

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80>. [in Ukr.].

11. Pro skhvalennia Stratehii vprovadzhennia hendernoї rивnosti u sferi osvity do 2030 roku ta zatverdzhennia operatsiinoho planu zakhodiv na 2022–2024 roky z yii realizatsii [On the approval of the Strategy for the implementation of gender equality in the field of education until 2030 and the approval of the operational plan of measures for 2022–2024 for its implementation] : rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20.12.2022 № 1163-r. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-skhvalennia-stratehii-vprovadzhennia-hendernoї-rivnosti-u-sferi-osvity-do-2030-roku-ta-zatverdzhennia-operatsiinoho-planu-zakhodiv-na-20222024-roky-z-ii-realizatsii-i201222-1163>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Olha Dunebabina, Yevheniia Lukianchenko. Gender disinformation of the russian federation as part of the hybrid war against Ukraine and the European Union. The newest propaganda narratives of russia related to gender issues are presented, which are used by the aggressor country in the conduct of information warfare and are part of the broad russian propaganda against Ukraine and the countries of Western liberal democracies – with the aim of debunking them. Russian politicians and propagandists claim that the desired state of affairs is sacrosanct for adherents of «traditional values.» Therefore, it needs protection and preservation. the Russian Federation did not sign the Istanbul Convention because, according to Russian ideologues, the provisions of the Convention are not compatible with the norms of traditional morality and the foundations of state family policy existing in the country. The actions of the Ukrainian Government aimed at ensuring constructive strategic communications in the field of gender policy have been summarized.

According to the authors, a powerful step in countering manipulation is Ukraine's ratification of the Council of Europe Convention on the prevention of violence against women and domestic violence and the fight against these phenomena, which Russia and its satellites have opposed for many years.

Ukraine expects that systematic measures will significantly reduce the impact of disinformation on society. These measures are carried out in strict accordance with the legislation of Ukraine and its international obligations in the field of human rights, which provide for a set of necessary counterbalances that will ensure a balance between the fight against disinformation and the observance of the right to freedom of expression.

Keywords: *gender policy, hybrid information warfare, strategic communications in the field of ensuring gender equality.*

УДК 342.9

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-2-433-439



Олександр ДЯЧЕНКО©

ад'юнкт

(Дніпропетровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ДОСВІД ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПЛОК У ПОЛІЦІЇ США ТА МОЖЛИВІСТЬ ЙОГО ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Досліджено причини виникнення профспілкового руху в США, до яких віднесено: перше, переважна більшість поліцейських (до сімдесяти відсотків працівників поліції) у цей період припускали, що люди дуже негативно ставляться до поліції; друге, співробітники поліції висловили невдоволення низкою обтяжливих правил і традицій, що обмежують їхні права. Серед найбільш кричущих традицій – вибудовування поліцейських у чергу за 30 хвилин до початку восьмигодинної зміни, надання свідчень у суді у позаслужбовий час, виклик на чергування на основні завдання, преференційне ставлення під час призначення просування по службі та нерівні покарання; третє, як і багато інших співробітників, які працюють на уряд, поліцейські в 1960-х роках вважали, що їхні зарплати та умови праці були неадекватними.

Виділено основні моделі діяльності професійних спілок. Перша модель використовується в половині штатів країни та називається «арбітражною моделлю». Суть зазначеного методу полягає в такому: у випадку, коли перемовини між сторонами, які вступили в конфлікт, заходять у глухий кут, то призначається нейтральний арбітр, який уповноважений застосовувати дозволені методи урегулювання конфліктних ситуацій. Друга модель урегулювання спорів між працівниками

© О. Дяченко, 2023

k_appad@dduvs.in.ua

поліцейських інституцій та керівництвом можна назвати «перемовини до повного погодження. Третя модель працює в решті штатів та може бути названа як «необов'язковість перемовин».

Констатовано, що створення незалежних професійних спілок з метою забезпечення прав і свобод поліцейських в Україні, як специфічного органу влади із законодавчо закріпленими обмеженнями, є надзвичайною подією в Новітній історії України.

Ключові слова: профспілкові об'єднання; поліція; поліцейський; умови праці; колективний договір; трудова діяльність.

Постановка проблеми. Питання механізму забезпечення захисту прав поліцейських потребує постійної уваги та вироблення нових способів їх забезпечення. Специфіка регулювання діяльності поліцейських інституцій в абсолютній більшості країн містить пряму заборону на проведення страйків, та інших заходів, які можуть вплинути на стан охорони публічного порядку, безпеки та боротьби зі злочинністю. Крім того, з метою зниження корупційних проявів, правоохоронцям прямо заборонено брати участь у політичному житті країни. Тому гостро постала проблема вироблення дієвих способів захисту прав правоохоронців.

Одним із способів захисту прав працівників поліцейських інституцій стало широке створення громадських організацій, профспілок та обрання представників для відстоювання своїх законних інтересів та протидії свавілля з боку керівництва.

Однією з перших країн у світі, яка обрала подібний спосіб захисту працівників правоохоронних органів, були США. Саме в цій країні інститут профспілок, громадських організацій та представників набув широкого поширення в системі захисту прав працівників поліцейських інституцій.

Тож вивчення досвіду роботи профспілок по захисту прав працівників поліцейських інституцій та впровадження його в національну доктрину набувають особливої актуальності в сучасних умовах державотворення.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Проблематиці діяльності профспілок в наукових працях приділяється доволі значна увага. О. Піфко досліджував гарантії діяльності професійних спілок у конституції України; Т. Ляшенко розглядала профспілки як політичний інститут; З. Білоус З. роботи ролі профспілок у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Водночас у вітчизняній науці майже відсутні роботи присвячені дослідженням проблематики діяльності професійних спілок у захисті прав поліцейських. Щодо досліджень, присвячених досвіду США з цього напрямку, то варто зазначити монографію «Кадрове забезпечення поліції США», за ред. засл. юриста України, проф. О. Негодченка, 2003 р., де лише в одному підрозділі приділяється увага ролі профспілок.

Отже, зважаючи на недостатню висвітленість ролі профспілок в захисті прав поліцейських та значний досвід діяльності в США щодо цього напрямку, зумовили необхідність проведення нашого дослідження.

Метою статті є аналіз організації діяльності профспілок США у системі соціально-правового забезпечення діяльності поліції, вироблення пропозицій щодо їх імплементації в українську практику.

Виклад основного матеріалу. Під профспілкою, або «союзом», в американських правоохоронних органах розуміється будь-яка група людей, наділена повноваженнями представляти членів цих агентств у процесі переговорів з адміністрацією щодо платні, додаткової оплати та інших умов праці. У більшості штатів діють закони, які визначають умови, за яких «союз» визнається владою. Основним законом, регулюючим утворення профспілок та його функціонування, є «Національний акт про трудові відносини» від 1935 р., який легалізував колективні переговори з адміністрацією, зобов'язав вести їх через обраних представників і дозволив співробітникам утворювати профспілки правоохоронних органів [1].

Акт про справедливі трудові стандарти від 1938 р. встановив 40-годинний робочий тиждень та мінімальну ставку оплати. Акт Тафта Харлея від 1947 р. відновив баланс між професійними спілками та адміністрацією, скасувавши низку несправедливих нормативних актів.

Загалом у США приблизно 66 % працівників поліцейських інституцій співпрацюють з профспілками або громадськими об'єднаннями, які спеціалізуються на захисті прав поліцейських [2]. Зважаючи, що США є федерацією, цікавим є поділ за територіальним рівнем. Тож до місцевих профспілок входить приблизно 40 % осіб, які працюють в поліції, ще 40 % належать до профспілок штатів. Решта 20 % входять до

профспілок федерального рівня [3]. Не менш цікавим є дослідження складу категорій членства в зазначених об'єднаннях. Встановлено, що 85 % профспілок має своїми членами як рядових, так і сержантський/офіцерський склад і лише 15 % – виключно для рядових.

Цікавим є той факт, що самі працівники поліцейських служб не охоче стають членами профспілок, однак з огляду на відсутність реальних дієвих способів захисту своїх прав, вони змушені ставати в їх ряди.

Під час вибору профспілки, перевагу, як правило, віддають місцевим об'єднанням, оскільки легше контролювати їх фінансову діяльність.

Профспілки на федеральному рівні слугують імовірніше координаційними органами, які об'єднують діяльність територіальних об'єднань та виробляють загальну політику діяльності [1].

Доречним буде вказати на відмінність американського від європейського профспілкового рухів, орієнтованого на досягнення класових цілей та встановлення тісних відносин з політичними партіями, діяльність американських профспілок у правоохоронних органах практично ніколи не виходила за межі економічних та соціальних вимог: підвищення зарплати, скорочення робочого часу та поліпшення умов праці [4]. Тобто в старому світі рух профспілкових організацій розглядається через призму політичного забарвлення та законного захоплення влади. У Новому світі ж професійні спілки розглядаються лише як спосіб захисту соціальних прав працівників.

Найбільш суттєвими мотивами вступу працівників правоохоронних органів до профспілки є: а) прагнення забезпечити рівне та справедливе ставлення до співробітників, однакові умови служби, соціальної безпеки тощо; б) вдосконалення економічного становища; в) задоволення соціальних запитів, отримання визнання та підтримки з боку колег, які вже є членами організації; г) захист від несправедливого звільнення від корупції адміністрації [5].

Причини для початку профспілкового руху в США мали політичний та соціально-економічний характер.

По-перше, переважна більшість поліцейських (до сімдесяти відсотків працівників поліції) у цей період припускали, що люди дуже негативно ставляться до поліції. Правда це і не підтверджувалося даними опитувань соціального судження університету Геллапа, відповідно до яких сімдесят сім відсотків громадян вважали, що поліцейські працюють «дуже добре» або «достатньо добре». Проте на підставі цього упередження колеги поліції звели ідеологію «заручника»: через негативне ставлення політики різних ярусів ухвалюють закони та нормативні акти, що обмежують функціонування працівників та погіршують обставини їхньої роботи.

По-друге, співробітники поліції висловили невдоволення низкою обтяжливих правил і традицій, що обмежують їхні права. Серед найбільш кричущих традицій – вибудовування поліцейських у чергу за 30 хвилин до початку восьмигодинної зміни, надання свідчень у суді у позаслужбовий час, виклик на чергування на основні завдання, преференційне ставлення в разі призначення просування по службі та нерівні покарання. Кричущі факти переслідування співробітників, які перебувають у профспілці, посилення цього чинника. Наприклад, начальник поліції Атланти переміщав президента профспілки з однієї посади на іншу 51 раз протягом 45 днів [6].

По-третє, як і багато інших співробітників, які працюють на уряд, поліцейські в 1960-х роках вважали, що їхні зарплати та умови праці були неадекватними. Наприклад, рядовим співробітникам поліції платили набагато менше, ніж промисловим робітникам. У підсумку профспілки, такі як Асоціація добровольців патрульної служби в Нью-Йорку та Бостоні, змогли майже подвоїти їхню зарплату в період з 1958 по 1969 рік [7].

По-четверте, збільшилася кількість випадків насильства щодо співробітників поліції: якщо 1964 року середня кількість нападів на 100 поліцейських становила приблизно 9,9, то 1969 року вона вже досягла 16,9 [8]. Офіцери поліції стали вимагати носіння куленепробивних жилетів, додаткової спеціальної підготовки, зброї в патрульних машинах і збільшення виплат з нещасних випадків. Ці заходи виявилися успішними, і кількість нападів на поліцейських помітно знизилася – з 71 000 у 1990 році до 46 000 у 1996 році [9].

По-п'яте, наприкінці 1960-х років поліція отримала безліч прикладів того, як узгоджені дії можуть вплинути на політику уряду та відомств. Ставлення суспільства до питання профспілки поліції також значно змінилося в цей період: якщо опитані 1959 р. 55

% населення були проти профспілок поліції, то до 1967 р. більше 60 % респондентів вже підтримували ідею профспілок поліції [10].

Беручи до уваги, що федеральне законодавство США регулює лише загальні правила поведінки та дозволяє створення профспілок, водночас штатам надано право самостійно обирати різноманітні форми регулювання відносин між профспілками та роботодавцями.

Загалом науковцями виділено декілька моделей урегулювання спірних питань між профспілками (трудовими колективами, окремими працівниками) та роботодавцями, а в окремих випадках і державою.

Перша модель використовується в половині штатів країни та називається «арбітражною моделлю». Суть зазначеного методу полягає в такому: у випадку, коли перемовини між сторонами, які вступили в конфлікт, заходять в глухий кут, то призначається нейтральний арбітр, який уповноважений застосовувати дозволені методи урегулювання конфліктних ситуацій [11].

Одночасно існують три підходи розуміння «арбітражної моделі», що закріплено в колективному трудовому договорі.

Перший підтип умовно можна назвати «послідовне вирішення суперечок». При цьому підході залучений арбітр послідовно ухвалює рішення по кожному пункту трудового договору окремо, не погоджуючи їх між собою.

Другий підтип – «послідовне вирішення суперечок і знаходження кінцевого консенсусу». Залучений арбітр послідовно ухвалює рішення по кожному пункту трудового договору окремо, однак в підсумку рішення стосовно договору повинно бути погоджене загалом обома сторонами. Важливою є неможливість арбітра вносити особисті пропозиції. Під час вирішення спору уповноважена особа має право використовувати лише різні варіанти колективного трудового договору, що пропонується сторонами конфлікту. Самому ж арбітру заборонено вносити свої пропозиції, а сама діяльність не може виходити за межі наявного договору та пропозиції сторін, між якими виник конфлікт.

Третій підтип називається «повний пакет». При цьому виді уповноважений адміністратор має право не тільки обирати запропоновані варіанти вирішення конфліктних ситуацій, але й пропонувати свої.

Законодавство по «арбітражній моделі» піддалося критиці, переважно через те, що делегування законодавчої ініціативи арбітрам було визнано неконституційним, оскільки воно порушує процедури, встановлені положеннями окружного і муніципального статутного права. Проте судові спроби оскаржити цю процедуру після колективних переговорів були повсюдно відхилені судовими рішеннями. У всіх 25 із цих штатів співробітникам поліції та правоохоронних органів заборонено страйкувати [12].

Другу модель урегулювання спорів між працівниками поліцейських інституцій та керівництвом можна назвати «перемовини до повного погодження». Цей спосіб урегулювання спорів є одним із найменш поширених (застосовується лише в 4 штатах) та водночас є одним із найскладніших для рядового складу поліції. Згідно з місцевим законодавством штатів, керівництво правоохоронних органів зобов'язане систематично проводити зустрічі з представниками територіальних підрозділів поліції. Під час проведення зазначених зустрічей обговорюються проблемні питання, що виникають в процесі діяльності. Такі зустрічі проводяться доти, доки проблему не буде врегульовано. Водночас, як зазначено в першоджерелі, термін проведення зустрічей обмежений в часі, хоча прямого обмеження виокремленого конкретними часовими межами немає.

У випадку не знаходження прийняттого для сторін спільного рішення, місцеве законодавство дає право керівництву ухвалити рішення на власний розсуд, однак максимально наближене до вимог поліцейських [13].

Цікавим залишається факт обмеженості профспілок у взятті участі у відстоюванні прав поліцейських. Тож профспілка, як юридична особа, не наділена повноваженнями на представлення інтересів поліцейського в суді чи на перемовинах з керівництвом. Водночас саме в зазначених штатах найбільше рахуються з позицією профспілок через їх можливість саботування роботи поліцейського підрозділу. Як спосіб впливу на ухвалення рішення, поліцейські – члени профспілки, навмисно затягують виконання доручених завдань, масовий не вихід на роботу через «лікарняні», та інші «законні методи» саботування виконання професійних обов'язків.

Відповідно, в штатах де використовується ця модель, керівництво підрозділів

поліції повинно: 1) проводити регулярні зустрічі з підлеглими та представниками профспілок з метою вчасного виявлення можливих проблем; 2) вживати вичерпних заходів щодо найшвидшого вирішення проблеми що виникла в «розумні» строки [14].

Третя модель працює в решті штатів та може бути названа як «необов'язковість перемовин». Наприклад, в штаті Індіана є місцеве законодавство, однак судова практика пішла шляхом ігнорування вимог профспілок. Цікавим є також прецедент проведення перемовин без укладення письмових домовленостей, а затвердження досягнутих домовленостей так званою «джентльменською угодою», тобто усно спираючись лише на порядність сторін [11].

Резюмуючи чинну систему організації діяльності профспілок поліцейських підрозділів, доречно зазначити про відсутність єдиного підходу щодо їх організації та різноманітних підходів, враховуючи правові та історичні традиції штатів.

Водночас дискусійними та недостатньо врегульованими залишаються низка проблемних питань, зокрема:

– наявність в деяких штатах законодавчого закріплення необхідності перебування поліцейського в членстві профспілки із оплатою обов'язкових членських внесків;

– «закритість» деяких профспілок, яка дозволяє набуття членства виключно працівниками поліції, ігноруючи вільнонайманий персонал, який знаходиться в штаті поліцейського підрозділу та колишніх поліцейських (пенсіонерів, звільнених за станом здоров'я, тощо);

– проблема «вибору» поліцейського, до якої профспілки вступати. В частині штатів є примусовий вступ до об'єднання, як умова праці в поліції.

Одним із найскладніших нормативних проблем американського законодавства щодо процесу переговорів для укладання колективного договору є проблема членства у профспілці. Відповідно до першої поправки до Конституції США, «право обговорювати, інформувати громадян про переваги та недоліки професійних спілок, а також право приєднуватися до них (профспілок) захищене не лише правом на свободу слова, а й правом на свободу зборів та асоціацій» [15].

Аналізуючи стан профспілкового руху правоохоронців в Україні, доцільно констатувати перебування на початковому етапі становлення досліджуваного інституту.

Керуючись Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в підрозділах Національної поліції України створені первинні організації профспілок, які входять до професійних спілок на базі обласних управлінь Національної поліції України [16]. Членство в зазначених об'єднаннях вважається добровільним, однак практично всім поліцейським «рекомендують добровільно вступити».

Єдиною альтернативною профспілкою для поліцейських України на сьогодні є «Первинна професійна спілка «ПРАВОЗАХИСНИКИ КРАЇНИ» [17]. На сьогодні це поки що єдине об'єднання громадян за професійним спрямуванням, яке не залежне від роботодавців.

За відносно короткий термін діяльності Первинна професійна спілка «ПРАВОЗАХИСНИКИ КРАЇНИ» об'єднала понад 700 поліцейських з усіх регіонів України. Згідно з інформацією, отриманою з Єдиного державного реєстру судових рішень, починаючи з 2015 року зазначеним об'єднанням було взято участь у понад 2500 судових засіданнях по відстоюванню прав поліцейських у понад 300 справах. Цікавим є факт ефективності діяльності цієї організації. Тому в понад 90 % слухань представники організації отримали позитивне слухання.

Водночас, ознайомившись зі Статутом Первинної професійної спілки «ПРАВОЗАХИСНИКИ КРАЇНИ», виникли певні зауваження та пропозиції. До таких варто віднести:

1. Фінансова складова. Так Статутом передбачено щомісячний членський внесок в розмірі 3 % від щомісячного грошового забезпечення. На нашу думку, ця ставка дещо завищена з огляду на загальноприйняту суму в 1 % від грошового забезпечення;

2. Організаційна складова. Зокрема в підпункті 3 п. 3.3. заборонено подвійне членство. На сьогоднішньому етапі розвитку профспілок вважаємо цю норму не досить доречною та такою, що обмежує права поліцейських – членів профспілки.

З огляду на зазначені недоліки важливим є відмітити прогресивність створення подібної Первинної професійної спілки, що порушує отриману в «спадщину від радянських часів» монополію на організацію професійних спілок, в тому числі й в правоохоронних органах.

Висновки. Створення незалежних професійних спілок з метою забезпечення прав і свобод поліцейських в Україні, як специфічного органу влади із законодавчо закріпленими обмеженнями є надзвичайною подією в Новітній історії України. З метою ефективної діяльності незалежних об'єднань працівників використання значного позитивного досвіду США значно прискорить еволюційний процес розвитку досліджуваного нами інституту.

Список використаних джерел

1. Rush G. E. The Dictionary of Criminal Justice. 3-rd ed. Guilford, Connecticut: The Dushkin Publishing Group, Inc., 1991. S. 306.
2. Bennet W. W., Hess K. M. Management and Supervision in Law Enforcement. 2-nd ed. Minneapolis : West Publishing Company, 1996. S. 290.
3. Thibault E. A., Lynch L. M., McBride R. B. Proactive Police Management. 4-th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 1998. S. 382.
4. Prasow P., Peters E. Labor Arbitration and Collective Bargaining: Conflict Resolution in Labor relations. NY : McGraw-Hill Book Company, 1970. S. 4-5.
5. Kossen S. Supervision. 2-nd ed. St. Paul, Minn : West Publishing Company, 1991. S. 376.
6. Salerno C.A. Overview of Police Labor Relations, in: Collective Bargaining in the Public Sector. Gaithersburg: International Association of Chiefs of Police, 1977. S. 14.
7. Burpo J. H. The Police Labor Movement. Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1971. S. 34.
8. Uniform Crime Reports. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1970. S. 342.
9. Bureau of Justice Statistics Sourcebook of criminal Justice Statistics. – 1997. Washington, DC: Department of Justice, 1998. S. 315.
10. Murray E.P. Should the Police Unionize. The Nation. June 13, 1959. P. 530; Gallup Poll on Police Unions. New York Times. January 12, 1967. S. 52.
11. Aitchison W. The rights of Police Officers. 3-rd ed. Portland, Oregon: Labor relations Information System, 1996. S. 7.
12. Municipality of Anchorage v. Anchorage Police Department Employee's Association, 829 P.2nd 1080, Alaska, 1992; City and County of San Francisco, 43 Cal. Rptr. 2d 421, Cal. App. 1995.
13. Partridge D.M. Teacher Strikes and Public Policy. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector. Vol. 25. 1996. № 1. S. 8.
14. Los Angeles County Civil Service Commission v. Superior Court, 588 p. 2d 249, Cal. 1978.
15. Thomas v. Collins, 323 U.S. 516, 1945; Mescall v. Rochford, 655 F.2d 111, 7th Cir. 1981; Police Officers' Guild v. Washington, 369 F. Supp. 543, D.D.C. 1973; Melton v. City of Atlanta, 324 F. Supp. 315. N.D.Ga. 1971.
16. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України 15 вересня 1999 року № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
17. Правозахисники країни первинна професійна спілка. URL: <https://www.diac.org.ua/>.

Надійшла до редакції 31.05.2023

References

1. Rush G. E. The Dictionary of Criminal Justice. 3-rd ed. Guilford, Connecticut: The Dushkin Publishing Group, Inc., 1991. S. 306.
2. Bennet W. W., Hess K. M. Management and Supervision in Law Enforcement. 2-nd ed. Minneapolis : West Publishing Company, 1996. S. 290.
3. Thibault E. A., Lynch L. M., McBride R. B. Proactive Police Management. 4-th ed. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall, 1998. S. 382.
4. Prasow P., Peters E. Labor Arbitration and Collective Bargaining: Conflict Resolution in Labor relations. NY : McGraw-Hill Book Company, 1970. S. 4-5.
5. Kossen S. Supervision. 2-nd ed. St. Paul, Minn : West Publishing Company, 1991. S. 376.
6. Salerno C.A. Overview of Police Labor Relations, in: Collective Bargaining in the Public Sector. Gaithersburg: International Association of Chiefs of Police, 1977. S. 14.
7. Burpo J. H. The Police Labor Movement. Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1971. S. 34.
8. Uniform Crime Reports. Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 1970. S. 342.
9. Bureau of Justice Statistics Sourcebook of criminal Justice Statistics. – 1997. Washington, DC: Department of Justice, 1998. S. 315.
10. Murray E.P. Should the Police Unionize. The Nation. June 13, 1959. P. 530; Gallup Poll on Police Unions. New York Times. January 12, 1967. S. 52.
11. Aitchison W. The rights of Police Officers. 3-rd ed. Portland, Oregon: Labor relations Information System, 1996. S. 7.
12. Municipality of Anchorage v. Anchorage Police Department Employees Association, 829 P.2nd 1080, Alaska, 1992; City and County of San Francisco, 43 Cal. Rptr. 2d 421, Cal. App. 1995.
13. Partridge D.M. Teacher Strikes and Public Policy. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector. Vol. 25. 1996. № 1. S. 8.
14. Los Angeles County Civil Service Commission v. Superior Court, 588 p. 2d 249, Cal. 1978.

15. Thomas v. Collins, 323 U.S. 516, 1945; Mescall v. Rochford, 655 F.2d 111, 7th Cir. 1981; Police Officers Guild v. Washington, 369 F. Supp. 543, D.D.C. 1973; Melton v. City of Atlanta, 324 F. Supp. 315. N.D.Ga. 1971.

16. Pro profesiini spilky, yikh prava ta harantii diialnosti : Zakon Ukrainy 15 veresnia 1999 roku № 1045-XIV [About trade unions, their rights and guarantees of activity]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> [in Ukr.].

17. Pravozakhysnyky krainy pervynna profesiina spilka [Human rights defenders of the country are the primary trade union]. URL: <https://www.diac.org.ua/> [in Ukr.].

ABSTRACT

Oleksandr Dyachenko. The experience of trade unions in the USA police and the possibility of its implementation in Ukraine. The article is devoted to the historical and legal study of the formation and role of trade union organizations and the USA police.

The work examines the reasons for the emergence of the trade union movement in the USA, which include: first, the vast majority of police officers (up to seventy percent of police officers) during this period assumed that people had a very negative attitude towards the police; secondly, police officers expressed dissatisfaction with a number of burdensome rules and traditions that limit their rights. Among the most egregious traditions are policemen lining up 30 minutes before the start of an eight-hour shift, testifying in court after off-duty hours, being called to duty for essential tasks, preferential treatment in promotion and unequal punishments; third, like many other employees working for the government, police officers in the 1960-s felt that their wages and working conditions were inadequate.

The main models of the activity of trade unions are highlighted. The first model is used in half of the country's states and is called the «arbitration model». The essence of the specified method is as follows: in the event that the negotiations between the parties involved in the conflict reach a dead end, a neutral arbitrator is appointed, who is authorized to apply the permitted methods of conflict resolution.

The second model of dispute settlement between employees of police institutions and management can be called «negotiations until full agreement».

A third model works in the rest of the states and can be called «negotiation optional». Such a system works in states where there are collective bargaining between police unions and police management bodies, or in general there is no legal regulation on this issue at all.

It was established that the creation of independent professional unions to ensure the rights and freedoms of police officers in Ukraine, as a specific authority with legally established restrictions, is an extraordinary event in the modern history of Ukraine.

Keywords: trade union, police, policeman, working conditions, collective agreement, employment.

УДК 342.95

DOI: 10.31733/2078-3566-2023-2-439-444



Кьянан ІМАНОВ[©]

аспірант

(Інститут держави і права ім. В. М. Корецького
НАН України, м. Київ, Україна)

ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ ШКОДИ, ЗАПОДІЯНОЇ АДМІНІСТРАТИВНИМ ПРАВОПОРУШЕННЯМ

Реформування адміністративної відповідальності є нагальним та невідкладним завданням у контексті подальшого розвитку усієї системи права. З огляду на це важливим та актуальним є проведення спеціальних та комплексних наукових досліджень, формування теоретичних узагальнень щодо з'ясування сутності шкоди, заподіяної адміністративним правопорушенням.

У статті проведено дослідження щодо з'ясування правової сутності шкоди, заподіяної адміністративним правопорушенням. Розкрито особливості науково-теоретичних підходів до визначення сутності шкоди, завданої адміністративним правопорушенням, у контексті визначення її місця у структурі елементів складу адміністративного правопорушення. Зауважено, що з приводу висвітлення наведеного питання на сьогодні існує чимало розбіжностей у науковій доктрині. Відзначено, що теоретично шкода, що завдається адміністративним правопорушенням, вочевидь,

© К. Іманов, 2023
idpnanu@gmail.com