

Список бібліографічних посилань

1. Захаров Є. Інформаційна безпека: що захищаємо? // Права людини. Інформаційний портал Харківської правозахисної групи : сайт. URL: <http://khpg.org/index.php?id=1379486767> (дата звернення: 03.03.2019).
2. Конституція України : закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Про інформацію : закон України від 02.10.1992 № 2657-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 48. Ст. 650.
4. Про національну безпеку України : закон України від 21.06.2018 № 2469-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2018. № 31. Ст. 5.
5. Про затвердження Порядку сприяння проведенню громадської експертизи діяльності органів виконавчої влади : постановова Кабінету Міністрів України від 05.11.2008 № 976. *Офіційний вісник України*. 2008. № 86. Ст. 2889.

Одержано 07.03.2019

УДК 342

Тетяна Іванівна ЯМКОВА,

*студентка юридичного факультету
Львівського державного університету внутрішніх справ
(науковий керівник – Проць І. М., кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративно-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ)*

ГЕНДЕРНА РІВНІСТЬ ЖІНОК У ПРАВООХОРОННІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Сьогодні, б здавалося, питання гендеру у Європі є досить дослідженим та вивченим. Права жінок не утискаються, а навпаки. Але якщо подивитись на дане питання з огляду життєвої практики, то все зовсім не так. Багато порушень можна спостерігати у трудових відносинах коли, наприклад, перевагу у керівних посадах надають чоловікам.

Якщо говорити про Україну, то маємо Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків» від 8 вересня 2005 року. Зокрема, стаття 3 цього Закону говорить, що державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;
- запобігання та протидію насильству за ознакою статі, у тому числі всім проявам насильства стосовно жінок;
- забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;
- забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;
- підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;
- виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;
- захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі [1].

Отже, українська держава всіляко сприяє гендерній рівності. Але часто роботодавці не хочуть брати на роботу жінок, оскільки вони можуть піти у декрет або певні фізіологічні особливості можуть завадити виконувати якісно робочі функції. Якщо ж говорити за правоохоронні органи то ситуація, на мою думку, все ж таки є трохи кращою. Після прийняття Закону України «Про Національну поліцію» багато осіб жіночої статі пішли у ряди поліцейських, в основному на службу у патрульну поліцію. Також варто зазначити, що в нашій державі трьом жінкам присвоєно звання генерала поліції, а ще маємо одну жінку генерала у військовій галузі. Але не зважаючи на це в Україні виділяють такі проблемні питання в діяльності жінок-поліцейських:

- проблеми, що виникають через необхідність поєднання служби із домашніми обов'язками;
- протиріччя між інтересами державної служби та репродуктивною функцією жінок;

– дискусійність позитивного впливу психофізіологічних особливостей жінок на якість виконання ними професійних обов'язків (зокрема: більш високий рівень емоційності, самокритичності та комунікабельності; розвиненість інтуїції, емпатії; більш високий рівень виконавчої дисципліни; більша схильність до робочих стресів; менша залежність від шкідливих звичок (алкоголь, куріння); менша фізична сила; більш низький рівень агресивності);

– 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;

– проблемні питання у сфері соціальної та правової захищеності жінок [2, с. 133].

Загальна картина є такою, що не часто жінки-поліцейські досягають керівних посад. Наприклад, жінок-оперуповноважених є менше, ніж жінок-слідчих. На думку чоловіків, жінка не зможе швидко бігати та не має досить сили аби повпливати на злочинця. Менший зріст та вага, схильність правопорушників зневажати жінок-поліцейських, існування певних складнощів при застосуванні зброї та фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно уразливими, якщо вони опиняються у конфліктній ситуації під час несення служби. З огляду на це Інститутом кримінальної юстиції США було запропоновано розробку спеціального навчального курсу для жінок-правоохоронців. Під час практичних занять цим курсом передбачається вироблення психологічної стійкості та впевненості, вміння тримати особисту дистанцію, а також таких специфічних для жінок навичок, як влучна стрільба та ефективне переслідування у туфлях на високих підборах, вміння проводити прийоми рукопашного бою у положенні лежачи, більш широке використання захватів та больових прийомів [3]. Для України таке запровадження також повинно бути цікавим.

З початком Другої Світової війни кількість жінок міліціанток різко зросла, оскільки більшість чоловіків-міліціонерів пішли на війну. Також міліціантки отримали більше повноважень – в тому числі їх почали залучати до слідчих дій. Вже в незалежній Україні до 1999го року кількість жінок в правоохоронних органах було обмежена – “жіноча” квота до вступу в академії МВС складала 5–10 %. Станом на 1 квітня 2016 року, загальна кількість жінок в апараті та підрозділах становить 27626 осіб, тоді як чоловіків поліцейських – 105266, – тобто жінок в поліції 20,7 %. На жаль, Національна Поліція України не веде обліку чи не надає даних щодо кількості жінок та чоловіків на різних посадах чи згідно штатних звань, тому дізнатися скільки жінок займає керівні посади та має високі звання неможливо [4].

На протигау фізичній силі можна поставити те, що жінки можуть досягнути більшого результату у вирішенні конфліктній ситуації без застосування фізичного примусу.

Помітною є тенденція до збільшення кількості жінок, які працюють в органах внутрішніх справ, що пов'язано насамперед з тенденціями гендерної рівності у сфері кадрового менеджменту, а також із соціальною активністю жінок у сфері правоохоронної діяльності. Хоча загальна чисельність жінок в ОВС ще значно поступається показникам залучення жінок на службу в поліцію в розвинених країнах (відсоток жінок у поліції США становить 20 %, у Голландії – 12,2 %, у поліції Швеції – 11,1 %, Італії 8,5 %, Угорщини – 8 %, Норвегії – 7,5 % і т. ін.). Цілком можна погодитись з одним із принципів комплектування американської та інших систем поліції: “На будь-якому місці, де не потрібне застосування великої фізичної сили, жінка може працювати не гірше чоловіка”. Зважаючи на той факт, що поліцейські органи виконують в реаліях сучасного суспільства низку багатограних функцій і завдань, поліцейська система може ефективно працювати лише за наявності в ній фахівців різних профілів. Зокрема, юристи, економісти, фахівці з бухгалтерського обліку, програмісти, аналітики, медики, соціальні працівники, а також інші фахівці покликані забезпечити ефективну діяльність системи органів внутрішніх справ для виконання власне функцій, притаманних поліції [5, с. 136].

Питання гендерної рівності активно обговорюються в Україні. 16 травня 2018 року відбулася зустріч Спеціального представника Генерального секретаря НАТО з питань жінок, миру та безпеки Клер Хатчинсон та заступника міністра внутрішніх справ Тетяни Ковальчук. На цій зустрічі було обговорено розробку та впровадження Стратегії розвитку системи МВС України до 2020 року, в основу якої було покладено впровадження принципу рівних прав жінок та чоловіків у роботі системи правоохоронних органів. В ході заходу було визначено, що жінка є активною учасницею у вирішенні конфлікту та забезпеченні миру.

В Україні В 2018 році було створено Асоціацію представниць правоохоронних органів (АППО). Завданнями Асоціації є: покращення становища жінок у правоохоронних органах, забезпечення професійного розвитку та кар'єрного зросту.

В Україні ще досі існує проблема гендерної рівності у правоохоронних органах, але останніми роками ситуацію все більше починає змінюватися. Створення різних асоціацій та прийняття різних нормативно-правових актів покращують динаміку вирішення даної проблеми. На мою думку, жінка є прекрасним працівником правоохоронних органів. Головним показником є вміння вирішити більш спокійно та мирно конфліктні ситуації, з уродженою жіночою проникливістю знайти індивідуальний підхід до кожного, а також у разі потреби, завдяки своїй ментальній приналежності, навіть на підборах зловити та затримати злочинця.

Список бібліографічних посилань

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : закон України від 08.09.2005 № 2866-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> (дата звернення: 03.04.2019).

2. 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 доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Маріуполь, 21 жовт. 2016 р.) / ДВНЗ «ПДТУ», Гол. управління Нац. поліції в Донецькій обл., Донецьк. юрид. ін-т. Маріуполь, 2016. С. 132–134.

3. Права жінок правоохоронців та політика гендерної рівності: досвід інших країн у вітчизняному контексті // Українська гельсінська спілка з прав людини : сайт. URL: <https://helsinki.org.ua/articles/prava-zhinok-pravoohorontsiv-ta-polityka-hendernoji-rivnosti-dosvid-inshyh-krajin-u-vitchyznyanomu-konteksti/> (дата звернення: 03.04.2019).

4. Жінки в поліції // Без кордонів : сайт. URL: <http://noborders.org.ua/zhinki-v-politsiyi/> (дата звернення: 03.04.2019).

5. Юнін О. С. Теоретичні аспекти управління персоналом у роботі підрозділів поліції. *Південноукраїнський північний часопис*. 2015. Вип. 2. С. 68–72.

Одержано 05.04.2019

УДК 342.922–057.36(476)

Андрей Юрьевич БОГДАНКЕВИЧ,

курсант факультета милиции Академии МВД Республики Беларусь

(научный руководитель – Гиммельрейх О. В., кандидат юридических наук,

доцент кафедры управления ОВД

факультета повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров

Академии МВД Республики Беларусь)

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВОЙ СТАТУС СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ: ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ

Анализ имеющихся теорий о юридической природе правового статуса свидетельствует о наличии множества его разновидностей. Систематизация таких знаний позволяет выделить четыре преобладающих типа классификации правовых статусов различных уровней конкретизации, каждый из которых основывается на философских категориях «общее», «особенное» и «единичное». Согласно первому подходу выделяется общий, отраслевой и специальный статус. Второй подход состоит в выделении общего и специального правовых статусов. С позиций третьего подхода классификация правовых статусов базируется на их разделении на общий, специальный и индивидуальный (правовой статус конкретного лица). Сторонники четвертого подхода рассматривают возможность существования общего (международного), конституционного (базового), родового (специального) и индивидуального статусов личности [1, л. 12–31]. Основывая свою позицию на понятии и соотношении философских категорий «общее», «особенное» и «единичное», в системе организации административно-правового статуса сотрудника ОВД теоретически возможно выделение трех уровней: *общий* (административно-правовой статус сотрудника ОВД, основы организации которого рассмотрены выше), *специальный* (административно-правовой статус сотрудника отдельного функционального звена (например, милиции), органа, организации, подразделения или службы) и *индивидуальный* (административно-правовой статус конкретного, отдельно взятого сотрудника). Ключевую позицию в приведенной иерархии занимают специальные правовые статусы. Выделение правового статуса такой степени конкретизации имеет смысл в