

2. Потоцький М. Ю. Місце господарсько-правового регулювання інтелектуальної власності у праві України. *Право і суспільство*. 2014. № 5.2. С. 126-130. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_5.
3. Устименко В. А. Право власності як основа правового господарського порядку України / В. А. Устименко, Р. А. Джабраїлов. *Університетські наукові записки*. 2012. № 1. С. 367-375. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2012_1_46.
4. Потоцький М. Ю. Господарський договір як форма розпорядження правами інтелектуальної власності. *Наше право*. 2013. № 6. С. 155-159. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nashp_2013_6_29.

Кочелаба Анна Валентинівна,

ад'юнкт кафедри кримінального права
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ

Горелік Дар'я Сергіївна,

курсант четвертого курсу факультету підготовки
фахівців для підрозділів кримінальної поліції
Дніпропетровського державного університету
внутрішніх справ

Науковий керівник:

Нагорна Олена Олександрівна,

викладач кафедри цивільного права та процесу
факультету підготовки фахівців для підрозділів
кримінальної поліції Дніпропетровського
державного університету внутрішніх справ

ПРОБЛЕМАТИКА ПРАЦІ ЖІНОК В НАЦІОНАЛЬНІЙ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

В останні десятиліття в українському суспільстві відбулися значні зміни в розумінні та легітимації гендерних відносин. Успішне впровадження та регулювання цих питань у суспільстві потребує насамперед просування цінності гендерної рівності в суспільстві загалом та в різних його інституціях зокрема. Це, в першу чергу, ліквідація гендерної дискримінації, забезпечення рівної участі жінок та чоловіків у суспільно важливих рішеннях. Інститут правопорядку не є винятком, тому що в часи соціальних проблем, військових конфліктів важливо інтегрувати та враховувати інтереси тих категорій громадян, які задіяні у секторі безпеки країни.

Україна ратифікувала основні міжнародні інструменти щодо рівних прав та можливостей чоловіків та жінок: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, цілі розвитку тисячоліття ООН, визначаючи гендерну рівність як важливу складову подальшого розвитку та як одну з пріоритетів публічної політики. Демократичне суспільство повинно надавати жінкам і чоловікам рівні можливості брати участь у всіх сферах життя, включаючи правоохоронні органи [2, с. 143].

На національному рівні гендерна рівність гарантується, перш за все, Конституцією України, Трудовим кодексом України та окремим Законом України "Про рівні права та можливості жінок та чоловіків" (2005) [1], державна Програма рівних прав та можливостей для жінок та чоловіків на період до 2020 року та інші законодавчі акти.

Сучасні тенденції політики гендерної рівності в секторі безпеки України та світу набувають все більшої актуальності як з боку правоохоронного сектору, так і суспільства загалом. Серед ключових питань: чи українки готові проявити себе у традиційно «чоловічих» професіях; які зміни в суспільній свідомості потрібні, щоб змінити ставлення до жінок "за формою", і що дасть державі та жінкам, зокрема, більше залучення до такої діяльності.

Міжнародний досвід показує, що залучення жінок до правоохоронних органів є запорукою значного зменшення насильства з боку цих органів щодо громадян.

У Сполучених Штатах та Західній Європі дослідження проблем жінок правоохоронців було розпочато на початку 1980-х років тенденціями щодо гендерної рівності у сфері зайнятості та

РОЛЬ ПРИВАТНОГО ПРАВА УКРАЇНИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВ ЛЮДИНИ

управління персоналом. З самого початку вони були спрямовані на збільшення кількості жінок у підрозділах поліції, розробку моделей відбору жінок на різні посади, а також подолання проблем, пов'язаних із адаптацією жінок до субкультури виключно чоловічої поліції [5].

Серед досвіду поліцейських установ США проект «Нове робоче місце для жінок» є досить типовим з цієї точки зору. Зміст проекту цікавий тим, що для його реалізації була розроблена нова стратегія залучення жінок до роботи в поліції, і протягом двох років кількість жінок, які служили в підрозділах поліції, зросла до 25% [4, с. 213].

Для українських правоохоронних органів проект цікавий тим, що стратегія ґрунтувалася на ретельному вивченні умов праці працівників поліції та на належному складеному плані подолання виявлених недоліків. Слід зазначити, що значні зміни в правоохоронній системі України почалися після 2014 року. Лише у 2015 році було створено закон про створення національної поліції. Реформа, яку активно впроваджували, мала на меті докорінно змінити правоохоронні органи: демілітаризувати та деполітизувати Міністерство внутрішніх справ та міліцію загалом, усунути їх від корупції, зменшити дублювання функцій, запровадити європейську модель підготовки поліції та забезпечити її безпеку, здобути довіру громадськості. Таким чином, на підготовчому етапі було проведено ряд заходів та проаналізовано весь наявний статистичний матеріал [2]. Як результат, основна увага приділялася подоланню наступних блоків проблем. Розглянемо основні з них.

1. Труднощі в складенні силових і швидких фізичних тестів, обумовлені специфікою жіночої анатомії. Хоча єдині стандарти фізичної підготовки для жінок та чоловіків були встановлені наприкінці минулого століття, практика показала, що вони не відповідають характеристикам жіночої фізіології. Ситуацію виправили зміни в діапазоні тестів на витривалість жінок; введення спеціальних навчальних курсів, що збільшують силу верхньої частини тіла та активний об'єм легенів.

2. Проблеми використання прийомів самозахисту в реальній протидії злочинцям. Менший зріст і вага, схильність злочинців зневажати жінок-поліцейських, наявність певних труднощів у використанні зброї та фізичної сили роблять жінок-поліцейських потенційно вразливими, якщо вони опиняються в конфліктній ситуації під час виконання службових обов'язків. Зважаючи на це, до Інституту кримінальної юстиції США було запропоновано розробити спеціальний навчальний курс для правоохоронних жінок. В рамках реформи правоохоронних органів України особливу увагу було приділено також спеціальній підготовці жінок-поліцейських. Під час практичних занять курс розвиває психологічну стійкість та впевненість, здатність дотримуватися особистої дистанції, а також специфічні для жінки навички, такі як точна стрільба, вміння вести рукопашний бію, більш широке використання захоплення та больові прийоми.

3. Невідповідність поліцейського обладнання для його використання жінками. Вжито спеціальних заходів щодо придбання індивідуальної поліцейської форми одягу відповідного розміру для жінок. Особливу увагу було приділено можливості комплектування підрозділів вогнепальною зброєю та спеціальними інструментами менших розмірів і ваги, що робить їх використання жінками більш ефективним.

Гендерний підхід ґрунтується на ідеї, що важливим є не біологічні чи фізичні відмінності між чоловіками та жінками, а культурне та соціальне значення, яке суспільство надає цим відмінностям [4, с. 249]. Тому не випадково, що сьогодні значна частина співробітників Національної поліції, як і багатьох інших державних органів, - жінки.

Тому поліцейський, його імідж та його ставлення до поліції залежать від жіночої частини визначеного органу.

Як зазначає А.В. Воробйова, що важливим напрямком відновлення довіри громадськості до поліції є створення позитивного іміджу працівника, підвищення правової свідомості громадян, їх готовності брати участь у вирішенні правоохоронних проблем [2].

На наш погляд, значну роль у цьому відіграє збільшення кількості жінок серед Національної поліції. Наразі в Україні близько 13000 патрульних поліції, 2,5-3000 - жінки, причому більше половини патрулюють чоловіків.

Окреслюючи проблеми жіночої роботи в поліції, варто згадати громадські переваги жіночої роботи в міліції:

1) жінки рідше невинуватно застосовують силові методи та перевищують застосування сили;

- 2) володіють тими ж компетенціями, що і їхні колеги-чоловіки;
- 3) частіше використовують стиль патрулювання, що відповідає потребам громади;
- 4) мають більше можливостей і більше беруть участь у боротьбі з насильством проти жінок та домашнім насильством;
- 5) праця жінок-поліцейських у відділах поліції призводить до зменшення гендерної дискримінації в установах та гендерної упередженості серед персоналу;
- 6) наявність жінок-поліцейських у відділах поліції позитивно впливає на весь персонал.

Тому паритет у Національній поліції є запорукою покращення рівня життя населення, оскільки він лише дозволяє представляти інтереси та враховувати потреби всіх громадян. Ось чому гендерні квоти в українському контексті слід розглядати не лише як один із механізмів залучення «нових облич» та оновлення еліти [4], а й як спосіб побудови більш демократичного та справедливого суспільства для всіх категорій населення.

Бібліографічні посилання:

1. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків : Закон України від 08.09.2005. ВВР України. 2005. № 52. Ст. 561
2. Воробйова І. В. Основні чинники, що впливають на престиж професії співробітника сил охорони правопорядку. *Зб. наук. праць Харківського ун-ту Повітряних сил*. 2009. Вип. 4 (22). С. 143–145.
3. Дубчак Н. Сильний бік «слабкої» статі. Информационно- просветительское издание «Я», Специальный выпуск «Новые роли для украинских женщин». Х.: Харьковская женская организация «Крона», 2009. С. 25
4. Мартиненко О.А. Проблеми професійної адаптації жінок у системі правоохоронних органів. *Вісник Луганського ін-ту внутр.справ*. № 4. Луганськ: Луганський ін-т вн.справ, 1998, С. 205-213.
5. Щелкунова М.В. Организационно-правовые основы службы женщин в полициях зарубежных стран. Дис. канд.юрид.наук: 12.00.15. М.: РГБ, 2007.

Кривульський Данило Сергійович,

студент четвертого курсу юридичного факультету
Дніпровського національного університету імені
О. Гончара

Науковий керівник:

Стасюк Олексій Миколайович,

старший викладач кафедри цивільного, трудового
та господарського права Дніпровського
національного університету імені О. Гончара

ОСОБЛИВОСТІ ЗДІЙСНЕННЯ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ФІЗИЧНОЮ ОСОБОЮ-ПІДПРИЄМЦЕМ

Фізична особа-підприємець є однією з найпоширеніших форм здійснення підприємницької діяльності в Україні. Дана форма має низку особливостей, які дозволяють виокремити її з-поміж інших.

У ч.1 Статті 128 Господарського кодексу України зазначено: «Громадянин визнається суб'єктом господарювання у разі здійснення ним підприємницької діяльності за умови державної реєстрації його як підприємця без статусу юридичної особи відповідно до статті 58 цього Кодексу». У свою чергу стаття 58 Кодексу передбачає: «Суб'єкт господарювання підлягає державній реєстрації як юридична особа чи фізична особа-підприємець у порядку, визначеному законом»[1]. Аналізуючи дані норми, можна сформулювати наступне визначення такої організаційно-правової форми суб'єкта господарювання.