

УДК 35.082.7

АДМИНИСТРАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СФЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ УКРАИНЫ

Махди Сахиб Салех,

аспирант Харьковского национального университета
имени В.Н. Каразина

Аннотация: В статье рассматриваются сущность и разновидности существующих в Украине административно-правовых гарантий обеспечения равенства мужчин и женщин в системе государственного управления Украины. Особое внимание акцентировано на анализе особенностей понимания категории «гарантии», их характеристикам, а также вопросам их классификации. В зависимости от формы воплощения в правовой действительности административно-правовые гарантии обеспечения гендерного равенства предлагаются дифференцировать на формально-юридические, институциональные, судебные, материально-финансовые. Обосновывается авторский подход, согласно которому с целью усиления организационно-правовых условий соблюдения гендерного паритета в среде государственной службы следует воплощать принцип гендерного целеполагания. В связи с этим, делается вывод о том, что важнейшей административно-правовой гарантией соблюдения принципа гендерного равенства в системе государственного управления является прямое закрепление нормы о гендерном целеполагании в действующем законодательстве.

Ключевые слова: права и свободы человека, гендерное равенство, государственное управление, государственная служба, административно-правовые гарантии, органы государственной власти, материальное поощрение, гендерное целеполагание.

Анотация: У статті розглядаються сутність і різновиди існуючих в Україні адміністративно-правових гарантій забезпечення рівності чоловіків і жінок в системі державного управління України. Особлива увага акцентована на аналізі особливостей розуміння категорії «гарантії», їх характеристикам, а також питанням їх класифікації. Залежно від форми втілення в правовій дійсності адміністративно-правові гарантії забезпечення гендерної рівності пропонуються диференціювати на формально-юридичні, інституціональні, судові, матеріально-фінансові. Обґрунтовується авторський підхід, згідно з яким з метою посилення організаційно-правових умов дотримання гендерного паритету в середовищі державної служби слід утілювати принцип гендерного цілепокладання. У зв'язку з цим, робиться висновок про те, що найважливішою адміністративно-правовою гарантією дотримання принципу гендерної рівності в системі державного управління являється пряме закріплення норми про гендерне цілепокладання в чинному законодавстві.

Ключові слова: права і свободи людини, гендерна рівність, державне управління, державна служба, адміністративно-правові гарантії, органи державної влади, матеріальне заохочення, гендерне цілепокладання.

Annotation: The article is about the essence and kinds of administrative law guarantees of gender balance in the sphere of public administration in Ukraine. The focus is on the analysis of specific characteristics of «guarantee» notion, their description and classification. It is offered herein to differentiate between formal legal, institutional, forensic and material-financial administrative law guarantees of gender balance depending on their form of existence. There is justification of author's approach which means that in order to enhance organizational legal conditions of gender parity in public service it is expedient to implement the target-setting principle. On grounds of this it is concluded that the major administrative law guarantee of gender balance insurance in the field of public administration is legalization of gender target-setting directly in the current laws.

Key words: human rights and freedoms, gender balance, public administration, public service, administrative law guarantees, public authorities, material incentives, gender target-setting.

«...если женщина достойна взойти на эшафот,
то она достойна войти в парламент...»
Олимпия де Гуж

Вопрос о равноправии мужчины и женщины уходит своими корнями в глубокое прошлое. На определенном этапе развития человечества проблема обеспечения гендерного равенства стала настолько актуальной, что на рубеже XVIII-XIX веков в ряде государств Европы формируются стойкие идейные концепции о равноправии мужчин и женщин, а на их почве возникают целые общественные движения, выступающие за равный статус полов. В большинстве случаев причиной подобных реалий были факты дискриминации женщин, желающих закрепить за собой статус активных участников публичных социокультурных процессов. В 1791 г. во Франции общественный активист Олимпия де Гуж провозгласила манифест под названием «Декларация прав женщины и гражданки» [18]. За смелость изложенных взглядов относительно равноправия женщин и мужчин в политике автор была публично

казнена как враг революции на центральной площади Парижа. Через полвека, в июле 1848 г. в штате Нью-Йорк была организована первая в истории прогрессивного человечества конференция по вопросам равноправия женщин и мужчин, а к концу XIX в. проблема гендерного равенства становится еще более заметной в политической жизни Англии, Франции, США, Германии и иных стран. К примеру, в Англии, на фоне обострения политической борьбы вокруг готовившейся избирательной реформы, значительно усилилось движение за предоставление избирательных прав женщинам. В то же время в США в 1890 г. была образована Национальная американская ассоциация за женское избирательное право, а во Франции – аналогичная организация под названием «Французская лига прав женщин».

Начало XX в. ознаменовалось переносом вопросов гендерного равноправия из общественно-политической в политико-правовую плоскость. На законодательном уровне государств Европы и США четкие очертания приобрел институт равноправия

мужчин и женщин, а дискриминация по половому признаку становится противоправным деянием. В странах социалистического лагеря правовой статус женщины как участника трудовых правоотношений подлежал особой охране со стороны государства. Во второй половине XX в. интернационализация феминистического движения поставила проблему гендерной дискриминации в ряд наиболее актуальных вопросов жизни международного сообщества. С учетом этого, в 1967 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций приняла Декларацию о ликвидации дискриминации в отношении женщин [7]. Примечательно, что Декларация определила гендерное равенство как базовый принцип государственной службы. Подобную «эстафету» обеспечения равноправия полов в конце XX века переняли и государства объединенной Европы. С началом процессов построения ЕС, равноправие гендеров оказалось в авангарде формирования принципов политико-правовой системы Союза. В 1992 г. в Маастрихтском договоре, который закрепил учреждение ЕС в его современном виде, равенство женщин и мужчин было признано общей универсальной ценностью, вокруг которой формируется правовой порядок каждого государства-участника альянса [8]. Соответственно, любая страна, претендующая на вступление в ЕС обязана обеспечить воплощение принципа гендерного паритета во всех сферах жизнедеятельности общества и государственного управления. Учитывая активизацию евроинтеграционных устремлений Украины в последнее время, вопрос об административно-правовых гарантиях обеспечения гендерного равенства в сфере государственного управления приобретает особую научную актуальность и практическое значение. Соответственно, *целью статьи является освещение действующих в правовой системе Украины административно-правовых гарантий обеспечения гендерного равенства в системе государственного управления.*

Теоретической основой статьи стали научные наработки ряда ученых-административистов. Прежде всего это Ю.П. Битяк, В.П. Тимошук, Н.Г. Панько, А.Ю. Оболенский, Л.О. Воронько, С.Ю. Кабашов, О.И. Чуприс. Также формированию наших научных положений способствовало использование справочно-юридической литературы и анализ положений актов системы национального законодательства Украины, которые регулируют вопросы гендерного равенства в сфере публично-правовых отношений.

Следует отметить, что понятие «гарантия» как таковое (франц. «garantie» - обеспечение) является распространенным в разных сферах человеческой деятельности и встречается во многих областях науки. В научных границах обществознания гарантии рассматриваются преимущественно как социально-политическое и юридическое явление. В специальной справочной и юридической литературе этот термин имеет очень много значений и вариаций толкования. К примеру, Б.А. Введенский гарантию определяет как поруку в чем-либо [13, с. 847], С.И. Ожегов гарантиями также называет поруку в чем-либо или обязательство, обеспечение [14, с. 130]. Фактически,

тождественно отмеченному, определяет гарантии и В.Т. Бусел, добавляя, что «гарантиями» можно еще называть условия, которые обеспечивают успех чего-либо [10, с. 173].

Целенаправленный анализ научной юридической литературы и информационно-справочных источников, дает нам основания констатировать, что понятия «гарантии» употребляется, как правило, в контексте обеспечения прав и свобод человека, реализации управленческой компетенции, стабильности статуса, а также при рассмотрении вопросов обеспечения законности и правопорядка [9, с. 163; 12, с. 354; 15, с. 104; 16, с. 96; 17, с. 341]. По нашему мнению это объясняется важным практическим и прикладным значением исследования указанных выше явлений. Обобщая информацию многих научных источников, юридический смысл гарантий сводится к следующему: гарантии – это система предусмотренных нормами права организационных условий, средств и способов, направленных на практическую и беспрепятственную реализацию прав, выполнение обязанностей, применение властных полномочий, воплощение принципов.

Целесообразно акцентировать внимание на том, что полноценное исследование возможно только в рамках системной классификации. Условное выделение видов гарантий дает возможность, с одной стороны, детально выявить их правовые особенности, а с другой – сформировать системное представление о них. При этом основание классификации должно быть таким, чтобы была возможность полноценного раскрытия их сущности. Мы предлагаем классифицировать гарантии в зависимости от формы воплощения в правовой действительности на *формально-юридические, институциональные, судебные, материально-финансовые.*

Формально-юридические административно-правовые гарантии обеспечения гендерного равенства в системе государственного управления включают закрепленные в законодательстве положения о недопущении гендерной дискриминации по признаку пола. Основы правовой регламентации принципа гендерного равенства закреплены в Конституции Украины. Основным законом в ст. 24 Конституции Украины заложены основы преодоления дискриминации по гендерному признаку [1]. Установлено, что равенство мужчин и женщин устанавливается предоставлением женщинам равных с мужчинами возможностей в общественно-политической и культурной деятельности, в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и вознаграждении за нее и созданием иных условий для обеспечения равенства полов во всех сферах общественной жизни.

Кроме Конституции в законодательном поле Украины действует еще ряд законодательных и подзаконных актов, положения которых обеспечивают соблюдения принципа гендерного равенства в системе государственного управления. Прежде всего, это Закон Украины «Об Уполномоченном Верховной Рады по правам человека» от 23.12.1998 г. № 776/97-ВР [2], «Об основах предотвращения и противодействия дискриминации в Украине» от 06.09.2012 г. № 5207-

VI [4], «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» от 08.09.2005 г. № 2866-IV [3], «О государственной службе» от 17.11.2011 г. № 4050-VI [5]. Нормы перечисленных актов регламентируют различные аспекты обеспечения равенства мужчин и женщин, которые являются профессиональными управленцами.

Следующую группу *составляют институциональные административно-правовые гарантии*. Их сущность выражаются в деятельности органов государственной власти – субъектов государственного управления, которые в силу своего правового статуса обязаны осуществлять властные мероприятия, направленные на соблюдение режима правового равенства гендеров в системе государственного управления.

Одной из важнейших институциональных административно-правовых гарантий реализации прав и свобод личности являются полномочия Главы государства – *Президента Украины*. Президент оказывает самое непосредственное влияние на организацию деятельности системы государственного управления. Это проявляется, в частности, в организационном содействии практической реализации принципов государственной службы, праве определять концептуальные основы внутренней политики, осуществлять общий контроль за соблюдением предписаний законов. Последнее представляется особенно важным, так как принцип гендерного равенства, предусмотренный ст. 24 Основного Закона является универсальным принципом построения социально-правового уклада жизни нашего общества. В контексте того, что согласно ст. 102 Конституции Украины, Президент является гарантом прав и свобод граждан, обеспечение равноправия мужчин и женщин во всех сферах общественной жизни и государственного управления является неотъемлемой компонентой статуса Президента как гаранта соблюдения прав и свобод личности. Эту функцию он реализует путем издания нормативных правовых актов, направленных на защиту личности, путем реализации законодательной инициативы, а также посредством выполнения общей распорядительной деятельности в процессе государственного управления.

Следующей важнейшей институциональной гарантией соблюдения принципа гендерного равенства в системе государственного управления является функционирование *Уполномоченного Верховной Рады Украины по правам человека*. Обращаясь к законодательно определенным полномочиям омбудсмена отметим, что роль этого института в формировании гендерного равноправия существенна. В частности, согласно ст. 3 Закона Украины «Об Уполномоченном Верховной Рады по правам человека» омбудсмен обязан в рамках парламентского контроля предотвращать любые формы дискриминации по реализации человеком своих прав и свобод. Кроме этого, ст. 10 Закона Украины «Об основах предотвращения и противодействия дискриминации в Украине», Уполномоченный Верховной Рады Украины по правам человека осуществляет контроль над соблюдением принципа недискриминации в различных сферах общественных отношений,

проводит мониторинг и обобщает результаты соблюдения принципа недискриминации в различных сферах общественных отношений, а также рассматривает обращения лиц по вопросам дискриминации. Схожее положение закреплено также в ст. 9 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин», которая определяет, что омбудсмен осуществляет контроль за соблюдением равных прав и возможностей женщин и мужчин и рассматривает жалобы на случаи дискриминации по признаку пола. Сфера государственного управления является одним из важнейших секторов публичной жизни, в которой существуют риски гендерной дискриминации.

Следующее важной институциональной гарантией обеспечения принципа гендерного равенства в системе государственного управления является функционирование *Национального агентства Украины по вопросам государственной службы*. Этот орган исполнительной власти в соответствии с законодательством специализированно занимается вопросами формирования и обеспечения единой государственной политики в сфере государственной службы, разработкой мер, направленных на повышение эффективности государственной службы, осуществляет контроль за соблюдением определенных законодательством о государственной службе условий реализации гражданами права на государственную службу, занимается вопросами формирования кадрового резерва [6]. Принимая во внимание то, что согласно ст. 15 Закона Украины «О государственной службе», который вступает в действие с 01.01.2016 г., какие-либо ограничения в реализации права на государственную службу в связи с гендерной принадлежностью недопустимы, представляется, что в рамках изложенных направлений деятельности, функционирование агентства является мощным фактором в обеспечении гендерного паритета на государственной службе.

Также важным институциональным элементом гарантирования гендерного паритета в системе государственного управления являются *руководители органов государственной власти* (начальствующий состав). В рамках корпоративных административных отношений, субординационный статус руководящего звена конкретного органа государственного управления обязывает руководителей осуществлять властно-управленческий контроль за соблюдением законодательства о государственной службе всеми подчиненными служащими, а также предупреждение возникновения ситуаций, связанных с гендерной дискриминацией.

Несколько схожими на предыдущую группу являются *судебные гарантии*. Они представляют собой гарантированную государством возможность оспорить в судебных инстанциях факты нарушения принципа гендерного равенства в государственном управлении. Согласно Конституции Украины права и свободы человека и гражданина обеспечиваются правосудием, а обращение в суд на основании Конституции Украины гарантировано. Соблюдение гендерного равноправия на государственной службе в том числе. Следует отметить, что в связи с активизацией европейской интеграции влияние судов

на укрепление законности в сфере противодействия гендерной дискриминации как важнейшего условия соблюдения принципа верховенства права и свободы усильяется.

Немаловажным представляется рассмотрение **материально-финансовых** гарантий, которые в широком смысле представляют собой административные меры финансового характера, направленные на обеспечение гендерного равенства государственных служащих. На сегодня законодательством о государственной службе установлено, что мужчинам и женщинам, которые на профессиональной основе выполняют задачи государственного управления, гарантируется соответствующее оборудование рабочего места и предоставление технических средств, которые целесообразно применять во время выполнения служебных обязанностей. Кроме этого, всем государственным служащим гарантируется равная заработная плата и иные выплаты, предусмотренные законами и другими нормативно-правовыми актами, ежегодный оплачиваемый отпуск. Опираясь на точку зрения А.Ю. Оболенского, имеет смысл выделить еще одну публично-правовую меру – материальное поощрение [19, с. 288]. Поощрение применяется за успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, выполнение особо важных заданий, многолетний труд и т.д. Это важное средство воспитания государственных служащих и укрепления трудовой дисциплины. Однако как средство стимулирования эффективности профессиональной деятельности поощрение реализует полностью свой потенциал только тогда, когда будет применяться вне зависимости от гендерной принадлежности поощряемого. В противном случае поощрение превращается в форму незаконного вознаграждения какого-либо работника за государственный счет и создает предпосылки для формирования нездоровой атмосферы в коллективе.

Заметим, что приведенная нами классификация гарантий не является исчерпывающей. Главное, на чем необходимо сконцентрировать внимание, – это понимание самой сути гарантий и разработка механизма повышения их результативности, максимального практического воплощения равноправия мужчин и женщин как субъектов осуществления властно-распорядительной деятельности в условиях демократического, правового государства. Исходя из этого, не стоит воспринимать приведенные выше положения только как средства обеспечения реализации норм о гендерном равенстве. Изложенное следует понимать гораздо шире. Как отмечает Л.О. Воронько, передовая европейская практика администрирования гендерного равенства идет по пути формирования и практического воплощения *идеи гендерного целеполагания* в системе государственного управления [11]. Сущность этого постулата сводится к планированию цели достижения гендерного равенства в государственном управлении, что достигается при таких условиях: гендерное равенство признается релевантным (уместным) в каждой подсистеме органов государственного управления; идея гендерного равенства приобретает значение отправной основы при организационно-

функциональном построении органов государственной власти; бюджетное финансирование органов государственного управления должна учитывать принципа гендерного равенства; обеспечение внутреннего контроля за тем, чтобы вопрос гендерного равенства не терялся в риторике или рутинных делах органов государственной власти.

Воплощение подобных параметров предусматривает, что законодательные предписания о запрете дискриминации по признаку пола будут соблюдаться более строго. Соответственно, есть основания заключить, что нормы украинского законодательства в целом отвечают идее гендерного целеполагания в государственном управлении. Вместе с тем, мы полагаем, что важнейшей административно-правовой гарантией соблюдения принципа гендерного равенства в системе государственного управления является прямое закрепление нормы о гендерном целеполагании в действующем законодательстве.

Обобщая изложенное выше, есть основания заключить, что сегодня в правовой системе Украины сформирована система административно-правовых гарантий обеспечения гендерного равенства в системе государственного управления. Гарантии имеют различную форму, содержание и организационно-правовой механизм реализации. Связи с активизацией европейской интеграции, Украине предстоит укреплять регуляторную сущность подобных гарантий и организовывать работу над их усовершенствованием.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996 р. – № 30. – Ст. 141.
2. Про Уповноваженого Верховної Ради з прав людини: Закон України від 23.12.1998 р. № 776/97-ВР // Відомості Верховної Ради. – 1998. – № 20. – Ст. 99.
3. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 52. – Ст. 561.
4. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 32. – Ст. 412.
5. Про державну службу: Закон України 17.11.2011 р. № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – № 26. – Ст. 273.
6. Питання управління державною службою в Україні: Указ Президента України від 18.07.2011 р. № 769/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 56. – Ст. 2240.
7. Декларация о ликвидации дискриминации в отношении женщин, принята резолюцией 2263 (XXII) Генеральной Ассамблеи ООН от 7 ноября 1967 года // Официальный сайт Организации Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/women_discrimination.shtml
8. Договор о Европейском Союзе от 07.02.1992 г. // Официальный интернет-сайт Верховной Рады Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_029/print1442837702535428
9. Битяк Ю.П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія / Ю.П. Битяк. – Х.: Право, 2005. – 304 с.

10. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. Бусел В.Т.]. – К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.

11. Воронько Л.О. Принципи гендерної політики в системі державного управління: поняття, сутність, характеристика // Л.О. Воронько [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej15/txts/12VLOPSH.pdf>

12. Кабашов С.Ю. Организация муниципальной службы: учебник / С.Ю. Кабашов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 478 с.

13. Малая советская энциклопедия / [Анничков Н.Н., Баранов А.Н., Баранов Н.В. и др.]; под ред. Б.А. Введенского. – [3-е изд.]. – М.: Государственное научное издательство «Большая советская энциклопедия», 1958. – Т. 2. – 1958. – 1274 с.

14. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 23-е изд. испр. – М.: Русский язык, 1991. – 917 с.

15. Тимошук В.П., Школика А.М. Публічна служба. Зарубіжний досвід та пропозиції для України / В.П. Тимошук, А.М. Школика. – К.: Конус-Ю, 2007. – 735 с.

16. Чуприс О.И. Теоретико-правовые проблемы государственной службы Республики Беларусь / О.И. Чуприс; Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. – Минск: Право и экономика, 2009. – 310 с.

17. Панько Н.Г. Юридичні гарантії законності в адміністративній діяльності персоналу міліції громадської безпеки / Н.Г. Панько // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2006. – № 29. – С. 341-347.

18. Олимпия де Гуж Декларация прав женщин и гражданки / Олимпия де Гуж // Новая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://read.newlibrary.ru/read/olimpiya_de_guzh/page0/deklaraciya_prav_zhenshiny_i_grazhdanki.html

19. Оболенский А.Ю. Государственная служба: учеб. пособие / А.Ю. Оболенский. – К.: КНЕУ, 2003. – 344 с.

УДК 342.95:351.74

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ АДМІНІСТРАТИВНО-ПРОЦЕСУАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ

Ільницький В. О.,

аспірант кафедри адміністративного права
та адміністративної діяльності
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Анотація: У статті розглядаються шляхи удосконалення органів внутрішніх справ на прикладі міжнародних країн-партнерів України по Європейській інтеграції, а також запозичення досвіду у країн, котрі мають найбільш стабільні органи внутрішніх справ (поліцію).

Ключові слова: поліція, органи внутрішніх справ, адміністративне право, адміністративно-процесуальна діяльність.

Аннотация: В статье рассматриваются пути совершенствования понятия органов внутренних дел на примере международных стран-партнеров Украины по европейской интеграции, а также заимствования опыта у стран, которые имеют наиболее стабильные органы внутренних дел (полицию).

Ключевые слова: полиция, органы внутренних дел, административное право, административно-процессуальная деятельность.

Annotation: This article discusses ways to improve the concept of the internal affairs bodies on the example of the international partners of Ukraine in European integration, as well as borrowing from the experience of countries that have the most stable bodies of internal affairs (police).

Key words: police, internal affairs, administrative law, administrative and procedural activities.

Останні роки ознаменувались реформуванням правоохоронної системи, спрямованої на зміну змісту і орієнтирів у роботі. Зміна та реформування адміністративно-процесуальної діяльності міліції націлене на зміну пріоритетів її діяльності з державно-орієнтованих на суспільно-орієнтовані напрямки діяльності, та трансформація у національну поліцію.

Так, Грін Д. зазначає, що сьогодні більшість поліцейських відомств відчувають інформаційний голод, не можуть точно ідентифікувати проблеми, а також їм не вистачає адміністративної та психологічної гнучкості для миттєвого реагування на обставинку, яка швидко змінюється [1]. Правоохоронні органи багатьох країн взяли на озброєння і сьогодні активно реалізують так звану модель «Community Policing», яка являє собою синтез

традиційних тактик припинення правопорушень і участі громадськості у цій роботі. Вона, по суті, стала новою філософією поліцейської діяльності, в якій поліція сформована за принципом децентралізації її структури, працює на основі тісного зв'язку з громадянами. Дослідження показують, що така концепція сприяє підвищенню ефективності поліцейських у своїй роботі, позитивної зміни мотивації їх праці, розширення ролі працівників поліції в суспільстві, поліпшенню взаємовідносин як поміж поліцейськими, так і між громадянами [2-3].

Початок міжнародного або світового зародження поліції розпочався з прийняттям Кодексу поведінки службовців органів правопорядку прийнятого затвердженою резолюцією Генеральної Асамблеї ООН № 34/169 від 17 грудня 1979 року, яка зазначає у статті 1: службовці органів правопорядку повинні завжди виконувати обов'язки, покладені на них законом, служачи суспільству та захищаючи всіх