

ПРАКТИКА

Дослідження

Кар'єрні можливості ветеранів і ветеранок у секторі безпеки та оборони

на прикладі Національної поліції України

Липень 2024

Ми, команда Ветеран Хаб, продовжуємо серію досліджень про повернення ветеранів до ринку праці. Сектор безпеки й оборони є тією професійною сферою, де здобуті у війську вміння та навички можуть бути якнайповніше інтегровані ветеранами та ветеранками у нову робочу діяльність.

На прикладі Національної поліції ми показуємо, які аспекти діяльності органів правопорядку перетинаються із військовим устроєм і чому відомству потрібні люди, що змінили «підсель» на поліцейський однострій. Ми переконані, що досвід розв'язання складних ситуацій, швидкого прийняття рішень і роботи в стресових умовах є важливим для поліцейських, особливо у випадках надзвичайних ситуацій і кризових подій.

Підтримання публічної безпеки, однак, по-своєму відмінне від військової діяльності. Принцип «служити та захищати», а також постійна комунікація з громадянами та громадянками вимагає від співробітників і співробітниць поліції додаткового набору інструментів: медіації, деескалації та готовності залагоджувати конфлікти без застосування сили.

Саме тому важливим є більш нюансований підхід до напрацювання кар'єрних можливостей ветеранів і ветеранок у поліції. Сподіваємось, це дослідження спонукатиме до початку ширшої дискусії про роль учасників та учасниць бойових дій у лавах Національної поліції України, а також їх належної підтримки на шляху повернення.

Це дослідження стало можливим завдяки сприянню та підтримці Національної поліції та Міністерства внутрішніх справ України. Окрема подяка заступниці міністра внутрішніх справ Катерині Павліченко, начальнику Департаменту забезпечення діяльності Голови Національної поліції України Валерію Кобі, керівниці Управління комунікацій Національної поліції Оксані Блищик, начальнику Департаменту патрульної поліції Національної поліції України Євгенію Жукову, першому заступнику начальника Департаменту патрульної поліції Олексію Білошицькому, заступнику начальника відділу зв'язків з громадськістю

Департаменту патрульної поліції Олександрю Коцару, начальнику управління соціально-психологічної роботи Андрію Литвинчуку, начальнику Управління психологічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ Андрію Костюку та заступнику начальника Управління – начальнику відділу організації психологічного забезпечення Міністерства внутрішніх справ Денису Романенку, а також Михайлу Вершиніну.

Ми вдячні всім учасникам та учасницям дослідження, зокрема поліцейським, що стали до лав штурмових бригад Національної поліції або Збройних Сил України та знайшли час і можливість поділитися з нами своїм досвідом як працевлаштування, так і завершення служби в поліції.

Авторський колектив:

Аналітики: Сергій Баглай, Дар'я Яшкіна.

Супервізорка проєкту: Катерина Скороход.

Менеджерки проєкту: Марія Куделя, Анастасія Костенко, Єлизавета Канєвська.

Авторка ідеї дослідження: Івона Костина.

Верстка: Вероніка Фартух.

Редакторки: Дарина Чупат, Софія Персань.

Окрема подяка інтерв'юеркам: Світлані Бердниковій, Марії Соколовій, Юлії Кабанець.

Думки та позиції, викладені у цьому дослідженні, є позицією авторів та авторок і не обов'язково відображають позицію партнерів чи донорів організації.

Автори й авторки щиро вдячні всім учасникам та учасницям інтерв'ю, які знайшли час для розмови. За всі помилки та неточності, якщо вони є у фінальній версії, несуть відповідальність лише автори й авторки.

Дослідження (або будь-яка окрема його частина) є твором і охороняється відповідно до чинного законодавства України. Усі майнові права належать Veteran Hub (БО «Благодійний Фонд “Ветеран Хаб++”»). Будь-яке використання матеріалів, які містять дане дослідження, дозволене лише за умови згадки першоджерела та інтерактивного посилання на нього.

Коректна згадка першоджерела: Баглай С., Яшкіна Д., Ветеран Хаб. Кар'єрні можливості ветеранів і ветеранок у секторі безпеки та оборони (на прикладі Національної поліції України). Дослідницький звіт. Київ : Ветеран Хаб, 2024. 96 с.

Це дослідження стало можливим завдяки підтримці Програми реінтеграції ветеранів, яку реалізує IREX за підтримки Державного департаменту США. Вміст є виключною відповідальністю БО «Благодійний Фонд “Ветеран Хаб++”» і не обов'язково відображає погляди Державного департаменту США та IREX.

Довідка

Ветеран Хаб – мережа підтримки воїнів та їхніх близьких. Її у 2018 році заснували Громадська організація «Побратими», Фонд Олени Пінчук та Фонд Віктора Пінчука, аби віддячити українським ветеранам та ветеранкам, які повертаються до цивільного життя після служби.

З початком повномасштабного вторгнення більшість ветеранів та ветеранок знову стали на захист країни, а Ветеран Хаб підтримує їхніх близьких, аби висловити вдячність за спільну безпеку. Нині ми працюємо для ветеранів та ветеранок, їхніх партнерів і партнерок, дітей і рідних, близьких воїнів Сил безпеки та оборони, ДСНС, медиків і добровольців.

Мережа об'єднує простори в Києві та Вінниці, де можна поспілкуватися, попрацювати, відвідати події та навчання, а також отримати безоплатні послуги – юридичні консультації, психологічну підтримку, консультації з пошуку роботи й покликання та персональний супровід. Також у мережі працюють три мобільні офіси у Київській, Вінницькій та Дніпропетровській областях, які надають послуги ветеранам, ветеранкам та їхнім родинам у межах регіону. По всій Україні діє Лінія підтримки, яка надає послуги онлайн і телефоном: +38-067-348-28-68.

Крім цього, організація розвиває партнерську програму з підтримки восьми малих просторів «Плюс Плюс ++» у містах із малорозвиненою системою послуг для воїнів та їхніх близьких. Із моменту заснування Ветеран Хабу наші консультанти й консультантки надали понад 30 000 послуг для ветеранів, ветеранок та їхніх близьких. Простори організації відвідали понад 48 000 разів.

Завдяки знанням та досвіду, отриманих від ветеранів, ветеранок та їхніх сімей у щоденній взаємодії, ми створюємо інформаційні й

медіапроекти, що інформують широку аудиторію про їхні потреби. Також команда проводить аналітичні дослідження, аби розробляти проекти з урахуванням дійсних потреб ветеранів, ветеранок та їхніх близьких, покращувати послуги та державну політику щодо них. Зокрема за підтримки IREX та Державного департаменту США Ветеран Хаб провів дослідження [«Шлях ветеранів та ветеранок»](#), у



якому зафіксував досвід повернення ветеранів та ветеранок до цивільного життя після служби. Мапа цього шляху та концепція добробуту є основоположними у роботі всієї мережі.

Також команда провела дослідження:



[«Шлях коханої воїна»](#)



[«Усвідомлене батьківство під час війни»](#)



[«Сексуальне життя воїнів після поранення»](#)



[«Від поранення до повернення»](#)
у співпраці з ГО «Принцип»

Крім того, команда Ветеран Хабу працює над дослідженнями працевлаштування ветеранів у виробничому середовищі, просто неба та Національній поліції. Команда досліджує взаємодію Національної поліції з ветеранами та ветеранками, а також реагування на самогубства й запобігання їм серед ветеранів та ветеранок.

Вступне слово

На момент написання цього вступного слова, за останньою доступною офіційною інформацією, українське військо налічує близько мільйона військовослужбовців і військовослужбовиць. Поза тим, російсько-українська війна триває, і українці та українки будуть продовжувати долучатись до Сил безпеки й оборони України. Усі ці люди – майбутні ветерани та ветеранки, частина з яких буде повертатись до цивільного життя та цивільних професій – як тих, які вони залишили, коли прийняли рішення стати на захист України, так і до нових.

Згадайте свій перший день на новій роботі або повернення після лікарняного чи відпустки. Ймовірно, вам могло бути тривожно або незвично, ви могли перейматися, чи налагодите спілкування з новими колегами та чи все буде зрозуміло у нових проєктах, процедурах і процесах, із новими обов'язками, з усім, що змінилося за вашої відсутності.

А тепер уявіть, що всі ці переживання чи емоції накладаються на досвід життя та роботи в зовсім інших умовах – в умовах бойових дій, виконання наказів, загрози здоров'ю та життю.

Попри те, що більшість ветеранів і ветеранок мають різні виклики під час повернення до цивільного життя, досвід участі в бойових діях, досвід довготривалої військової служби й наслідки отриманих поранень можуть впливати на їхні умови праці, стосунки з друзями, родичами й колегами та на життя загалом.

Нам як суспільству важливо, щоб ті, хто захищали нас, мали змогу успішно повернутися до цивільного життя, коли в них буде така можливість. Важливо, щоб ветерани та ветеранки не були окремою групою, яка потребує особливого ставлення. Важливо, щоб ми, як друзі, колеги, роботодавці та небайдужі, були відкриті та чутливі до

того досвіду, зокрема військової служби, які можуть мати люди поруч.

Шановні читачі та читачки, ми сподіваємося, що цей звіт дасть вам краще розуміння того, які кар'єрні можливості ветеранів і ветеранок існують у Національній поліції України як в одного з найбільших роботодавців країни. Незалежно від того, чи ви або ваші близькі служили в поліції раніше або плануєте служити після повернення до цивільного життя, обговорення можливостей і викликів в умовах праці ветеранів та ветеранок є важливим для усвідомлення необхідності змін.

Марія Куделя, Анастасія Костенко, Єлизавета Канєвська
менеджерки проекту

Зміст

Вступ.....	10
Завдання дослідження.....	12
Цільові групи.....	13
Дослідницькі припущення.....	14
Методи дослідження.....	14
Обмеження дослідження.....	15
Етичні засади.....	16
Глосарій.....	16
Перелік скорочень.....	17
Розділ 1. Війна та поліція: міжнародний досвід та український контекст.....	18
Досвід інших країн.....	19
Український контекст.....	20
Служба ветеранів та ветеранок у поліції.....	32
Підсумки Розділу 1.....	40
Розділ 2. Національна поліція як роботодавець для ветеранів і ветеранок....	41
Стати працівником або працівницею поліції. Влаштуватись на службу.....	42
Бути працівником або працівницею поліції. Служити в поліції.....	49
Повернення й адаптація до служби в поліції.....	56
Підсумки Розділу 2.....	67
Розділ 3. Чому ветерани та ветеранки звільняються зі служби в поліції?.....	68
Низька заробітна платня та житлова проблема.....	69
Понаднормове навантаження.....	72
Брак кар'єрних можливостей.....	73
Відсутність системних змін у поліції.....	74
Ставлення до поліції.....	75
Підсумки розділу 3.....	76
Розділ 4. Стратегії залучення ветеранів та ветеранок до працевлаштування в поліції.....	77
Підсумки Розділу 4.....	83
Висновки.....	84
Використані джерела.....	88

Вступ

Національна поліція України впродовж останньої декади пройшла **низку трансформацій**. У період підготовки оновленого законодавства та власне реформування, що мало на меті демократизувати відомство й перетворити його у деполітизований і демілітаризований сервісний орган¹, почалася російсько-українська війна. Вона не лише заклала екзистенційну загрозу для усієї країни, але й зумовила управлінський виклик для органів правопорядку. Відтак спершу добровольчі батальйони у складі МВС, а потім і окремі підрозділи Національної поліції України брали й беруть участь у виконанні бойових завдань із захисту Батьківщини.

Зміна ролі поліції відобразилась і на її кадровому складі.

Тенденція продовження кар'єри ветеранів та ветеранок у секторі безпеки та оборони була поширеною серед учасників АТО/ООС. Цей вид діяльності як можливе майбутнє працевлаштування ветеранів посідає друге місце (близько 15%) за популярністю².

Питання, що потребує більшого висвітлення, полягає у тому, які сильні та слабкі сторони має Національна поліція як роботодавець у секторі публічної безпеки та правопорядку. Наразі Національна поліція лише починає напрацьовувати системні підходи до роботи з ветеранами-працівниками і ветеранками-працівницями. Це означає, що в межах дослідницької компоненти проекту заслуговують уваги окремі аспекти корпоративної культури, спільні й відмінні методики управління в Збройних силах та поліції, а також сильні та слабкі сторони Національної поліції як роботодавця, зокрема **можливість працевлаштовувати, підтримувати та створювати умови для повернення**.

¹ Банчук, ред. Статус поліції: міжнародні стандарти і зарубіжне законодавство.

² Ветеран Хаб, Програма реінтеграції ветеранів: Аналітичний звіт від 14 липня 2021 року.

Водночас припускаємо, що загальний патерн такої кар'єрної траєкторії, а саме працевлаштування в поліції, серед ветеранів несе в собі не лише можливі перспективи належного повернення до цивільного життя, але і **певні виклики**.

Насамперед йдеться про **зміну сприйняття ролі ветерана чи ветеранки в суспільстві**. Високі показники довіри населення до війська не тотожні аналогічним даним щодо поліції. Те, як спільнота бачить службовця чи службовицю органу правопорядку, не знаючи, що це ветеран або ветеранка, може позначитись на трансформації його або її ідентичності. Відповідно, ми надали цьому додаткової уваги в межах дослідження.

Відмінність у заробітній платі, надто враховуючи надбавки під час повномасштабного вторгнення для військовослужбовців і військовослужбовиць, також варто розглянути під час збору емпіричних даних як матеріальний чинник. Особливо це стосується працівників та працівниць поліції, які перебувають у зоні проведення бойових дій. Оскільки з моменту повернення поліцейських до виконання своїх обов'язків в поліції їхня заробітна плата повернеться до стандартних ставок, це може сприяти небажанню повертатися на службу в поліцію.

Спираючись на досвід інших країн, можемо припустити появу іншого виклику – тенденції до **мілітаризації поліції (police militarization) та неправомірного застосування сили**. Дослідження, проведені в США щодо ветеранів війни в Іраку та Афганістані, які після повернення вступали до лав поліції, свідчать, що наявність бойового досвіду суттєво підвищувала шанси застосування зброї ветеранами в конфлікті замість мирного врегулювання³. Тому одним з очевидних ризиків переходу від військової кар'єри до працевлаштування в органах правопорядку є мілітаризація поліції, надто після 2022 року, коли лави сил оборони збільшились майже втричі⁴. У межах проекту вартою уваги є **корпоративна культура та підходи в управлінні**.

³ Weichselbaum, «Officers With Military Experience More Likely to Shoot, Study Says».

⁴ «Як змінювалася чисельність Збройних сил України».

Виклики та загрози, спричинені тривалою війною, актуалізують потребу переглянути **загальну процедуру відбору** на службу в поліції, водночас враховуючи, що вагому частину співробітників та співробітниць поліції ймовірно становитимуть ветерани та ветеранки. Поміж тим варто пам'ятати про ризик уже згаданої мілітаризації поліції, котра є проблемою публічної політики багатьох країн, зокрема сталих демократій, як-от США, Франції, Італії. Академічна спільнота заявляє, що мілітаризація сил правопорядку в командуванні може виявлятися у схильності керувати підрозділами як бойовими одиницями, нехтуючи важливість ролі окремих співробітників і співробітниць⁵. Загалом **робота працівника поліції та завдання воїна принципово різняться**: завдання військовослужбовця на полі бою — знайти та ліквідувати противника, тоді як правоохоронець повинен вжити всіх можливих заходів, аби запобігти насильству, адже він взаємодіє з громадянином своєї країни, навіть якщо йдеться про правопорушника.

Метою дослідження є вивчення кар'єрних можливостей ветеранів і ветеранок у секторі безпеки й оборони на прикладі Національної поліції України.

Завдання дослідження

1. Аналіз процесу працевлаштування.

Виокремити фактори, що перешкоджають на етапі рекрутингу та прийому на роботу ветеранам і ветеранкам працевлаштуватися в Національній поліції.

2. Зміна статусу.

З'ясувати пов'язані з переходом із військової до поліцейської служби зміни у сприйнятті ролі ветерана в суспільстві, трансформації його або її ідентичності та дослідити відмінні умови праці, зокрема різницю в оплаті праці.

⁵ Hill and Beger, «A Paramilitary Policing Juggernaut».

3. Оцінка ефективності програм підтримки.

Проаналізувати програми, які існують для підтримки ветеранів і ветеранок у процесі працевлаштування та під час роботи у Національній поліції. Виокремити, які з них є найбільш ефективними, а які потребують доопрацювань.

4. Рекомендації для кадрових політик та процедур.

На основі отриманих результатів розробити рекомендації для створення політик працевлаштування, покращення кадрових процесів та підтримки ветеранів і ветеранок.

Цільові групи



Група 1

Ветерани й ветеранки, які раніше не служили в поліції, але зараз є частиною Національної поліції України.



Група 2

Працівники й працівниці поліції, які мобілізувались та для яких повернення до поліціювання лише починається (або ще попереду).



Група 3

Ветерани й ветеранки – поліцейські, які звільнилися з поліції. Тобто це люди, які після служби у війську, маючи статус учасника чи учасниці бойових дій, подалися на роботу в поліції і згодом звільнилися з Національної поліції.

Для інтерв'ювання кожної окремої цільової групи було використано спеціально розроблені гайди, що враховували специфіку досвіду цільової аудиторії.

Дослідницькі припущення

1. МВС загалом та Національна поліція зокрема будуть одним із провідних працедавців для ветеранів та ветеранок в Україні (виходимо з екстраполяції наявних тенденцій).
2. Істотна різниця в заробітній платі військових та працівників і працівниць поліції може сприяти небажанню повертатися на попереднє місце роботи в поліцію.
3. Під час безпосередньої роботи працівники та працівниці поліції, які мали досвід бойових дій, потребують додаткової підтримки та послуг: декомпресії, психотерапії тощо.

Методи дослідження

Дослідницький проєкт складається з двох компонентів: **кабінетного дослідження**, а також **збору та аналізу емпіричних даних**.

На першому етапі було проведено **огляд міжнародного досвіду** та здійснено **юридичний аналіз нормативної бази**. Ми керуємось тим, що для ефективної роботи працівників і працівниць поліції в Україні, які також є ветеранами та ветеранками, важливо знати про чинні практики в інших країнах (зокрема США). Надалі ці узагальнені висновки повинні бути контекстуалізовані в умовах нового етапу війни Росії проти України.

У виборі методики **збору емпіричних даних** дослідницька команда зупинилась на **якісних методах**, а саме методі **глибинних напівструктурованих інтерв'ю**. Підхід дозволяє докладно зануритись у досвід ветеранів і ветеранок, які за нашим дизайном дослідження були згруповані у категорії, які ми зазначили вище.

Отже, в період із січня по березень 2024 року ми провели 12 напівструктурованих інтерв'ю. Середня тривалість одного інтерв'ю – 1 година. У дослідженні взяли участь 4 колишні працівники поліції, 6 поліцейських – учасників бойових дій та 2 представники

управлінської ланки поліції. Інтерв'ю проводились за попередньо розробленими гайдами (путівниками), в яких були питання про досвід працевлаштування ветеранів у поліції, етапи працевлаштування та особливості роботи в поліції після повернення із зони бойових дій.

Оскільки фокус нашої уваги був зосереджений на питаннях досвіду, визначеності дій і реакцій, у межах дослідження ми не враховували гендерний і віковий чинники. Через те, що дослідження має розвідувальний характер, географічний розподіл також не було враховано. Проте ми маємо визнати, що **подальші дослідження мають враховувати ці критерії**, а географічний розподіл розглянути з точки зору близькості до лінії фронту.

Обмеження дослідження

- Дослідження є якісним, тому, як і будь-яке якісне дослідження, не є репрезентативним.
- У дослідженні ми фокусуємось на ветеранах із бойовим досвідом, оскільки такий досвід має інший вплив на траєкторію повернення ветерана, а також впливає на компетенції та вміння, які потенційно можуть бути корисними для роботи в поліції.
- Дослідження не враховуватиме досвіду ветеранів і ветеранок, які переходили з інших служб МВС у Національну поліцію.
- У своєму дослідженні ми не розглядаємо окрему категорію працівників і працівниць поліції, які отримали статус учасника бойових дій під час своєї роботи в поліції.

Етичні засади

- Усі інтерв'юєрки підписали угоду про нерозголошення конфіденційної інформації.
- Усі наведені цитати знеособлені для неможливості ідентифікувати інформантів.
- Усі інтерв'юєрки пройшли попередню підготовку щодо методики та етичних засад проведення інтерв'ю: надання першої психологічної допомоги, зберігання персональних даних і принципів етичного кодексу Ветеран Хабу.
- Доступ до персональних даних має обмежене коло дослідницької команди, Інтерв'юєрки не мають доступу до персональних даних.
- Інтерв'ю відбувалися лише за умови попереднього підписання інформованої згоди на участь у дослідженні й обробку персональних даних.
- Усі респонденти були проінформовані щодо принципів захисту персональних даних, мети дослідження, можливості відмовитись у будь-який момент, можливості відмовитись від відповіді на запитання тощо.

Глосарій

Ветеран, ветеранка — відповідно до Концепції політики щодо ветеранів та їхніх сімей, «це особа, яка брала безпосередню участь у бойових діях із захисту Батьківщини, а також на території інших держав, якщо це є частиною міжнародних зобов'язань України»⁶.

Військовослужбовець, військовослужбовиця — відповідно до чинного законодавства, особа, яка проходить службу в Збройних силах або в інших військових формуваннях, які створені відповідно до законодавства.

⁶ Ветеран Хаб, Принцип, Простір можливостей, Юридична сотня, VETERANKA, Концепція політики щодо ветеранів та їхніх сімей.

Група реагування патрульної поліції – наряд патрульної поліції в складі не менше 2 працівників або працівниць, які в зоні оперативного реагування виконують завдання із забезпечення публічного (громадського) порядку, взаємодії з населенням, безпеки дорожнього руху, попередження правопорушень або подій, оперативного реагування на них⁷.

Підрозділ «102» (лінія 102) – відділ «102», УОАЗОР, працівники якого за допомогою автоматизованого робочого місця працівника підрозділу «102», у цілодобовому режимі здійснюють приймання екстрених викликів і реєстрацію повідомлень про правопорушення або події, що надходять телефоном за скороченим номером екстреного виклику поліції «102», а також за допомогою інших видів зв'язку⁸.

Перелік скорочень

ЗСУ – Збройні сили України

УБД – Учасник / учасниця бойових дій

⁷ Інструкція з організації реагування на заяви та повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах) Національної поліції України, р. 1 п.2. див. у: Україна. Міністерство внутрішніх справ України. Про затвердження Інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах) Національної поліції України. Наказ Міністерства внутрішніх справ України 357. Ухвалено 27 квітня 2020.

⁸ Там само.

Розділ 1. Війна та поліція: міжнародний досвід та український контекст

Досвід інших країн

Спорідненість армії з поліцією та відмінності між ними віддавна були предметом вивчення дослідників і дослідниць кримінального правосуддя, соціологів і соціологинь, історикинь та істориків. Коли в XIX столітті поліцейські сили Європи осучаснились і стали професійними, вони почали охороняти громадський порядок і підтримувати внутрішню безпеку — до того цим займалися військові формування. Зрештою, з'явилося «класичне» розрізнення: **військо дбає про оборону держави, захист її суверенітету, територіальної цілісності та недоторканності, а поліція забезпечує публічну безпеку й порядок, охороняє права і свободи людини, протидіє злочинності.**

Соціолог Ентоні Гідденс пише, що розрізнення між зовнішньою та внутрішньою безпекою, а відповідно й демаркація між функціями армії та поліції, лежить в основі модерних націй⁹. Армію тренують застосовувати силу з установкою «знайти і знешкодити», аби встановлювати контроль над територією. Поліцейські, навпаки, повинні намагатися виконувати свою місію без використання зброї: застосовувати силу можна лише у крайньому разі, коли інші засоби не дали результату. Застосування вогнепальної зброї є найбільш суворим заходом примусу. Це чітко регламентується Законом¹⁰: зброю можна застосовувати лише для того, щоб захистити себе чи інших від загрози для життя і здоров'я.

Водночас історикиня Міколь Сейгель у своїй книзі *Violence Work: State Power and the Limits of Police* підкреслює **наявність історичного, політичного та соціологічного зв'язку між поліцією і силами безпеки та оборони**¹¹. Вона, як і низка інших авторів (Пітер Краска¹² і Віктор Каппелер¹³), стверджує, що розмежування між

⁹ Giddens, «The Nation-State and Violence».

¹⁰ Україна, Про Національну поліцію.

¹¹ Seigel, Micol, *Violence Work: State Power and the Limits of Police*.

¹² Kraska, «Military and Policing—Its Relevance to 21st Century Police».

¹³ Kappeler and Kraska, «Normalising police militarisation, living in denial».

військом і органами правопорядку є розпливчастим, «хитким» та «рідко чітко окресленим».

Варто зазначити, що частина праць на цю тему, зокрема авторства американських науковців, критична щодо зближення ролі поліції та військових. До прикладу, популярна у США книга журналіста Редлі Балко *Rise of the Warrior Cop* висвітлює негативні тенденції поліціювання. На думку автора, американські правоохоронці, надто спеціальні підрозділи, як-от SWAT¹⁴, усе більше тяжіють до використання військового обладнання й тактик. Це призводить до наростання напруги в суспільстві, зокрема через непропорційне насильство з боку поліції та зростання кількості летальних випадків¹⁵.

Іншою ілюстрацією є звіт правозахисників з Американської спілки захисту громадянських свобод (ACLU) із красномовною назвою «Війна повертається додому: надмірна мілітаризація американської поліції» (*War Comes Home: The Excessive Militarization of American Policing*). Матеріал описує процес мілітаризації поліції, що проявляється не лише в тому, що поліція дедалі частіше використовує важке мілітарне екіпірування (включно з броньованими автівками), а й у застосуванні військових тактик проти мирних протестів, коли самі поліцейські залишаються анонімними, тобто не мають знаків ідентифікації. Звіт вказує на ризики для громадянських свобод і закликає до зміни політик щодо більшої відкритості органів правопорядку, сприянню поліцейській культурі, яка «шанує своє завдання – служити та захищати, а не вести війну».

Український контекст

Згадані дослідження та матеріали, втім, варто контекстуалізувати в українському вимірі повномасштабної війни з Росією. **Підрозділам Національної поліції доводиться брати безпосередню участь у**

¹⁴ англ. special weapons assault team – підрозділи поліції у США, що використовують легке озброєння армійського типу та спеціальні тактики в операціях з високим ризиком.

¹⁵ The Official Mapping Police Violence Database.

бойових діях у складі Сил оборони. До того ж ворог кратно чисельніший, а сама агресія триває на території нашої країни – або ж, мовою Закону «Про Національну поліцію», в областях та містах, де поширюються повноваження територіальних органів української поліції. Тож дослідницька команда зіткнулась із тим, що принаймні частина наведених аргументів дослідників та дослідниць, правозахисників та правозахисниць спрацьовує в українському контексті по-іншому або не спрацьовує взагалі.

До прикладу, якщо у країнах західних демократій застереження викликає залучення військової техніки до поліціювання власного населення, то в Україні поліцейським доводиться чинити спротив зовнішньому агресору тими засобами (часто трофейними), які є в їхньому розпорядженні, щоб тим самим вберегти цивільне населення¹⁶. Іншими словами, «вести війну» і є «служити та захищати».

Повернення до служби в поліції або рішення розпочати кар'єру правоохоронця після досвіду участі в бойових діях для багатьох наших респондентів було послідовним кроком продовжити місію із захисту цивільного населення, однак уже в іншому однострої. На шляху реінтеграції додатковим викликом для ветеранів-поліцейських стає комунікація із суспільством, яке меншою мірою довіряє поліції, ніж Збройним силам¹⁷.

Це складна і комплексна тема, і наше дослідження є лише спробою закласти підґрунтя для подальшої дискусії. Перехід до аналізу кар'єрних можливостей українських ветеранів і ветеранок у секторі безпеки та оборони, зокрема в Національній поліції України, розширює наше розуміння ролі ветеранів у становленні публічної безпеки.

¹⁶ Українська правда. Життя. «Патрульні стали розвідниками. Як поліцейські знищують окупантів під Бахмутом».

¹⁷ «Підсумки 2023 року: громадська думка українців».

Прогалиною видається те, що частина згаданих текстів не звертають належної уваги на фактор того, що війна, в якій беруть участь чинні (або майбутні) співробітники та співробітниці органів правопорядку, може відбуватись на території їхньої країни з метою відновлення як територіальної цілісності, так і захисту цивільного населення від агресора.

Окрім того, повномасштабний характер російсько-української війни з 2022 року зачіпає цивільне населення. Подолання наслідків ракетних обстрілів й атак ворожих дронів є щоденним досвідом жителів і жительок практично всієї країни. Поліція ж залучена до евакуації мешканців і мешканок прифронтових територій, патрулювання нещодавно деокупованих міст, доставки продуктів першої необхідності туди, куди не доїжджають інші служби та компанії.

Сьогоднішні військовослужбовці та військовослужбовиці – це завтрашні ветерани та ветеранки. Дані щодо кількості військових, залучених до служби на час повномасштабного вторгнення Росії, залишаються засекреченими, однак експертна оцінка коливається в межах 1,5–2 млн учасників Сил оборони¹⁸.

Хтось із ветеранів і ветеранок повернеться до цивільного життя, а хтось продовжить кар'єру у Національній поліції. Відтак **взаємодія ветеранів-поліцейських і ветеранок-поліцейських із (уже) цивільними побратимами та посестрами стане повсякденною практикою** навіть з огляду на кількість особового складу Сил оборони. Частка ветеранів та ветеранок від загальної кількості населення в Україні буде суттєво вищою, ніж у країнах сталих демократій, у яких дискусія про роль ветеранів і ветеранок у лавах поліції протікає в іншому контексті.

¹⁸ Татаркін, Говорити про демобілізацію рано, але треба готуватися до повернення наших військових.

Участь працівників та працівниць поліції у бойових діях

В історії Павла¹⁹, одного з наших респондентів, можна побачити, як у життєвому шляху українських ветеранів переплітаються військовий досвід та кар'єра поліцейського. Спершу Павло навчався у військовому ліцеї, потім – в Академії сухопутних військ, а з 2014 року брав участь у російсько-українській війні. Наш респондент пройшов шлях від командира взводу до командира батареї та отримав поранення. Стан здоров'я завадив чоловікові побудувати кар'єру кадрового офіцера, і після закінчення контракту у 2018 році Павлу довелося звільнитися зі Збройних сил у званні капітана. Шукаючи себе у цивільному житті, він змінив декілька робіт. Зрештою пройшов відбір у Національну поліцію й заступив на посаду оперативного співробітника. У новій професії Павлу часто доводиться спілкуватися з військовими. У нього це виходить краще, ніж у його колег без бойового досвіду. Керівництво задоволене його роботою. Павлу ж подобається, що його попередній фах став у пригоді на службі в поліції:

Мені це до вподоби, ця адаптація. Я адаптувався, навчився самій оперативній службі. Та і, в принципі, ну, мені повезло, да. Повезло в тому плані, що попався добрий колектив, добре керівництво. Тобто адаптація в мене прийшла досить швидко. – оперуповноважений, учасник бойових дій

¹⁹ Ім'я змінено з метою забезпечити анонімність респондента.

Ілюстративними є й історії інших респондентів дослідження. До прикладу, декілька з них підкресливали, що великий вплив на вибір майбутньої професії мало те, що вони виростили в сім'ї

Ну, я в ній [армії, – прим. ред.] виріс, бо у мене і батько військовий [...] Брат молодший в мене теж військовий. Зараз теж проходить службу, мобілізований, контракт підписаний. Ну, взагалі-то, у нас вся сім'я така. І вже в погонах ходимо не одне покоління. – майор патрульної поліції, учасник бойових дій

військових. Іншими словами, **про армію та поліцію говорять як про споріднені структури**. Якщо ж повернутись у 2014 рік, то з початком проведення Антитерористичної операції важливу роль у стримуванні російських та проросійських збройних формувань відіграли **добровольчі батальйони, що формувалися при Міністерстві внутрішніх справ**. Полки «Дніпро-1», «Миротворець» та «Київ», батальйони «Вінниця», «Скіф», «Івано-Франківськ», «Кіровоград», «Луганськ-1», «Львів», «Штурм», «Полтава» та «Харків» тоді створювалися з-поміж рекрутів, що на добровільних засадах були готові захищати суверенітет і територіальну цілісність держави зі зброєю в руках. Загалом було створено 56 підрозділів патрульної служби особливого призначення із загальною чисельністю близько 7 тисяч службовців²⁰.

Добробатів, саме які базувалися в Київській області, [об'єднали] під єдиною назвою «Миротворець» і ввели їх в структуру головного управління Національної поліції в Київській області. І в подальшому ми виконували поліцейську

²⁰ Гладка, Громаков, Миронова та ін., Добробати.

роботу, але наближену до лінії фронту. – поліцейський, учасник бойових дій

Важливим є і те, що у процесі реформування та оптимізації штату станом на 2017 рік у МВС залишалось близько 4 тисяч співробітників і співробітниць з-поміж тих, хто в минулі роки доєднався у добровольчі батальйони й чиїм основним завданням було гарантування безпеки в зоні проведення АТО. **Частина добровольців залишилась працювати в системі МВС.** Хтось переводився на інші посади, хтось доєднувався до інших проєктів: від «поліції діалогу»²¹ до мобільних груп із запобігання та протидії домашньому насильству «Поліна»²². Отже, практика залучення ветеранів та ветеранок до різних посад в системі органів порядку 2014–2021 років є цінним досвідом і потребує вивчення.

Підкреслимо, що до початку повномасштабної російсько-української війни більшість співробітників і співробітниць поліції здобували статус УБД в самій Національній поліції, після чого могли продовжувати службу на інших посадах, зокрема і в перших наборах при створенні патрульної поліції.

Особливо з першої хвилі патрульної поліції дуже багато було учасників АТО, там, в тому числі, кіборгів, так, з аеропорту. – поліцейський, учасник бойових дій АТО

Принаймні всім учасникам бойових дій в системі поліції, яких я знаю, найчастіше вони стали учасниками бойових дій саме в підрозділах поліції. Є моменти, коли люди були учасниками бойових дій до повномасштабки і прийшли в поліцію вже з цим статусом. Є. Питань немає. Але більшість все ж таки отримали

²¹ «Основний концепт роботи «поліції діалогу» – комунікація та зменшення демонстрації сили під час масових заходів, – Олександр Фацевич».

²² Островський, «Частина №4. Про кар'єру в Національній поліції».

цей статус в органах поліції. – поліцейський, учасник бойових дій

До 2022 року поліція також займалась правоохоронними функціями в межах Операції об'єднаних сил, зокрема забезпечувала діяльність блокпостів, здійснювала перевірку документів, надавала підтримку іншим силовим відомствам.

Безпосередньо приймали участь в Операції об'єднаних сил. Основна задача підрозділів, таких як наші, була блокпости. Плюс-мінус там друга лінія. Далеко від фронту, але були певні задачі по бойовим розпорядженням максимально близько до лінії фронту. Це були і затримання осіб. Ми працювали разом із контррозвідкою, ми працювали разом з фіскальною службою, якщо там були якісь питання по контрабанді. Тобто, це були такі силові методи роботи поліції, наближені до лінії фронту, скажімо так. – поліцейський, учасник бойових дій

Багато з-поміж тих, хто воював у 2014–2018 роках, були першими, хто став на захист країни 2022 року.

Їхали, здається, в квітні, на початку десь квітня 2022 року. Майже всі були учасниками АТО, майже всі хотіли захищати саме Україну і вплоть до того, що деякі люди казали, що якщо у нас немає відрядження, то, мабуть, треба звільнитися і йти в ЗСУ. Тому що там все ж таки справа трошки важливіша, ніж тут. – поліцейський, учасник бойових дій АТО/ООС та після 2022 року

Поліцейські, з якими ми спілкувалися в межах дослідження, також говорили про те, що **продовжують брати участь у бойових діях на ротаційній основі:**

*Людину можна відрядити до якогось підрозділу для виконання завдань. Я працював в *** на посаді інспектора, і я залишився на посаді інспектора, але я не виконував роботу за місцем несення служби, тому що я був відряджений до зведеного загону, а за мною місце зберігається. Воно є. І коли в будь-який момент я повернусь чи мене повернуть, то мене повернуть на цю посаду. Вони не можуть повернути на іншу. Тому що за штатним розписом я перебуваю на цій самій посаді. – інспектор поліції, учасник бойових дій*

У таких історіях правоохоронна складова – це лише певні елементи, де поліцейські функції тісно переплетені з військовими. Існують також і випадки, де ці функції не накладаються, а **поліцейські виконують бойові завдання на рівні з іншими підрозділами сил безпеки та оборони, зокрема й ЗСУ.**

Ми розпочинали службу, як спочатку ми були групою охорони артилерійської пушки Д-30. Ну, і паралельно працювали як охорона для аеророзвідки. І так як ми весь час бачили, як вони працюють, ми поступово самі стали аеророзвідкою. Тому що, ну, в деякий момент всі зрозуміли, що зв'язка артилерії і аеророзвідки, особливо якщо вони автономні, як у нас вона була в департаменті патрульної поліції, це дуже сильна штука. І так почали літати, нальотуватись, вивчати ці всі технічні, програмні моменти. Ну і досить успішно ми там розпочали свою службу. Ми були як прикомандовані до деяких підрозділів із ЗСУ до бригад для виконання бойових завдань. Тобто ми фактично забезпечували їх роботу. Ми їм давали розвіддані. Працювали спільно з їхньою артилерією, спільно з їхніми групами аеророзвідки. Ми їх підсилювали. Ну, якось так ця служба була. – поліцейський, учасник бойових дій

Ну, дивіться, на теперішній час підрозділ не виконує жодної, ну, там, де я служу, не виконує жодної поліцейської функції. Ні одної. – співробітник поліції з 2002, учасник бойових дій з 2022

Ми заходили також в Херсон. І в подальшому приймали участь у поліцейських заходах, які здійснювались на території самого Херсону. Так як там була досить велика кількість зеків, яких повипускали. І після цього зима. Бахмут. Все, що біля Бахмуту було. Навколо Бахмуту, там, Іванівське, Богданівка. – поліцейський, учасник бойових дій

Важливо, що мотивація стати на захист країни, з одного боку, була фактором приєднання до підрозділів поліції, що беруть безпосередню участь у бойових діях, а з іншого – уможливила краще злагодження (уже) військових одиниць:

В зведений загін можна потрапити виключно за особистим бажанням. Ну, якщо ти не хочеш, то тебе ніхто не може примусити. Ну, не хоче людина і все. Тому дуже, ну, фактично всі, хто там є. Вони добровольці. Вони добровільно туди поїхали. І це одна із причин, чому ми дуже успішно могли виконувати завдання. Тому що ми мотивовані, дисципліновані, тримаємось один одного. — поліцейський, учасник бойових дій

Отримання статусу УБД

Деякі з наших респондентів зазначили, що посвідчення учасника бойових дій серед працівників поліції могло бути отримане, на їхню думку, формально: різний досвід ставав підставою для отримання того самого статусу. В інших же випадках участь у бойових діях не завжди була належно задокументована.

Да, у нас учасників бойових дій, грубо кажучи, в управлінні, там, 40 чоловік. Але ж, ну, які вони учасники? Ну, типу, да, вони учасники бойових дій. Але що, вони там побули два-три місяці і учасники, і ветерани колишні? Тобто того теж треба робити оцей аспект, на [нього] увагу. — оперуповноважений, учасник бойових дій

Для мене людина, яка прийняла участь в бойових діях, то він вже ветеран. Тому що навіть без посвідчення учасника бойової дії. А посвідчення це вже додаток. Так би мовити, що держава дійсно признала його ветераном. — поліцейський, учасник бойових дій з 2015

Медійне висвітлення участі працівників і працівниць поліції у бойових діях

Наші респонденти назвали одним із чинників демотивації у своїй професійній діяльності недостатнє медійне висвітлення участі працівників поліції у бойових діях.

Наприклад, дружина моя. Нещодавно ходила на концерт якийсь, були там благодійні внески, і всі це озвучують. Бригада така ЗСУ, Нацгвардія. А за поліцію взагалі ні слова не кажуть. — поліцейський, учасник бойових дій

Це трошки, можливо, якесь недопрацювання українських медіа. Тому що нечасто висвітлюється той момент, що саме поліцейські приймають також активну участь. І саме патрульні поліцейські. Тому що ми, наприклад, навіть на лінії фронту, ми зустрічались з різними військовими, і на нас трошки дивились квадратними очима, не розуміючи, що я тут роблю. «Ти патрульний, що ти тут робиш? Ти ж з Нацгвардії напевно?» Кажу: «Та ні, кажу, патрульний». «Та як, патрульний? Вони ж тут ну, вас тут не може бути». Все. І навіть військові, вони цього не розуміють. І досить важко пояснити людям, як так сталося, що в нас патрульна поліція безпосередньо виконує якісь бойові завдання. — патрульний поліції, учасник бойових дій

Водночас контент про роль поліції у війні достатньо часто публікують на сторінках Національної поліції, Департаменту патрульної поліції тощо. Наші респонденти звертали увагу, що **створюється певний вакуум**, адже підписниками та підписницями цих сторінок є радше самі співробітники та співробітниці цих відомств. Проблема, на їхню думку, полягає в тому, що медіа не підхоплюють ці теми. Навпаки, **популярності набирають тези про**

те, що «поліція не воює» і цим лише посилюється напруга в суспільстві.

Буде некоректно ділити учасників бойових дій чи учасників війни на поліцейських і не поліцейських. Все ж таки, що ті, що ті – мають однаковий статус. – поліцейський, учасник бойових дій

Водночас, крім виконання завдань в зоні проведення бойових дій, інші співробітники та співробітниці поліції продовжують свою звичну роботу: патрулюють міста, реагують на виклики, розслідують злочини. Тому інформувати суспільство щодо важливості ролі поліції та завдань, які вона виконує, закликав інший респондент, наводячи приклад дестабілізаційних російських груп в українських містах:

Якщо будуть всі поліцейські воювати, то тоді тут однієї групи ДРГ вистачить на весь Київ, щоб навести кіпішу. Неможливо відійти від базових речей: від медицини, від охорони, від поліції в містах. Ми не можемо від цього відійти. – представник керівної ланки поліції

Служба ветеранів та ветеранок у поліції

Проілюструвати зв'язок між службою у війську і в поліції можна крізь призму досвіду та думок учасників дослідження. Характерно те, як на питання про спільне й відмінне між військом та поліцією відповіли наші респонденти:

Ідеологічно, в принципі, максимально близькі один до другого. Це служити та захищати українському народу [...]. У військових, все ж таки, в першу чергу, це захист держави. І він іде саме на глобальному рівні. У поліцейських це захист громадян. [...] У військових немає специфіки, пов'язаної саме з спілкуванням з людьми. Вона є, але її менше. У поліції — це основа. — поліцейський, учасник бойових дій

Служба в Збройних Силах полягає в знаннях озброєння, як правильно його застосовувати, тактичні якісь прийоми, а служба в поліції полягає в знанні закону і комунікативних навичках. Це вся різниця. Військовий має знати озброєння, з яким він має справу, і, скажемо так, його ефективно використовувати у бік ворога. А тут зовсім інше. Тут треба знати закони, як правильно їх застосовувати під час несення служби, і комунікувати з іншими громадянами. — майор патрульної поліції, учасник бойових дій

Як бачимо, комунікація з людьми є тим, що відрізняє армію та поліцію. В інших аспектах військо та поліція мають багато спільного. Це дозволяє ветеранам і ветеранкам розглядати поліцію як ланку між цивільним та військовим життям.

Поліція, я рахую, це такий проміжувочний етап, досить такий дієвий для військових, якщо він хоче адаптуватися. Ти якби і на

*службі, і не на службі, і ти вдома. — оперуповноважений,
учасник бойових дій*

*Пішов до поліції перший раз, бо я не бачив себе цивільним. —
учасник бойових дій у 2014–2018 та з 2022, поліцейський*

Наразі ж варто відзначити, що певна подібність укладу служби військового та поліцейського може пом'якшувати контрасти, котрі часто є викликом для ветеранів і ветеранок, що повертаються до цивільного життя.

Одним із викликів, що стосуються завдань, пов'язаних із поліцейською діяльністю, є **розмиття сприйняття «свій / чужий» правоохоронцями після участі в бойових діях**. Цей феномен також неодноразово ставав предметом американських досліджень²³. Найбільш екстремальним прикладом є дослідження, що вказує на різницю у поведженні зі зброєю: поліцейські-ветерани зазвичай є більш схильними до її застосування на службі в поліції, ніж колеги без такого досвіду. В українському контексті цей ризик теж може проявитись. Як зауважив один із наших респондентів:

Можлива ситуація, коли ось, ну, хто був в зоні бойових дій, він опиниться в тій ситуації, ну, як поліцейський, бо, ну, військових і поліцейських, різне сприйняття, скажімо, оточуючих. Якщо для військовослужбовця ось тут фронт, там вороги. Для поліцейського, ну, умовне розуміння ворогів, це може бути будь-хто. Чи він стоїть перед тобою, чи за тобою, чи десь в п'яти метрах стоїть і знімає тебе. Бо можна поліцейського просто вивести на конфлікт, хтось зніме всю цю обставину, десь, де потрібно, обріже і все. І поліцейський, він тут винуватий і все інше. — колишній співробітник поліції

²³ Doherty, Us vs. them: the militarization of American law enforcement and the psychological effect on police officers and civilians.

Попри цей ризик, існує також корпус досліджень, що звертають увагу на позитивні аспекти військового досвіду у поліціюванні. Варто зазначити, що на українському ґрунті ще не проводили досліджень, які дозволили б узагальнити риси та професійні характеристики ветеранів і ветеранок, тож наразі ми послуговуємося іноземним досвідом. До прикладу, дослідження Деніеля Блумберга підкреслює, що **ветерани часто дуже дисципліновані та мають сильне почуття обов'язку та честі**²⁴. Пізніше дослідження Джона Хассі повторює та уточнює цей висновок. Відповідно до його даних, **поліцейські, що пройшли службу у війську, насправді рідше отримують скарги від громадян на застосування сили та непрофесійну поведінку, ніж поліцейські, які не мають такого досвіду.** Для цього автор проінтерв'ював дві групи керівників поліції. Переважна більшість людей в обох групах відзначили, що поліцейські з військовим досвідом професійно перевершують поліцейських, які такого досвіду не мали²⁵. Автор також зауважує, що ветерани мають кращі навички володіння вогнепальною зброєю.

Крім того, **ветерани та ветеранки мають досвід роботи в умовах високого стресу, тому вони здатні зберігати спокій і зібраність у ситуаціях, які можуть викликати паніку в багатьох цивільних.** Цікаво, що те саме зазначали респонденти під час нашого дослідження:

Поліцейські-ветерани більш впевнено поведуться в деяких ситуаціях стресу. — поліцейський, учасник бойових дій

Наприклад, [поліцейським-ветеранам краще вдаються — прим. ред.] проблемні виклики, де потребуються там і фізичні сили, і швидке прийняття рішення. — учасник бойових дій у 2014–2018 та з 2022, поліцейський

²⁴ Blumberg та ін., «New Directions in Police Academy Training: A Call to Action».

²⁵ Hussey, J. F. A Study of Police Officers with Military Service Backgrounds Compared to Police Officers Without Military Service: Can Military Veterans Interact and Properly Engage the Public?

Стресостійкість є насправді конкурентною перевагою для ветерана або ветеранки, які планують надалі продовжувати кар'єру в поліції. Зі спілкування з представниками керівної ланки Національної поліції ми дізналися, що практика залучення ветеранів і ветеранок до складних викликів, пов'язаних із більшим ризиком, уже застосовується в діяльності українських органів правопорядку. Серед таких викликів левову частку становлять виклики, пов'язані з ветеранами, про що вже говорили самі поліцейські з бойовим досвідом:

На жаль, дуже багато викликів АТОшника на АТОшника, бо цивільний поліцейський не зможе це вирішити. Просто не зможе. Мене завжди викликали, коли була проблема з хлопцями, які повернулися. Там пиячать чи домашнє насильство вчиняють. Я приїжджав, я вирішував. І це був дуже великий плюс, бо я розумію людину, і я можу на нього вплинути, що фізично, що морально [...] Мене одразу викликали, коли хтось із бойових, або військовий, або там ще, хто пройшов АТО, всі виклики були мої. Мене знімали з інших викликів, і я летів туди. — учасник бойових дій у 2014–2018 та з 2022, поліцейський

Зараз, самі розумієте, що багато бувають військових, і зброю можуть завозити, і то все. І треба спілкування з ними. Самим поліцейським, які дотичності до військ не мали, то їм важко тут. І тому мене залучають більше на бесіди з військовими. — оперуповноважений, учасник бойових дій

Це один із аспектів, який варто підкреслити, адже йдеться про те, що **військовий досвід може бути корисним на службі в Національній поліції України задля більш ефективної комунікації ветеранів-поліцейських і ветеранок-поліцейських із побратимами і посестрами, які взаємодіють із поліцією з різних причин і в різних статусах.** Йдеться не лише про виклики, де ветерани представляють і державу, і громаду, а й про втілення **принципу**

«рівний – рівному»²⁶, адже в такому випадку сервісний орган через своїх представників та представниць може краще зрозуміти виклики, з якими стикаються ті, хто пройшов військову службу. Дійсно, ветерани та ветеранки, як правило, краще реагують і співпрацюють, коли до них звертаються інші ветерани-поліцейські та ветеранки-поліцейські. Схожий досвід допомагає налагодити перший контакт і сприяє тому, аби залагодити конфлікт.

Приїхав, наприклад, поліцейський до воєнного, от і стоїть вже одразу у воєнного насторога. Значить, поліція щось приїхала на мене накопувати. А я з ним поговорив, там бац-бац, почали говорити. А ми, виявляється, з ним [...] були в одному й тому самому місці в 2014 році. І так пішла розмова, і так поступово, так плавно перейшли вже до суті справ. Тобто, спочатку поговорили там, кого знаємо, які завдання виконували. Він там був зенітчиком, я [позиція респондента] був. Які ми завдання виконували... [...] І так все плавно перейшла розмова вже до суті. – оперуповноважений, учасник бойових дій

Водночас важливо зазначити, що практика «рівний-рівному» для ветеранів та ветеранок є найбільш дієвою, коли мова йде про адаптацію колишніх військових до цивільного життя. Після 2014 року з'явилося багато програм, які використовували саме метод «рівний-рівному» в комунікації з ветеранами та ветеранками. Ми закликаємо з обережністю та відповідальністю ставитися до відтворення таких програм, адже через недосконалість системи піклування про психічне здоров'я, вони не завжди безпечні для учасників. У США й інших західних країнах існують покоління ветеранів та ветеранок, які мали нагоду й час відбудувати мирне життя. Натомість в Україні ветерани та ветеранки з 2014 року повертаються до цивільного, але не мирного життя. Відповідно, щоб практика «рівний-рівному» була дієвою, варто залучати до неї

²⁶ Міністерство у справах ветеранів України. Організація ветеранських груп самопомоги «рівний-рівному» для надання кращої психосоціальної підтримки: рекомендації місцевим органам влади та лідерам громад.

тих людей, які почуваються добре у власному житті. В іншому ж випадку існує значний ризик ретравматизації і для того, хто підтримує, і для того, хто прагне підтримки. Саме це наразі є значним обмеженням для ефективного використання такого методу для підтримки ветеранів та ветеранок в Україні.

Окремою пропозицією, що лунала від респондентів дослідження в цьому контексті, було залучити ветеранів та ветеранок до «поліції діалогу», тобто підрозділів, що займаються комунікацією під час проведення мирних зібрань та акцій протесту. Саме поєднання стресостійкості, спільного досвіду та професійної медіації може сприяти переговорам із ветеранами-протестувальниками і ветеранками-протестувальницями, дозволивши більш ефективно реалізовувати позитивний обов'язок держави щодо дотримання свободи слова та мирних зібрань.

В поліцію комунікацій залучати теж можна військових. [...] Є там такі хлопці імпульсивні, що їм все рівно, хто там з ними розмовляє. Можна ветеранок залучати в поліцію комунікацій. [...] Він стоїть, тут щось вимагає від влади, зібрав акцію. Військові от, вони вимагають щось від влади. Ну, їх теж треба зрозуміти, що тут теж якісь проблеми. А що обичний поліцейський, який з тим не дотичний? — оперуповноважений, учасник бойових дій

Саме наявність схожого досвіду є, на їхню думку, ключем до встановлення контакту, що дозволить зав'язати розмову, знизити градус конфлікту і встановити довірливі зв'язки. Це зменшує ризик радикалізації протесту та застосування сили з обох боків. Надалі такий контакт сприяє тому, аби «поліція діалогу» змогла краще зрозуміти вимоги протестувальників-ветеранів і протестувальниць-ветеранок та дійти консенсусу.

На відміну від американського матеріалу, де, за даними дослідників, у командуванні службовців з військовим досвідом

проявляється схильність керувати цілими підрозділами як бойовими одиницями²⁷, в українському контексті спостерігаємо увагу саме до індивідуального підходу, де враховується спроможність ветерана-поліцейського або ветеранки-поліцейської краще вирішити ситуацію, релевантну до здобутих ним або нею навичок у війську.

Віднайдення себе нових та вкорінення

Участь у бойових діях впливає на перегляд власного життя, переоцінку цінностей і пошук свого призначення. Авторки дослідження «Шлях ветеранів та ветеранок» назвали цей процес **«віднайденням себе нового»**²⁸. У ході запису глибинних інтерв'ю наші респонденти поділилися думками про пошук себе після повернення:

Після АТО в мене геть все перевернулося. Я побачив смерть своїх друзів, побратимів. Я пройшов те, ну, людину це геть міняє. От я беру з себе приклад, до 2014-го я був одною людиною. Мене там цікавило гроші, де заробити, щось таке. Після цього я геть помінявся. — учасник бойових дій у 2014–2018 та з 2022, поліцейський

Ну, по-перше, важко себе знайти. Чим довше ти прослужив, тим важче тобі знайти себе на громадянці. Ти, як би, прогавив той час, коли інші сліdkували за світом, за якимось тенденціями, щось бачили, що зараз вигідно. Або це криптовалюта, або, ну, там для прикладу, я сам не знаю, дуже важко. От, або ще щось, або ще. І проходили якісь навчання і курси, цікавилися цим в інтернеті, вивчали це, там спілкувалися з однодумцями, то надалі. Тобто, були в тренді, грубо кажучи, то людина, яка займалась суто правоохоронною

²⁷ «А Paramilitary Policing Juggernaut», 25-40.

²⁸ Ветеран Хаб, Шлях ветерана, с. 186

діяльністю або воювала, вона випала з цих трендів повністю. І треба якийсь час, щоб себе знайти, що тобі цікаво, щоб це вивчити все, да, і цим зайнятися, як би. Тому, в армії воно все набагато легше на рівні інстинктів, тому люди повертаються. Ти знаєш уклад, ти знаєш, як робити в цьому, в цьому випадку, в цьому, в цьому і так далі. Тут в чомусь легше бути, тому багато хто і повертається назад. А у світі, в мирних містах, життя, грубо кажучи, набагато різноманітніше. І активніше, і важче для міських, да, щоб для сприйняття і для адаптації, ніж там. Тому, от сама ця адаптація, схопити знову тренди якісь, чимось себе, ну, повернутись до життя, соціалізація, як це називати, та правильно. Оце, це важко, оце такий виклик, так, основний. — колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

Наведена цитата показує ще один патерн: що довшим є перебування на службі у війську, то більше часу може знадобитися для адаптації до нових умов цивільного життя.

Однак коли цивільне життя стає новою нормою для ветеранів та ветеранок і набуває більш сталого характеру, а людина повертає собі здатність приймати важливі довготривалі рішення, розпочинається процес «**вкорінення**»²⁹. Саме на цьому етапі важливим є повернення на сталу роботу, адже це дозволяє не лише покращити власний добробут, але й віднайти своє покликання.

Тож дослідження перспектив адаптації та реінтеграції ветеранів у нові соціальні та професійні середовища, зокрема й у Національну поліцію, повинні враховувати, що загалом **шлях ветеранів і ветеранок зазвичай тривалий, а їхні потреби та запити змінюються з часом**. Водночас, як зазначалось на початку розділу, саме для співробітників і співробітниць органів правопорядку, які мають досвід участі в бойових діях, спільний у певних аспектах уклад роботи в поліції зі службою в армії, може бути тим елементом життя, яке нагадує ветеранам та ветеранкам їх попередній досвід, а

²⁹ Там само.

отже може бути плідним ґрунтом для напрацювання дієвих програм реінтеграції.

Підсумки Розділу 1

Міжнародні дослідники та дослідниці відзначають спорідненість армії та поліції, водночас підкреслюючи, що кожна з цих структур має свою специфіку роботи. Втім, український контекст має свої особливості зв'язку армії та поліції: через російсько-українську війну поліцейські виконують бойові завдання, захищаючи громадян і громадянок України зі зброєю в руках, а можливість стати співробітником або співробітницею поліції стає для ветеранів та ветеранок одним із варіантів поступового повернення до цивільного життя.

Розділ 2. Національна поліція як роботодавець для ветеранів і ветеранок

Стати працівником або працівницею поліції. Влаштуватись на службу

Важливо зазначити, що окрім служби, в поліції існує також низка цивільних посад. Така робота не завжди пов'язана з великими фізичними навантаженнями — відповідно, вимоги до кандидатів та кандидаток можуть відрізнятись залежно від посади, на яку вони претендують. У відомстві є посади, що не потребують специфічних показників фізичного здоров'я — наприклад, робота з паперами чи викладацька діяльність.

Чому ветерани й ветеранки хочуть працювати в поліції

Для багатьох ветеранів, із якими ми поспілкувались у межах дослідження, рішення про працевлаштування в поліції було зумовлено тим, що вони бачили **паралелі зі службою у війську**. Інтеграція бойового досвіду до нової ідентичності важлива для ветеранів і ветеранок, а в Національній поліції існують умови, аби застосувати здобуті у війську вміння та навички.

[Бойові дії — прим. ред.] Ну, воно захоплює. Без цього потім жити не можеш, але на той час я не міг там безпосередню участь приймати в силу стану здоров'я. Тому прийняв для себе рішення, якраз був набір в патрульну поліцію, що теж форма хоч якась, знаєте, як замісна терапія. — майор патрульної поліції, учасник бойових дій

До поліції йдуть, бо, по-перше, це не просто там цивільна якась структура. Є можливість з полігонами працювати, є можливість зростати, є можливість приносити державі користь. — учасник бойових дій у 2014–2018 та з 2022, поліцейський

Відштовхуючись від почутого, ми припускаємо, що, в силу певної спільності поліцейського устрою з військовим, побудова кар'єри в органах правопорядку може зробити повернення ветеранів та

ветеранок до цивільного життя **менш контрастним**, ніж різка зміна з військової на суто цивільну роботу.

Відбір у Національну поліцію (для ветеранів і ветеранок, які вперше влаштовуються на роботу в поліції)

Початок роботи в поліції супроводжує **тривала процедура відбору**. Конкурс складається з окремих етапів, для кожного з яких встановлено прохідний мінімум. Кандидатів і кандидаток запрошують на наступний рівень лише за умови успішного проходження попереднього.

1. Заявка на участь у конкурсі

2. Тестування (оцінка логічного й аналітичного мислення та професійних знань)

3. Медичне обстеження (перевірка фізичного та психологічного стану)

4. Спеціальна перевірка від Департаменту внутрішньої безпеки

5. Співбесіда з поліцейською комісією

Для початку необхідно заповнити заявку на участь у конкурсі (подати анкету та надати необхідні документи), а далі пройти тестування, що передбачає оцінку рівня логічного й аналітичного мислення та професійних знань. Наступними етапами відбору є **медичне та психологічне обстеження, а також перевірка рівня фізичної підготовки**. Крім того, існує спеціальна перевірка, яку проводить Департамент внутрішньої безпеки, аби запобігти проходженню на посади кандидатів і кандидаток, які не відповідають вимогам служби в Національній поліції³⁰. Зрештою, потрібно також пройти **співбесіду з поліцейською комісією**, яка складається з двох поліцейських, двох представників або

³⁰ Національна поліція України. Порядок проведення конкурсу в Національну поліцію України

представниць громадськості, а також представника чи представниці від міністерства внутрішніх справ (не з-поміж поліцейських)³¹.

Фактично йдеться про сім етапів відбору, які, згідно з інформацією на офіційному сайті Національної поліції, **можуть тривати близько 45 днів**. Респонденти, з якими ми спілкувалися в межах дослідження, говорили, що для них це був доволі громіздкий процес, а **оформлення на посаду могло тривати від 4 до 8 місяців**.

Ну, процес... достатньо довго подавав документи, проходив відбір, проходив тестування. Після цього, як результат позитивний, мене вже направляли в академію патрульки, наприклад, останній раз, коли я йшов. А з патрульки вже перетягали: переатестація, чи як вона називається. Теж здавав тести, щоб перейти до кримінальної поліції. Знання законодавства, Конституції, ну, стандарт-пакет. — учасник бойових дій у 2014-2018 та з 2022, поліцейський

Саме оформлення документів довго було. Чотири місяці, так само, що на роботу влаштовувався в Національну поліцію, так і переводився з Львівської в Волинську область. Сам процес цей довгий. Чотири місяці просто. Там самі якісь довідки нещасні. Вони роблять довідки, по два місяці на довідку. Довідка від внутрішньої безпеки, типу, ДВБ [Департамент внутрішньої безпеки Національної поліції, — прим. ред.], типу, що ми дозволяємо. Ну, там, ну, реально на дві строчки, але вони цю довідку саму роблять місяць. Місяць, а то і два. Ну, і ти сидиш собі, тут уже чекаєш, чи переводитися, чи не переводитися, отак от сидиш, ну, тобто. Ну, а по працевлаштуванню теж довго чекав, теж. Щось три-чотири місяці. Теж. Вони поки там перевірки, то все. Ну, то воно, може, сам процес має бути. Я згоден, має бюрократія бути. Але, ну, не так довго. — оперуповноважений, учасник бойових дій

³¹ Крапивін, Як працюють в Україні поліцейські комісії: коротко про результати дослідження.

По завершенні конкурсу формується рейтинг кандидатів і кандидаток, які успішно пройшли всі елементи відбору. Слідкувати за результатами проходження етапів можна в електронному кабінеті³².

Офіційне працевлаштування, дуже ретельно, там, з документами. Бюрократія. Але вони реально все роблять, офіційне працевлаштування. Цивільні компанії, це зараз почали офіційно там щось намагатися робити. Більше була чорна зарплата. В поліції такого нема. Там іде чотенько, вислуга років, дуже багато бумажок. Ну, це, ну, майже державна компанія. Державна служба, яка повинна все робити офіційно. І вона це робить. Бюрократично, але робить. — учасник бойових дій у 2014–2018 та з 2022, поліцейський

Медичне обстеження

Чи не найбільшою перепорою на етапі відбору в Національну поліцію для багатьох ветеранів і ветеранок є медичний огляд, тобто військово-лікарська комісія (ВЛК), котра повинна встановити придатність кандидатів і кандидаток за станом фізичного здоров'я³³.

В армію проще попасти по медицині, ніж в поліцію. Воно так і є. Ну, проще попасти реально. В армію прийшов, пройшов 10 лікарів, і ти вже в армії. А в поліцію, я не знаю, якби то в космонавти беруть. — оперуповноважений поліцейський, учасник бойових дій

³² Національна поліція України. Електронний кабінет системи відбору кадрів в Національну поліцію.

³³ Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС.

Після участі в бойових діях стан здоров'я переважно погіршується, а в окремих випадках йдеться про травми опорно-рухового апарату, ампутації та встановлення групи інвалідності. До прикладу, серед переліку обмежень для служби в патрульній поліції зазначається інвалідність I/II і навіть III групи.

Саме ВЛК та складання нормативів фізичної підготовки часто стає підставою того, що попри бажання приєднатись до роботи в поліції, ветеранам і ветеранкам доводиться шукати інших можливостей або пробувати себе на цивільній посаді в Національній поліції. Це згадували і наші респонденти, зокрема в контексті власного досвіду:

Закон України про поліцію, там так само передбачено здача фізичних нормативів і тому подібне. На жаль, не всі ветерани, як би вам сказати, зможуть навіть пройти цей... конкурс і так далі, в тому числі і я. – поліцейський, учасник бойових дій

На жаль, мене просто туди [в поліцію] вже не візьмуть, бо я не пройду жодної ВЛК. Я інвалід другої групи, списаний з обліку в військкоматі, і тільки на цивільну посаду. – поліцейський, учасник бойових дій з 2022

Під час дослідження ми дізналися, що **трапляються випадки, коли після поранення поліцейського, що відбулось у зоні бойових дій, керівництво може сприяти тому, аби людина надалі знайшла спосіб продовжувати роботу в поліції.** Йдеться не лише про цивільні посади в НПУ, але й роботу навіть патрульним. На жаль, така підтримка відбувається радше всупереч чинному законодавству, а не завдяки йому. Аби зберегти конфіденційність, ми подаємо цю інформацію знеособлено:

У нас є один поліцейський, який працює у Департаменті патрульної поліції. Також називати і ідентифікувати його не

буду. Він отримав дуже важке поранення. Там стояли питання взагалі з приводу ампутації лівої руки. Але лікарі змогли нормально його там трошечки «підшаманити». В нього ампутували лише два пальці на лівій руці. І рука, ну, як така, втратила повний функціонал. Тобто, він не може на даний час нічого тримати в цій руці. Шнурки зав'язати не може, цигарку підкурити не може. Але він повернувся назад. — поліцейський, учасник бойових дій

Я працював з людиною без кінцівки, яка втратила, грубо кажучи, ногу. І знову зараз на фронті воює. І він працював в поліції [посада не була зазначена респондентом, – прим. автори]. Я думаю, що ці механізми треба допрацьовувати, я вважаю. Тому що у нас багато таких хлопців, які можуть служити. Не обов'язково там на лінії за злочинцями бігати, є ж інша робота, офісна. — представник керівної ланки поліції, учасник бойових дій

Респонденти не лише наводили приклади своїх колег-ветеранів, які після важкого поранення чи ампутації здатні працювати в поліції, а й підкреслювали, що **проблема полягає в занадто високих вимогах фізичної підготовки, які слід переглянути.**

[Якщо] людина бажає нести службу, то, як на мене, було б і непогано переглянути нормативи ФІЗО, щоб вона з якимись там, ну, в силу своїх виконання бойових завдань, має якісь вади здоров'я, але б воно не заважало виконувати ті чи інші функції. Те саме викладацька діяльність чи оператори комп'ютерного набору. Як на мене, доволі непогана ідея. — старший інспектор-черговий сектору реагування патрульної поліції, учасник бойових дій

Дійсно, деякі показники медичні, так, показники можуть не дозволяти займати певні посади. Там, давати зброю, виходити на лінію, там, чи ще якісь там посади. Неважливо. От, і для цього і потрібна медична комісія. Але я маю на увазі, що можна передивитись ті пункти, там, де інвалідність, наприклад, да, де у людини немає кінцівки. От в таких випадках, якщо там немає ніяких психологічних проблем [...], то, можливо, саме там втрата якоїсь кінцівки, людина може виконувати повністю там всі функції і працювати. Я про це мав на увазі. А для того медична комісія має робити висновки і гарно перевіряти людину для того, щоб потім не виникало там ніяких питань. І, відповідно, да, вже медичного огляду, вже пропонувати певні посади. Чи ті, чи інші, з підвищеним, там, ризиком, чи якісь більш прості посади, де можуть люди, там, працювати, там, з якимось, там, проблемами певними. — представник керівної ланки поліції, учасник бойових дій

Повторюваність таких відповідей може свідчити про те, що колектив Національної поліції буде схильний підтримати таку ініціативу, якщо метою цього процесу буде повернення ветеранів і ветеранок. До того ж досвід ветеранів і ветеранок є цінним для роботи в поліції.

Бути працівником або працівницею поліції. Служити в поліції

Попри романтизацію професії поліцейських у фільмах, насправді поліцейська діяльність часто пов'язана із рутиною та виснаженням від постійного спілкування з громадянами і громадянками – як правило, у конфліктних і малоприємних ситуаціях. Дослідження повсякдення поліцейських відтак є важливим для розуміння, що, зрештою, означає бути працівником або працівницею поліції.

Умови праці

*А як це відбувається в поліції? І чи там дійсно це відбувається так, як там люди бачать, там, в фільмах, в кіно, не знаю, там, в зарубіжних, в наших українських фільмах? Вот. Насправді все зовсім по-іншому. Десь щось схоже, але не так багато, як показують по телевізору. **Це рутинна робота і реально після зміни хочеться прийти додому і просто помовчати.** Тому що спілкуємося ми дуже-дуже багато. – майор поліції, учасник бойових дій*

Під час інтерв'ю нам доводилось чути також про **ненормованість графіку, постійний стрес та втому працівників і працівниць поліції**. Втім, навантаження та умови праці залежатимуть від управління, підрозділу та регіону роботи співробітника або співробітниці. Один із наших респондентів слушно зауважив:

Дуже залежить багато від підрозділів, бо дуже багато різних напрямків. Да, там дільничний – один графік роботи, специфіка, патрульний – інший графік, специфіка, опер – інший, слідчий – інший як би. Там якийсь кадровик, бухгалтер – теж інший, ну, як би, досить, досить різні умови роботи. Ну,

здебільшого, це ненормований робочий день. Це ненормований робочий день, і вдень, і вночі, як, і досить стресові такі. — колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

У контексті нашого дослідження йдеться також про порівняння умов роботи в поліції та служби у війську. Це важливий аспект для подальшого повернення до цивільного життя. Один із поліцейських описав цей контраст так:

Умови праці [...] дивлячись з чим порівнювати. Для мене, що я тут вдома кожен день, це для мене взагалі класно. Приходиш додому ввечері. Це для мене тільки було перші дні. Ти приходиш на роботу, наприклад, на 8 годину чи на 8.30. Прийшов на роботу. Прийшов, поробив роботу. Пішов ввечері додому. Це нормально. У мене в армії такого не було. Ти поїхав, з 6 ранку поїхав на роботу. І приїхав о 8 вечора через 8 місяців. — оперуповноважений, учасник бойових дій.

Водночас траплялись відповіді, які підкреслювали, що **перебування на війні, навпаки, було для поліцейських зрозумілішим**. Таке сприйняття може бути пов'язане з парадоксальною визначеністю у війську, де є бойове розпорядження і чітко зрозуміло, хто противник, тобто йдеться про згадану в попередньому розділі дихотомію «свій / чужий». З іншого боку, рефлексії респондентів окреслюють і повсякденні умови праці в поліції, де більше суперечностей, менш зрозуміла постановка задач, а відповідно, й важче оцінити свою ефективність³⁴.

³⁴ Крапивін, Оцінка ефективності роботи поліції в Україні: від «палиць» до нової системи (на прикладі органів досудового розслідування).

Чесно сказати, в війську все простіше [...] Просто простіше і все. Все зрозуміліше. — співробітник поліції з 2002, учасник бойових дій із 2022

Якщо йдеться про патрульну поліцію або спецпідрозділи поліції, то навантаження на співробітника чи співробітницю додатково посилене постійною ситуацією стресу. Такі умови підходять далеко не всім, однак один із наших респондентів зазначав, що саме це його і приваблює в роботі:

Це така трохи адреналінна залежність, що бувають такі випадки, що для когось там, ну, наприклад, для якогось співробітника, не поліцейського, а цивільної людини, там, середя якась буде насичена дуже, а для мене це буде звичайний день. — патрульний поліцейський

Порівняння між досвідами у зоні бойових дій та роботи в поліції неочікувано привело дослідницьку команду до порівняння ступенів ризику для життя і здоров'я військового чи військової та співробітника чи співробітниці поліції. Респонденти самі торкнулися цього питання, коли описували спільні та відмінні риси роботи у війську та в поліції.

Ступінь ризику для життя. Я б не сказав, що патрульний поліцейський не ризикує. Ризикуєш. Кожна дверь, яку ти відкриваєш, може бути останньою в твоєму житті на будь-якому виклику. Ти можеш вийти з машини, зупинивши когось, і тебе розмотає якийсь «камаз». Це добре, що такого не так багато, але, на жаль, і таке трапляється. Просто немає якоїсь такої кількості великої, як кількість загиблих військових на війні. Але там люди просто прийшли вбивати один одного, і

вони цим займаються цілеспрямовано. Ось і все. А тут... Ну, знову ж таки, подивимось, як воно буде даліше. А так повністю. Ну, то військова справа, а тут інше. Бо, знову ж таки, багато питань в соціумі, що там поліцейські, потрібно там відправити всіх воювати і тому подібне, бо не вистачає там людей. Там поліція має навик володіння зі зброєю. Ну, я б тут ще поспорив, знаєте. Те, що ми проходимо якусь учобу, маємо дійсно там навик володіння короткоствольною вогнепальною зброєю. — поліцейський, учасник бойових дій

Питання, наскільки робота в поліції небезпечна, є частою темою для дискусій, зокрема в науково-популярній та академічній літературі. Станом на початок 2021 року, під час виконання службових обов'язків за період незалежності України загинуло 1671 працівників органів внутрішніх справ³⁵, а вже за перші два тижні повномасштабного вторгнення «під час виконання службових завдань з протидії російському ворогу» загинули 22 поліцейські³⁶. Подальші дані про втрати не розголошуються.

Водночас нікуди не зникли щоденні ситуації, пов'язані з **ризиком для життя співробітників і співробітниць поліції під час патрулювання** — в окремих випадках їх кількість зросла. До прикладу, декотрі респонденти ділилися враженнями, що небезпека збільшилася зокрема через ймовірне поширення обігу вогнепальної зброї з 2022 року.

Да, да. [263 ст. КК] Цього більше стало. Але полягає в чому? В тому, що стріляють, безпричинно причому. Рідко коли буває там тілесне ушкодження заподіяні, там, вогнепальною зброєю.

³⁵ «Сьогодні Міжнародний День пам'яті поліцейських, які загинули на службі».

³⁶ «13 день повномасштабної війни в Україні».

Був один випадок, коли військовослужбовець після вживання наркотиків застрелив своїх двох колег і пішов з автоматом гуляти по місту вночі. Так само було. Ну, ми там швидко спрацювали, в принципі, тому що, ну, нам комендантська година допомагає насправді. — майор поліції, учасник бойових дій

(Не) реалістичні очікування кандидатів і кандидаток щодо роботи в поліції

[Це] така важка робота, де ти не будеш героєм ЗСУ по формі, де ніхто не буде тебе хвалити, пригощати тебе смачною кавою, і казати: «Дякуємо, сонечко, за те, що ви є». А будуть розповідати зовсім інші речі, навпаки, і постійно. — інспектор патрульної поліції, учасник бойових дій

Невиправдані очікування доволі сильно можуть впливати на задоволеність роботою. До прикладу, дослідження, проведене у Збройних силах Бельгії, показало позитивну кореляцію між рівнем задоволеності військовослужбовців та тим, наскільки їхні очікування відповідали реальності³⁷.

Розчарування від несправджених очікувань може зумовити зменшення мотивації та задоволеності роботою, а в підсумку стати приводом для звільнення. Тому важливо, щоб кандидати та кандидатки на службу були належним чином поінформовані про особливості служби в поліції та реалії роботи, а структура повинна намагатися бути максимально чесною з потенційними працівниками та працівницями.

³⁷ Recruiting and Retention of Military Personnel, с. 136.

Ну, приділяти цьому, і якщо, там, ветеран вирішив працевлаштуватись в поліцію, щоб, ну, провести більш відкрите спілкування, співбесіду, розповісти про умови, з чим буде стикатися, що, там, не просто ти, ти там будеш зупиняти правопорушника, притягати до відповідальності. А сказати, що ось є ситуація, коли зупиняють, наприклад, там, водій неадекватний починає, там, і плюватися, і все інше. Тобто, такі ситуації, що коли, там, вам, ну, просто будуть казати, що ви ось такі погані, ну, це ще добре, що просто погані, тобто, що ви ось такі-сякі. Чи готовий будеш з таким працювати? Бо, чесно сказати, коли ось ти, там, приїздиш на виклик, а стоїть, наприклад, ну, чоловік десять і, там, починає кожен щось сказати і в негативному плані, воно морально давить. Людина може загубитися: що робити, як робити. — колишній співробітник поліції

Наприклад, деякі ветерани, які працевлаштувалися в поліції, зазначають, що мали неправильне уявлення про реальні умови служби та не очікували складнощів, із якими стикатимуться у ході роботи. Професія поліцейського і поліцейської насправді позначена викликами щодо умов забезпечення, рівня оплати праці та часто негативного ставлення з боку суспільства, про що йтиметься у Розділі 3.

Взагалі, знаєте, у світі скільки ми поїздили, немає багатих поліцейських і, звісно, хто Оксфорд або Кембридж закінчував, він малоймовірно піде в поліцію служити. Це служба для тих людей, які хочуть певних гарантій, соціальний пакет від держави. Це і страховка, може, якесь доступне житло, достойну, більш-менш середню хоча б зарплату. Середню по мірках європейських, десь, може, порядку там тисячі євро на людину, щоб це було нормальне життя. Щоб ти розумів, що

якщо з тобою по службі щось станеться, то не буде в групі патрульних поліцейських Києва по 50 гривень тобі збирати. А це якби є соціальна гарантія держави. — колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

Повернення й адаптація до служби в поліції

Перекваліфікація

Виокремлення посад, що можуть бути найбільш затребуваними для ветеранів і ветеранок у структурі Національної поліції, було одним із завдань, що поставила перед собою дослідницька команда ще на етапі розробки методології. Для цього ми напряду запитували наших респондентів (поліцейських із бойовим досвідом, а також представників керівної ланки поліції), які з навичок та вмінь, отриманих за час військової служби, будуть найбільш корисними для роботи в поліції.

Після проведення польового етапу можемо навести такий перелік, який не претендує на вичерпність:

- Інструктори з вогневої підготовки співробітників поліції у тренінгових центрах НПУ;
- Вибухотехніки;
- Аеророзвідка;
- «Поліція діалогу» (налагодження комунікації між учасниками масових заходів та деескалація можливих конфліктів);
- Викладацький склад Академії патрульної поліції та Закладів вищої освіти МВС.

Також респонденти окремо виділяли посади, які можуть бути доступними для ветеранів і ветеранок, чий стан здоров'я не дозволяє працювати патрульним або де не вимагається висока фізична активність:

- Оператори системи екстреної допомоги населенню 112 (МВС);
- Чергові інспектори підрозділів поліції;
- Цивільні посади в Національній поліції (адміністративні посади, робота з документообігом тощо).

Управлінський досвід, отриманий на службі у війську, також може бути застосований і в подальшій роботі на керівній посаді в поліції. Наш респондент навів приклад свого колеги, що втратив на війні руку:

Він займається організацією. І він спокійно може виконувати завдання як старший напрямку, наприклад. Він може сидіти в штабі, координувати дії поліцейських підрозділів. Це можна робити тільки правою рукою і за допомогою голосу. — поліцейський, учасник бойових дій

На етапі збору даних серед респондентів переважала думка, що **ветерани та ветеранки збагачують поліцію унікальними навичками та досвідом**, а це може бути надзвичайно корисним. Викликом залишаються радше організаційні спроможності Національної поліції вдало поєднати людину та посаду.

В поліції їх [посад, – прим. ред.] вистачає завжди, в кожному місті достатньо посад, на які можна призначати людей з різними видами травм. Я вважаю, що це нормальна практика і вона обов'язково буде. Це логічно. Зараз ми в процесі ще війни. Колись це закінчиться. І перед державою будуть такі виклики, і було б гарно паралельно, щоб це [стало реальністю – прим. ред]. – представник керівної ланки поліції, учасник бойових дій

Зі слів представників керівної ланки поліції, у системі вже проводиться значна кількість тренінгів, які сприяють професійній перекваліфікації та встановленню нових сфер діяльності. Іншими словами, якщо ветеран чи ветеранка більше не може працювати у спеціалізованому підрозділі, проте виявляє зацікавленість і проявляє ініціативу, його або її можуть направити на тренінг, після чого він або вона зможе працювати, до прикладу, в навчальному центрі та ділитися своїм досвідом. Отже, багато залежить також і від цілеспрямованості та мотивації людини шукати відповідні можливості перекваліфікації.

Програми психологічної підтримки та медичного супроводу

Попри певну подібність армії та поліції, адаптація до служби в правоохоронному органі вимагає часу та підтримки колективу, надто після досвіду участі у бойових діях. Вихід на роботу не тотожний тому, що людина адаптувалась. Уже згадане дослідження «Шлях ветеранів та ветеранок» окреслює приблизний горизонт періоду «вкорінення» за умови позитивної траєкторії проходження цього етапу – щонайменше три роки³⁸.

³⁸ Ветеран Хаб. «Шлях ветеранів та ветеранок», с. 213

Ну, наразі два чоловіка [ветерани в підрозділі, – прим. ред.] є, але там критичного нічого нема такого. Просто люди ще не адаптувались до мирного життя, скажімо так. – майор поліції, учасник бойових дій

Оце досить важко, а коли воно, і час йде, йде, йде, то воно буде накопичуватися, і потім реабілітація ця триватиме ще довше, якби не 2–3 дні, а вже довше. Ну, залежить від психіки, від стану психіки, і пережитого. В зоні бойових дій можна за день пережити більше, ніж хтось там за місяць, наприклад. Ну, це вже залежить індивідуально і від ситуації, яка склалася, і від психіки. – колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

У цьому контексті **важливою є психологічна підтримка**, яку в Національній поліції надають відомчі психологи і психологині, що супроводжують особовий склад та членів їх сімей. Однак йдеться не про психотерапію, а радше про психологічну профілактику. Система психологічного забезпечення поліцейських регулюється Наказом МВС №88 від 2018 року, з останніми змінами у 2023 році³⁹. Наші респонденти відгукувались про цей нормативний документ як доволі рамковий, проте позитивним аспектом називали те, що в ньому також йдеться про ветеранів і ветеранок.

Водночас представники керівної ланки поліції під час дослідження зазначили, що повномасштабне вторгнення Росії у 2022 році та супутні виклики змусили дещо перепрофілювати цей напрямок роботи. Новацією в системі МВС є проєкт «Mental tutor», тобто виокремлення наставників і наставниць, які підтримуватимуть ментальне здоров'я бійців, супроводжуватимуть поранених,

³⁹ Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських

допомагатимуть у реабілітації та протезуванні⁴⁰. Послуги підтримки поширюватимуться також на бійців «Гвардії наступу».

Про те, що **психологічна підтримка та підготовка важливі у роботі поліції**, зазначали й наші респонденти. Як правило, розмірковування про роль ментального здоров'я супроводжувались тезою, що **подібних тренінгів та програм у структурі Національної поліції наразі бракує**.

Допомога психологічна, стресостійкість, я вважаю, постійно потрібно якісь тренування проводити з цього. Починаючи від дихання. Інший фактор, як зі стресами боротися, підготовки. — колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

*Якихось прямих програм адаптації, ні, їх немає. Можливо, слід їх ввести, але ж треба ще враховувати той момент, що, наприклад, я на фронті провів з моменту повномасштабки півтора року. Це один якийсь рівень морально-психологічної деформації особистості. Хтось проведе два роки, хтось два з половиною, хтось три. І це вже різний рівень. Якщо, наприклад, ми виконували з ним одну і ту саму роботу, ми знаходилися в одному і тому самому підрозділі, то мені не потрібні ніякі програми адаптації, а йому, скоріш за все, потрібні. **І глобально це питання, воно, можливо, досліджувалось, але воно не вирішувалось. Тобто рішення якогось немає. — поліцейський, учасник бойових дій***

Однією з ілюстрацій роботи психологів є діалог, який переповів нам респондент, що лише повернувся із завдання у зоні проведення бойових дій. Для нього це був лаконічний, проте дієвий спосіб проявити турботу щодо нього з боку працедавця.

⁴⁰ «У МВС презентували проект «Mental tutor» та концепцію психологічного супроводу»

Я повернувся [із зони бойових дій, – прим. ред.], вона написала: «У вас все добре, відпочиваєте? Сім'я як?». Я кажу: «Все чудово. Сім'я, кажу, все». «Гарного відпочинку. Якщо що, звертайтеся». Все. Я думаю, цього достатньо. – інспектор патрульної поліції, учасник бойових дій

Крім того, учасники дослідження висловлювали побажання і щодо запровадження програм медичних послуг або принаймні сприяння Національної поліції в цьому процесі, зокрема і протезування у випадках втрати кінцівок.

Можливо, якісь там медичні послуги, да. Тому що, ну от крайній раз, коли 300-ті приїхали, то там без кінцівок були. Можливо, якісь там програми протезування, але щоб воно йшло від Національної поліції. Ну, навіть не програми протезування, а якесь сприяння в цьому напрямку. Можливо, десь, я розумію, що це не на часі зараз, з одної сторони, там відправляти десь закордон на програми реабілітації. Тому що, ну, там, психологічну допомогу ми надаємо. По службі ми йдемо назустріч. – майор поліції, учасник бойових дій

Але ж, знову-таки, медична система має постійно контролювати, да, їхній, там, стан. Це потрібно постійно проходити реабілітацію. Не раз, щоб тебе, там, дослідили, перевірили і все, і пішов. А щоб це було на регулярній основі, якісь контроль і так далі. – представник керівної ланки поліції

Ставлення у колективі

Повернення поліцейського-ветерана та ветеранки відбувається не ізольовано, а в конкретний колектив. **Підтримка співробітників і співробітниць може стати опорою на цьому шляху.** Ми запитували наших респондентів про те, як їх зустріли колеги після того, як вони повернулись із зони проведення бойових дій до роботи в поліції.

Радо. Дуже радо, тому що, протягом цього всього часу, коли я був відсутній, ми з колективом спілкувалися, ми з ними до цього пропрацювали не один рік разом, підтримували зв'язок. Тому що це було, ця зустріч була, знаєте, не скажу, що довгоочікувана, але радо зустріли. — старший інспектор-черговий сектору реагування патрульної поліції, учасник бойових дій

Ми всі друг друга знаємо. Але спілкуємося, дружимо. Ну, дружба дружбою, а служба службою, як то кажуть. Але десь йдемо назустріч і шукаємо ці шляхи вирішення питань. Якщо людина каже: «Так, все нормально, я готовий, все чітко. Дома все добре, в голові порядок, фізично здоровий, я готовий», — все, питань немає. — майор поліції, учасник бойових дій

Наші респонденти ділилися історіями про взаємопідтримку в колективі, аби показати важливість когось, хто готовий не лише виявити чуйність, але й допомогти у роботі, показати, як саме варто підійти до вирішення задачі.

Якщо колектив нормальний, вони й допомагають, і підказують, і підтримують, і роблять. Там ще хлопчик в мене був з Маріуполя. От людина реально завжди своїм досвідом ділилася. Хоча він молодший мене набагато. Хоча вже капітана

отримав. Дуже мало таких людей, які можуть поділитися. Знаєте, коли я прийшов в кримінальну, наприклад, поліцію, я намагався побистріше навчитися. Всі відмахувались, бо у всіх свої справи, свої діла, я майже сам навчився. — поліцейський, учасник бойових дій

У цьому контексті дослідники та дослідниці роботи працівників і працівниць поліції зазначають, що робота поліції здебільшого формується якраз через наслідування зразків, що можуть слугувати прикладом вже під час безпосередньої професійної діяльності⁴¹. Самі ж співробітники та співробітниці поліції доволі часто визначають специфіку своєї діяльності як «досвід» і результат «навчання у процесі роботи»⁴². Такі **приклади наставництва особливо цінні на перших етапах роботи, якщо вона передбачає нову ділянку, обов'язки чи просто є новою для ветерана чи ветеранки.**

Ставлення керівництва

Також важливим є **розуміння з боку керівництва**. Ветерани, яких ми інтерв'ювали, зазначали, що цінували те, що у перші дні після виходу на роботу їм не ставили надто високих вимог і загалом врахували час, потрібний на адаптацію та введення у курс справ.

В перші дні виходу на роботу тобі ніхто не ставить такі рамки чогось. Ти должен це знати сьогодні, там, до обіду. Це все час, де, наприклад, дають розкачатися, ... колію. І воно не стає якимсь таким бар'єром. Поступово вникаєш в це. — старший інспектор-черговий сектору реагування патрульної поліції, учасник бойових дій

⁴¹ Cheung, J. Police Accountability.

⁴² Бандурка, Перлін — заг. ред., Демократичне поліціювання: Збірка наукових статей..

Немає такого, що ти в понеділок приїхав, все, у вівторок ти по формі, фуражки, все, стоїш на роботі. — поліцейський, учасник бойових дій

Відпустки

Найбільш бажаною формою підтримки з боку керівництва серед наших респондентів була відпустка.

Стосовно підтримки від керівництва, ну, я вважаю, що підтримкою було те, що надали деякий період часу після приїзду додому, що, наприклад, ми не приїхали ввечері на ротацію, а на наступний день заступили. А деякий час нам все ж таки дали відпочити, як то кажуть, зібратися з думками, переосмислити. Цього, в принципі, було б і достатньо. — старший інспектор-черговий сектору реагування патрульної поліції, учасник бойових дій

Як на етапі служби у війську, так і після повернення, відпустка є можливістю не лише відпочити, але й підтримувати зв'язок із близькими.

Тут, знаєте, найбільш важкі такі якісь емоції викликає те, що ти там, а родина тут. Тут більше переживаєш не за себе, що в тебе є дитина, дружина, і раптом що, що вони будуть там без тебе робити. — поліцейський, учасник бойових дій

Ми запитували також, чи бували проблеми з наданням відпусток, однак переважно чули зворотнє:

Таку ситуацію дуже важко уявити, тому що керівництво, воно входить в положення. Воно як-не-як знає, що людина повернулася, йому хочеться побачити і родину, і домашні справи якісь підтягнути. І елементарно просто побути дома, відіспатися, відстріатися. Цього більш ніж достатньо. І всі це чудово розуміють. І я не скажу, що може бути така ситуація, що нам на таку зустріч не підуть. — старший інспектор-черговий сектору реагування патрульної поліції, учасник бойових дій

Ба більше, ветерани-поліцейські відзначали, що невикористані відпустки зберігалися за ними. Іншою ж перевагою, властивою саме Національній поліції, є можливість оформлення додаткової відпустки тривалістю 15 днів.

У всіх, хто повертався, в нас зберігається відпустка. У 2022 році, ну, люди не встигли сходити у відпустку. Я намагався, у мене відпустка закінчилась 28 лютого. В мене не вийшло нормально відпочити. І у нас всі ці відпустки, вони зберігаються. — поліцейський, учасник бойових дій

В принципі умови праці — взагалі там нормально все. В цьому питанні, тут я ж кажу, дають додаткову відпустку, чого немає не в СБУ. Хлопці в СБУ кажуть, і в Збройних силах немає такого, щоби 15 днів дають додаткову відпустку. В принципі, це є нормальне таке заохочення, бо воно якби по закону і повинно бути, але у військах і в інших силових відомствах такого немає. Я думаю, це таке заохочення, воно вже є, це заохочення. Ну, та й в принципі нічого такого змінювати, ну, то все ж скажу, все залежить від керівництва, як керівництво до тебе ставиться. То ж то є керівництво. — оперуповноважений поліції, учасник бойових дій

Санаторно-курортне лікування

Іншою, проте менш повторюваною відповіддю щодо бажаної підтримки після повернення учасника бойових дій, було санаторно-курортне лікування. Попри те, що така опція прописана як пільга в Законі України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». **На практиці, зі слів наших респондентів, таких путівок вони не отримували через, ймовірно, брак коштів у бюджеті.**

Можливо, єдине, що саме в системі Міністерства внутрішніх справ можна якісь путівки робити. Ну, є там санаторно-курортне лікування, воно прописано законодавчо, але, наскільки я знаю, не завжди на це виділяється достатня кількість коштів грошових. – поліцейський, учасник бойових дій

І санаторно-курортне лікування, є путівки, є путівки для самих працівників, є путівки для дітей учасників бойових дій. Але, як мені здається, їх, ну, можливо, недостатньо, тому що їх можуть давати, там, одна-дві-три путівки на підрозділ, коли в підрозділі є, там, 10–15 учасників бойових дій. Ну, і трошки воно якось, можливо, несправедливо виходить. Треба, мені здається, що на глобальному рівні, треба виходити із загальної кількості людей, у кого є потреба у таких путівках чи у санаторно-курортному лікуванні, і... покривати цю загальну потребу. – поліцейський, учасник бойових дій

Інший респондент теж висловлювався про таку можливість як бажану для себе та своєї сім'ї. За його словами, для нього це було корисно через те, що на фронті він частково втратив слух і для відновлення йому необхідно було пройти процес оздоровлення під наглядом лікарів.

Для службовців-ветеранів, ну, я знаю про те, що є путівки, дають на відпочинок як дітям, так і самим ветеранам. Ну, це не Куршавель, так, понятне діло, але там в межах Київської області можна і в Пуща-Водиці, і там в Житомирській області, якщо я не помиляюсь. – майор поліції, учасник бойових дій

Підсумки Розділу 2

Ветерани та ветеранки виявляють бажання працювати в Національній поліції, оскільки вбачають у цьому паралелі зі службою у війську. Тривала процедура відбору, яка передбачає зокрема проходження медичного обстеження й перевірку рівня фізичної підготовки, може стати перепорою для кандидатів і кандидаток. Водночас очікування від посади можуть не завжди збігатися з реальністю.

Коли співробітники та співробітники поліції, що брали участь у бойових діях, повертаються до роботи у відомстві, їм може знадобитися перекваліфікація. Крім того, важливими чинниками їхнього повернення на посаду є ставлення колективу та керівництва, а також програми психологічної підтримки та супроводу.

Розділ 3. Чому ветерани та ветеранки звільняються зі служби в поліції?

Окремим компонентом дослідження було проведення глибинних інтерв'ю з ветеранами-поліцейськими, які звільнились зі служби в поліції. Дослідницька команда керувалась припущенням про те, що **найбільш відкрито про недоліки та болі Національної поліції як роботодавця говоритимуть насамперед ті співробітники, які вже не мають зобов'язань перед працедавцем.** Аналіз причин, із яких службовці вирішують припинити працювати в структурі, є цінним матеріалом, що за умов структурного підходу може стати основою для подальших виправлень та змін у відомстві.

До 2022 року питання про те, чому патрульні нової поліції звільняються з роботи⁴³, було доволі медійним⁴⁴ та ставало предметом аналітичних записок⁴⁵. Жодне дослідження не застосовувало кількісний аналіз, зокрема факторний аналіз чи ранжування основних причин звільнень, натомість зосереджуючись на якісній методології з використанням глибинних інтерв'ю чи фокус-груп. Попри це, на перший план зазвичай виходили такі фактори, як: **низька (неконкурентна) заробітна плата, понаднормове навантаження, житлове питання, брак кар'єрних можливостей та загалом низький рівень довіри до поліції в суспільстві.**

Низька заробітна платня та житлова проблема

Наше дослідження, в силу методологічних обмежень, також не може дати відповідь на питання про поширеність цих проблем, однак підтверджує те, що **згадані проблеми нікуди не зникли та в цілому належать до причин звільнень ветеранів і ветеранок зі структури Національної поліції, зокрема станом на зараз.**

Серед причин звільнень насамперед згадували саме **проблему низької заробітної плати.** І чинні, і колишні співробітники поліції

⁴³ Бурдига, «Чому патрульна поліція в Україні переживає відтік кадрів».

⁴⁴ Курбатов, «"Піду з поліції": чому патрульні поліцейські в різних містах звільняються з роботи».

⁴⁵ Кобзін, «Нова патрульна поліція. Ми її втрачаємо?»

інколи порівнювали свою зарплату з платнею в інших силових структурах, зарплатами охоронців у приватних компаніях або інших організаціях, підсвітлюючи таким чином неконкурентність забезпечення у Національній поліції. Загалом, попри чутливість цієї теми, опитані учасники дослідження були схильні ділитися з нами своїми фінансовими викликами.

Я прийшов працювати, робити свою роботу, але важко її робити за такі гроші, постійна нехватка. Ну, це така справа. [...] Якщо так дивитися, ну, непогана робота, але я вам скажу так, можна заробляти набагато більше, набагато спокійніше і легше. Легше ще й по здоров'ю... Це не ті, ну, я вважаю, особисто мені, я думаю, це не ті гроші, які мають бути на ... Це поки хтось не вдягне мої берці, не проходить, цього не зрозуміє... — інспектор патрульної поліції, учасник бойових дій

Оплата цієї роботи? Вона ну, грубо кажучи, скільки? 30 тисяч на місяць. Ну, хтось скаже, це багато. Я скажу, що це ну, взагалі, типу, хоча працювали до цього там до війни, зарплата в 15–18 тисяч. Ну, особливо, якщо це людина знімає квартиру. Чи ще щось. Ну, самі розумієте, це половина на квартиру уходить. — поліцейський, учасник бойових дій з 2022

Наведені цитати також підкріплюють тезу про те, що проблеми, про які говорять поліцейські, надто в питанні коштів, є наскрізними. Іншими словами, **заробітна винагорода пов'язана з умовами праці, які часто супроводжуються виснаженням. Брак оптимальних умов праці також пов'язаний із відсутністю власного житла, а отже, необхідністю винаймати помешкання.**

У мене заробітна плата, як у інспектора старшого лейтенанта Патрульної поліції з вислугою, скільки? 24 тисячі на місяць. В мене нема власного життя. Життя, господи. Житла. Я знімаю дуже дешеvu квартиру в Деснянському районі за 7 тисяч. У мене маленька дитина-школяр, і дружина у мене медпрацівник, вона медсестра з зарплатою взагалі, там, до 10 тисяч, бо також працює на ... в державі. 24 тисячі. Я заплатил десять, извиняюсь, просто за квартиру, за комуналку, и 14 тысяч для семьи. Такое. — інспектор патрульної поліції, учасник бойових дій

У цьому контексті варто детальніше зупинитись на **житловому питанні**, оскільки про це неодноразово зазначали наші респонденти. Оренда помешкання є значною проблемою для співробітників і співробітниць поліції, надто тих, котрі повинні забезпечувати свої сім'ї з дітьми в умовах невисокої заробітної плати. Наслідком відсутності власного житла для респондентів є те, що їм стає складно жити повноцінним життям і почувати себе фінансово захищеними. **Сфера оренди житла залишається нерегульованою в Україні та не гарантує стабільності**⁴⁶.

Багато хто у нас там не має житла свого. Програма ЄОселя — супер, класна програма. Лізинг, квартири в лізинг, те, що МВС запропонувало? Міністр помінявся, і якось це все на тормозах спустилось. А от десь якесь житло, щоб людям давали, то це було би добре. — майор поліції, учасник бойових дій

Також соціальне забезпечення щодо квартир. Ось ця програма з іпотекою, вона там, ну, багато кого змотивувала залишитися, працювати далі. Бо там, скажімо, такі умови, якщо ти

⁴⁶ «Державна житлова політика в Україні: сучасний стан та перспективи реформування».

підписуєш цю іпотеку, то тобі треба працювати там або поки ти не виплатиш всю цю суму, або там 20–25 років, щоб у тебе вислуги були. [...] Ну, також, [...] як для військовослужбовців, що якщо більше 20 років вислуги, тоді можливо квартиру отримати. Але, на жаль, **це документально є, а фактично дуже складно. Бо знайти квартиру, щоб купити, ну, для поліцейських, це треба знайти власника, котрий буде згоден двічі або тричі поїхати в Київ, щоб підписати договір.**

Щоб виділяли квартири працівникам поліції в мене в місті, я не знаю таких випадків. В обласних центрах, можливо, відбувається, але, скажімо, це непересічному поліцейському дають. Там великі начальники якісь там, знайомі, зв'язки і все інше. Ну, на жаль, таке відбувається. — колишній співробітник поліції

Понаднормове навантаження

Виснаження від понаднормової роботи нерідко стає причиною того, що співробітники та співробітниці поліції вирішують звільнитись або перейти на іншу посаду на службі. На польовому етапі дослідження нам доводилось чути про особистий досвід працівників поліції, які, за їх словами, «видихали з полегшенням» після звільнення. В інших історіях йшлося не про них, а про їхніх колег, що лише підтверджує значимість цього аспекту в роботі поліції. **Додатковою проблемою понаднормової праці в таких описах є те, що за неї не передбачено жодної винагороди.**

Після того, як я звільнився з дільничного офіцера, теж, ну, вздохнув свободно. Реально, емоційно майже виснажений кожного дня. Більше морально, ніж фізично. Бо морально дуже

важка праця в поліції. Дуже важка. – співробітник поліції з 2002, учасник бойових дій з 2022

Велика кількість перейшла по структурі тільки, аби не бути вже на лінії... бо це виснажує. – інспектор патрульної поліції, учасник бойових дій

В нас же такого немає навіть на сьогодні. Можеш там з сьомої, якщо є потреба, там, о п'ятій годині там з розшуку оперативники вже під адресою стоять. А ті можуть так до восьмої години. То, звісно, це воно демотивує дуже на роботу. Якби це оплачувалось гідно, що, крім своєї зарплати, ти ще можеш зверху щось отримати за понаднормовий. Тоді так, сенс є працювати. Але, коли ти знаєш, що ти можеш або з дев'ятої до шостої працювати, або хтось, наприклад, там якісь, ну, там посади просто, що там облік, інспектор обліку якогось, що там він з дев'ятої прийшов, до шостої посидів, пішов. А ти, наприклад, за ту ж саму платню з п'ятої години до шостої, до дев'ятої можеш взагалі без вихідних працювати. Воно, звісно, демотивує на працю. Також забезпечення. – колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

Брак кар'єрних можливостей

Однією з причин звільнень із поліції є більш привабливі для експівробітників та експівробітниць вакансії, які пропонують інші компанії та інституції. У ширшому контексті це порушує питання конкурентності поліції як працедавця, надто коли потрібно зберігати лояльність вмотивованих співробітників і співробітниць.

Була цікава пропозиція і в тому числі, і в фінансовому плані більш вигідна, і посада вища. І була цікава робота саме особисто для мене, тому що треба було реформувати певну структуру в цьому міністерстві, яка була досить корумпована, і впроваджувати там нові технології, тому було цікаво. — колишній поліцейський, учасник бойових дій

Також респонденти згадували досвід своїх колег, або висловлюючи солідарність із їхніми проблемами, або показуючи як взірець кращого працевлаштування після звільнення з поліції.

Люди намагаються перейти з Нацполу в якісь інші структури правоохоронні або військові. Банально це пов'язано з тим же самим питанням, яке я вам озвучив. Там більше зарплата. І робота в чомусь набагато легше. — інспектор поліції, учасник бойових дій

Відсутність системних змін у поліції

Розчарування в поліції, або ж ідейне вигорання, стало причиною звільнення для одного з наших респондентів, який прийшов у нову патрульну поліцію після Революції Гідності, на той момент уже маючи бойовий досвід на Сході України.

Поліція у нас на рівні райвідділків і тому інше, не те що не змінилося, там крім грошей і особистої вигоди, ніхто нічого не бачить. Я ж кажу, патрулька змінилась. Да, там є багато нюансів, багато проблем, але вона змінилась. — колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

А от сам принцип роботи, ну, геть не співпадає з тим, що повинна робити поліція. Рішало, гроші, вась-вась. — колишній поліцейський, учасник бойових дій

Ставлення до поліції

Хоча самі по собі стереотипи та негативне ставлення до поліції не слугували причиною для звільнення, наші респонденти зазначали, що **для них цей фактор слугував підкріпленням інших причин**, що нашаровувались і стали тлом для рішення змінити роботу. Подібно стереотип спрацьовує і як бар'єр для початку роботи в поліції.

«О, ти йдеш в мусарню», оце. Ну, у мене теж такі є знайомі, тож звонять вони, так, звісно, нічого нема такого поганого. І я думаю, що людей саме оцей стереотип смуцає. Ну, я рахую, що так. Що, типу, от, йдеш туди, там, отак, в поліцію, а це міліція бивші, бивші все старе, то, коротше, отаке. Ну, я думаю, що це основний виклик. — оперуповноважений, учасник бойових дій

Підсумки розділу 3

Одним з основних чинників, що спонукає ветеранів і ветеранок залишити роботу в поліції, є низька заробітна платня, яка не є релевантною з навантаженням на посаді та не дає можливості забезпечити себе житлом. Іншими факторами, які впливають на рішення залишити роботу в поліції, є відсутність системних змін у відомстві та брак кар'єрних можливостей, підкріплені негативним ставленням до поліції у суспільстві.

Розділ 4. Стратегії залучення ветеранів та ветеранок до працевлаштування в поліції

Якщо ви хочете робити щось задля безпеки міста саме там, наприклад, вже не в лавах перебуваючи Збройних сил, ну, тобто, або якщо ти хочеш захищати, то можеш піти до Сил оборони, до будь-якої структури Збройних сил, Служби безпеки, Міністерства внутрішніх справ, Нацгвардія, пожежники та поліція. Ви обирайте та, якщо ви хочете, то працюйте. Саме в місті, ну, що ви можете в місті? Або пожарний рятувати, або поліцейський. Ну, я думаю, що поліцейським буде дуже важко. – поліцейський, учасник бойових дій

Не кожен ветеран зможе бути поліцейським. – представник керівної ланки поліції

У англomовному дискурсі термін «first responders» (ті, хто реагують першими) стосується цілої низки професій, включно з працівниками та працівницями поліції, пожежної та пошуково-рятувальної служб, персоналом швидкої допомоги та військовослужбовцями і військовослужбовицями. **Навіть упродовж збору даних під час польового етапу дослідження респонденти перелічували ці кваліфікації в одному полі.**

Для багатьох ветеранів і ветеранок віднайдення себе нових у суспільно корисній праці нерідко є екзистенційним пазлом, що допомагає в реінтеграції та пов'язує попередній досвід захисту країни з поточними завданнями допомоги громаді, а у випадку поліції – забезпечення правопорядку у своєму місті.

Отже, **можемо говорити про певну траєкторію кар'єрного шляху від військового чи військової до співробітника, чи співробітниці поліції.** З огляду на високі вимоги та складні умови праці, роботу в органах правопорядку не варто розглядати як опцію «one-size-fits-all» (універсальне рішення), тобто як варіант, що

безумовно влаштує усіх ветеранів і ветеранок. Проте слід відзначити те, що поліція як роботодавець уже конкурує з іншими безпековими структурами, зокрема й на приватному ринку, за кандидатів – ветеранів і ветеранок:

Ну, я знаю, що деякі друзі шукали там, да, ну, якісь охоронні ці фірми, ці структури всякі, да, там багато набирали. І вони здебільшого, якщо приватний сектор, вони здебільшого надають якраз перевагу тим ветеранам. – колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

Проте у випадку охоронних компаній йдеться про гарантування приватної, а не публічної безпеки, а відповідно, й приватного, а не суспільного блага. Для державної політики у сфері публічної безпеки напрацювання стратегій залучення ветеранів і ветеранок до працевлаштування в поліції видається раціональним кроком в умовах браку кадрів, що є у відомстві з 2016 року⁴⁷. Тож ідеться також про **конкуренцію між приватною та публічною сферами**.

Автори дослідження «Довга тінь Донбасу. Реінтеграція ветеранів та зміцнення суспільної єдності в Україні» (2021)⁴⁸ прийшли до висновку, що на заваді успішній реінтеграції часто стоїть нестача адміністративного потенціалу міністерств та міжвідомчого співробітництва: Міністерства оборони, Міністерства внутрішніх справ і Міністерства у справах ветеранів. На їхню думку, **така ситуація може породжувати відчуження ветеранів та ветеранок і зумовлює ризик відштовхнути частину з них в обійми радикальних груп**. Відповідно, йдеться про ризик зростання злочинів за участі ветеранів, що потребує окремого дослідження.

На локальному ж рівні, у період 2014–2021 рр. ветерани та ветеранки також стали видимою групою, що долучилась до формування **муниципальних варт** (певний аналог місцевої поліції).

⁴⁷ «У Національній поліції – кадровий голод, – Деканоїдзе»

⁴⁸ Фрідріх, Люткенфельд. Довга тінь Донбасу. С. 3

До прикладу, мер Києва говорить про муніципальну варту Києва як про «проект з інтеграції ветеранської спільноти в систему муніципальної безпеки». У столиці 90% співробітників муніципальної варти є ветеранами АТО/ООС⁴⁹. Те саме можна було спостерігати у низці міст (Львів⁵⁰, Житомир⁵¹, Лозова⁵²), де учасники і учасниці бойових дій становлять основу місцевої варти. Про подібні формування нам згадували й респонденти під час інтерв'ю:

Зараз це дуже актуально, а раніше були такі громадські організації з охорони громадського правопорядку, в яких приймали участь також ветерани. Вони могли патрулювати спільно із поліцейськими, заступати на якісь спільні пости, виконувати спільну роботу. Мені здається, що це має якийсь сенс. — поліцейський, учасник бойових дій

Ветерани та ветеранки також можуть обирати для продовження кар'єри й інші відомства в системі органів правопорядку, зокрема Державну прикордонну службу, Державну службу надзвичайних ситуацій, Державну міграційну службу. Усі вони перебувають у структурі Міністерства внутрішніх справ, що полегшує напрацювання централізованої кадрової політики щодо залучення ветеранів та ветеранок.

Правоохоронні структури, да, ці. Хто має вищу освіту, там, може, намагалися й далі йти якісь там, да, є знайомі, в прокуратуру там потрапили, і десь, може, ДБР, поліція. Ну, поліція багато, да, дійсно, приймає. Якби, коли буде мирні часи, то, може, і більш легко потрапити, то, може, це прикордонники.

⁴⁹ «Віталій Кличко привітав «Муніципальну охорону» Києва з четвертою річницею заснування»

⁵⁰ «Ми працюємо над тим, щоб якість Муніципальної варти та її працівників була високою», — Богдан Кухарук.

⁵¹ «У Житомирі презентували муніципальну варту».

⁵² Прищепя, Як працює муніципальна варта на Харківщині.

Теж якісь пункти пропуску, там, да, і так далі. Теж може бути ветеран, якісь правоохоронні структури, там, наприклад. — колишній поліцейський, учасник бойових дій

Запровадження посади радника у справах ветеранів при Міністерстві внутрішніх справ⁵³ було **інструментом, що уможлиблював координацію ветеранських політик у структурі.** Натомість спеціальності слідчих та оперативників, а також відомства на кшталт прокуратури чи Державного бюро розслідувань, які теж згадували наші респонденти, потребують уже спеціалізованих кваліфікацій та освіти. Відповідно, **навчальні програми також варто робити одним із елементів стратегій залучення ветеранів та ветеранок до працевлаштування в органах правопорядку.**

Під час розробки стратегій, направлених на залучення ветеранів і ветеранок до органів правопорядку, потрібно зважати на потреби самих ветеранів і ветеранок. Зокрема йдеться про ті аспекти роботи в Національній поліції, які респонденти-ветерани та ветеранки називали привабливими та конкурентними серед інших роботодавців на ринку праці: офіційна оплата праці, навчання у ході роботи та, зрештою, можливість звільнитись за власним вибором.

Безпосередньо для ветеранів, мені здається, так і для будь-якої людини це було б те, що, коли ти йдеш на службу в поліцію, в тебе є стабільна заробітна платня. Так сказати, упевненість у завтрашньому дні. Ти не шукаєш якихось темних роботодавців, там, не живеш в ілюзіях. Ти знаєш, що упевнений, що, грубо кажучи, в тебе є твоє забезпечення. Ти знаєш, що, незважаючи ні на що, як показав нам ковід, то, незважаючи ні на що, то твоя робота прийде, твоя сім'я буде забезпечена, в тебе не буде про

⁵³ «Радником міністра на громадських засадах призначено Кирила Сергеева». МВС України.

це боліти голова. — старший інспектор-черговий сектору реагування патрульної поліції, учасник бойових дій

Ну, більш зрозуміла робота. Ну, я б сказав, патрульними поліцейськими, мабуть, більше. От, це пов'язане з роботою на землі, і з небезпечними моментами, більше ніж, там, у того ж слідчого, який в кабінеті більше часу проводить. От. Ну, більш зрозуміла робота, активна робота, якби. І де не потрібна обов'язково, там, та ж вища освіта і так далі. Де тебе навчать, вже це гарантовано, якщо ти відбір проходиш, так, навчання там проводиться вже в лавах поліції. — колишній співробітник поліції, учасник бойових дій

Мені що подобається в поліції, що ти в будь-який момент написав заяву і звільнився. Тобто тобі не зайшло — написав заяву і звільнився. В армії такого немає. Тобто є контракт, то все, ти не хочеш не служити. А в поліції написав заяву, звільнився, не пішло тобі, і все. Тобто це теж, якби, такий нормальний, типу, може, як в армію попало це і все, і ти сидиш непонятно-скільки. — оперуповноважений, учасник бойових дій

Уже на етапі роботи в Національній поліції додаткової уваги потребують програми підтримки, спрямовані насамперед на психоемоційний стан співробітників і співробітниць, а також на спілкування та взаємодію із громадянами.

Я знаю, що подібні якісь курси спілкування були для психологів — раз. І були такі моменти для поліцейських діалогу. Є такий підрозділ як поліція діалогу, вони однозначно проходили. У них більше психологічної підготовки через те, що їм доводиться

спілкуватись з людьми в конфліктних ситуаціях. А так для патрульних, здається, немає. — поліцейський, учасник бойових дій

Підсумки Розділу 4

Ветерани та ветеранки обирають розпочати кар'єру в поліції, тому що робота задля суспільного блага стає своєрідним продовженням вектору захисту країни. Природно, робота в поліції підходить не всім ветеранам і ветеранкам, тож своєрідною альтернативою може стати залучення ветеранів і ветеранок до муніципальних варт або відмінних від Національної поліції відомств системи органів правопорядку, як-от Державної прикордонної служби, Державної служби надзвичайних ситуацій або Державної міграційної служби. Крім того, у Міністерстві внутрішніх справ варто сформулювати ветеранську політику, яка б діяла у всіх його відомствах. Кроком, який уможливить такі заходи, може стати запровадження посади радника у справах ветеранів при Міністерстві внутрішніх справ. Іншим кроком, який допоможе залучити ветеранів і ветеранок до роботи в поліції, може бути запровадження програм підтримки для співробітників та співробітниць Національної поліції.

Висновки

Для ветеранів і ветеранок – співробітників і співробітниць поліції кар'єра в органах правопорядку слугує **перехідним адаптивним періодом: «і служба, але не армія»**. Таке уявлення має низку переваг, бо пом'якшує різкий контраст між військом та цивільним життям. Однак служба в органах правопорядку потребує значних зусиль через свою специфіку, а саме властивий поліціюванню стрес, конфліктність ситуацій, емоційне навантаження, а також потребує низки додаткових навичок. Тому уявлення про службу в поліції, як просто продовження служби може зрештою викликати розчарування.

Головною відмінністю між армією та поліцією, на думку наших респондентів, є те, що робота в поліції передбачає більше комунікації з людьми. Це потребує стриманості та виваженості у взаємодії з громадянами, а також належного рівня психоемоційного стану. Внаслідок цього **складається певний парадокс щодо очікувань від співробітників і співробітниць поліції, де фізична підготовка відходить на задній план, а пріоритет має надаватись ментальній складовій.**

Фізичні показники та вимоги щодо рівня підготовки працівників і працівниць поліції залишаються високими, що може слугувати підставою до висновку Медичної військово-лікарської комісії щодо непридатності до подальшої служби в Нацполіції поліцейського чи поліцейської, які повернулись із зони бойових дій із травмуваннями. Іншими словами, це є фактором, що ускладнює працевлаштування багатьох ветеранів у Національній поліції. Водночас відомі випадки, коли ветерани й ветеранки, зазнавши поранень, ампутацій і подальшого протезування, можуть виконувати покладені на них обов'язки в лавах Національної поліції. На такі приклади можна натрапити і в Патрульній поліції, яка вирізняється тим, що найбільше зосереджена на викликах, пов'язаних із швидким реагуванням, а отже, посиленням навантаженням. На жаль, продовження служби в поліції захисників і захисниць, котрі отримали травмування в зоні бойових дій, відбувається радше всупереч чинній нормативно-правовій базі, а не завдяки їй.

Відома практика, коли **під час служби в органах правопорядку поліцейських – ветеранів та ветеранок залучають до завдань, що стосуються комунікацій із військовими та ветеранами**. Найбільш яскравими є приклади роботи «поліції діалогу», що займається охороною громадського порядку під час мирних зібрань, а також патрульних під час викликів за участю військових чи ветеранів і ветеранок. Саме подібний досвід краще допомагає встановити довірливий контакт та деескалювати конфлікт.

Таким чином дослідницька команда не готова зробити висновок щодо мілітаризації української поліції у тому сенсі, який у це поняття вкладають міжнародні дослідники й дослідниці. Замість управління підрозділами як бойовими одиницями (що часто критикується академічною та правозахисною спільнотою, до прикладу, у США), наразі українські правоохоронці навпаки акцентують увагу на важливість ролі окремих співробітників і співробітниць, зокрема, їхньому залученню у взаємодію з ветеранами та ветеранками.

Досвід, здобутий у бойових діях, працівники та працівниці поліції можуть використовувати на посадах **інструкторів із вогневої підготовки співробітників та співробітниць поліції, а також вибухотехніків, викладачів у відомчих навчальних центрах та Академії патрульної поліції**.

Для ветеранів та ветеранок, що планують продовжити свій професійних шлях в органах правопорядку, також можуть бути відкриті такі посади, як **чергово-диспетчерська система екстреної допомоги (Служба 112 МВС) та загалом усі цивільні посади в Національній поліції, що передбачають зокрема роботу з документацією**.

Проте, наразі **програмам підтримки в лавах Національної поліції бракує комплексності та наскрізності**. Це означає, що піклування про ментальне здоров'я в лавах органів правопорядку не повинно обмежуватись психологічним обстеженням під час етапу працевлаштування, а концепції супроводу як-от «Mental tutor» необхідно масштабувати. Водночас респонденти дослідження

звертали увагу на **брак інформації про подібні програми**, а ветерани-поліцейські згадували також і про потребу у психологічній підтримці та консультаціях психологів і психологинь.

Після повернення із зони бойових дій співробітникам і співробітницям поліції надають відпустку. Опитані нами респонденти схвально відгукувались про таку можливість, адже це дозволяє провести час із близькими, відновитися та відпочити. Саме відпустка найчастіше озвучувалась як перший і найбільш необхідний крок назустріч із боку керівництва для подальшої підтримки та адаптації.

Підсумовуючи, Національна поліція має потенціал стати одним із провідних роботодавців серед органів правопорядку для ветеранів та ветеранок, однак крім **можливості працевлаштовувати, необхідно нарощувати також інституційні спроможності підтримки для поліцейських-ветеранів і ветеранок.**

Використані джерела

1. Банчук, О. А., ред. Статус поліції: міжнародні стандарти і зарубіжне законодавство. Київ: Москаленко О. М., 2013.
pravo.org.ua/books/status-politsiyi-mizhnarodni-standarty-i-zarubizhne-zakonodavstvo/
2. Україна. Верховна Рада України. Про Національну поліцію. Закон України 580-VIII. Ухвалено 2 липня 2015.
zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text
3. Ветеран Хаб. Програма реінтеграції ветеранів: Аналітичний звіт від 14 липня 2021 року.
irex.org/sites/default/files/Survey%20Methodology%20%E2%80%93%20Ukrainian.pdf
4. Weichselbaum, Simone. «Officers With Military Experience More Likely to Shoot, Study Says». The Marshall Project, 15 жовтня 2018.
themarshallproject.org/2018/10/15/police-with-military-experience-more-likely-to-shoot
5. Hill, Stephen, and Randall Beger. «A Paramilitary Policing Juggernaut». Social Justice 36, no. 1 (115) (2009): 25–40.
jstor.org/stable/29768524
6. Ветеран Хаб, Принцип, Простір можливостей, Юридична сотня. «Концепція політики щодо ветеранів та їхніх сімей».
veteranhub.com.ua/veteran-policy
7. Україна. Міністерство внутрішніх справ України. Про затвердження Інструкції з організації реагування на заяви і повідомлення про кримінальні, адміністративні правопорушення або події та оперативного інформування в органах (підрозділах) Національної поліції України. Наказ Міністерства внутрішніх справ України 357. Ухвалено 27 квітня 2020.
zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0443-20#Text



8. Giddens, A. «The Nation-State and Violence». Capital & Class 10, № 2 (липень 1986): 216–20. doi.org/10.1177/030981688602900111
9. Seigel, Micol. Violence Work: State Power and the Limits of Police. Duke University Press, 2018. doi.org/10.1215/9781478002024
10. Kraska, P. B. «Militarization and Policing – Its Relevance to 21st Century Police». Policing 1, № 4 (7 листопада 2007): 501–13. doi.org/10.1093/policing/pam065
11. Kappeler, Victor E. and Peter Brandon Kraska. «Normalising police militarisation, living in denial». Policing and Society 25 (2015): 268 - 275. <https://doi.org/10.1080/10439463.2013.864655>
12. The Official Mapping Police Violence Database. Mapping Police Violence. mappingpoliceviolence.us/?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw0MexBhD3ARIsAEI3WHJYigLFQBtw_qxwOgIDZlxhk0VUUBg2OrUq78Yk9xFczOMrleVYIY8aAr9gEALw_wcB
13. Українська правда. Життя. «Патрульні стали розвідниками. Як поліцейські знищують окупантів під Бахмутом». Українська правда. Життя, 11 січня 2023. life.pravda.com.ua/society/2023/01/11/252273/
14. «Підсумки 2023 року: громадська думка українців». Головна - Фонд «Демократичні ініціативи» ім. Ілька Кучеріва. Дата звернення: 10 червня 2024. dif.org.ua/article/pidsumki-2023-roku-gromadska-dumka-ukraintsiv
15. Татаркін К. Говорити про демобілізацію рано, але треба готуватися до повернення наших військових. Факти, 13 липня 2023. fakty.com.ua/ua/opinion/govoryty-pro-demobilizacziyu-rano-ale-treb-a-gotuvatysya-do-povernennya-nashyh-vijskovyh/
16. Гладка, К., Громаков, Д., Миронова, В. та ін. Добробати, Харків. Фоліо, 2017.
17. Національна поліція України. «Основний концепт роботи «поліції діалогу» – комунікація та зменшення демонстрації сили під час масових заходів, – Олександр Фацевич». Урядовий портал. 7 листопада 2018 р. kmu.gov.ua/news/osnovnij-koncept-roboti-policiyi-dialogu-komunik

[aciya-ta-zmenschennya-demonstraciyi-sili-pid-chas-masovih-zahodiv-oleksandr-facevich](#)

18. Островський, Н. «Частина №4. Про кар'єру в Національній поліції». Facebook.
facebook.com/permalink.php?story_fbid=10158135172293826&id=790458825&ref=embed_post
19. Doherty, J. B. Us vs. them: the militarization of American law enforcement and the psychological effect on police officers and civilians. S. Cal. Interdisc. pp. 415-475
gould.usc.edu/why/students/orgs/ilj/assets/docs/25-2-Doherty.pdf
20. Blumberg, Daniel M., Michael D. Schlosser, Konstantinos Papazoglou, Sarah Creighton та Chief Chuck Kaye. «New Directions in Police Academy Training: A Call to Action». International Journal of Environmental Research and Public Health 16, № 24 (6 грудня 2019): 4941. doi.org/10.3390/ijerph16244941
21. Hussey, John F., «A Study of Police Officers with Military Service Backgrounds Compared to Police Officers without Military Service: Can Military Veterans Interact and Properly Engage the Public?». CUNY Academic Works, 2020.
academicworks.cuny.edu/gc_etds/3966
22. Міністерство у справах ветеранів України. Організація ветеранських груп самопомоги «рівний-рівному» для надання кращої психосоціальної підтримки: рекомендації місцевим органам влади та лідерам громад.
surl.li/lbzkmd
23. Ветеран Хаб. Шлях ветеранів та ветеранок
drive.google.com/file/d/1gSlkhpMoJHDFNgO6FV0o-y6oA99ieq6a/view
24. Національна поліція України. Порядок проведення конкурсу в Національну поліцію України. Дата звернення: 10 червня 2024
nabir.np.gov.ua/index.php?r=site%2Fcondition
25. Крапивін, Є. Як працюють в Україні поліцейські комісії: коротко про результати дослідження. LB.ua, 20 червня 2018.



lb.ua/blog/evgen_krapivin/400845_yak_pratsyuyut_ukraini_politseyski.html

26. Національна поліція України. Електронний кабінет системи відбору кадрів в Національну поліцію:
nabir.np.gov.ua/index.php?r=site%2Fsignup
27. Україна. Міністерство внутрішніх справ України. Про затвердження Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС. Наказ Міністерства внутрішніх справ України 285. Ухвалено 3 квітня 2017.
zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0559-17#Text.
28. Крапивін, Є. Оцінка ефективності роботи поліції в Україні: від «палиць» до нової системи (на прикладі органів досудового розслідування). Київ, 2016. 120 с.
umdpd.info/police-experts.info/wp-content/uploads/2016/12/Maket-dlya-veb.pdf
29. МВС України. Сьогодні Міжнародний День пам'яті поліцейських, які загинули на службі. Facebook.
facebook.com/mvs.gov.ua/posts/3792368730849790
30. Національна поліція України. 13 день повномасштабної війни в Україні. Facebook.
facebook.com/UA.National.Police/posts/285930703676967
31. North Atlantic Treaty Organisation, Research and Technology Organisation. Recruiting and Retention of Military Personnel, Final Report of Research Task Group HFM-107. 2007.
nato.int/issues/women_nato/recruiting%20&%20retention%20of%200mil%20personnel.pdf
32. Україна. Міністерство внутрішніх справ України. Про затвердження Порядку організації системи психологічного забезпечення поліцейських, працівників Національної поліції України та курсантів (слухачів) закладів вищої освіти із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських. Наказ Міністерства внутрішніх справ України 88. Ухвалено 6 лютого 2019.
zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0348-19#Text
33. «У МВС презентували проєкт «Mental tutor» та концепцію психологічного супроводу». Міністерство внутрішніх справ

- України. Дата звернення: 10 червня 2024.
mvs.gov.ua/uk/news/u-mvs-prezentuvali-projekt-mental-tutor-ta-konceptiiu-psixologicnogo-suprovodu
34. Cheung, J. Police Accountability. The Police Journal, 78(1), 3-36.
doi.org/10.1350/pojo.78.1.3.65233
 35. Бандурка О., Перлін Дж. — заг. ред. Демократичне поліціювання: Збірка наукових статей, 2011. 374 с.
 36. Бурдига, І. «Чому патрульна поліція в Україні переживає відтік кадрів – DW – 16.08.2019». dw.com, 16 серпня 2019.
dw.com/uk/чому-патрульна-поліція-в-україні-переживає-відтік-кадрів/a-50044587
 37. Курбатов, О. «Піду з поліції»: чому патрульні поліцейські в різних містах звільняються з роботи. hromadske.ua. Дата звернення: 10 червня 2024.
hromadske.ua/posts/patruelni-politseiski-zvilniaiutsia-z-roboty
 38. Кобзін, Д. «Нова патрульна поліція. Ми її втрачаємо? - «Антидот». «Антидот». Дата звернення: 10 червня 2024.
antidot.info/analytics/nova-patrulna-politsiya-jiji-vtrachajemo/
 39. «Державна житлова політика в Україні: сучасний стан та перспективи реформування | Cedos». Cedos Дата звернення: 10 червня 2024.
cedos.org.ua/researches/derzhavna-zhytlova-polityka-v-ukraini-suchasnyi-stan-ta-perspektyvy-reformuvannia/
 40. «У Національній поліції – кадровий голод – Деканоїдзе». 5 канал.
5.ua/suspilstvo/u-natsionalnii-politsii-kadrovyi-holod-dekanoidze-108020.html
 41. Фрідріх, Ю., Люткенфельд, Т. Довга тінь Донбасу. 2021.
gppi.net/media/GPPi_2021_Friedrich_Luetkefend_Long-Shadow-of-Donbas_ukr.pdf
 42. «Віталій Кличко привітав «Муніципальну охорону» Києва з четвертою річницею заснування». Київська міська рада. Київська міська державна адміністрація.
kyivcity.gov.ua/news/vitaliy_klichko_privitav_munitsipalnu_okhoronu_kiyeva_z_chetvertoyu_richnitseyu_zasnuvannya/

- 43.** Прес-служба ЛМР. «Ми працюємо над тим, щоб якість Муніципальної варту та її працівників була високою», – Богдан Кухарук. Львівська міська рада.
city-adm.lviv.ua/news/city/transport/265825-my-pratsiuiemo-nad-ty-m-shchob-iajist-munitsypalnoi-varty-ta-ii-pratsivnykiv-bula-vysokoju-bohdan-kukharuk
- 44.** «У Житомирі презентували муніципальну варту», Укрінформ, 5 червня 2019.
ukrinform.ua/rubric-regions/2715294-u-zitomiri-prezentuvali-municipalnu-vartu.html
- 45.** Прищеп, Я. Як працює муніципальна варту на Харківщині. Суспільне, 6 жовтня 2020.
suspilne.media/68848-dva-roki-vulici-lozovoi-na-harkivsini-patruleva-la-municipalna-varta-suspilne-videonovini/
- 46.** «Радником міністра на громадських засадах призначено Кирила Сергєєва». МВС України.
mvs.gov.ua/uk/press-center/news/radnikom-ministra-na-gromadskix-zasadaх-priznaceno-kirila-sergjejeva