяльності відбувається реалізація компетенції Національної поліції, що включає можливість застосування примусу; по-шосте,

діяльність полягає у виконанні повноважень державного органу, специфіки посадових обов'язків за дорученням держави і від її імені; по-сьоме, служба в поліції здійснюється за грошову винагороду, що підкреслює особливості в оплаті праці, встановлені для цієї категорії публічної служби; по-восьме, взаємини співробітників будуються на засадах, характерних для публічної служби відносин влади і підпорядкування; по-дев'яте, правовий стан співробітників, порядок проходження служби встановлює держава.

Отже, вищенаведене дозволяє стверджувати, що служба жінок в Національній поліції України є особливим видом державної служби та характеризується такими ознаками: прийняття під час служби присяги; наявність у співробітників спеціальних звань і однострою; право на зберігання, носіння та застосування вогнепальної зброї, спеціальних засобів захисту, застосування фізичної сили; обмеження в політичних, соціально-економічних, особистих правах; особливий порядок прийому та звільнення зі служби.

Крім того, службу в Національній поліції України необхідно віднести до виду мілітаризованої публічної служби, оскільки вона відповідає наступним критеріям: здійснення охоронної функції, що полягає в охороні й захисті життя і здоров'я громадян; можливість застосування примусу; наявність чіткої системи субординації; суворі ієрархії особового складу; обов'язковість виконання наказу.

Серед актуальних питань, які вимагають нагального вирішення слід виділити і питання щодо нормативно-правового регулювання проходження жінками служби в органах Національної поліції України з урахуванням гендерних аспектів та анатомічно-фізіологічних особливостей жіночого організму.

Нині в українському суспільстві, як і в більшості прогресивних країн світу, гостро стоїть питання дотримання гендерної рівності. Кількість жінок, які залучаються до різних сфер трудової, професійної діяльності невпинно зростає. При чому, таке зростання спостерігається в таких сферах, які раніше не були характерними та ключовими для жіноцтва. Наслідком таких процесів стало також збільшення кількості жінок, які в якості своєї професійної діяльності

обирають службу в поліції (більш детально про це бути йти мова в наступних розділах дослідження). Закономірно, що це вимагає існуюче законодавство так би мовити «прилаштуватися» до таких процесів, іншими словами якомога повно враховувати особливі відмінності, навіть за біологічними критеріями, між працею чоловіків та жінок, їх фізичними можливостями, тим паче у такій специфічній сфері діяльності, як поліцейська діяльність.

Варто наголосити, що чинне законодавство України де-юре гарантує жінкам та чоловікам рівні права. Відповідно до Конституції України, рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійної підготовки, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок; встановленням пенсійних пільг і та ін. (ч. 3 ст. 24 Конституції України). Назване положення відповідає міжнародній Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979 року), до якої нарівні з більш ніж ста країнами приєдналась і Україна. Принцип рівних прав чоловіків та жінок закріплено в Конституції України, Законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про зайнятість населення», Кодексі Законів про працю України, Сімейному кодексі України, інших актах правотворчості.

Аналізуючи чинне законодавство, можна вести мову про те, що в цілому його норми визначають ідеологію і політику держави щодо статусу жінки, її можливостей впливати на економічні та політичні процеси, які відбуваються у суспільстві. Однак, сьогодні ці положення продовжують залишатися до певної міри декларативними. За даними статистики, середньомісячна заробітна плата жінок більш як на чверть поступається перед заробітною платою чоловіків. Така тенденція має місце навіть у традиційно «жіночих» галузях. До прикладу, у системі освіти жінок удвічі більше, ніж чоловіків, зайнято малокваліфікованою працею, хоча за рівнем освіти вони попереду чоловіків. Це стосується і суто «чоловічих» професій, до яких відноситься і служба в правоохоронних органах [272, с. 12].

Досліджуючи права жінок з точки зору їх історичного розвитку С. О. Петреченко, вказує, що попри значно вищий рівень правового статусу жінки в наш час, порівняно із попереднім століттям, низка проблем у цій сфері залишаються невирішеними. Так, зазначає автор, за даними сайту Української Гельсінської спілки з прав людини, безробіття серед жінок, як приховане, так і зареєстроване, вище, ніж у чоловіків; заробітна плата жінок становить 72,5 % від заробітної плати чоловіків; жінки здебільшого працюють у тих сферах (освіта, медицина, соціальна сфера тощо), де заробітна плата значна нижче, ніж у середньому в інших галузях суспільного виробництва, що призводить до зростання економічної нерівності чоловіків та жінок; жінка працює на 4–6 годин більше, ніж чоловік, праця в домашньому господарстві не вважається продуктивною, а тому не оплачується й не враховується в пенсійних схемах; жінки, які мають дітей та перебували в декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці [174, с. 121-122].

Як бачимо, соціальна нерівність за статтю існує. Вона структурно відтворюється, і право в його теперішньому вигляді, не може корегувати цей процес, гарантуючи чоловікам та жінкам рівні можливості.

Що стосується сфери поліцейської діяльності, то деякі автори прямо вказують на відсутність належного правового регулювання соціальних, пенсійних та інших питань жінок - працівників органів внутрішніх справ, що негативно відображається на результативності службової діяльності та морально-психологічному стані як окремих співробітників-жінок так і службових підрозділів в цілому [143, с. 234].

Предметно аналізуючи порядок та умови проходження служби жінками – працівниками органів внутрішніх справ, Н. А. Чердиченко прямо наголошувала на низький рівень їх нормативно-правового регулювання. Свою позицію автор обґрунтовувала відсутністю цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок - працівників органів внутрішніх справ, що відповідала б новим політико-правовим реаліям, обумовленим процесами «фемінізації» міліцейських професій. Спеціальне нормативно-правове забезпечення діяльності органів внутрішніх справ і праці їх особового складу

обходить питання пілг та переваг жінок – працівників ОВС, повністю покладаючись у цьому на норми загального характеру. Однак специфіка служби в ОВС України, правового статусу осіб рядового та начальницького складу, їх завдань і функцій об'єктивно зумовлюють необхідність в особливому підході до правового регулювання службово-трудої діяльності жінок [268, с. 7].

Тобто, слід визнати, що фактично чинне законодавство, зокрема Закон України «Про Національну поліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, ряд інших не враховує специфіки проходження служби жінками.

Разом з тим, і такі висновки, є очевидними – на сьогоднішній день, незважаючи на наявність певних фізіологічних і психологічних відмінностей між особами чоловічої та жіночої статі, жінки цілком успішно реалізуються в тих же видах правоохоронної діяльності, що і чоловіки, а в деяких її видах, завдяки своїм психологічним особливостям, показники успішності навіть вищі, ніж у чоловіків. Інакше кажучи, такі відмінності не є суттєвими в професійній діяльності і ніяким чином не відображаються на її результативності.

Отже, можна з упевненістю стверджувати, що ефективність професійної діяльності жінок в поліції доведена. Однак, і на превеликий жаль, подекуди зустрічаються думки, які не просто применшують значення жінки, як працівника поліції, а і прямо вказують на порушення загальновизнаних прав людини. Зрозуміло, що будь-яка діяльність, в тому числі і поліцейська діяльність із залученням жіночого особового складу, потребує постійного удосконалення. Проте, це пов'язано не конкретно з жінкою, як біологічною істотою, а в першу з тими викликами, які висуває перед правоохоронними органами держава і суспільство.

Ми переконані, що подібна точка зору є хибною. Але задля окреслення існування такої проблеми, вважаємо за необхідне звернутися до даного дописувача. Йдеться про запропоновані працівником Управління кадрового забезпечення УМВС України у Хмельницькій області А. Гончарем, шляхи удосконалення нормативно-правових актів, що регламентують порядок

проходження служби жінками правоохоронцями. Зокрема, названим автором запропоновано переглянути вікові критерії прийняття на службу в ОВС осіб жіночої статі (наприклад, не молодше як 28 років), що надасть можливість формувати кадри серед жінок правоохоронців, які здебільшого встигли реалізуватися як матері [49]. Доводиться лише здогадуватись, які ж саме міркування покладені в основу такого висновку. Але те, що автор свідомо нехтує законодавством, не підлягає сумніву, не кажучи вже про моральний бік питання. Конституція України, Сімейний кодекс України прямо вказують на те, що материнство перебуває під захистом держави, що держава морально та матеріально заохочує материнство та створює матері умови для поєднання материнства і з виконанням нею своїх професійних обов'язків. Маємо ряд «пропозицій» від автора, якими встановлено репродуктивний вік жінки, і виникає питання, чому автор не пішов далі, вказавши ще і кількість дітей, які мають бути у жінки для того, щоб вона могла вступити на службу до правоохоронного органу. Наступні шляхи «удосконалення» професійного добору жінок ще «кращі» від попередніх. Так, автор пропонує: здійснювати добір до ВНЗ системи МВС України кандидатів на навчання за державним замовленням лише з числа юнаків, надаючи право дівчатам вступати до тих самих навчальних закладів як цивільним особам; реалізовувати принцип прийняття на службу до ОВС України жінок зі стажем роботи на посадах, що передбачали юридичну практику, не менше як 5 років; науково обґрунтувати чисельність осіб жіночої статі для кожного підрозділу ОВС, враховуючи специфіку його оперативно-службової діяльності; чітко визначити перелік служб, в яких, урахувавши специфіку їх функціонування, перебування жінок правоохоронців є недоцільним тощо [49]. Неозброєним оком, можна побачити, що порушено Конституцію України, Закон України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» та ін. Ми також переконані в тому, що такі, навіть суто теоретичні уявлення, не можуть мати місця, і за жодних умов не можуть бути реалізованими на практиці.

Однак, і не визнавати існуючих проблем, так само не можна. В цьому сенсі, вважаємо за необхідне підтримати І. О. Машук, яка вказує на

необхідність удосконалення положень, що визначають порядок проходження служби в правоохоронних органах особами жіночої статі. Зокрема, авторка вказує на такі обставини, які зумовлюють низьку ефективність правового регулювання професійної діяльності жінок-поліцейських: декларативність рівних прав жінки і чоловіка; відсутність нормативно-правового врегулювання проходження служби жінок в правоохоронних органах, орієнтація на загальноприйняті норми; відсутність цілісної концепції правового регулювання відносин соціального захисту жінок; відсутність гарантій соціальної і правової захищеності жінок - працівників органів внутрішніх справ з боку держави [143, с. 235].

Підтримуючи необхідність удосконалення чинного законодавства про порядок проходження служби жінками в Національній поліції України, все ж таки вважаємо за необхідне наголосити на наступному.

Нині в Україні професійна діяльність жінок у будь-якій сфері суспільно-корисної праці будується на засадах принципу вільного вибору професії та роду занять. Це означає, що головним критерієм обрання жінкою професії, є її волевиявлення. Обираючи ту чи іншу професію, вид діяльності, будь-яка особа погоджується з тими умовами (в т.ч. і при прийнятті на роботу), що визначені законом.

Українське суспільство вже давно перетнуло межу суто «чоловічих» чи суто «жіночих» професій. Головною умовою призначення кандидатів на ту чи іншу посаду, виконання ними своїх трудових обов'язків залежить від освіти, кваліфікації та інших чинників, якими обумовлена специфіка їхньої професійної діяльності. Іншими словами, наявність освіти, рівень кваліфікації, відповідність іншим конкурсним умовам, повною мірою стосується, як жінок, так і чоловіків. На сьогоднішній день розмежування між жінкою – водієм тролейбуса та чоловіком – водієм тролейбуса, жінкою-будівельником та чоловіком-будівельником не існує. Так само не існує, за деяким винятком, розбіжностей між жінками та чоловіками поліцейськими.

Якщо ж вести мову про відмінності в роботі жінок та чоловіків, то на них прямо вказує Кодекс законів про працю України. Зокрема, це - ст. 175 КЗпП

про заборону використання праці жінок у нічний час; ст. 177 КЗпП про отримання згоди жінок, які мають неповнолітніх дітей при направленні у відрядження тощо. Слід також вказати, що ці норми носять загальний характер і поширюються на усіх працюючих жінок.

Нами уже наголошувалось порядок проходження жінками-поліцейськими служби в органах Національної поліції України, регламентується низкою законодавчих та інших нормативно-правових актів, головне місце серед яких відведено Закону України «Про Національну поліцію».

На сьогоднішній день для жінок, як і для всіх працездатних громадян України загальні вимоги щодо реалізації жінками трудової функції визначені Кодексом законів про працю України, яким власне передбачено лише одну спільну, для працездатних громадян, вимогу при прийнятті на роботу - досягнення певного віку.

У відповідності до ст. 188 КЗпП України не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років. Однак, за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює (ч. 3 ст. 188 КЗпП) [97]. Слід погодитись із тими науковцями, які підкреслюють, що окремі професії та посади, з огляду на свою специфіку та спрямованість, об'єктивно потребують наявності у кандидатів на їх зайняття додаткових властивостей та якостей [147, с. 105]. Розуміючи це, національний законодавець передбачив, зокрема, можливість вимагати додаткові документи, які посвідчують певні обставини. Так, ч. 2 ст. 24 КЗпП України передбачає, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, також документ про

освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [97]. Таким чином, встановлюється об'єктивна необхідність передбачення для кандидатів на певні посади вимог щодо рівня освіти, стану здоров'я, трудового стажу тощо.

В науковій літературі також звертається увага на те, що встановлення додаткових вимог для кандидатів на ті чи інші посади в трудовому праві пов'язується з такою категорією, як «спеціальна трудова правосуб'єктність». Так, В. Л. Костюк виділяє початкову трудову правосуб'єктність, неповну трудову правосуб'єктність, повну трудову правосуб'єктність, обмежену трудову правосуб'єктність та спеціальну трудову правосуб'єктність. На думку науковця, яку ми повністю поділяємо, спеціальна трудова правосуб'єктність працівника зумовлена наявністю особливостей, які виникають у зв'язку із зайняттям громадянами політичних посад, посад державних службовців, службовців органів місцевого самоврядування [108, с. 14].

Як бачимо, володіння спеціальною трудовою правосуб'єктністю є необхідним для вступу в певні трудові правовідносини.

Національний законодавець, беручи до уваги особливості певних видів трудової діяльності, встановлює додаткові вимоги до трудової правосуб'єктності працівника. Це можуть бути вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я, стажу роботи, ділових та моральних якостей, фізичної та психологічної підготовки тощо. Сьогодні додаткові вимоги до кандидатів на отримання роботи встановлені переважною більшістю роботодавців. Такі вимоги містяться в нормативно-правових актах різного рівня, які затверджують положення про організацію роботи, посадові інструкції працівника, його функціональні обов'язки тощо.

Загалом же у юридичній літературі підтримується позиція національного законодавця щодо встановлення спеціальних вимог для кандидатів на посади правоохоронних органів, і особливо для тих випадків, коли кандидатом на заміщення посади поліцейського до органу Національної поліції України, є жінка.

Так, Т. П. Яценко вказує, що вимоги до кандидатів на службу в поліцію є обґрунтованими та обумовленими специфікою та змістом служби. Науковець взагалі вважає за доцільне певним чином підвищити вимоги до зайняття посад в органах внутрішніх справ, а також посилити заходи щодо перевірки даних, які надаються кандидатом [302, с. 344].

Встановлення спеціальних вимог добору кандидатів, зокрема жінок на службу в поліцію обумовлюються, передусім, завданнями Національної поліції України, серед яких забезпечення публічної безпеки і порядку; охорона прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидія злочинності.

Отже, можна резюмувати, що Закон України «Про Національну поліцію» є фундаментом нормативної правової бази, що регулює умови проходження служби працівниками Національної поліції України, в тому числі і жінками-поліцейськими, і містить основні засади, на підставі яких формується низка підзаконних нормативно-правових актів з метою уніфікації та удосконалення національного законодавства у сфері проходження служби в поліції.

Наступним нормативно-правовим актом, який регламентує порядок та умови проходження служби жінками-поліцейськими, є Положення про порядок та умови проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, яке не втратило чинність у зв'язку із прийняттям Закону України «Про Національну поліцію».

В Положенні про порядок та умови проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ врегульовано ряд питань, необхідних для належного та ефективного виконання працівниками своїх обов'язків. Зокрема, це питання, щодо: типової форми контракту про проходження служби в поліції; порядку проведення атестації працівників поліції; кваліфікаційних вимог до посад рядового і начальницького складу поліції; прав та обов'язків працівників поліції та їх відповідальність; порядку присвоєння, пониження та позбавлення спеціальних звань; призначення на посади, переміщення і просування по службі; порядку залучення працівників до виконання службових обов'язків понад нормальну тривалість службового часу, а також в нічний час, вихідні, святкові та неробочі дні; деякі питання

застосування мір заохочення та накладення дисциплінарних стягнень; порядку внесення подання про присвоєння чергового спеціального звання достроково чи на ступінь вищого спеціального звання; підстави та порядок надання працівникам поліції відпусток тощо.

Розглядаючи питання умов та порядку проходження служби жінками-поліцейськими в Національній поліції України, хочемо звернути увагу і на наступне. Дискусійним на сьогоднішній день залишається питання щодо співвідношення норм адміністративного і трудового права при регулюванні відносин, пов'язаних з умовами проходження служби працівниками Національної поліції. До прикладу, в зарубіжній науковій літературі зустрічаються різні підходи до пріоритету будь-яких правових норм в даній сфері. Так, Ю. Я. Вольдман вважає, що трудове законодавство на працівників органів внутрішніх справ поширюватися не повинно [40, с. 33]. З точки зору В. М. Манохіна, норми трудового права повині розповсюджуватися на відносини, що не зачіпають безпосередньо саму службову діяльність працівників органів внутрішніх справ, а які складаються у зв'язку з даною діяльністю (відносини з кадровою службою, бухгалтерією, іншими підрозділами) [131, с. 6].

Л. А. Чиканова вважає, що державний службовець, що перебуває з державним органом в трудових відносинах протягом усього періоду проходження служби, а по мірі необхідності виконання службових обов'язків він вступає в адміністративні правовідносини [270, с. 12]. На наше переконання, більш виправданою уявляється позиція С. Б. Полякова, який наголошує, що норми трудового права можуть застосовуватись до державної служби у випадку, коли вони не суперечать законодавству про державну службу, навіть при схожості деяких правовідносини з трудовими. Це можливо, вказує далі автор, по-перше, шляхом прямої вказівки в нормативно-правових актах про державну службу; по-друге, шляхом застосування норм трудового права за наявності прогалин в нормативно-правових актах про державну службу [187, с. 23].

Більше того, на рівні національного законодавства встановлено, що Національна поліція України у своїй діяльності керується Конституцією

України, міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, цим та іншими законами України, актами Президента України та постановами Верховної Ради України, прийнятими відповідно до Конституції та законів України, актами Кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актами Міністерства внутрішніх справ України, іншими нормативно-правовими актами.

Отже, можна констатувати, що у сфері проходження служби в Національній поліції діє принцип пріоритету спеціальної норми над загальною, і свідчить про те, що норми трудового права та права соціального забезпечення застосовуються у випадках прямого відсилання на певну норму або ж по аналогії.

Як бачимо, у випадках, не врегульованих нормативно-правовими актами у сфері поліцейської діяльності, до правовідносин, пов'язаних зі службою в Національній поліції, застосовуються норми трудового права. Так, за шкоду, завдану центральному органу управління Національною поліцією, її територіальному органу, структурному підрозділу, працівник поліції несе матеріальну відповідальність в порядку та випадках, передбачених трудовим законодавством; працівнику поліції жіночої статі, а також працівнику поліції чоловічої статі, якщо він має статус одинокого батька (або ж є опікуном дитини) надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьохрічного віку (у випадках встановлених законом – до шестирічного віку) в порядку, встановленому трудовим законодавством; жінкам-поліцейським у відповідності до трудового законодавства надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, чоловікам-поліцейським за певних умов може бути надана відпустка по догляду за дитиною; працівникам поліції, як жінкам, так і чоловікам надаються творчі відпустки, а також інші відпустки, встановлені законодавством України.

Варто також вказати, що значна частина науковців звертають увагу на те, що сучасне національне законодавство у сфері проходження служби у Національній поліції України базується на принципах трудового права [258, с. 12-13].

Зокрема, відповідно до ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію», громадянин України може на підставі вільного вибору укласти контракт з органом поліції у випадках та в порядку, встановленому законом. В свою чергу, ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України визначено, що контракт є особливою формою трудового договору [97]. Це дає підстави для висновку: у відповідному спеціальному законодавстві закріплюється основний принцип трудового права – принцип свободи трудового договору. Також про це свідчить і норма ст. 77 Закону України «Про Національну поліцію», яка дозволяє припинити трудові правовідносини за власним бажанням поліцейського [210].

Законом України «Про Національну поліцію» закріплено антидискримінаційні засади комплектування поліції (ч. 1 ст. 49). Зі змісту названої статті випливає, що не може бути прямих або непрямих переваг чи обмежень при прийнятті на службу в поліцію за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану та місця проживання [210]. З нашої точки зору, дана правова норма свідчить про закріплення такого принципу трудового права, як принцип рівності трудових прав та недопущення дискримінації у сфері праці.

Принцип стабільності трудових правовідносин викладено в ст. 58 «Безстроковість призначення на посаду поліцейського» Закону України «Про Національну поліцію». Відповідно до ч. 1 цієї статті призначення на посаду поліцейського здійснюється безстроково (до виходу на пенсію або у відставку), за умови успішного виконання службових обов'язків. Зі змісту зазначеної норми випливає, що встановлюється лише одна умова для дотримання загального правила про безстроковість призначення на посаду, а саме успішне виконання поліцейським своїх службових обов'язків. Тобто, якщо поліцейський буде просто виконувати свої службові обов'язки або неуспішно їх виконувати, то його можна буде звільнити в будь-який час. Слід також відзначити, що ч. 2 ст. 58 Закону України «Про Національну поліцію» встановлює два випадки, коли є можливим встановлення строкових відносин з

проходження служби у поліції: заміщення посади поліцейського на період відсутності особи, за якою відповідно до закону зберігається посада поліцейського; заміщення посад, призначенню на які, передують укладення контракту [210].

Ст. 104 Закону України «Про Національну поліцію» дозволяє поліцейським з метою захисту своїх прав та законних інтересів утворювати професійні об'єднання та професійні спілки відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Ця норма свідчить про закріплення в спеціальному законодавстві такого принципу трудового права, як принцип свободи об'єднання працівників. Необхідно відзначити, що зазначена стаття також передбачає, що професійні спілки поліції здійснюють свої повноваження з урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції. Зокрема професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь. Виходячи з вищезазначеного слід констатувати, що у правових нормах Закону України «Про Національну поліцію» закріплено переважну більшість галузевих принципів трудового права, що додатково свідчить про трудово-правовий характер відносин проходження служби в Національній поліції України.

Як бачимо, є всі підстави стверджувати, що служба у Національній поліції України є різновидом трудової діяльності. Такий висновок може бути обґрунтований наступним: по-перше, працівники поліції, в т.ч. жінки-поліцейські здійснюють свою професійну діяльність, виконують свої службові обов'язки, які за своєю соціально-правовою природою є характерними для будь-якої сфери суспільного виробництва; по-друге, трудова функція поліцейського обумовлена певними особливостями, що зумовлено специфікою виконуваної ними роботи, та у зв'язку з чим до поліцейських висуваються спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (громадянство України, рівень освіти, стан здоров'я, рівень фізичної підготовки, відсутність судимості тощо); по-третє, професійна діяльність поліцейських базується на галузевих принципах трудового права, тобто має місце диференційоване застосування

Закону України «Про Національну поліцію» та Кодексу законів про працю України.

## **Висновки до Розділу 2**

1. Правове регулювання проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України має важливе теоретичне та суттєве практичне значення з точки зору удосконалення поліцейської діяльності в цілому та підвищення ефективності реалізації жінками-поліцейськими своїх професійних обов'язків. Інститут нормативно-правового регулювання проходження служби в Національній поліції сприяє більш якісному виконанню співробітниками службових обов'язків, підвищенню рівня довіри населення до правоохоронної системи держави, що дуже важливо для подальшої побудови України, як правової держави.

2. У сфері проходження служби в Національній поліції діє принцип пріоритету спеціальної норми над загальною, і свідчить про те, що норми трудового права та права соціального забезпечення застосовуються у випадках прямого відсилання на певну норму або ж по аналогії.

3. Служба у Національній поліції України є різновидом трудової діяльності, що обґрунтовується наступним: по-перше, співробітники поліції, в т.ч. жінки-поліцейські здійснюють свою професійну діяльність, виконують свої службові обов'язки, які за своєю соціально-правовою природою є характерними для будь-якої сфери суспільного виробництва; по-друге, трудова функція поліцейського обумовлена певними особливостями, що зумовлено специфікою виконуваної ними роботи, та у зв'язку з чим до поліцейських ставляться спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (громадянство України, рівень освіти, стан здоров'я, рівень фізичної підготовки, відсутність судимості тощо); по-третє, професійна діяльність поліцейських базується на галузевих принципах трудового права, тобто має місце диференційоване застосування Закону України «Про Національну поліцію» та Кодексу законів про працю України.

4. Фізична підготовка жінки-поліцейського є одним із головних напрямків службової та професійної підготовки поліцейського та є обов'язковою умовою при доборі кандидаток на службу в поліцію. Рівень фізичної підготовки жінок-поліцейських є тим чинником, який прямо впливає на можливість виконання жінками своєї трудової функції – поліцейської діяльності, яка пов'язана із забезпеченням охорони прав і свобод людини, протидією злочинності, підтриманням публічної безпеки і порядку. Невиконання обов'язкових нормативів фізичної підготовки жінками-поліцейськими може свідчити про недостатню ефективність чи навіть неможливість виконання ними своїх безпосередніх службових обов'язків.

5. Важливого значення для належного виконання жінками, які проходять службу в поліції своїх професійних обов'язків є їх належний психологічний стан, що одночасно є умовою, яка надає жінкам можливість виконувати трудову функцію у такій сфері як поліцейська діяльність. Психологічна готовність жінок до несення служби в поліції, виявляється у таких властивостях жінок, як: витримка – здатність стримувати власну імпульсивність і здатність до очікування, з метою уникнення мало обдуманих дій; ініціативність – здатність породжувати наміри і способи вирішення задач; настирливість – здатність стійко рухатися в напрямку до мети; організованість – здатність структурувати і упорядковувати свої наміри і дії; рішучість – здатність швидко приймати рішення і вчиняти дії; самостійність – здатність ефективно діяти без сторонньої підтримки; сміливість – здатність не піддаватися страху.

## РОЗДІЛ 3

# СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ТА ГАРАНТІЇ ПРАВ ЖІНОК, ЯКІ ПРОХОДЯТЬ СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

### 3.1. Соціальний захист жінок, які проходять службу в Національній поліції України

Побудова дійсно соціальної та правової держави – тривалий процес, що вимагає значних зусиль, як органів публічного управління, так і багатьох інститутів громадянського суспільства. Саме соціальна держава дає можливість спокійно і планомірно розвиватися особистості, бере під свій особливий захист окремі категорії громадян, які в силу об'єктивних та суб'єктивних причин не можуть в повній мірі реалізувати свої права в різних сферах публічного управління [117, с. 1].

Зарубіжними дослідниками вказується, що поняття соціальної держави сполучене не лише з поняттям свободи, але і з такими феноменами, як справедливість та рівність [89, с. 5]. Досліджуючи сутність та систему соціального захисту Т. К. Миронова відзначає, що соціальна держава – це держава, в якій людина має можливість реалізувати свої соціальні права через функціонуючу в державі систему соціального захисту [149, с. 188].

Ведучи мову про соціальну державу, необхідно наголосити, що в науковій літературі цей термін частіше за все застосовується по відношенню до таких європейських країн, як Швеція, Німеччина, Данія. Разом з тим, без перебільшення можна стверджувати, що будь-яка сучасна держава несе в собі ті чи інші ознаки соціального. Навіть там, де соціально-економічний лібералізм має глибоке коріння, як, наприклад в США, проводиться цілеспрямована державна соціальна політика [271, с. 18]. Можна погодитись із тими авторами, які вказують, що в сучасний період в тому чи іншому ступені будь-яка демократична держава є соціальною, так як визнає відповідальність за благополуччя і розвиток своїх громадян [189, с. 6]. Однак, останнім часом

концепція соціальної держави терпить деякі зміни, які обумовлені, як внутрішньодержавною, так і світовою фінансово-економічною кризою. Такі негативні процеси змушують держави переглянути свої соціальні витрати.

Проблеми соціального захисту особистості в даний час мають доволі актуальне значення. У зв'язку з чим формування та удосконалення існуючого правового механізму реалізації соціальних прав різних категорій громадян об'єктивно необхідні [107, с. 128].

Поняття «соціальний захист» було вперше застосоване в правовому акті США - в Законі «Про соціальну безпеку» ще у 1935 році, яким, по суті, було стимульовано розробку соціальних програм в багатьох країнах. В подальшому, підкреслює О. В. Куракін, межі даної дефініції були значно розширені при розробці та прийнятті конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці з різноманітних соціальних гарантій [117, с. 21].

Серед суб'єктів соціального захисту працівники поліції небезпідставно займають особливе місце, що обумовлено цілим рядом обставин. Насамперед тим, що працівники поліції, виступаючи представниками публічної влади в державі, наділені особливим правовим статусом, який визначається видом здійснюваної ними діяльності в публічних інтересах, виконанням конституційно значимих функцій. Саме це становить зміст та характер обов'язків держави щодо працівників поліції. В ході дисертаційного дослідження, нами неодноразово підкреслювалось, що діяльність поліцейського пов'язана із підвищеним ризиком для його життя і здоров'я. Тому держава зобов'язана гарантувати їм і належне матеріальне забезпечення і компенсацію, якщо при несенні служби завдано шкоди їх життю чи здоров'ю. Ми поділяємо точку зору спеціалістів, які вважають, що обсяг гарантій, які надаються у подібних випадках, повинен дозволяти в максимальному ступені компенсувати наслідки зміни матеріального чи (або) соціального статусу працівника. Інший, не малозначний момент, полягає в тому, що самі працівники поліції є представниками цього ж суспільства. Відповідно, вони потребують соціального захисту, як в процесі виконання оперативно-службових задач, так і згодом, по завершенні службової діяльності та виходу на пенсію [65, с. 67].

Сучасний період розвитку нашої держави характеризується неабияким, а подекуди, різким збільшенням фізичних та психологічних навантажень на працівників Національної поліції України, в тому числі і жінок-поліцейських. Це обумовлено рядом чинників, серед яких слід виділити складне політичне, економічне та соціальне становище, що не в останню чергу зумовлює негативну криміногенну ситуацію. До того ж такі явища, як деформація моральних цінностей, тотальне зубожіння, відсутність належного матеріального статку багатьох верств населення ще більше погіршує загальний стан правопорядку в країні.

Тому закономірним стає те, що в таких умовах у працівників поліції виникає підвищена потреба в соціальному захисті та в особливій увазі з боку держави. Залежно від виду трудової та службової діяльності соціальні гарантії можуть мати різний обсяг і форму. Разом з тим, слід вказати, що соціальний захист працівників поліції є складовою частиною, різновидом соціального захисту особистості, проголошеного Основним законом нашої держави – Конституцією. Не можемо не погодитись із Н. В. Малаховою, яка наголошує, що працівники поліції не в повному обсязі користуються конституційними правами. Правове становище поліцейських має ряд обмежень, які визначаються характером служби та змістом виконуваних ними завдань. В якості таких обмежень, автор називає заборону бути членом політичних партій, заборону публічних висловлювань щодо діяльності державних органів, їх керівників, якщо це не входить до кола їх службових обов'язків, заборону займатися підприємницькою діяльністю, допускати колективні службові спори та інше [130, с. 91].

Питання соціального захисту працівників поліції має безпосереднє відношення до конституційного положення, що проголошує у ст. 1 Конституції України Україну соціальною державою [104]. Політика України спрямована на створення таких умов, які забезпечували б гідне життя та вільний розвиток людини. Принцип соціального захисту працівників поліції є одним із найважливіших принципів служби. Розглядаючи питання щодо принципів організації та проходження служби в правоохоронних органах, В. В. Мітрохін

вказує, що в сучасний період, як ніколи, необхідне матеріальне стимулювання державних службовців, публічний розподіл соціальних пільг [150, с. 693]. Подібну точку зору має і С. П. Матвеев, який наголошує, що сучасна модернізація державної правоохоронної служби неможлива без посилення гарантій соціального захисту її працівників [139, с. 8].

Як бачимо, правовий та соціальний статус працівника поліції в силу належності до особливого виду державної служби налічує ряд обмежень, закріплених у відповідних законодавчих чи відомчих нормативно-правових актах. Отже, соціальний захист працівника поліції, тобто комплекс пільг та переваг для нього (і членів його сім'ї) повинен компенсувати не тільки специфічні умови праці, але й обмеження та заборони, встановлені законом щодо поліцейського. В цьому знаходить свій вираз один із принципів служби в поліції – взаємозв'язок обмежень, обов'язків і заборон, відповідальності на службі та соціальних гарантій працівника поліції.

Водночас слід зазначити, що соціальний і правовий захист, є невід'ємними елементами будь-якої держави, які постійно розвиваються та удосконалюються. Україна, проголосивши себе не тільки правовою, демократичною, але і соціальною державою, не дивлячись на складну економічну ситуацію, робить усі можливі кроки на шляху забезпечення соціальних гарантій, встановлених для працівників поліції. Це пов'язується більшою мірою з тим, що особи, які несуть службу в поліції виконують поставлені перед ними задачі в будь-яких умовах, в тому числі сполучених зі значним ризиком для життя та здоров'я. В сенсі цього, уявляється справедливим твердження Є. В. Киричка, що специфіка діяльності працівників поліції полягає в тому, що, будучи наділеними широким колом повноважень у сфері забезпечення прав і свобод громадян від злочинних та подібних посягань, вони нерідко самі залишаються незахищеними [91, с. 21-22].

Отже, окрему категорію суб'єктів соціального захисту складають особи, які виконують спеціальні державні функції і які перебувають на державній службі. В даному випадку в силу вступає особливого виду суспільний договір, сутність якого має однакову правову природу з колективним договором –

формою, яка використовується в трудових відносинах. З одного боку держава покладає на суддів, прокурорів, поліцейських порівняно з іншими категоріями професій додаткові обов'язки та обмеження, з іншого – забезпечує їм більш високий рівень соціального забезпечення і захисту.

Для реалізації державних гарантій у сфері надання соціальної допомоги вказаній категорії громадян законодавцем сформований окремий цільовий напрямок державної політики, який передбачає їхнє матеріальне забезпечення і компенсації у випадках завдання шкоди здоров'ю при проходженні ними служби, а у випадках завдання шкоди їхньому життю – членам сім'ї працівника поліції.

В правовій доктрині питанню щодо визначення поняття «соціальний захист працівника поліції» приділено значної уваги. Так, наприклад А. В. Коровников, визначає «соціальний захист» як діяльність компетентних органів державної влади, військового управління і місцевого самоврядування по створенню умов для реалізації прав та законних інтересів, свобод і обов'язків поліцейської служби [105, с. 16]. С. Д. Порошук, досліджуючи загальнотеоретичні аспекти соціально-правового захисту працівників міліції (нині – поліції Н.П.), застосовуючи поняття «соціально-правовий захист», пропонує розуміти його, як гарантовану державою та іншими структурами суспільства можливість персоналу міліції ефективно використовувати правомірні засоби для досягнення цілей професійної діяльності, бути наділеними обумовленим правовим статусом, необхідними пільгами, перевагами та реально користуватися ними для задоволення особистих потреб та інтересів [191, с. 15]. З точки зору Л. П. Храпиліної, соціальний захист – це політика і цілеспрямовані дії держави та суспільства, що забезпечують індивіду, соціальній групі і в цілому населенню комплексне, різнобічне вирішення різних проблем, обумовлених соціальними ризиками, які можуть призвести або уже призвели до повної чи часткової втрати вказаними суб'єктами можливості реалізації прав, свобод і законних інтересів, економічної самостійності і соціального благополуччя, а також їх оптимального розвитку, відновлення і набуття [261, с. 231]. Предметно, на наш погляд,

поняття соціального захисту визначено і М. О. Кудратовим та М. А. Махмудовим, які зазначають, що соціальний захист працівників поліції – це система засобів правового, соціально-економічного характеру гарантована та реалізована державою для забезпечення гідного життя людини, тобто її матеріальна забезпеченість на рівні стандартів сучасного розвитку суспільства та доступу до цінностей культури, та має мету – компенсувати обмеження, що виникають під час несення служби [114, с. 46].

Більш розширене тлумачення соціального захисту наводиться Д. С. Дресвянкіним, який розглядає його як систему правових відносин, що виникають між працівниками правоохоронних органів і іншими суб'єктами права щодо надання працівникам та (чи) членам їхніх сімей на підставі нормативно-правових актів коштів з державного бюджету, а також з інших джерел грошових виплат, натурального забезпечення і послуг у разі настання соціальних випадків, що тягне за собою необхідність соціального захисту, з метою забезпечення нормальної службової діяльності працівників, а також компенсацію підвищених психологічного та фізичного навантаження, службових обмежень та несприятливих наслідків соціальних випадків, що настали [67, с. 112].

На думку П. В. Коломоєць, соціальним захистом поліцейських є сукупність цілеспрямованих державних заходів організаційно-правового, фінансового та матеріального характеру, які спрямовані на реалізацію законодавчо закріплених соціальних гарантій, а також на забезпечення належних умов праці працівникам Національної поліції та надання державної підтримки поліцейським та членам їхніх сімей, які через незалежні від них обставини потребують матеріально-фінансової та організаційно-правової допомоги. Відтак основною метою подальшого реформування Національної поліції має стати вдосконалення законодавства про соціальні гарантії та соціальні виплати для поліцейських, спрямовані на підвищення ефективності правоохоронної діяльності [100, с. 45]. Для цього, автор визначає такі можливості реалізації цього напряму реформування: 1) встановити, які гарантії мають довгострокові цілі. Це, наприклад, різні види страхування (пенсійне та

медичне); навчання, підвищення кваліфікації тощо; 2) визначити сферу соціальних послуг, що доповнюють умови праці. Це надання житла, доставка на роботу, забезпечення службовим транспортом, службовим телефоном, організація спортивних занять тощо; 3) з'ясувати розмір та види гарантованих виплат, які є соціально значущими для поліцейського і для членів його сім'ї. Наприклад, компенсації за оплату дитячого садка, спортивного табору, оплата навчання дітей тощо; 4) обґрунтувати доцільність інших видів виплат у рамках соціального захисту поліцейських.

Результатами проведення зазначених заходів у сфері підвищення гарантій соціального захисту поліцейських мають стати: збільшення рівня добробуту поліцейських; підвищення рівня зацікавленості працівників Національної поліції у виконанні ними своїх посадових обов'язків; забезпечення соціальної захищеності працівників і членів їхніх сімей у зв'язку із проведенням соціальних реформ; зниження рівня корупції в правоохоронних органах.

При цьому, в основу системи соціальних гарантій і соціальних виплат працівника правоохоронної системи мають бути покладені такі принципи: закріплення єдиних засад правового статусу службовців; справедливої винагороди за працю, що враховує значимість для суспільства і держави правоохоронної діяльності, а також рівень небезпеки і ступінь ризику для життя поліцейських; неприпустимість погіршення матеріального становища поліцейських; вдосконалення структури грошового забезпечення поліцейських з урахуванням особливостей правоохоронної служби з метою підвищення частки окладу грошового забезпечення в загальному обсязі грошового забезпечення; вдосконалення механізму регулярної індексації грошового забезпечення та соціальних виплат поліцейським виходячи з рівня інфляції з урахуванням соціально-економічних показників розвитку держави; зацікавленість поліцейських у підвищенні результативності службової діяльності; формування ефективної системи матеріального і нематеріального стимулювання поліцейських з урахуванням результатів їхньої професійної службової діяльності; достатнє фінансування соціальних виплат поліцейським [100, 46].

Здійснивши загальну характеристику поняття та значення соціального захисту працівників поліції, звернемо увагу на особливості соціального захисту саме жінок-поліцейських. В попередніх розділах даного дослідження нами наголошувалось, що останнім часом чисельність жінок, які проходять службу в Національній поліції України збільшується, що зумовлює потребу подальшого удосконалення тих правових механізмів, які забезпечують реалізацію жінками, при виконанні своїх професійних обов'язків, своєї основної функції – материнства.

Сімейним кодексом України встановлено, що материнство, дитинство перебувають під особливим захистом держави, а жінці-матері повинні бути створені умови для поєднання материнства та здійснення інших прав та обов'язків [235, с.152]. Тому, попри приналежність жінки-поліцейського до особливого виду професійної діяльності, за нею зберігається основне особисте немайнове право – право на материнство, а відповідно і всі види соціального захисту, які надаються жінці у зв'язку з таким станом.

Слід також зазначити, що в спеціальній правовій літературі питання щодо реалізації жінками репродуктивної функції представлене широким колом наукових розробок. Звернемося до деяких із них.

На думку відомого зарубіжного дослідника Г. Б. Романовського, материнство – є особливим правовим станом та включає в себе декілька аспектів: по-перше, це власне можливість вирішувати питання свого материнства, що охоплює право жінки мати дитину; по-друге, стан материнства – це стійкий правовий зв'язок між матір'ю і дитиною [228, с. 227-228]. А. М. Дроздова визначає материнство як визначену здатність жінки до зачаття, народження, вигодовування, виховання дитини, обов'язково реалізована практично. Поняття материнства, продовжує автор, включає не лише біологічний аспект репродуктивних можливостей; це і відношення жінки до ембріона в період вагітності, взаємини матері і дитини в момент народження і після пологів, особливі взаємини з дитиною з першого року життя та родинний зв'язок матері і дитини в старшому віці. Сюди слід віднести і усвідомлення матір'ю своєї відповідальності за здоров'я і нормальний фізичний розвиток

дитини, і відносини по реалізації прав та обов'язків щодо дітей, етичні, моральні та естетичні відносини з нею [68, с. 90]. Через виконання жінкою-матір'ю емоційної, комунікативної, ціннісно-орієнтаційної, здоров'язберігаючої, соціалізуючої, освітньої функцій виводиться поняття материнства Н. В. Бистровою та К. Є. Плотниковою [32, с. 82-83]. З точки зору Р. К. Махмутової, материнство – варіант батьківської сфери поведінки (як складової частини репродуктивної функції), що притаманна жіночій статі, особливе значення якої полягає у забезпеченні матір'ю турботи про нащадків [140, с. 161-162]. Отже, ключовим соціальним аспектом материнства – є здатність жінки до виконання важливої біологічної та соціальної функції – народження нащадків, продовження роду людського.

Як уже зазначалось, материнство перебуває під особливим захистом держави. Закріплення такої норми в Конституції України. СК України та інших актах сімейного законодавства свідчить про те, що наша держава дотримується засадничих вимог міжнародного законодавства про соціальні права жінок. Зокрема, в ст. 25 Загальної декларації прав людини зазначається, що материнство та дитинство надають право на особливе піклування та допомогу.

У відповідності до ст. 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, жінкам-матерям протягом до пологового і після пологового періоду повинна надаватися оплачувана відпустка з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню. Відповідні норми закріплені рядом інших міжнародно-правових актів. Зокрема, це: Конвенція ООН про права дитини; Хартія соціальних прав і гарантій громадян; Конвенція про ліквідацію в усіх сферах дискримінації щодо жінок, яка була прийнята Генеральною Асамблеєю ООН 18 грудня 1979 року, і яка закликає держави прийняти законодавчі міри, що забороняють дискримінацію жінок, а також рекомендує прийняти спеціальні міри, спрямовані на встановлення фактичної рівності між чоловіками та жінками.

Особлива увага приділена мірам, що передбачають ліквідацію дискримінації жінок у сфері зайнятості і оплати праці, а також забезпечення зайнятості жінок у випадку заміжжя та материнства. Ст. 11 названої Конвенції

закликає держави-учасниці вживати всіх необхідних заходів для ліквідації дискримінації по відношенню до жінок, з тим, щоб забезпечити на підставі рівності чоловіків та жінок рівні права, а саме: право на рівну винагороду, включаючи отримання пільг, а також рівний підхід до оцінки якості роботи; право на соціальне забезпечення, зокрема, у випадку виходу на пенсію, безробіття, хвороби, інвалідності та інших випадках втрати працездатності; право на оплачувану відпустку; право на охорону здоров'я та безпечні умови праці, в тому числі на збереження функції продовження роду.

Для попередження дискримінації жінок за умов заміжжя чи материнства та гарантування ефективного права на працю, держави-учасниці вживають відповідних заходів для того, щоб: заборонити звільнення з роботи на підставі вагітності та пологів; ввести оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; забезпечити надання необхідних додаткових послуг з метою створення батькам умов для можливості поєднувати виконання сімейних обов'язків з трудовою діяльністю, зокрема, шляхом створення і розширення мережі дитячих дошкільних та інших закладів; забезпечити захист жінок під час вагітності, і особливо під час виконання робіт, шкідливість яких для здоров'я доведена. Норми про захист прав жінок включені також і в Конвенції МОП «Про охорону материнства» та «Про охорону трудящих із сімейними обов'язками».

Таким чином, виходячи із міжнародних актів про права працюючих жінок, українське законодавство – Конституція України, інші національні нормативно-правові акти, що регулюють сферу трудових відносин, передбачає ряд заходів, спрямованих на захист прав жінок.

Реалізація таких заходів здійснюється в трьох напрямках. Перший – правові норми, що регламентують права жінки, яка має статус суб'єкта сімейних відносин і наділена певними сімейними обов'язками; другий – норми, що визначають правовий статус жінки, як матері; і, зрештою, третій – це трудові права жінки. Разом з тим, зауважимо, що такий поділ має дещо умовний характер, оскільки в основу такого поділу покладено біологічний критерій – здатність жінки до народження.

Як бачимо, питання про поширення на жінок-поліцейських тих соціальних гарантій, які передбаченні законодавством про працю, є досить важливим. Однак, необхідно наголосити, що нормативно-правові акти, які регулюють порядок проходження служби жінками-поліцейськими, не містять необхідної кількості норм про соціальний захист такої категорії працівників поліції та не виділяють окремих заходів, які могли би бути застосованими саме по відношенню до жінок, які проходять службу в поліції.

Тому в даній ситуації слід виходити із комплексного аналізу різноманітних актів, в тому числі і міжнародних актах про права людини. Отже, закріплені в них права жінок у сфері соціального захисту, повинні поширюватися і на жінок, які проходять службу в Національній поліції України. Тим більше, що це прямо передбачено положеннями Конвенції МОП № 151, де вказано, що дія, закріплених Конвенцією норм поширюється на державних службовців, в тому числі на військовослужбовців та осіб, які проходять службу в поліції, в тій мірі, в якій це встановлено національним законодавством. Таким чином, Міжнародна організація праці при встановленні соціальних гарантій рекомендує орієнтуватися на законодавство про працю.

Слід також підкреслити, що застосування норм КЗпП України про соціальні гарантії щодо працюючих жінок неоднакові в різних правоохоронних структурах. Не можна сказати, що надання жінкам мір соціального захисту в Національній поліції, відрізняється чітким регулюванням. Закон України «Про Національну поліцію» не містить будь-яких спеціальних норм про соціальний захист жінок, і до них застосовуються правила, встановлені в КЗпП. Не дивлячись на це, правовідносини щодо соціального захисту жінок-поліцейських, що виникають на підставі КЗпП, не можна вважати виключно трудовими. Скоріше, вони носять комплексний характер, так як регулюються нормами трудового права, іншого галузевого законодавства, відомчими нормативно-правовими актами.

Відповідно до п. 21 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, на працівників поліції, поширюється встановлена законодавством України тривалість робочого

часу, а для працівників, що виконують обов'язки в шкідливих умовах, визначається скорочений робочий день. У необхідних випадках вони несуть службу понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні. За таких обставин працівникам поліції, надається компенсація у порядку, встановленому чинним трудовим законодавством.

Пунктом 17 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ передбачено, що вагітні жінки і матері з числа осіб рядового і начальницького складу користуються всіма правами і пільгами, встановленими законодавством [207]. Це означає, що жінкам-поліцейським надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, а також відпустка по догляду за дитиною [193], що також свідчить про те, що жінки і матері із числа працівників поліції користуються правовими та соціальними гарантіями, встановленими для цієї категорії населення.

В аспекті розгляду даного питання, варто підкреслити, що найбільш поширеним видом порушення трудових прав жінок-поліцейських, є їхнє звільнення в період перебування у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами або ж у відпустці по догляду за дитиною до трьох років. Так, Особа 1 звернулася з позовом до ГУ НП у Київській області про скасування наказу про її звільнення з посади інспектора сектору зв'язків із громадськістю Білоцерківського міського відділу міліції. Позивач вказала, що під час звільнення вона перебувала у відпустці у зв'язку із вагітністю та пологами, а дата звільнення співпадає з днем народження нею дитини. Рішенням Київського окружного суду від 27.07.2018 року (номер справи № 810/641/18) визначено: наказ про звільнення Особи 1 визнати протиправним та скасувати; зобов'язати ГУ НП у Київській області поновити Особу 1 на посаду інспектора сектору зв'язків Білоцерківського управління ГУ НП в Київській області [227]. Аналогічне рішення прийнято Одеським окружним адміністративним судом [228].

Наведені вище норми Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, дозволяють нам стверджувати про комплексне адміністративно-правове та трудово-правове

регулювання відносин щодо соціального захисту жінок-поліцейських, які проходять службу в Національній поліції.

Однією із найважливіших складових соціального захисту жінок – працівників поліції є їх грошове забезпечення. Нині грошове забезпечення складається із: посадового окладу, окладу за спеціальним званням, щомісячних додаткових видів грошового забезпечення (підвищення посадового окладу, надбавки, доплати, які мають постійний характер), премії та одноразових додаткових видів грошового забезпечення, встановлені чинним законодавством України. Ст. 94 Закону України «Про Національну поліцію» визначено, що розмір грошового забезпечення, яке отримують поліцейські залежить від посади, спеціального звання, строку служби в поліції, інтенсивності та умов служби, кваліфікації, наявності наукового ступеня або вченого звання. До того ж нормою закону встановлено, що за поліцейськими, які тимчасово проходять службу за межами України, зберігається виплата грошового забезпечення в національній валюті та виплачується винагорода в іноземній валюті за нормами і в порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України [210].

В якості додаткових виплат можуть розглядатися: щомісячні надбавки за особливі умови служби; за роботу з даними, які складають державну таємницю; премії за сумлінне виконання службових обов'язків тощо. За наявності стажу служби більше 2-х років жінки, як в цілому і інші працівники поліції мають право отримувати щомісячну надбавку в розмірі 10 % від грошового забезпечення. Для того, щоб отримувати максимальну, 40 % надбавку за вислугу років, необхідно пропрацювати в поліції 25 років.

Разом з тим, додаткові виплати можуть не виплачуватися в таких випадках: перебування жінки у відпустці по догляду за дитиною до 3-х років (або до 6-ти років); відсторонення від службових обов'язків; наявність дисциплінарного стягнення (сувора догана, попередження про неповну службову відповідність чи переведення на нижчу посаду).

Не буде перебільшенням стверджувати, що грошове забезпечення працівників поліції має велике значення для підвищення престижу служби, а також зміцнення законності і дисципліни поліцейських. В зарубіжних країнах

заробітна плата поліцейським встановлюється, частіше за все в таких розмірах, щоб їх служба вважалася престижною і дозволяла поліцейським почуватися гідно. Таким чином, грошове забезпечення, що встановлюється для поліцейських, дозволяє державі підвищити їх соціально-правовий статус, реалізувати себе в повній мірі, почувати себе повноцінними членами суспільства [126, с. 214].

В соціологічних дослідженнях зазначається, що в більшості країн світу жінки традиційно більше за чоловіків займаються домашнім господарством (в т.ч. здійснюють догляд дитини), тому мають менше можливостей акумулювати свої знання і навички, які користуються попитом на ринку праці. Крім того, існує усталений стереотип, що у жінок робоча кар'єра буде коротшою і буде мати перерву (вагітність, догляд за дитиною). Все це призводить до того, що жінки акумулюють меншу кількість людського капіталу, тому оплата їхньої праці є нижчою, ніж у чоловіків [304, с. 35]. За деякими даними на початок 1990-х років жінки отримували в середньому 80 % від заробітної плати чоловіків, а на початок 2000-х років уже 70 % [167, с. 591].

Порівнюючи заробітну плату поліцейських в різних країнах, варто відзначити, що жінки в середньому отримують її в меншому розмірі, аніж чоловіки. Найменший гендерний розрив в оплаті праці у Швеції. В Канаді, США та Австралії дуже велика диференціація оплати праці в поліції, а ось у Швеції більш рівномірний розподіл заробітних плат в поліції. До прикладу, у Великобританії, різниця в заробітній платі чоловіка-поліцейського та жінки-поліцейської є суттєвою. Разом з тим, не дивлячись на різницю в заробітній платі жінок і чоловіків в поліції, жінки-поліцейські отримують в середньому в 1,75 рази більше, аніж жінки, які працюють в інших сферах. Чоловіки-поліцейські отримують в середньому лише в 1,32 рази більше, аніж всі інші працюючі чоловіки. В цілому ж, констатують фахівці, поліцейські на порядок більше отримують заробітну плату у Великобританії, Данії, США, Канаді, Новій Зеландії. В Німеччині і Швеції поліцейські і інші громадяни отримують приблизно однакову заробітну плату. Співвідношення середнього заробітку поліцейських до середнього заробітку працівників інших галузей в Швеції

склало 0,93–1,00 для чоловіків і 1,19–1,21 для жінок, а для Німеччини в цілому - 0,8–1,04 [84, с. 27].

Річний дохід поліцейських в деяких країнах<sup>2</sup>:

№	країна	чоловіки	жінки
1.	Великобританія	40 400	33 600
2.	Німеччина	39 108	30 120
3.	Данія	58 000	53 000
4.	Швеція	30 000	28 400
5.	США	35 000	33 5500
6.	Канада	55 000	53 000
7.	Австралія	48 000	44 000
8.	Нова Зеландія	55 000	52 000

До того, варто звернути увагу і на те, що в Німеччині поліцейські мають безкоштовне страхування, пільги на житло, право на безкоштовний проїзд у міському транспорті. При цьому мінімальна зарплата працівника поліції – самого молодшого чина після закінчення академії складає 2500 тис. євро в місяць. Важливим фактором соціального захисту поліцейського в Німеччині є те, що він може бути звільнений зі служби тільки за рішенням суду. В поліції Німеччини існує деяка філософія: «Беруфсбеамтентум» – опіка державою свого чиновника. В основі – повна довіра сторін: німецький поліцейський укладає з державою договір про взаємовигідні зобов'язання. Поліцейський зобов'язується захищати інтереси держави, а держава, в свою чергу, піклується про нього і його сім'ю. До прикладу, поліцейського не можуть звільнити за скороченням штатів; поліцейському гарантується заробітна плата середнього рівня, «тринадцята зарплата». Мінімальна зарплата поліцейського в Греції складає близько 650 євро без урахування надбавок [117, с. 56 ].

<sup>2</sup> Winsor 2018: Appendix Table 7: Police. Заробітна плата виражена в національній валюті

Згідно з даними Європейської економічної комісії ООН показник гендерного розриву у рівні щомісячної заробітної плати в Україні становив: у 2014 році – 23,7 %; у 2015 році – 25,1 %; у 2016 році – 25,3 %; у 2017 році – 21,2 %. Відповідно до даних Державної служби статистики гендерний розрив в оплаті праці станом на 2018 рік становив близько 21 %, станом на 2019 рік – 23 % [250].

Варто підкреслити, що чинним законодавством України, а саме Кодексом законів про працю не закріплено права на рівну оплату праці чоловіків та жінок. Ст. 2 КЗпП передбачає лише право на працю як право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. При цьому позитивним аспектом є прийняття Закону (№ 198-IX від 17.10.2019), яким до КЗпП було внесено зміни у ст. 2-1 КЗпП, закріпивши принцип рівності трудових прав громадян України, а саме: заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівних прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників в тому числі і залежно від статі. Однак на практиці не передбачено механізму його реалізації в сфері забезпечення рівного підходу до оплати праці чоловіків та жінок. Глава VII КЗпП «Оплата праці» не враховує гендерного аспекту.

Досліджуючи питання грошового забезпечення жінок-поліцейських, варто вказати, що 9 грудня 2020 року Україна стала другою серед країн, яка отримала повне тристороннє членство у Міжнародній коаліції за рівну оплату праці (ЕРІС). Приєднання до Коаліції є важливим кроком у виконанні зобов'язання в межах участі в міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» щодо зменшення розриву в оплаті праці жінок і чоловіків. На думку О. Стефанішиної, приєднання України до Міжнародної коаліції (ЕРІС) – ще раз підтверджує актуальність забезпечення міжнародних стандартів в сфері прав людини. А головне, у подоланні розриву в оплаті праці рівної цінності, який на початку 2020 року становив 22% не на користь жінок [250].

Наступним видом соціального захисту працівників органів Національної поліції – є виплата одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті)

поліцейського чи втрати ним (нею) працездатності. В силу закону, одноразова грошова допомога – це соціальна виплата, гарантована державою, яка призначається і виплачується особам, які мають право на її отримання. Таке право виникає у випадках: загибелі поліцейського, що настала внаслідок протиправних дій третіх осіб, або під час учинення дій, спрямованих на рятування життя людей або усунення загрози їхньому життю, чи в ході участі в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів, під час захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України або смерті поліцейського внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого за зазначених обставин; смерті поліцейського, що настала під час проходження ним служби в поліції; визначення поліцейському інвалідності, що настала внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час виконання ним службових обов'язків, пов'язаних із виконанням повноважень та основних завдань міліції або поліції, чи участі в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, перебуваючи безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів, захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, протягом шести місяців після звільнення його з поліції; визначення поліцейському інвалідності внаслідок захворювання, поранення (контузії, травми або каліцтва), пов'язаних з проходженням ним служби в органах внутрішніх справ або поліції, протягом шести місяців після звільнення його з поліції внаслідок зазначених вище причин; отримання поліцейським поранення (контузії, травми або каліцтва) під час виконання ним службових обов'язків, пов'язаних із здійсненням повноважень та основних завдань міліції або поліції, чи участі в антитерористичній операції, у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації у Донецькій та Луганській областях, перебуваючи

безпосередньо в районах та у період здійснення зазначених заходів, захисту незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України, наслідком якого є часткова втрата працездатності без визначення йому інвалідності; отримання поліцейським поранення (контузії, травми або каліцтва), пов'язаного із проходженням служби в органах внутрішніх справ або поліції, наслідком якого є часткова втрата працездатності без визначення йому інвалідності.

У разі загибелі поліцейського розмір одноразової грошової становить 750 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року, в якому прийнято рішення про виплату; смерті поліцейського - 250 розмірів прожиткового мінімуму; визначення інвалідності 1 групи - 400 розмірів прожиткового мінімуму; 2 групи - 300 розмірів прожиткового мінімуму; 3 групи - 250 розмірів прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб на 1 січня календарного року, в якому прийнято рішення про виплату та ін. [210]. До прикладу, в деяких зарубіжних країнах, працівнику поліції, який загинув або отримав тілесні ушкодження у зв'язку із службовою діяльністю чи його спадкоємцям виплачуються такі суми: 180-кратний розмір середньомісячного грошового забезпечення – у випадку загибелі поліцейського; 36-кратний розмір середньомісячного грошового забезпечення – у випадку отримання тілесних ушкоджень чи іншої шкоди здоров'ю, що виключають подальшу можливість здійснювати професійну діяльність; 12-кратний розмір середньомісячного грошового забезпечення – у випадку отримання тілесних ушкоджень чи іншої шкоди здоров'ю, що не вплинули на можливість здійснювати професійну діяльність. Працівнику поліції, який загинув або отримав тілесні ушкодження у зв'язку із службовою діяльністю, чи його членами сім'ї виплачується одноразова допомога [144, с. 181].

Отже, наявність засобів соціального захисту для працівників поліції характеризує цей вид служби, як найбільш значимий для держави, оскільки наділений певною специфікою, пов'язаною із ризиком для життя та з обмеженням деяких прав і свобод працівників. Не викликає сумніву,

наголошують фахівці, що від рівня соціального захисту працівників багато в чому залежить якісний рівень кадрового складу поліції [130, с. 95].

Як бачимо, держава визначила певні міри соціального захисту жінок-поліцейських. Проте, стверджувати, що адміністративно-правовий механізм соціального захисту жінок, які проходять службу в Національній поліції функціонує оптимально, а міри соціального захисту повною мірою досягають своєї мети, поки, на жаль, неможливо. Безумовно, що соціальний захист жінок – працівників поліції самим безпосереднім чином пов'язаний з престижем служби, а також ефективним виконанням покладених на них завдань і функцій. Припускається, що міри соціального захисту повинні компенсувати складність та напруженість служби в поліції, стимулювати службову діяльність, а також надавати можливість мінімізувати корупційні правопорушення в діяльності працівників поліції в цілому. Однак, на теперішній час ті соціальні гарантії, які закріплені нормативно, використовуються далеко не в повному обсязі.

Роблячи певний підсумок, слід звернути увагу на те, що на сьогоднішній день у багатьох зарубіжних країнах визнається, що стабільність і достатність матеріального забезпечення, рівно як і соціальний захист працівників поліції – пріоритетне завдання держави. Так, приміром, у Франції, США та Ізраїлі, поліцейські отримують підвищену пенсію за наявності бездоганного послужного списку, який, безперечно, включає відсутність підозр в корупції. В Австралії і у Франції трудовий договір із працівником поліції передбачає позбавлення його пенсії при звинуваченні його в корупції пропорційно стажу його служби в поліції. При цьому, чим більше стаж поліцейського, тим більше коштів він фактично втрачає. Особливістю системи соціального забезпечення для поліцейських Франції та Німеччини є «принцип прозорості кар'єрної сходинок», при якому при вступі на службу до поліції працівник має право одразу та всебічно оцінити рівень своєї заробітної плати та пенсії, наявність соціальних пільг для нього і членів його сім'ї [113, с. 98].

Зрозуміло, що зарубіжний досвід у сфері грошового (в т.ч. пенсійного) забезпечення поліцейських не є безспірним. Тим не менш, він заслуговує певної уваги і цілком може бути застосованим із поправкою на специфіку організації

та функціонування системи Національної поліції України з метою удосконалення цих інститутів.

Важливим елементом соціального захисту працівників поліції виступає пенсійне забезпечення. Пенсійне забезпечення – це завжди грошове забезпечення непрацездатних громадян, і такою якістю воно відрізняється від усіх інших видів соціального забезпечення.

Як справедливо зазначає В. Б. Савостьянова, важливим результатом розвитку правових систем більшості розвинутих країн світу на рубежі XX і XIX століть стало конституційне закріплення відповідальності держави за організацію пенсійного забезпечення громадян і формування розвинутої законодавчої бази, що закріплює комплекс соціальних гарантій у даній сфері [230, с. 78]. На думку М. О. Буянової, пенсії є найбільш розповсюдженим і характерним видом соціального забезпечення старих або непрацездатних громадян, що представляють основу всієї системи соціального забезпечення [30, с. 26]. Не можемо погодитися з точкою зору названого автора, оскільки є такий вид пенсійного забезпечення, як за вислугу років, який пов'язаний з наявністю спеціального стажу, а, отже, не є видом забезпеченням старих та непрацездатних громадян. Як зазначає І. М. Сирота, вислуга років, це особливий вид спеціального стажу окремих категорій працівників, який передбачає пільгове пенсійне забезпечення у зв'язку з втратою професійної працездатності й виходом на пенсію до настання віку, який дає право на пенсію за віком. Науковець звертає особливу увагу на те, що за вислугою років призначення пенсії пов'язується не з досягненням пенсійного віку та наявністю загального стажу роботи, а з втратою професійних якостей, коли працівник не може повноцінно працювати за своєю спеціальністю до похилого віку. Відтак, йому призначається пенсія як компенсація втраченої працездатності за спеціальністю [237, с. 88-89]. Національне законодавство для поліцейських одним з видів пенсійного забезпечення передбачає пенсію за вислугу років. Зазначений вид пенсійного забезпечення передбачений Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб» [212]. Статті 12 та 13 названого Закону встановлюють правила та розміри

застосування зазначеного виду пенсійного забезпечення. Зокрема, передбачається поступове збільшення вислуги років кожен рік на пів року, починаючи з року, коли відповідна вислуга років для призначення пенсії становить 20, відповідно 25 та 30 років. Так, поліцейські можуть вийти на пенсію і в разі досягнення ними на день звільнення зі служби 45-річного віку за наявності у них страхового стажу 25 років і більше, з яких не менше ніж 12 календарних років і 6 місяців становить військова служба або служба в органах внутрішніх справ, Національній поліції України, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України. Розміри пенсії за вислугу років залежать від отриманого поліцейськими грошового забезпечення і виражаються у процентному відношенні до нього, зокрема по-першому варіанту виходу на пенсію розмір пенсії за вислугу 20 років становить 50 %, а звільненим зі служби в поліції на підставі пунктів 2 та 3 частини першої статті 77 Закону України «Про Національну поліцію» - 55 відсотків відповідних сум грошового забезпечення, а за кожний рік вислуги понад 20 років розмір пенсії збільшується на 3 відсотки відповідних сум грошового забезпечення; по-другому варіанту розмір пенсії за страховий стаж 25 років становить 50 відсотків, а за кожний повний рік стажу понад 25 років пенсія збільшується на 1 відсоток відповідних сум грошового забезпечення. Також слід відзначити, що ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб» встановила максимальний розмір пенсії за вислугу років. Так, за загальним правилом розмір пенсії для поліцейських не може перевищувати 70 відсотків відповідних сум грошового забезпечення. На думку О. Ю. Кисіля, яку ми повністю підтримуємо, є соціально несправедливим обмежувати максимальний розмір пенсії, оскільки протягом життя людина працювала, підіймалася кар'єрними сходами, підвищувала свій соціальний статус та розраховувала на те, що чим вище буде її заробітна плата, тим більше буде і пенсія. Тому, якщо Україна позиціонує себе соціальною та правовою державою, є необхідним норму про максимальний розмір пенсії за

вислугу років видалити зі ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб» [93, с. 119].

На рівні закону, жінкам-поліцейським, гарантується безоплатне медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України. Зокрема, в силу ст. 95 Закону України «Про Національну поліцію», у разі відсутності за місцем проходження служби, місцем проживання або тимчасового перебування поліцейських закладу охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України чи відповідних відділень або спеціального медичного обладнання, необхідного для надання медичної допомоги, а також у невідкладних випадках медична допомога надається державними або комунальними закладами охорони здоров'я. У разі відсутності спеціального медичного обладнання, медичних фахівців або спеціалізованих відділень у закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України, а також в інших державних та комунальних закладах охорони здоров'я, медичних показань, визначених закладом охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України, бюджетних асигнувань поліцейський може бути направлений за висновком відповідного закладу охорони здоров'я на обстеження або лікування до приватного закладу охорони здоров'я або іноземного медичного закладу.

Законом також встановлено, що члени сімей поліцейських (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у вищих навчальних закладах - до 23 років), а також члени сімей поліцейських, які загинули (померли), пропали безвісти, стали особами з інвалідністю під час проходження служби в поліції (у тому числі під час участі в міжнародних миротворчих операціях), мають право на безоплатне медичне обслуговування в закладах Міністерства внутрішніх справ України. Поліцейські та члени їхніх сімей (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у вищих навчальних закладах - до 23 років) мають право на пільгове реабілітаційне, санаторно-курортне лікування, оздоровлення та відпочинок у медичних реабілітаційних центрах, санаторіях, будинках відпочинку, пансіонатах та оздоровчих закладах Міністерства внутрішніх справ України за рахунок бюджетних коштів, визначених на забезпечення Міністерства внутрішніх справ України в порядку, що

встановлюється Міністерством внутрішніх справ України. Поліцейські сплачують 25 відсотків, а члени їхніх сімей - 50 відсотків собівартості путівки в таких закладах та інших відповідних закладах, що визначаються Міністерством внутрішніх справ України.

Члени сімей поліцейських, які загинули (померли) під час проходження служби в поліції, мають право на безоплатне санаторно-курортне лікування та оздоровлення один раз на два роки. До таких членів сімей належать: дружина (чоловік), якщо вона (він) не одружилися вдруге, діти до 18 років, а в разі їх навчання у вищих навчальних закладах - до 23 років, а також діти з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку). Громадяни України з числа колишніх поліцейських, які були звільнені зі служби за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату, та члени їхніх сімей (дружина (чоловік), діти до 18 років, а в разі їх навчання у вищих навчальних закладах - до 23 років) мають право на медичне забезпечення в закладах охорони здоров'я Міністерства внутрішніх справ України.

Крім того, поліцейські зобов'язані щороку проходити комплексний медичний огляд (диспансеризацію), а за необхідності - цільові медичні огляди, психофізіологічні обстеження і тестування в порядку, визначеному Міністром внутрішніх справ України, що теж можна віднести до категорії додаткових гарантій трудових прав.

До соціального захисту поліцейських, в тому числі і осіб жіночої статі, належить забезпечення їх житлом, яке здійснюється на підставах та у порядку, визначених житловим законодавством. Зокрема, поліцейським, які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов, житлова площа надається в першочерговому порядку.

Особам, які звільнені зі служби в поліції і визнані особами з інвалідністю І групи внаслідок поранення, контузії, каліцтва, одержаних під час виконання службових обов'язків під час служби в поліції, або захворювання, одержаного під час проходження служби в поліції, і які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов, житлові приміщення надаються позачергово.

Членам сім'ї (дружині (чоловіку), дітям) поліцейського, який загинув під час виконання службових обов'язків, які згідно із законом визнані такими, що потребують поліпшення житлових умов та на момент загибелі поліцейського перебували на обліку осіб, які потребують поліпшення житлових умов, у відповідному населеному пункті, житлове приміщення надається в позачерговому порядку.

Поліцейським та членам їхніх сімей можуть надаватися житлові приміщення в гуртожитках та службові житлові приміщення в порядку і на умовах, визначених житловим законодавством.

Поліцейські, які перебувають на обліку громадян, що потребують поліпшення житлових умов, під час звільнення зі служби в поліції за станом здоров'я, за віком, у зв'язку із скороченням штату залишаються на цьому обліку до одержання житла з державного житлового фонду до настання визначених законом підстав для зняття із зазначеного обліку.

Керівники органів поліції мають право виплачувати поліцейським, які не мають власного житла в населеному пункті, де вони проходять службу, і винаймають житло на підставі договору житлового найму, компенсацію за найм у розмірі і порядку, що визначаються Кабінетом Міністрів України [210].

Частиною соціального захисту жінок-поліцейських, безперечно, є і створення для них можливості влаштувати дитину до дошкільного навчального закладу.

На сьогоднішній день стало нормою виховання дітей в неповній, безбатьківській сім'ї. З моменту свого існування, сімейне законодавство будується на засадах повної та всебічної підтримки одиноких матерів (реєстрація народження дитини здійснена у відповідності до ст. 135 СК України) та матерів, які виховують дитину самотійно. Не є ні для кого новиною, що стан забезпечення дітей місцем у дитячому дошкільному закладу, є проблемою номер один в Україні. Багато сказано про відсутність не лише достатньої кількості місць у дитячих садочках, а й про їхню відсутність взагалі. При чому така ситуація є характерною для всіх регіонів нашої країни. Наявність відомих дитячих закладів не знімає проблеми, оскільки по-перше,

кількість місць у них теж є обмеженою, а по-друге, наявна проблема іншого характеру – значна віддаленість дитячого закладу від місця проживання або місця несення служби, що породжує подекуди незручність доправлення дитини до садочку та унеможлиблює прибуття жінки на місце проходження служби.

Ми переконані, що такі пільги мають існувати, але їх немає. Єдиним, на сьогодні, нормативно-правовим актом, в якому йдеться про соціальний захист працівників поліції, не жінок-поліцейських, залишається Закон України «Про Національну поліцію». Але і в ньому не виділено окремих положень, які би захищали таку категорію жінок-поліцейських, які в силу закону наділені правовим статусом одинокої матері чи матері, яка виховує дитину самостійно, і в силу цього ж закону мали би бути захищеними.

Зважаючи на особливе значення цього питання, вважаємо за необхідне доповнити Закон України «Про Національну поліцію» ст. 103-1 «Забезпечення дітей працівників поліції дошкільною освітою» такого змісту:

«1. Працівник поліції, який має на вихованні дитину дошкільного віку має право на першочергове її влаштування до будь-якого закладу дошкільної освіти за своїм вибором: чи за місцем проживання чи за місцем проходження служби.

2. Працівник поліції, який є одинокою матір'ю, одиноким батьком, має право на позачергове влаштування дитини, в тому числі і у тих випадках, коли дитина не перебувала на обліку в певному відділі районної освіти, який здійснює направлення дитини до закладу дошкільної освіти».

Така норма також має бути відображена в Законі України «Про дошкільну освіту» [197] та в Положенні про заклад дошкільної освіти [204].

Пильної уваги в науковій літературі приділено і питанню правового захисту працівників поліції. Так, правовий захист працівників поліції визначається як система заходів правового і організаційного характеру, яка гарантується і реалізовується державою для забезпечення кваліфікованого виконання працівниками своїх службових обов'язків [114, с.46]. Насамперед, правовий захист працівників поліції передбачає політику держави, спрямовану на забезпечення соціальних, економічних та інших прав та гарантій людини

незалежно від її статі, національності, місця проживання, віросповідання та інших обставин, метою якої є компенсація обмежень, пов'язаних із несенням служби в поліції.

Правовий захист, як утім і соціальний, реалізується через встановлену державними органами систему гарантій. Таким чином, правовий захист можна визначити як передбачені законодавством юридичні засоби, механізми та процедури, що забезпечують можливість упевненого та ініціативного виконання працівниками поліції покладених на них обов'язків.

До правового захисту відносяться – право на судовий захист та право на об'єднання в професійні спілки.

Право на судовий захист зафіксоване у Загальній декларації прав людини – в ст. 8, якою проголошено, що кожна людина має право на ефективне відновлення в правах компетентними національними судами у випадках порушення її основних прав, наданих їй Конституцією чи іншими законами.

Система судових органів, порядок їх функціонування визначаються правовою системою кожної держави. Більшість держав сучасного світу в останні роки стали використовувати таку конституційну новелу, як надання права всім особам, що перебувають під їх юрисдикцією, звертатися в міжнародні судові органи за захистом своїх прав та інтересів. Однак, цим правом можна скористатися лише після того, як вичерпані всі внутрішньодержавні (національні) засоби правового захисту. Створення та розвиток таких засобів є обов'язком держав – учасниць міжнародних угод. Судовий захист працівників поліції – це насамперед гарантії, пов'язані із службовою діяльністю. Законодавством України працівнику поліції гарантується судовий захист, який здійснюється судами загальної юрисдикції. Виділяються наступні категорії справ, які підлягають розгляду у судах: ті, що впливають із службових правовідносин; ті, що виникають із адміністративних відносин та ті, що впливають із цивільних правовідносин.

Одним із видів правового захисту виступає право на оскарження, накладеного на поліцейського дисциплінарного стягнення.

Наступним видом правового захисту, є право працівників поліції на об'єднання в професійні союзи (асоціації). Право на створення професійних спілок є одним із основних прав людини, які передбачені в тому числі і в актах міжнародного характеру. Зокрема, це право передбачене в Пакті про громадянські та політичні права та в Пакті про економічні, соціальні та культурні права. Основними елементами права що розглядається є: право кожного на участь у створенні профспілок для захисту своїх соціально-економічних інтересів; право кожного вступити до профспілки за своїм вільним вибором за умови дотримання правил відповідної організації; право на страйки за умови його здійснення и їх проведення у відповідності із законами держави. Варто підкреслити, що можливість введення цього обмеження для осіб, які проходять службу в поліції, передбачене в Пакті про економічні, соціальні та культурні права.

Особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок визначені Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відтак професійна спілка (профспілка) визначена як добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки [213]. Але діяльність профспілок в Національній поліції має свої особливості, оскільки вони здійснюють свої повноваження з урахуванням обмежень, що накладаються на працівників поліції Законом України «Про Національну поліцію». Так, наприклад, професійним спілкам працівників поліції та їх членам заборонено організовувати страйки або брати в них участь [210]. Більше того, як уже зазначалося вище, профспілки Національної поліції мають переважно представницькі та консультативні повноваження. Тому важливо розглянути доцільність розширення їх повноважень з подальшим закріпленням останніх у законодавчому порядку. При цьому дуже важливо закріпити за профспілками додаткові обов'язки, які матимуть на меті популяризацію соціального захисту поліцейських. Так, наприклад, необхідно

нормативно закріпити положення, яке зобов'язувало б профспілки в ініціативному порядку інформувати про соціальні гарантії та можливості їх реалізації як безпосередньо працівників поліції, так і працівників (і членів їхніх сімей), які вийшли на пенсію.

Завершуючи дослідження питання соціального захисту жінок, які проходять службу в Національній поліції України хочеться підтримати позицію Л. Л. Денісової про необхідність розробки спеціального законодавства, яке б стосувалося особливостей правового регулювання соціального забезпечення жінок у поліції, зокрема прийняття Закону України «Про особливості правового регулювання діяльності жінок у поліції», в якому визначити загальні положення та засади, порядок прийняття, просування та проходження служби, соціальне забезпечення та відповідальності жінок-поліцейських. Свою пропозицію названий автор обґрунтовує тим, що служба в поліції та виконання службових обов'язків, участь у екстрених службових ситуаціях, ставить під загрозу життя та здоров'я жінки-поліцейського і, відповідно материнство, що ще раз підтверджує необхідність спеціальних норм правового регулювання соціального забезпечення жінок в поліції [62, с. 128].

### **3.2. Гарантії трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України**

Основоположним законодавчим актом, яким регулюються усі без винятку суспільні відносини в нашій державі – є Конституція України. Важливу частину таких відносин складають саме трудові відносини, адже в їх основі лежить благополуччя не лише окремого громадянина, а і народу, нації в цілому.

Відповідно до ст. 24 Конституції України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Така рівність 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.

Згідно зі ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Ст.ст. 45, 46 Конституції України гарантують право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час та право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Таке право гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними [104].

Конституція України, трудове та інше галузеве законодавство покликані регулювати і таку важливу для суспільства, з огляду на вагомість завдань, які ставляться: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави.

Європейський вектор розвитку, який обрала Україна, передбачає не лише оновлення законодавства та наближення його до європейських стандартів. Побудова дійсно демократичного суспільства в обов'язковому порядку вимагає неухильного і точного дотримання законодавства, дотримання законності у всіх сферах суспільного життя. Нами уже наголошувалось, що важливу сферу життя суспільства, від якої залежить її добробут, складає сфера трудових відносин, і

зокрема, така його специфічна частина, як сфера поліцейської діяльності. Важливого значення ця сфера набула ще й тому, що останнім часом держава і суспільство надає особливого значення гендерним питанням, що вимагає досить уважного та неупередженого вирішення питання щодо ролі жінки, яка предметом своєї професійної діяльності обрала службу в поліції.

Одним із способів захисту конституційних прав працівників, а, відтак, і реалізації цих прав, слугують встановлені трудовим законодавством гарантії. Так, держава гарантує працездатним громадянам: вільний вибір виду діяльності; безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти, з урахуванням суспільних потреб; надання підприємствами, установами, організаціями відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних, професійних навчально-виховних закладів; безоплатне навчання безробітних нових професій, перепідготовку в навчальних закладах або у системі державної служби зайнятості з виплатою стипендії; компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [97]. До того ж завданням законодавства про працю є – сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцнення трудової дисципліни і поступове перетворення праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1 Кодексу законів про працю) [97].

Отже, закономірним є те, що трудові права працівників можуть бути реалізованими лише тоді, коли їм відповідає обов'язок роботодавця чи держави їх забезпечити. У сенсі наведеного є слушним твердження О. М. Бородіної, яка наголошує, що гарантії існують для того, щоб зафіксовані в Конституції України, законодавчих, інших нормативно-правових актах, права працівників реально здійснювались в практичній сфері [17, с. 125]. Так само слід

погодитись і з Т. М. Мартиною, яка підкреслює, що приймаючи трудове законодавство, держава ставила за мету створити сприятливі умови праці, здійснити захист прав та інтересів працівників і роботодавців і, в тому числі, встановити державні гарантії трудових прав і свобод громадян [135, с. 241]. Право кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати рід діяльності та професію, а також право кожного на працю в умовах, що відповідають вимогам безпеки та гігієни, на винагороду за працю без будь-якої дискримінації та на захист від безробіття О. В. Сгібнева відносить до найважливішої категорії прав і свобод людини та громадянина [134, с. 192].

На нашу думку, для всебічного дослідження проблематики дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України, в першу чергу необхідно з'ясувати які правові підстави покладені в основу виникнення трудових правовідносин з жінками-поліцейськими. Одразу погодимося із О. В. Худяковою, що у Законі України «Про Національну поліцію» не має статті, яка би передбачала відповідну назву, з якої було б зрозуміло, які ж є підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими [262, с. 239].

Доктрина трудового права однозначно визначає, що підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір чи контракт. Таку точку зору давно і послідовно підтримує відомий фахівець у галузі трудового права С. Д. Пилипенко, який вказує, що Кодекс законів про працю України передбачає фактично дві підстави виникнення трудових правовідносин - трудовий договір та контракт. До того ж, вказаний учений пропонує виділяти й інші підстави, а саме акт призначення на посаду, акт обрання на посаду, рішення конкурсної комісії, судові рішення про укладення трудового договору, направлення на роботу уповноваженим законом органом у рахунок встановленої квоти [177, с. 103-117]. А. В. Андрушко в ході здійснення свого дисертаційного дослідження, приходять до висновку, що підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами трудового права та законодавства про державну службу юридичні факти, що безпосередньо обумовлюють виникнення вказаних правовідносин – акт призначення, акт

виборів та трудовий договір, контракт [8, с. 9]. Поряд із трудовим договором, підставами виникнення трудових правовідносин К. Ю. Мельник називає акти призначення на посаду, обрання на посаду та затвердження на посаді, результат конкурсу, рішення суду, направлення державною службою зайнятості на роботу за рахунок встановленої квоти [146, с. 233]. В. А. Андропова, досліджуючи питання юридичних фактів у трудовому праві, також вказує, що трудовий договір є універсальним юридичним фактом у трудовому праві, оскільки є підставою виникнення не тільки індивідуальних трудових правовідносин, але й окремих видів колективних трудових правовідносин. У випадках і порядку, передбачених законодавством і статутними документами, продовжує автор, трудові відносини виникають на підставі трудового договору в результаті призначення на посаду або затвердження у посаді, обрання на посаду, обрання за конкурсом на заміщення відповідної посади, направлення на роботу уповноваженим відповідно до закону органом у рахунок встановленої квоти, судового рішення про укладення трудового договору, направлення для проходження альтернативної військової служби [6, с. 16]. На думку О. Г. Реуцькова, підставою виникнення трудових відносин із працівниками поліції є саме система, а не сукупність юридичних фактів, останнім із яких є акт (наказ) про призначення на посаду [225, с. 138].

Вище наведене дозволяє нам приєднатися до позиції, відповідно до якої підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими є передбачені нормами національного законодавства юридичні факти, що обумовлюють виникнення вказаних правовідносин [262, с. 240].

Крім того, аналіз Закону України «Про Національну поліцію» дозволяє стверджувати, що підставами виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, в тому числі жінками-поліцейськими, є наказ про призначення на посаду поліцейського, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу, контракт про проходження служби в поліції (ст. 55, 56, 63) а наказ про призначення на посаду поліцейського – є основним правовстановлюючим юридичним фактом, оскільки саме з його виданням пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими.

У науковій літературі обґрунтовується, що акти призначення мають значення самостійної підстави виникнення трудових правовідносин. Зокрема, К. Ю. Мельник, виходячи з важливості завдань та функцій правоохоронних органів для життєдіяльності держави, вважає, що у цьому випадку немає місця компромісу між сторонами трудових правовідносин службовців правоохоронних органів при встановленні прав і обов'язків. Зміст зазначених правовідносин визначається заздалегідь у нормативному порядку, а отже, саме з моменту призначення на посаду до певного правоохоронного органу службовець наділяється визначеними в нормативному порядку правами та обов'язками за посадою, тобто, по суті, трудовою функцією [146, с. 212].

Відповідно до Закону України «Про Національну поліцію» наказ про призначення на посаду поліцейського в одних випадках виконує роль єдиного юридичного факту, виключно з яким пов'язується виникнення трудових правовідносин з поліцейськими, у інших випадках він є елементом юридичного фактичного складу поряд із рішенням поліцейської комісії за результатами конкурсу та/або контрактом. Однак у будь-якому разі наказ про призначення на посаду поліцейського завершує ланцюг юридичних фактів.

Конкурс на службу в поліції відповідно до ч. 3 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію» обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції з призначенням на посади молодшого складу поліції. Ст. 80 згаданого Закону встановлює такі спеціальні звання молодшого складу поліції: рядовий поліції, капрал поліції, сержант поліції, старший сержант поліції. Отже, для громадян України, які вперше бажають зайняти відповідні посади поліції, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу є підставою виникнення трудових правовідносин.

Для того, щоб рішення поліцейської комісії було легітимним, необхідним є дотримання певних правил. Зокрема, засідання поліцейської комісії при проведенні конкурсу є правомочним, якщо на ньому присутні не менш як дві третини її членів; рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість від її складу. Рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом, який присутні на її

засіданні члени комісії підписують не пізніше наступного дня після проведення засідання. Інформація про переможців конкурсу оприлюднюється не пізніше наступного дня після підписання протоколу засідання поліцейської комісії.

Відповідно до ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію» на вакантну посаду поліцейського призначається переможець конкурсу в разі його проведення. Службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції розпочинаються з дня видання наказу про призначення на посаду поліцейського.

В контексті даного дослідження хочемо звернути увагу іще на один, важливий для оцінювання професійної діяльності жінок-поліцейських, аспект, як проведення атестації, яка за слушним висловом О. Г. Реуцькова є важливим інструментом правового регулювання, який впливає не лише на якість і ефективність виконання поліцією поставлених перед нею завдань, а й сприяє підвищенню авторитету та довіри до самого органу у суспільстві, та впливає на рівень захищеності усього населення [225, с. 137]. Нам також імпонує позиція Н. С. Андрійченко, який зазначає, що метою атестації працівника поліції має бути не вирішення питання про призначення на вищу, нижчу посади чи звільнення, а оцінка професійного рівня працівника, мотивації до виконання своїх обов'язків [5, с. 144]. На думку С. О. Лисого атестація працівників поліції є одним із заходів, покликаних забезпечувати професійний добір, просування по службі та відсіювання працівників відповідно до їх компетентності. Саме завдяки належному проведенню атестування поліцейських стає можливим впорядкування та удосконалення проходження служби в органах та підрозділах поліції [124, с. 57].

Наступним об'єктивним моментом, що пов'язується із дотриманням трудових прав жінок є питання щодо юридичних гарантій в широкому розумінні та юридичних гарантій в трудовому праві, зокрема. Варто відзначити, що питання поняття юридичних гарантій у трудовому праві розроблені достатньо ґрунтовно.

Для більш глибокого дослідження поняття юридичних гарантій, А. А. Антон, пропонує розглядати їх у двох значеннях. Юридичні гарантії в

широкому розумінні – це складна категорія, яка охоплює собою норми права і діяльність державних органів, громадських організацій та їх посадових осіб. У вузькому розумінні – це система норм права, призначенням яких є забезпечення уповноваженим суб'єктам реалізації їх прав. Визначаючи поняття гарантій саме в трудовому праві, вказаний автор, доводить, що юридичні гарантії в трудовому праві – це система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимоги визначеної поведінки суб'єкта трудових правовідносин (шляхом встановлення прав і обов'язків), забезпечуються санкціями і спрямовані на безперешкодну реалізацію та захист трудових прав [9, с. 189].

Розділяючи правові гарантії на загальні та спеціальні, В. В. Безус, підкреслює, що загальні гарантії – це об'єктивні обставини, які створюють умови (середовище) і передумови правомірної реалізації прав і свобод громадянина, а спеціальні гарантії – це визначені юридичні засоби, спрямовані на реалізацію й захист прав і свобод громадянина [14, с. 256]. Здійснюючи дослідження юридичних гарантій у сфері зайнятості та працевлаштування населення, названий науковець, розподіляє трудові гарантії таким чином: гарантії, спрямовані на забезпечення вільного вибору роботи: гарантії, спрямовані на захист трудових прав найманих працівників при виникненні та припиненні трудових відносин; гарантії, спрямовані на зниження безробіття і забезпечення безробітних засобами до існування; спеціальні гарантії працівникам з обмеженою конкурентоздатністю на ринку праці [14, с. 258].

Деякими науковцями поняття юридичних гарантій розкривається через їх ознаки. Зокрема, Т. М. Заворотченко вказує на такі ознаки юридичних гарантій, як нормативність (визначені виключно в текстах нормативно-правових актів); системність (всі юридичні гарантії утворюють собою певну систему); постійний характер дії; реальність (юридичні гарантії в кінцевому підсумку повинні забезпечити людині реальне використання, наданих Конституцією і законами благ); всезагальність (належність усім суб'єктам) [79, с. 7]. І. І. Яцкевич до галузевих ознак юридичних гарантій в трудовому праві відносить практичну спрямованість і об'єктивну обумовленість у сфері праці; спрямованість на посилення, належну охорону і захист трудових прав і

інтересів; можливість ведення на підставі актів трудового партнерства; обмеженість дії за колом учасників. При цьому, юридичні гарантії в трудовому праві визначаються ним як фундаментальні правові норми, які визначають спеціальні юридичні засоби, умови і порядок реалізації трудових прав, юридичні засоби їх правової охорони і захисту [303, с. 142]. В свою чергу, П. В. Мозолевський до особливостей юридичних гарантій відносить те, що вони є функціональним елементом правового статусу працівників загального характеру; забезпечуються загальним державним законодавством, яке встановлює однакові умови, засоби і способи реалізації трудових прав, також спеціальними нормативно-правовими актами, які встановлюють додаткові можливості для окремих категорій працівників; спрямовуються на захист і охорону трудових прав; реалізуються в процесі виникнення, розвитку і припинення трудових правовідносин [152, с. 101]. Схожу позицію має Т. В. Андрейчук, який визначає юридичні гарантії в трудовому праві як умови, способи і засоби, визначені Конституцією України, Кодексом законів про працю, спеціальними нормативно-правовими актами, які забезпечують реалізацію, захист і охорону трудових прав, свобод, законних інтересів учасників трудових правовідносин в процесі їх виникнення, розвитку і припинення [4, с. 8].

Особливої уваги щодо питання юридичних гарантій приділено і в зарубіжній доктрині трудового права. Так, наприклад А. Я. Петров зазначає, що гарантії в сфері трудового права – це способи реалізації трудових прав працівників, використання яких відбувається за настання умов, визначених трудовим законодавством, іншими нормативно-правовими актами, які містять норми трудового права, колективним договором, угодою, локальними нормативними актами та в трудовому договорі [176, с. 67]

З точки зору В. М. Скобелкіна, юридичними гарантіями трудових прав є передбачені правовими нормами засоби і способи, за допомогою яких в суспільстві забезпечується безперешкодний вступ в трудові та пов'язані з ними інші правовідносини і подальша реалізація трудових прав, наданих робітникам і службовцям трудовим законодавством [239, с. 13]. Інші правники пропонували

розглядати гарантії трудових прав як сукупність зусиль, засобів і способів за допомогою яких кожному громадянину забезпечується фактичне користування правами і свободами, а також виконання покладених на нього обов'язків [39, с. 7]. М. В. Молодцов під гарантіями пропонував розуміти засоби за допомогою яких забезпечується безперешкодна реалізація і всебічна охорона цих прав на всіх стадіях їх реалізації [153, с. 3].

Важливого значення для з'ясування сутності юридичних гарантій для дотримання прав працівників, в тому числі і в сфері поліцейської діяльності, має питання їх класифікації. До речі, найбільш чітко це питання відображено в працях фахівців у галузі трудового права радянського періоду. Зокрема, В. М. Скобелкін пропонував розподілити юридичні гарантії на декілька груп: гарантії, що забезпечують виникнення правовідносин; гарантії, що забезпечують безперешкодне здійснення трудових прав у правовідношенні; гарантії, що забезпечують поновлення порушених прав. До гарантій, що забезпечують виникнення правовідношення, автор відносив заборону в необґрунтованій відмові в прийнятті на роботу, дозвіл приймати на роботу осіб з неповним робочим днем або з неповним робочим тижнем, або ж встановлювати згодом неповний робочий час. Другу групу гарантій учений характеризував через існування обов'язку адміністрації узгоджувати свої дії з громадськими чи державними органами чи з самим працівником, здійснювати контроль за дотриманням трудового законодавства та прав працівників. Зрештою, в якості прикладу гарантій, що забезпечують поновлення порушених прав, він вказував на можливість працівника оскаржити незаконні дії роботодавця [239, с. 13, 17, 19].

О. В. Смірновим здійснена так би мовити подвійна класифікація юридичних гарантій працівників – за змістом та способом реалізації та за цільовим призначенням. До першої групи ним віднесено матеріально-правові, процесуальні та суспільно-правові, тобто такі, які пов'язані із реалізацією охоронної функції, яка здійснюється профспілками. До гарантій реалізації трудових прав автор відносив право працівника розірвати за своєю ініціативою трудовий договір, підвищену оплату праці за понаднормову роботу або роботу

у вихідні, святкові дні. До гарантій охорони трудових прав – обов'язок адміністрації узгодити з компетентними органами чітко визначений перелік підстав, за якими працівника може бути звільнено або притягнуто до матеріальної відповідальності [240, с. 42-46]. Існують і інші приклади класифікації гарантій працівників, які в основному збігаються із міркуваннями вищеназваних науковців.

Крім того, варто вказати і на те, що в юридичній літературі отримала значного поширення практика поділу юридичних гарантій за суб'єктним критерієм на загальні та спеціальні. Так, на думку В. І. Сімонова до загальних гарантій належать ті, що надаються за участі в колективних переговорах, підготовці проекту колективного договору, угоди, при прийнятті на роботу, переведенні на іншу роботу, обробці персональних даних, встановлення тривалості робочого часу, часу відпочинку, охороні праці, інших випадках. Спеціальними гарантіями є ті, що пов'язані з особливостями правового регулювання праці окремих категорій працівників [236, с. 21-23].

З точки зору деяких науковців, загальні (фундаментальні) гарантії створюють комплекс базових умов, які визначають реальність основних прав і свобод людини і громадянина. Юридичні (правові) гарантії – це сукупність спеціальних правових засобів і способів, за допомогою яких реалізуються, охороняються і захищаються права і свободи, попереджається їх порушення, поновлюються порушені права [48, с. 56]. Свою позицію щодо класифікації трудових гарантій висловлена і В. Я. Петровим. Зокрема, до загальних гарантій ним віднесено такі засоби забезпечення прав, які можуть бути застосовані до всіх працівників. Спеціальними (додатковими) гарантіями слід визнати ті, які пов'язані з особливостями правового регулювання окремих категорій працівників, і які відображають диференціацію в правовому регулюванні відносин, що входять в предмет трудового права. Наприклад, спеціальні юридичні гарантії, передбачені для жінок, для осіб, які не досягли 18 років тощо [175, с. 36-37].

Отже, вивчення питання поняття, ознак та класифікації гарантій у трудовому праві, дозволяють нам предметно дослідити питання загальних і

спеціальній гарантій, які можуть бути застосовані до такої категорії працівників, як жінки, які проходять службу в Національній поліції України.

Відповідно до чинного законодавства, правове регулювання проходження жінками служби в Національній поліції України здійснюється на підставі норм Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про Національну поліцію України», постанов Кабінету Міністрів України, а також виданими відповідно до них актів Міністерства внутрішніх справ України, інших нормативно-правових актів. Саме в названих законодавчих актах закріплені ті юридичні гарантії, які дозволяють жінкам реалізувати своє право на працю, а відтак – і службу в Національній поліції України. Законодавчі положення, що стосуються умов реалізації жінкою права на працю, в тому числі і шляхом проходження служби в Національній поліції, можна віднести до категорії загальних юридичних гарантій, дотримання яких забезпечується державою.

Крім конституційних положень, про які йшлося вище, до загальних юридичних гарантій слід віднести норми ст. ст. 2-1, 5-1, 9, 22, 25 КЗпП України. Зокрема, відповідно до ст. 2-1 КЗпП України громадянам гарантується рівність трудових прав, яка забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сімейного та майнового стану тощо. Згідно ст. 5-1 КЗпП, держава (в числі іншого) гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України: вільний вибір виду діяльності; правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи. За ст. 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Так само, Кодексом законів про працю встановлено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, за якими, по-перше, забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу і, по-друге, не допускається будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи

встановлення прямих або непрямих переваг залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань тощо (ст. 22). При укладенні трудового договору законом також заборонено вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством (ст. 25) [97].

Таким чином, загальні гарантії трудових прав, визначені законодавством України поширюються на усіх без винятку працездатних громадян і дозволяють їм у законний спосіб реалізувати права на працю. Повною мірою таке положення стосується і реалізації права жінок нести службу у сфері поліцейської діяльності.

В наукових колах поліцейську діяльність пропонується розглядати як вид державно-управлінської діяльності у правоохоронній сфері, мета якої полягає у служінні суспільству та яка реалізується спеціальними органами, уповноваженими від імені держави здійснювати охорону прав і свобод людини, протидіяти злочинності, підтримувати публічну безпеку і порядок, із застосуванням превентивних поліцейських заходів та поліцейських заходів примусу [288, с. 101]. Відповідно до ст. 23 Закону України «Про Національну поліцію», поліція здійснює превентивну та профілактичну діяльність, спрямовану на запобігання вчиненню правопорушень; виявляє причини та умови, що сприяють вчиненню кримінальних та адміністративних правопорушень, вживає у межах своєї компетенції заходів для їх усунення; вживає заходів з метою виявлення кримінальних, адміністративних правопорушень; припиняє виявлені кримінальні та адміністративні правопорушення; вживає заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення та б. ін. [210].

Отже, сфера поліцейської діяльності має певну специфіку, яка безумовно впливає на можливість несення служби в Національній поліції не лише жінками, але й чоловіками. Але встановлення інших, специфічних умов

прийняття на службу в правоохоронні структури, в т. ч. і поліцію, не означає жодних обмежень трудових прав, а навпаки підкреслює особливий правовий статус працівника. Такий стан речей дозволяє вести мову про наявність спеціальних, додаткових умов при прийнятті на службу до поліції.

В цьому сенсі, уявляється вірною позиція І. В. Шульженко, який наголошує, що специфіка професійної діяльності поліцейських, а також надане законом право застосовувати до правопорушників, у певних випадках, фізичний вплив, спеціальні засоби і навіть зброю, передбачає і певні особливості виникнення службово-трудова відносин з кандидатами на службу до Національної поліції України (тобто особливості, які диференціюються за професійною ознакою). Ці особливості полягають: по-перше, у додаткових вимогах до кандидатів на службу, які передбачені спеціальним законодавством про проходження служби в Національній поліції України, по-друге, у додаткових підставах відмови у прийнятті на службу і, по-третє, у особливій процедурі прийняття на службу до Національної поліції України [291, с. 58].

Специфіку служби та особливості її характеру визначено також і посадою поліцейського. На думку М. В. Путія, ці особливості вже існують на етапі прийняття на службу в Національну поліцію України, що передбачає: по-перше, відбір у порядку конкурсу на службу в поліції та/або на зайняття вакантної посади, що включає встановлення серед кандидатів на посади наявності/відсутності/відповідності у кожного з претендентів певного законодавчо визначеного переліку навичок, здібностей, рівня освіти, володіння українською мовою, досягнення ними певного віку, проводиться оцінка їх фізичного і психологічного здоров'я, спеціальні перевірки; складання Присяги поліцейського; призначення на посаду поліцейських наказами посадових осіб; присвоєння спеціального звання поліції; отримання службового посвідчення та спеціального жетону, зразки та порядок видання яких затверджує Міністр внутрішніх справ України; взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень, визначених законом; по-друге, проходження служби в Національній поліції передбачає єдиний однострій, норми належності та правила носіння якого окремо затверджуються Міністром внутрішніх справ України, а також

наявність нагрудного знаку – спеціального жетону поліцейського. По-третє, до числа обов'язків поліцейських відносяться надання невідкладної (домедичної та медичної) допомоги особам, які постраждали внаслідок правопорушень, нещасних випадків, а також особам, які опинилися в безпорадному стані або стані, небезпечному для їхнього життя чи здоров'я; інформування безпосереднього керівника про обставини, що унеможливають його подальшу службу в поліції або перебування на займаній посаді з причин конфліктів інтересів задля запобігання корупції; безперервна готовність до вжиття заходів з метою рятування людей, надання допомоги особам, які її потребують; зобов'язання при виконанні службових обов'язків називати своє прізвище, посаду, спеціальне звання та пред'являти на вимогу осіб службового посвідчення [220, с. 33-34].

Особливої уваги заслуговують так звані додаткові вимоги до осіб, які бажають вступити на службу по поліції, і які визначені ст. ст. 49-50 Закону України «Про Національну поліцію». Зокрема, в силу зазначених нормативних положень, на службу в поліції можуть бути прийняті громадяни України віком від 18 років, які мають повну загальну середню освіту, незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, які володіють українською мовою [210]. Вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які вступають на службу в поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України (Наказ МВС України № 90 від 09.02.2016 р. та № 68 від 30.01.2017 р.).

Законом також встановлено, що незалежно від професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я на службу в поліції не можуть бути прийняті особи: визнані недієздатними або обмежено дієздатними; засуджені за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість яких погашена чи знята у визначеному законом порядку; які мають непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованих; щодо яких було припинено кримінальне провадження з nereабілітуючих підстав; до яких були застосовані заходи адміністративної

відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; які відмовляються від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання ними службових обов'язків потрібен такий допуск; які мають захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції; які втратили громадянство України та/або мають громадянство (підданство) іноземної держави, або особи без громадянства; які надали завідомо неправдиву інформацію під час прийняття на службу в поліцію. А також особи які відмовляються від взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень та/або від складання Присяги поліцейського, особи, які звільнені або мали бути звільнені з посад на підставі Закону України «Про очищення влади» [211].

Крім того, громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України [210].

На нашу думку, в якості спеціальних (додаткових) гарантій слід вважати і норми Закону України «Про Національну поліцію», які встановлюють особливі умови несення служби, в тому числі і жінками-поліцейськими. Відповідно до ст. 59 названого закону служба в поліції є державною службою особливого характеру, яка є професійною діяльністю поліцейських з виконання покладених на поліцію повноважень [210]. Тому для здійснення поліцейськими своїх повноважень, держава встановила відповідні гарантії професійної діяльності поліцейського. Зокрема, поліцейський під час виконання покладених на поліцію повноважень є представником держави; законні вимоги поліцейського є обов'язковими для виконання всіма фізичними та юридичними особами; поліцейський під час виконання покладених на нього обов'язків підпорядковується тільки своєму безпосередньому та прямому керівнику; поліцейський надає пояснення з приводу справ та матеріалів, які перебувають у

нього в провадженні, а також надає їх для ознайомлення лише у випадках та в порядку, визначених законом; ніхто не має права покласти на поліцейського виконання обов'язків, не визначених законом; втручання в діяльність поліцейського, перешкоджання виконанню ним відповідних повноважень, невиконання законних вимог поліцейського, будь-які інші протиправні дії стосовно поліцейського мають наслідком відповідальність відповідно до закону; правопорушення щодо поліцейського або особи, звільненої зі служби в поліції, її близьких родичів, вчинені у зв'язку з його попередньою службовою діяльністю, мають наслідком відповідальність відповідно до закону; у разі затримання поліцейського за підозрою у вчиненні кримінального правопорушення або обрання щодо нього тримання під вартою як запобіжного заходу його тримають у призначених для цього установах окремо від інших категорій осіб [210].

Гарантії передбачені для жінок при виникненні службово-трудова правовідносин з Національною поліцією поділяються на загальні, передбачені для всіх жінок, і, спеціальні, передбачені для жінок, що виконують материнську функцію.

До загальних гарантій відносяться: забезпечення рівних прав та можливостей у працевлаштуванні (ст. 17 Закону України від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків») [199]; заборона відмови у прийнятті на службу, а також заборона прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні контракту про службу в ОВС за мотивами статі (ст. 22 КЗпП України) [97]; встановлення цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 24 Закону України від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [199], стаття 161 Кримінального кодексу України [199]); більш низькі вимоги, порівняно з чоловіками, щодо фізичної підготовки для жінок-кандидатів до Національної поліції (Наказ МВС України № 636 від 02.07.2013 р.); надання права оскаржити відмову у прийнятті на службу до Національної поліції за

мотивами статі (ст. 22 Закону України від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [199]).

Спеціальні гарантії передбачають: заборону відмови у прийнятті на службу та звільнення зі служби жінок з мотивів, пов'язаних з наявністю дітей (ст. 184 КЗпП України [97]); покладення на роботодавця обов'язку забезпечувати жінкам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками (ст. 17 Закону України від 8 вересня 2005 року «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [199]).

Але варто зазначити, що спеціальне законодавство України про проходження служби в поліції, крім юридичних гарантій (у вигляді пільг та переваг) передбачає і деякі обмеження при прийнятті жінок на службу до Національної поліції. Відповідно до ст. 50 Закону України «Про національну поліцію» громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, з метою визначення стану їхнього здоров'я зобов'язані пройти медичні обстеження в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України. Згідно зі статтею 84 «Розкладу хвороб і фізичних недоліків» затверджених наказом МВС України від 06.02 2001 р. № 85 «Про затвердження Положення про діяльність військово-лікарської комісії та Порядку проведення військово-лікарської експертизи і медичного огляду військовослужбовців та осіб рядового і начальницького складу в системі МВС», вагітні жінки, незалежно від терміну вагітності є тимчасово непридатними для служби в органах внутрішніх справ і до прийняття в навчальні заклади МВС України. Таким чином, вищевикладена норма дає підстави відмовляти вагітним жінкам у прийнятті на службу до Національної поліції України. Даний наказ визначає вагітних жінок як тимчасово нездатних за станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання та обов'язки, незалежно від того чи вагітність з ускладненим перебігом чи без ускладнень. Але варто зазначити, що вагітність не вважається захворюванням, а є фізіологічним процесом. На перший погляд положення статті 84 «Розкладу хвороб і фізичних недоліків» має певний сенс тому, що вагітність супроводжується суттєвими змінами в організмі жінки і дуже важливо на протязі вагітності уникати переживань та перевантажень. Напевно

вагітна жінка не складе іспити за нормативами з фізичної підготовки при прийнятті на службу до ОВС без загрози для свого здоров'я і навіть життя майбутньої дитини. Але норма спеціального законодавства, що визначає вагітних кандидатів на службу до ОВС України непридатними до служби в ОВС порушує конституційну гарантію на створення умов, які дають можливість поєднувати працю з материнством (ст. 24 Конституції України [104]), а також гарантію передбачену статтею 184 КЗпП України щодо заборони відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів пов'язаних з вагітністю [97]. Ми вважаємо, що зазначену колізію можна вирішити шляхом надання відтермінування жінкам-кандидатам на службу до Національної поліції складання іспиту з фізичної підготовки строком на три роки. Такий термін обґрунтовується тим, що жінка після відпустки по вагітності і пологам має право на відпустку по догляду за дитиною по досягненню нею трирічного віку (ст. 179 КЗпП України, ст. 18 Закону України «Про відпустки»).

Таким чином, можна зробити висновок, що правове регулювання виникнення службово-трудова відносин з жінками-кандидатами на службу до Національної поліції диференціюється, як загальним так і спеціальним законодавством, і така диференціація передбачає як надання додаткових юридичних гарантій так і застосування додаткових обмежень для жінок. Варто зазначити, що диференціація правового регулювання виникнення службово-трудова відносин з жінками – кандидатами на службу до Національної поліції має як позитивні наслідки (надання додаткових юридичних гарантій порівняно з чоловіками) так і негативні наслідки (застосування обмежень до певної категорії жінок).

Додаткові юридичні гарантії містяться у нормах статті 184 КЗпП України, що забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу за мотивами наявності дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини інваліда, а також у Наказі МВС № 636, який передбачає зниження вимог щодо фізичної підготовки для жінок – кандидатів на службу до Національної поліції порівняно з чоловіками. Додаткові юридичні обмеження що застосовуються до жінок – кандидатів на службу до

Національної поліції визначають вагітних жінок тимчасово непридатних до проходження служби в Національній поліції (ст. 84 Розкладу хвороб і фізичних недоліків затверджених наказом МВС України від 06.02 2001 р. № 85).

З метою найбільш чіткого та повного виконання поліцейським своїх повноважень, останній: забезпечується належними умовами для виконання покладених на нього службових обов'язків; отримує в органах поліції в установленому порядку інформацію, у тому числі з обмеженим доступом, та матеріали, необхідні для належного виконання покладених на нього обов'язків; користується повноваженнями, передбаченими законом, незалежно від посади, яку він займає, місцезнаходження і часу; своєчасно і в повному обсязі отримує грошове забезпечення та інші компенсаційні виплати відповідно до закону та інших нормативно-правових актів України; у повному обсязі користується гарантіями соціального та правового захисту; захищає свої права, свободи та законні інтереси всіма способами, що передбачені законом; під час виконання поліцейських повноважень користується безоплатно всіма видами громадського транспорту міського, приміського і місцевого сполучення (крім таксі), а також попутним транспортом. Поліцейські, які виконують повноваження поліції на транспортних засобах, крім того, мають право на безоплатний проїзд у поїздах, на річкових і морських суднах. Під час службових відряджень поліцейські мають право на позачергове придбання квитків на всі види транспорту і розміщення в готелях при пред'явленні службового посвідчення та посвідчення про відрядження; може бути переміщений по службі залежно від результатів виконання покладених на нього обов'язків та своїх професійних, особистих якостей [210].

Наприкінці ХХ століття (1970-1990 роки), коли суспільство розвивалося в умовах адміністративно-планової економіки, жорсткої конкуренції на ринку праці практично не існувало: кожна працездатна особа мала не просто формальне право на працю, а була гарантовано працевлаштована. Одностайною була позиція радянської доктрини трудового права – додаткові юридичні гарантії працюючим жінкам обумовлені їх більш вразливим соціальним становищем та фізіологічними особливостями жіночого організму. Так,

приміром В. М. Толкунова, поряд з загальними юридичними гарантіями, передбаченими для всіх працівників, виділяла спеціальні юридичні гарантії, передбачені тільки для жінок. Зокрема, до таких гарантій нею віднесено: заборона відмови в прийнятті на роботу з огляду на стать; заборона використання праці жінок на важких та шкідливих виробництвах; застосування юридичної відповідальності за порушення рівноправ'я жінок; врахування сімейного стану та наявності дітей у жінки молодого-фахівця при направленні на роботу та ін. З точки зору автора всі ці гарантії забезпечують реалізацію права жінки на отримання роботи за фахом, кваліфікацією та охороняють жінку від незаконних відмов у прийнятті на роботу [255, с. 58-59].

Досліджуючи питання ефективності юридичних гарантій, І. М. Шульженко, робить висновок, що на початку нового тисячоліття, в українському трудовому праві з питання правового регулювання працевлаштування жінок сформувалося дві концепції. За першою з них запропоновано подальше підвищення юридичних гарантій для жінок у галузі працевлаштування, шляхом надання їм ще більшого пакету трудових пільг та переваг. За другою передбачено на законодавчому рівні забезпечити повну гендерну рівність у правовому регулюванні працевлаштування чоловіків та жінок. Прихильники першої концепції аргументують свої пропозиції тим, що підприємницька діяльність не припускає безприбуткової діяльності і підприємці не проявляють заінтересованості у прийнятті на роботу жінок, які змушені перебувати у тривалих відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, доглядом за дітьми [288, с. 101]. І. А. Ветухова, у зв'язку з цим пропонувала більш широке застосування договірних відносин у регулюванні праці жінок, доводила необхідність обов'язкового укладання письмового трудового договору з жінками, які поєднують роботу з материнством, пропонувала використання спеціальних заходів, щодо перенавчання та перекваліфікації жінок, які тривалий час були відсутні на роботі у зв'язку з перебуванням у соціальних відпустках, наводила аргументи на користь необхідності встановлення стимулів, пільг та компенсацій для роботодавців, спрямованих на підвищення їх зацікавленості у прийнятті на роботу жінок, які мають дітей, та

осіб, які фактично здійснюють догляд за дітьми, в тому числі на умовах неповного робочого часу, за гнучким графіком або вдома [35, с. 7]. Щодо другої концепції, то її прихильники пропонували змістити акцент з додаткових юридичних гарантій жінкам у галузі працевлаштування на забезпечення повної гендерної рівності, аргументуючи це розвитком економічного прогресу і полегшенням умов праці, посиляючись на ст. 24 Конституції України, яка забороняє будь-які привілеї в тому числі і за ознаками статі [288, с. 101].

Розглядаючи питання щодо гарантій забезпечення прав жінок, які проходять службу в Національній поліції, окремо зупинимося на питанні дотримання вимог щодо тривалості їх робочого часу.

Ми повністю погоджуємося із І. В. Шульженко та Р. О. Лавлінським, які зазначають, що наявність у жінок-поліцейських як загального, так і спеціального трудо-правового статусу, надає можливість при правовому регулюванні їх робочого часу у повній мірі застосовувати принцип єдності і диференціації трудових правовідносин [289, с. 124]. Зауважимо, що єдність правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції України передбачає забезпечення для них, нормами трудового права, загальних юридичних гарантій у галузі правового регулювання робочого часу, передбачених для всіх осіб, що працюють за трудовим договором. Диференціація правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції передбачає надання їм додаткових гарантій і застосування додаткових обмежень у процесі трудової діяльності (служби) з урахуванням специфіки професійної діяльності, статі та виконання материнської функції.

Отже, до правових гарантій робочого часу, передбачених для всіх осіб, що працюють за трудовим договором у тому числі і для жінок-поліцейських відносяться: обмеження максимальної тривалості робочого часу, який визначається виключно законами; підвищена оплата праці за несення служби у надурочний, нічний час, вихідні та святкові дні та право вибору компенсації за робочий час у вихідні, святкові та неробочі дні у вигляді підвищеної оплати праці чи надання іншого дня відпочинку; можливість залучення працівників поліції до служби понад встановлену тривалість робочого часу, в дні

щотижневого відпочинку та святкові дні тільки у випадках передбачених законодавством; обмеження часу несення служби понад установлений законодавством робочий час, а також у дні щотижневого відпочинку та святкові дні [302, с. 55-59].

Однією із найважливіших конституційних гарантій у галузі регулювання трудових правовідносин є норма викладена у ст. 45 Конституції України, яка передбачає, що тільки законами визначається максимальна тривалість робочого часу [104]. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці «Про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень», ратифікованою Україною 9 червня 1956 року та ст. 50 КЗпП України, нормальна тривалість робочого часу (у тому числі і працівників поліції) не може перевищувати 40 годин на тиждень. Але відповідно до ч. 4 п. 21 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, працівники ОВС зобов'язані проходити службу там, де це викликано інтересами служби і обумовлено наказами прямих начальників [207]. Відповідно до ст. 91 Закону України Про Національну поліцію, особливий характер служби в поліції містить такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських: службу у святкові та вихідні дні; службу позмінно; службу з нерівномірним графіком; службу в нічний час. Розподіл службового часу поліцейських визначається розпорядком дня, який затверджує керівник відповідного органу (закладу, установи) поліції. Для поліцейських установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями, а для курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які готують поліцейських, - шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. Вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, крім залучених до виконання службових обов'язків. Поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, крім поліцейських, які працюють у змінному режимі, відповідний час для відпочинку в порядку компенсації надається протягом двох наступних місяців [210]. Крім того, виконання працівниками органів внутрішніх справ (особливо оперативними працівниками) своїх службових обов'язків щодо боротьби зі

злочинністю дуже часто потребує прийняття невідкладних заходів за межами, встановленого законодавством робочого часу, і тому на практиці існує думка, що для працівників поліції застосовується режим роботи з ненормованим робочим часом.

На думку окремих фахівців, для удосконалення правового регулювання робочого часу працівників поліції необхідно встановити в Положенні про проходження служби можливість застосування режиму ненормованого робочого часу для деяких керівних працівників органів поліції. А також на рівні відомчого наказу МВС закріпити перелік посад проходження служби на яких передбачено режим роботи з ненормованим робочим часом [289, с. 125].

Неспростовною, з точки зору законодавства, є та обставина, що несення служби працівниками поліції понад установлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні потребує певної компенсації. Така компенсація передбачає підвищену оплату праці. Відповідно до п. 21 Положення про проходження служби оплата праці працівників ОВС у надурочний, нічний час, у вихідні та святкові дні провадиться відповідно до вимог законодавства [207].

Як бачимо, диференціація правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції України за таким критерієм як специфіка професійної діяльності здійснюється: шляхом застосування певного правового примусу; шляхом особливості компенсації оплати праці за несення служби у надурочний та нічний час; шляхом спеціальних умов та підстав залучення працівників поліції до служби понад встановлену тривалість робочого часу, в дні щотижневого відпочинку, святкові дні та у нічний час.

Правовий примус при диференціації правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції України проявляється у тому, що співробітник поліції, незалежно від спеціального звання, займаної посади, статі, при особливих оперативних умовах, не має права без поважних причин відмовитися від виконання службових обов'язків понад встановлений законодавством робочий час, у дні щотижневого відпочинку та святкові дні. Такий висновок можна зробити виходячи з норм викладених у ст. 91 Закону України «Про Національну поліцію» та п. 21 Положення про проходження

служби, які передбачають, що у необхідних випадках особи рядового і начальницького складу несуть службу понад встановлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні [207; 210]. Виходячи із норм викладених у п. 17 Положення про проходження служби, яка передбачає, що вагітні жінки і матері з числа осіб рядового і начальницького складу користуються всіма правами і пільгами встановленими законодавством, а також ст. 176 КЗпП України, яка забороняє залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження можна зробити припущення, що вище перераховані категорії жінок-поліцейських не можуть залучатися до несення служби понад встановлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні навіть при особливих оперативних умовах. Зміст ст. 177 КЗпП України свідчить про те, що забороняється, навіть якщо це необхідно в інтересах служби, залучати до надурочних робіт і направляти у відрядження жінок – поліцейських, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів без їх згоди [97]. Відповідно до ст. 108 КЗпП України працею у нічний час вважається виконання працівниками поліції України службових обов'язків у період з 22 години до 6 години [97]. Підставами для несення служби в нічний час вважаються: графіки нарядів, чергувань, затверджені керівниками поліції; плани проведення навчань та профілактичних заходів; письмові накази керівників поліції.

Окрім цього, в наказі керівник поліції вказує причини, які обумовили необхідність залучення працівників поліції до служби в нічний час, перелік працівників, що залучаються до виконання служби, тривалість такої служби. У невідкладних випадках керівники поліції можуть віддавати накази про залучення працівників до служби в нічний час і в усній формі з подальшим письмовим оформленням відповідних документів в термін не більше 3-х днів.

Таким чином, диференціація, правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції, за таким критерієм як стать працівника та виконання материнської функції здійснюється шляхом надання жінкам спеціальних правових гарантій у вигляді пільг та переваг та шляхом

застосування заборон і обмежень передбачених у чинному законодавстві. Гарантії, що надаються жінкам – поліцейським у галузі робочого часу поділяються на загальні, передбачені для всіх жінок – працівників НПУ та додаткові, передбачені для жінок – працівників НПУ, що виконують материнську функцію. Відповідно до статті 3 Кодексу законів про працю України [97] та п. 17 Положення про проходження служби на жінок-працівників Національної поліції поширюються спеціальні гарантії щодо правового регулювання праці у тому числі, у галузі правового регулювання робочого часу [207]. Диференціація правового регулювання робочого часу жінок-працівників НПУ за таким критерієм, як стать здійснюється шляхом обмежень нормами, що містяться у ст. 175 КЗпП України. Відповідно до вказаної статті, залучення жінок до робіт у нічний час не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід. Диференціація правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції за таким критерієм як виконання материнської функції здійснюється шляхом заборон нормами, що містяться у статтях 55 та 176 КЗпП України. Вказані норми забороняють залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрядження. Диференціація правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції за вищевказаним критерієм здійснюється, також, шляхом обмежень нормами, що містяться у ст. 177 КЗпП України [97]. Дані норми обмежують залучення жінок, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей – інвалідів, до надурочних робіт і направлення їх у відрядження. Диференціація правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції, за таким критерієм як виконання материнської функції, здійснюється шляхом надання гарантій у вигляді пільг та переваг нормами, що містяться у ст. ст. 178 «Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років», ст. 185 «Надання вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років, путівок до санаторіїв та будинків відпочинку і надання їм матеріальної допомоги» та ст.

56 КЗпП України «Неповний робочий час». Підсумовуючи можна стверджувати, що особливості правового регулювання робочого часу жінок-працівників Національної поліції полягають у специфічних критеріях диференціації правового регулювання (специфіка професійної діяльності працівника Національної поліції України, стать та виконання материнської функції), яка здійснюється різними правовими способами (примус, заборона, обмеження та гарантії у вигляді пільг та переваг). Така диференціація здійснюється як загальним законодавством про працю, так і спеціальним законодавством про проходження служби в Національній поліції України.

Окрему категорію гарантій, які надаються жінкам-поліцейським, складають повноваження у зв'язку із здійсненнями ними своїх службових обов'язків, і які визначені Законом України «Про Національну поліцію». Це – право вимагати від громадян і посадових осіб дотримання правопорядку, припинення правопорушень та дій, що перешкоджають здійсненню поліцейськими своїх службових повноважень; вживати заходів, спрямованих на усунення загроз життю та здоров'ю фізичних осіб і публічній безпеці, що виникли внаслідок учинення кримінального, адміністративного правопорушення; здійснювати своєчасне реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події; право вимагати в особи пред'явлення нею документів, що посвідчують особу, та/або документів, що підтверджують відповідне право особи, у таких випадках: якщо особа володіє зовнішніми ознаками, схожими на зовнішні ознаки особи, яка перебуває в розшуку, або безвісно зниклої особи; якщо існує достатньо підстав вважати, що особа вчинила або має намір вчинити правопорушення; якщо особа перебуває на території чи об'єкті із спеціальним режимом або в місці здійснення спеціального поліцейського контролю; якщо в особи є зброя, боєприпаси, наркотичні засоби та інші речі, обіг яких обмежений або заборонений, або для зберігання, використання чи перевезення яких потрібен дозвіл, якщо встановити такі права іншим чином неможливо; якщо особа перебуває в місці вчинення правопорушення або дорожньо-транспортної пригоди, іншої надзвичайної події; якщо зовнішні ознаки особи чи

транспортного засобу або дії особи дають достатні підстави вважати, що особа причетна до вчинення правопорушення, транспортний засіб може бути знаряддям чи об'єктом вчинення правопорушення [210]. В окремих випадках, працівник поліції під час виконання повноважень, має право застосовувати такі заходи примусу: фізичний вплив (сила); спеціальні засоби; вогнепальну зброю (ст. 42 Закону України «Про Національну поліцію»).

Як бачимо питання загальних та спеціальних гарантій прав жінок при реалізації ними права на проходження служби в Національній поліції чітко відображено в чинному законодавстві України. Отже, належний фундамент для здійснення жінками-поліцейськими своєї професійної діяльності закладено. Залишається лише суворо та неухильно дотримуватись нормативних приписів, і особливо в частині дотримання принципів державної політики у сфері гендерної рівності. На завершення, хочеться підтримати позицію А. С. Політової, яка наголошує, що рівноправна участь жінок у поліції має важливе значення для розбудови й підтримки демократії, боротьби зі злочинністю. Але при цьому, повинні бути вдосконалені політико-правові й соціальні аспекти механізму забезпечення реальної рівності жінки й чоловіка [181, с. 134].

Отже, гарантії правового характеру можна умовно поділити на дві групи. Перша – це гарантії права на судовий захист. Друга – гарантії права на об'єднання в професійні спілки.

Гарантії, встановлені для жінок, які проходять службу в Національній поліції України, поділяються на: 1) гарантії, пов'язані із реалізацією посадових повноважень; 2) гарантії, пов'язані із участю у військових діях в умовах надзвичайного стану і збройних конфліктах; 3) гарантії, пов'язані з участю у боротьбі з тероризмом; 4) гарантії права на перепідготовку (перекваліфікацію) і підвищення кваліфікації із збереженням посадового забезпечення на період навчання; 5) гарантії безкоштовного проїзду усіма видами комунального транспорту.

До гарантій побутового характеру слід віднести: гарантії пільгового придбання житла; гарантії, що забезпечують безпеку працівника поліції та

членів його сім'ї. До гарантій, що виникають внаслідок настання соціального ризику належать: гарантії у сфері охорони здоров'я; гарантії у сфері пенсійного забезпечення; гарантії, пов'язані із завданням смерті поліцейського та ін.

На нашу думку, саме таким повинен бути шлях формування сучасної системи соціального захисту жінок, які проходять службу в Національній поліції України.

### **3.3. Дотримання рівних прав і можливостей при проходженні жінками служби в Національній поліції України**

Питання загального миру неможливе без соціальної справедливості – такий принцип проголошено одним із першим у преамбулі Конституції Міжнародної організації праці (1919 р.). Уже в той час, коли увесь світ оговтувався після Першої світової війни, принципи захисту жінок і однакової оплати за рівноцінну працю, розглядалися як такі, що потребують негайної реалізації.

Більше півстоліття тому, у 1944 р. на Міжнародній конференції праці (Філадельфія) була прийнята Декларація, що і до нині є додатком до Конституції МОП. Декларація проголосила, що всі люди, незалежно від раси, переконань, статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, економічної безпеки і рівних можливостей [2, с. 17]. Крім того, в декларації наголошується, що бідність в одній країні загрожує процвітанню в усьому світі. При цьому, в документі чітко визначено, що права жінок в сфері праці є невід'ємною частиною цінностей, принципів і задач, які складають сутність повноважень Міжнародної організації праці, спрямованих на забезпечення соціальної справедливості і гідної праці – справедливо оплачуваної продуктивної роботи, що виконується в умовах свободи, рівноправності, безпеки і гідності. Ця мета, як і раніше, залишається ключовим аспектом діяльності МОП. Проте у зв'язку із трансформацією ролі жінок та чоловіків у суспільстві, докорінним чином змінився і підхід до процесу досягнення цієї мети.

Дійсно, сучасний світ змінив і продовжує змінювати сприйняття до традиційного співвідношення оплачуваної праці і неоплачуваної праці, яка пов'язується із веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми чи іншими членами родини.

Міжнародна організація праці не лише відреагувала на ці зміни в суспільстві, але і взяла на себе провідну роль у формуванні майбутнього, в якому буде більше рівності у сфері праці. Цю задачу планується вирішити шляхом: просування гендерної рівності через впровадження міжнародних трудових стандартів; підтримки прогресу в досягненні гендерної рівності, який піддається кількісній оцінці разом з учасниками МОП – урядові організації, організації роботодавців, організації трудящих, а також в рамках власних структур і процесів; просування гендерної рівності за допомогою технічного співробітництва у світі; просування гендерної рівності за допомогою менеджменту, поширення та обміну відповідного досвіду [2, с. 19].

Варто також вказати, що в останні десятиліття МОП прийнято два найбільш важливих документи, що забезпечують досягнення гендерної рівності. Це – Резолюція про гендерну рівність, рівність в оплаті праці і охороні материнства (2004 р.), яка закликає до більш активної участі у викоріненні дискримінації за ознакою статі і просуванню гендерної рівності та Рішення, що містить припис про обов'язкове врахування гендерних аспектів у всіх напрямках та видах діяльності МОП – «МОП повинна активно заохочувати включення питання про гендерну рівність у всі угоди про партнерство». Соціальний діалог лежить в основі гендерної рівності через визнання необхідності того, щоб жінки та чоловіки мали рівне право голосу у сфері праці.

Отже, соціально-економічні, політичні та інші зміни, які відбуваються в сучасному світі, зокрема і в нашій країні, торкнулися багатьох сфер життєдіяльності людини, в тому числі і в такій площині, як гендерна рівність.

В науковій літературі відзначається, що участь жінок в розвитку соціального життя розглядається як необхідна умова здорового соціального, економічного та культурного зростання будь-якої нації. Ряд науковців

вкзаують, що тривалий час чоловіки займали активні соціальні позиції, а жінки були спокійними спостерігачами, тепер чоловіки і жінки починають виступати як ділові партнери в професійній діяльності, що призвело до активної участі жінок не лише в громадському, а й в державному житті [115, с. 37]. Іншими дослідниками наголошується, що стрімке перетворення суспільних відносин у сучасному світі характеризується підвищенням ролі жінки у становленні окремих життєво важливих соціальних сфер, а також відносин на ґрунті цього явища з чоловічою частиною соціуму, сприйняттям жінки в певних колах тощо [45, с. 134].

В національній доктрині термін «рівність» визначається як один із ключових принципів конституційно-правового статусу людини і громадянина. Виходячи із історичного розвитку ідеї гендера, Н. М. Онищенко під гендером розуміє соціальні ролі, які виконують чоловіки та жінки. Тобто, уточнює автор, коли говорять про гендерну рівність, розуміють рівність статусів чоловіка та жінки в різних сферах соціального життя [166, с. 187-188].

Розкриваючи зміст гендерної політики в Україні, А. С. Журавльова, робить акцент на тому, що гендерна рівність – це складова загального принципу рівності як принципу демократичної побудови суспільства [78, с. 41]. Нині, право розуміється як рівна міра свободи всіх і кожного, чоловіків і жінок. Конструкція гендерної рівності розкривається через категорію прав людини як універсального стандарту рівності, який є єдиним для обох статей [229, с. 103]. Коли ж мова йде про рівність статей, то під цим поняттям можуть розумітися: формальна рівність – рівність, юридично закріплена законодавчо; рівність можливостей – надання визначеної, законодавчо закріпленої переваги певній соціально-демографічній групі для створення однакових з іншими умов на старті; рівність результату (цілеспрямоване забезпечення ліквідації для конкуруючих сторін перешкод, які можуть бути обумовлені попередньою дискримінацією) [82, с. 10].

Зарубіжна доктрина також представлена рядом робіт, присвячених з'ясуванню питання щодо поняття та змісту гендерної рівності. Так, наприклад на рівні дисертаційних досліджень ці питання висвітлювались

В. В. Чвикаловим, який під категорією гендерна рівність розуміє принцип-ідею, що закріплює юридичну та фактичну рівність прав чоловіків і жінок та можливостей для їх реалізації [267, с. 9] та О. В. Нечаєвою, яка під гендерною рівністю пропонує розуміти однаковий (рівний) правовий статус жінки і чоловіка та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей вільно розвивати свої потенційні можливості, виробляти вміння та навички для участі в політичному, економічному, соціальному і культурному розвитку і засвоєння його досягнень [162, с.12-13]. На думку А. А. Максимова під гендерною рівністю слід розуміти встановлений суспільством за допомогою держави принцип побудови відносин статей, що виражається в рівності наданих чоловіку та жінці прав, свобод і обов'язків [129, с. 31]. З точки зору С. В. Поленіної та О. В. Скурко, сутність гендерної рівності полягає у тому, що чоловік та жінка є незалежними (вільними) і рівними суб'єктами права, в тому числі наділені визначеною та рівною автономією волі у випадках участі в соціальних зв'язках і відносинах, реалізації своїх прав і законних інтересів [180, с. 14]. Сутність гендерної рівності, вважає Ю. О. Акімова, полягає: по-перше, у визнанні рівності правових можливостей жінки і чоловіка у всіх сферах суспільного життя; по-друге, в забезпеченні особливих прав жінки, обумовлених природними особливостями жіночого організму і необхідністю виконувати функцію материнства, що не повинно розглядатися як надання не виправданих переваг одній статі; по-третє, в явно вираженій конституційній та законодавчій забороні дискримінації за ознакою статі. До того ж, авторка наполягає, що недотримання гендерної рівності нівелює увесь комплекс прав і свобод людини і громадянина [3, с. 29]. З чим не погодитись підстав немає.

Фахівці у галузі гендерного питання обстоюють позицію, відповідно до якої гендерна рівність виступає об'єктом правоохоронної діяльності, так як вона є однією із умов, керівною основою утвердження і забезпечення конституційних прав та свобод людини. Тому її втілення в життя є завданням усієї системи органів державної влади.

Особливе місце в цій діяльності належить правоохоронним органам, які забезпечують гендерну рівність не тільки шляхом розгляду заяв, які містять

відомості про факт вчинення дискримінаційних дій за ознакою статі, але й реалізуючи принцип рівних прав та можливостей чоловіків та жінок в процесі своєї організаційної, кадрової, освітньої та іншої діяльності [44, с. 186, 187].

Яскравим прикладом з впровадження гендерної рівності в системі правоохоронних органів є Міністерство внутрішніх справ України, яке є одним з основних суб'єктів реалізації гендерної політики України. Ще, восени 2004 року в МВС України введена посада Радника з прав людини та гендерних питань. Серед основних прав та обов'язків Радника варто назвати такі: аналіз стану діяльності органів МВС щодо дотримання вимог законодавства в галузі прав людини та гендерних питань; внесення пропозицій щодо забезпечення участі органів МВС в реалізації гендерної політики, координація взаємодії МВС з міжнародними організаціями (ООН, Рада Європи, Європейська Комісія, МОП, ОБСЄ, Міжнародна організація з міграції та інші), проведення консультацій з їх експертами, представництвами та підрозділами, які відповідають за реалізацію міжнародних норм дотримання прав людини та утвердження гендерної рівності, проведення консультацій з представниками громадських організацій, у тому числі правозахисних та жіночих, залучення їх до спільних заходів, інформування керівництва МВС України щодо рекомендацій наукових досліджень, національних та міжнародних науково-практичних конференцій з прав людини, гендерної рівності, підтримка постійних контактів з Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини. Міністерством молоді та спорту України, профільними комітетами Верховної Ради України, органами державної виконавчої влади в межах зазначеної компетенції, здійснення моніторингу стану дотримання прав людини.

Одним із позитивних моментів впровадження гендерної рівності в органах внутрішніх справ є те, що у відомчих вищих навчальних закладах системи МВС України включають в навчальні програми дисципліни з гендерної проблематики. Сьогодні у закладах вищої освіти системи МВС налічується 51 навчальна дисципліна, у межах яких розглядаються гендерні питання. Це свідчить про те, що Україна вже знаходиться на шляху до гендерно неупередженої політики [96, с. 135].

Важливо також відзначити, що в умовах сьогодення в світі відбувається процес наповнення національних законодавств гендерним змістом. При цьому слід звернути увагу на те, що врахування рівних прав і можливостей в різних країнах залежить і від впливу інших соціальних норм – традицій, звичаїв, моральних цінностей, політичних норм тощо. Вочевидь, необхідно погодитись з думкою Т. М. Мельник про те, що всупереч усім особливостям існує тенденція до зближення гендерних процесів в юридичному їх закріпленні, а саме формуванні гендерного компонента в системі законодавства [148, с. 42-43].

В країнах Європи використовуються різні підходи для досягнення гендерної рівності у політиці – законодавче регулювання, запровадження інституту омбудсмена з рівних прав і можливостей жінок та чоловіків, створення відповідних органів із забезпечення гендерної рівності у парламентах, діяльність громадських організацій тощо. Найпоширенішим способом забезпечення рівних прав обох статей є створення системи законодавчої бази та запровадження механізмів її дотримання. У конституціях європейських країн гарантовано рівні можливості у висуванні кандидатур на виборах до органів державної влади та місцевого самоврядування, гарантоване представництво жінок в усіх органах влади [165, с. 13].

Не осторонь цих процесів стоїть і Україна.

Так, Конституцією України проголошено, що усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах (стаття 21). 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 (стаття 24).

В контексті дослідження, хочеться підтримати Н. В. Байдюк, яка підкреслює, що гармонізація відносин двох рівноцінних половин людства – чоловіків та жінок з метою якомога повного розкриття їх потенціалу, в ім'я суспільного прогресу, є важливим завданням сучасного соціуму. Діалектична єдність жінок та чоловіків містить у собі, з одного боку, прояв об'єктивних процесів вирівнювання можливостей статей, а з іншого – прояв нової ідеології сучасного соціального життя, зокрема ідеології рівності статей [12, с. 77].

Рівні права жінок і чоловіків це, в першу чергу – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі, а також 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. Так визначено ст. 1 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [199].

Загалом, слід визнати, що прийняття Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», 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 [199] дало значний поштовх для активізації «жіночого питання» при здійсненні своєї трудової функції. Адже зміна становища жінки є критерієм оцінки розвитку суспільства. Покращення правового стану жінки є свідченням прогресу, і навпаки [7, с. 198]. Схожі висновки зроблені і Т. Г. Юкловою, яка стверджує, що рівноправність жінки з чоловіком повинна бути здійснена не лише в інтересах жінок, але, насамперед, і в інтересах всього суспільства. Розвиток суспільства, пише далі автор, досяг такого рівня, що подальший його прогрес неможливий без надання половині людства повної рівноправності [300, с. 255].

Відповідно до звіту (2018 рік), представленого Світовим економічним форумом, Україна займає 69 місце за індексом гендерної рівності (в рейтингу серед 142 країн). Цей показник розраховується виходячи зі співвідношення

нерівності між чоловіками і жінками в можливостях побудувати кар'єру, здобути освіту, а також відбутися в політиці. За іншими даними щодо індексу гендерної нерівності, який відображає такі аспекти людського розвитку, як репродуктивне здоров'я, економічний статус та розширення прав і можливостей жінок у порівнянні з чоловіками, Україна посідає 83-тє місце зі 150 країн [259, с. 4].

При цьому Україна традиційно найкраща в доступі до освіти, тут жінки мають навіть більш високі показники (у співвідношенні 88 до 77). Значно гірші показники економічної та політичної участі жінок. Враховуючи поширеність гендерної дискримінації у сфері праці, спеціальні норми, направлені на її подолання, прийняті стосовно жінок можна поділити на дві групи: норми, що становлять сутність диференціації, яка пов'язана з фізіологічними особливостями жіночого організму, їх репродуктивною функцією; норми в рамках політики позитивних дій, направлені на створення додаткових умов для подолання гендерної нерівності [232, с. 204].

Все вище наведене дозволяє сформулювати висновок, що в Україні, як і в більшості країн світу питання гендерної рівності є найбільш актуальними.

Якщо звернутися до історії, то можна побачити, дивні, як на сьогоднішній день, речі. Приміром, коли в Європі виникло мистецтво плетіння на спицях, то єдині, хто мали право це робити – були чоловіки. Тривалий час жінки не мали права навчатися в університетах; до 1917 року жінкам було заборонено викладати. Ще раніше, жінки, які брали участь у Великій Французькій революції, обурювалися, що права людини і громадянина існують лише для чоловіків [90, с. 208]. Відомий також історичний факт – завдяки видатному хірургу М. Пирогову маємо в медичній галузі жінок, оскільки він першим дозволив жінкам бути сестрами милосердя [123, с. 4].

Наразі немає професії, де б жінка не заявила про себе.

Справедливим є твердження О. В. Кузнецової, яка вказує, що на теперішній час жінки освоюють нові для себе професії та види діяльності, прагнуть до виконання більш широких функцій, аніж традиційні домашні та сімейні обов'язки. Дані тенденції, продовжує автор, призвели до активної

участі жінок не тільки в громадському і державному житті, але і до служби в органах внутрішніх справ [116, с. 189]. Розглядаючи питання гендерних відмінностей, деякі фахівці вказують на ту обставину, що служба в правоохоронних органах включена до переліку професій, що передбачають особливо напружені та надзвичайно важкі умови діяльності. Якщо декілька десятиліть тому, робота в поліції вважалась професійною прерогативою чоловіків, то на теперішній час відсоток жінок, прийнятих на службу в поліцію, суттєво виріс у всіх індустріально розвинених країнах [154, с. 76-77]. Певним чином посилення цієї тенденції зумовлене тим, що в сучасних реаліях професія «поліцейський» набула колишньої слави і знову стала престижною, що в свою чергу призвело до повсюдного збільшення кількості жінок в традиційно чоловічих професіях [98, с. 74].

Р. Ф. Набієвим висловлено припущення, що тенденція збільшення чисельності жінок-поліцейських пояснюється не лише результатом роботи засобів масової інформації, соціальними гарантіями в правоохоронній системі, але і об'єктивними причинами, в тому числі - постійним збільшенням жіночої злочинності. І для протидії їй, жінки-поліцейські не тільки бажані, але і необхідні, що визнається і практичними працівниками [158, с. 532]. На наше переконання, такий висновок відповідає тим явищам і процесам, які спостерігаємо нині. Традиційно вважається, і цей стереотип підтримується суспільством, що неприпустимо застосування заходів фізичного впливу чоловіком по відношенню до жінки, зокрема і з боку правоохоронців. Разом з тим, в сучасному суспільстві достатньо явно простежується наступна прогресуюча тенденція: жінки не тільки активно заповнюють соціальні ніші, які частіше за все стають вакантними у зв'язку із зменшенням чисельності чоловіків, придатних для несення служби, але і набувають якостей, необхідних для здійснення поліцейської діяльності. Наведемо такий приклад: застосування поліцейським нарядом законних мір фізичного впливу до правопорушника-жінки, з боку нерідко сприймається як несправедливість – жінка-правопорушник доволі часто апелює до громадськості, видаючи себе жертвою, залучаючи у конфлікт сторонніх людей, які приймають на себе роль захисників

від так би мовити «поліцейського свавілля». Навіть дуже коректна поведінка чоловіка-поліцейського в такій ситуації сприймається оточуючими негативно. З огляду на це - залучення до служби в поліції жінок-поліцейських видається найбільш простим, логічно обумовленим і ефективним способом вирішення ситуації. Слід також відзначити, що застосування заходів фізичного впливу жінками-поліцейськими по відношенню до жінок – порушниць громадського порядку сприймаються в суспільстві, в тому числі і самими порушницями більш терпимо. Ці обставини є іще одним чинником, який доводить, що збільшення кількості жінок-поліцейських може мати позитивні перспективи і в рамках основної професійної діяльності.

Сьогодні жінки в підрозділах Національної поліції України призначаються на посади патрульних в патрульній поліції, дільничних офіцерів поліції, інспекторів (старших інспекторів), слідчих тощо. Так само жінки-поліцейські успішно несуть службу нарівні з чоловіками в оперативних підрозділах, займають керівні посади різного рівня, приймають участь у воєнних діях (на сході України) та в різних миротворчих місіях.

Найбільш масштабною за останні роки стала реформа такого структурного підрозділу Національної поліції України, як патрульна поліція. Досліджуючи питання становлення та розвитку Національної поліції в розрізі забезпечення гендерної рівності, А. Ю. Дунаєва вказує, що «зростання кількості жінок серед працівників патрульної служби, зумовлюється низкою факторів. Необхідність більш тісного контакту працівників патрульної служби з населенням виявило той факт, що далеко не всі працівники володіють комунікативними здібностями, спрямованими на роз'яснення спірних і конфліктних ситуацій. З цим завданням досить легко може справитися жінка, оскільки з психологічної точки зору, вона може привернути увагу співрозмовника, спонукавши його до більш відвертої розмови. Також наявність жінок серед працівників патрульної поліції позитивно впливає на морально-психологічний клімат підрозділу. Присутність представниць жіночої статі у чоловічому колективі не тільки підвищує внутрішню культуру працівників, але й сприяє нейтралізації нервових зривів і стресів, що виникають у процесі

роботи [70, с. 52]. Погоджуючись із такими висновками, варто також підкреслити, що позитивний вплив жінок-поліцейських, як при виконанні службових обов'язків, так і при побудові взаємин в колективі, спостерігається і в інших поліцейських підрозділах.

Не зайвим буде згадати, що збільшення кількості жінок на службі в поліції стало наслідком жіночого руху 60-70-х років минулого століття, який зробив можливим встановлення рівної заробітної плати чоловікам та жінкам, збереження посади після виходу з відпустки по догляду за дитиною до трьох років та нарахування вислуги років незалежно від статі працівника поліції тощо. Варто також нагадати, що до 1999 р. кількість жінок у правоохоронних органах була обмежена: «жіноча» квота до вступу в навчальні заклади системи МВС складала лише 5-10 %. За деякими даними, на теперішній час на службі в Національній поліції України перебувають 21,8 % (із загальної кількості 296 248 жінок, які несуть службу в Національній гвардії України та Національній поліції [182, с. 361]. За даними Адміністрації Державної прикордонної служби України, на сьогодні у прикордонному відомстві проходять службу понад 500 офіцерів-жінок (8 % від загальної кількості всіх офіцерів). Усього у прикордонному відомстві проходять службу і працюють більш як 8,5 тис. жінок [1, с. 15].

За кордоном, кількісні показники працівників жіночої статі, які перебувають на службі у правоохоронних органах становлять 15 %. Що стосується України, то на сьогоднішній день, найбільша кількість жінок служить в Апараті Національної поліції України – близько 32-22 %. В цілому ж по регіонах, такі показники коливаються від 15 до майже 30 %. Так, в лавах Національної поліції Миколаївської, Одеської, Запорізької, Херсонської, Дніпропетровської, Рівненської, Луганської, Харківської областей несуть службу – 25-28 % жінок; в Сумській, Волинській, Черкаській, Чернігівській, Кропивницькій, Житомирській, Закарпатській областях – 22 %; Івано-Франківській області – 20 %; Київській, Вінницькій, Полтавській, Хмельницькій, Тернопільській областях – 15-17 % [183, с. 170]. Отже, наведені

статистичні дані свідчать, що за рівнем несення служби українських жінок в поліції, наша країна має такі ж показники, як у середньому і за кордоном.

До того ж, з моменту створення у 2015 р. Національної поліції України, ситуація з обійманням керівних посад жінками поступово змінюється – вони залучаються не лише до територіальних, а й до центрального органу управління поліцією. О. Л. Львова, досліджуючи питання гендерної рівності, підкреслює, що представниці жіночої статі у вищих навчальних закладах системи МВС України дедалі частіше обіймають керівні місця командирів груп, начальників курсів чи факультетів [125, с. 209].

Разом з тим, особливості сьогодення демонструють, що в ХХІ столітті, жінки в правоохоронних органах і досі відчувають певну дискримінацію. В даному аспекті ми підтримуємо висновки О. В. Горбачової, яка наголошує, що впровадження гендерної рівності на засадах принципу рівних прав і рівних можливостей жінок та чоловіків є одним із головних пріоритетів демократичних перетворень в Україні. Але, незважаючи на таку спрямованість державної гендерної політики, в українському суспільстві дотепер спостерігаються диспропорції у соціальних позиціях чоловіків і жінок, які є найбільш вираженими у професійній сфері, зокрема у силових структурах, що традиційно вважаються суто «чоловічими» [50]. Найбільш поширеним стереотипом служби жінки в поліції залишається теза на кшталт «три декретні відпустки – і полковник» або ж «три декрети – і пенсія». Досліджуючи питання гендерних стереотипів у професійній сфері, і зокрема, існуючих стереотипів стосовно жінок, які обирають професію працівника міліції, В. Л. Лапшина, ще у 2005 р. виокремила такі з них: впевненість чоловіків у тому, що міліціонер – виключно чоловіча професія й існує принципова неможливість паритетної представленості чоловіків і жінок в міліції; по мірі набуття практичного досвіду професійної діяльності вплив гендерних стереотипів серед чоловіків – працівників міліції збільшується, а серед жінок – зменшується; негативні гендерні стереотипи носять більшою мірою суб'єктивний, ніж об'єктивний характер, що дозволяє сподіватися на принципову можливість їх подолання, як в органах внутрішніх справ, так і суспільстві в цілому [120, с. 33].

Досліджуючи питання гендерних стереотипів в професійній діяльності поліції, О. М. Смірнова наводить такі дані: 18,87 % чоловіків-курсантів і 11,70 % чоловіків, що несуть службу в ОВС України (*нині – Національна поліція – курсив мій Н.П.*), вважають, що «жінка в погонах» завжди буде програвати чоловіку; 12,58 % чоловіків-курсантів і 15,47 % працюючих працівників вважають, що служба жінки в ОВС це данина сучасній моді.

На думку чоловіків, успіх жінки в професійній діяльності забезпечують: наявність впливових зв'язків (38,86 % курсантів і 29,70 % працюючих), а також приємна зовнішність (10,69 % курсантів і 16,40 % працюючих). Жінки ж навпаки переконані, що вони рівноправні працівники МВС, так як і чоловіки (63,1 % жінок-курсантів і 75,0 % працюючих). На думку жінок, їх успіх в професійній сфері забезпечують: професійна освіта та високий професійний рівень (54,76 % курсантів і 35,0 % працюючих жінок); особисті якості (30,95 % курсантів і 35,0 % працюючих жінок). Серед опитаних чоловіків-працівників, 50,94 % курсантів і 37,50 % працюючих переконані, що причинами, які спонукали жінку надягнути погони, є бажання довести оточуючим, що жінка може бути рівною з чоловіками, а іноді навіть і кращою. Іще 23,27 % курсантів і 18,0 % працюючих чоловіків вважають, що основною причиною обрання професії жінки в системі МВС України є боротьба з внутрішніми комплексами або ж можливість самоствердитись. Ще 10,20% курсантів і 3,14 % працюючих чоловіків серед головних причин вибору жінкою даної професії вказують на можливість вийти заміж. Однак, при цьому значна частина опитаних чоловіків (66,04 % курсантів, 46,10 % працівників), відзначили, що їм комфортно працювати (навчатися) з жінками в одному колективі [241, с. 109].

Як бачимо час минає, а проблема нікуди не зникає, хоча за останні роки жінки-поліцейські зарекомендували себе як кваліфіковані співробітники, які не гірше від чоловіків стоять на варті закону та правопорядку.

В. В. Волинець стверджує, що жінки є головними жертвами дискримінації за ознакою статі в Україні, потерпаючи від дискримінації та невігідного становища, що у значній мірі є наслідком збереження в нашій державі патріархальних і патерналістських соціальних норм [38, с. 15].

Незважаючи на міцну правову базу, на думку А. А. Сорокіна, низка законів містять пряму дискримінацію щодо жінок, а деякі, нібито прагнучи їх «захистити», насправді «обмежують здатність жінок робити вибір» [247, с. 331].

Сьогодні без діяльної участі жінок в економіці, соціальній сфері, політиці, культурі, науці, підкреслює Н. А. Чередніченко, життя суспільства неможливо уявити [269, с. 91]. Ми цілковито упевнені в правильності висновків окремих фахівців, які доводять, що впровадження принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є однією з важливих умов сталого соціально-економічного розвитку, позитивних змін у суспільстві та його благополуччя, реалізації прав людини та самореалізації особистості, запорукою ефективного розв'язання наявних проблем, а також європейської інтеграції України та виконання міжнародних зобов'язань згідно з основними міжнародними договорами у сфері захисту прав людини, у тому числі Цілей Сталого Розвитку до 2030 року, затверджених Генеральною Асамблеєю ООН [11, с. 8].

Відповідно до ст. 2 Закону України «Про Національну поліцію», завданнями поліції є надання поліцейських послуг у сферах: забезпечення публічної безпеки і порядку; охорони прав і свобод людини, а також інтересів суспільства і держави; протидії злочинності; надання в межах, визначених законом, послуг з допомоги особам, які з особистих, економічних, соціальних причин або внаслідок надзвичайних ситуацій потребують такої допомоги [210]. Для виконання, покладених законом завдань, співробітники поліції, чи то чоловіки, чи то жінки того чи іншого підрозділу, поряд із комплексом знань, умінь та навичок, що дозволяють їм виконувати свої професійні обов'язки, повинні також уміти в екстремальних ситуаціях професійної діяльності приймати оптимальні рішення для оперативних і чітких дій; мати навички професійного спілкування з різними категоріями громадян; уміти припиняти протиправні дії, в тому числі із застосуванням силових прийомів, спеціальних засобів, в тому числі і з використанням вогнепальної зброї. Необхідно підкреслити, що жінки-поліцейські з таким завданням – справляються, і справляються на «відмінно».

За досвідом європейських країн, служба жінки в поліції має позитивний потенціал і є результативною: вона сприяє підвищенню якості добору персоналу, покращує соціально-психологічний клімат у колективі, підвищує ефективність діяльності підрозділів і якість ухвалення управлінських рішень, а також довіру до поліції в очах громадськості. Зокрема, жінки демонструють більш високий рівень виконавчої дисципліни й більш низький рівень агресивності, вони є більш комунікабельними під час врегулювання сімейних конфліктів, також робота жінок-поліцейських є незамінною в роботі з жертвами насильницьких дій та підлітками-правопорушниками [50, с.128]. Ми підтримуємо позицію А. А. Максименка, який досліджуючи проблематику гендерної рівності в поліцейській діяльності відзначає, що більшість країн світу переконались в перевагах залучення жінок в якості поліцейських. З розгулом тероризму в сучасному світі спостерігається зростання масштабів залучення жінок в підрозділи служб безпеки. Цей факт присутній у всіх видах правоохоронної діяльності – як державної, так і приватної. На думку деяких працівників правоохоронних органів, жінки показали себе як найкращі терористки в світі, і тому справедливо, що їм повинні протистояти люди, які мають подібне мислення [128, с. 34].

Зрозуміло, що обираючи службу в лавах Національної поліції України, жінки усвідомлюють, як складність, так і специфіку їх майбутньої професії. Однак, все ж таки, в силу статі, фізичного розвитку, жінки є більш вразливими, порівняно з чоловіками, і зіштовхуються з рядом проблем, які вочевидь, можуть бути вирішеними. Проведене Д. Ю. Ануфрієвою дослідження показало, що рано чи пізно, у професійній діяльності жінок-поліцейських можуть виникати наступні проблеми: певні труднощі у зв'язку із суміщенням особистісних, сімейно-побутових і професійних обов'язків; низький рівень гендерної культури в міжособистісному спілкуванні в колективі; відсутність необхідних умов у місцях виконання службових обов'язків, які впливають на репродуктивне здоров'я жінок та їх морально-психологічний стан; факти несправедливого розподілу службових обов'язків та оцінки їхнього вкладу в

результати службової діяльності; невисокий рівень медичного обслуговування та розвиненості соціальної інфраструктури [10, с. 21].

На сучасному етапі можливості вирішення таких проблем чимало в чому сприяло, як міжнародне, так і національне законодавство у сфері прав жінок та гендерної рівності. Міжнародне регулювання, спрямоване на забезпечення гендерної рівності, відіграє роль основних стандартів, до яких нині прагнуть держави в своїй діяльності, і під якими прийнято розуміти конкретні міжнародно-правові приписи у сфері забезпечення гендерної рівності [256, с. 347].

В числі міжнародних документів необхідно виділити: Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок; Резолюцію Ради Безпеки ООН № 1325 «Жінки, мир, безпека»; Європейську Конвенцію про захист прав людини та основних свобод; Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами та ряд інших.

Прийнявши стратегію європейського розвитку, перед Україною постав шлях впровадження та реалізації загальновізнаних стандартів у галузі прав людини, зокрема і в сфері праці [37, с. 81].

Європейська інтеграція України передбачає гармонізацію вітчизняного законодавства з метою досягнення на практиці високих європейських стандартів регулювання гендерних відносин. Сучасна державна політика України має спрямовуватися на подолання усіх форм і проявів дискримінації за ознакою статі, на створення політичного підґрунтя та необхідних соціальних умов для найбільш повної реалізації природної здібності жінок і чоловіків у всіх сферах трудового, суспільного та особистого життя [178, с. 6].

На національному рівні забезпечення міжнародних стандартів прав людини та гендерної рівності відбулося шляхом прийняття низки законодавчих актів, серед яких в першу чергу необхідно назвати Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків»; Закони України «Про засади запобігання та протидію дискримінації в Україні» та «Про запобігання та протидію домашньому насильству» тощо.

Досліджуючи питання дотримання рівних прав і можливостей при прийнятті на службу в Національну поліцію жінок, слід звернути увагу на те, що в трудовому праві частіше зустрічається такий термін, як «дискримінація». Очевидно, це пов'язано з тим, що саме такий термін застосовано у Кодексі законів про працю України. Так, відповідно до ст. 2-1 Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [97].

Доктрина трудового права представлена низкою досліджень щодо визначення поняття та сутності дискримінації. Так, наприклад, І. С. Сахарук під дискримінацією у сфері праці пропонує розуміти встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, які не пов'язані з діловими якостями особи, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці [231, с. 4]. На думку С. В. Вишневецької, дискримінація в трудовому праві – це ситуація, за якої особа за антидискримінаційними ознаками (ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, стану здоров'я, інвалідності, вагітності і материнства, сексуальної орієнтації, способу життя, мови, зовнішнього вигляду), не пов'язаними з діловими якостями, зазнає обмеження, встановлення відмінностей чи винятків у

визнанні, реалізації або користуванні трудовими правами у будь-якій формі, що призводить до порушення рівності можливостей у сфері праці, крім випадків, коли таке обмеження прав, встановлення відмінностей чи винятків має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [36, с. 154]. А. Б. Лазаренко вважає, що дискримінація щодо жінок означає будь-яке розрізнення, виняток або обмеження за ознакою статі, спрямоване на ослаблення чи зведення нанівець визнання, користування або здійснення жінками, незалежно від їх сімейного стану прав людини і основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній, громадській або будь-якій іншій сфері [119, с. 74]. З точки зору М. О. Редкова, дискримінація у сфері праці – це применшення прав громадян, а саме особистості, за будь-яким принципом (віком, расою, статтю, соціальному становищу і т. д.) роботодавцем у встановлених законодавством трудових правах [221, с. 333]. Сутність дискримінації М. В. Невежина вбачає в применшенні чи позбавленні одних осіб, в порівнянні з іншими, без розумних та об'єктивних на те підстав [160, с. 84].

На нашу думку, питання дотримання гендерної рівності, в тому числі і при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України, належить до кола пріоритетних. І від їх вирішення залежить дуже багато. Останнім часом держава вживає багато заходів для поліпшення ситуації в цій сфері. Особливо активно ведеться робота на законодавчому рівні. Зокрема, Кабінетом Міністрів України була прийнята Постанова «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року», основним завданням якої є утвердження принципу рівності жінок і чоловіків у пріоритетних сферах соціального та економічного розвитку в Україні, ефективному розв'язанню проблем та усуненню диспропорцій гендерного розвитку з чіткою орієнтацією на права людини [203]. Не можемо не підтримати позицію Ю. В. Сокол, яка наголошує, що рівноправність статей є важливою основою будь-якого демократичного суспільства і держави, які прагнуть до соціальної справедливості і поваги прав людини [242, с. 139]. Також, нам імпонує точка зору Н. А. Шведової, яка визначає гендерну

стратегію, як превентивне довгострокове планування, спрямоване на збалансований соціальний розвиток заради підвищення якості життя народу. Така стратегія: виражає інтереси прогресивних прошарків суспільства: спирається на об'єктивні закони історичного процесу; передбачає послідовну демократизацію влади шляхом залучення в управління жінок та чоловіків; передбачає пошук взаємоприйнятних рішень, враховуючи гендерні інтереси суспільства; припускає недопущення силових методів для вирішення конфліктів. Далі автор слушно зауважує, що проблема рівності – це базове питання про те, яке суспільство будується. Відтак, рівність статей – це інтерес усього суспільства, інтерес усієї держави, якщо, звичайно, наміри побудувати нормальне людське суспільство і державу щирі [275, с. 124]

Вирішенню проблемних питань професійної діяльності жінок-поліцейських чимало в чому сприяло створення різноманітних організацій, діяльність яких спрямована на дотримання гендерного законодавства в Україні, на підтримку жінок-поліцейських.

Прикладом здійснення правозахисної функції жінок-працівників поліції є діяльність Міжнародної асоціації жінок-поліцейських (МАЖП), яка об'єднує організації більш ніж з п'ятдесяти країн світу. У 2001 році Міжнародна асоціація жінок-поліцейських мала 2400 членів, серед яких налічувалися більше ніж сорок п'ять країн світу, включаючи Африку, Азію, Канаду, Карибські острови, Європу, Середземномор'я, Близький Схід, Непал, Філіппіни, Центральну та Південну Америку, США, Великобританію, Тихоокеанські острови тощо. Основною метою створення та діяльності МАЖП є укріплення, об'єднання та підвищення іміджу жінок в усіх галузях кримінальної юстиції та в правоохоронних органах. Для цього Асоціація розвиває свою діяльність за такими напрямками: професійний розвиток, організація та проведення тренінгів, навчання, укріплення стосунків між організаціями жінок-поліцейських у різних країнах та регіонах світу, підтримка членів організації. Радою директорів Асоціації був розроблений Стратегічний план розвитку та роботи організації, спрямований на підняття іміджу організації, вплив на політику держав та керівництва правоохоронних органів в аспекті гендерної рівності, особливо в

сфері трудових прав і залучення жінок до служби в поліції, підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму жінок-поліцейських, проведення щорічних тренінгів і конференцій, робота над тим, щоб досягнення жінок та їхній внесок у роботу поліції оцінювалися адекватно, зміцнення зв'язків між різними філіями Асоціації та її членами, проведення досліджень з гендерної проблематики тощо [11, с. 67].

Проведені на сьогоднішній день дослідження серед найбільш проблемних аспектів діяльності жінок-поліцейських, виділяють наступні: проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками; протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок; дискусійність позитивного впливу деяких психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; більш низький рівень агресивності тощо); розрив, що існує між декларацією рівних можливостей та реальним рівнем дискримінації жінок; наявність проблеми сексуальних домагань на робочому місці; проблема адаптації до умов роботи у чоловічому середовищі; проблеми у сфері соціальної та правової захищеності жінок [133].

На думку О. М. Смірної, яку ми підтримуємо, забезпечення гендерної рівності створить умови не тільки щодо дотримання основних прав та обов'язків, й буде мати ряд додаткових вигод. За висновками Національного центру з питань служби жінок в правоохоронних органах і за результатами міжнародних досліджень і чоловіки, і жінки можуть виконувати обов'язки правоохоронців з рівним ступенем ефективності [241, с. 303]. До того ж, жінки часто привносять в роботу поліції певний набір навичок і сильних сторін (вміння звести до мінімуму застосування сили і розрахунок на застосування сили, зверненої агресивно налаштованою особою).

В сенсі наведеного не можемо не погодитися і із М. В. Щелкуною, яка вказує, що стиль роботи жінок-поліцейських відрізняється від стилю роботи колег-чоловіків. Жінки менш агресивні, наділені більш високою виконавською

дисципліною, більш посидючі і тактовніші у спілкуванні з громадянами. У чоловіків частіше завищена самооцінка, а жінки більш самокритичні, дисципліновані і працелюбні. Емпатія (співчуття), любов до людей, здатність до кращого розуміння жертв злочинів, готовність опікуватися іншими, жінкам властиві більшою мірою, аніж чоловікам. Тому активне залучення до служби в поліції жінок підвищить ефективність роботи правоохоронних органів, дозволить скоротити некомплект кадрів, зміцнить морально-психологічний клімат в колективі [299, с. 18-25].

Завершуючи, маємо наголосити, що завдяки прагненню досягти високих стандартів забезпечення прав жінок-поліцейських вирішуються завдання не тільки соціального, а й державного характеру.

Отже, з метою усунення причин, що викликають певні труднощі для жінок при несенні служби в Національній поліції, інших правоохоронних органах необхідно здійснити ряд невідкладних заходів, спрямованих на: продовження проведення відповідної роботи щодо підвищення гендерної культури в підрозділах у відповідності з вимогами законодавства; сприяння жінкам-поліцейським (особливо самотнім матерям, жінкам, які самостійно виховують дитину або які мають на вихованні дитину з обмеженими можливостями) у поєднанні ними материнства та своєї службової діяльності; врахування особливості психологічного стану жінки, особисті характеристики та роль у сфері сімейно-побутових відносин, стан здоров'я.

Звичайно, що окреслені питання можуть викликати певні заперечення, однак в цілому в них відображено реальний стан реалізації державної політики у сфері забезпечення рівних прав і можливостей при прийнятті та під час служби жінок в Національній поліції України.

Сподіваємось, що така увага з боку держави та суспільства до питань гендерної рівності, уже найближчим часом принесе свої перші, позитивні результати, і кардинально змінить ставлення до жінок-поліцейських, якими усвідомлено та відповідально обрано службу в Національній поліції України.

На наше переконання досягнення рівних прав і можливостей, в тому числі і в такій специфічній сфері, як сфера поліцейської діяльності, неможлива

без налагодження належного функціонування спеціальної системи політичних структур управління та практичних заходів держави, спрямованих на впровадження рівних прав і можливостей у всі сфери суспільного життя, і особливо у сфері трудових правовідносин. Але ця система не повинна передбачати утворення нових структур, а будуватись на основі існуючих органів державної влади усіх рівнів та діяти на єдиних правових, ідеологічних, організаційних, координуючих, контролюючих принципах і бути фінансово незалежним.

### **Висновки до Розділу 3**

1. Специфіка професійної діяльності поліцейських, а також надане законом право застосовувати до правопорушників, у певних випадках, фізичний вплив, спеціальні засоби і навіть зброю, передбачає і певні особливості виникнення службово-трудова відносин з кандидатами на службу до Національної поліції України. Ці особливості полягають: по-перше, у додаткових вимогах до кандидатів на службу, які передбачені спеціальним законодавством про проходження служби в Національній поліції України, по-друге, у додаткових підставах відмови у прийнятті на службу і, по-третє, у особливій процедурі прийняття на службу до Національної поліції України.

2. Соціальний та правовий захист жінок, які проходять службу в поліції різні за своїм змістом та значенням поняття. Під соціальним захистом жінок, які проходять службу в поліції, пропонується розуміти сукупність економічних, правових, матеріально-технічних, організаційних засобів, що забезпечують дотримання основних соціальних прав жінок у відповідності з їхнім соціально-правовим статусом поліцейської, та які спрямовані на створення належних умов для реалізації ними службової діяльності в межах соціального страхування, соціального забезпечення та соціального обслуговування з урахуванням галузевих положень трудового, цивільного, сімейного, житлового та медичного законодавства. Під правовим захистом жінок, які проходять службу в поліції, слід розуміти систему юридичних норм та систему заходів, які застосовуються

компетентними державними чи іншими органами, спрямованих на запобігання та усунення порушень, пов'язаних із відшкодуванням майнової та (або) моральної шкоди, завданої життю, здоров'ю, майну, особистим немайновим, трудовим правам поліцейської під час виконання нею своїх службових обов'язків.

3. Гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України можуть бути класифіковані на:

- загальні, які поширюються на усіх працівників поліції і дозволяють у законний спосіб реалізувати право на працю: гарантії, що виникають під час проходження служби; гарантії побутового характеру; гарантії, що виникають внаслідок настання соціального ризику;

- спеціальні, які створюють додаткові можливості для окремих категорій працівників, зокрема, жінок-поліцейських, і які спрямовані на захист і охорону їхніх трудових прав: заборона залучення до роботи у нічний час та направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком до трьох років; заборона направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років без їх згоди; заборона відмовляти у прийомі на роботу з мотивів наявності дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю тощо.

## ВИСНОВКИ

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукової проблеми, що виявилось у розробленні теоретичних основ правового регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України. Проведене дослідження дало можливість сформулювати пропозиції та рекомендації, спрямовані на оптимізацію трудового та іншого галузевого законодавства України.

Найбільш вагомими науковими результатами роботи є такі положення.

1. Здійснений джерелознавчий аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить про те, що, по-перше, проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є актуальною; по-друге, що окреслену проблематику не можна вважати достатньо розробленою на теоретичному рівні, і що практична реалізація багатьох аспектів не може вважатися належною. На сьогоднішній день відсутні окремі комплексні монографічні, дисертаційні роботи, предметом дослідження в яких би виступали питання правового регулювання професійної діяльності жінок-поліцейських. Це означає, що проблематика правового регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України є новою, теоретично не розробленою в науці трудового права та права соціального забезпечення, що, зрештою, і зумовлює потребу здійснення відповідного наукового дослідження, яке могло б стати науковим підґрунтям для вдосконалення чинного законодавства, що регулює відносини, які виникають у зв'язку регулювання праці жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України.

2. Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України відбувалося в декілька етапів, серед яких доцільно виокремити: перший етап – дорадянський період (кінець XIX – початок XX ст.), який характеризується відсутністю будь-якої правової регламентації служби жінок в поліції, а їх прийняття на службу обумовлювалось суто політичними аспектами; другий етап – радянський

період (створення радянської міліції у 1922 році – 70-ті роки ХХ ст.), в якому підґрунтям прийняття жінок на службу до міліції стали події, пов'язані з громадянською війною, Другою Світовою війною та нагальною необхідністю вирішення кадрового питання. Правове регулювання служби жінок в міліції здійснювалось на підставі Декрету НКВС «Про робітничу міліцію» (10 листопада 1917 року); Декрету РНКУ «Про організацію міліції» (5 лютого 1919 року); Наказу Робітничо-селянської міліції УРСР (1928 рік); «Положення про робітничо-селянську міліцію» (25 травня 1931 року); Настанови про мобілізаційну роботу на випадок воєнного часу» (1939 рік); «Положення про радянську міліцію» (1973 рік); третій етап – пострадянський період (1991 рік – 2015 рік), який збігається з проголошенням незалежності України (1991 рік) та створенням міліції України, як окремого органу державної виконавчої влади. Основними правовими актами, які регламентували проходження жінками служби в міліції стали Закон України «Про міліцію» (20 грудня 1990 року) та Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (29 липня 1991 року);

четвертий етап - новітній період (2015 рік і дотепер). Початком нового відліку стало створення нового центрального органу виконавчої влади - Національної поліції України. Правове регулювання служби жінок в поліції здійснюється на підставі спеціального та галузевого законодавства – Закону України «Про Національну поліцію», Кодексу законів про працю, Законів України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», «Про відпустки» та ряду інших;

Активне залучення жінок на службу в правоохоронні органи, зокрема, в поліцію, сприяло підвищення ефективності їх діяльності. Зокрема, це вирішило проблеми з некомплектом кадрів, що також дозволило планомірно і стабільно вирішувати завдання щодо забезпечення правопорядку, що є головним завданням поліції.

3. Правове регулювання проходження жінками-поліцейськими служби в Національній поліції України має важливе теоретичне та суттєве практичне значення з точки зору удосконалення поліцейської діяльності в цілому та

підвищення ефективності реалізації жінками-поліцейськими своїх професійних обов'язків. Інститут нормативно-правового регулювання проходження служби в Національній поліції сприяє більш якісному виконанню співробітниками службових обов'язків, підвищенню рівня довіри населення до правоохоронної системи держави, що дуже важливо для подальшої побудови України, як правової держави.

4. У сфері проходження служби в Національній поліції діє принцип пріоритету спеціальної норми над загальною, і свідчить про те, що норми трудового права та права соціального забезпечення застосовуються у випадках прямого відсилання на певну норму або ж по аналогії.

5. Служба у Національній поліції України є різновидом трудової діяльності, що обґрунтовується наступним: по-перше, співробітники поліції, в т.ч. жінки-поліцейські здійснюють свою професійну діяльність, виконують свої службові обов'язки, які за своєю соціально-правовою природою є характерними для будь-якої сфери суспільного виробництва; по-друге, трудова функція поліцейського обумовлена певними особливостями, що зумовлено специфікою виконуваної ними роботи, та у зв'язку з чим до поліцейських ставляться спеціальні вимоги щодо їх трудової правосуб'єктності (громадянство України, рівень освіти, стан здоров'я, рівень фізичної підготовки, відсутність судимості тощо); по-третє, професійна діяльність поліцейських базується на галузевих принципах трудового права, тобто має місце диференційоване застосування Закону України «Про Національну поліцію» та Кодексу законів про працю України.

6. Необхідно доповнити законодавство, що регулює умови та порядок проходження жінками служби в поліції, нормативно-правовими положеннями, які б враховували особливості праці жінок, пов'язані із виконанням нею непродуктивної (неоплачуваної) праці - ведення домашнього господарства, догляд дітей;

7. Найбільш проблемними аспектами діяльності жінок-поліцейських, є: проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками; протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною

функцією жінок; менша фізична сила; більш низький рівень агресивності тощо; проблеми у сфері соціальної та правової захищеності жінок.

8. Рівень фізичної та психологічної підготовленості є обов'язковою умовою при доборі жінок на службу в поліцію та дозволяє виявити їх готовність до виконання оперативно-службових завдань, правомірного застосування фізичної сили, а також психологічної стійкості при виникненні стресових ситуацій. Рівень фізичної та психологічної підготовки жінок-поліцейських є тим чинником, який безпосередньо впливає на можливість виконання жінками своєї трудової функції – поліцейської діяльності, яка пов'язана із забезпеченням охорони прав і свобод людини, протидією злочинності, підтриманням публічної безпеки і порядку.

9. Специфіка професійної діяльності поліцейських, а також надане законом право застосовувати до правопорушників, у певних випадках, фізичний вплив, спеціальні засоби і навіть зброю, передбачає і певні особливості виникнення службово-трудова відносин з кандидатами на службу до Національної поліції України. Ці особливості полягають: по-перше, у додаткових вимогах до кандидатів на службу, які передбачені спеціальним законодавством про проходження служби в Національній поліції України, по-друге, у додаткових підставах відмови у прийнятті на службу і, по-третє, у особливій процедурі прийняття на службу до Національної поліції України.

10. Соціальний та правовий захист жінок, які проходять службу в поліції різні за своїм змістом та значенням поняття. Під соціальним захистом жінок, які проходять службу в поліції, пропонується розуміти сукупність економічних, правових, матеріально-технічних, організаційних засобів, що забезпечують дотримання основних соціальних прав жінок у відповідності з їхнім соціально-правовим статусом поліцейської, та які спрямовані на створення належних умов для реалізації ними службової діяльності в межах соціального страхування, соціального забезпечення та соціального обслуговування з урахуванням галузевих положень трудового, цивільного, сімейного, житлового та медичного законодавства. Під правовим захистом жінок, які проходять службу в поліції, слід розуміти систему юридичних норм та систему заходів, які застосовуються

компетентними державними чи іншими органами, спрямованих на запобігання та усунення порушень, пов'язаних із відшкодуванням майнової та (або) моральної шкоди, завданої життю, здоров'ю, майну, особистим немайновим, трудовим правам поліцейської під час виконання нею своїх службових обов'язків.

11 Гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в Національній поліції України можуть бути класифіковані на:

- загальні, які поширюються на усіх працівників поліції і дозволяють у законний спосіб реалізувати право на працю: гарантії, що виникають під час проходження служби; гарантії побутового характеру; гарантії, що виникають внаслідок настання соціального ризику;

- спеціальні, які створюють додаткові можливості для окремих категорій працівників, зокрема, жінок-поліцейських, і які спрямовані на захист і охорону їхніх трудових прав: заборона залучення до роботи у нічний час та направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком до трьох років; заборона направляти у відрядження жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років без їх згоди; заборона відмовляти у прийомі на роботу з мотивів наявності дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявності дитини до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю тощо.

12. Інститут соціального захисту є міжгалузевим правовим інститутом, оскільки відносини, що виникають під час проходження жінками служби в поліції перебувають у сфері дії різних галузей права. Основною метою цього інституту є компенсація підвищеного психологічного та фізичного навантаження, обмежень, які мають місце у зв'язку із приналежністю до державної служби, а також несприятливих наслідків в разі настання соціальних випадків, що тягнуть за собою необхідність соціального захисту.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Адамчук О.В., Мірошніченко А.А. Гендерний підхід до професійної діяльності. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 14-15.
2. Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства. Москва : Международное бюро труда, 2008. 212 с.
3. Акимова Ю.А. Конституционная концепция гендерного равноправия. *Государственная служба и кадры*. 2018. № 2. С. 22-32.
4. Андрейчук Т.В. Относительно понятия и значения юридических гарантий в трудовом праве. *Форум права*. 2013. № 4. С. 7-10.
5. Андрійченко Н. С. Механізм оцінювання ефективності правоохоронних органів як суб'єктів забезпечення фінансово-економічної безпеки України. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2019. № 3. С. 139-146.
6. Андропова В.А. Юридичні факти у трудовому праві. Автореф. дис. канд. юрид. наук 12.00.05. Одеса : 2014. 20 с.
7. Андрусяк І.П. Правові механізми забезпечення гендерної рівності в Україні. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка»*. 2014. № 3 (807). С. 197-201.
8. Андрушко А.В. Виникнення трудових правовідносин з державними службовцями. Автореф. дис. канд. юрид. наук 12.00.05. Київ : 2002. 18 с.
9. Антон А.А. Юридические гарантии в трудовом праве. *Университетские записки*. 2005. № 3 (15). С. 185-190.
10. Ануфриева Д.Ю. Профессиональное развитие женщин – работников органов внутренних дел. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2009. № 4 (39). С. 20-22.
11. Асамблея ООН. Жінки. Мир. Безпека: Інформаційно-навчальний посібник з гендерних аспектів конфліктів для фахівців сектору безпеки. Київ : 2017. 264 с.

12. Байдюк Н.В. Напрями гармонізації гендерних відносин у сучасному українському суспільстві. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету*. 2011. № 5. С. 76-80.
13. Бедрій Р. Б. Громадянство України : конституційно-правові основи : дис. канд. юрид. наук. 12.00.02. Київ : 2005. 224 с.
14. Безус В.В. Юридичні гарантії зайнятості і працевлаштування населення. *Право і безпека*. 2012. № 3 (45). С. 255-258.
15. Бобырев В.В. Организационно-правовые основы кадрового обеспечения деятельности полиции государств Западной Европы. Дисс. канд. юрид. наук. 12.00.02. Москва : 2002. 147 с.
16. Боренов А.Ю. Сравнительная характеристика особенностей контроля уровня физической подготовленности сотрудников полиции России и зарубежных стран. *Ученые записки университета имени П.Ф.Лесгафта*. 2019. № 9 (163). С. 50-54.
17. Бородина Е.Н. Гарантии и компенсации для работников, осуществляющих трудовую деятельность в разъездах, в пути и в полевых условиях. *Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения*. 2019. № 2. С. 125-129.
18. Бортник С.М. Гарантії трудових прав поліцейських. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2017. Вип. 2. С. 68-72.
19. Бортник С.М. До проблеми визначення загальноправових, міжгалузевих та галузевих юридичних гарантій діяльності поліції. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. 2017. Вип. 30 (1). С. 70-73.
20. Бортник С.М. Договірне регулювання права на працю поліцейських. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 5. С. 120-124.
21. Бортник С.М. Особливості правового регулювання реалізації трудових прав в Україні : монографія. Харків : Константа, 2017. 399 с.
22. Бортник С.М. Особливості трудово-правового статусу працівників поліції. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2016. Вип. 2. Ч. 3. С. 39-43.

23. Бортник С.М. Проблеми класифікації принципів правового регулювання трудових прав працівників Національної поліції. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2016. № 1 (1). С. 79-83.

24. Бортник С.М. Проблеми правового регулювання трудових прав поліцейських. *Вісник Чернігівського факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2017. Вип. 2. С. 173-183.

25. Бортник С.М. Рівень фізичної підготовки як ключова вимога до кандидатів на службу в Національній поліції України. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : Зб. наук. праць. Харків : ХНУВС, 2018. С. 57-59.

26. Бортник С.М. Спеціальна правосуб'єктність поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 84-88.

27. Ботвінов Р.Г. Публічна служба в Національній поліції України: нормативно-правова колізія. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. Вип. 2 (33). С. 94-100.

28. Броев А.Х. Подготовка сотрудников ОВД и требования к их профессионально значимым качествам на современном этапе. *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2016. Т. 8. № 3/2. С. 151-154.

29. Буковинська Н. Гендерна рівність: шлях до успіху чи загроза майбутньому? *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 191-194.

30. Буянова М.О., Кобзева С.К., Кондратьева З.А. Право социального обеспечения: учет. Москва : Велби Кно-Рус. 2004. 384 с.

31. Быкова Р.А. Реализация компетентного подхода в обучении и оценке учебных достижений сотрудников полиции: компаративный анализ. *Вестник Санкт-Петербургского государственного университета*. 2018. № 21 (78). С. 194-200.

32. Быстрова Н.В., Плотникова Е.Е. Материнство как социальный институт современного общества. *Вестник Мининского университета*. 2015. № 4. С. 79-86.

33. Быхтина Н.В. Особенности содержания первичной подготовки полицейских кадров в зарубежных странах. *Вестник Восточно-Сибирского института МВД России*. 2019. № 1. С. 154-162.

34. Варданян Ю.В., Воробьева О.М. Профессиональная психологическая подготовка как фактор психологической безопасности. *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. 2017. № 7. С. 127-132.

35. Ветухова І. А. Особливості правового регулювання праці жінок, які поєднують роботу з материнством, та його подальше вдосконалення : автореф. дис... канд. юрид. наук : 12.00.05. Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. Харків : 2001. 13 с

36. Вишновецька С.В. Проблеми забезпечення рівних можливостей у контексті недопущення дискримінації у сфері праці. *Держава і право*. 2018. Вип. 29. С. 152-159.

37. Вишновецька С.В., Пінчук О.Б. Проблема недопущення дискримінації в трудових відносинах. *Юридичний вісник*. 2015. № 1 (34). С. 81-85.

38. Волинець В.В. Правова сутність дискримінації та недискримінації в трудових відносинах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 2 (34). С. 14-22.

39. Волкова О.Н. Юридические гарантии трудовых прав граждан СССР при приеме на работу в качестве рабочих и служащих: Автореф. дис... канд. юрид. наук . 12.00.05. Москва : 1979. 20 с.

40. Вольдман Ю. Я. Новый трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы, упущения, противоречия, ошибки. *Гражданин и право*. 2002. № 5. С. 3-9.

41. Вострикова В. В. Проблема равноправия женщин в политической жизни: дискуссия в либеральной среде (1905-1907). Государственная дума Российской империи: традиции прошлого и настоящего. Пенза: 2006. 184 с.

42. Газда І.І. Аналіз психологічних складових професійної діяльності працівників ОВС. *Науковий вісник ЛДУВС*. 2014. Вип. 2. С. 15-24.

43. Газда І.І. Психологічні складові професійної надійності працівника ОВС. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 119-130.
44. Ганзицька Т.С. Правоохоронні органи в механізмі забезпечення гендерної рівності в Україні. *Вісник Маріупольського державного університету*. 2013. Вип. 5. С. 185-190.
45. Гаркуша А.Г. Гендерний паритет: жінка в Національній поліції України. *Теорія і практика державного управління і місцевого самоврядування*. 2019. № 9. С. 133-136.
46. Герус М. М. Кримінальне судочинство в УРСР у післявоєнний період (1945-1958 рр.): історико-правове дослідження: дис. канд. юрид. наук. 12.00.01. Харків. 2019. 222 с.
47. Глазунов Ю.Т., Сидоров К.Р. О волевых качествах человека и основаниях их выделения. *Вестник Удмуртского университета*. 2016. Т. 26. Вып. 2. С. 64-72.
48. Глотов С.А., Миронов О.О., Фомиченко М.П., Шаклеин Н.И. Права человека в международном и российском праве: курс лекций. Москва : Юристъ. 2007. 256 с.
49. Гончар А. Удосконалення нормативно-правових актів, що регламентують порядок – проходження служби жінками правоохоронцями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/kavis/2011\\_1/gonchar.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/kavis/2011_1/gonchar.htm)
50. Горбачова О.В. Соціально-психологічні аспекти встановлення гендерного паритету в Національній поліції України. *Право і безпека*. 2016. № 4. С. 128-132.
51. Греченко В.А., Ярмиш О.Н. Організація і діяльність міліції УРСР у 1951 році. *Наука і правоохорона*. 2019. № 2 (українська версія). С. 33-44.
52. Грицай І. О. Гендерний паритет у забезпеченні політичних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Jurnalul juridic national: teorie si practica*. 2016. № 2/2 (18). С. 39-43.
53. Грицай І. О. Гендерні аспекти забезпечення основних прав і свобод людини й громадянина в Україні: теоретико-правовий аспект. *Науковий вісник*

Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2018. № 1 (90). С. 38-45.

54. Грицай І. О. Державна гендерна політика в Україні: стан та перспективи. Соціологічні проблеми права: польська соціологія права XIX-XX ст.: матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 30 вересня 2016). Київ : 2016. С. 39-41.

55. Грицай І. О. Державна гендерна політика: генезис поняття та співвідношення із суміжними термінами. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2016. № 4 (84). С. 89-97.

56. Грицай І.О. Механізм забезпечення принципу гендерної рівності: теорія і практика. Монографія. Київ : Хай-Тек Прес. 2018. 560 с.

57. Грицяк Н. В. Правове регулювання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в Україні: стан та шляхи вдосконалення. <http://www.nbuuv.gov.ua>.

58. Губанов А.В. Основы организации и функционирования полиции зарубежных государств и использование их опыта для совершенствования деятельности органов внутренних дел России: автореф дис. д-ра юрид. наук. Москва : ВНИИ МВД России, 1997. 50 с.

59. Губанов А.В. Полиция зарубежных стран. Организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности. Монография. Москва : МАЭП. 2000. 288 с.

60. Гутман М.Ю. Совершенствование структуры и функций кадрово-воспитательных аппаратов НКВД СССР и правовое регулирование воспитательной работы в органах милиции (1921-1941гг.). *Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России*. 2015. № 4. С. 24-34.

61. Дадов А.В. Состояние и проблемы физической подготовки личного состава органов внутренних дел. *Историческая мысль и социальное образование*. 2016. № 3. Т. 8. Ч. 1. С. 174-177.

62. Денісова Л.Л. Проблеми правового регулювання соціального забезпечення працівників поліції. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2016. Вип. 1. С. 125-129.

63. Дідковський В.А., Бондаренко В.В., Кузенков О.В. Фізична підготовка працівників Національної поліції України : навч. посіб. Київ : ФОП Кандиба Т.П. 2019. 98 с.

64. Дмитраков А.М., Кутергин Н.Б., Алексеев Н.А., Крамской С.И. Формирование профессионально-психологической готовности специалистов в образовательных учреждениях МВД России. *Проблемы правоохранительной деятельности*. 2013. № 2. С. 42-45.

65. Дмитраков А.М., Новопавловская Е.Е., Переверзев Е.А. К вопросу о социальных гарантиях сотрудников органов внутренних дел и роли конституционного судопроизводства в их обеспечении. *Проблемы правоохранительной деятельности*. 2016. № 1. С. 66-71.

66. Дмитрієва К. І. Щодо удосконалення правового регулювання праці жінок за законодавством України. *Вісник Маріупольського державного університету*. 2011. № 2. Вип. 2 . С. 127-143.

67. Дресвянкин Д.С. Социальная защита сотрудников правоохранительных органов: правовые вопросы. Дис. канд.. юрид. наук. 12.00.05. Екатеринбург : 2006. 168 с.

68. Дроздова А.М. Институт материнства и детства: актуальные аспекты и правозащитная деятельность. *Право: история и современность*. 2017. № 1. С. 89-97.

69. Дубенко С.Д. Кадрове забезпечення державного управління в Україні : навч. посіб. Львів : Вид-во Нац. ун-ту "Львів політехніка", 2002. 352 с.

70. Дунаєва А.Ю. Роль жінок-поліцейських в діяльності патрульної поліції. Національна поліція України: проблеми становлення та розвитку: зб. Матеріалів науково-практичної конференції (м. Харків, 10 грудня 2015 р.). ХНУВС. Харків. 2015. С. 51-53.

71. Душкин А.С. Компетентносный подход в кадровой политике полицейских структур зарубежных стран. *Прикладная юридическая психология*. 2013. № 3. С. 132-143.

72. Ермилов Ю.А., Жуков В.И. К вопросу общей физической подготовки сотрудников полиции принятых на службу. *Ученые записки университета имени П.Ф.Лесгафта*. 2019. № 10 (176). С. 133-137.

73. Євченко С. В., Остапчук О. Л. Впровадження комплексного гендерного підходу в роботу органів державної виконавчої влади на регіональному рівні. Житомир : Видаєник: ФОП Оржехівський А.О. 2018. 56 с.

74. Єдиний державний реєстр судових рішень. Справа № 820/11570/15 від 14.03.2018 року. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Revier/11570/15/>

75. Жбанова С.А. Опыт зарубежных стран по подготовке кадров подразделений полиции. *Научный вестник Орловского юридического института им. В.В. Лукьянова*. 2017. № 1. С. 34-36.

76. Жбанова С.А. Женщины в полиции США. *Профессионал*. 2000. № 8. С. 41-43.

77. Жидкова О.А. К вопросу о физической подготовке женщин-полицейских к профессиональной деятельности. Актуальные проблемы огневой, тактико-специальной и профессионально-прикладной физической подготовки : сборник статей III-й Международной научно-методической конференции. Могилевский институт Министерства внутренних дел Республики Беларусь. Могилев, 2016. С. 338–341.

78. Жудик А.Ю. Органы внутренних дел СССР в борьбе с преступностью (1945-1953 гг.). Дисс. канд. истор. наук. 07.00.02. Москва : 2006. 199 с.

79. Журавльова А.С. Гендерная политика в Украине. *Вісник Маріупольського державного університету*. 2013. Вип. 6. С. 40-46.

80. Заворотченко Т.М. Конституційно-правові гарантії прав і свобод людини і громадянина в Україні. Автореф. кюн. 12.00.02. Київ : 2002. 22 с.

81. Закатов В.В. Профессиональная подготовка сотрудников полиции за рубежом: особенности и тенденции развития. *Балтийский гуманитарный журнал*. 2017. № 4 (21). С. 313-315.

82. Занина Т.М., Петранцов О.С. Зарубежный опыт организации и правового регулирования службы женщин в полиции. *Вестник Воронежского института МВД России*. 2015. № 4. С. 30-33.

83. Интегрирование гендерного подхода в государственную политику Украины. Киев : Государственный институт проблем семьи и молодежи. 2003. 128 с.

84. Іншин М. І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 - трудове право; право соціального забезпечення. Одеса : 2005. 36 с.

85. Карабчук Т.С. Альмухаметов Р.Р. Заработная плата полицейских в Болгарии, Казахстане, Литве и России. *Экономическая социология*. 2016. Т. 17. № 2. С. 21-44.

86. Карданов А.К. Морально-волевая подготовка сотрудников полиции. *Пробелы в российском законодательстве*. 2014. № 3. С. 262-263.

87. Карданов А.К. Особенности подготовки сотрудников ОВД при выполнении служебных задач в условиях высокогорий. *Наука и бизнес: пути развития*. 2013. № 10 (28). С. 7-10.

88. Карданов А.К. Особенности физической подготовки женщин-полицейских. *Историческая мысль и социальное образование*. 2016. № 3. Т. 8. Ч. 2. С. 158-161.

89. Карданов Р.Р., Машекуашева М.Х. Коммуникативный аспект профессиональной подготовки сотрудника полиции. *Историческая и социально-образовательная мысль*. 2016. Т. 8. № 6/2. С. 104-107.

90. Керимов Д.А. Социальное государство. *Право и образование*. 2007. № 3. С. 5-9.

91. Кехтер М. Гендерна рівність: інтеграція жіночого як складової частини нової еволюційної парадигми. *Філософія освіти*. 2005. № 2. С. 204-212.

92. Киричек Е.В. Социальная и правовая защищенность сотрудников органов внутренних дел в современной России. *Юридическая наука и правоохранительная практика*. 2010. № 4 (14). С. 21-30.

93. Кисилев А.К. Женщины в полиции европейских стран (конец XX – начало XXI века). *Известия вузов*. 2014. № 5 (183). С. 49-52.
94. Кисіль О.Ю. Деякі проблеми правової регламентації соціального забезпечення поліції в Україні. *Форум права*. 2016. № 13. С. 116-120.
95. Коблов Ф.Ч. К вопросу о совершенствовании профессиональной деятельности специальных подразделений органов внутренних дел. *Общество, социология, психология, педагогика*. 2016. № 6. С. 1-3.
96. Кобозев И.Ю. Психологическое обеспечение служебной деятельности : учеб. пособие. Москва : Педагогика. 2015. 144 с.
97. Ковальчук Т.І. Упровадження політики рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у системі Міністерства внутрішніх справ – пріоритет у діяльності МВС. Реалізація гендерної політики на сучасному етапі розвитку суспільства: стан, проблеми, перспективи : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (Хмельницький, 25 квітня 2018 року). Хмельницький : Видавництво НаДпсу, 2018. С. 133-135.
98. Кодекс законів про працю. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. (додаток до № 50. ст. 375. в ред. Закону № 2728-VIII від 30.05.2019 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2019. № 26. Ст. 106.
99. Кодзоков А.Х. Некоторые вопросы адаптации женщин-полицейских к профессиональной деятельности. *Наука и спорт: современные тенденции*. 2018. № 2. С. 74-78.
100. Колокольцев, В. А. Противодействие вызовам и угрозам безопасности граждан. *Профессионал*. 2018. № 2. С. 4–7.
101. Коломоєць П.В. Шляхи удосконалення правового регулювання гарантій реалізації трудових прав поліцейських. *Науковий вісник публічного і приватного права*. 2016. Вип. 2. Ч. 3. С. 44-49.
102. Комаров, С.А. Основы государства и права: учебное пособие. Москва : Остожье. 1998. 174 с
103. Коник А.А., Клименко Б.А., Муханов Ю.В. Совершенствование физической подготовки сотрудников МВД России в период профессионального

обучения. *Проблемы современного педагогического образования*. 2018. № 58. С. 139-143.

104. Коноплева И.Н. Организация психологической подготовки сотрудников милиции к оперативно-служебной деятельности. *Психологическая наука и образование (электронный журнал)*. 2010. № 3. С. 1-10.

105. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

106. Коровников А.В. Социальная защита военнослужащих в зарубежных государствах: правовое регулирование. Москва : Юридическая литература, 1987. 82 с.

107. Косиця О. Поліцейська діяльність як наукова категорія. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 1. С. 133-137.

108. Костенников М.В., Куракиг А.В., Михайлюк П.А. Организация социальной защиты сотрудников органов внутренних дел как метод обеспечения законности и дисциплины в системе МВД России. *Актуальные проблемы обеспечения законности*. 2012. № 4. С. 127-129.

109. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики : автореф дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 трудове право; право соціального забезпечення. Київ : 2012. 33 с..

110. Кравченко І. Правові засади реалізації кадрової політики Національної поліції України. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 1. 2018. С. 68-72.

111. Кравчук Л.С. Международная профессиональная подготовка европейской полиции как фактор успешного противодействия преступности. *Проблемы правоохранительной деятельности*. 2019. № 2. С. 57-62.

112. Кравчук Л.С. Организация практико-ориентированного обучения в системе профилактической подготовки полиции (из опыта Федеративной Республики Германия). *Вестник БелЮИ МВД России*. 2017. № 2. С. 98-104.

113. Красилов О.В., Мананников С.В., Балакин Ю.П., Веденеева Е.Л. О некоторых особенностях первоначальной профессиональной подготовки женщин-сотрудников ОВД при обучении в образовательных организациях

системы МВД России. *Вестник экономической безопасности*. 2019. № 4. С. 409-412.

114. Круппо С.М. Социальная защита сотрудников органов внутренних дел. Дисс. канд. юрид. наук. 12.00.14. Москва : 2001. 171 с.

115. Кудратов М.О., Махмудов М.А. Понятие правовой и социальной защиты сотрудников полиции. *Ученые записки Худжандского государственного университета*. 2015. № 4/45. С. 44-54.

116. Кузнецова О. В. Личностные детерминанты эффективности служебной деятельности женщин - сотрудников органов внутренних дел. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2016. № 2 (65). С. 37-41.

117. Кузнецова О.В. Социально-психологические факторы эффективности деятельности женщин сотрудников органов внутренних дел. *Российский психологический журнал*. 2016. № 2. С. 188-204.

118. Куракин А.В. Социальная политика и российская полиция. *Полицейская и следственная деятельность*. 2013. № 3. С. 1 - 23.

119. Лагоша М. М. Міліція України в 1945-1953 рр.: автореферат дис.. канд. іст. наук. 07.00.01. Донецьк : 2000. 24 с.

120. Лазаренко А.Б. Проблеми правового регулювання заборони дискримінації в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2014. № 12. Т. 2. С. 73-75.

121. Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування. *Український соціум: Соціологія. Політика. Економіка. Педагогіка*. 2005. № 4. С. 27-34.

122. Левченко К.Б. Національний механізм формування та впровадження гендерної політики в Україні: історико-правовий огляд. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутрішніх справ, 2003. 44 с.

123. Левченко К.Б. Щодо вдосконалення методів та форм управління у сфері державної політики стосовно жінок в Україні. *Право і Безпека*. 2003. Т. 2. № 1. С. 31-35.

124. Левченко К.Б., Мартиненко О.А. Жінки в органах внутрішніх справ. Київ : ТОВ Видавництво «Телесик». 2008. 56 с.

125. Лисий С. О. Організаційно-правові аспекти порядку проведення атестування поліцейських. *Lex portus*. 2018. № 3. С. 55-64.
126. Львова О.Л. Гендерна рівність: перспективи та загрози. *Альманах права*. 2013. Вип. 4. С. 206-211.
127. Маздогова З.З. Проблемы реализации социальной защиты сотрудниками полиции на современном этапе. *Пробелы в российском законодательстве*. 2016. № 3. С. 213-215.
128. Майор М. Законодавчі засади інституалізації гендерної рівності в Україні. *Політичний менеджмент*. 2009. № 6. С. 127-134.
129. Максименко Н.В. Гендерное равенство полицейской деятельности через призму международного опыта. *Вестник Белгородского юридического института МВД России*. 2009. № 1. С. 32-39.
130. Максимов А.А. Положение индивидуального равноправия в системе принципов правового статуса личности. *Проблемы права*. 2012. № 5 (36). С. 29-31.
131. Малахова Н.В. О некоторых вопросах социальной защиты сотрудников полиции. *Вестник экономической безопасности*. 2016. № 3. С. 91-96.
132. Манохин В.М. Нужны основы законодательства о службе Российской Федерации. *Государство и право*. 1997. № 9. С. 5–11.
133. Марголин Д. Программы и правила испытаний на первый классный чин (гражданской службы). Киев. 1975. 144 с.
134. Мартиненко О.А. Права жінок-правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://helsinki.org.ua>.
135. Мартынова Т.Н. Правовое регулирование гарантийных и компенсационных выплат работникам в трудовом праве. *Вестник Костромского государственного университета*. 2016. № 4. С. 192-195.
136. Мартынова Т.Н., Сгибнева О.В. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам в трудовом праве: проблемы терминологии. *Вестник Костромского государственного университета*. 2016. № 3. С. 241-244.

137. Матвеев С.П. Организация полицейской деятельности: французский опыт. *Вестник Воронежского института МВД России*. 2018. № 4. С. 147-153.

138. Матвеев С.П. Служба в органах внутренних дел: проблемы субсидиарного применения трудового законодательства. *Вестник Воронежского государственного университета*. 2019. № 2. С. 159-173.

139. Матвеев С.П. Современные тенденции модернизации социальной защиты государственных служащих в рамках административной реформы. *Административное право и процесс*. 2013. № 6. С. 52-56.

140. Матвеев С.П. Социальная защита государственных служащих: теоретические основы построения системы, практика осуществления и проблемы административно-правового регулирования: автореф. дис. д-ра юрид. наук. 12.00.02. Воронеж. 2012. 482 с.

141. Махмутова Р.К. Материнство как психологический феномен. *Психология и педагогика*. 2007. № 9. С. 159-166.

142. Машекуашева М.Х. О вопросе профессиональной деформации сотрудников ОВД. В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 12 частях. Тамбов, 2012. С. 86-88.

143. Машекуашева М.Х., Кочесокова З.Х. Актуальные вопросы использования социально-психологических тренингов в деятельности сотрудников правоохранительных органов. Материалы заочной научно-практической конференции «Вопросы современной юриспруденции». Новосибирск. Изд-во «СиБАК». 2013. С. 60-64.

144. Машук І.О. Актуальні проблеми самореалізації жінки в діяльності правоохоронних органів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 3 (28). С. 232-236.

145. Маюров Н.П., Бялт В.С. Актуальные проблемы нормативного правового регулирования условий прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе реформирования системы МВД России. *Проблемы российского законодательства*. 2012. № 1. С. 212-215.

146. Мельник К. Ю. Загальна та спеціальна трудова правосуб'єктність працівників. *Форум права*. 2012. № 1. С. 617–624.
147. Мельник К.Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків. ХНУВС. 2009. 360 с.
148. Мельник К.Ю., Бортник С.М., Худякова О.В. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Харків : 2017. 230 с.
149. Мельник Т.М. Международный опыт гендерных преобразований. Киев : Логос, 2004. 320 с.
150. Миронова А. В. Социальная защита: правовые вопросы. Москва : Плакат. 2004. 188 с.
151. Митрохин В.В. Принципы организации и прохождения службы в органах внутренних дел. *Административное и муниципальное право*. 2015. № 7. С. 691-699.
152. Михайленко П.П. Історія міліції України у документах і матеріалах: У 3-х т./ П.П. Михайленко, Я.Ю. Кондратьєв. Київ: Генеза. 1997. Т.2. 1926-1945. 913 с.
153. Мозолевский П.В. Принципы и гарантии поощрений работников органов местного самоуправления: теоретико-правовой аспект. *Национальный юридический журнал: теория и практика*. 2018. Август. С. 99-102.
154. Молодцов М.В. Гарантии и компенсации рабочим и служащим. Москва : Юридическая литература. 1973. 203 с.
155. Московская М.С., Булыгина В.Г. Влияние гендерных различий на особенности восприятия стресса у сотрудников полиции (обзор зарубежных исследований). *Прикладная юридическая психология*. 2017. № 3. С. 76-82.
156. Мохова С.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полиции России и зарубежных стран. Челябинск. 2016. 109 с.
157. Мухіна Г.В. Про систему психологічної підготовки майбутніх поліцейських. Зб. матер. Круглого столу «Психологічні засади забезпечення

службової діяльності працівників правоохоронних органів». Кривий Ріг : 2017. С. 172-176.

158. Мухіна, Г. В. Про деякі аспекти психологічної підготовки майбутніх поліцейських. Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (Маріуполь, 21 жовтня 2016 р.). Маріуполь : 2016. С. 119–123.

159. Набиев Р.Ф. Подготовка кадров для ОВД: возможности использования новых технологий и перспективы индивидуального вопроса. *Вестник Казанского юридического института МВД России*. 2018. № 4 (34). С. 530-535.

160. Наказ Робітничо-селянської міліції УРСР № 14 від 01 лютого 1920 року «Про використання жінок органах Робітничо-селянської міліції УРСР». Збірник секретних наказів Робітничо-селянської міліції УРСР. 1928. № 14-29. Арк. 29.

161. Невежина М.В. Запрет дискриминации в сфере трудовых отношений. *Журнал российского права*. 2017. № 4. С. 83-90.

162. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 . Харків : 2002. 234 с..

163. Нечаева О.В. Гендерные проблемы России как социального государства (конституционно-правовое исследование). Дис. канд.. юрид. наук. Челябинск : 2007. 202 с.

164. Николаева Ю.В. Психологические качества сотрудников органов внутренних дел, способствующие эффективности профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях. *Вестник Московского университета МВД России*. 2012. № 3. С. 94-97.

165. Оболенський О. Ю. Державна служба : навч. посіб. Київ : КНЕУ. 2003. 465 с.

166. Оніщенко І. Г. Гендерна політика Європейського союзу: порядок денний для України. *Вісник Маріупольського державного університету*. 2012. Вип. 4. С. 12-15.

167. Оніщенко Н.М., Береза С.В., Львова О.Л., Макаренко Л.О. Гендерна рівність: сучасні виклики. *Держава і право*. 2015. Вип. 67. С. 3-11.
168. Ощепков А.Ю. Гендерные различия в оплате труда. *Экономический журнал*. 2006. № 4. С. 590-614.
169. Панова О.С. Особенности самостоятельной физической подготовки курсантов женского пола образовательных организаций МВД России. *Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта*. 2018. № 5 (159). С. 201-205.
170. Панова О.С., Плешивцев А.Ю. Психолого-педагогические и физиологические особенности физической подготовки женщин – сотрудниц ОВД РФ. *Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта*. 2019. № 6 (172). С. 194-198.
171. Панова О.С., Поздняк В.М. Моделирование профессионально-прикладной физической подготовки женщин-сотрудников органов внутренних дел. *Ученые записки университета имени П.Ф.Лесгафта*. 2019. № 2 (168). С. 261-265.
172. Панова О.С., Пряхин А.С. Пути и способы совершенствования профессионально-прикладной подготовки сотрудников полиции женского пола. *Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта*. 2019. № 11 (177). С. 341-344.
173. Панова О.С., Яковцев С.А. Динамика общефизической подготовки женщин-полицейских МВД России, впервые принимаемых на службу. *Ученые записки университета имени П.Ф.Лесгафта*. 2019. № 7 (173). С. 162-165.
174. Пахомова Т. І. Механізми функціонування системи державної служби в період суспільних реформ : автореф. дис. д-ра наук : спец. 25.00.03. Київ : Вид-во НАДУ. 2007. 28 с.
175. Петреченко С. Права жінок у ХХІ столітті: історико-правовий аспект. *Вісник Львівського університету*. 2-14. Вип. 60. С. 117-124.
176. Петров А.Я. Виды гарантий и компенсаций, их классификация. *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2013. № 2. С. 32-38.
177. Петров А.Я. Гарантии и компенсации: вопросы теории российского трудового права. *Журнал Высшей школы экономики*. 2013. № 4. С. 62-76.

178. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Знання, 2003. 146 с.

179. Пищуліна О., Рябошапка С., Левченко К., Марценюк Г. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення гендерної рівності в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ. 2011. 140 с.

180. Пищуліна О., Чернова А. Гендерна рівність і розвиток: погляд у контексті європейської стратегії України. Київ: Заповіт. 2016. 244 с.

181. Поленина С.В., Скурко Е.В. Право, гендер и культура в условиях глобализации. Москва : Форум права, 2009. 245 с.

182. Політова А. С. Права жінок-поліцейських та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті. Національна поліція Донеччини: проблеми становлення та стратегія розвитку: тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Маріуполь, 21 жовтня 2016). Маріуполь : 2016. С. 132–134.

183. Полішко Н.Л. Дотримання гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 361-363.

184. Полішко Н.Л. Реалізація основних засад державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України: проблеми і шляхи вирішення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 5 С. 170-172.

185. Полішко Н.Л. Загальні та спеціальні гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України при реалізації права на працю. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. С. 142-147.

186. Полішко Н.Л. Історико-правові аспекти прийняття жінок на службу в поліцію: досвід деяких зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 156-163.

187. Полішко Н.Л. Фізична підготовка як умова реалізації трудової функції жінками-поліцейськими. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10 С. 67-72.

188. Полішко Н.Л. Врахування міжнародних стандартів у діяльності жінок-поліцейських в Україні – питання національної безпеки. Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці. Матеріали III Міжнародної інтернет конференції (м. Київ, м. Баку. 15-17.02.2019). Київ : НАУ. 2019. С. 103-105.

189. Полішко Н.Л. Підвищення рівня соціального забезпечення працівників національної поліції України – важливе завдання держави. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 28 лютого 2020). Одеса : ОДУВС, 2020. С. 133-135.

190. Полішко Н.Л. Міжнародні стандарти захисту прав жінок-поліцейських в Україні. Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. Матеріали V Міжнародної наукової конференції (Німеччина. м. Штутгарт, 28 лютого 2019). Штутгарт. 2019. С. 456-460.

191. Полішко Н.Л. Окремі питання дотримання прав жінок-поліцейських при здійсненні ними своєї професійної діяльності. Innovative development of science and education. Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (Греція, м. Афіни, 21-23 червня 2020). Афіни. 2020. С. 325-331.

192. Полішко Н.Л. Підстави виникнення трудових правовідносин з жінками, які проходять службу в Національній поліції України та деякі гарантії дотримання їхніх трудових прав. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 86-93.

193. Полішко Н.Л. Зарубіжний досвід добору жінок на службу в поліцію. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 108-116.

194. Поляков С. Б. Регулирование служебных и трудовых правоотношений. *Российская юстиция*. 1998. № 12. С. 23-25.

195. Полянский А. Русская женщина на государственной и общественной службе. Москва : 1991. 108 с.
196. Попов В.Г., Холостова Е.И. Технологии социального обслуживания населения. Москва : Плакат. 2000. 1146 с.
197. Попова О.В. Поняття та ознаки публічної служби в Україні. *Форум права*. 2011. № 4. С. 583-586.
198. Порощук С.Д. Общетеоретические аспекты социально-правовой защиты сотрудников милиции. Автореф. Дис.. канд. юрид. наук. Москва : 1994. 22 с.
199. Правові засади формування та розвитку гендерного середовища в Україні / За заг. ред. Н. М. Оніщенко, Н. М. Пархоменко. Київ : Юридична думка. 2010. 352 с.
200. Про відпустки. Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996. *Відомості Верховної Ради*. 1997. № 2. Ст. 4.
201. Про внесення змін до Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України. Наказ МВС України № 68 від 30.01.2017 р. *Офіційний вісник України*. 2017. № 17. Ст. 502.
202. Про громадянство. Закон України № 2235-III від 18.01.2001. *Відомості Верховної Ради*. 2001. № 13. Ст. 65.
203. Про державну службу. Закон України № 889-VIII від 10.12.2015. *Відомості Верховної Ради*. 2016. № 24. Ст. 43.
204. Про дошкільну освіту. Закон України № 2628-II від 11.07.1991. *Відомості Верховної Ради*. 2001. № 49. Ст. 259.
205. Про повну загальну середню освіту. Закону України № 764-IX від 13.07.2020. *Відомості Верховної Ради*. 2020. № 31. Ст. 226.
206. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Закон України (в ред. 07.01.2018 р.). *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 52. Ст. 561.
207. Про освіту. Закон України № 2145 VIII від 05.09.2017. *Відомості Верховної Ради*. 2017. № 38-39. Ст. 380.

208. Про зайнятість населення. Закон України № 5967-VI від 05.07.2012. *Відомості Верховної Ради*. 2013. № 24. Ст. 243.
209. Про запобігання корупції. Закон України № 1700-VII від 14.10.2014. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 49. Ст. 2056.
210. Про затвердження Положення про заклад дошкільної освіти. Постанова Кабінету Міністрів України від 12.03.2003 № 304 (в редакції від 27.01.2021 № 86). *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. Ст. 476.
211. Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року від 11.04.2018 № 273. *Офіційний вісник України*. 2018. № 33. Ст. 1165.
212. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовленості кандидатів до вступу на службу в Національну поліцію України. Наказ МВС України № 90 від 09 лютого 2016 року. *Офіційний вісник України*. 2016. № 22. Ст. 864.
213. Про затвердження Положення про організацію службової підготовки працівників Національної поліції України. Наказ МВС України № 50 від 26 січня 2016 року. *Офіційний вісник України*. 2016. № 24. Ст. 861.
214. Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ. Постанова Кабінету Міністрів України № 114 від 29.07.1991. [zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-п/card6#Public](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/114-91-п/card6#Public)
215. Про міліцію. Закон УРСР від 20 грудня 1990 року № 565-XII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1991. № 4. Ст. 20.
216. Про національну безпеку України. Закон України *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 31. Ст. 241.
217. Про Національну поліцію. Закон України № 580-VIII (станом на 22.04.2020 р.). *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40-41. Ст. 379.
218. Про очищення влади. Закон України № 1682-VII від 16.09.2014. *Відомості Верховної Ради*. 2014. № 44. Ст. 2041.
219. Про пенсійне забезпечення. Закон України № 1788-XII від 05.11.1991. *Відомості Верховної Ради*. 1992. № 3. Ст.10. Про професійні спілки.

Закон України № 1045-VII від 15.09.1999. *Відомості Верховної Ради*. 1999. № 45. Ст. 397.

220. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012 № 45/2012. *Офіційний вісник України*. 2012. № 10. Ст. 365.

221. Про Стратегію сталого розвитку «Україна — 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. *Офіційний вісник України*. 2015. № 4. Ст. 67.

222. 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 № 229-р. *Урядовий кур'єр*. 2017. № 95.

223. Проблема гендерного паритету в органах внутрішніх справ України. Соціальний аналіз проблеми. Київ : ВК «Зірка». 2009. 58 с.

224. Пряхина М.В., Душкин А.С., Мартиросова Н.В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода: монографія. СПб.: Изд-во СПбУ МВД России, 2012. 136 с.

225. Пурей М.М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки. Дис. канд. юрид. наук. Харків : 2003. 173 с.

226. Путій М.В. Особливості правового статусу посади поліцейського та проходження служби в Національній поліції України. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України. Зб. наук. праць. Харків. нац. ун. внутр. справ. Харків : ХНУВС. 2018. с. 32-36.

227. Рішення Київського окружного адміністративного суду від 27.07.2018 року (номер справи 810/641/18). Режим доступу: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court.document/76470634>.

228. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 26.04.2019 року (номер справи 420/6266/19). Режим доступу: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court.document/81475335>.

229. Редков Н.А. Дискриминация в сфере труда. *Вестник Костромского государственного университета*. 2018. № 2. С. 333-337.
230. Резников А.А. Структура и кадровая политика органов внутренних дел СССР в 1945-1953гг.: автореф.дис... канд.ист.наук. Москва : 2012. 34 с.
231. Реуцкая Г.М. Профессиональная деятельность полиции как нравственная ценность. *Вестник экономической безопасности*. 2016. № 2. С. 422-424.
232. Реуцьков О. Г. Підстави виникнення трудових правовідносин із працівниками поліції. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Вип. 4. Т. 1. С. 210-217.
233. Реуцьков О.Г. Загальнотеоретична характеристика правового регулювання атестації працівників. *Соціальне право*. 2019. № 3. С. 137-142.
234. Розов В.И. Психологические особенности деятельности в экстремальных ситуациях. *Социальная психология*. 2007. № 4 (34). С. 174-188.
235. Романова В. В. Служба женщин в органах внутренних дел: Правовые и организационные аспекты: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Москва : 2007. 24 с.
236. Романовский Г.Б. Понятие материнства в условиях развития репродуктивных технологий. *Університетські наукові записки*. 2012. № 1 (41). С. 226-231.
237. Руднева Е. Гендерное равенство как принцип законодательства Украины. *Право Украины*. 2002. № 4. С. 103-108.
238. Савостьянова В.Б. Роль государства в реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение и социальные льготы. *Государство и право*. 2005. № 5. С. 78-85.
239. Сахарук І. С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ : 2012. 20 с.
240. Сахарук І.С. Забезпечення гендерної рівності як напрям реалізації концепції гідної праці в Україні. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16

листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2018. С. 203-206.

241. Семенюк Т.Г. Формирование нравственно-психологической устойчивости сотрудников правоохранительных органов как фактор преодоления профессиональной деформации. Проблемы морально-нравственного развития личности и общества. Сб. науч. трудов. У. Кемерово : 2004. ООО «Фирма Полиграф». С. 186-189.

242. Сербіна Н. Ф. Правове регулювання державної гендерної політики в Україні: стан та шляхи вдосконалення. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2009. Вип. 83 (частина II). С. 78-84.

243. Сімейне право України. За ред. В.П. Мироненко. Київ : Правова єдність. 2008. 477 с.

244. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Москва : 2011. 24 с.

245. Сирота І.М. Право соціального забезпечення в Україні: курс лекцій. Київ : Юрінком Інтер. 1998. 288 с.

246. Скапровська І. М. Виникнення трудових відносин із суддями. *Держава і право*. 2006. № 34. С. 281-285.

247. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис... докт. юрид. наук. Москва : 1971. 33 с.

248. Смольницька М. Жінка в радянському суспільстві: офіційний образ і реальна практика. Україна ХХ ст.: культура, ідеологія, політика. Зб. статей. Київ : 2011. Вип. 16. С. 162-174.

249. Смірнова О.М. Організаційно-правове та психологічне забезпечення гендерної рівності в діяльності органів внутрішніх справ та правоохоронних органах зарубіжних країн. *Вісник ОНУ ім. І.І.Мечнікова. Психологія*. 2014. Т. 19. Вип. 2 (32). С. 298-306.

250. Сокол Ю.В. О дискриминации женщин по половому признаку. *Вестник Краснодарского университета МВД России*. 2015. № 1 (27). С. 139-143.

251. Сокурєнко В.В., Бандурка О.М., Грєченко В.А. Підготовка охоронців правопорядку в Харкові: 100 років історії (1917-2017 рр.). Харків : Золота миля, 2017. 496 с.
252. Соломатина Е.А. Полицейские силы зарубежных стран. *Полицейская деятельность*. 2011. № 1. С. 58-63.
253. Соломатина Е.А. Правовое регулирование деятельности полиции в зарубежных странах. *Российское полицейское право*. 2013. № 3. С. 104-118.
254. Соломатина Е.А. Теоретико-правовые основы контроля законодательной власти за деятельность правоохранительных органов. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. 12.00.01. Москва : 2004. 28 с.
255. Сорокін А.А. Принцип недискримінації в громадянському суспільстві. Гендерна політика очима української молоді: мат. II Всеукр. наук.-практ. конф. (30 лист. 2016 р., Харків). Харків: ХНУМГ ім. О.М. Бекєтова, 2016. С. 329–332.
256. Стаханов А.О. Становление компетентностного подхода в ведущих зарубежных странах. [Электронный ресурс] <http://copy.yandex.ne>
257. Стєльмащук Л. С. Співвідношення понять «публічна служба» та «державна служба». Зб. наук. праць Національної академії державного управління при Президентіві України. 2009. Вип. 1. С. 52-62.
258. Стефанішина О. Про приєднання України до Міжнародної коаліції (ЕРІС). Дані Європейської економічної комісії ООН Електронний ресурс. Режим доступу : <http://jurfem.com.ua/genderni-aspekty-oplaty-praci/>
259. Суєлова О. І. Аналіз державної політики та нормативно-правових актів на відповідність принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. Київ: Москаленко О. М. 2017. 90 с.
260. Сушинський О.І., Худоба О.В., Заяць Д.Д. Публічна служба в Україні: концепція та практика регіональної кадрової політики. Київ : НАДУ. 2013. 64 с.
261. Тарановський П. Сучасні вектори розвитку гендерної політики в правоохоронних органах України. Сучасні стратегії гендерної освіти в умовах

євроінтеграції. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Тернопіль. 10-11.09.2020). Тернопіль : ТНПУ, 2020. С. 63-64.

262. Тишков Д.С. Особенности правового регулирования прохождения службы в органах внутренних дел на современном этапе. *Вестник государственного и муниципального управления*. 2012. № 4. С. 99-103.

263. Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. Москва : Юридическая литература. 1980. 208 с.

264. Торосян Р.А. Международные стандарты гендерного равенства. *Известия Саратовского университета*. 2015. Т. 15. Вып. 3. С. 347-352.

265. Троян В.А. Якісне кадрове забезпечення як необхідна умова ефективності публічно-сервісної діяльності Національної поліції України. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 28 жовтня 2016 року). Харків : ХНУВС. 2016. С. 49-51.

266. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. За ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре. 2003. 460 с.

267. Уварова О.О. Права жінок та гендерна рівність : навч. посіб. Київ : ФОП Голембовська О.О., 2018. 204 с.

268. Ульянина О.А. Правовое обеспечение организации психологической работы в органах внутренних дел: состояние и перспективы развития. *Труды Академии управления МВД России*. 2017. № 4 (44). С. 148-151.

269. Храпылина Л.П. Социальная политика : учеб. пособ. Москва : Юристъ, 2002. 431 с.

270. Худякова О.В. Підстави виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. *Форум права*. 2016. № 2. С. 239-243.

271. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 40-44. С. 356.

272. Цой А.А. Развитие психологической готовности сотрудников ОВД к профессиональной деятельности. Автореф. Москва, 2002. 19 с.

273. Цой О.А. Развитие психологической готовности сотрудников ОВД к профессиональной деятельности. Монография. Москва : 2003. 200 с.
274. Чарльз М.Т. Современное состояние и перспективы профессиональной подготовки полиции США и России. СПб. 2000. 340 с.
275. Чвыкалов В.В. Гендерное равенство в праве. Дис. канд. юрид. наук. Краснодар : 2012. 248 с.
276. Чередниченко Н.А. Соціально-правовий захист жінок-працівників органів внутрішніх справ: автореф. дис... канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків : 2008. 20 с.
277. Чередніченко Н.А. Регулювання проходження жінками служби в правоохоронних органах США. *Право і безпека*. 2007. № 6'2. С. 91 – 94.
278. Чиканова Л. А. Государственные служащие. Москва : Юрист, 1998. 109 с.
279. Чорбинский С.И. Социальная работа и социальные программы в США. Москва : Юридическая литература. 1992. 188 с.
280. Чубар Л. Права жінок України як об'єкт правового захисту. *Право України*. 2000. № 5. С. 12-14.
281. Чурсин О.А. Особенности организации подготовки по метс службы в органах полиции зарубежных стран. *Вестник Московского университета МВД России*. 2016. № 6. С. 135-139.
282. Шадриков В. Д. Приемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Наука. 1982. 184 с.
283. Шведова Н.А. Гендерное равенство и устойчивое развитие: новые тенденции. *Женщина в российском обществе*. 2006. № 4. С. 123-127.
284. Швець Д. В. Психологічні та правові засади формування особистості поліцейського в Україні: монографія. Харків: Майдан. 2018. 518 с.
285. Швець Д.В. Вимоги до кандидатів на службу в поліції у контексті реалізації права на працю та забезпечення професійного формування особистості поліцейського. Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення. Матеріали V Всеукр. науково-практичної конференції (м. Харків, 28 жовтня 2016 року). Харків : ХНУВС, 2016. С. 52-55.

286. Швець Д.В. Гарантії професійної діяльності поліцейських. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 4 (79). С. 15-25.

287. Швець Д.В. Надійність працівника поліції як детермінанта його професійності. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 5 квітня 2019 р.)/ МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : 2019. С. 155-158

288. Швець Д.В. Особистість правоохоронця в умовах трансформаційних процесів правоохоронної галузі. Бочаровські читання : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 13 квітня 2018) ХНУВС. Харків : 2018. С. 298-304

289. Швець Д.В. Первинна професійна підготовка як необхідна правова вимога до підготовки поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 3 (66). С.103-112.

290. Швець Д.В. Поняття, зміст та функції професійної підготовки поліцейського в Україні. *Форум права*. 2017 № 5. С. 441–446.

291. Швець Д.В. Проблеми здійснення професійного відбору майбутніх поліцейських. Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України : зб. матеріалів. ХНУВС. 2017. С.283-286

292. Швець Д.В. Професійна надійність працівника поліції у проблематиці сучасної фахової освіти. Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (Харків, 30 березня 2018 р.). Харків : ХНУВС. С. 101-104

293. Швець Д.В. Стимулювання професійної діяльності поліцейського в Україні/Д.В. Швець// Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 року); за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків : ХНУВС. 2018. С.45-49

294. Шевченко И.А., Беженцев А.А. Зарубежный опыт обеспечения служебной деятельности сотрудников полиции и возможности его

использования в органах внутренних дел России. *Вестник Московского университета МВД России*. 2018. № 6. С. 253-260.

295. Шевченко И.А., Беженцев А.А. Обеспечение служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел. *Закон и право*. 2018. № 12. С. 24-30.

296. Шульженко І.В. Ефективність юридичних гарантій у галузі працевлаштування жінок в сучасних умовах ринкової економіки. *Журнал східноєвропейського права*. 2016. № 26. 99-105

297. Шульженко І.В., Лавлінський Р.О. Особливості юридичних гарантій у галузі правового регулювання робочого часу жінок – співробітників Національної поліції України. *Журнал східноєвропейського права*. 2016 № 27. С. 122-127.

298. Шульженко І.В. До історії правового регулювання праці жінок. Суспільно-політичні процеси на українських землях: історія, проблеми, перспектива : Зб. матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. : у 2 част. (м. Суми, 17 квітня 2015). Суми. Сумський державний університет. С. 76-78.

299. Шульженко І.В. Особливості виникнення службово-трудова відносин з жінками - кандидатами на службу до Національної поліції України. *Інтелект. Особистість. Цивілізація*. 2017. Вип. 14. С. 55-61.

300. Шульженко І.В. Правові гарантії забезпечення прав жінок, що поєднують працю з материнством. Зб. матер. Міжвузівського науково-теоретичного семінару «Актуальні проблеми сучасного економіко-гуманітарного дискурсу в Україні»(м. Кривий Ріг, 15 травня 2015). ДонНУЕТ 2015. С. 54-56.

301. Шульженко І.В. Юридичні гарантії у галузі виникнення службово-трудова відносин з жінками – кандидатами на службу до Національної поліції України. *Журнал східноєвропейського права*. 2016. № 24. С. 68-74.

302. Шульженко І.В. Особливості правового регулювання робочого часу жінок – працівників органів внутрішніх справ України. *Економіка та право*. 2008. № 2. С. 55-59.

303. Шушкевич И.Ч. Подготовка полицейских кадров в странах Европейского Союза. *Гуманитарные и социальные науки*. 2015. № 5. С. 23-33.

304. Шушкевич И.Ч. Профессиональная подготовка полицейских кадров в Европейских странах. СПб. 1997. 186 с.

305. Шушкевич И.Ч. Система подготовки кадров для правоохранительных органов зарубежных стран (теоретический и организационно-правовой аспект). Автореф. канд.. юрид. наук. СПб. 1998. 17 с.

306. Щеглов А.В., Кушнарченко И.А. Нравственное содержание профессиональной деятельности в свете концепции «нового государственного менеджмента». *Вестник Московского университета МВД России*. 2005. № 3. С. 24-36.

307. Щелкунова М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран. дис. канд.. юрид.наук. Москва : 1999. 226 с.

308. Юклова Т. Г. Женский вопрос – особая проблема человечества. *Ученые записки Худжандского государственного университета имени академика Б.Гафурова*. 2013. № 2 (35). С. 251-257.

309. Якимович В.С., Овчинников В.А. Сравнительный анализ методик физической подготовки претендентов на службу в полиции в России и США. *Вестник Волгоградской академии МВД России*. 2017. № 3 (42). С. 133–136.

310. Яценко Т. П. До питання вдосконалення вимог до кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 25 листопада 2011 р.) /за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : ХНУВС. 2011. С. 343-345.

311. Яцкевич І.І. Поняття і ознаки юридичних гарантій в трудовому праві України. *Публічне право*. 2014. № 3 (15). С. 137-144.

312. Becker G. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor // *Journal of Labor Economics*. 1985. Vol. 3. 1.

313. Laband, Paul: Das Staatsrecht des Deutschen Reiches: Bd. 1. Tübingen, 1876 – 313 p.

314. Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles, National Center for Women and Policing, 2001, P. 22. URL [text] [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ncjrs.gov/pdffiles1/bja/185235.pdf>. — назва титулу з екрану.

315. Wormer K. van. Are Males suited to police work?//Police studies, 1981, №3(4), P. 41-44.

316. Gutges K. Police women before and after the fall of the “iron curtain” in Germany, a comparison // ENP News Letter, 1998, November, №3, P. 2-4.

317. Bell D. Policewomen: Myths and Reality // Journal of Police Science and Administration. 1982. № 10. P. 11-16.

318. Kernegegevens Nederlandse Politie. Den Haag, 2013. P. 17.

319. Caiden G.E. Police Revitalization. Lexington, 1977. P.136.

## ДОДАТКИ

Додаток А

## Акти впровадження

**НАЦІОНАЛЬНА  
ПОЛІЦІЯ УКРАЇНИ  
ГОЛОВНЕ УПРАВЛІННЯ  
НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ  
В ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ  
УПРАВЛІННЯ КАДРОВОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

вул. Стрий Бульвар, 537, м. Житомир, 10008,  
тел. 0412-407-375, факс 0412-407-353

№ 08.2021 № 2530/12/01 -  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 2021

## АКТ

Комісія у складі: заступника начальника управління – начальника відділу комплектування управління кадрового забезпечення ГУНП в Житомирській області, підполковника поліції Мирослава МОНІЧ; заступника начальника управління – начальника відділу інспекції з особового складу ГУНП Житомирській області підполковника поліції Олександра МАРТИНЮКА заступника начальника відділу комплектування управління кадрового забезпечення ГУНП в Житомирській області майора поліції Василь ГЛАВАЦЬКОГО - склали цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження старшого викладача кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ Полішко Наталії Леонідівни на тем «Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України» можуть бути використані у роботі кадрового апарату, при визначенні рівня фізичної та психологічної підготовки жінок-поліцейських, що є обов'язковою умовою при доборі жінок на службу в поліцію та дозволя виявити їх готовність до виконання оперативно-службових завдань правомірного застосування фізичної сили, а також психологічної стійкості при виникненні стресових ситуацій, відповідно до спеціального законодавства зокрема Закону України «Про Національну поліцію».

Комісія:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



Мирослава МОНІЧ

Олександр МАРТИНЮК

Василь ГЛАВАЦЬКИЙ



**НАЦІОНАЛЬНА ПОЛІЦІЯ  
УКРАЇНИ  
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА  
«ЖИТОМИРСЬКИЙ  
НАВЧАЛЬНИЙ ЦЕНТР  
ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ»**

вул. Кавців Острозьких, 112/А, м. Житомир, 10029,  
тел. 47-19-88, 55-16-81,

[nsp.police.gov.ua](http://nsp.police.gov.ua)

Ідентифікаційний код 40205385

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Начальник Державної установи

«Житомирський навчальний центр

підготовки поліцейських»

полковник поліції

Максим КАПТЕНКО

80.07.2021

**АКТ**

впровадження результатів дисертаційного дослідження

**Полішко Наталії Леонідівни «Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України» на здобутти наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право в навчально-методичну роботу Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських»**

Комісія у складі: першого заступника начальника центру Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських», кандидата психологічних наук Чабанюк Н.І., начальника навчально-методичного відділення Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських», кандидата педагогічних наук Казьмерчук А.В., начальника циклу загальноправових дисциплін Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських» Кучменко М.А. - склали цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження старшого викладача кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ Полішко Наталії Леонідівни на тему «Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України» впроваджені в навчально-методичну роботу Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських». А саме:

1. Матеріали дисертаційного дослідження Полішко Н. Л. застосовуються в освітньому процесі Державної установи «Житомирський навчальний центр підготовки поліцейських», шляхом їх використання: 1) в навчальних і робочих програмах навчальних дисциплін «Основи конституційного права. Забезпечення прав і свобод людини. Практика Європейського суду з прав людини», «Толерантність та недискримінація в роботі поліцейських», «Основи трудового права», «Організаційно-правові засади діяльності Національної

поліції України»; 2) при підготовці навчально-методичних матеріалів для проведення лекційних і практичних занять з навчальних дисциплін «Основи конституційного права. Забезпечення прав і свобод людини. Практика Європейського суду з прав людини», «Толерантність та недискримінація в роботі поліцейських», «Основи трудового права», «Організаційно-правові засади діяльності Національної поліції України»; 3) при підготовці навчально-методичних матеріалів для організації самостійної та дистанційної роботи здобувачів освіти з навчальних дисциплін «Основи конституційного права. Забезпечення прав і свобод людини. Практика Європейського суду з прав людини», «Толерантність та недискримінація в роботі поліцейських», «Основи трудового права», «Організаційно-правові засади діяльності Національної поліції України».

2. Результати дисертаційного дослідження Полізако Н. Л. відображені у навчально-методичних матеріалах для здобувачів освіти, до, як джерела для опрацювання, рекомендовані тако публікації:

1) Полізако Н.Л. Історико-правові аспекти прийняття жінок на службу в поліцію: досвід деяких зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 156-163.

2) Полізако Н.Л. Фінанси підготовки як умова реалізації трудової функції жінками-поліцейськими. *Підприємство, господарство і право*. 2020. № 10. С. 67-72.

3) Полізако Н.Л. Дотримання гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16.11.2018). Харків : ХНУВС. 2018. С. 361-363.

4) Полізако Н.Л. Підвищення рівня соціального забезпечення працівників національної поліції України – виклики завдання держави. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 28 лютого 2020). Одеса : ОДУВС, 2020. С. 133-135.

5) Полізако Н.Л. Окремі питання дотримання прав жінок-поліцейських при здійсненні ними своєї професійної діяльності. Innovative development of science and education. Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (Греція, м. Афіни, 21-23 червня 2020). Афіни. 2020. С. 325-331.

6) Полізако Н.Л. Підстави виникнення трудової правовідносини з жінками, які приймають службу в Національній поліції України та доводі гарантії дотримання їхніх трудових прав. Актуальні проблеми сучасного приватного права. *Ж. наук. праць*. Київ : НАВС. 2021. С. 86-93.

7) Полізако Н. Професійна діяльність жінок-поліцейських: гендерний аспект. Актуальні питання та перспективи реєстрації цивільного

зводства України. Матеріали науково-теоретичного круглого столу (м. Київ, 16 квітня 2021). Київ, 2021. с. 64-68

8) Поліщак Н. Конституційні гарантії дотримання трудових прав жінок, працівників освіти. Реалізація норм Конституції України у цивільних та інших приватно-правових відносинах Міжвузівської науково-теоретичній круглій столі, присвяченій 25-ій річниці Конституції України (м. Київ, 22 червня 2021). Київ, 2021. С.65-70

Зазначені праці підтвердили високий теоретичний і навчально-практичний рівень, практичну доступність і доцільність як результатами використання під час підготовки до усіх видів занять.

### **Комісія:**

Перший заступник начальника центру  
Державної установи «Житомирський  
навчальний центр підготовки  
поліцейських», кандидат  
психологічних наук



**Наталія ЧАБАНИУК**

Начальник навчально-методичного  
відділення Державної установи  
«Житомирський навчальний центр  
підготовки поліцейських»,  
кандидат педагогічних наук



**Анастасія КАЗЬМЕРЧУК**

Начальник циклу загальноправових  
дисциплін Державної установи  
«Житомирський навчальний центр  
підготовки поліцейських»



**Марія КУЧМЕНКО**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший директор  
Національної академії внутрішніх справ  
доктор юридичних наук, професор

№ 01/2021

Станіслав ГУСАРЄВ

**АКТ**

**впровадження результатів дисертаційного дослідження Полішко Наталії Леонідівни «Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право в навчально-методичну роботу Національної академії внутрішніх справ**

Комісія у складі: завідувача економічної безпеки та фінансових розслідувань Національної академії внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, доцента Герасименко Л.В., начальника навчально-методичного відділу Національної академії внутрішніх справ Колодейчак С. І.; заступника директора навчально-наукового інституту заочного та дистанційного навчання Національної академії внутрішніх справ, кандидата юридичних наук, доцента Пилипенко С. А. - склали цей акт про те, що результати дисертаційного дослідження старшого викладача кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ Полішко Наталії Леонідівни на тему «Правове регулювання праці жінок, які проходять службу в Національній поліції України» впроваджені в навчально-методичну роботу Національної академії внутрішніх справ. А саме:

1. Матеріали дисертаційного дослідження Полішко Н. Л. застосовуються в освітньому процесі Національної академії внутрішніх справ шляхом їх використання: 1) в навчальних і робочих програмах навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Трудове право та право соціального забезпечення» 2) при підготовці навчально-методичних матеріалів для проведення лекційних, семінарських і практичних занять з навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Трудове право та право соціального забезпечення»; 3) при підготовці навчально-методичних матеріалів для організації самостійної та дистанційної роботи здобувачів вищої освіти з навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Трудове право та право соціального забезпечення».

2. Результати дисертаційного дослідження Полішко Н. Л. відображені у навчально-методичних матеріалах для здобувачів вищої освіти, де, як джерела для опрацювання, рекомендовані такі публікації:

1. Полішко Н.Л. Реалізація основних засад державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до

Національної поліції України: проблеми та шляхи вирішення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. С. 170-172.

2. Полішко Н.Л. Загальні та спеціальні гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України при реалізації права на працю. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. С. 142-147.

3. Полішко Н.Л. Історико-правові аспекти прийняття жінок на службу в поліцію: досвід деяких зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 156-163.

4. Полішко Н.Л. Фізична підготовка як умова реалізації трудової функції жінками-поліцейськими. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10 С. 67-72.

5. Полішко Н.Л. Дотримання гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16.11.2018). Харків : ХНУВС. 2018. С. 361-363.

6. Полішко Н.Л. Врахування міжнародних стандартів у діяльності жінок-поліцейських в Україні – питання національної безпеки. Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці. Матеріали III Міжнародної інтернет-конференції (м. Київ, м. Баку, 15-17.02.2019). Київ : НАУ. 2019. С. 103-105.

7. Полішко Н.Л. Підвищення рівня соціального забезпечення працівників національної поліції України – важливе завдання держави. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 28 лютого 2020). Одеса : ОДУВС, 2020. С. 133-135.

8. Полішко Н.Л. Міжнародні стандарти захисту прав жінок-поліцейських в Україні. Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. Матеріали V Міжнародної наукової конференції (Німеччина, м. Штутгарт, 28 лютого 2019). Штутгарт. 2019. С. 456-460.

9. Полішко Н.Л. Окремі питання дотримання прав жінок-поліцейських при здійсненні ними своєї професійної діяльності. Innovative development of science and education. Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (Греція, м. Афіни, 21-23 червня 2020). Афіни. 2020. С. 325-331.

10. Полішко Н.Л. Підстави виникнення трудових правовідносин з жінками, які проходять службу в Національній поліції України та деякі гарантії дотримання їхніх трудових прав. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 86-93.

11. Полішко Н.Л. Зарубіжний досвід добору жінок на службу в поліцію. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 108-116.

12. Полішко Н. Професійна діяльність жінок-поліцейських: гендерний аспект. Актуальні питання та перспективи рекодифікації цивільного

законодавства України. Матеріали науково-теоретичного круглого столу (м. Київ, 16 квітня 2021). Київ .2021. с. 64-68

13. Полішко Н. Конституційні гарантії дотримання трудових прав жінок, працівників поліції. Реалізація норм Конституції України у цивільних та інших приватно-правових відносинах Міжвузівський науково-теоретичний круглий стіл, присвячений 25-ій річниці Конституції України (м. Київ, 22 червня 2021). Київ. 2021. С.65-70

Зазначені праці підтвердили високий теоретичний і навчально-практичний рівень, практичну доступність і доцільність за результатами використання під час підготовки до усіх видів занять.

**Комісія:**

Завідувач кафедри  
економічної безпеки та фінансових розслідувань  
Національної академії внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, доцент

 **Лариса ГЕРАСИМЕНКО**

Начальник навчально-методичного відділу  
Національної академії  
внутрішніх справ

 **Станіслава КОЛОДЕЙЧАК**

Заступник директора  
Навчально-наукового інституту  
заочного та дистанційного навчання  
Національної академії внутрішніх справ  
кандидат юридичних наук, доцент

 **Світлана ПИЛИПЕНКО**

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Полішко Н.Л. Реалізація основних засад державної політики в сфері забезпечення гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України: проблеми та шляхи вирішення. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. С. 170-172.

2. Полішко Н.Л. Загальні та спеціальні гарантії дотримання трудових прав жінок, які проходять службу в органах Національної поліції України при реалізації права на працю. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2019. № 4. С. 142-147.

3. Полішко Н.Л. Історико-правові аспекти прийняття жінок на службу в поліцію: досвід деяких зарубіжних країн. *Юридичний вісник*. 2020. № 4. С. 156-163.

4. Полішко Н.Л. Фізична підготовка як умова реалізації трудової функції жінками-поліцейськими. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 10 С. 67-72.

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

1. Полішко Н.Л. Дотримання гендерної рівності при прийнятті жінок на службу до Національної поліції України. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. Матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16.11.2018). Харків : ХНУВС. 2018. С. 361-363.

2. Полішко Н.Л. Врахування міжнародних стандартів у діяльності жінок-поліцейських в Україні – питання національної безпеки. Національна безпека у фокусі викликів глобалізаційних процесів в економіці. Матеріали III Міжнародної інтернет конференції (м. Київ, м. Баку. 15-17.02.2019). Київ : НАУ. 2019. С. 103-105.

3. Полішко Н.Л. Підвищення рівня соціального забезпечення працівників національної поліції України – важливе завдання держави. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права. Матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Одеса, 28 лютого 2020). Одеса : ОДУВС, 2020. С. 133-135.

4. Полішко Н.Л. Міжнародні стандарти захисту прав жінок-поліцейських в Україні. Science progress in European countries: new concepts and modern solutions. Матеріали V Міжнародної наукової конференції (Німеччина. м. Штутгарт, 28 лютого 2019). Штутгарт. 2019. С. 456-460.

5. Полішко Н.Л. Окремі питання дотримання прав жінок-поліцейських при здійсненні ними своєї професійної діяльності. Innovative development of science and education. Матеріали IV міжнародної науково-практичної конференції (Греція, м. Афіни, 21-23 червня 2020). Афіни. 2020. С. 325-331.

6. Полішко Н.Л. Підстави виникнення трудових правовідносин з жінками, які проходять службу в Національній поліції України та деякі гарантії дотримання їхніх трудових прав. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 86-93.

7. Полішко Н.Л. Зарубіжний досвід добору жінок на службу в поліцію. Актуальні проблеми сучасного приватного права. Зб. наук. праць. Київ : НАВС. 2021. С. 108-116.

8. Полішко Н. Професійна діяльність жінок-поліцейських: гендерний аспект. Актуальні питання та перспективи рекодифікації цивілістичного законодавства України. Матеріали науково-теоретичного круглого столу (м. Київ, 16 квітня 2021). Київ .2021. с. 64-68.

9. Полішко Н. Конституційні гарантії дотримання трудових прав жінок, працівників поліції. Реалізація норм Конституції України у цивільних та інших приватно-правових відносинах. Міжвузівський науково-теоретичний круглий стіл, присвячений 25-ій річниці Конституції України (м. Київ, 22 червня 2021). Київ. 2021. С.65-70