

СУСПІЛЬСТВО: СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ. ОСОБИСТІТЬ

УДК 349.22 — 055.2

Шульженко І. В.,
канд. юрид. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки
і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна, e-mail: shuligor@mail.ru

UDC 349.22 — 055.2

ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ІЗ ЖІНКАМИ-КАНДИДАТАМИ НА СЛУЖБУ ДО НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Shulzhenko I. V. ,
PhD in Juridical sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, Kryvyi Rih,
Ukraine, e-mail: shuligor@mail.ru

FEATURES OF APPEARANCE OF OFFICE-LABOR RELATIONS WITH WOMEN-CANDIDATES TO SERVE IN THE NATIONAL POLICE OF UKRAINE

Мета. Здійснити правовий аналіз процедури виникнення службово-трудо­вих відносин з жінками-кандидатами на службу до Національної поліції України у кон­тек­сті правових колізій, що виникають під час прийняття жінок на службу до Національ­ної поліції України.

Методи. При написанні статті застосовувались як загальнонаукові методи, так і спеціальні правові методи дослідження, зокрема: діалектичний, системно-структурний, класифікаційний, порівняльно-правовий та формально-юридичний методи. Методологічну основу складають основні положення матеріалістичної діалектики як загального методу пізнання закономірностей розвитку природи та суспільства. Системно-структурний метод використовувався при визначенні структури наукової статті. Класифікаційний метод використовувався у процесі класифікації критеріїв диференціації правового регулювання праці. Порівняльно-правовий метод надав змогу здійснити порівняльний аналіз правових норм, що регулюють жіночу працю.

Результати. Обґрунтовано висновок, що правове регулювання виникнення служ­бово-трудо­вих відносин із 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-кандидатів на службу до Національної поліції України.

Ключові слова: юридичні гарантії, трудові відносини, Національна поліція Украї­ни, правові обмеження, жінки-кандидати на службу, професійна діяльність, пільги.

Постановка проблеми. Відповідно до законодавства України процедура при­йняття жінок на службу до Національної поліції регулюється загальними і спеціаль­ними нормами трудового права України.

Чинне законодавство України передбачає певні правові гарантії для жінок у га­лузі виникнення трудових правовідносин, у тому числі і для жінок, що бажають про­ходити службу в Національній поліції України.

Варто зазначити, що такі гарантії, з одного боку, надають певні пільги та переваги жінкам-кандидатам на службу до Національної поліції України, а з іншого — встановлюють правові обмеження, враховуючи фізіологічні і біофізичні особливості жіночого організму та специфіку професійної діяльності поліцейського. Дисбаланс таких пільг та переваг, з одного боку, і обмежень — з іншого, інколи призводить до певних правових колізій.

Аналіз досліджень і публікацій. У науковій літературі ролі і значенню жінок, що проходять службу в поліції приділялась певна увага такими фахівцями, як В. П. Сальников, Л. А. Морозова, Е. Д. Проценко, Ю. А. Потапова [1, с. 133-146], Н. А. Чередніченко [2], Т. А. Іванова [3], але останнім часом не проводилось комплексне дослідження, яке б визначало правові колізії у галузі виникнення службово-трудова відносин із жінками, що бажають проходити службу в Національній поліції.

На теперешній момент існує досить мало наукових праць, які б досліджували протиріччя між юридичними гарантіями і правовими обмеженнями у галузі виникнення службово-трудова відносин із жінками, що бажають проходити службу в Національній поліції України.

Метою статті є дослідження дисбалансу між юридичними гарантіями і правовими обмеженнями у галузі виникнення службово-трудова відносин із жінками-кандидатами на службу до Національної поліції та надання пропозицій щодо удосконалення і перспектив подальшого розвитку законодавства, яке регулює процедуру виникнення службово-трудова відносин із жінками — майбутніми поліцейськими.

Виклад основного матеріалу дослідження. Варто зазначити, що принцип єдності та диференціації регулювання трудових відносин широко застосовується у регулюванні процедури прийняття жінок на службу до Національної поліції України.

Чинне трудове законодавство України передбачає надання жінкам-кандидатам на службу до Національної поліції України загальних юридичних гарантій у галузі працевлаштування, передбачених для всіх громадян України, і спеціальних юридичних гарантій, передбачених тільки для осіб жіночої статі.

До загальних юридичних гарантій, передбачених законодавством України, що забезпечують право на працю жінок у Національній поліції України відносяться норми, які містяться у статтях 1, 24, 43 Конституції України, ст.ст. 2-1, 5-1, 9, 22, 25, 184 КЗпП України, ст.ст. 16, 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року.

Варто зазначити, що специфіка професійної діяльності жінок-працівників Національної поліції України пов'язана з особливим характером професійної діяльності (служби).

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 із нерівномірним графіком; службу в нічний час.

Поняття професійного ризику працівників поліції у науковій літературі досліджувалося такими фахівцями, як О. М. Бандурка [4, с. 227–228], М. С. Гринберг [5, с. 17], С. Г. Келіна [6, с. 14–15], В. І. Самороков [7, с. 109]. Дослідження, проведені в різних країнах світу, в тому числі і в Україні, свідчать, що вірогідність стресових, екстремальних ситуацій, небезпечних для життя в діяльності поліцейського, становить 7,7 бала і поступається вона лише роботі шахтарів (8,3 бала) за 10-бальною системою [4, с. 227].

Законодавець, враховуючи специфіку професійної діяльності в Національній поліції, встановив додаткові вимоги до кандидатів на службу, які передбачені спеціальним законодавством про проходження служби в Національній поліції України, додаткові під-

стави відмови у прийнятті на службу і особливий процес виникнення службово-трудо-вих правовідносин з кандидатами на службу до Національної поліції України.

Додаткові вимоги до кандидатів на службу до Національної поліції України, які враховують специфіку професійної діяльності поліцейського, містяться в Законі України «Про Національну поліцію», Законі України «Про засади запобігання і протидії корупції», а також у відомчих наказах МВС України.

Так, 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.

Вимоги щодо рівня фізичної підготовки для поліцейських та кандидатів, які поступають на службу до поліції, затверджує Міністерство внутрішніх справ України.

Таким чином, норми, викладені у спеціальному законодавстві про проходження служби в Національній поліції, передбачають такі додаткові вимоги до кандидатів при прийнятті на службу в органи внутрішніх справ: досягнення кандидатом на службу 18-річного віку; наявність у кандидата громадянства України; наявність у кандидата повної загальної середньої освіти; володіння українською мовою; взяття на себе зобов'язань дотримуватися обмежень поліцейського, визначених законом; взяття на себе зобов'язань складання Присяги поліцейського; наявність певних професійних та особистих якостей, рівня фізичної підготовки та стану здоров'я.

Варто зазначити, що Закон України «Про національну поліцію» врахував недоліки попереднього законодавства про проходження служби в органах внутрішніх справ у галузі забезпечення гендерної рівності і заборони дискримінації за статевою ознакою. Так, п. 4 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України передбачав, що комплектування органів внутрішніх справ рядовим і молодшим начальницьким складом особами жіночої статі здійснюється тільки у необхідних випадках. При цьому законодавець не надавав визначення цих необхідних випадків.

Стаття 49 Закону України «Про Національну поліцію» гарантує забезпечення гендерної рівності при прийомі на службу до Національної поліції громадян України.

Законодавство України, враховуючи специфіку професійної діяльності поліцейських, передбачає додаткові підстави відмови громадянам України у прийнятті на службу до Національної поліції України.

Так, відповідно до ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» не може бути поліцейським: особа, визнана недієздатною або обмежено дієздатною особою; особа, засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; особа, яка має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої; особа, щодо якої було припинено кримінальне провадження з підстав, що не реабілітують; особа, до якої були застосовані заходи адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією; особа, яка відмовляється від процедури спеціальної перевірки під час прийняття на службу в поліції або від процедури оформлення допуску до державної таємниці, якщо для виконання нею службових обов'язків потрібен такий допуск; особа, яка має захворювання, що перешкоджає проходженню служби в поліції.

Додаткові вимоги та підстави відмови у прийнятті на службу до ОВС передбачають також і особливу процедуру прийняття жінок на службу до Національної поліції. Ця процедура передбачає всебічне і повне вивчення психологічних, психофізичних,

ділових і моральних якостей кандидата на службу до Національної поліції із ціллю перевірки його професійної придатності. Так, 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, а також перевірку рівня фізичної підготовки, психофізіологічне обстеження, обстеження на предмет виявлення алкогольної, наркотичної та токсичної залежності в порядку, визначеному Міністерством внутрішніх справ України.

Громадяни України, які виявили бажання вступити на службу до Національної поліції, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі.

Відповідно до порядку, встановленого законом, щодо осіб, які претендують на службу в поліції, проводиться спеціальна перевірка, порядок проведення якої визначається законом та іншими нормативно-правовими актами.

Аналіз законодавства про проходження державної служби в Національній поліції дає підстави виокремити особливості виникнення службово-трудова відносин із жінками-кандидатами на службу до Національної поліції, які диференціюються за статевою ознакою кандидата на службу.

До таких особливостей належать:

— по-перше, надання додаткових юридичних гарантій, передбачених для жінок-кандидатів на службу до Національної поліції України;

— по-друге, застосування додаткових обмежень, передбачених тільки для осіб жіночої статі, що бажають проходити службу в Національній поліції.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 61 Закону України «Про Національну поліцію» за поліцейськими зберігаються всі права, визначені для громадян України Конституцією та законами України, крім обмежень, встановлених цим та іншими законами України.

Варто зазначити, що гарантії, передбачені для жінок при виникненні службово-трудова правовідносин із 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 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року); 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); встановлення цивільної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (ст. 24 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року, стаття 161 Кримінального кодексу України); більш низькі вимоги, порівняно із 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 «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 року).

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

Але варто зазначити, що спеціальне законодавство України про проходження служби в ОВС, крім юридичних гарантій (у виді пільг та переваг), передбачає і деякі обмеження під час прийняття жінок на службу до ОВС.

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 «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» № 85 від 06.02 2001 р., вагітні жінки, незалежно від терміну вагітності, є тимчасово непридатними для служби в органах внутрішніх справ і до прийняття в навчальні заклади МВС України [8].

Таким чином, вищевикладена норма дає підстави відмовляти вагітним жінкам у прийнятті на службу до Національної поліції України.

Цей 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 [9, с. 95].

Варто зазначити, що диференціація правового регулювання виникнення службово-трудова відносин із жінками-кандидатами на службу до Національної поліції має як позитивні наслідки (надання додаткових юридичних гарантій порівняно із 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 із чоловіками [10].

Додаткові юридичні обмеження, що застосовуються до жінок-кандидатів на службу до Національної поліції, визначають вагітних жінок як тимчасово непридатних до проходження служби в Національній поліції (ст. 84 Розкладу хвороб і фізичних недоліків затверджених Наказом МВС України № 85 від 06.02 2001 р. [8]).

Висновки. Отже, правове регулювання виникнення службово-трудова відносин із 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-кандидатів на службу до Національної поліції України.

Диференціація правового регулювання виникнення службово-трудова відносин із жінками-кандидатами на службу до Національної поліції має як позитивні наслідки (надання додаткових юридичних гарантій порівняно із чоловіками), так і негативні наслідки (застосування обмежень до певної категорії жінок).

Список літератури/References

1. Сальников, В. П. Полиция. Женщины. Гуманизм (Международный научный конгресс женщин-полицейских) / Сальников В. П., Морозова Л. А., Проценко Е. Д., Потапова Ю. А. // Государство и право. — 1996. — № 1. — 152 с.

Salnikov, V. P., Morozova, L. A., Protsenko, E. D., Potapova, Y. A. (1996). *Politsiya. Zhenshchiny. Gumanizm (Mezhdunarodnyiy nauchnyiy kongress zhenshin-politseyskih)*

[The police. Women. Humanism (International scientific congress of women, who serve in the police)]. *Gosudarstvo i pravo* [The State and Law], no. 1, 152 p.

2. Чередніченко, Н. А. Соціально-правовий захист жінок-працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Чередніченко Н. А. ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2008. — 20 с.

Cherednichenko, N. A. (2008). *Sotsialno-pravovyi zakhyst zhinok-pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav* [Social and legal protection of rights of women, who serve in the police]. Kharkiv, National University of Internal Affairs, 20 p.

3. Иванова, Т. А. Организационно-правовые проблемы работы с женщинами-сотрудниками органов внутренних дел, милиции : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.13 / Иванова Т. А. ; Моск. акад. М-ва внутрен. дел России. — М., 2000. — 20 с.

Ivanova, T. A. (2000). *Organizatsionno-pravovyye problemyi raboty s zhenschinami-sotrudnikami organov vnutrennih del, militsii* [Legal and organizational problems of work with women, who serve in the police]. Moscow, Moscow Academy of the Ministry of Internal Affairs, 20 p.

4. Бандурка, О. М. Управління в органах внутрішніх справ України : підручник / О. М. Бандурка. — Харків : Ун-т внутр. справ, 1998. — 480 с.

Bandurka, O. M. (1998). *Upravlinnia v orhanakh vnutrishnikh sprav Ukrainy* [Management in the Ukrainian police]. Kharkiv, Kharkiv National University of Internal Affairs, 480 p.

5. Гринберг, М. С. Проблема производственного риска в уголовном праве / М. С. Гринберг. — М. : Юрид. лит., 1963. — 56 с.

Grinberg, M. S. (1963). *Problema proizvodstvennogo riska v ugovnom prave* [The problem of proceedings risk in criminal law]. Moscow, Juridical literature Publ., 56 p.

6. Келина, С. Г. Профессиональный риск как обстоятельство, исключающее преступность деяния / С. Г. Келина // Советская юстиция. — 1988. — № 11. — 188 с.

Kelina, S. G. (1988). *Professionalnyiy risk kak obstoyatelstvo, isklyuchayuschee prestupnost deyaniya* [Professional risk as a condition, which eliminates the criminality]. *Sovetskaya yustitsiya* [The Soviet Justice], no. 1, 188 p.

7. Самороков, В. И. Риск в уголовном праве / В. И. Самороков // Государство и право. — 1993. — № 5. — 155 с.

Samorokov, V. I. (1993). *Risk v ugovnom prave* [The risk in Criminal Law]. *Gosudarstvo i pravo* [The State and Law], no. 5, 155 p.

8. Наказ МВС України «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» № 85 від 06.02 2001 р. — Офіційний вісник України. — 2001. — № 9. — Ст. 392.

On confirmation of activity of military and medical board and Procedure of realization of military and medical expertise of servants, private soldiers and superior staff in the system of the Ministry of Internal Affairs: Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine № 85 dated 06.02 2001. — The Official Bulletin of Ukraine. — 2001. — № 9. — P. 392.

9. Популярная медицинская энциклопедия / гл. ред. А. Н. Бакулев, Ф. Н. Петров. — М. : Советская энциклопедия, 1961. — 1256 с.

Bakulev, A.N., Petrov, F. N. eds., (1961). *Populyarnaya meditsinskaya entsiklopediya* [Popular medical encyclopedia]. Moscow, The Soviet encyclopedia Publ, 1256 p.

10. Про затвердження Положення з організації перевірки рівня фізичної підготовки кандидатів на службу в органах внутрішніх справ України: Наказ МВС України № 636 від 02.07.2013 р. — Офіційний вісник України. — 2013. — № 70. — Ст. 2597.

On confirmation of Provision about organization of physical training monitoring of applicants for service in the Police of Ukraine: Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine #636 dated 02.07.2013. The Official Bulletin of Ukraine, 2013, no. 70, P. 2597.

Дата надходження рукопису 06.04.2017

Цель. Осуществить правовой анализ процедуры возникновения служебно-трудовых отношений с женщинами-кандидатами на службу в Национальную полицию Украины в контексте правовых коллизий, которые возникают при принятии женщин на службу в Национальную полицию Украины.

Методы. При написании статьи применялись как общенаучные методы, так и специальные правовые методы исследования, а именно: диалектический, системно-структурный, классификационный, сравнительно-правовой и формально-юридический методы. Методологическую основу составляют основные положения материалистической диалектики — как общего метода познания закономерностей развития природы и общества. Системно-структурный метод использовался при определении структуры научной статьи. Классификационный метод использовался в процессе классификации критериев дифференциации правового регулирования труда. Сравнительно-правовой метод дал возможность осуществить сравнительный анализ правовых норм, которые регулируют женский труд.

Результаты. Обоснован вывод о том, что правовое регулирование возникновения служебно-трудовых отношений с женщинами-кандидатами на службу в Национальную полицию Украины дифференцируется как общим, так и специальным законодательством, и такая дифференциация предусматривает как предоставление дополнительных юридических гарантий, так и применение дополнительных ограничений для женщин-кандидатов на службу в Национальную полицию Украины.

Ключевые слова: юридические гарантии, трудовые отношения, Национальная полиция Украины, правовые ограничения, женщины-кандидаты на службу, профессиональная деятельность, льготы.

Objective. To carry out legal analysis of the procedure of the emergence of employer-employee relationship with women who are candidates for serving in the National police of Ukraine in the context of legal collision emerging in the process of accepting women to serve in the National police of Ukraine.

Methods. While the research both general scientific methods, and special legal methods of research are applied. In particular: dialectical, systematic and structural analysis, classification, comparative methodologies, legalistic methods. Methodological basis of the article lies in the basic elements of materialistic dialectic as a general method of nature and society regularities cognition. Systematic and structural methods are used to define the scientific article structure. The classification method is used for criteria classification of legal regulation differentiation of employment. Comparative methodologies allow to conduct comparative analysis of legal norms, which regulate women's labor.

Results. It is stated that the legal regulation of the emergence of employer-employee relationship with women who are candidates for serving in National police is differentiated by both the general legislation and special, and this differentiation presupposes as extra legal guarantees and the application of additional constraints for women who are candidates for serving in the National police of Ukraine as well.

Key words: legal guarantees, labor relations, National Police of Ukraine, legal restrictions, women - candidates for service, professional activities, benefits.