


УДК 159.9

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2020.1.02>**ІГОР ВОЛОДИМИРОВИЧ КЛИМЕНКО,***доктор психологічних наук,**Голова Національної поліції України (м. Київ);* <https://orcid.org/0000-0002-3552-2277>

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА СТІЙКІСТЬ ПРАЦІВНИКА ПОЛІЦІЇ В СИСТЕМІ ЙОГО ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ

У статті морально-психологічну стійкість працівника поліції розглянуто як складову цілісної системи його професійно важливих якостей. Проаналізовано умови та чинники, що призводять до порушень поліцейськими принципів діяльності поліції, визначених Законом України «Про Національну поліцію» та Правилами етичної поведінки поліцейських. Запропоновано наукові засади та організаційні шляхи підвищення морально-психологічної стійкості поліцейських як важливої детермінанти довіри населення до роботи поліції.

Ключові слова: морально-психологічна стійкість, поліцейський, професійно важливі якості, принципи діяльності поліції, системний підхід.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Професія поліцейського у будь-якій країні вважається складною і такою, що передбачає ризик для життя і здоров'я як самого поліцейського, так й інших людей. Опановуючи навколишнє професійне середовище, працівники поліції намагаються адаптуватися до соціально-економічних умов, які постійно змінюються. Соціальне напруження в суспільстві є достатньо високим, виявляються негативні наслідки економічних негараздів, мають місце прояви екстремізму і тероризму. Непростою є кримінальна ситуація в країні. За результатами опитувань громадської думки, майже кожен третій (31 %) з опитаних оцінюють рівень злочинності у районі, де вони проживають, як «низький», але половина опитаних (50 %) визначають рівень злочинності як «середній», а 19 % опитаних визначають рівень злочинності як «високий» та «дуже високий» [1]. Ситуацію ускладнюють, на жаль, випадки порушення працівниками поліції законності і службової дисципліни, факти корумпованості певної частини особового складу. В рамках своїх службових повноважень деякі поліцейські починають займатися сумнівною діяльністю, спрямованою на отримання незаконного доходу; деформується ставлення до професійної діяльності. Усе це призводить до невдоволення громадян, негативних оцінок діяльності поліції засобами масової інформації, зневіри населен-

ня у можливості держави забезпечити й ефективно захистити свободи громадян. Як наслідок, поліції довіряють 48 % опитуваних, а 28 % указали, що не довіряють поліції [1].

Якщо у дослідженнях, які проводилися в Україні до 2014 року, в узагальненому вигляді ієрархія професійно важливих характеристик правоохоронця за ступенем значущості розподілялася таким чином: на першому місці були комунікативні здібності; на другому – показники емоційно-вольової сфери; далі йшли дисципліна і ставлення до праці, то сьогодні на перші місця за значущістю переважає більшість суспільних експертів поставила саме моральні якості, зокрема наявність у правоохоронця антикорупційної культури, здатності працювати в умовах, що постійно змінюються, відповідальності тощо [2].

Стан дослідження проблеми

Професійно важливі якості працівника поліції вивчали такі вчені, як В. Барко [3], О. Євдокімова [3; 4; 5; 6], І. Охрименко [3; 5; 6], Д. Швець [5] і багато інших. Так, група дослідників дійшла висновку про те, що успішне оволодіння професією поліцейського багато в чому залежить від ступеня сформованості основних професійно важливих якостей [3]:

1) сильного або середньосильного типу нервової системи, високого або середнього рівня лабільності;

2) сформованих рис характеру (спонтанності, сміливості, екстраверсії, впевненості, оптимізму, самоконтролю);

3) середнього або високого рівня самоактуалізації;

4) високого рівня професійної мотивації;

5) сформованих емоційно-вольових якостей (вміння долати труднощі, брати на себе відповідальність, емоційної стійкості);

6) середнього і вище середнього рівня загальних здібностей;

7) високого або середнього рівня комунікативних здібностей;

8) достатнього рівня розвитку когнітивних процесів та психомоторних властивостей;

9) достатньої чутливості аналізаторів.

Науковці зазначають, що з метою професійного психологічного відбору кандидатів до кримінальної поліції важливо перевірити рівень розвитку [3]: особистісних якостей (характерологічних особливостей); мотивів професійного вибору (самореалізації, спілкування, визнання, досягнення, безпеки, комфорту); загальних здібностей кандидатів на службу.

Зокрема, М. Єникеев виділяє такі три групи якостей, якими повинен володіти кожен працівник поліції [цит. за 7].

1. Ділові якості, за якими можна судити про професійну придатність працівника:

- базова спеціальна освіта і практичний досвід;

- знання правових дисциплін, чинних законодавчих і нормативно-правових актів та їх неухильне дотримання;

- володіння технічними засобами оперативної і криміналістичної діяльності, а також спеціальними засобами;

- ініціативність, організаторські здібності, інноваційний потенціал особистості;

- висока працездатність;

- вміння правильно складати адміністративно-процесуальні та інші службові документи.

2. Оптиміальні особисті якості, які найбільшою мірою відповідають виконуваним роботі і необхідні працівникові для успішного вирішення службових завдань:

- комунікативні здібності (уміння встановлювати контакти і спілкуватися з різними людьми);

- рішучість, винахідливість, мужність, витримка;

- холонокровність, здатність володіти собою в складних ситуаціях;

- висока дисциплінованість;

- прийняття критики з боку інших і самокритичність;

- сумлінність, чесність, відповідальність, принциповість;

- гуманність, готовність допомогти нужденним й інші.

3. Спеціальні професійні якості – це спеціальні знання, вміння, навички, компетенції, а також особистісні здібності та якості, які необхідні працівникові для успішного вирішення службових завдань у конкретній професійній сфері: дорожньо-патрульній службі, у слідчій роботі, експертно-криміналістичній діяльності чи будь-якій іншій.

Тенденція, що суспільство, крім спеціальних професійних якостей, перш за все хоче бачити поліцейського як людину чесну, порядну, відповідальну, зростає, про що вже йшлося у наших роботах [2]. Існує активний суспільний запит на морально-психологічні якості поліцейського, які за значущістю іноді переважають над суто професійними компетенціями.

Поняття моральності в юридичній літературі отримало найрізноманітніші тлумачення. Так, частина авторів під моральністю розуміє ту чи іншу сферу життєдіяльності суспільства і поведінки людей, в якій втілюються ідеї справедливості, добра, гуманізму, порядності, совісті та обов'язку [8, с. 37–38]. Інші визначають її як совість конкретної людини, яка ґрунтується на прийнятті (або неприйнятті) існуючих норм життя. Вона дозволяє людині зберігати свою особисту гідність у тих ситуаціях, на вирішення яких не можуть вплинути правові норми [4]. Тому моральність – це свого роду етична імпровізація, основана на індивідуальній совісті й почутті власної гідності [2].

В академічному тлумачному словнику української мови моральність визначається як «відповідність поведінки людей нормам моралі». Виходячи з такого визначення, поняття «моральність» можна звести до сукупності норм, уявлень про добро і зло, належне і неналежне, свободу і відповідальність, обов'язок, совість, провину, честь і гідність людини. Це соціальний спосіб її існування серед людей [8, с. 3].

Правила поведінки поліцейських зобов'язують їх виявляти повагу до гідності кожної людини, справедливо та неупереджено ставитися до кожного, незважаючи на расову чи національну належність, мову, стать, вік, віросповідання, політичні чи інші переконання, майновий стан, соціальне походження чи статус, освіту, місце проживання, сексуальну орієнтацію або іншу ознаку; поводитися стримано, доброзичливо, відкрито, уважно і ввічливо,

викликаючи в населення повагу до поліції та готовність співпрацювати¹.

Мета і завдання дослідження

Мета статті – на основі аналізу передумов та чинників, що детермінують порушення поліцейськими принципів діяльності поліції, визначених Законом «Про Національну поліцію» та Правилами етичної поведінки поліцейських, запропонувати наукові засади та організаційні шляхи підвищення морально-психологічної стійкості поліцейських. *Завданнями* дослідження є: надати аналіз вимог суспільства до професійних якостей поліцейських; визначити причини недотримання поліцейськими гуманістичних засад професійної діяльності та запропонувати шляхи та принципи формування морально-психологічної стійкості поліцейських.

Наукова новизна дослідження

Морально-психологічну стійкість розглянуто як визначальний чинник довіри населення до діяльності поліції. Виокремлено психологічну структуру зазначеної характеристики та намічено шляхи її формування.

Виклад основного матеріалу

Інтеграція України у світове співтовариство актуалізує необхідність приведення вітчизняного законодавства та правозастосувальної практики у відповідність до світових соціальних і політико-правових досягнень. Актуальними стають проблеми підвищення якості життя суспільства, дотримання норм гуманності, в основі яких закладена ідея шанобливого ставлення до людини. При цьому питання, пов'язані з оцінкою професіоналізму працівників поліції, неминуче переплітаються з підвищенням ролі моральних засад їх діяльності. Реалізація загальноприйнятих правил поведінки, що формуються у правовій свідомості особистості, відображає рівень її морально-правового мислення. Основна особливість моральності полягає в тому, що вона виражається не тільки у змістовій стороні діяльності поліції, але і в формі її здійснення, виконуючи роль найважливішого чинника в оцінюванні роботи поліції суспільством. У процесі численних соціально-економічних і

політичних реформ у державі особливого значення набувають норми загальнолюдської моралі, особливо за умови соціальної аномії.

Виділяються певні принципи, відповідно до яких має здійснюватися службова діяльність працівника поліції²:

- принцип верховенства права, відповідно до якого людина, її права та свободи визнаються найвищими цінностями та визначають зміст і спрямованість діяльності держави;
- принцип дотримання прав і свобод людини;
- принцип гуманізму: поліцейським за будь-яких обставин заборонено сприяти, здійснювати, підбурювати або терпимо ставитися до будь-яких форм катування, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує гідність, поводження чи покарання;
- принцип толерантності: у діяльності поліції забороняються будь-які привілеї чи обмеження за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовною або іншими ознаками;
- принцип політичної нейтральності: поліція забезпечує захист прав і свобод людини незалежно від політичних переконань та партійної належності тощо.

Постійний моніторинг чинників суспільної довіри до діяльності поліції показує, що підвищення професіоналізму поліції та, відповідно, її престижу в суспільстві неможливе без серйозної уваги до моральних основ її діяльності. Моральність є невід'ємною складовою суспільного життя. Якісна реалізація поліцією своїх функцій немислима без високого рівня моральності її працівників. На сьогодні ефективна діяльність поліції становить одну з найважливіших прерогатив процесу вдосконалення правової системи нашої держави і суспільства в цілому. Незважаючи на це, процес формування високоморального поліцейського наштотується на певні труднощі. Поліція, яка уособлює для громадян закон і захист, не має права на професійні помилки і моральні «прогалини».

На нашу думку, моральність стосовно діяльності поліції визначається тим, що має сформуватися нове покоління служителів Закону, захисників прав і законних інтересів громадян.

¹ Правила етичної поведінки поліцейських : затв. Наказом МВС України від 09.11.2016 № 1179 // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1576-16> (дата звернення: 17.02.2020).

² Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 17.02.2020).

Поліція повинна стати більш досконалою і більш моральною, ніж суспільство, в якому вона існує, подавати приклад законослухняної поведінки та високої культури, служити еталоном професіоналізму. У правовому і демократичному суспільстві структури, що стоять на сторожі Закону, мають бути зразком і в морально-етичному ракурсі. Тобто не пливти в загальному потоці соціальних проблем і вад, прикриваючись загальними словами про недосконалість системи, а протистояти соціальному злу і допомагати людям, захищати їх. Для працівника поліції перед Законом мають бути рівними всі – заможні і бідні, чиновники і пересічні громадяни.

Принцип поваги та визнання прав і свобод людини і громадянина означає, що дії стосовно громадян повинні будуватися таким чином, щоб їхні права і свободи були найбільш пріоритетними по що до інших суспільних цінностей. Однак із досягненням службових цілей нерідко потреби професії беруть верх над тими інтересами суспільства й держави, заради яких і формуються правоохоронні органи. У зв'язку з цим виникає проблема так званої професійно-моральної деформації. Вона виявляється у застосуванні для досягнення професійних цілей аморальних засобів, відступів від вимог закону, необґрунтованих обмеженнях прав і свобод людини і громадянина. У попередніх дослідженнях ми зазначали, що аморальність окремих працівників поліції викликана, в першу чергу, негативними явищами, що відбуваються в соціальному середовищі [2]. Аналіз проблем у реалізації моральних принципів професійної діяльності працівників поліції дозволив виділити причини, які найчастіше називаються як такі, що призвели до порушення вищезазначених принципів:

- висока міра емоційного та психологічного навантаження під час виконання службових обов'язків (часто штучно завищена);
- відсутність або недостатнє оснащення працівників і підрозділів технічними засобами і засобами комунікацій;
- недоліки в організації професійного навчання, підготовки і перепідготовки особового складу;
- житлові, матеріальні та соціально-побутові проблеми працівників;
- негативний вплив кримінальних і злочинних елементів;
- низька управлінська культура начальників і керівників підрозділів;
- нерозвиненість організаційної культури в окремому підрозділі поліції тощо.

Дехто із працівників поліції в наслідок своїх індивідуальних якостей, недостатньо сформованих моральних переконань, моральних засад, низького рівня правової культури не у всіх ситуаціях можуть протистояти кризовим явищам суспільства. Це, відповідно, негативно відбивається на ефективності роботи у боротьбі з протиправними діяннями, знижує престиж поліції. Крім перерахованих вище причин подібних дій працівників поліції, зазвичай виділяють і такі, як:

- недостатнє грошове утримання і соціальний захист працівників, ветеранів та членів їхніх сімей;
- жорстка система управління (велика кількість посадових інструкцій, наказів, обмежень);
- своєрідність соціального середовища, в якому доводиться працювати поліцейському;
- неможливість обговорення з близькими людьми емоційно гострих робочих моментів у зв'язку з необхідністю дотримуватися службової таємниці, що призводить до наростання психічної напруженості, постійних стресів, породжує відчуження і конфлікти в сім'ї;
- постійні ризик і небезпека для життя не тільки під час виконання службових обов'язків, а й у позаслужбовий час, відрядження в зону бойових дій;
- фізичні та психологічні перевантаження, невстановлені межі робочого часу, неможливість планувати вільний час, постійний контроль начальства і громадської думки;
- постійна необхідність вибору між «хочу» і «треба», що призводить до загострення внутрішньоособистісних конфліктів, особливо якщо працівник несе відповідальність не тільки за себе, скільки за підлеглих і доручену справу.

Окрім негативних об'єктивних чинників, великий вплив на працівників поліції мають і суб'єктивні чинники, серед яких:

- низький рівень професіоналізму і відсутність бажання самовдосконалення та саморозвитку;
- недостатня розвиненість емоційно-вольових і морально-психологічних якостей;
- невміння відокремлювати особисті інтереси від інтересів справи;
- відсутність організованості, умінь і навичок контролювати себе, свої потреби і поведінку, невміння зняти стрес адекватним способом (до неадекватних належать вживання алкоголю та інших психоактивних речовин, агресія відносно близьких тощо).

Виходячи з вищесказаного, можна говорити про спотворення професійно-моральної

свідомості працівників поліції, що може виявлятися в запереченні інтересів громадян, яке виражається в байдужості до людей, фізичному насильстві, моральному приниженні людини; в недотриманні термінів і правил оформлення документів, халатності; у втраті почуття службового обов'язку та особистої відповідальності.

Звичайно, не в кожного працівника поліції розвивається професійна деформація, і для того, щоб уникнути цього негативного явища, необхідно ще у процесі початкового навчання закладати в майбутніх поліцейських принципи моральної, фізичної та культурної стійкості [7].

Складові морально-психологічної стійкості працівників органів внутрішніх справ можна визначити таким чином:

- мотиваційний компонент, показниками сформованості якого є позитивне ставлення до служби, усвідомлення важливості сумлінного вирішення службових завдань і свідоме прагнення до виконання професійного обов'язку, переконаність у цінності моральних норм і необхідності підпорядкування їм своєї поведінки в умовах службової діяльності й у повсякденному житті;

- когнітивний компонент, що включає знання правових основ професійної діяльності, етичних вимог до поведінки поліцейського, правил застосування фізичної сили, спеціальних засобів і вогнепальної зброї;

- професійно-особистісний компонент, який містить такі професійні морально-психологічні якості, як професійна честь, справедливість, порядність, чесність, принциповість, співчуття і співпереживання, установка на дотримання законності, дисциплінованість, гуманність, відповідальність;

- рефлексивний компонент, що характеризує вміння працівника поліції аналізувати явища власної свідомості й діяльності та оцінювати рівень сформованості своєї морально-психологічної стійкості, своїх можливостей ефективно вирішувати службові завдання.

Що стосується засад і шляхів формування морально-психологічної стійкості поліцейських, то тут має допомогти насамперед відомча освіта. Саме високий рівень освіченості і культури здатний забезпечити захист особистості від професійної деформації. Реформування поліції, глибока модернізація структури правоохоронної системи, відповідно, спричинили ґрунтовні зміни і в царині відомчої освіти. Виникла необхідність в організації підготовки принципово нового високопрофесійного ядра поліцейських кадрів. Удосконалення підготовки фахівців у відомчих ЗВО зорієнтоване

перш за все на посилення її практичної спрямованості і задоволення потреб Національної поліції у кваліфікованих фахівцях, які мають високі моральні якості.

Комплексні умови безперервного розвитку морально-психологічної стійкості працівників поліції мають передбачати:

- використання системного підходу, що дозволяє забезпечити цілісність розвитку морально-психологічної стійкості особистості працівника поліції в системі навчальної, службової та в позаслужбовій діяльності;

- використання принципів єдності особистісної, професійної та соціокультурної спрямованості; єдності розвитку, саморозвитку та службової підготовки; активізації самостійності і творчого потенціалу працівників поліції; гуманізму; ціннісно-сислової та рефлексивної спрямованості процесу розвитку морально-психологічної стійкості; систематичності, безперервності і наступності для конкретизації змісту методологічних підходів, що визначають напрямок розвитку морально-психологічної стійкості особистості працівника поліції;

- підвищення рівня внутрішньої мотивації працівників поліції до безперервного розвитку їх морально-психологічної стійкості за рахунок здійснення цього процесу в умовах їх освіти і повсякденної службової діяльності, їх постійного професійно-морального самовдосконалення, розвитку в особового складу навичок моральної самооцінки;

- забезпечення безперервного характеру розвитку морально-психологічної стійкості працівників поліції, що являє собою динамічний процес, який визначається активністю самого суб'єкта, його особистісною позицією та реалізується засобами самоосвіти і самовиховання.

Критерієм ефективності зазначених організаційно-психологічних умов безперервного розвитку морально-психологічної стійкості працівників поліції має стати зростання довіри населення до поліції та підвищення її позитивного соціального іміджу. Факторами, що сприяють підвищенню моральності, можуть послужити і поліпшення матеріального забезпечення працівників поліції, і зміцнення їх соціальних гарантій.

Висновки

Таким чином, для успішної правоохоронної діяльності важливо формувати не тільки міцні світоглядні позиції в галузі права, але й тверді основи високоморальної поведінки поліцейського під час вирішення службових завдань.

У період серйозних суспільних випробувань проблема недопущення порушень службової дисципліни й законності поліцейськими виступає одним із пріоритетних завдань Національної поліції. Професійна успішність працівників поліції безпосередньо залежить від рівня сформованості цінностей і норм як кожного окремого працівника, так і колективів у цілому в підрозділах поліції. У більшості випадків навіть за ретельного психологічного підбору кандидатів на службу в поліцію і детально розроблених правил поведінки під час виконання завдань службової діяльності щорічно кількість залучених до дисциплінарної відповідальності працівників практично не знижується. Очікування держави і суспільства в цілому не завжди виправдовуються, оскільки

морально-етичні орієнтири не у всіх працівників поліції є пріоритетними у професійній діяльності, вони допускають неодноразові порушення дисципліни і навіть протиправні дії. З іншого боку, вирішення професійних завдань працівниками поліції щодо захисту життя і здоров'я, прав і свобод громадян, підтримання громадського спокою, законності і правопорядку може бути успішним лише за умови позитивного ставлення населення, яке забезпечується дотриманням у професійній діяльності відповідних вимог і норм. Формування високої морально-психологічної стійкості є одним із ключових напрямків, що забезпечують гідне і якісне виконання працівниками поліції своїх службових обов'язків.

Список бібліографічних посилань

1. Довіра населення до Національної поліції України. Результати опитування громадської думки : нац. звіт / за заг. ред. А. В. Орлова. Київ : Центр стратегічного розвитку територій, 2019. 89 с.
2. Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо. 2018. 424 с.
3. Psychological Profile of Successful Criminal Police Officer / O. Yevdokimova, V. Ostapovich, V. Barko et al. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. Vol. 9, No. 3. Pp. 120–133. URL: <http://ijaep.com/Journal/755-Article%20File-2408-1-2-20200104.pdf> (дата звернення: 17.02.2020).
4. Євдокімова О. О. Психологічні детермінанти успішності професійної діяльності працівників правоохоронних органів. *Право і Безпека*. 2012. № 1 (43). С. 217–221.
5. The New Police Training System: Psychological Aspects / D. Shvets, O. Yevdokimova, I. Okhrimenko et al. *Postmodern Openings*. 2020. Vol. 11, Iss. 1. Pp. 200–217. DOI: <https://doi.org/10.18662/po/11.1sup1/130>.
6. Professional Skills and Competencies of Future Police Officers / I. Bondarenko, V. Okhrimenko, I. Yevdokimova et al. *International Journal of Applied Exercise Physiology*. 2020. Vol. 9, No. 5. Pp. 35–43. URL: <http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/view/975> (дата звернення: 17.02.2020).
7. Щеголева Т. В., Марьин М. И. Система ценностей сотрудников органов внутренних дел как фактор регуляции служебного поведения. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2019. Т. 24, № 3 (78). С. 289–293.
8. Соловьев В. С. *Право и нравственность*. Минск : Харвест, 2001. 260 с.

Надійшла до редколегії 19.02.2020

КЛИМЕНКО І. В. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧЕСКАЯ СТОЙКОСТЬ СОТРУДНИКА ПОЛИЦИИ И ПУТИ ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ

В статье морально-психологическую устойчивость работника полиции рассмотрено как составляющую целостной системы его профессионально важных качеств. Проанализированы условия и факторы, приводящие к нарушениям полицейскими принципов деятельности полиции, определенных Законом Украины «О Национальной полиции» и Правилами этического поведения полицейских. Предложены научные основы и организационные пути повышения морально-психологической устойчивости полицейских как важной детерминанты доверия населения к работе полиции.

Ключевые слова: морально-психологическая устойчивость, полицейский, профессионально важные качества, принципы деятельности полиции, системный подход.

KLYMENKO I. V. MORAL AND PSYCHOLOGICAL STABILITY OF POLICE OFFICERS IN THE SYSTEM OF THEIR PROFESSIONALLY IMPORTANT QUALITIES

Issues related to the assessment of the professionalism of police officers are inevitably intertwined with the increasing role of the moral foundations of their activities. The implementation of generally accepted rules of conduct, which are formed in the legal consciousness of the individual, reflects the level of his moral and legal thinking. In our context, the peculiarity of morality is that it is manifested not only in the content of the police, but also in the form of its imple-

mentation, playing the role of the most important factor in assessing the work of the police by society.

Moral and psychological stability is considered as a determining factor of public confidence in the police. The author has singled out psychological structure of this characteristic, namely: motivational component, the indicators of which are a positive attitude to service, awareness of the importance of conscientious performance of official tasks and conscious desire to perform professional duties, belief in the value of moral norms and the need to subordinate own behavior; cognitive component, which includes knowledge of the legal basis of professional activity, ethical requirements of police officers' behavior, the rules of use of physical force, special means and firearms; professional-personal component, which contains such professional moral and psychological qualities as professional honor, justice, decency, honesty, compassion and empathy, attitude to the rule of law, discipline, humanity, responsibility and a reflective component that characterizes the ability of a police officer to analyze phenomena of own consciousness and activity and assess the level of formation of moral and psychological stability, ability to effectively solve job problems.

The reasons of the existing problems in realization of moral principles of professional activity of police officers are defined. The ways of formation of high moral and psychological stability of police officers, first of all, through departmental education are offered.

Key words: *moral and psychological stability, a police officer, professionally important qualities, principles of police activity, system approach.*

НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА ТА ПРАВА ЛЮДИНИ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2020.1.03>

ВАЛЕНТИНА ОЛЕКСІЇВНА ЛАТИШЕВА,

Сумський національний аграрний університет

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК

У статті розглянуто міжнародно-правові акти, які передбачають норми щодо надання працівникам соціальних відпусток. Проаналізовано досвід правового регулювання соціальних відпусток США, країн Європейського Союзу, країн, що входили в колишній Радянський Союз, та ін. Надано науково обґрунтовані висновки із запозичення в національне законодавство позитивного закордонного досвіду правового регулювання соціальних відпусток.

Ключові слова: зарубіжний досвід, соціальні відпустки, працівник, міжнародні стандарти, конвенції, рекомендації, захист прав людини.

Оглядова стаття

Постановка проблеми

Входження України до когорти дійсно демократичних країн світу об'єктивно залежить від залучення до міжнародних, зокрема європейських, цінностей в галузі забезпечення та захисту прав і свобод людини. Європейський вибір України є природним наслідком здобуття країною державної незалежності та нестримного розвитку демократичних процесів у житті українського суспільства, а також свідомого прагнення наших громадян бачити свою державу невід'ємною складовою розвинутої Європи. Актуальність цього питання посилюється тим фактом, що інтеграція національного законодавства до законодавства Європейського Союзу визначається одним зі стратегічних, пріоритетних завдань удосконалення правового регулювання трудових відносин взагалі та соціальних відпусток зокрема.

Стан дослідження проблеми

Ця проблема частково розглядалася вітчизняними науковцями в галузі трудового права, вона знаходила своє відображення в наукових працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Венедіктова, Л. П. Гаращенко, С. Ф. Гуцу, М. І. Іншина, А. Р. Мацюка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, В. І. Щербини та інших. Треба зазначити, що більшість наукових робіт було виконано у період, коли переважало централізоване регулювання трудових відносин, а держава виступала головним власником засобів виробництва і практично єдиним роботодавцем або у процесі виникнення і становлення ринкових

економічних відносин. Зараз використання позитивного зарубіжного досвіду є дуже важливим в аспекті кодифікації та реформування трудового законодавства України.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є аналіз закордонного досвіду правового регулювання соціальних відпусток і вироблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо його використання в національному трудовому законодавстві.

Виклад основного матеріалу

Конституція України визнала міжнародні договори, дозвіл на обов'язковість реалізації яких надано Верховною Радою України, частиною національного законодавства України¹, тим самим підкресливши важливість входження нашої країни у світове співтовариство на умовах рівноправного партнерства. Це, у свою чергу, вимагає від нашої держави заходів щодо приведення національного законодавства до міжнародних стандартів. Як правильно зазначає В. С. Венедіктов, Україна, знаходячись в центрі європейської цивілізації, повинна використовувати в розвитку своєї державності та кодифікації законодавства позитивний досвід європейських держав, урахуовуючи власну

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 01.02.2020).

історію, природні особливості розташування, структуру населення, його менталітет та інші суб'єктивні обставини. Врахування цих аспектів дає можливість вибрати напрямок розвитку правової реформи, створити правову державу та забезпечити Україні належне місце в системі розвинених держав світу [1, с. 186]. Пріоритет у формуванні загальної політики держави має належати соціальній сфері, бо людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, це найбільша соціальна цінність, мета економічного розвитку. Проте основна суперечність, яка визначилася на рубежі тисячоліть, полягає в тому, що, здавалося б, економіка має, нарешті, працювати в інтересах абсолютної більшості населення, маючи для цього всі (економічні, організаційні, психологічні, соціокультурні) передумови, але світ, образно кажучи, перевернувся – інститути суспільства, економіки почали відсторонювати людину на другий план, економічна доцільність дедалі більше почала брати верх над соціальною спрямованістю [2, с. 3]. Тому в сучасних умовах розвитку держави і суспільства необхідно вивчити зарубіжний позитивний досвід та спрямувати його на вдосконалення чинного національного трудового законодавства, особливо щодо надання соціальних відпусток. Трудове законодавство Європейського Союзу містить норми щодо надання працівникам декількох видів відпусток соціального призначення. Наприклад, Директива Європейського Союзу 92/85 від 19.10.1992 «Про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць» надає жінці право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами і зазначає, що «жінці повинна бути надана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю як мінімум 14 тижнів із збереженням заробітної плати або відповідної допомоги». Вагітній жінці також надається право на звільнення від роботи (із збереженням платні) для проведення медичного огляду, якщо його проведення неможливе у позаробочий час [3, с. 41]. Ще одна Директива 96/34 від 03.06.1996 містить норми щодо надання батькам відпустки для догляду за дитиною, якій не виповнилось вісім років. Така відпустка тривалістю не менше трьох місяців надається матері чи батьку дитини. У Директиві також закріплюється право працівника на оплачувану відпустку за сімейними обставинами, які потребують присутності працівника (хвороба, нещасний випадок із членом родини тощо). Порядок та умови надання, тривалість указаних відпусток

установлюються національним законодавством країни [3, с. 36].

Зокрема, І. Я. Кисельов зазначає, що в трудовому законодавстві країн Центральної та Східної Європи додаткову відпустку на виховання дітей (до 16 років) отримує одинока мати (або батько), або один із батьків, на кого, як вони вважають, припадає більша частина турбот про виховання. У ньому також передбачена відпустка для догляду за хворим членом сім'ї (близькими родичами). Так, наприклад, якщо захворів один із подружжя або дитина, то така відпустка повинна бути надана підприємством, на прохання працівника, тривалістю до 2-х років [4, с. 219–220]. Цінним є досвід регулювання відпусток соціального призначення, накопичений Міжнародною організацією праці (далі – МОП). МОП провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку зазначених відпусток як складової захисту трудових прав працівників. Хоча більшість актів МОП мають рекомендаційний характер, вона, без сумніву, є лідером у розробці міжнародних стандартів праці.

МОП у своїй діяльності приділяє багато уваги питанням охорони материнства та дитинства, де ключовим моментом виступає відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами. Зокрема, ще в 1919 р. було ухвалено Конвенцію про працю жінок до та після пологів № 3 [5]. Указана Конвенція закріплює право жінки залишити працю за шість тижнів до пологів і не працювати впродовж шести тижнів після пологів (ст. 3). За час відпустки вона повинна отримати грошову допомогу, за нею зберігається робоче місце. Конвенція № 3 зазначає, що «у будь-якому разі, якщо вона годує дитину грудьми, матиме для цього дві півгодинні перерви протягом робочого дня» (пункт «d» ст. 3).

У 1952 р. цю Конвенцію було переглянуто й ухвалено нову більш детальну Конвенцію про охорону материнства № 103¹. У новому документі йдеться про загальну відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю найменше 12 тижнів з обов'язковою післяпологовою відпусткою на шість тижнів. Закріплюються гарантії та пільги жінкам, які знаходяться у відпустці, зокрема 28.06.1952 Генеральною Конференцією МОП було ухвалено рекомендації, що доповнюють зазначену Конвенцію, –

¹ Конвенція про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 : від 28.06.1952 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122 (дата звернення: 01.02.2020).

Рекомендації № 95, де наголошується: «Коли це потрібно для здоров'я жінки, коли це можливо, відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, передбачена в параграфі 2 статті 3 Конвенції (переглянутої 1952 року) про охорону материнства, повинна бути подовжена до терміну, загальна тривалість якого становить чотирнадцять тижнів». Саме на основі цих норм було ухвалено відповідну Директиву ЄС, де закріплюється, що відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається тривалістю мінімум на 14 тижнів.

Правові засади захисту прав жінок визначені і в інших міжнародних правових актах. Європейська соціальна хартія (переглянута) встановлює, що з метою забезпечення ефективного здійснення права працюючих жінок на охорону материнства сторони зобов'язуються:

1) забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги із соціального забезпечення, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів;

2) вважати незаконним, якщо роботодавець надсилає жінці попередження про звільнення з роботи у період від дати повідомлення нею свого роботодавця про вагітність до закінчення її відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами або якщо він робить попередження про звільнення у такий час, що воно втрачає чинність у цей період;

3) забезпечити матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування дитини;

4) регламентувати залучення до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, які годують своїх грудних дітей;

5) заборонити застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, яких годують своїх грудних дітей, на підземних гірничних роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими для здоров'я або важкими умовами праці, і вжити відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок [6, с. 320]. Отже, наведені документи не визначають поняття соціальної відпустки, але її суттєвими ознаками є: 1) спеціальне призначення – вона надається не для відпочинку, а для виконання сімейних обов'язків; 2) виплата допомоги у розмірі, визначеному національним законодавством; 3) збереження місця роботи. Директива ЄС 96/34 від 03.06.1996 вказує, що такі відпустки надають-

ся працівнику з метою полегшення поєднання батьківських обов'язків із професійними.

Слід зазначити, що і досі стандарти МОП стосовно тривалості та умов надання соціальних відпусток прийняті не всіма країнами світу. Так, тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами у розвинутих країнах світу становить: ФРН, Японія, Бельгія, Іспанія – 14 тижнів; Швеція, Греція, Нідерланди – 12 тижнів; Австрія – 16–20 тижнів; США – 4–16 тижнів (не всі штати мають такі відпустки. Окрім цього, вони здебільшого не оплачуються); Франція – 16–36 тижнів (мінімальна відпустка становить 16 тижнів, яка збільшується з народженнями близнюків, за складних пологів тощо. У випадку смерті матері відпустка надається батьку 5 місяців (оплачується частково); Данія – 28 тижнів; Великобританія – 29 тижнів (оплачується тільки 18 тижнів); Канада – 17 тижнів; Норвегія – 18 тижнів [7]. У країнах Латинської Америки (Аргентина, Панама, Перу, Венесуела, Бразилія) відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами тривають від 12 до 18 тижнів. Відпустка для догляду за дитиною не надається.

Із країн Азії можна відзначити такі країни: Корейську Народну Демократичну Республіку, яка характеризується досить широким захистом прав працівників. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами надається на 60 днів та 60 днів після пологів [8], Ісламську Республіку Іран, у якій закріплено відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 90 днів. Законодавство Китаю передбачає відпустки за сімейними обставинами (весілля – 3 дні (у випадку вступу до шлюбу жінки після 28 років та чоловіка старше 25 років – 7 днів), поховання родичів – 1–3 дні). Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами – не менше 9 днів¹.

Видається дуже цікавим огляд тривалості соціальних відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною в різних країнах світу, який підготувала заступник головного редактора журналу «Кадровик України» Галина Фольварочна [9]. За її даними, Швеція пропонує одну з найдосконаліших у світі систем для догляду за дитиною. Так звана «батьківська відпустка» триває у Швеції 1 рік і 3 місяці. При цьому 60 днів зарезервовані для батька. Весь інший час батьки можуть поділити між собою, як вважатимуть за потрібне. Окрім цього, той з батьків, який безпосередньо доглядає за дитиною, отримує виплати в розмірі 73 % від заробітної плати.

¹ Islamic Republic of Iran. Labour Code. ILO. Labour Low Documents. 1999. № 1. Pp. 1–14.

Британські мами зобов'язані використати відпустку у зв'язку з пологами, яка триває два тижні після народження дитини. Крім цього, батьки можуть взяти до 50 тижнів відпустки для догляду за дитиною, з яких 37 – оплачувані. Батьки у відпустці отримують 90 % від середньотижневої заробітної плати. При цьому вони можуть використовувати відпустку по черзі частинами або навіть на якийсь час використати її одночасно.

У Канаді новоспеченим батькам надається 120 днів відпустки. Цей час вони можуть розділити між собою. А ось сума виплат залежить від провінції, в якій мешкає мама або тато. Наприклад, в Онтаріо – це 55 % від середнього заробітку за останні півроку, а у Квебеку – 70 % під час вагітності та в перші три місяці після народження дитини, а потім – також 55 %.

Оригінальна система відпусток у зв'язку з вагітністю та для догляду за дитиною існує в Китаї. У цій країні чим молодша мама, тим менша відпустка. Мамам до 23 років надається лише 98 днів відпустки. Проте жінки, старші за віком, можуть розраховувати на 120 днів відпустки. Крім того, відпустку можуть збільшити, якщо пологи пройшли з ускладненнями або народилися двоє і більше дітей. До речі, на таку саму відпустку може розраховувати й батько. Але оплачуються тільки 14 тижнів відпустки.

Згідно з федеральним законодавством США американки мають право на 12 тижнів неоплачуваної відпустки після народження дитини (крім компаній з чисельністю менше 50 працівників – для них це фінансово обтяжливо). Так званий Family Act забороняє роботодавцям звільнити жінку протягом 12 тижнів після пологів.

Оплачувана відпустка існує тільки в таких штатах, як Каліфорнія, Нью-Джерсі та Род-Айленд. Зокрема в Каліфорнії виплати жінкам становлять 55 % від зарплати протягом 6 тижнів після народження дитини, у Нью-Джерсі – 67 % також протягом 6 тижнів, у Род-Айленді – всього 4 тижні. Також у найближчому майбутньому мами штату Нью-Йорк зможуть отримувати 12 тижнів оплачуваної відпустки для догляду за дитиною. В інших штатах відповідні виплати жінкам можуть надаватися лише за домовленістю із роботодавцем.

Трудовим кодексом Республіки Білорусь також передбачено соціальні відпустки, які надаються понад тривалість трудової відпустки за той календарний рік, протягом якого працівник має на неї право. У разі невикористання соціальної відпустки в поточному році на наступний рік вона не переноситься і не підлягає грошовій компенсації, в тому числі й у разі звільнення.

Однак треба зазначити, що поняття «соціальна відпустка» за кодексом Білорусі ширше, ніж в Україні. Так, метою соціальних відпусток у Білорусі є створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, здобуття освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб та інших соціальних цілей. Різновидом соціальної відпустки у Республіці Білорусь виступають також відпустки у зв'язку з аварією на Чорнобильській АЕС та творчі відпустки, які відповідно до Закону України «Про відпустки» виділені окремими видами.

Трудовим законодавством Узбекистану також передбачено соціальні відпустки: 1) відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами (ст. 233); 2) додаткові відпустки для догляду за дітьми (ст. 232, 234, 235); 3) відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 252, 253, 254, 256); 4) творчі відпустки (ст. 258). Крім того, ст. 150 передбачено відпустку без збереження заробітної плати, яка надається на підставі заяви працівника. У зазначеній статті визначено перелік випадків, коли така відпустка, за бажанням працівника, надається обов'язково.

Певні особливості існують для надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. Статтею 232 Трудового кодексу передбачено додаткові відпустки жінкам, які мають дітей віком до дванадцяти років або дитину-інваліда віком до шістнадцяти років, тривалістю не менше трьох робочих днів. Жінкам, які мають двох і більше дітей віком до дванадцяти років або дитину-інваліда віком до шістнадцяти років, надається, за їх бажанням, щорічна відпустка без збереження заробітної плати тривалістю не менше 14 календарних днів. Окремою статтею (234) передбачено відпустку для догляду за дитиною віком до двох і до трьох років, яка надається після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, за бажанням жінки. Така відпустка триває до досягнення дитиною дворічного віку, а також, за бажанням жінки, їй надається додаткова відпустка без збереження заробітної плати до досягнення дитиною трирічного віку.

Оцінюючи в цілому законодавство про відпустки у пострадянських республіках, необхідно відмітити, що правове регулювання соціальних відпусток здійснюється на підставі трудових кодексів, які були прийняті ще в кінці 90 років: Білорусь, Узбекистан, Казахстан, Киргизстан, Азербайджан.

Позитивним щодо тривалості соціальної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами є досвід Франції, за законодавством якої встановлено диференціацію тривалості оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а