

УДК 342.95

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.2.6>

## **ВРАХУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО АСПЕКТУ В РОБОТІ КЕРІВНИКІВ ПІДРОЗДІЛІВ ПОЛІЦІЇ З ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМИ ОСОБАМИ-ПОЛІЦЕЙСЬКИМИ**

**Дрок І.С.,**  
*кандидат юридичних наук, доцент,  
старший науковий співробітник  
навчально-наукової лабораторії  
з дослідження проблем превентивної діяльності  
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ  
<https://orcid.org/0000-0002-9722-2376>*

**Дрок І.С. Врахування гендерного аспекту в роботі керівників підрозділів поліції з внутрішньо переміщеними особами-поліцейськими.**

Мета написання наукової статті – це дослідження стану врахування гендерного аспекту в роботі керівників підрозділів поліції з внутрішньо переміщеними особами-поліцейськими та вироблення пропозицій для його удосконалення.

В роботі проаналізовані статистичні дані кількості внутрішньо переміщених осіб – поліцейських за статтю за даними ГУНП в Дніпропетровській області. Доведено, що частка внутрішньо переміщених осіб складає приблизно 3% від загальної кількості штатних посад, а співвідношення чоловіків та жінок у складі ГУНП в Дніпропетровській області серед внутрішньо переміщених осіб зберігається у приблизній пропорції 1:2. Зроблено висновок про збереження гендерного паритету у вказаній сфері.

З'ясовано, що підрозділи кадрового забезпечення Національної поліції здійснюють лише облік внутрішньо переміщених осіб – поліцейських. Визначено, що допомога, яку отримують внутрішньо переміщені поліцейські, відбувається на загальних засадах, тобто через уповноважені державні служби.

Зроблено висновок, що відсутність соціальних гарантій для внутрішньо переміщених осіб – поліцейських – це один із факторів, які сприятимуть звільненню таких осіб з лав Національної поліції, зниженню рівня самовідданості при виконанні службових обов'язків, створенню перепон для виконання поставлених службових завдань тощо.

Запропоновано розробити та прийняти єдиний наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про умови та порядок надання соціальної допомоги внутрішньо переміщеним особам, які проходять службу у складі МВС України, та членам їх сімей».

Роль керівника в Національній поліції під час роботи з внутрішньо переміщеними особами визначена ключовою. Визначені конкретні засоби управління для керівників в Національній поліції у роботі з внутрішньо-переміщеними особами. Акцентована увага на рівному ставленні до всіх підлеглих незалежно від їх статі, юридичного статусу, пов'язаного із введенням воєнного стану. Наголошено на невизначеності питання управління в Національній поліції в гендерному аспекті, зокрема у напрямку дотримання прав і свобод осіб з іншою гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією.

Визначений напрямок подальшого розвитку гендерного аспекту в роботі керівників підрозділів поліції з внутрішньо переміщеними особами-поліцейськими.

**Ключові слова:** Національна поліція, гендер, внутрішньо переміщена особа, керівник, управління, адміністрування, соціальне забезпечення.

**Drok I.S. Taking into account the gender aspect in the work of heads of police units with internally displaced police officers.**

The purpose of writing a scientific article is to study the state of consideration of the gender aspect in the work of heads of police units with internally displaced police officers and to develop proposals for its improvement.

The paper analyzes the statistical data of the number of internally displaced persons - policemen by sex, according to the data of the GUNP in the Dnipropetrovsk region. It has been proven that the share of internally displaced persons is approximately 3% of the total number of full-time positions, and the ratio of men and women in the composition of GUNP in the Dnipropetrovsk region among internally displaced persons remains at an approximate ratio of 1:2. A conclusion was made about maintaining gender parity in the specified area.

It was found that the personnel support units of the National Police only keep records of internally displaced persons - police officers. It was determined that the assistance received by internally displaced police officers is provided on a general basis, that is, through authorized state services.

It was concluded that the lack of social guarantees for internally displaced persons - police officers - is one of the factors that will contribute to the dismissal of such persons from the ranks of the National Police, a decrease in the level of dedication in the performance of official duties, the creation of obstacles to the performance of assigned official tasks, etc.

It is proposed to develop and adopt a single order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine «About the approval of the Instruction on the conditions and procedure for providing social assistance to internally displaced persons serving as part of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine and their family members».

The role of the leader in the National Police when working with internally displaced persons is recognized as key. Specific means of management for managers in the National Police in working with internally displaced persons are defined. Attention is focused on the equal treatment of all subordinates, regardless of their gender, legal status associated with the introduction of martial law. The uncertainty of the issue of management in the National Police in the gender aspect is emphasized, in particular in the direction of observing the rights and freedoms of persons with a different gender identity and sexual orientation.

The direction of further development of the gender aspect in the work of the heads of police units with internally displaced police officers has been determined.

**Key words:** National police, gender, internally displaced person, leader, management, administration, social security.

**Актуальність дослідження.** Станом на 10 січня 2023 року в Україні офіційно зареєстровано 4867106 внутрішньо переміщених осіб, але міжнародні соціологічні дослідження наголошують, що кількість таких осіб фактично становить більше 7 мільйонів [1]. Також більше 4 мільйонів осіб офіційно отримали статус біженців у країнах Європи [1]. Статистичні дані свідчать про те, що дослідження правових проблем, з якими стикаються внутрішньо переміщені особи, стосуються широкого кола осіб, а тому є актуальними для вітчизняної науки, зокрема науки адміністративного права.

**Постановка проблеми.** Якісний склад внутрішньо переміщених осіб різноманітний: жінки, чоловіки, діти, пенсіонери, особи з інвалідністю, тощо. Серед внутрішньо переміщених осіб є і поліцейські, про проблеми яких не прийнято говорити в суспільстві. А це особи, які офіційно зареєстровані, які внутрішньо переміщені, продовжують виконувати покладені на них державою службові обов'язки та одночасно потребують соціальних гарантій від держави.

**Стан дослідження проблеми.** Окремі аспекти правового статусу внутрішньо переміщених осіб досліджували такі вчені України, як Н.В. Блюк, О.В. Бочковий, Ю.О. Легеза, Л.Р. Наливайко, М.В. Сокол, Е.Р. Степанова та багато інших.

На монографічному рівні національний та міжнародний аспекти механізму забезпечення прав внутрішньо переміщених осіб досліджували С.Б. Булеца, О.І. Котляр, Я.В. Лазур, О.Я. Рогач, М.В. Савчина, М.В. Менджул та інші.

Заслужують на увагу дисертаційні дослідження І.С. Басової «Внутрішньо переміщена особа як суб'єкт соціального забезпечення», С.М.Бубняк «Соціальне самопочуття внутрішньо переміщених осіб у сучасному українському суспільстві», К.О. Крахмальової «Адміністративно-правове забезпечення внутрішньо переміщених осіб в Україні» та інших.

Проте питання адміністративно-правового статусу внутрішньо переміщених осіб – поліцейських, особливостей управлінської, внутрішньо-організаційної діяльності керівників Національної поліції з такими особами, врахування під час такої діяльності гендерних особливостей зазначеної категорії поліцейських та інші подібні питання на монографічному рівні досліджені не були, що дозволяє розширити коло наукових розробок у даному напрямку.

**Мета написання даної наукової роботи** – дослідження стану врахування гендерного аспекту в роботі керівників підрозділів поліції з внутрішньо переміщеними особами-поліцейськими та вироблення пропозицій для його удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Збройний конфлікт на території України спровокував створення такого статусу для громадян, як внутрішньо переміщена особа. Згідно чинного законодавства внутрішньо переміщена особа – це «громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка перебуває на території України на законних підставах та має право на постійне проживання в Україні, яку змусили залишити або покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру» [2].

Серед поліцейських також існують особи, які мають такий статус, а відповідна внутрішньо-організаційна робота з ними проводиться в основному підрозділами кадрового забезпечення Національної поліції України.

Звернімося за статистичними даними щодо кількості внутрішньо переміщених осіб – поліцейських до даних ГУНП в Дніпропетровській області, адже така інформація не знаходиться в публічному доступі, а доступна лише за направленням офіційним запитом. Так, станом на 28 грудня 2022 року серед поліцейських, державних службовців та інших працівників підрозділів ГУНП в Дніпропетровській області на обліку, як внутрішньо переміщені, перебувають 289 осіб, з яких 104 жінки та 185 чоловіків. Якісний аналіз особового складу ГУНП в Дніпропетровській області доводить, що частка внутрішньо переміщених осіб складає приблизно 3% від загальної кількості штатних посад. У 2021 році на обліку, як внутрішньо переміщені особи, перебували 41 співробітник ГУНП в Дніпропетровській області, з яких 13 жінок та 28 чоловіків [3]. Тобто спостерігаємо тенденцію до збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб у складі ГУНП через початок повномасштабного збройного конфлікту у 2022 році. Значне збільшення кількості поліцейських, які мають статус внутрішньо переміщених осіб у 2022 році у порівнянні з 2021 (на 86%), що обумовлено повномасштабним вторгненням російської федерації на територію України.

Аналіз наведених даних свідчить, що співвідношення чоловіків та жінок у складі ГУНП в Дніпропетровській області серед внутрішньо переміщених осіб зберігається у приблизній пропорції 1:2. Зважаючи на переважно чоловічий склад поліцейських підрозділів, можемо говорити про збереження гендерного паритету у вказаній сфері.

Зважаючи на наявність статусу внутрішньо переміщеної особи у поліцейських, можемо говорити про необхідність реалізації методів та заходів управлінської та кадрової роботи з ними з метою сприяння у адаптації таких осіб до нових умов життя, надання допомоги у вирішенні проблем різного спрямування, тощо. Однак, на жаль, маємо констатувати, що відомчі нормативно-правові акти не регламентують механізми надання допомоги поліцейським, які мають статус внутрішньо переміщених осіб.

На сьогодні практичні підрозділи кадрового забезпечення Національної поліції здійснюють лише облік внутрішньо переміщених осіб – поліцейських, враховуючи гендерний аспект, ускладнені життєві обставини (багатодітна родина, наявність під опікою непрацездатних осіб, тощо), а також моніторинг їх побутових проблем. Офіційно надання допомоги у вирішенні таких проблем не відбувається і це є однією з прогалин вітчизняного законодавства і діяльності органів та підрозділів Національної поліції. Вся допомога, яку отримують внутрішньо переміщені поліцейські, відбувається на загальних засадах, тобто через уповноважені державні служби.

Роль керівника в органах та підрозділах Національної поліції у роботі з підлеглими, які мають статус внутрішньо переміщених осіб, має полягати у наданні можливості (хоча б визначення терміну) для влаштування на новому місці, вирішенню сімейно-побутових питань. Найкращим варіантом для таких осіб було б, якби керівники територіальних підрозділів Національної поліції могли запропонувати варіанти вирішення побутових проблем: надання гуртожитку, допомога у влаштуванні в освітні заклади дітей, тощо.

Як позитивний приклад, хотілося б відзначити позицію МВС України відносно військовослужбовців Державної прикордонної служби України, висловлену ще у 2018 році. Акцент у Наказі МВС України від 26.04.2018 № 346 [4] робиться на необхідності надання підйомної допомоги для таких військовослужбовців та членів їх сімей, які офіційно мають статус внутрішньо переміщених осіб, тобто взяті на облік як внутрішньо переміщені особи структурним підрозділом з питань соціального захисту населення районних, районних у місті Києві державних адміністрацій, виконавчих органів міських, районних у містах (у разі утворення) рад за новим місцем служби військовослужбовця.

Маємо констатувати необхідність уніфікації позиції керівництва МВС України щодо надання соціальної допомоги внутрішньо переміщеним особам – співробітникам різних структурних підрозділів МВС України шляхом вироблення єдиної стратегії надання такої допомоги за різними напрямками (наприклад, виплата підйомної допомоги, надання безкоштовного житла або компенсація витрат за винаймання житла, надання гуманітарної допомоги, запровадження соціальних програм місцевого рівня за різними напрямками: надання кредитів за нижчими ставками, тощо).

Відсутність соціальних гарантій для внутрішньо переміщених осіб – поліцейських – це один із факторів, які сприятимуть звільненню таких осіб з лав Національної поліції, зниженню рівня самовідданості при виконанні службових обов'язків, створенню перепон для виконання поставлених службових завдань тощо.

Сприяння вирішенню соціальних проблем внутрішньо переміщених осіб, які проходять службу в Національній поліції та інших структурах МВС України, може єдиний соціальний пакет, що надається безпосередньо за кошти МВС України. З цією метою пропонуємо розробити та прийняти відповідний наказ МВС України «Про затвердження Інструкції про умови та порядок надання соціальної допомоги внутрішньо переміщеним особам, які проходять службу у складі МВС України, та членам їх сімей».

Необхідно наголосити на психологічному впливі факту евакуації та пов'язаними з цим другорядними явищами, ситуаціями, проблемами на особистість внутрішньо переміщених осіб, що проходять службу в Національній поліції. З огляду на сказане, пропонуємо запровадити в обов'язковому порядку програми реабілітації, психологічні сесії для таких осіб, забезпечити їм кваліфіковану психологічну допомогу, супроводження для нормалізації психологічного стану.

Крім того, серед внутрішньо переміщених осіб – поліцейських можуть бути особи, які по різному налаштовані до чинної влади в Україні. Саме тому проходження службових перевірок особовим складом Національної поліції, які прибули з окупованих територій, вважаємо необхідним етапом проходження подальшої служби.

Акцентуємо також на безпосередньому виконанні службових завдань поліцейськими, які є внутрішньо-переміщеними особами. Враховуючи те, що дана категорія осіб змінила не тільки місце проживання, а й територію обслуговування, доречним, на наш погляд, видається застосування керівниками таких засобів управління:

- надання терміну для ознайомлення з територією обслуговування, колективом органу та підрозділу Національної поліції, особливостями роботи в підрозділі, наприклад, три місяці;
- під час адаптаційного періоду надати поліцейському-внутрішньо переміщеній особі у напарники поліцейського з числа місцевих жителів, бажано з досвідом роботи не менше одного року;
- серед напрямів роботи обирати ті, які поліцейський - внутрішньо переміщена особа буде виконувати з більшою віддачею, бажанням, отриманням відчуття задоволення, відчуття, що робить корисну справу. У багатьох внутрішньо переміщених осіб виникає внутрішнє відчуття безсилля, непотрібності, бездіяльності, знецінення своєї роботи тощо. Пропонуємо долучати таку категорію поліцейських до виконання соціальної, гуманітарної, евакуаційної роботи в поліції; роботи з дітьми, сім'ями, пенсіонерами, інвалідами, які є внутрішньо переміщеними особами; роботи з евакуйованими тваринами; відновлювальних робіт на деокупованих територіях, та інших подібних заходах. Окремо варто наголосити на можливостях реалізувати отриманий досвід у науковій діяльності (участь у круглих столах, форумах, семінарах, конференціях, тощо); нормотворчій роботі (надання пропозицій до законодавчих та відомчих нормативно-правових актів щодо удосконалення діяльності Національної поліції в умовах воєнного стану, тощо).

Водночас керівникам структурних підрозділів Національної поліції не слід забувати про рівне ставлення до всіх співробітників незалежно від їх статі, юридичного статусу, пов'язаного із введенням воєнного стану, у напрямку дотримання службової дисципліни, розпорядку дня, оцінювання якості виконаної роботи, тощо. Тобто особисте ставлення керівника до підлеглих, їх сімейно-побутові проблеми не повинні впливати на стан виконання роботи в підрозділі.

Ми не поділяємо думку деяких вітчизняних науковців про те, що у практичних підрозділах воєнізованих структур домінують архаїчні погляди на статус жінок [5]. Аналіз діяльності підрозділів Національної поліції, зокрема у період воєнного стану, свідчить про рівнозначність незалежно від статі поліцейських під час виконання посадових обов'язків. Однак, врахування гендерних особливостей під час розподілу завдань може відбуватися із розрахунку на особисті якості співробітника, які дозволять виконати поставлені завдання на найвищому рівні.

Про невизначеність питання управління в Національній поліції в гендерному аспекті можемо сказати з огляду на нівелювання інтересів інших гендерів, крім жінки та чоловіка, а саме осіб з іншою гендерною ідентичністю та сексуальною орієнтацією. Врахування керівником соціального конструкту підлеглого, який визначає роль особи в суспільстві, її погляди, цінності, ставлення тощо, може сприяти налагодженню плідної співпраці «керівник-підлеглий», розуміння сильних професійних, ділових та особистих якостей поліцейського з метою виконання службових завдань на найвищому рівні. Уникнення в професійній спільноті поліцейських питань щодо визначеності гендеру не може свідчити про дотримання прав та свобод таких осіб, а скоріше горить про неготовність українського суспільства в особі її державного органу до сприйняття інакшості індивідів громадськості. Саме цей напрямок удосконалення кадрової роботи в Національній поліції вважаємо одним із пріоритетних на шляху до запровадження світових стандартів.

Усі визначені нами засади управління структурним підрозділом Національної поліції, в якому перебувають внутрішньо переміщені особи, можуть бути реалізовані лише за рахунок особистих, ділових та професійних якостей керівника. Виконуючи усі види повноважень (організаційні, кадрові, виконавчі [6]), керівник має тримати баланс між рівним ставленням до підлеглих, врахуванням індивідуальних особливостей та спроможностей кожного та інтересами служби.

**Висновки.** Невеликий відсоток внутрішньо переміщених осіб серед особового складу територіальних органів Національної поліції вимагає від керівника індивідуального підходу до кожного такого поліцейського під час формування колективу, організації внутрішньої та зовнішньої службової діяльності підрозділу. Подальший розвиток гендерного аспекту в роботі керівників підрозділів поліції з внутрішньо переміщеними особами-поліцейськими сприятиме дотриманню прав і свобод людини у внутрішньому середовищі колективу Національної поліції.

#### Список використаних джерел:

1. В Україні офіційно зареєстрували 4867106 переселенців. *Укрінформ*: веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua> (дата звернення: 12.05.2023).
2. Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб: Закон України від 20.20.2014 № 1706-VII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> (дата звернення: 12.05.2023).
3. Лист ГУНП в Дніпропетровській області від 04.01.2023 № 24/103/05.2023.
4. Про внесення зміни до Інструкції про умови та порядок виплати підйомної допомоги військовослужбовцям Державної прикордонної служби України: Наказ МВС України від 26.04.2018 № 346 / Міністерство внутрішніх справ України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0594-18#Text> (дата звернення: 12.05.2023).
5. Наливайко Л.Р., Нестерова К.Ю. Проблема правового статусу жінок, що несуть військову службу в Україні, в аспекті гендеризації. *Право і суспільство*. 2018. № 1. С. 123–127.
6. Кравченко І.С. Основи управління в Національній поліції : навчальний посібник. Дніпро: Видавець Біла К.О. 2020. 212 с.