

Міністерство внутрішніх справ України
Харківський національний університет внутрішніх справ
Науково-дослідна лабораторія соціальної та психологічної роботи в ОВС
Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна»

Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України

Аналітичний звіт
за результатами
соціологічного дослідження

КИЇВ 2008

ББК 67.9(4УКР)301.213

С76

Рекомендовано до друку Вченою радою Кіровоградського юридичного інституту Харківського національного університету внутрішніх справ (Протокол № 4 від 27.11.2007 р.).

Авторський колектив: канд. соц. наук Белоусов Ю.Л. (1.2; 1.5; 2.2 – 2.8); канд. соц. наук Кобзін Д.О. (1.1; 2.1; 2.9 – 2.11; 3.3); канд. соц. наук Свеженцева Ю.О. (1.3; Розділ 3; Розділ 4); канд. соц. наук Сердюк О.О. (1.4; 1.6 – 1.10; 2.6); канд. юрид. наук Мартиненко О.А. (додаток 3, 4).

Загальна редакція: д-р юрид. наук **К.Б. Левченко**

Рецензенти: д-р юрид. наук, професор **В.П. Петков**; д-р юрид. наук, професор **В.К. Шкарупа**

Упорядник: **О.А. Калашник**

Публікація здійснена за фінансової підтримки Міжнародного фонду «Відродження».

С76 **Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України** : монографія / Ю.Л. Белоусов, Д.О. Кобзін, Ю.О. Свеженцева та ін.; заг. ред. К.Б. Левченко. – К.: “Агентство “Україна”, 2008. – 204 с.

ISBN: 976-966-2157-99-3

У монографії розкриваються основні проблеми реалізації працівниками органів внутрішніх справ передбачених законодавством прав, свобод та соціальних гарантій, їх взаємозв'язок з ефективністю правоохоронної діяльності та дотриманням працівниками ОВС прав людини; напрацьовані науково обґрунтовані пропозиції щодо оптимізації управління органами внутрішніх справ для покращання ситуації з дотриманням прав, свобод та соціальних гарантій працівників ОВС України.

Для працівників ОВС, науковців, фахівців у сфері державного управління, громадських правозахисних організацій та всіх, хто зацікавлений питаннями захисту прав людини.

ISBN: 976-966-2157-99-3

ББК 67.9(4УКР)301.213

© Міжнародний жіночий правозахисний центр «Ла Страда-Україна», 2008

МВС України

Харківський національний університет внутрішніх справ

Науково-дослідна лабораторія соціальної та психологічної роботи в ОВС

Стан захищеності прав, основних свобод і соціальних гарантій працівників ОВС України

**Аналітичний звіт за результатами соціологічного
дослідження**

Авторський колектив:

Свєженцева Ю.О. (1.3; Розділ 3; Розділ 4)

Бєлоусов Ю.Л. (1.2; 1.5; 2.2 – 2.8)

Кобзін Д.О. (1.1; 2.1; 2.9 – 2.11; 3.3)

Сердюк О.О. (1.4; 1.6 – 1.10; 2.6)

Харків 2007

ЗМІСТ

ВСТУП. Актуальність, цілі, задачі, методика вивчення можливості реалізації працівниками ОВС України своїх прав, основних свобод та соціальних гарантій

Розділ 1. Громадянські та політичні права працівника ОВС

- 1.1. Право на життя
- 1.2. Право на повагу до людської гідності.
- 1.3. Громадянські права щодо до сфери приватного життя людини
- 1.4. Свобода пересування
- 1.5. Зазіхання на честь та репутацію працівників ОВС під час виконання ними своїх службових обов'язків
- 1.6. Право на справедливий судовий розгляд
- 1.7. Право на справедливі здійснення прав і свобод без дискримінації
- 1.8. Право на свободу вираження поглядів та переконань
- 1.9. Політичні права
- 1.10. Право власності та мирного володіння своїм майном

Розділ 2. Соціальні і трудові права працівника ОВС

- 2.1. Право на справедливу винагороду, достатню для підтримки нормального рівня життя самої особи та і її сім'ї.
- 2.2. Право на належні умови праці.
- 2.3. Право на розумну тривалість робочого дня і робочого тижня.
- 2.4. Право на відпочинок та щорічну відпустку.
- 2.5. Право на компенсацію за понаднормову роботу та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні.
- 2.6. Право створювати для здійснення та захисту своїх економічних і соціальних інтересів об'єднання та спілки та вступати в них за своїм вибором.
- 2.7. Право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк.
- 2.8. Право на звільнення в установленому законом порядку.
- 2.9. Право на житло.
- 2.10. Право на медичне обслуговування.
- 2.11. Право на освіту

Розділ 3. Відчуття працівником ОВС України власної соціальної незахищеності: причини та наслідки

- 3.1. Відчуття працівником ОВС України власної соціальної захищеності як фактор внутрішньої безпеки держави та суспільства
- 3.2. Причини відчуття працівниками ОАС України власної соціальної незахищеності

- 3.3. Наслідки соціальної незахищеності: наміри працівників ОВС щодо звільнення або переходу у інший підрозділ
- 3.4. Наслідки соціальної незахищеності: оцінка працівниками ОВС ефективності роботи міліції
- 3.5. Наслідки соціальної незахищеності: довіра працівників ОВС державі в цілому
- 3.6. Наслідки соціальної незахищеності: протизаконне фізичне і психічне насильство у діяльності ОВС

Розділ 4. Людина і організація: типологія працівників ОВС за ставленням до своєї організації

- 4.1. Уявлення працівників ОВС про систему ОВС як індикатор бажання якісно виконувати функціональні обов'язки
- 4.2. Варіація уявлень працівників ОВС про свою організацію за базовими критеріями
- 4.3. Типологія працівників ОВС України на основі кластерної моделі
- 4.4. Структура ОВС України за кластерною моделлю

Висновки та рекомендації

Додаток 1. Розрахунок вибіркової сукупності.

Додаток 2. Соціологічна анкета.

Вступне слово Міністра внутрішніх справ України Ю.В.Луценка

Президент України Віктор Андрійович Ющенко, призначаючи мене на посаду Міністра внутрішніх справ, висловив своє бачення щодо пріоритетів у роботі Міністерства. Зокрема, він наголосив на необхідності підняття соціального статусу працівників органів внутрішніх справ та рівня суспільного визнання їх роботи.

Без сумнівів, найціннішим надбанням і головним ресурсом функціонування органів внутрішніх справ є їх особовий склад – кваліфіковані працівники-професіонали. На законодавчому рівні проголошено, що держава гарантує працівникам міліції правовий та соціальний захист. Але статус працівника органів внутрішніх справ визначається, в першу чергу, не задекларованими, а реалізованими у професійній діяльності і в повсякденному житті правами і обов'язками. Саме тому створення реальної, а не «паперової» соціальної та правової захищеності працівників органів внутрішніх справ має першочергове значення і для подальшого функціонування правоохоронної системи, і для перспектив побудови в Україні правової соціально-орієнтованої держави взагалі.

Правова та соціальна захищеність громадян завжди визнавалась як важливий фактор внутрішньої безпеки держави, адже якщо соціальна та правова незахищеність громадян набуває сталого характеру, вона спричиняє суспільні настрої зневіри та цинізму, зростання різного роду соціальних патологій – алкоголізації, наркоманії, самогубств, злочинності, зокрема корупції. Подвійною бідою та загрозою внутрішній безпеці держави є соціальна та правова незахищеність самих працівників органів внутрішніх справ – тих, хто за своїми посадовими обов'язками мають захищати права, свободи, законні інтереси та особисту безпеку громадян.

Сьогодні характерною рисою суспільних дискурсів про дотримання прав людини в діяльності органів внутрішніх справ є акцент на правах тільки однієї сторони - осіб, які вступають у відносини з працівниками ОВС. І це цілком зрозуміло, адже категорія прав людини стосується відносин між державою та особою, а правоохоронець є представником держави. Разом з тим, не треба забувати й про права іншої сторони – працівника органів внутрішніх справ, якій теж є громадянином і має право на захист своїх прав та свобод від порушень як з боку інших осіб, так і з боку самої держави.

Ідея проведення дослідження, яке презентовано в цій монографії, народилася в МВС України ще у 2006 році. Вже тоді нами було чітко визначено, що ситуація з дотриманням прав, свобод та соціальних гарантій працівників ОВС підлягає ретельному аналізу та щорічному моніторингу. Адже тільки «тримаючи руку на пульсі» цієї проблеми, ми можемо оцінити, що є першочерговим пріоритетом для найоптимальніших змін ситуації; наскільки є дієвими наші заходи; чи дійсно програми, запропоновані Міністерством, втілюються в реальне покращення соціального захисту працівників ОВС на рівні окремих служб або регіонів; які є перешкоди та

фактори ризику, що можуть звести нанівець всі наші зусилля змінити ситуацію на краще.

Напевно, єдиним способом здійснити цій моніторинг є дослідження думки тих, чиїми безпосередніми зусиллями підтримується правопорядок у суспільстві. Вчені жартома кажуть, що соціологічне опитування є спосіб почути думку тих, чиєю думкою зазвичай ніхто не цікавиться. Спростуванням цієї тези є представлена монографія, яка засвідчує тверду позицію нинішнього керівництва МВС щодо уважного ставлення до думок своїх працівників, до дотримання їх прав і свобод, як і має бути в правовій демократичній державі.

Міністр

Ю.В. Луценко

ВСТУП

Вивчення можливості реалізації працівниками ОВС України своїх прав, основних свобод та соціальних гарантій: актуальність, цілі, задачі, методика дослідження

Курс України на розбудову правової демократичної держави вимагає докорінної зміни призначення, принципів та пріоритетів у діяльності органів внутрішніх справ. У правовій демократичній державі міліція – це вже не карально-охоронна сила, що виявляє головним чином турботу про інтереси держави, а демократичний інститут, невід'ємна частина суспільства, покликана захищати законні права й інтереси конкретної особи, гарантувати людині безпечні умови життя.

Проблема захисту прав, свобод та соціальних гарантій громадян України має на перший погляд неочевидну зворотну сторону: а наскільки захищені права працівників ОВС, тих, хто має сам захищати права людини? Співробітники органів внутрішніх справ самі є особами, які мають ті ж права і свободи, що і будь-які інші громадяни. У своїй роботі і житті вони захищені тими ж стандартами в галузі прав людини. Разом з тим деякі стандарти, зазначені в законодавчих актах як обов'язкові, можуть бути обмежені внаслідок специфічних обов'язків і повноважень. Наскільки доцільні та виправдані службовою необхідністю ці обмеження сьогодні, адже частина з них виникла зовсім в інших правових та інституційних умовах?

Крім того, попри виправдані правові обмеження, є права, дотримання яких співробітники ОВС вправі вимагати. Серед них, у першу чергу, варто виділити право на життя, право на повагу приватного життя, право на свободу вираження думки, свободу мирних зібрань і об'єднань, право на гідні умови роботи, право на соціальне забезпечення, право на справедливу винагороду. Саме дотримання цих прав працівників ОВС визначає ступінь задоволеності працею, плинність кадрів і кількість порушень дисципліни і законності, що припускаються ними. І хоча порушення їхніх прав ніяким чином не виправдує порушень прав рядових громадян або зниження ефективності роботи, варто помітити, що існує пряма залежність між цими сферами. Тобто, наскільки держава захищає права і свободи працівника міліції, настільки захищеним може почувати себе і його громадянин.

Отже, якість та результативність функціонування органів внутрішніх справ залежить від того, наскільки їхні працівники відчують себе захищеними у своїх громадянських, політичних та соціально-трудовах правах, наскільки реальними є надані державою соціальні гарантії. Максимально можливий захист прав та свобод працівників ОВС є, по суті, передумовою ефективності їхньої діяльності із захисту прав громадян, а оптимізація ситуації із захистом прав працівників ОВС є таким чином найважливішим завданням реформування та поточного управління органами внутрішніх справ.

Знання реальної ситуації із захищеністю прав працівників ОВС є необхідною умовою розроблення адекватної стратегії вдосконалення цієї

сфери. Нажаль, інформація щодо захищеності прав та свобод працівників ОВС, яка надходить сьогодні до МВС, має фрагментарний та частково викривлений характер, у першу чергу, це через те, що керівництво регіональних управлінь ОВС не зацікавлене акцентувати увагу на негативі та проблемах, щоб не напроситися на догану та критику своєї роботи. Сьогодні майже не існує іншого способу надійно вивчити ступінь захищеності прав та свобод працівників ОВС, крім проведення соціологічного опитування самих працівників, за репрезентативною для України в цілому вибіркою.

Основна мета проведеного нами дослідження – вивчення ситуації щодо можливостей реалізації працівниками органів внутрішніх справ передбачених законодавством прав, свобод та соціальних гарантій, а також її взаємозв'язку з ефективністю правоохоронної діяльності та дотриманням працівниками ОВС прав людини у своїй професійній діяльності; напрацювання науково обґрунтованих пропозицій щодо оптимізації управління органами внутрішніх справ задля покращання ситуації з дотриманням прав, свобод та соціальних гарантій працівників міліції.

Завдання дослідження:

- проаналізувати нормативно-правове забезпечення прав працівників міліції з точки зору достатності та відповідності сьогоденню;
- дослідити ступінь дотримання прав працівників ОВС на життя, приватність, свободу пересування, відпочинок, достойну оплату праці та ін.;
- вивчити можливості реалізації працівниками ОВС прав на свободу висловлювань та виборчого права;
- проаналізувати умови, що сприяють та перешкоджають дотриманню прав працівників ОВС;
- дослідити стан житлової проблеми в різних регіонах та шляхи її вирішення;
- дослідити умови праці, тривалість робочого дня, тижня та відпустки працівників різних служб ОВС та регіонів;
- оцінити поширеність у діяльності працівників ОВС дискримінації за будь-якою ознакою, зокрема за статтю;
- дослідити вплив дотримання прав працівників ОВС на ефективність і якість їх роботи, професійний, чисельний і кадровий склад ОВС;
- проаналізувати взаємозв'язок між дотриманням прав працівників ОВС та дотриманням ними прав людини.

Виконання цих завдань дозволяє намітити проблемні зони в забезпеченні прав працівників ОВС, а також шляхи оптимізації дій держави і Міністерства, зокрема, у галузі дотримання прав працівників ОВС.

Метод дослідження – вибіркоче анонімне опитування 3000 працівників ОВС.

Вибірка (3000 респондентів - працівників ОВС) репрезентативна для України в цілому та для вибраних регіонів (див. додаток 1).

Розрахунок вибіркової сукупності:

– групування областей України за територіальною ознакою в сім регіонів: **Західний** (Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Тернопільська, Чернівецька), **Центрально-західний** (Вінницька, Київська, м. Київ, Хмельницька), **Південний** (АР Крим, Миколаївська, Одеська, Херсонська), **Північно-західний** (Волинська, Житомирська, Рівненська), **Північний** (Сумська, Харківська, Чернігівська), **Центральний** (Дніпропетровська, Кіровоградська, Полтавська, Черкаська), **Східний** (Донецька, Запорізька, Луганська);

– розрахунок частки особового складу в кожному регіоні від загальної кількості особового складу ОВС України;

– розрахунок необхідної кількості респондентів для кожного регіону пропорційно до частки особового складу регіону в генеральній сукупності;

– відбір у кожному регіоні по одній найбільш типовій області;

– визначення необхідної кількості респондентів в обраних областях для кожної служби та підрозділу ОВС залежно від їх частки у структурі особового складу області.

Розділ 1. Громадянські та політичні права працівника ОВС

1.1 Право на життя

Право на життя належить до таких прав людини, від зобов'язань за якими не можна відступати ні за будь-яких умов. Це право ніколи не може бути обмежене або припинено. Вперше міжнародно-правова регламентація права на життя була дана в Загальній декларації прав людини 1948 р. В третій статті цього документу вказано, що «кожна людина має право на життя, на волю і на особисту недоторканість».

Інший документ - «Міжнародний пакт про цивільні та політичні права» 1966 р., в статті шостій встановлює, що право на життя є «невід'ємним правом кожної людини, яке охороняється законом» і «ніхто не може бути свавільно позбавлений життя». Згідно з цією статтею, право на життя також є невід'ємним.

Визначальним правовим документом регіонального рівня є Європейська конвенція про права людини і основні свободи, яку було прийнято Радою Європи в 1950 році. У цьому документі саме правом на життя відкривається перелік основних прав і свобод людини. Стаття друга Конвенції закріплює, що право кожної особи на життя не тільки проголошується, але й охороняється законом. Позбавлення життя не розглядається як порушення права на життя, якщо воно є результатом застосування чинності, не більш ніж абсолютно необхідної:

- а) для захисту будь-якої особи від незаконного насильства;
- б) для здійснення законного арешту або запобігання втечі особи, затриманої на законних підставах;
- в) у випадку дій, передбачених законом, для придушення бунта або заколоту .

Однак, при всій важливості зазначеного права для життєдіяльності людини, воно є найбільш уразливим в сучасному світі. Відзначимо, що вступ України в Раду Європи та приєднання до Конвенції обумовлює необхідність дотримання положень цього міжнародного документа.

Україна задекларувала основні права і свободи на конституційному рівні, вперше визначила перелік прав та свобод людини, який відповідає світовим стандартам. Конституція України затверджує рівність громадян у правах. Визнаючи права і свободи людини невідчужуваними й непорушними (стаття 21), Конституція гарантує недоторканість прав і свобод, проголошує, що вони не можуть бути скасовані (стаття 22).

Право на життя регламентує стаття 27 Конституції України, яка встановлює: "Кожна людина має невід'ємне право на життя. Ніхто не може бути свавільно позбавлений життя. Обов'язок держави - захищати життя людини. Кожен має право захищати своє життя і здоров'я, життя і здоров'я інших людей від протиправних посягань".

Разом з тим, зауважимо, що працівник міліції постійно знаходячись на передньому краю боротьби зі злочинністю за своїми функціональними

обов'язками повинен у разі необхідності піддавати своє життя та здоров'я ризику для того, щоби зупинити, розкрити злочин, або затримати правопорушника. Статистика доводить, що починаючи з 1991 року, за часи незалежності України, у процесі виконання службових обов'язків загинуло 926 працівників міліції, з них безпосередньо в боротьбі зі злочинністю - 280. Крім того, протягом цього часу було поранено 6262 правоохоронця, серед них 4147 - безпосередньо у протистоянні злочинності. Тільки за сім місяців 2007 року МВС втратило 12 своїх працівників, троє з яких загинули, знешкоджуючи злочинців, а дістали поранення - 175, з них 142 – в боротьбі зі злочинністю. Таким чином, питання забезпеченості права на життя працівника міліції є дуже болючим, гострим та потребуючим глибокого вивчення. Саме тому, нами було здійснене дослідження думки працівників міліції з питань, які є важливими складовими дотримання їх права на життя. Це - нормативно-правове забезпечення оперативно-службової діяльності, увага до цього питання керівництва МВС України і органів внутрішніх справ, професійна підготовка, забезпечення зброєю, спецзасобами, засобами захисту, обмундируванням відповідно до сезону.

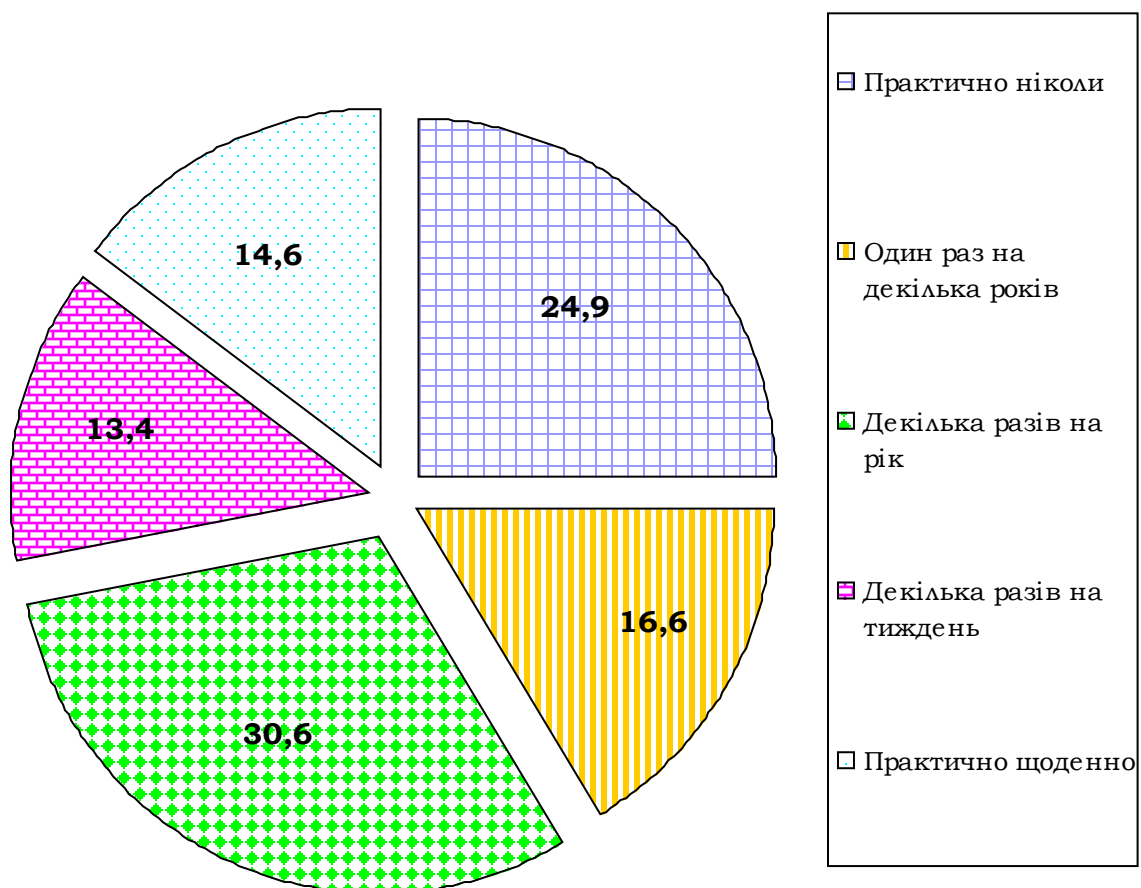


Рисунок 1.1.1 Частота зіткнення з погрозою для життя працівників міліції (в %)

Згідно з даними опитування, три чверті працівників міліції рано або пізно, з різною частотою, але все ж таки зіштовхуються з погрозою тілесних

ушкоджень, або смерті в ході виконання службових обов'язків. Слід зазначити, що 28,0% працівників міліції відзначили, що зіштовхуються із загрозою життю та здоров'ю в своїй повсякденній діяльності (серед них - 14,6% опитаних - щодня, а ще 13,4% - кілька разів на тиждень). Життю та здоров'ю ще 30,6% респондентів загрожують кілька разів на рік. Досить рідко з такою погрозою (один раз на кілька років) зіштовхуються 16,6% опитаних; 24,9% респондентів відповіли, що такого практично ніколи не було (Рис.1.1.1).

Проведений нами аналіз двовимірного розподілу дозволив розрахувати індекс загрози життю працівників окремих служб в тому, або іншому підрозділі. З цією метою нами була проаналізована оцінка частоти зіткнень із загрозою одержання тілесних ушкоджень або смерті в ході виконання службових обов'язків працівниками різних служб МВС України. Для розрахунку індексу загрози життю нами була використана наступна формула:

$$I = [N1 \times n] + [N2 \times n] + [N3 \times n] + [N4 \times n] + [N5 \times n] / 100 ,$$

де I - значення індексу (у межах min=1 (практично ніколи не зіштовхувався) і max=5 (зіштовхуюсь практично щодня)), N - ранг альтернативи, n - кількість людей, що її обрали.

Таблиця 1.1.1

Порівняльні дані, щодо частоти виникнення загрози життя працівникам різних служб міліції

№	Служба МВС України	Значення I (індексу загрози життю)	Ранг
1.	ДСБЕЗ	1,38	12
2.	Кримінальний розшук	2,05	6
3.	ВБНОН	2,15	4
4.	КМСН	1,84	8
5.	ПС	2,43	1
6.	ІТТ	2,27	2
7.	ДІМ	2,1	5
8.	Судова міліція	1,28	14
9.	Беркут	2,25	3
10.	ДАІ, ДПС	1,9	7
11.	Штаб	1,12	15
12.	БОЗ	1,4	11
13.	Слідство, дізнання	1,3	13
14.	ДСО	1,7	9
15.	ПРП	0,98	16
16.	НДЕКЦ	1,68	10
17.	Навчальні заклади МВС	0,54	17

Дані аналізу наведені в таблиці 1.1.1. Вони наочно демонструють, що найнебезпечнішими службами в органах внутрішніх справ сьогодні є

патрульно-постова (28,4% опитаних вказали, що зіштовхуються із загрозою життю практично щодня), ізолятори тимчасового тримання (32,8%), підрозділ «Беркут» (17,1%), відділ по боротьбі з незаконним оборотом наркотиків (16,7%), служба дільничних інспекторів міліції (18,0%). Вочевидь, що керівництву необхідно в першу чергу звернути увагу на забезпечення безпеки діяльності саме цих служб.

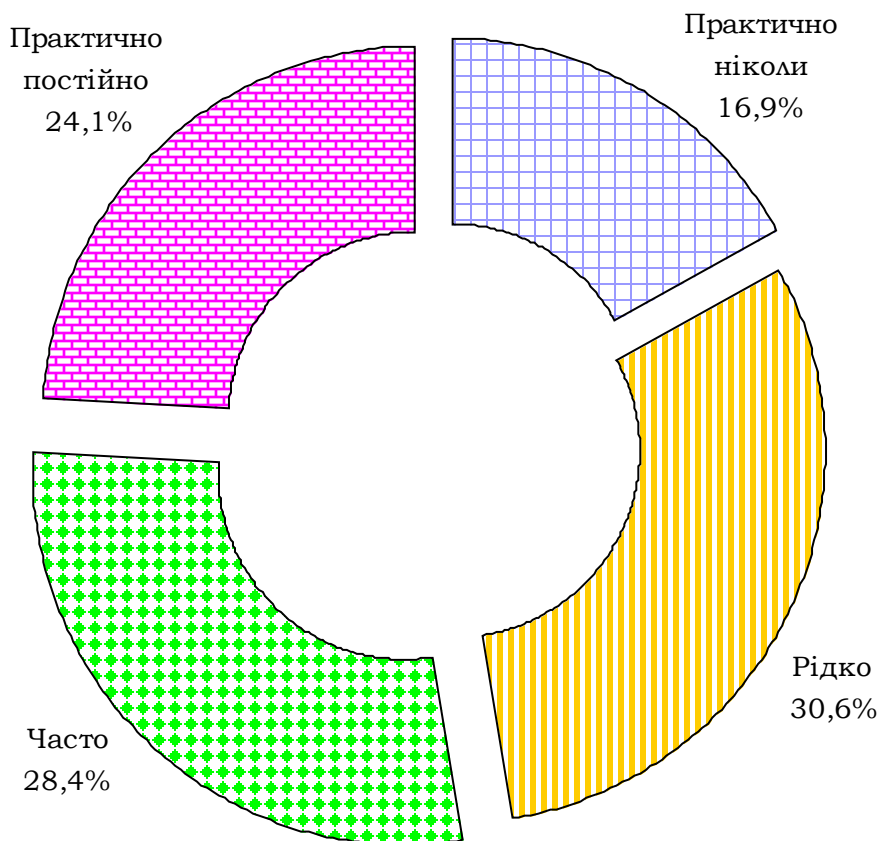


Рисунок 1.1.2. Частота зіткнення з погрозою зараження інфекційними хворобами для працівників міліції (в %)

Іншим професійним ризиком, з яким з різною частотою мають справу працівники міліції, є ризик зараження інфекційними захворюваннями. Не секрет, що в кримінальному середовищі є досить розповсюдженими цілий ряд захворювань, серед яких одним із самих небезпечних є туберкульоз. За обов'язком служби працівник міліції зобов'язаний брати участь у затриманнях, конвоюванні, допитах заражених осіб, перебувати в місцях їхнього компактного тримання, вступати з ними в безпосередній контакт. Опитування показало, що 24,1% правоохоронців зіштовхуються з погрозою зараження інфекційними захворюваннями постійно. Ще 28,4% опитаних оцінили частоту такої погрози як часту. Таким чином, 52,5% опитаних часто піддають своє здоров'я ризику зараження в ході здійснення своїх професійних обов'язків. Ще 30,6% опитаних відзначили, що рідко зіштовхуються з такою ситуацією. І тільки 16,9% практично ніколи не піддавались небезпеці зараження під час роботи (Рис. 1.1.2).

Для порівняння небезпеки зараження інфекційним захворюванням у ході виконання службових обов'язків у різних службах МВС України, у ході аналізу двовимірного розподілу нами був розрахований індекс ризику зараження інфекційним захворюванням. Для розрахунку індексу загрози зараження інфекційним захворюванням нами була використана наступна формула:

$$S = [N1 \times n] + [N2 \times n] + [N3 \times n] + [N4 \times n] / 100 ,$$

де S - значення індексу (у межах min=1 (практично ніколи не зіштовхувався) і max=4 (зіштовхуюсь постійно)), N - ранг альтернативи, n - кількість людей, що її обрали.

Таблиця. 1.1.2

Порівняльні дані щодо ризику зараження інфекційним захворюванням працівників різних служб міліції

№	Служба МВС України	Значення S (індексу ризику зараження інфекційним захворюванням)	Ранг
1.	ДСБЕЗ	2,12	14
2.	Кримінальний розшук	3,17	3
3.	ВБНОН	3,41	2
4.	КМСН	2,91	5
5.	ПС	2,85	7
6.	ІТТ	3,52	1
7.	ДІМ	3,12	4
8.	Судова міліція	2,13	13
9.	Беркут	2,65	9
10.	ДАІ, ДПС	2,57	10
11.	Штаб	2,20	12
12.	БОЗ	2,27	11
13.	Слідство, дізнання	2,86	6
14.	ДСО	1,63	17
15.	ПРП	1,92	15
16.	НДЕКЦ	2,70	8
17.	Навчальні заклади МВС	1,68	16

Як показують дані ранжирування отриманих коефіцієнтів, до служб, де можливість заразитись інфекційним захворюванням є найбільш високою, слід віднести ізолятор тимчасового тримання, відділ по боротьбі з незаконним оборотом наркотичних засобів, карний розшук, службу дільничних інспекторів міліції та кримінальну службу у справах неповнолітніх (Табл. 1.1.2). Порівняння цих даних з даними ранжирування коефіцієнтів загрози для життя в різних службах, дозволяють прийти до висновку, що сьогодні найнебезпечнішою є робота в ізоляторах тимчасового

тримання, дільничних інспекторів міліції і у відділі по боротьбі з незаконним оборотом наркотиків, де значення індексу є практично максимальними.

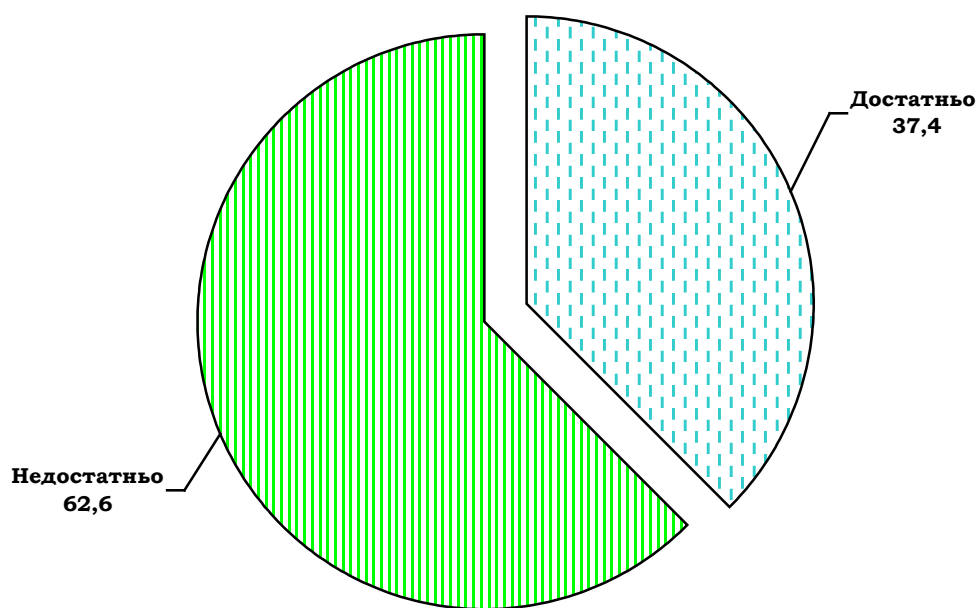


Рисунок 1.1.3. Оцінка існуючого нормативно-правового забезпечення захисту життя працівника міліції (в %)

При оцінці того, як сьогодні відбувається захист життя працівника міліції в ході виконання ним своїх функціональних обов'язків, важливе значення має такий фактор, як нормативно-правове забезпечення. Для працівника міліції, який часто опиняється в неоднозначних правових ситуаціях і часто змушений самостійно приймати важливі рішення, пов'язані із застосуванням зброї, спеціальних засобів і засобів фізичного впливу, надто важливо, щоб і його право на життя в цій ситуації залишалось захищеним.

Ми попросили оцінити працівників міліції чи є, на їхню думку, достатнім для захисту життя працівника ОВС існуюче нормативно-правове забезпечення використання зброї та засобів фізичного впливу. Розподіл отриманих даних наведений на рис. 1.1.3. Аналіз показує, що 62,6% опитаних вказали, що вони вважають це забезпечення недостатнім, а майже більша третина респондентів (37,4%) вважають його достатнім в тому чи іншому ступені. При цьому слід зазначити, що абсолютно недостатнім нормативно-правове забезпечення застосування зброї та засобів фізичного впливу вважають 17,4% опитаних.

Хоча аналіз даних показує, що в цілому 62,6% опитаних працівників міліції вважають, що існуюче нормативно-правове забезпечення, яке стосується застосування зброї, спеціальних засобів і засобів фізичного впливу, недостатньо, існують істотні розходження в думках по цьому питанню в різних службах. Для проведення порівняльного аналізу задоволеності існуючим нормативно-правовим забезпеченням працівників різних служб нами був розрахований відповідний індекс по наступній формулі:

$$H = [N1 \times n] + [N2 \times n] + [N3 \times n] + [N4 \times n] / 100 ,$$

де Н - значення індексу (у межах min=1 (зовсім недостатнє) і max=4 (повністю достатнє)), N - ранг альтернативи, n - кількість людей, що її обрали.

Таблиця 1.1.3

Порівняльні дані щодо задоволеності нормативно-правовим забезпеченням використання зброї та спеціальних засобів працівниками різних служб

№	Служба МВС України	Значення Н (індекс задоволеності нормативно- правовим забезпеченням використання зброї та спецзасобів)
1.	ДСБЕЗ	2,06
2.	Кримінальний розшук	1,98
3.	ВБНОН	1,84
4.	КМСН	2,23
5.	ПС	2,33
6.	ІТТ	2,18
7.	ДІМ	2,17
8.	Судова міліція	2,29
9.	Беркут	2,56
10.	ДАІ, ДПС	2,28
11.	Інші підрозділи громадської безпеки	3,05
12.	Штаб	2,39
13.	БОЗ	2,16
14.	Слідство, дізнання	2,15
15.	ДСО	2,53
16.	ПРП	2,23
17.	НДЕКЦ	2,14
18.	Навчальні заклади МВС	2,39

Так, найбільш незадоволеними існуючим нормативно-правовим забезпеченням застосування зброї та засобів фізичного впливу в ході службової діяльності є працівники карного розшуку і ВБНОН (Табл. 1.1.3). Найбільша ж кількість працівників міліції, які вважають, що нормативна база в цьому питанні є розробленою в достатньому ступені працюють в підрозділах громадської безпеки, підрозділі «Беркут», ДСО. Зауважимо, що істотні розходження в думках швидше за все пов'язані з особливостями застосування зброї та спецзасобів працівниками цих служб. Так, якщо працівники «Беркута» і ДСО найчастіше застосовують їх в однозначних правових ситуаціях або за наказом, то працівники оперативних підрозділів змушені постійно самостійно приймати рішення в різних неоднозначних

правових ситуаціях, порівнюючи рівень своєї безпеки та припустимий рівень застосування сили в кожному окремому випадку.

Істотного зв'язку між думкою з цього питання та освітою респондента виявлено не було. Однак, слід зазначити, що опитані, які мають вищу юридичну освіту досить низько оцінюють закони і накази по застосуванні сили (Табл. 1.1.4).

Таблиця 1.1.4.

Порівняльні дані щодо задоволеності нормативно-правовим забезпеченням використання зброї та спеціальних засобів працівниками з різним рівнем освіти

	Освіта				
	Середня	Середня спеціальна (не юридична)	Середня юридична	Не юридична вища або незакінчена вища	Юридична вища або незакінчена вища
Індекс задоволеності нормативно-правовим забезпеченням використання зброї та спецзасобів	2,47	2,46	2,24	2,28	1,82

Є очевидним той факт, що ключову роль у тому, як відбувається забезпечення права працівника міліції на життя, грає і повинне грати Міністерство внутрішніх справ України. Опитані нами працівники міліції вважають, що керівництво МВС повинне цікавитися існуючим положенням справ і здійснювати цілеспрямовану роботу з поліпшення ситуації.

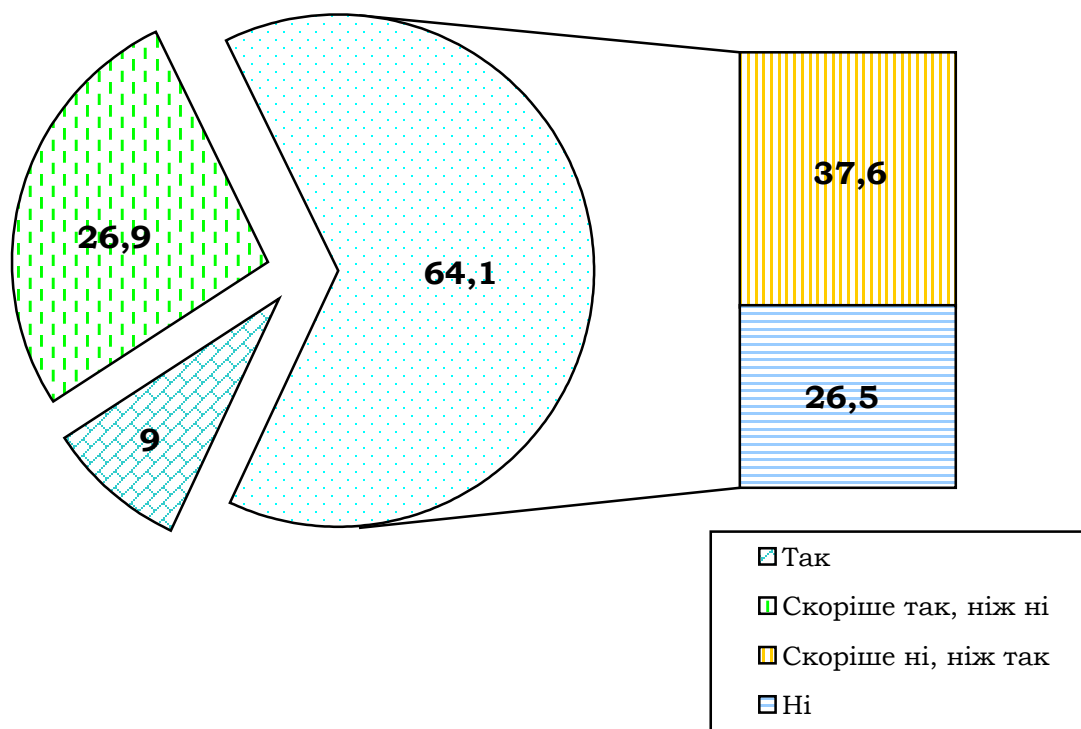


Рисунок 1.1.4. Оцінка зусиль керівництва МВС, спрямованих на забезпечення захисту життя працівника міліції (в %)

У той же час, як показало опитування, значна частка опитаних міліціонерів (64,1%) досить критично оцінює зусилля керівництва МВС з забезпечення їх права на життя. Так, 26,5% опитаних відкрито говорять про те, що керівництво МВС не робить усього можливого в цьому напрямку, а ще 37,6% - схильні думати, що «скоріше не робить, чим робить». 26,9% опитаних схильні вважати, що все ж скоріше керівництво робить все можливе для забезпечення захисту життя своїх співробітників, і тільки 9,0% абсолютно впевнені в цьому (Рис. 1.1.4). Аналіз двовимірних розподілів показав, що думка працівників міліції різних служб, їх віку, вислуги, звання та регіону по цьому питанню істотно не відрізняється.

Як показує рис.1.1.5 набагато більш позитивно працівниками міліції оцінюються зусилля безпосередньо керівництва органа внутрішніх справ по забезпеченню їх права на життя. В першу чергу, слід зазначити, що більше половини респондентів вважають, що керівництво робить все можливе в цьому напрямку (55,2%). Серед них, 21,1% цілком підтримують це ствердження, а ще 34,1% опитаних скоріше схильні так думати. Однак, у той же час, 44,7% працівників міліції в тім або іншому ступені вважають, що і керівництво органа вживає недостатньо зусиль для того, щоб забезпечити право на життя своїх співробітників.

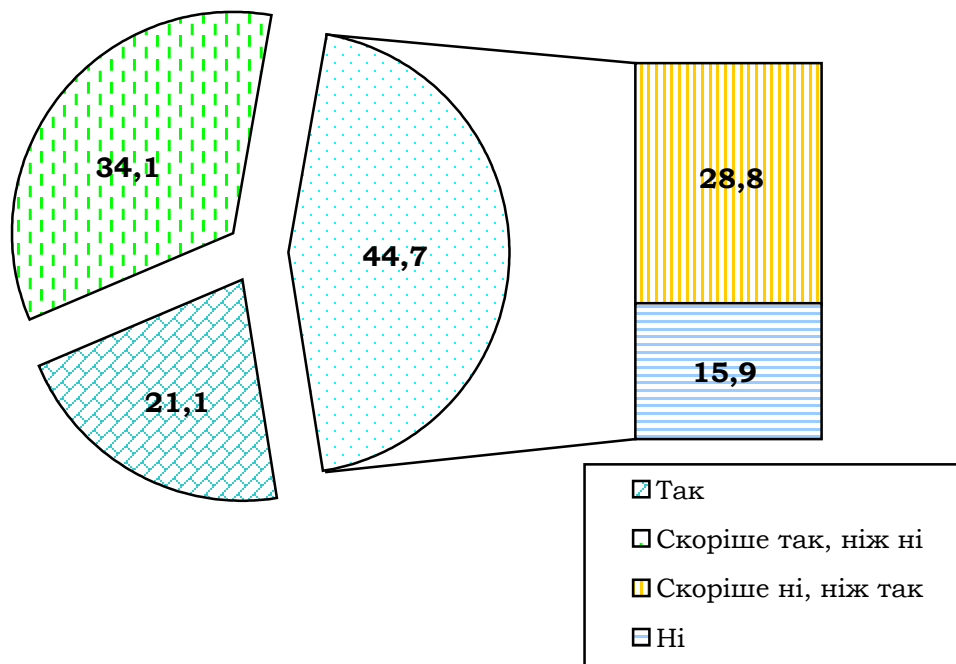


Рис. 1.1.5. Оцінка зусиль керівництва органів МВС, спрямованих на забезпечення захисту життя працівника міліції (в %)

Для проведення порівняльного аналізу думки працівників різних служб про те, наскільки керівництво їхнього органу забезпечує захист права на життя працівників нами проводилось порівняння за допомогою спеціального індексу, який був розрахований за наступною формулою.

$$K = ([N1 \times n] + [N2 \times n]) - ([N3 \times n] + [N4 \times n]) / 100 ,$$

де K - значення індексу (у межах min= -1 (зовсім недостатнє) і max=1 (повністю достатнє)), N - ранг альтернативи, n - кількість людей, що її обрали. Дані порівняння наведені на рис. 1.1.6.

Аналіз думки працівників різних служб показує, що найбільше зусиллями керівництва органа внутрішніх справ по забезпеченню їх права на життя задоволені працівники ДСО і навчальних закладів системи МВС. У більшості служб думки розділились лише з невеликою перевагою в той або інший бік. Слід також звернути увагу на думку працівників БНОН, серед яких значна кількість вказала на те, що їх керівництво недостатньо забезпечує захист права на життя своїх працівників.

Розгляд думок з цього питання працівників різних областей України не виявив істотних розходжень. Відзначимо тільки, що найбільша кількість респондентів, які вказали, що керівництво їх органу внутрішніх справ робить все можливе для забезпечення права на життя своїх працівників, працюють у м. Києві (25,7%), Львівській (32,5%) та Рівненській областях (27,6%). Найбільше цілком незадоволених респондентів зусиллями свого керівництва в цій сфері є працівниками Київської (24,6%) та Одеської областей (19,8%).

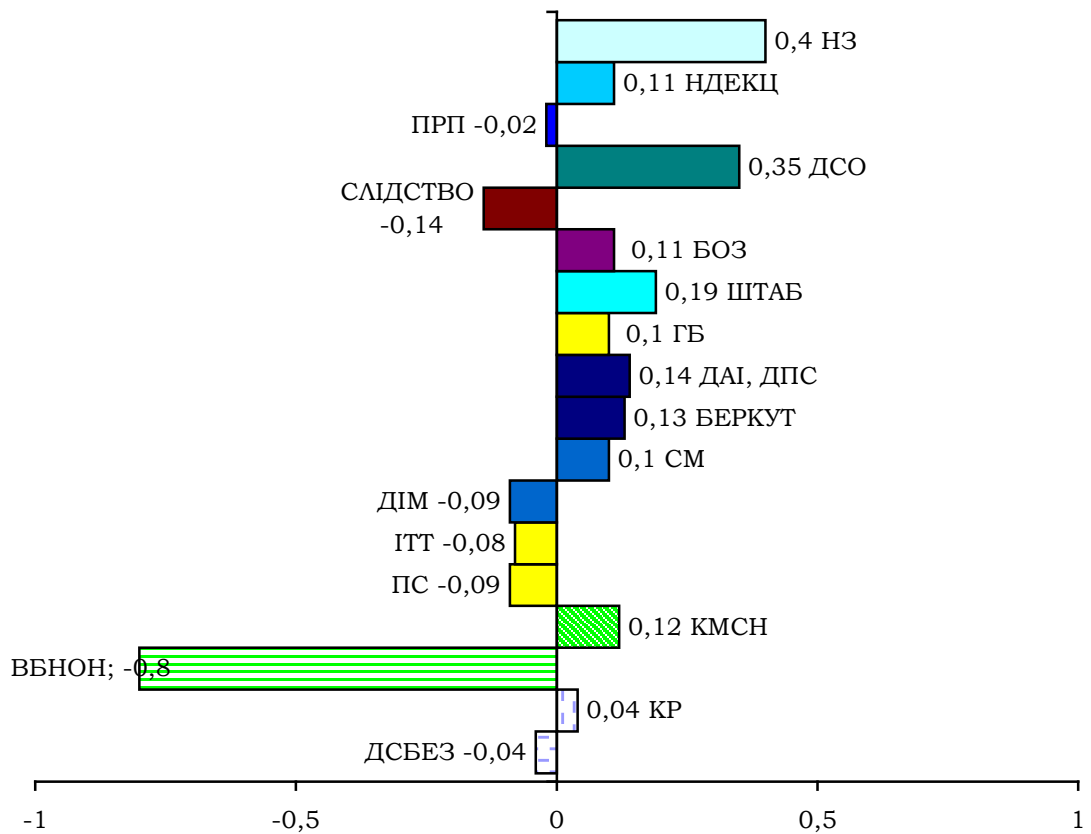


Рис. 1.1.6. Порівняльні дані щодо оцінки працівниками різних служб МВС України зусиль керівництва органів МВС, спрямованих на забезпечення захисту життя працівника міліції

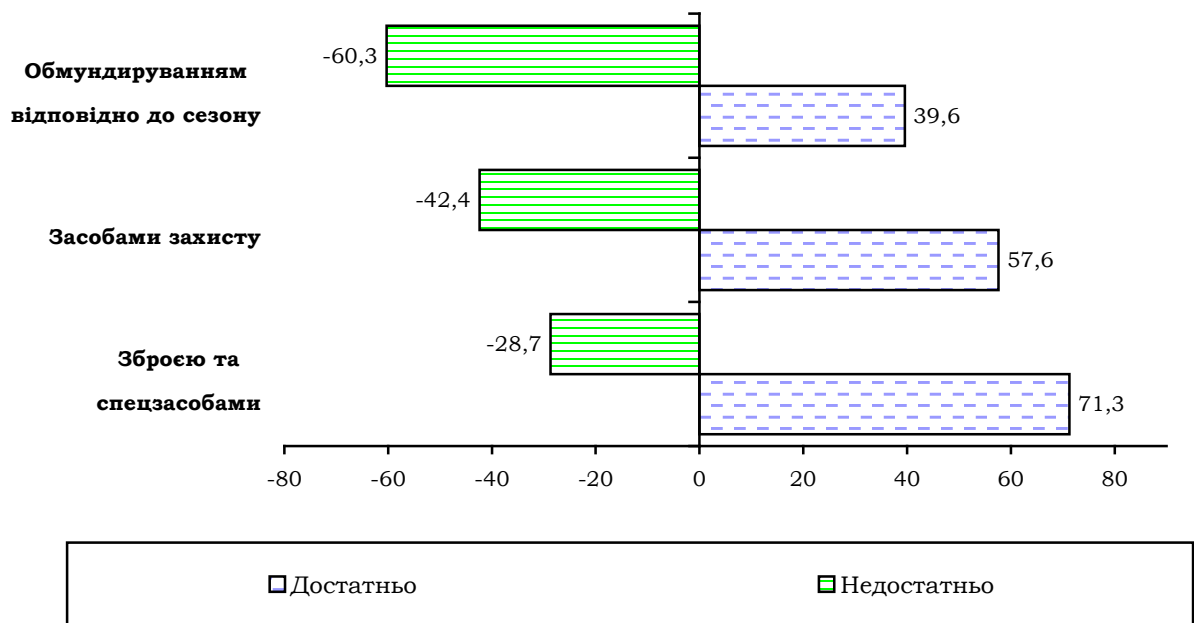


Рис. 1.1.7. Дані щодо ступеню екіпірування працівників ОВС

Окремим, досить важливим фактором, який багато в чому визначає ступінь захищеності права життя працівника міліції, є достатнє екіпірування. Аналіз даних, які були отримані у ході опитування, показав, що далеко не всі

працівники міліції мають все необхідне для того, щоб захистити своє життя та здоров'я. Так, значна частина опитаних (71,3%) в достатній мірі забезпечені зброєю і спеціальними засобами. Щодо забезпеченості засобами захисту - кількість працівників міліції, які забезпечені ними і не забезпечені відрізняється незначно (57,6% і 42,4% відповідно). Однак, як показують дані опитування, найгірше працівники міліції забезпечені обмундируванням відповідним до сезону – більше ніж половина (60,3%) опитаних указують, що вони ним не забезпечені (рис. 1.1.7).

Для проведення порівняльного аналізу ступеню забезпеченням екіпірування працівників різних служб нами був розрахований індекс за наступною формулою:

$$E = [N1 \times n] + [N2 \times n] + [N3 \times n] + [N4 \times n] / 100 ,$$

де E_1 (E_2 , E_3) - значення індексу забезпеченості зброєю та спецзасобами (засобами захисту, обмундируванням відповідно) у межах $\min=1$ (зовсім недостатнє) і $\max=4$ (повністю достатнє), N - ранг альтернативи, n - кількість людей, що її вибрали.

Аналіз даних показує, що існують деякі розбіжності щодо забезпеченості зброєю та спеціальними засобами в різних службах ОВС України (Табл. 1.1.5). Так, слід зазначити, що найбільш забезпеченими є ті служби, які стикаються зі злочинцями та потенційною необхідністю використовувати зброю у своїй повсякденній діяльності – патрульна служба, судова міліція, підрозділ «Беркут», ІТТ, підрозділи громадської безпеки, служба охорони. В той же час карний розшук, ВБНОН, ДІМ, БОЗ також постійно працюють з ризиком для життя, але забезпеченість цих підрозділів зброєю та спецзасобами навіть значно нижча, ніж середня по Україні (2,9). Таким чином, можна констатувати, що загроза життя працівників цих підрозділів підвищується через недоліки системи забезпечення їх діяльності.

Іншим питанням дослідження з дотримання права на життя працівника міліції було питання забезпеченості засобами захисту. Нажаль, аналіз по службах доводить, що як задовільну можна визнати тільки забезпеченість таких підрозділів як ДСО, деяких підрозділів громадської безпеки, «Беркут», судової міліції. Усі інші працівники визнають, що їх підрозділ недостатньо забезпечений засобами захисту.

Таблиця 1.1.5.

Порівняльні дані щодо рівня екіпірування працівників різних служб ОВС України

№	Служба МВС України	E_1 забезпеченість зброєю та спецзасобами	E_2 забезпеченість засобами захисту	E_3 забезпеченість обмундирування м
1.	ДСБЕЗ	2,54	2,10	1,76
2.	Карний розшук	2,47	2,17	1,71
3.	ВБНОН	2,30	2,03	1,63
4.	КМСН	2,80	2,26	1,96

5.	ПС	3,20	2,78	2,10
6.	ІТТ	3,08	2,57	1,90
7.	ДІМ	2,20	2,11	1,87
8.	Судова міліція	3,35	3,01	2,60
9.	Беркут	3,47	3,20	3,14
10.	ДАІ, ДПС	2,99	2,72	2,40
11.	Інші підрозділи громадської безпеки	3,21	3,11	2,26
12.	Штаб	2,99	2,66	2,06
13.	БОЗ	2,70	2,52	2,05
14.	Слідство, дізнання	2,78	2,32	1,57
15.	ДСО	3,60	3,58	3,23
16.	ПРП	2,67	2,30	1,92
17.	НДЕКЦ	2,27	1,94	1,97
18.	Навчальні заклади МВС	3,07	2,89	2,61

Забезпеченість обмундируванням, відповідним до сезону є також важливою рисою дотримання права на життя працівника міліції. МВС України та держава в цілому вимагають від працівника міліції ефективної, самовідданої діяльності по охороні правопорядку, але ж вони повинні забезпечити його необхідними для цього ресурсами. Нажаль, забезпеченість ключовим з них – обмундируванням – є сьогодні на досить низькому рівні. Переважну більшість працівників забезпечено обмундируванням, відповідним до сезону, тільки в ДСО та підрозділі «Беркут». Інші підрозділи не є забезпеченими у тому, або іншому ступені. Особливо слід відзначити оперативні підрозділи - карний розшук, ВБНОН, ДСБЕЗ, а також ДІМ. Саме в них працює значна кількість працівників, які не мають, або мають не в повному обсязі обмундирування, відповідне до сезону.

Таблиця 1.1.6.

Порівняльні дані щодо рівня екіпірування працівників різних областей України

№	Область	Є ₁ забезпеченість зброєю та спецзасобами	Є ₂ забезпеченість засобами захисту	Є ₃ забезпеченість обмундирування м
1.	Донецька	2,90	2,66	2,08
2.	Київська	2,98	2,50	1,79
3.	м. Київ	3,16	3,08	2,80
4.	Кіровоградська	2,80	2,51	2,17
5.	Львівська	3,03	2,75	2,40
6.	Одеська	2,80	2,47	2,04

7.	Рівненська	3,14	2,68	2,15
8.	Харківська	2,90	2,65	2,06
9.	Україна в цілому	2,90	2,65	2,21

Розгляд того, як екіпіровані працівники ОВС в різних областях показує, що найбільш екіпірованими є працівники м. Києва та Львівської області (Табл. 1.1.6). Саме там, найбільша кількість респондентів вказала, що вони повною мірою, або достатньо забезпечені зброєю, спецзасобами, засобами захисту та обмундируванням. Можна також виділити Рівненську область, де також вирішено проблему з забезпеченням зброєю та спеціальними засобами. Це дозволяє мати надію, що працівники саме цих областей зможуть за допомогою відповідного екіпірування захищати своє право на життя.

В той же час, слід відзначити, що незадовільна забезпеченість обмундируванням, зброєю, спеціальними засобами, засобами захисту в Кіровоградській та Одеській областях, засобами захисту та обмундируванням – в Київській області, тільки обмундируванням – в Харківській, Рівненській, Донецькій. Таким чином, можна констатувати, що нажаль сьогодні проблеми забезпечення відповідною екіпіровкою не дозволяють повною мірою забезпечити право на життя працівників міліції як в деяких підрозділах, так і в деяких областях.

Ще одним фактором, що у значній мірі впливає на можливість ефективно захищати своє право на життя, є ступінь професійної підготовки(рис. 1.1.8).

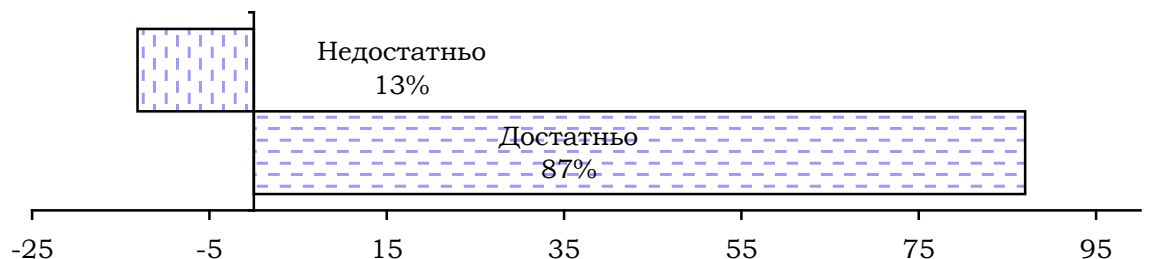


Рисунок 1.1.8. Дані щодо рівня професійної підготовки працівників ОВС

Відзначимо, що це найменш болючий аспект в системі забезпечення права на життя працівника міліції. Переважна більшість - 87,0% опитаних - вказали, що вони вважають себе в достатньому ступені професійно підготовленими для збереження життя під час виконання своїх функціональних обов'язків (рис. 1.1.8).

Аналіз двовимірних розподілів не дозволив виявити яких-небудь значимих зв'язків, однак відзначимо, що найбільша кількість працівників міліції, які вважають себе в достатній мірі підготовленими для того, щоб зберегти своє життя під час виконання функціональних обов'язків - у патрульній службі (92,3%), підрозділі «Беркут» (94,7%), службі охорони (94,1%) (табл. 1.1.6). Це цілком закономірно, тому що в своїй службовій

діяльності їм досить часто доводиться зіштовхуватись з безпосередньою загрозою життю та здоров'ю, і саме в цих підрозділах традиційно приділяється значна увага професійній підготовці. Однак, в той же час, слід відзначити, що оцінив себе як не досить професійно підготовленими для збереження свого життя в ході виконання функціональних обов'язків практично кожний п'ятий працівник слідства та дізнання (20,1%), служби дільничних інспекторів (19,5%), кожний шостий в службах ДСБЕЗ (17,1%), КМСН (17,6%). При цьому, як вказувалось нами вище, такі служби як ДІМ та КМСН входять до десяти найбільш небезпечних в ОВС України (табл. 1.1.1).

Практично нарівно розділились думки респондентів із приводу того, як проводиться розслідування кожного факту заподіяння шкоди здоров'ю або смерті працівників міліції. 52, 5% опитаних вважають, що в подібних розслідуваннях робиться недостатньо для більшого захисту працівників міліції. 47,5% опитаних висловили точку зору, що в першу чергу такі розслідування проводяться для захисту прав міліціонерів (рис. 1.1.9).

Аналіз по службах показує, що істотних розходжень у думках, пов'язаних з особливостями таких розслідувань немає. Відзначимо тільки, що переконаних, що такі розслідування проводяться для захисту прав міліціонерів більше в підрозділі «Беркут» (48,7%), ДСО (64,5%), НЗ МВС (61%). Найбільша кількість респондентів, які вважають, що подібні розслідування не захищають права працівника міліції у ВБНОН (69,5%), НДЕКЦ (62,3%), ПРП (69,2%).

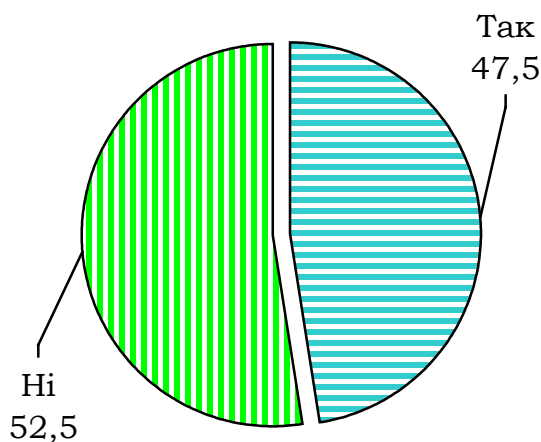


Рисунок 1.1.9. Розподіл відповідей працівників ОВС України на запитання «Як Ви вважаєте, чи дійсно розслідування кожного факту спричинення шкоди здоров'ю або смерті працівників міліції робиться в першу чергу для більшого захисту працівників міліції?»

Таблиця 1.1.6.
Порівняльні дані щодо рівня професійної підготовки працівників різних служб МВС України

№	Служба МВС України	Кількість працівників, що є професійно підготовлені для збереження життя в ході виконання функціональних обов'язків (в %)

		Достатньо	Недостатньо
1.	ДСБЕЗ	82,9	17,1
2.	Кримінальний розшук	87,9	12,1
3.	ВБНОН	86,7	13,3
4.	КМСН	82,4	17,6
5.	ПС	92,3	7,7
6.	ІТТ	86,2	13,8
7.	ДІМ	80,5	19,5
8.	Судова міліція	85,0	15
9.	Беркут	94,7	5,3
10.	ДАІ, ДПС	87,3	12,7
11.	Інші підрозділи громадської безпеки	89,5	10,5
12.	Штаб	88,1	11,9
13.	БОЗ	85,8	14,2
14.	Слідство, дізнання	79,9	20,1
15.	ДСО	94,1	5,9
16.	ПРП	75,7	24,3
17.	НДЕКЦ	83,7	16,3
18.	Навчальні заклади МВС	86,7	13,3

1.2. Право на повагу до людської гідності.

Повага до людської гідності є однією з фундаментальних цінностей сучасного демократичного суспільства. Право на повагу до людської гідності означає абсолютну заборону катувань, жорстокого, нелюдського або такого, що принижує людську гідність, поводження чи покарання.

Зазначена заборона знайшла своє юридичне закріплення у ст.3 Європейської конвенції з прав людини та основних свобод, а також у ст. 28 Конституції України. Частина перша ст. 28 Конституції України проголошує: «Ніхто не може бути підданий катуванню, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує його гідність, поводженню чи покаранню».

В рамках дослідження була здійснена спроба проаналізувати, наскільки ж дотримується право на повагу до людської гідності стосовно працівників органів внутрішніх справ України. Респондентам було запропоновано дати відповіді на ряд запитань з метою поширеності та суб'єктів застосування до працівників ОВС протизаконного фізичного та психічного насильства під час виконання ними своїх службових обов'язків.

Розглянемо поширеність та суб'єкти застосування до працівників ОВС протизаконного фізичного насильства під час виконання ними своїх службових обов'язків. Аналіз отриманих даних свідчить про те, що 27,1 % опитаних зазнали фізичних страждань, або стали жертвами незаконного фізичного насильства під час виконання своїх службових обов'язків. Зрозуміло, що найбільше потерпають від фізичного насильства служби та підрозділи, які безпосередньо задіяні у боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку (рис.1.2.1.).

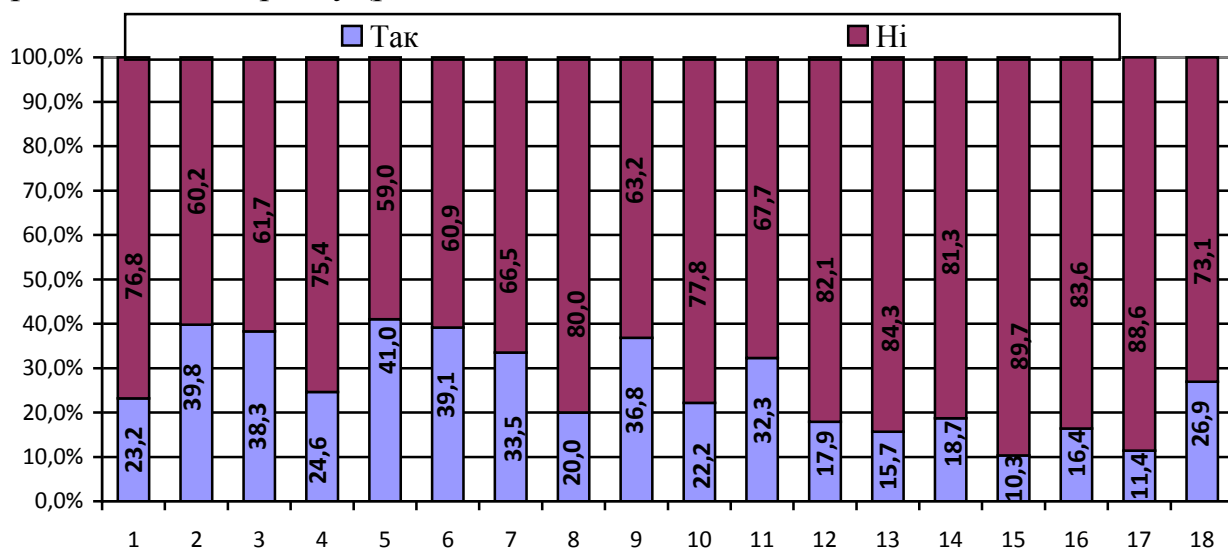


Рисунок 1.2.1. Процентний розподіл по службам відповідей респондентів на питання «Чи були факти, коли під час виконання службових обов'язків хтось навмисно спричиняв Вам фізичні страждання або застосовував до Вас протизаконне фізичне насильство?» 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – Спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 –

Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Так, можна побачити, що перші місця посідають патрульна служба – 41,0%, карний розшук – 39,8%, ІТТ – 39,1%, ВБНОН – 38,3%, Спецпідрозділ «Беркут» – 36,8%, служба дільничних інспекторів міліції – 33,5%.

У переважній кількості випадків (22,9%) означені дії були спричинені працівникам міліції громадянами в ситуаціях затримання, арешту, проведення слідчих дій або оперативно-розшукових заходів (див. табл.1.2.1.).

В той же час, певна кількість працівників зазнали фізичного насильства з боку безпосереднього начальника (1,4%), керівництва органу внутрішніх справ (1,3%) або інших працівників міліції (0,9%). І хоча в загальній масі опитаних ці відсотки є досить невеликими, при їх перерахунку на чисельність всього атестованого складу ОВС можна з'ясувати, що кількість працівників, які зазнають фізичного насильства з боку колег є доволі вражаючою.

Таблиця 1.2.1.

Суб'єкти застосування протизаконного фізичного насильства по відношенню до працівників органів внутрішніх справ

Суб'єкт	%	Ранг
Громадяни в ситуації затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів	22,9	1
Громадяни поза ситуацією затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів	5,9	2
Безпосередній начальник	1,4	3
Керівництво органу внутрішніх справ	1,3	4
Інші працівники міліції	0,9	5

Значно вищі показники були отримані при аналізі відповідей на питання анкети «Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник фізично ображав підлеглого?» Лише 63,1% опитаних відповіли, що таких випадків ніколи не було, тобто більше третини респондентів (36,9%) з різною періодичністю стикаються із фізичними образами з боку керівника в ході своєї щоденної діяльності (табл.1.2.2.). При цьому 1,6% опитаних відповіли, що такі випадки трапляються постійно, ще 2% - часто.

Таблиця 1.2.2.

Процентний розподіл відповідей на питання «Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник фізично ображав підлеглого?»

Так, трапляються постійно	1,6
Так, траплялися часто	2,0
Так, але рідко	8,4
Ні, майже ніколи не траплялися	24,9
Таких випадків узагалі не було	63,1

Ситуація значно різниться по службам та підрозділам ОВС. Найпоширеніші випадки фізичних образ підлеглих у підрозділах Карного розшуку (сума відповідей «так, трапляється постійно», «так, трапляється

часто», «так, але рідко» дорівнює 18,3%), ІТТ – 15,9%, ПС – 15,8%, спецпідрозділах «Беркут» – 14,7%, службі дільничних інспекторів – 14,0%, підрозділах по роботі з персоналом – 13,3%, слідстві та дізнанні – 13,2%, службі БОЗ – 12%.

Слід також відмітити, що поширеність практики застосування фізичних образ з боку керівників різного рівня до своїх підлеглих різняться й по регіонам України (рис.1.2.2.). І хоча ситуація є несприятливою в усіх регіонах, безперечним «лідером» виступає Київська область (сума відповідей «так, трапляється постійно», «так, трапляється часто», «так, але рідко» дорівнює 25,5%).

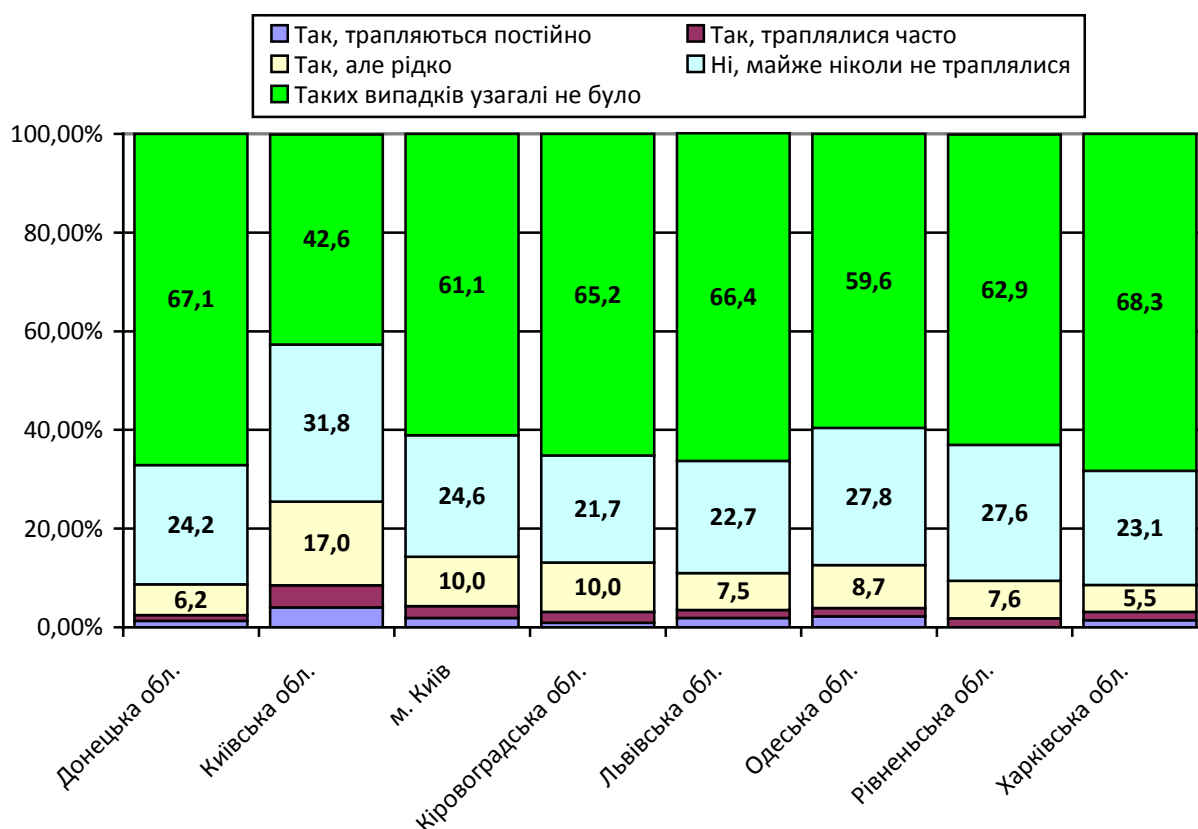


Рисунок 1.2.2. Розподіл відповідей на питання «Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник фізично ображав підлеглого?» по регіонам.

Окремий блок анкети було присвячено дослідженню поширеності протизаконного психічного насильства по відношенню до працівників ОВС, яке, як відомо, за своїми наслідками може бути значно небезпечніше, ніж фізичне насильство.

Аналіз даних свідчить про те, що 39,9% опитаних працівників органів внутрішніх справ зазнали тяжких психічних страждань, або стали жертвами протизаконного психічного насильства (шантажу, залякування, погроз, приниження).

На рис.1.2.3. представлено розподіл відповідей на питання про факти психічного насильства в залежності від служб та підрозділів, де працюють респонденти. Як можна побачити, перелік служб, які найбільше потерпають

від психічного насильства дещо відрізняється від переліку служб та підрозділів, де є більш поширеним фізичне насильство (див. рис.1.2.1.). Найвищі показники психічного насильства по відношенню до працівників було виявлено у патрульній службі – 53,2%, ДСБЕЗ – 49,0%, ІТТ – 48,4%, ДАІ, ДПС – 47,1%, ВБНОН – 45,6%.

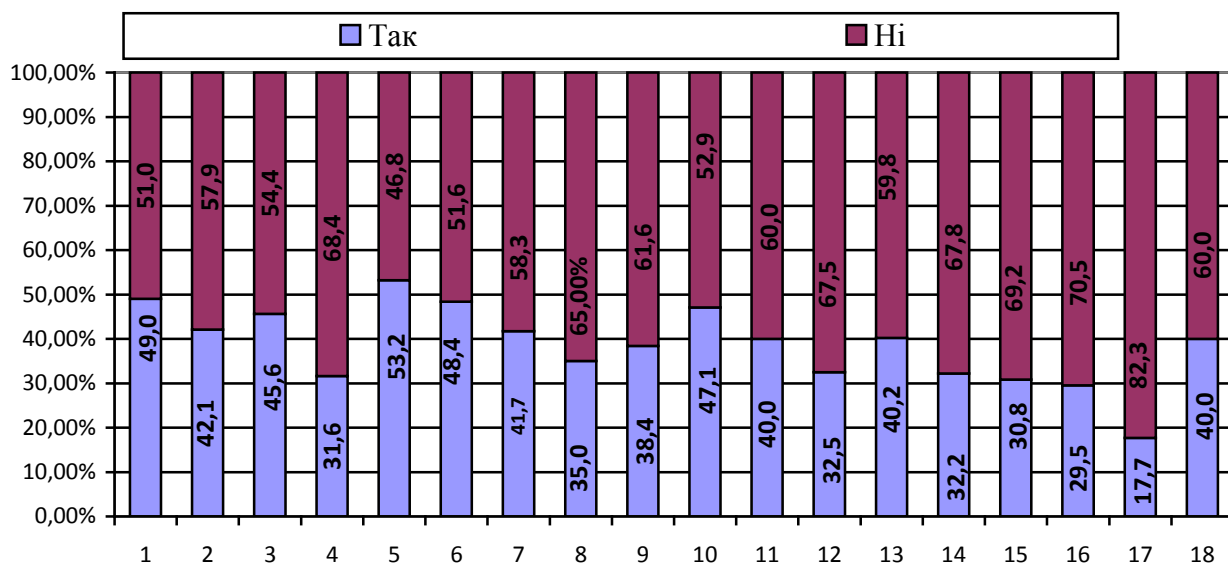


Рисунок 1.2.3. Процентний розподіл по службам відповідей респондентів на питання «Чи були факти, коли під час виконання службових обов'язків хтось навмисно спричиняв Вам тяжкі психічні страждання або застосовував до Вас протизаконне психічне насильство (шантаж, залякування, погрози, приниження)?» 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – Спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Суб'єкти застосування психічного насильства до працівників органів внутрішніх справ співпадають із суб'єктами фізичного насильства, наведеними у таблиці 1.2.1., проте рівень поширеності психічного насильства є вищим за фізичне (табл.1.2.3.).

Таблиця 1.2.3.

Суб'єкти застосування протизаконного психічного насильства по відношенню до працівників органів внутрішніх справ

Суб'єкт	%	Ранг
Громадяни в ситуації затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів	27,3	1
Громадяни поза ситуацією затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів	9,7	2
Керівництво органу внутрішніх справ	6,8	3
Безпосередній начальник	5,5	4
Інші працівники міліції	3,0	5

Під час затримання та арешту, проведення слідчих дій або оперативно-розшукових заходів зазнають психічного насильства з боку громадян 45,1% працівників патрульної служби, 41,7% працівників ВБНОН, 40,8%

працівників спецпідрозділу «Беркут». В інших службах цей показник хоча і дещо нижче, але все ж таки є дуже високим: карний розшук – 30,5%, ДАІ,ДПС – 30,2%, слідство та дізнання – 28,1%.

Зрозуміло, що служба в органах внутрішніх справ пов'язана із певними труднощами, та навряд під час затримання працівники міліції мають чути слова подяки. В той же час, для нейтралізації наслідків негативного впливу на психіку працівника необхідно постійно проводити психопрофілактичні заходи, приділяючи особливу увагу згаданим вище службам та підрозділам.

Викликає занепокоєння той факт, що значна частина працівників окрім психічного насильства, невід'ємно пов'язаного із несенням служби, зазнають його впливу з боку колег по роботі (керівника органу, безпосереднього керівника, інших працівників).

Із збільшенням вислуги років, збільшується кількість працівників, які зазнали протизаконного психічного насильства з боку керівників (табл.1.2.4.). Так, якщо серед працівників із вислугою до 3-х років зазнає протизаконного насильства з боку керівника майже кожний тридцятий, то при вислугі більше 25 років, такий досвід вже має кожний дев'ятий працівник.

Таблиця 1.2.4.

Розподіл відповідей на питання про суб'єктів психічного насильства по відношенню до працівників ОВС в залежності від вислуги років останніх.

Суб'єкт психічного насильства	Вислуга років				
	до 3 років	4-10 років	11-15 років	16- 25 років	більше 25 років
Керівництво органу внутрішніх	2,7%	6,5%	8,9%	8,7%	11,8%
Безпосередній начальник	2,9%	5,8%	5,9%	6,8%	11,8%

Окреме питання анкети було присвячене аналізу поширеності словесних образ підлеглих з боку свого керівника. Отримані дані просто вражають – лише п'ята частина опитаних (21,2%) зазначили, що таких випадків ніколи не було (табл.5). 78,8% опитаних працівників стикалися із ситуацією, коли їх керівник словесно ображав своїх підлеглих.

Таблиця 1.2.5.

Процентний розподіл відповідей на питання: Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник словами ображав підлеглого?

Так, трапляються постійно	10,2%
Так, траплялися часто	15,7%
Так, але рідко	29,7%
Ні, майже ніколи не траплялися	23,2%
Таких випадків узагалі не було	21,2%

На рис. 1.2.4. наведено розподіл відповідей на це ж питання в залежності від служб та підрозділів, де працюють респонденти. Для спрощення аналізу складемо відсотки по відповідям «Так, трапляються постійно» та «Так, траплялися часто». Найгірша ситуація простежується в наступних підрозділах: Служба дільничних інспекторів міліції – 38%,

Слідство та дізнання – 36,2%, Карний розшук – 36,1%, Підрозділи по роботі з персоналом – 32%, ДСБЕЗ – 30,9%, КМСН – 29,1%, Штаби – 28,5%, Служба БОЗ – 28,4%.

Психічного насильства з боку інших працівників міліції найчастіше зазнають працівники-жінки, аніж чоловіки (7,9% та 2% відповідно). Слід нагадати, що при аналізі відповідей респондентів про застосування щодо них фізичного насильства, такої залежності виявлено не було.

Аналіз даних також дозволяє зробити висновок про те, що найбільш поширене психічне насильство з боку колег у підрозділах по роботі з персоналом (11,5%), слідстві та дізнанні (5,8%), штабах (5,2%), експертно-криміналістичних підрозділах (4,8%). Частково цей факт може бути пояснений тим, що саме в цих підрозділах частка жінок є вищою, аніж в інших.

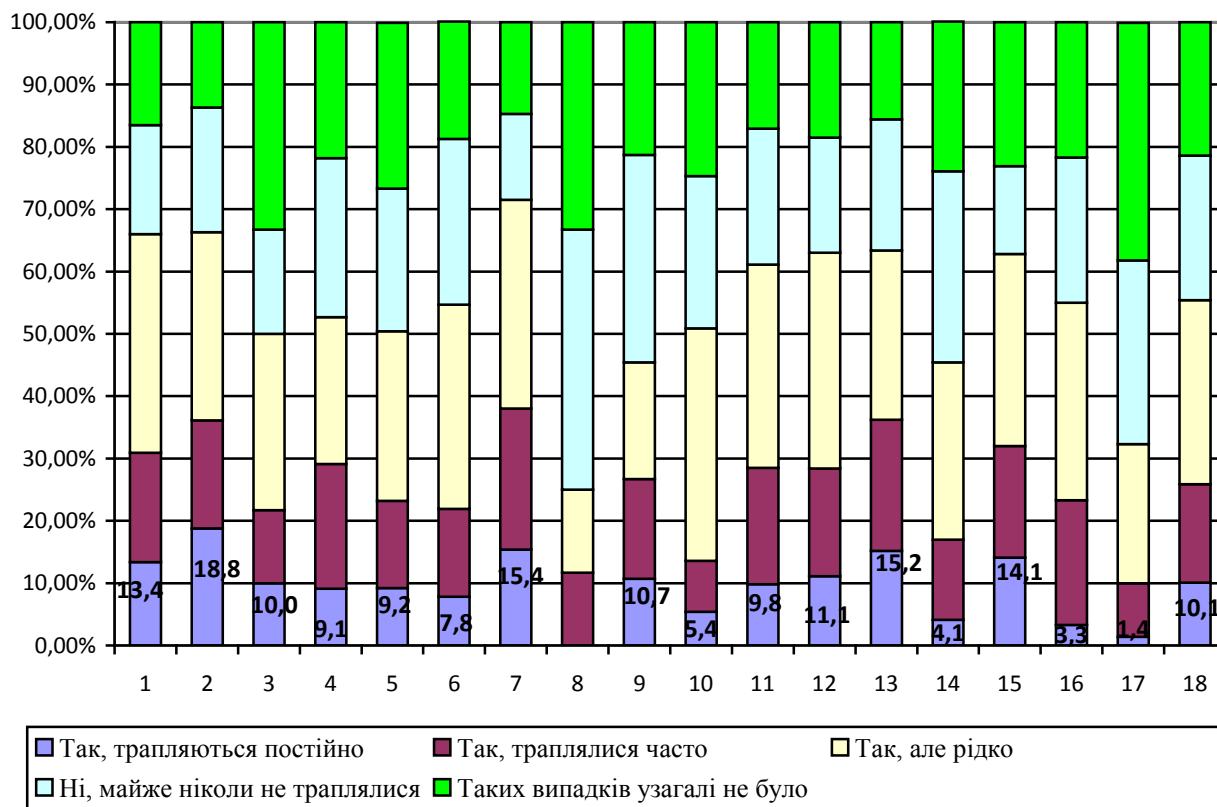


Рисунок 1.2.4. Процентний розподіл по службам відповідей респондентів на питання «Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник словами ображав підлеглого?» 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – Спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Серед регіонів, де проводилося опитування слід виділити Одеську, Рівненську та Кіровоградську області, де практика психічного насильства з боку працівників по відношенню до своїх колег є значно більш поширеною, аніж в інших областях (табл.1.2.5.).

Таблиця 1.2.5.

Процентний розподіл відповідей по регіонам на питання про застосування психічного насильства з боку інших працівників ОВС

Варіант відповіді	Регіон							
	Донецька обл	Київська обл	м. Київ	Кіровоградська обл	Львівська обл	Одеська обл	Рівненська обл	Харківська обл
Ні	97,8	97,3	98,1	95,5	98,8	94,7	94,7	98,8
Так	2,2	2,7	1,9	4,5	1,2	5,3	5,3	1,2

1.3. Громадянські права щодо до сфери приватного життя людини

До групи громадянських прав, які проголошують невтручання у сферу приватного життя людини, відносяться наступні права, що закріплені Конституцією України: право на недоторканість житла (ст.30), право на таємницю листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції (ст.31), право на невтручання в особисте і сімейне життя (ст.32). Зокрема, стаття 32 Конституції України проголошує: «Ніхто не може зазнавати втручання в його особисте і сімейне життя, крім випадків, передбачених Конституцією України. Не допускається збирання, зберігання, використання та поширення конфіденційної інформації про особу без її згоди, крім випадків, визначених законом, і лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини».

Працівники органів внутрішніх справ як громадяни України повинні користуватися усіма цими правами та свободами, про що прямо зазначається у п.10 Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України. Разом з тим в реалізації цих прав працівники органів внутрішніх справ зазнають певних обмежень.

Держава пред'являє підвищені вимоги до моральних якостей працівників органів внутрішніх справ, адже люди, що стоять на варті закону, мають бути бездоганно чесні. Саме тому майбутні працівники ОВС підлягають спеціальній перевірці, процедурам психологічного тестування, вивчення образу життя як самого кандидата, так і його близьких родичів. Далі, вже у ході служби, працівник ОВС та його близькі родичі також підлягають періодичним спеціальним перевіркам. Працівники ОВС також зобов'язані надавати до апаратів по роботі з персоналом того органу, де вони проходять службу, інформацію щодо будь-яких змін в їхньому сімейному стані.

Отже, хоча працівники ОВС та їх близькі родичі зазнають певних обмежень у реалізації своїх конституційних прав щодо невтручання у сферу приватного життя, але такі обмеження є умовою прийому на службу і навряд чи викликають заперечення у працівників ОВС, тому що є цілком законними та обґрунтованими.

Інша річ – поточна практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС, яка передбачає постійне втручання в особисте і сімейне життя працівника ОВС, у першу чергу з боку його безпосереднього керівника. Зрозуміло, що є певні директиви і розпорядження, які направляють та організують таку діяльність, але, разом з тим, практика виховної, соціальної та психологічної роботи має свою специфіку у розрізі регіонів України та служб ОВС. Як ставляться працівники ОВС до цих обмежень своїх конституційних прав, чи вважають вони їх виправданими та обґрунтованими?

Респондентам – працівникам міліції України – було задане питання: «Чи порушує існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя?»

В цілому по ОВС України 28,0% опитаних вважали, що зовсім не порушує; 26,4% - майже не порушує; 32,2% - що скоріше порушує; 13,5% - грубо порушує (рис. 1.3.1, останній стовпчик).

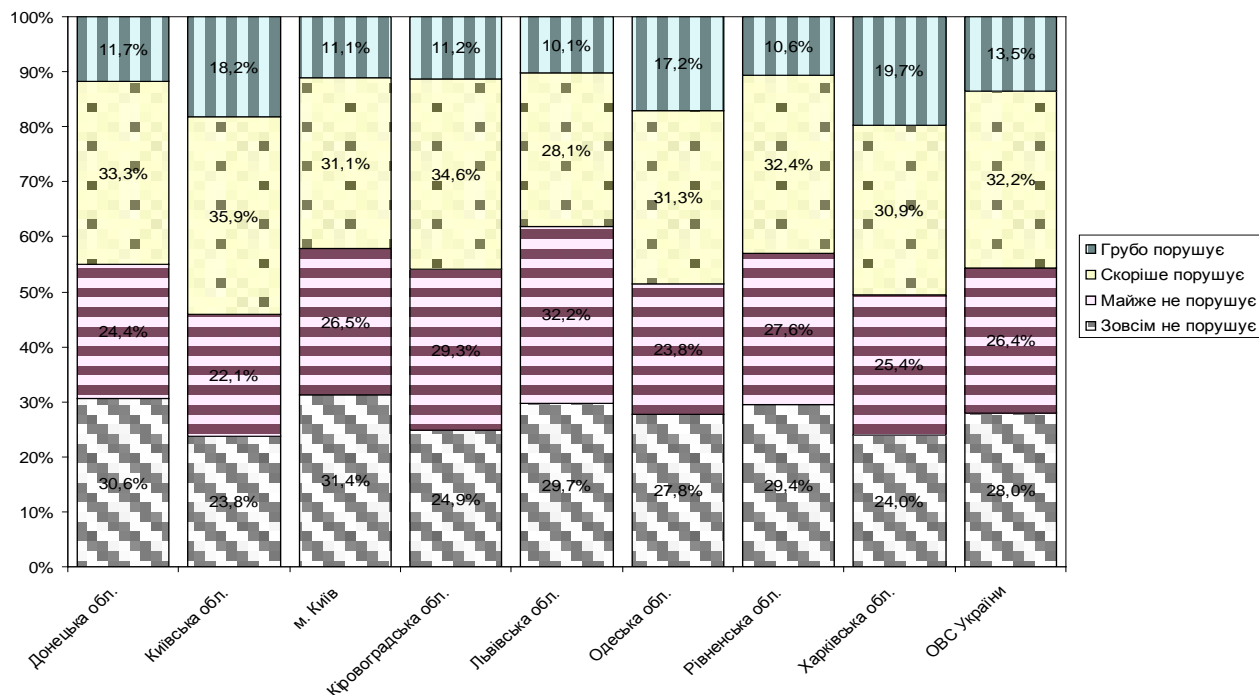


Рисунок 1.3.1. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи порушує існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя?» (по регіонам та в цілому по Україні)

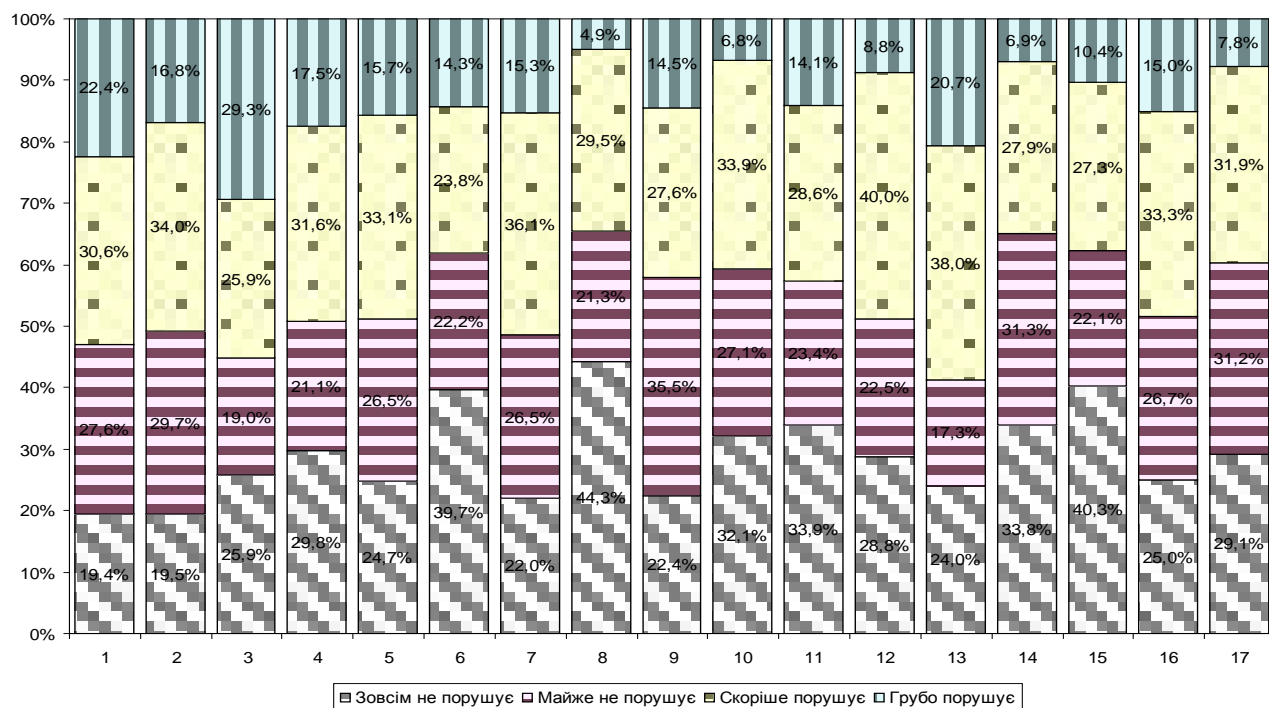


Рисунок 1.3.2. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи порушує існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9

– спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Оцінки практики виховної, соціальної та психологічної роботи щодо порушення громадянських прав людини відрізняються в залежності від регіону: найбільше тих, хто в тій чи іншій мірі вбачає права міліціонерів порушеними, у Київській області (54,1%), Харківському (50,6%) та Одеському (48,5%) регіонах; найменше – у Львівському (38,2%), Рівненському (42,9%) регіонах та м. Київ (42,2%) (рис. 1.3.1).

Відповіді респондентів на це ж питання у розрізі служб ОВС показані на рис. 1.3.2. Порівняно більше тих, хто вважає право міліціонерів на повагу до приватного та сімейного життя порушеним, у слідстві та дізнанні (58,7%), ВБНОН (55,2%), ДСБЕЗ (53,1%), ДІМ (51,4%), карному розшуку (50,7%); порівняно менше - у судовій міліції (34,4%), ДСО (34,9%), підрозділах по роботі з персоналом (37,7%), ІТТ (38,1%) та навчальних закладах МВС (39,7%).

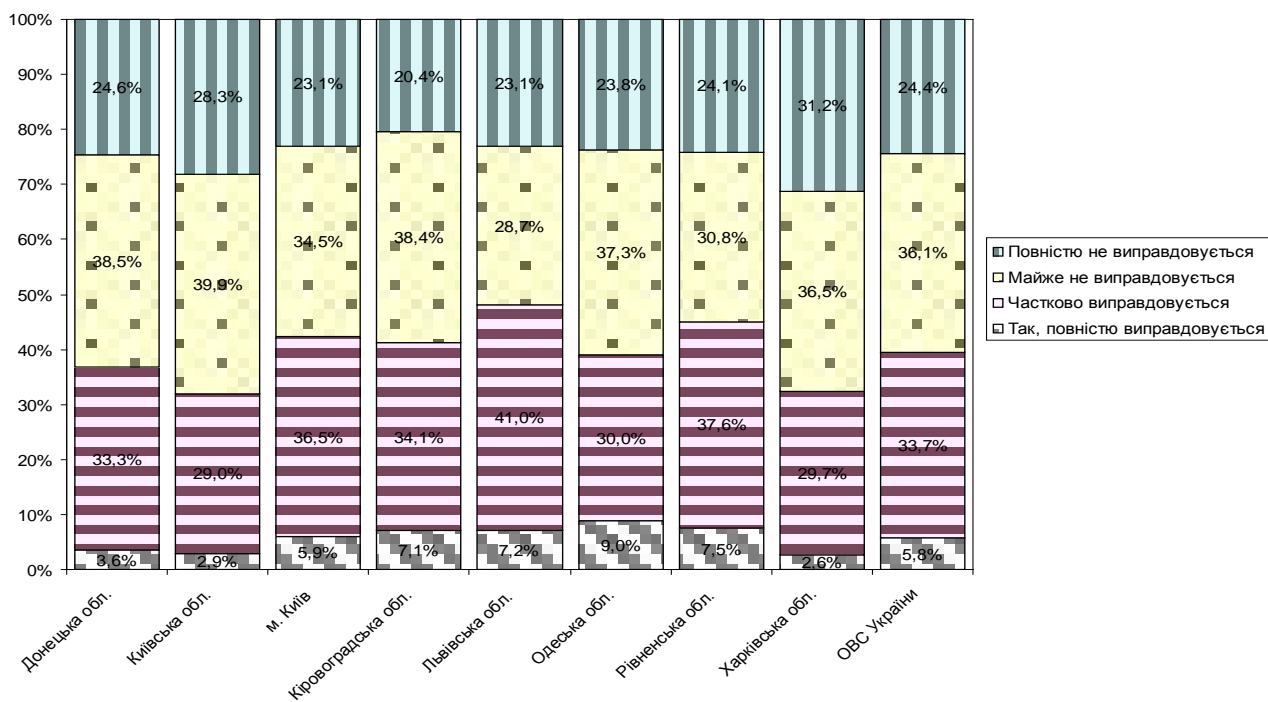


Рисунок 1.3.3. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи виправдується порушення прав міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя завданнями, які покладені на українську міліцію?» (по регіонам та в цілому по Україні)

Чи виправдовується, на думку працівників міліції, порушення прав міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя завданнями, які покладені на українську міліцію? Повністю виправдовують такі порушення 5,8% респондентів, частково виправдовують 33,7%, майже не виправдовують 36,1% та повністю не виправдовують 24,4% опитаних працівників ОВС України. Порівняно більше тих, хто не виправдовує порушення громадянських прав міліціонера завданнями міліції, у Київській

області (68,1%) та Харківському регіоні (67,7%); найменше – у Львівському (51,8%) та Рівненському (54,9%) регіонах (рис. 1.3.3).

І знову відповіді щодо виправданості порушень громадянських прав міліціонера на повагу до його приватного життя різняться у залежності від служб ОВС. Порівняно більше тих, хто в тій чи іншій мірі не виправдовує такі порушення, у ДСБЕЗ (69,0%), штабах (70,6%), слідстві та дізнанні (72,8%), НДЕКЦ (77,8%); порівняно менше – у судовій міліції (45,7%); ДСО (46,9%), спецпідрозділі «Беркут» (49,2%), ІТТ (50,0%) та ДАІ, ДПС (54,4%) (рис. 1.3.4).

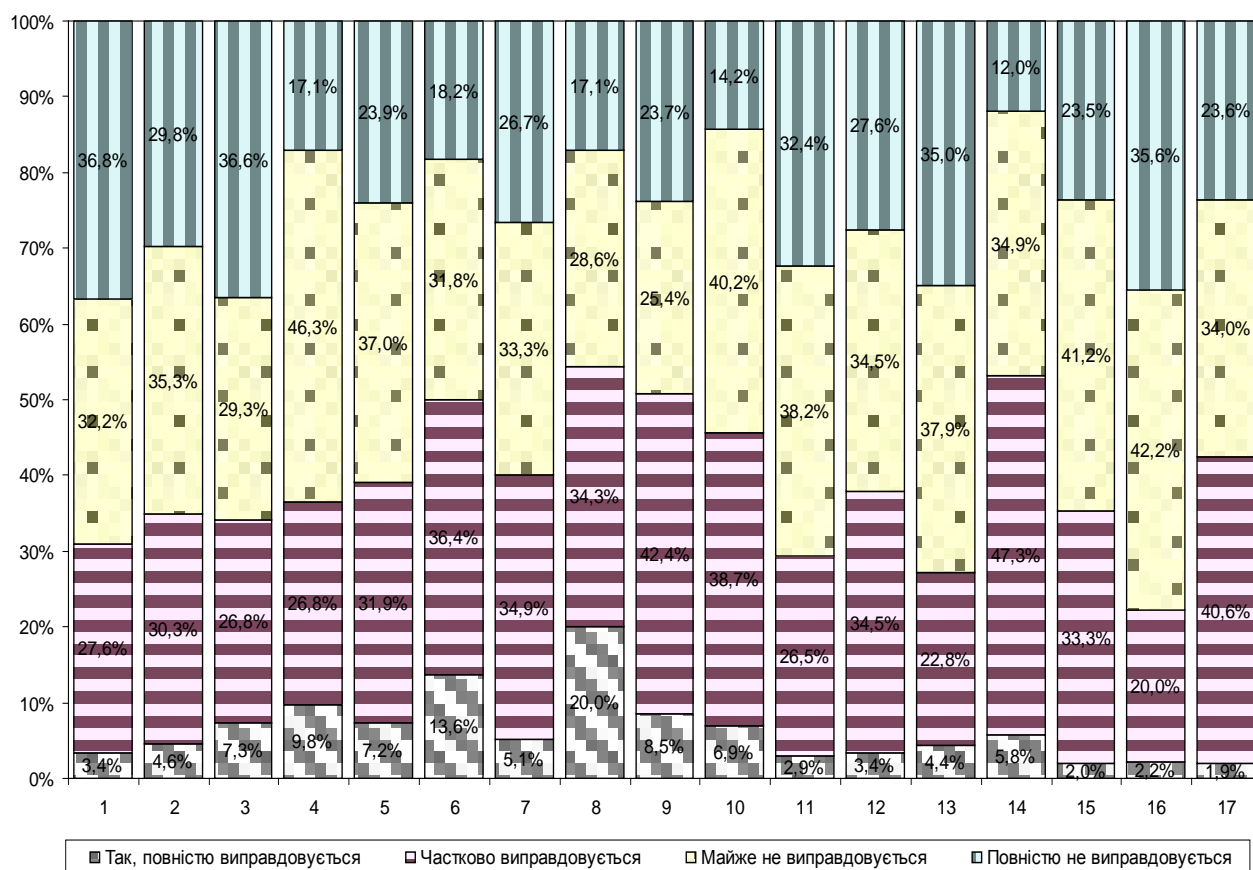


Рисунок 1.3.4. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи виправдується порушення прав міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя завданнями, які покладені на українську міліцію?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Наскільки ж поширені факти втручання у приватне та сімейне життя працівників міліції з боку керівництва або інших працівників ОВС? В цілому по Україні про такі факти стосовно себе свідчили 20,4% опитаних працівників ОВС. І знову ситуація з дотриманням громадянських прав працівника ОВС значно відрізняється по регіонам. Найбільше таких фактів у Київській області (28,0%) та Одеському регіоні (23,1%); найменше – у

Львівському та Рівненському регіоні, де про такі факти свідчили лише 16,0% респондентів (рис.1.3.5).

У розрізі служб ОВС найбільш поширені факти втручання у приватне та сімейне життя працівників міліції у ДСБЕЗ (33,7% опитаних свідчили про такі факти відносно себе), слідстві та дізнанні (27,5%), службі БОЗ (26,3%); найменше – у навчальних закладах МВС (12,9%), ДАІ, ДПС (14,5%), судовій міліції (15,3%) та ПС (16,6%) (рис.1.3.6).

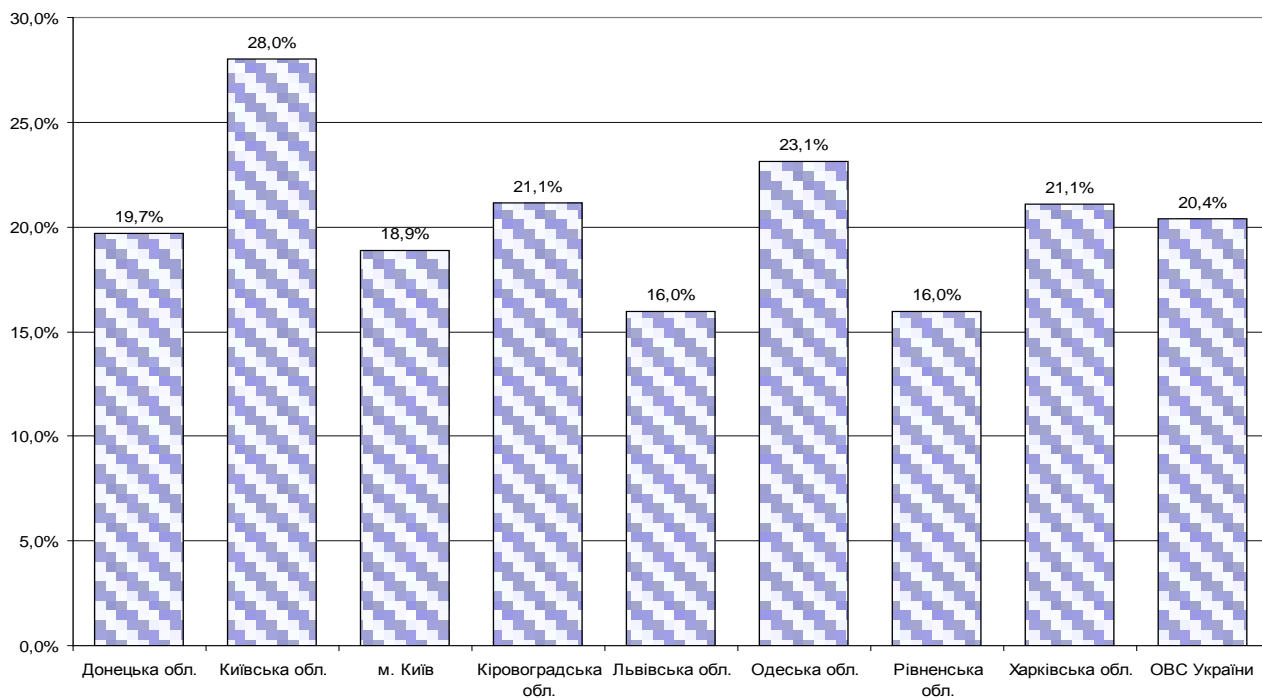


Рисунок 1.3.5. Відсоток респондентів, що відповіли «Так» на питання: «Чи мали місце факти втручання у Ваше приватне та сімейне життя з боку керівництва або інших працівників ОВС?» (по регіонам та в цілому по Україні)

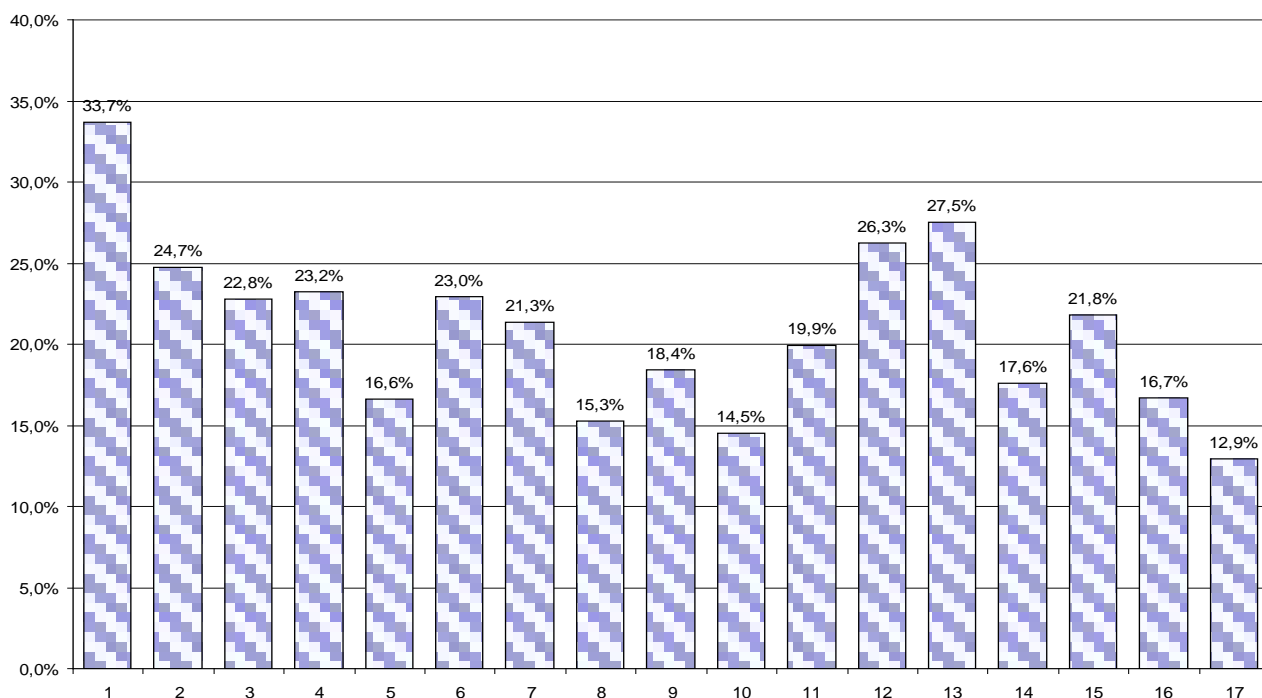


Рисунок 1.3.6. Відсоток респондентів, що відповіли «Так» на питання: «Чи мали місце факти втручання у Ваше приватне та сімейне життя з боку керівництва або інших працівників ОВС?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Стаття 31 Конституції України проголошує: «Кожному гарантується таємниця листування, телефонних розмов, телеграфної та іншої кореспонденції. Винятки можуть бути встановлені лише судом у випадках, передбачених законом, з метою запобігти злочинів чи з'ясувати істину під час розслідування кримінальної справи, якщо іншими способами одержати інформацію неможливо». Чи можуть працівники ОВС України реалізувати свої громадянські права, зазначені у цій статті?

У рамках опитування працівникам ОВС було запропоновано відповісти на питання, чи здійснюються стосовно них наступні заходи:

- ведення прихованого відеоспостереження за робочим місцем;
- прослуховування службових телефонних розмов;
- прослуховування приватних телефонних розмов;
- відстеження Вашого трафіка у мережі Інтернет;
- встановлення зовнішнього спостереження.

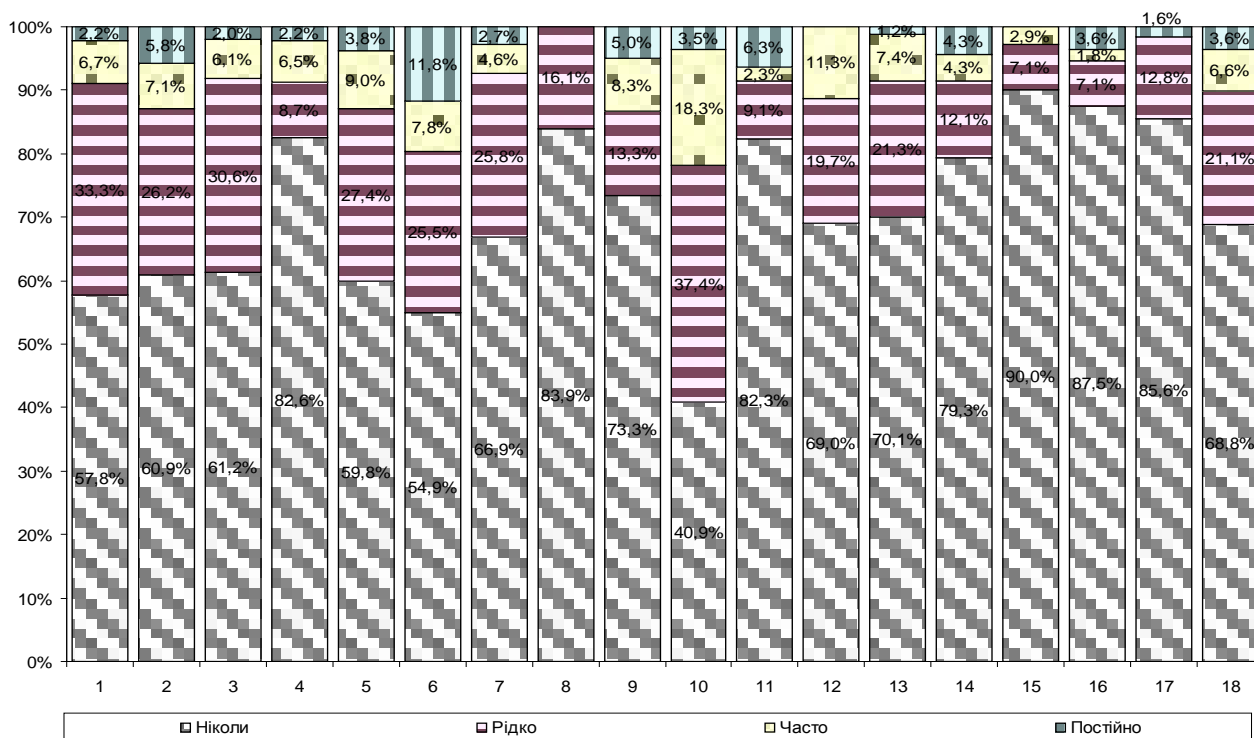


Рисунок 1.3.7. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи здійснюється приховане відеоспостереження за Вашим робочим місцем?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС, 18 – ОВС у цілому.

Стосовно прихованого відеоспостереження за робочим місцем в цілому по ОВС України 3,6% відповіли, що такий захід застосовується постійно, 6,6% - часто, 21,1% - рідко і 68,8% - що ніколи не застосовувався. Найбільш поширено приховане відеоспостереження за робочим місцем у ДАІ, ДПС (59,1% указали на застосування цього заходу), ІТТ (45,1%), ДСБЕЗ (42,2%); найменш поширене – у підрозділах по роботі з персоналом (90,0% зазначили, що ніколи не застосовувався), НДЕКЦ (87,5%), навчальних закладах МВС (85,6%) (рис. 1.3.7). У розрізі регіонів найменш поширений такий захід у Донецькому регіоні, де 81,7% зазначили, що ніколи не велося приховане відеоспостереження за їх робочим місцем. Усі інші регіони, в яких проводилося опитування, значно не відрізняються за цим показником від загальної картини.

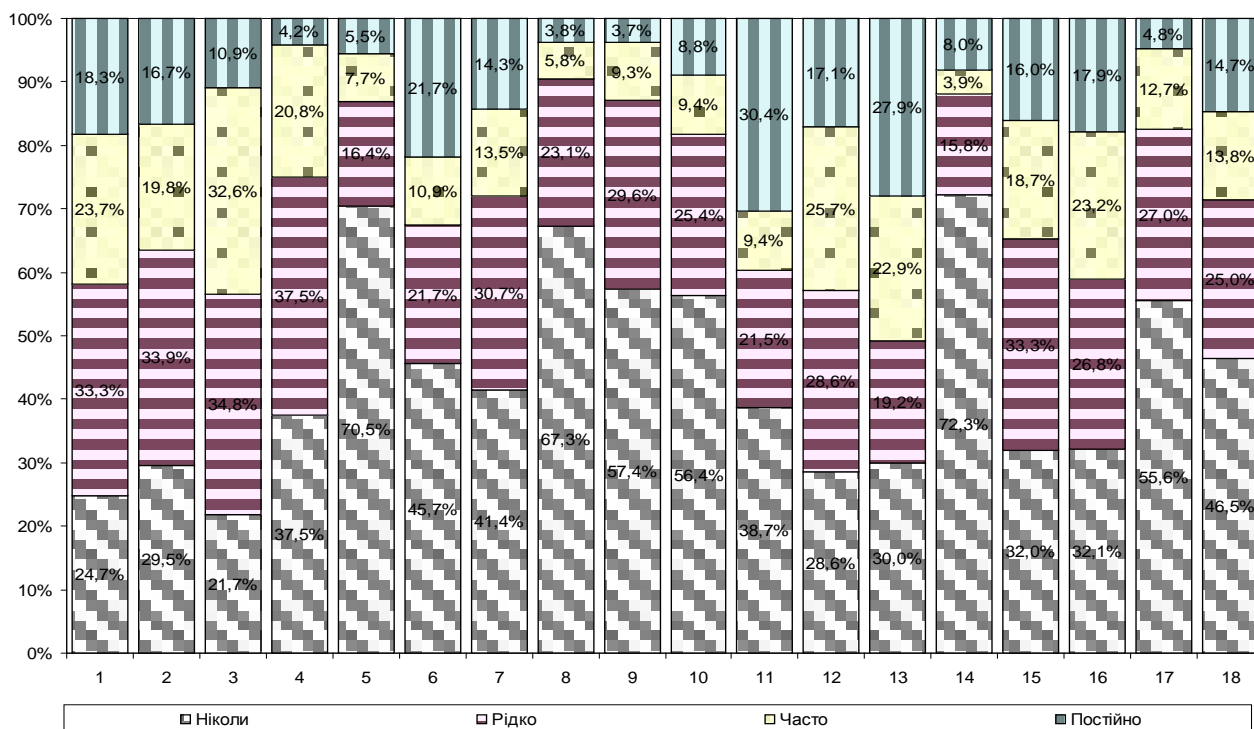


Рисунок 1.3.8. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи здійснюється прослуховування Ваших службових телефонних розмов?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС, 18 – ОВС у цілому.

Стосовно прослуховування службових телефонних розмов в цілому по ОВС України 14,7% відповіли, що такий захід застосовується постійно, 13,8% - часто, 25,0% - рідко і 46,5% - що ніколи не застосовувався. Найбільш поширено прослуховування службових телефонних розмов у ВБНОН (78,3% указали на застосування цього заходу), ДСБЕЗ (75,3%), службі БОЗ (71,4%), карному розшуку (70,5%), слідстві та дізнанні (70,0%), підрозділах по роботі з персоналом (68,0%) та НДЕКЦ (67,9%); найменш поширене – у ДСО (72,3% зазначили, що цей захід ніколи не застосовувався), ПС (70,5%), судовій міліції (67,3%) (рис. 1.3.8). У розрізі регіонів найменш поширений такий

захід у м. Київ та Донецькому регіоні, де відповідно 57,4% та 54,5% респондентів зазначили, що ніколи не велося прослуховування службових телефонних розмов; найбільш поширене – у Рівненському регіоні і Київській області (відповідно 63,0% та 67,7% респондентів указали на застосування цього заходу).

Стосовно прослуховування приватних телефонних розмов в цілому по ОВС України 4,7% відповіли, що такий захід застосовується постійно, 7,6% - часто, 22,0% - рідко і 65,6% - що ніколи не застосовувався. Найбільш поширено прослуховування приватних телефонних розмов у ДСБЕЗ (65,9% указали на застосування цього заходу), ВБНОН (61,4%), службі БОЗ (51,4%) та слідстві та дізнанні (51,9%); найменш поширене – у ДСО (86,5% зазначили, що цей захід ніколи не застосовувався), ПС (82,8%), судовій міліції (80,8%) (рис. 1.3.9).

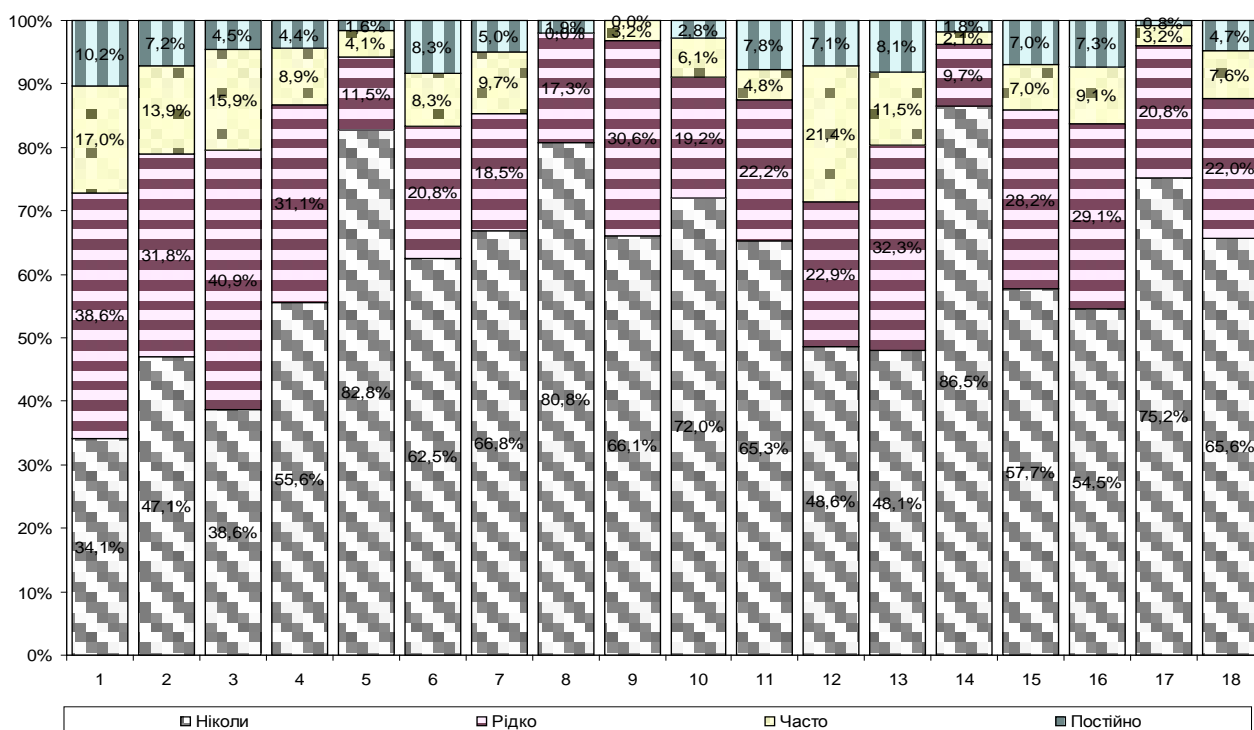


Рисунок 1.3.9. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи здійснюється прослуховування Ваших приватних телефонних розмов?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС, 18 – ОВС у цілому.

У розрізі регіонів ситуація майже така ж само, як і з прослуховуванням службових телефонних розмов: найменш поширений такий захід у м. Київ та Донецькому регіоні, де відповідно 72,4% та 72,7% респондентів зазначили, що ніколи не велося прослуховування приватних телефонних розмов; найбільш поширене – у Рівненському регіоні, де 45,0% респондентів указали на застосування цього заходу.

В цілому по ОВС України 31,9% респондентів відповіли, що не користуються послугами мережі Інтернет. Серед решти опитаних стосовно відстеження трафіка в Інтернет 1,9% відповіли, що такий захід застосовується постійно, 1,8% - часто, 6,3% - рідко і 89,9% - що ніколи не застосовувався. Найбільш поширено відстеження трафіка в Інтернет у ВБНОН (22,2% з тих, хто користується мережею Інтернет, указали на застосування цього заходу), навчальних закладах МВС (21,6%) та ДСБЕЗ (19,4%). Ситуація з відстеженням трафіка в Інтернет значно не відрізняється в регіонах, де проводилося опитування.

Щодо проведення зовнішнього спостереження в цілому по ОВС України 3,9% відповіли, що такий захід застосовується постійно, 7,1% - часто, 26,7% - рідко і 62,2% - що ніколи не застосовувався. Найбільш поширено проведення зовнішнього спостереження у ДСБЕЗ (60,0% указали на застосування цього заходу), ВБНОН (58,1%), службі БОЗ (54,7%); найменш поширене – у ДСО (85,5% зазначили, що захід ніколи не застосовувався), навчальних закладах МВС (75,9%) та судовій міліції (74,4%), (рис. 1.3.10).

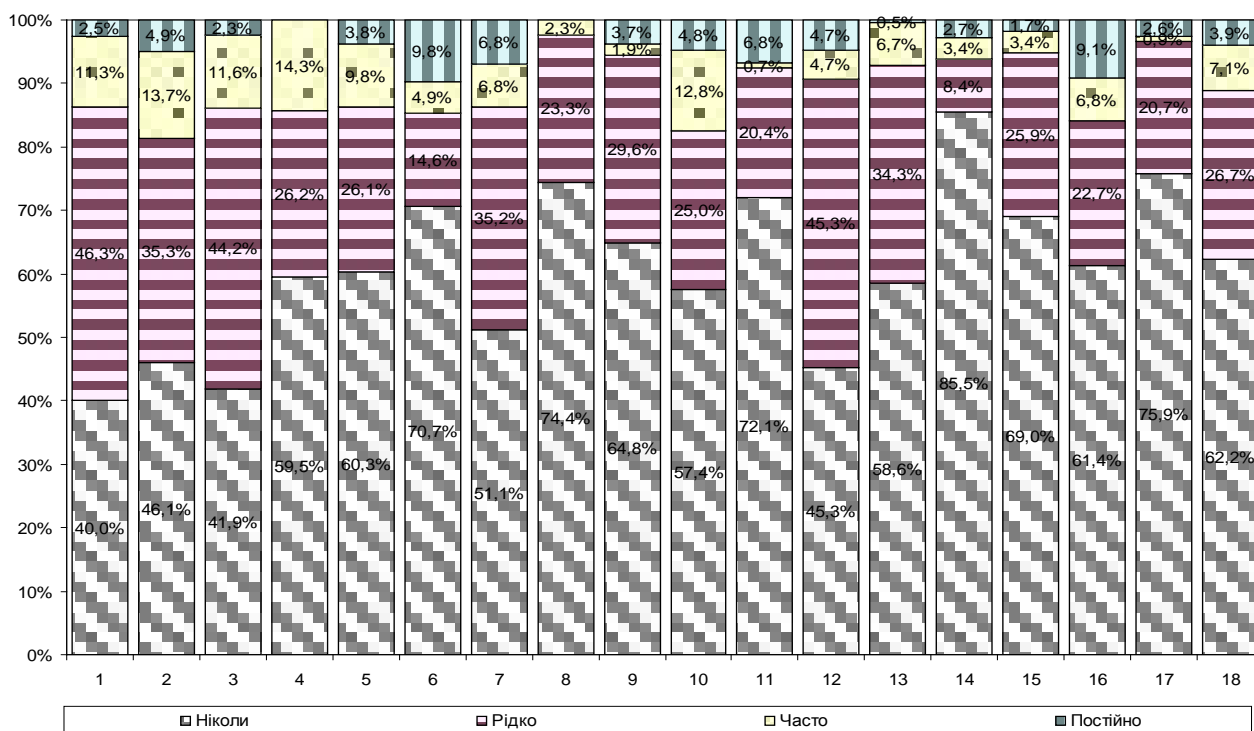


Рисунок 1.3.10. Розподіл відповідей респондентів на питання: «Чи велося за Вами зовнішнє спостереження?» (по службам ОВС) 1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС, 18 – ОВС у цілому.

У розрізі регіонів найменш поширений такий захід у Донецькому регіоні та м.Київ, де відповідно 69,0% та 68,1% опитаних зазначили, що ніколи не велося зовнішнє спостереження за ними; порівняно більше

поширений у Київській області, де 50,7% указали на застосування цього заходу.

Серед зазначених заходів, на думку опитаних працівників ОВС, найменш виправдовується завданнями, що покладені на українську міліцію, прослуховування телефонних розмов, у першу чергу, приватних. Саме ці заходи наряду з зовнішнім спостереженням найбільш викликають усвідомлення працівником ОВС своїх громадянських прав порушеними.

Існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС, що порушує право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя, як буде показано далі, є один з тих факторів, які найсильніше викликають у працівників ОВС відчуття власної соціальної незахищеності.

1.4. Свобода пересування

Конституція України гарантує кожному, хто на законних підставах перебуває на території України, гарантується свобода пересування, вільний вибір місця проживання, право вільно залишати територію України. Це у практично повному обсязі стосується і працівників міліції, але за виключенням обмежень, які покладають на працівників міліції обмеження, які продиктовані спеціальними нормативними актами та специфікою роботи міліції. Фактично, ані Закон України «Про міліцію», ані Конституція України ні містять обмежень свободи пересування, яка стосується працівників міліції, як наприклад, це стосується прямого зазначення про заборону здійснення підприємницької діяльності та участі у політичних партіях та рухах.

Нами було задано респондентам питання «Чи дійсно обмежена свобода Вашого пересування в інші області України?» (табл. 1.4.1). На це питання 39,6% респондентів відповіли, що свобода їх пересування по території України повністю обмежена, якщо немає дозволу керівництва. Ще 27,9% респондентів зазначили, що виїзд без дозволу керівництва за межі області постійної роботи і проживання пов'язаний із значним ризиком накладання дисциплінарного стягнення. 8,2% українських міліціонерів вважають, що свобода їх пересування обмежена мало, тобто можна пересуватись Україною без ризику отримати дисциплінарне стягнення і 24,3% вважають, що свобода їх пересування Україною практично не обмежена.

Таблиця 1.4.1.

Процентний розподіл відповідей респондентів на питання «Чи дійсно обмежена свобода Вашого пересування в інші області України?». (процент до тих, що відповіли)

Повністю обмежена, якщо немає дозволу керівництва	39,6
Обмежена частково: можна виїжджати без дозволу керівництва, але є великий ризик дисциплінарного стягнення	27,9
Обмежена мало: можна виїжджати без дозволу керівництва, і ризик дисциплінарного стягнення є малим	8,2
Практично не обмежена	24,3

У дослідженні окремим індикатором є питання стосовно можливості вільного пересування у інші країни, як складової частини свободи пересування. В цілому процедура виїзду за кордон працівника міліції є набагато більш складною, аніж пересування територією України. Так, будь-який міліціонер повинний отримати спеціальний дозвіл МВС України на виїзд за межі держави, при чому з можливістю не отримання такого дозволу.

Респондентам було задано питання «Чи дійсно обмежена свобода Вашого пересування в інші країни?» (табл. 1.4.2). 62,3% респондентів відповіли, що свобода їх пересування за межі України повністю обмежена, якщо відсутній відповідний дозвіл. 17,2% співробітників ОВС вважають, що виїжджати в інші країни без дозволу керівництва МВС можна з великим ризиком отримання дисциплінарного стягнення, а 4,6% та 15,9%

респондентів відповідно відповіли, що можна виїжджати за межі країни з незначним ризиком отримати дисциплінарне стягнення та практично без обмежень.

Таблиця 1.4.2.

Процентний розподіл відповідей респондентів на питання «Чи дійсно обмежена свобода Вашого пересування в інші країни?». (процент до тих, що відповіли)

Повністю обмежена, якщо немає дозволу МВС	62,3
Обмежена частково: можна виїжджати без дозволу МВС, але є великий ризик дисциплінарного стягнення	17,2
Обмежена мало: можна виїжджати без дозволу МВС, і ризик дисциплінарного стягнення є незначним	4,6
Практично не обмежена	15,9

Звертає на себе увагу різниця у відповідях респондентів, що свідчать про повне обмеження пересування територією України та виїзду за кордон – 39,6% і 62,3% відповідно. На нашу думку, така різниця свідчить про те, що можливості виїзду за кордон у працівників міліції є значно меншими, аніж можливості пересування територією держави.

Для виявлення розбіжностей у можливості пересуватись в інші області України та в інші країни по регіонах де проводилося опитування та по різних службах ОВС нами було підраховано індекси вільного пересування країною та пересування за кордон. Значення індексів коливається від -1 до 1. Значення індексу можливості вільного пересування – «-1» (негативне) означає, що свобода пересування співробітників ОВС повністю обмежена, а значення – «1» (позитивне) означає, що свобода пересування співробітників ОВС практично не обмежена. Розподіл значень цих індексів по областях, де проводилось опитування, наведено на рисунку 1.4.1.

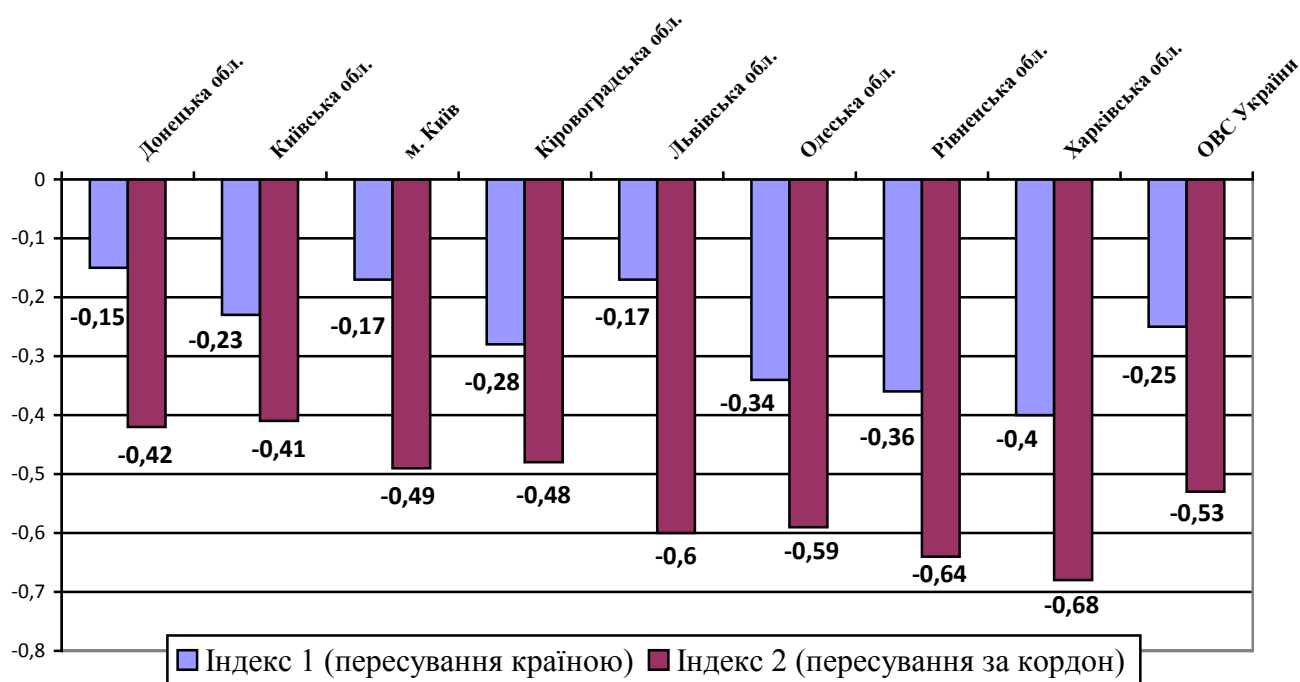


Рисунок 1.4.1. Розподіл по регіонах індексу можливості вільного пересування країною – індекс 1, та індексу можливості вільного пересування за кордон – індекс 2.

Як добре видно з рисунку 1.4.1 значення індексів свободи пересування взагалі не мають позитивних значень в жодній з областей. Найбільші обмеження пересування країною та закордон відчувають працівники Харківської, Рівненської та Одеської областей. У Львівській області склалася подвійна ситуація, коли негативні значення індексу обмеження пересування країною одні з найменших (що свідчить про вільне переміщення працівників країною), а негативні значення індексу пересування за кордон – одні з найбільших (що свідчить про обмеження пересування за кордон). Найменші обмеження пересування країною та закордон відчувають співробітники Донецької області, м. Києва та Київської області.

Розбіжності у можливості вільно пересуватись країною та за кордон між різними службами, серед яких проводилось опитування були також проаналізовані за допомогою індексів вільного пересування (рис 1.4.2).

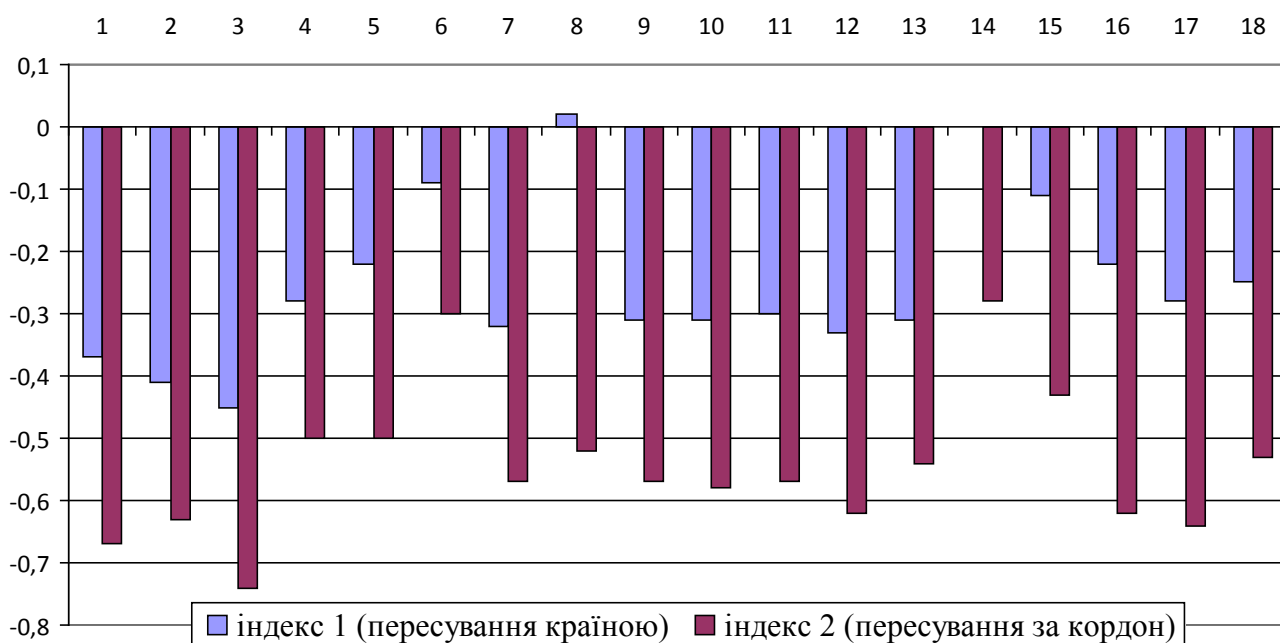


Рисунок 1.8.2. Розподіл по службам індексу можливості вільного пересування країною (індекс 1), та індексу можливості вільного пересування за кордон (індекс 2). 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

З рисунку добре видно, що найбільші обмеження у пересуванні відчувають співробітники ВБНОН, карного розшуку та ДСБЕЗ. Співробітники судової міліції – єдині хто має позитивні значення індексу пересування країною (що свідчить про вільне пересування), але індекс пересування за кордон у цій службі має високе негативне значення (що свідчить про обмеження пересування за кордон). Найменші обмеження у

пересуванні відчують співробітники ДСО, ІТТ та підрозділів по роботі з персоналом.

Відповіді респондентів стосовно свободи пересування різняться в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання, вислуги та матеріального становища. Так, чоловіки вважають пересування країною та за кордон більш обмеженим ніж жінки. У віковій групі старше 50 років думка, що їх пересування країною та закордон обмежено розповсюджена ширше, ніж в інших вікових групах. Співробітники з вищою та юридичною освітою вважають що їх свобода пересування більш обмежена ніж працівники з середньою та середньо-спеціальною освітою. Чим більше вислуга респондентів – тим більше обмежена їх свобода пересуватись країною та за кордон, і тільки для осіб з вислугою більше 25 років обмежень у пересуванні практично не існує. Найменше обмежена свобода пересування сержантського складу, і з зростанням спеціального звання – зростають обмеження пересування. Також високі обмеження у пересуванні відчують особи рядового складу, у пересуванні країною – такі ж як і працівники з найвищими званнями. Виявляється чітка закономірність: чим більш матеріально забезпечені працівники – тим менше вони відчують обмежень у пересуванні, як країною так і за кордон.

Як висновок стосовно свободи пересування можна зазначити, що більшість працівників міліції обмежені у вільному пересуванні територією України, а особливо за її межі, а якщо пересуваються, то мають великий ризик дисциплінарного стягнення. Реалізація цього права у поєднання із іншими правами, наприклад правом мирно володіти та розпоряджатися своєю власністю або правом на приватність – стає значною проблемою для працівника міліції. Так, якщо у міліціонера є бажання виїхати у відпустку на власному автомобілі за межі області без інформування безпосереднього керівника, то це буде вважатися як порушення відомчого наказу і стає предметом службового розслідування. Зауважимо, що обмеження стосовно реалізації будь – якого права можливо лише за умови прямого зазначення на таке обмеження у Законі України «Про міліцію», але такого посилення він не містить.

1.5. Зазіхання на честь та репутацію працівників ОВС під час виконання ними своїх службових обов'язків.

Діяльність органів внутрішніх справ досить часто є об'єктом критики як з боку звичайних громадян, представників державної влади, ЗМІ, які незадоволені існуючою криміногенною ситуацією, так і з боку правопорушників, які внаслідок своєчасного втручання позбавляються можливості продовжувати свою протиправну діяльність. У деяких випадках означена критика знаходить своє втілення у конкретних зазіханнях на честь та репутацію того чи іншого працівника ОВС. В той же час, слід зазначити, що відповідно до частини 2 ст. 21 Закону України «Про міліцію» держава гарантує захист життя, здоров'я, честі, гідності, житла, майна працівника

міліції, членів його сім'ї та близьких родичів від злочинних посягань та інших протиправних дій.

В рамках дослідження було здійснено спробу визначити рівень поширеності та суб'єктів зазіхань на честь та репутацію працівників різних служб та підрозділів органів внутрішніх справ. Аналіз отриманих даних свідчить про те, що 40,9% опитаних працівників під час виконання службових обов'язків стикалися із фактами зазіхань на свою честь та репутацію. Найчастіше об'єктом таких зазіхань стають працівники ДСБЕЗ – 56,7%, ВБНОН – 52,6%, Патрульної служби – 50,4%, Карного розшуку – 48,6%, ІТТ – 48,4% (рис.1.5.1).

У таблиці 1.5.1. наведено перелік суб'єктів, які, на думку працівників, зазіхають на їх честь та репутацію. Суб'єкти розташовані у порядку зменшення кількості їх згадування респондентами. Як можна побачити, найчастіше працівники міліції зазнають зазіхань на свою честь та репутацію з боку підозрюваних, затриманих чи звинувачених - 24,9%, прокуратури – 12,5%, звичайних громадян – 11,1% та свого керівництва – 9,5%.

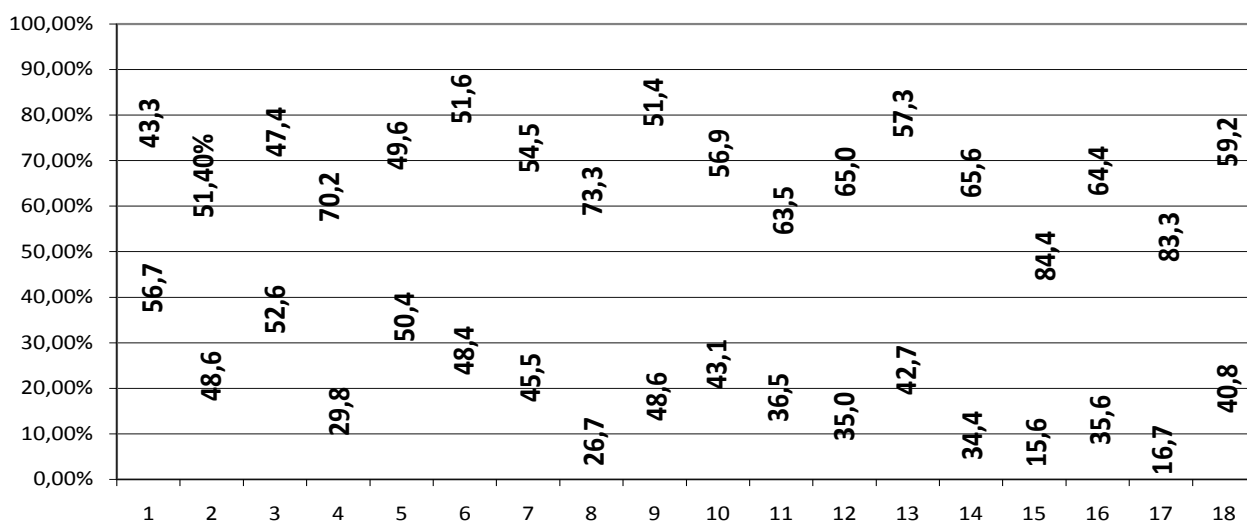


Рисунок 1.5.1. Розподіл по службам відповідей респондентів на питання «Чи були факти зазіхання на Вашу честь та репутацію, пов'язані з виконанням Вами службових обов'язків?» 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – Спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Таблиця 1.5.1.

Суб'єкти зазіхань на честь та репутацію працівників, у зв'язку із виконанням ними своїх службових обов'язків

Суб'єкт	%	Ранг
Затримані, підозрювані, звинувачувані в злочині	24,9	1
Прокуратура	12,5	2
Звичайні громадяни	11,1	3
Керівництво	9,5	4

Потерпілі	6,4	5
Інші працівники ОВС	5,6	6
Представники державної влади та органів місцевого самоврядування	5,3	7
Журналісти через засоби масової інформації	3,6	8
Представники громадських організацій, зокрема, правозахисних	2,5	9

В той же час, слід зазначити, що перелік служб та підрозділів значно різниться в залежності від суб'єкту зазіхання (табл.1.5.2.). Так, наприклад, *затримані, підозрювані або звинувачувані в злочині* найчастіше зазіхають на честь та репутацію працівників патрульної служби – 40,0%, ВБНОН – 38,3%, спецпідрозділу «Беркут» - 35,5% , ІТТ – 35,4% та карного розшуку – 32,4%.

Майже такий же перелік служб, але в дещо іншій послідовності і у випадку із *прокуратурою*. Правда перше місце тут посідають працівники ДСБЕЗ – 26,3%, потім карного розшуку – 22,4%, ІТТ – 20,0%, ВБНОН – 18,3%, ПС – 17,1%.

Що ж стосується *керівництва*, то воно найчастіше зазіхає на честь та репутацію працівників служби по боротьбі із організованою злочинністю – 20,2%, ДСБЕЗ – 19,2%, карного розшуку – 14,7%, спецпідрозділу «Беркут» – 13,2% та КМСН – 12,3%.

Таблиця 1.5.2.

Процентний розподіл по службам суб'єктів зазіхання на честь та репутацію працівників ОВС

№	Служби та підрозділи ОВС	Суб'єкти зазіхань на честь та репутацію працівників ОВС				
		Затримані, підозрювані, звинувачувані в злочині	Прокуратура	Керівництво	Потерпілі	Представники державної влади та органів місцевого самоврядування
1	ДСБЕЗ	26,3	26,3	19,2	5,1	9,1
2	Карний розшук	32,4	22,4	14,7	11,2	4,6
3	ВБНОН	38,3	18,3	8,3	6,7	1,7
4	КМСН	17,5	12,3	12,3	1,8	3,5
5	ПС	40,0	17,1	9,1	6,9	8,9
6	ІТТ	35,4	20,0	10,8	4,6	6,2
7	ДІМ	25,9	13,1	8,5	9,1	4,9
8	Судова міліція	9,8	6,6	8,2	4,9	3,3
9	Спецпідрозділ «Беркут»	35,5	10,5	13,2	7,9	11,8
10	ДАІ, ДПС	20,0	9,5	6,7	4,9	10,9
11	Штаби	23,3	9,8	10,4	5,7	1,0
12	Служба БОЗ	15,5	13,1	20,2	2,4	6,0
13	Слідство та дізнання	22,7	14,7	10,4	12,2	2,9
14	ДСО	21,3	3,3	4,6	3,3	3,6
15	Підрозділ по роботі з	10,3	3,8	9,0	1,3	3,8

	персоналом					
16	НДЕКЦ	17,7	12,9	8,1	6,5	4,8
17	Навчальні заклади МВС	7,6	4,9	2,8	1,4	1,4
18	ОВС в цілому	24,8	12,5	9,5	6,4	5,3

Об'єктом «нападів» з боку *потерпілих* виступають працівники слідства та дізнання – 12,2%, карного розшуку – 11,2%, дільничні інспектори міліції – 9,1%, працівники спецпідрозділу «Беркут» – 7,9%, патрульної служби – 6,9% та ВБНОН – 6,7%.

Зовсім по іншому виглядає також і перелік служб у випадку із зазіханнями з боку *представників державної влади та органів місцевого самоврядування*. Перші місця тут посідають працівники спецпідрозділу «Беркут» – 11,8%, ДАІ та ДПС – 10,9%, ДСБЕЗ – 9,1%, патрульної служби – 8,9% та ІТТ – 6,2%.

1.6. Право на справедливий судовий розгляд

Конституція України та Європейська конвенція із захисту прав і основоположних свобод людини кожному гарантують право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб. Кожен має право після використання всіх національних засобів правового захисту звертатися за захистом своїх прав і свобод до відповідних міжнародних судових установ чи до відповідних органів міжнародних організацій, членом або учасником яких є Україна. Кожен має право будь-якими не забороненими законом засобами захищати свої права і свободи від порушень і протиправних посягань. Право на справедливий судовий розгляд (суд) є базовим для правової держави, тому що воно гарантує судовий захист будь – якого права або вирішення спору про право. На жаль, практика Європейського суду з прав людини ще не містить звернень від українських міліціонерів, як наприклад, справа Халфорд проти Сполученого Королівства, який жінка поліцейський довела у найвищій судовій інстанції континенту довела винність держави у порушенні її права на приватність, навіть у службовому кабінеті відділку поліції.

В ході дослідження нас цікавила суб'єктивна оцінка права на справедливий суд самими працівниками міліції і ми отримали скоріш очікувані результати, аніж несподівані. Респондентам було задано питання «Якщо порівняти захищеність права на справедливий судовий розгляд міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?» (табл. 1.6.1).

Таблиця 1.6.1.

Процентний розподіл відповідей респондентів на питання «Якщо порівняти захищеність права на справедливий судовий розгляд міліціонера та пересічного

громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?». (процент до тих, що відповіли)

Права міліціонера на справедливий судовий розгляд менше захищені, ніж у пересічного громадянина	71,2
Права міліціонера на справедливий судовий розгляд настільки ж захищені, як і у пересічного громадянина	25,9
Права міліціонера на справедливий судовий розгляд більше захищені, ніж у пересічного громадянина	2,9

На це питання 72,2% респондентів відповіли, що права міліціонера на справедливий судовий розгляд менше захищені, ніж у пересічного громадянина. Ще 25,9% міліціонерів вважають, що їх право на справедливий суд захищено на рівні із рештою громадян і лише 2,9% українських міліціонерів вважають, що їх право на судовий розгляд захищено більше, ніж у решти населення України.

Аналізуючи відповіді респондентів по різних областях, де проводилось дослідження (табл. 1.6.2) ми бачимо, що істотних розбіжностей практично немає. В усіх областях переважна більшість співробітників ОВС оцінює свої права на справедливий судовий розгляд однаково – як менше захищені, ніж у пересічного громадянина.

Таблиця 1.6.2.

Процентний розподіл відповідей респондентів на питання «Якщо порівняти захищеність права на справедливий судовий розгляд міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?» по областях, де проводилось дослідження.

	менше захищені, ніж у пересічного громадянина	настільки ж захищені, як і у пересічного громадянина	більше захищені, ніж у пересічного громадянина
Донецька обл.	73,9	24,4	1,7
Київська обл.	76,1	21,0	2,8
м. Київ	71,5	26,6	1,9
Кіровоградська обл.	68,1	27,7	4,2
Львівська обл.	68,2	28,3	3,5
Одеська обл.	68,2	27,8	4,0
Рівненська обл.	74,6	24,3	1,2
Харківська обл.	72,3	24,8	2,9
ОВС України	71,1	26,0	2,9

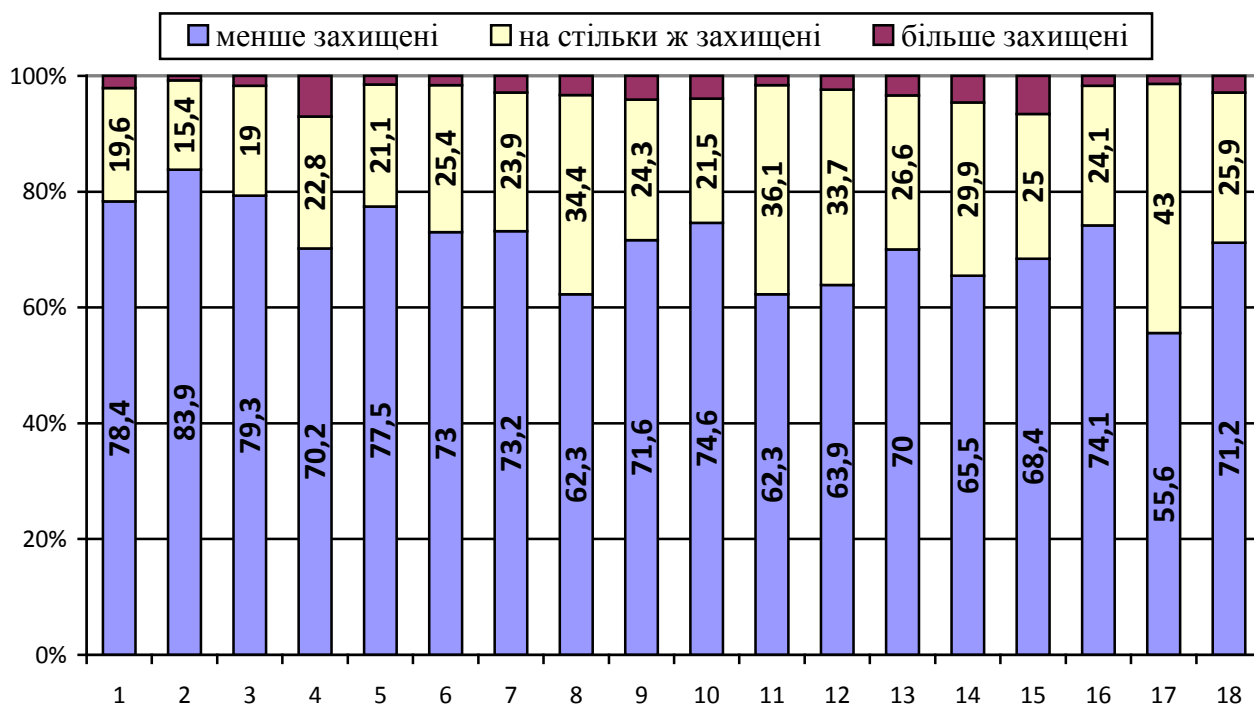


Рисунок 1.6.1. Розподіл по службам відповідей на питання «Якщо порівняти захищеність права на справедливий судовий розгляд міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?». 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

На відміну від територіального розподілу, розподіл відповідей респондентів з різних служб показує, що між ними існують відмінності у оцінці стану захищеності цих прав (рис. 1.6.1).

Найменш захищеними свої права на справедливий судовий розгляд вважають співробітники карного розшуку (майже 84% вважає що ці права серед них захищені менше, ніж у пересічного громадянина), ВБНОН, ДСБЕЗ та патрульної служби. Найбільш захищеними у порівнянні з іншими службами, вважають свої права на справедливий судовий розгляд співробітники навчальних закладів МВС, так 43% респондентів відповіли, що їх права захищені настільки ж, як і у пересічного громадянина. Серед представників судової міліції, штабів та служби БОЗ близько третини респондентів вважає своє право на справедливий судовий розгляд захищеним настільки ж, як і у пересічного громадянина. Серед інших служб цей процент менший, і коливається близько 20%.

Відповіді респондентів стосовно права на справедливий судовий розгляд різняться в залежності від статі, віку, спеціального звання, вислуги та матеріального становища. Так, жінки вважають свої права на справедливий судовий розгляд більш захищеними ніж чоловіки. Чим молодше працівники – тим більш захищеними вони вважають свої права на справедливий судовий розгляд. Така ж закономірність стосується і вислуги – чим більше вислуга, тим менш захищеними вважають свої судові права респонденти. Лише серед

працівників з вислугою більше 25 років думка про захищеність своїх судових прав така ж, як і у групи з найменшою вислугою. Чим вище звання респондентів – тим менш захищеними вони вважають свої права на справедливий судовий розгляд. Чим менше матеріальна забезпеченість респондентів – тим менш захищеними вони вважають свої права на справедливий судовий розгляд.

Аналізуючи відповіді респондентів на це питання можливо зробити висновок, що переважна більшість міліціонерів не відчуває захисту з боку держави, не може розраховувати на її підтримку у разі порушення їх прав та свобод. Правоохоронець, який не може розраховувати на захист своїх прав з боку суду, на нашу думку, сам не може стовідсотково бути відданий охороні прав і законних інтересів громадян.

1.7. Право на справедливі здійснення прав і свобод без дискримінації.

Право на справедливі здійснення прав і свобод без дискримінації закріплено у статті 24 Конституції України де зазначено: «Громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям.».

Респондентам було запропоновано відповісти на питання «Чи були на службі відносно Вас факти дискримінації Ваших прав та свобод через різні ознаки?» та було перераховано список із 10 ознак. Проаналізувавши відповіді на це питання (рис. 1.10.1) ми бачимо, що серед працівників ОВС найбільш розповсюджені факти дискримінації через їх власні переконання, через їх майновий стан, стать та мову, а також їх політичні переконання.

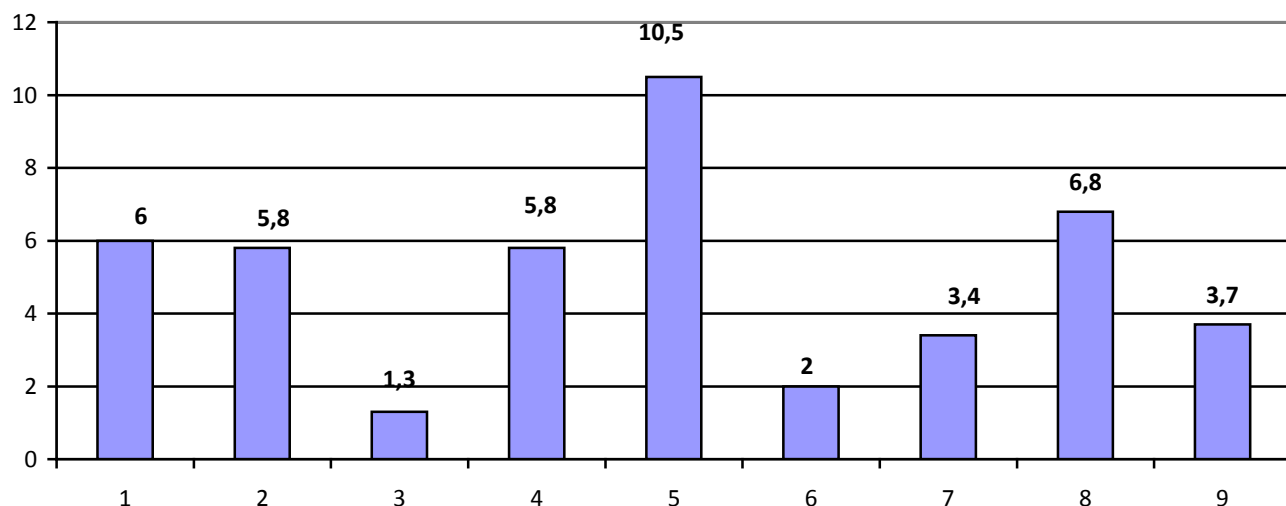


Рисунок 1.10.1. Процентний розподіл позитивних відповідей респондентів з різних служб на питання «Чи були на службі відносно Вас факти дискримінації Ваших прав та свобод через різні ознаки?». 1 – стать, 2 – мова, 3 – релігія, 4 – політичні переконання, 5 – інші переконання, 6 – національність, 7 – соціальне походження, 8 – майновий стан, 9 – відсутність місцевої реєстрації (прописки).

Таблиця 1.10.1.

Процентний розподіл позитивних відповідей респондентів стосовно фактів їх дискримінації через різні ознаки по регіонах де проводилось опитування.
(сірим позначені показники більше середнього, жирним виділені найвищі)

	стать	мова	релігія	політичні переконання	інші переконання	національність	соціальне походження	майновий стан	відсутність прописки
Донецька обл.	5,2	8,0	0,9	3,9	9,7	1,3	2,5	5,2	2,5
Київська обл.	6,5	4,6	0,7	7,8	20,6	2,0	5,9	12,9	2,7
м. Київ	5,5	5,5	1,0	4,2	11,0	3,0	4,2	5,9	7,6
Кіровоградська обл.	6,7	5,0	1,0	7,2	9,2	1,4	2,9	6,0	1,7
Львівська обл.	2,7	2,3	0,7	4,0	7,7	1,4	1,7	3,4	1,7
Одеська обл.	8,6	8,2	3,0	5,3	12,5	3,7	5,5	9,6	6,3
Рівненська обл.	10,2	2,6	0,6	9,0	11,6	0,0	3,2	7,6	3,9
Харківська обл.	4,9	5,7	1,6	9,4	8,4	2,6	3,2	8,0	3,6
ОВС України	6,1	5,8	1,3	5,9	10,6	2,0	3,5	6,8	3,7

Відповіді респондентів стосовно фактів їх дискримінації через різні ознаки різняться в залежності від області у якій проводилось опитування (табл. 1.10.1). Так, серед регіонів у яких проводилось опитування найбільші процент фактів дискримінації спостерігається у Одеській та Київській області. Одеська область лідирує по проценту дискримінації особового складу через мову, релігійні переконання та національність. Київська область лідирує по проценту дискримінації за соціальним походженням, майновим

станом та власними переконаннями співробітників. Місто Київ лідирує по проценту дискримінації за відсутністю прописки. В Рівненській області найвищий процент фактів дискримінації за половими ознаками, а у Харківській області – за політичними переконаннями.

Відповіді респондентів стосовно фактів дискримінації за різними ознаками виявляються також різними серед служб ОВС (табл. 1.10.2).

Таблиця 1.10.2.

Процентний розподіл позитивних відповідей респондентів стосовно фактів їх дискримінації через різні ознаки серед служб ОВС.

(сірим позначені показники більше середнього, жирним виділені найвищі)

	стать	мова	релігія	політичні переконання	інші переконання	національність	соціальне походження	майновий стан	відсутність прописки
ДСБЕЗ	3,2	1,1	1,1	20,4	16,1	1,1	2,1	6,4	2,2
Карний розшук	4,4	4,4	0,9	7,5	14,2	2,2	2,2	6,6	3,2
ВБНОН	2,0	6,1	0,0	10,0	0,0	2,1	2,0	10,0	4,3
КМСН	20,0	6,3	6,3	10,4	14,3	6,3	14,3	12,5	10,4
ПС	2,6	8,7	1,6	4,2	13,2	2,9	4,9	9,4	3,9
ІТТ	3,4	5,2	0,0	5,1	13,3	1,7	1,7	3,4	1,7
ДІМ	4,6	2,9	1,1	2,5	9,0	1,8	3,6	7,2	3,7
Судова міліція	12,1	5,2	1,8	5,3	8,9	1,8	3,5	6,9	6,9
Спецпідрозділ "Беркут"	6,1	10,4	4,6	10,4	15,2	4,6	4,6	14,9	7,7
ДАІ, ДПС	2,9	6,9	1,2	2,9	7,3	1,6	3,3	5,7	0,8
Штаби	6,9	4,1	0,0	5,3	11,7	0,0	1,2	4,1	0,6
Служба БОЗ	11,0	1,4	0,0	4,3	15,5	0,0	4,3	8,2	4,3
Слідство та дізнання	14,7	4,9	0,8	5,8	14,0	0,8	4,1	6,1	4,1
ДСО	1,1	5,1	1,4	4,4	5,5	1,9	2,2	3,6	2,8
Підрозділ по роботі з персоналом	15,5	18,3	3,0	10,1	11,8	5,9	4,4	12,7	4,4
НДЕКЦ	17,2	3,6	1,8	8,8	12,7	1,8	5,3	8,8	5,4
Навчальні заклади МВС	3,0	4,4	0,0	3,8	3,8	1,5	1,5	3,7	6,7
ОВС України	6,0	5,8	1,2	5,8	10,5	2,0	3,4	6,7	3,6

Так, найвищий процент дискримінації співробітників за їх політичними та іншими власними переконаннями спостерігається у службі ДСБЕЗ. За статтю, релігійними переконаннями, національністю, соціальним походженням та відсутністю місцевої реєстрації (прописки) найвищий процент фактів дискримінації спостерігається у КМСН. За майновим станом найвищий процент фактів дискримінації особового складу спостерігається у

спеціалізованому підрозділу «Беркут». За мовою найвищий процент фактів дискримінації особового складу спостерігається у підрозділі по роботі з персоналом.

Серед служб у яких спостерігаються високі показники по проценту фактів дискримінації особового складу за різними ознаками слід відмітити КМСН, підрозділ по роботі з персоналом та спеціалізований підрозділ «Беркут». А серед тих служб, у яких відмічається найменше фактів дискримінації особового складу за різними ознаками треба відмітити навчальні заклади МВС, ДСО, ДАІ, ДПС, ІТТ та ДІМ.

Однією з найбільш розповсюджених ознак, за якою відбуваються факти дискримінації у сучасному суспільстві, є стать. Респондентам було запропоновано відповісти на питання «На Вашу думку чи є в ОВС рівними права жінок та чоловіків у різних сферах службової діяльності?». Відповіді респондентів на встановлене питання, що говорять про порушення гендерної рівності працівників ОВС, представлені на рисунку 1.10.2.

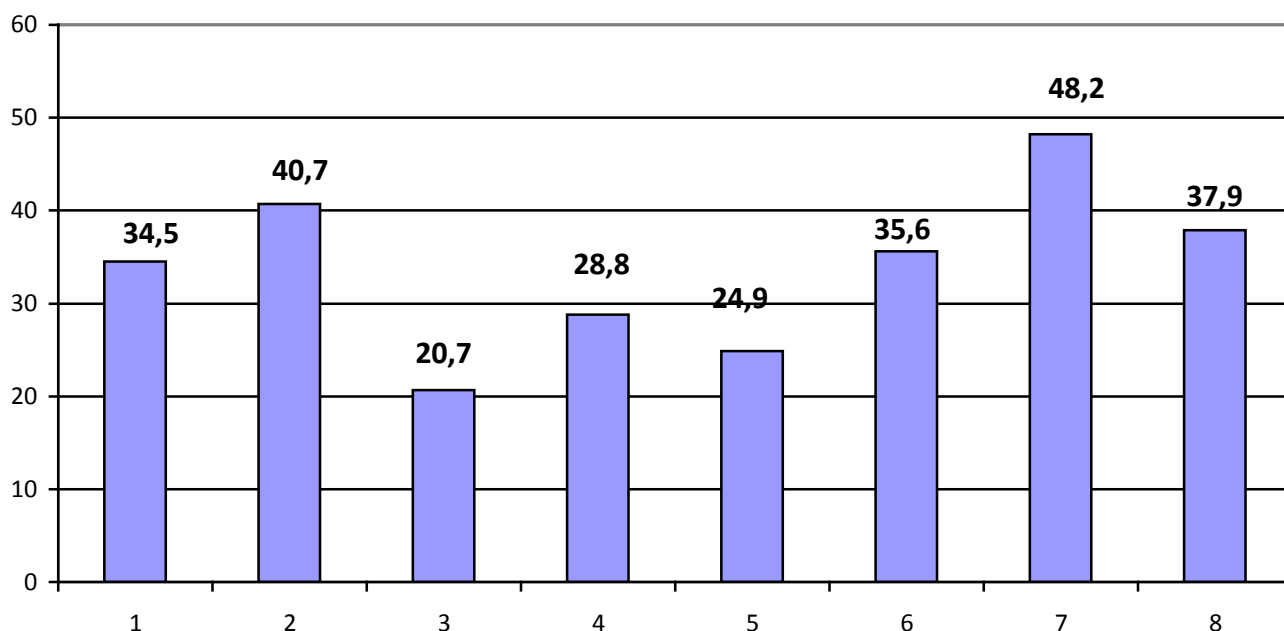


Рисунок 1.10.2. Процентний розподіл відповідей респондентів, які говорять, що права жінок та чоловіків у різних сферах службової діяльності не є рівними. 1 – у просуванні по службі, 2 – у доступі до керівних посад, 3 – у грошовому забезпеченні, 4 – в обмундируванні, 5 – у винагородах, 6 – в умовах праці, 7 – у важкості покладених завдань, 8 – у тривалості робочого дня.

З рисунку ми бачимо, що найбільші, на думку респондентів, порушення гендерної рівності працівників ОВС спостерігаються у важкості покладених завдань (48,2%) та доступі до керівних посад (40,7%). Деяко менший процент респондентів вважає, що права чоловіків та жінок у ОВС різняться у тривалості робочого дня (37,9%), в умовах праці (35,6%) та у просування по службі (34,5%). Найменший процент респондентів вважає нерівними права чоловіків та жінок в обмундируванні (28,8%), у винагородах (24,9%) та у грошовому забезпеченні (20,7%).

Слід зазначити, що відповіді респондентів стосовно порушення гендерної рівності в ОВС сильно різняться в залежності від статі респондентів (табл. 1.10.3).

Таблиця 1.10.3.

Процентний розподіл відповідей респондентів чоловічої та жіночої статі, що говорять про порушенні гендерної рівності у різних сферах службової діяльності.

	просування по службі	доступ до керівних посад	грошове забезпечення	обмундирування	винагороди	умови праці	важкість покладених завдань	тривалість робочого дня
Чоловіки	30,5	35,4	19,8	24,2	22,4	36,6	50,2	39,9
Жінки	56,5	69,3	25,2	54,2	38,3	29,6	36,5	26,9

Ми добре бачимо з таблиці 10, що чоловіки більше за жінок вважають нерівними права працівників різної статі в умовах праці, важкості покладених завдань та у тривалості робочого дня, а жінки – більше за чоловіків вважають нерівними права працівників різної статі у просуванні по службі, доступі до керівних посад, грошовому забезпеченні, обмундируванні та винагородах. Найменші розбіжності між чоловіками та жінками в оцінці порушень гендерного паритету стосуються грошового забезпечення.

Можливо зробити висновок, що жінки в ОВС почувають себе більш привілейованими у функціональних аспектах служби – характеристиках, важкості та умовах праці, а у інших характеристиках – відчують прояви дискримінації. Це, на нашу думку можливо пояснити загально розповсюдженим культурним стереотипом, що служба в ОВС – чоловіча справа. Тому чоловіки і вважають нерівними, більш складними для жінок, умови праці, важкість покладених завдань та тривалість робочого дня.

Відповіді респондентів, стосовно порушення рівності прав чоловіків та жінок у ОВС різняться в залежності від регіону у якому проводилось опитування (табл. 1.10.4). Так, найбільше вважають нерівними права чоловіків та жінок у ОВС респонденти Одеської, Рівненській та Кіровоградській областей.

У просуванні по службі, доступі до керівних посад, обмундируванні та винагородах більш за все вважають нерівними права чоловіків та жінок респонденти Одеської області.

У грошовому забезпеченні – найбільшу нерівність чоловіків та жінок у ОВС відмічають респонденти Кіровоградській та Одеської області. В умовах праці, важкості покладених завдань та тривалості робочого дня найбільшу

нерівність чоловіків та жінок у ОВС відмічають респонденти Київській області.

Таблиця 1.10.4.

Процентний розподіл відповідей респондентів, що говорять про порушенні гендерної рівності у різних сферах службової діяльності серед працівників ОВС у різних регіонах.

(сірим позначені показники більше середнього, жирним виділені найвищі)

	просування по службі	доступ до керівних посад	грошове забезпечення	обмундирування	винагороди	умови праці	важкість покладених завдань	тривалість робочого дня
Донецька обл.	29,5	36,7	18,1	26,5	21,1	34,6	48,8	37,3
Київська обл.	37,7	40,6	22,6	26,6	23,1	49,1	58,1	48,8
м. Київ	30,7	35,2	16,3	22,2	20,3	32,2	48,9	33,4
Кіровоградська обл.	37,3	43,2	25,9	35,6	29,6	33,3	48,2	39,9
Львівська обл.	30,3	40,3	18,8	23,7	22,4	31,1	44,6	31,8
Одеська обл.	42,0	47,9	25,8	38,8	30,8	36,0	43,9	38,9
Рівненська обл.	39,6	43,3	24,5	31,3	32,9	43,8	56,8	42,0
Харківська обл.	34,2	40,1	15,2	22,5	21,8	36,7	46,9	38,7
ОВС України	34,6	40,7	20,7	28,9	24,9	35,6	48,3	38,0

Відповіді респондентів, стосовно порушення рівності прав чоловіків та жінок різняться також в залежності від служби ОВС (табл. 1.10.5). Так, більш за всіх вважають нерівними права чоловіків та жінок у просуванні по службі та доступі до керівних посад працівники служби БОЗ.

У грошовому забезпеченні найбільшу нерівність між чоловіками та жінками відмічають працівники ВБНОН та КМСН. В обмундируванні більш за всіх нерівними права чоловіків та жінок вважають працівники судової міліції. У винагородах нерівними права чоловіків та жінок, серед усіх служб, більш за всіх вважають співробітники підрозділів по роботі з персоналом.

В умовах праці, важкості покладених завдань та у тривалості робочого дня більш за всіх нерівними права чоловіків та жінок вважають працівники спецпідрозділу «Беркут».

Слід зазначити, що найбільший процент жінок, серед опитаних, працює у підрозділі по роботі з персоналом (48,7%), слідстві та дізнанні (42,4%), КМСН (36,8%), НДЕКЦ (29%), штабах (26,4%), навчальних закладах МВС (25%), службі БОЗ (23,8%) та у ВБНОН (20%). У інших підрозділах було опитано 10% жінок і менше.

Таблиця 1.10.5.

Процентний розподіл відповідей респондентів, що говорять про порушенні гендерної рівності у різних сферах службової діяльності серед служб ОВС.

(сірим позначені показники більше середнього, жирним виділені найвищі)

	просування по службі	доступ до керівних посад	грошове забезпечення	обмундирування	винагороди	умови праці	важкість покладених завдань	тривалість робочого дня
ДСБЕЗ	43,6	49,5	19,6	23,7	21,3	33,0	58,1	45,7
Карний розшук	34,5	39,3	21,4	23,9	25,2	40,4	50,8	45,3
ВБНОН	47,3	54,9	32,7	38,5	33,3	37,0	59,3	41,5
КМСН	40,8	42,9	32,7	30,6	31,3	38,8	53,1	48,0
ПС	32,7	36,5	26,2	32,8	28,7	40,0	51,0	41,7
ІТТ	45,2	51,7	26,7	23,0	25,4	35,5	48,3	42,9
ДІМ	29,9	33,8	18,0	28,7	21,7	43,4	51,6	43,4
Судова міліція	38,3	45,0	20,3	40,0	28,8	26,7	45,0	30,0
Спецпідрозділ "Беркут"	37,3	39,4	16,7	28,8	27,3	47,1	59,1	54,4
ДАІ, ДПС	25,6	28,4	15,8	22,0	19,2	32,8	44,2	35,1
Штаби	37,3	45,2	19,9	34,7	32,4	30,6	44,9	35,6
Служба БОЗ	48,0	58,7	29,2	37,5	30,1	32,9	47,9	43,1
Слідство та дізнання	41,5	53,7	21,5	38,3	27,8	31,4	39,9	31,1
ДСО	27,1	32,6	16,7	18,9	19,0	35,5	48,6	33,5
Підрозділ по роботі з персоналом	47,9	52,7	25,7	35,7	34,2	41,1	56,2	40,3
НДЕКЦ	36,2	47,4	17,9	36,8	25,0	25,0	44,6	26,8
Навчальні заклади МВС	31,2	44,0	15,7	27,9	17,9	21,4	33,1	19,3
ОВС України	34,6	40,7	20,6	29,0	24,8	35,6	48,2	37,9

1.8. Право на свободу вираження поглядів та переконань

Право на свободу вираження поглядів та переконань закріплено у статті 34 Конституції України. Вона наголошує що «Кожному гарантується право на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань. Кожен має право вільно збирати, зберігати, використовувати і поширювати інформацію усно, письмово або в інший спосіб - на свій вибір. Здійснення цих прав може бути обмежене законом в інтересах національної

безпеки, територіальної цілісності або громадського порядку з метою запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я населення, для захисту репутації або прав інших людей, для запобігання розголошенню інформації, одержаної конфіденційно, або для підтримання авторитету і неупередженості правосуддя.». Також це право закріплено у ст. 9 та 10 Європейської Конвенції про захист прав людини та її основних свобод.

Респондентів попросили оцінити наскільки часто вони можуть на службі вільно висловлювати свої погляди та переконання. Нами не було конкретизовано які саме ці переконання та відносно якого вони предмету, бо у кожної людини є своя власна система поглядів та переконань. Серед опитаних лише 16,9% вважає за можливе завжди висловлювати свої погляди та переконання, часто може висловлювати свої переконання 22,7% респондентів, інколи – 40,1%, майже ніколи не може – 14,5% та ніколи не може – 5,8% опитаних (табл. 1.8.1). У переважній більшості респондентів (70,4%) траплялись випадки коли керівництво обмежувало свободу висловлення їх поглядів (табл. 1.8.2). Такі випадки траплялись часто у 12,3%, траплялись інколи у 36,6%, траплялись дуже рідко у 26,5% та узагалі не траплялись у 29,6% опитаних. Тобто це свідчить про ситуацію коли, з одного боку, особовий склад на службі з тією чи іншою частотою висловлює свої переконання, але, з іншого боку, керівництво намагається це обмежити.

Таблиця 1.8.1

Процентний розподіл відповідей на питання «Чи можете Ви на службі вільно висловлювати свої погляди та переконання?»

Можу завжди	Можу часто	Можу інколи	Майже ніколи не можу	Ніколи не можу
16,9	22,7	40,1	14,5	5,8

Таблиця 1.8.2.

Процентний розподіл відповідей на питання «Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво обмежувало Вашу свободу висловлення поглядів та переконань?»

Траплялись часто	Траплялись інколи	Траплялись, але дуже рідко	Не траплялись узагалі
12,3	36,6	26,5	29,6
70,4			29,6

Для виявлення розбіжностей у можливості висловлення своїх переконань по регіонах де проводилося опитування нами було підраховано сумарні індекси вільного висловлення власних переконань та обмеження керівництвом вільного висловлення власних переконань. Значення індексів коливається від 0 до 1. Значення індексу можливості вільного висловлення власних переконань – 0 означає, що співробітник ніколи не може висловлювати власні переконання, а значення – 1 означає, що співробітник може висловлювати свої переконання завжди. Для індексу частоти

обмеження керівництвом свободи висловлення поглядів та переконань значення – 0 означає, що випадки обмеження вільного висловлення поглядів не траплялись взагалі, а 1 – означає, що такі випадки траплялись часто.

У відповідях респондентів з різних регіонів існують розбіжності (рис. 1.8.1). З рисунку добре видно, що найбільш проблемна ситуація склалася у Київській області – найменше можливості висловитись та найбільше обмежень керівництва щодо вільного висловлення переконань. Також проблемна ситуація спостерігається у Одеській та Кіровоградській областях. Найліпша ситуація спостерігається у Львівській, Рівненській, Донецькій області та у м. Києві – найбільше можливості висловитись та найменше обмежень керівництва щодо вільного висловлення переконань.

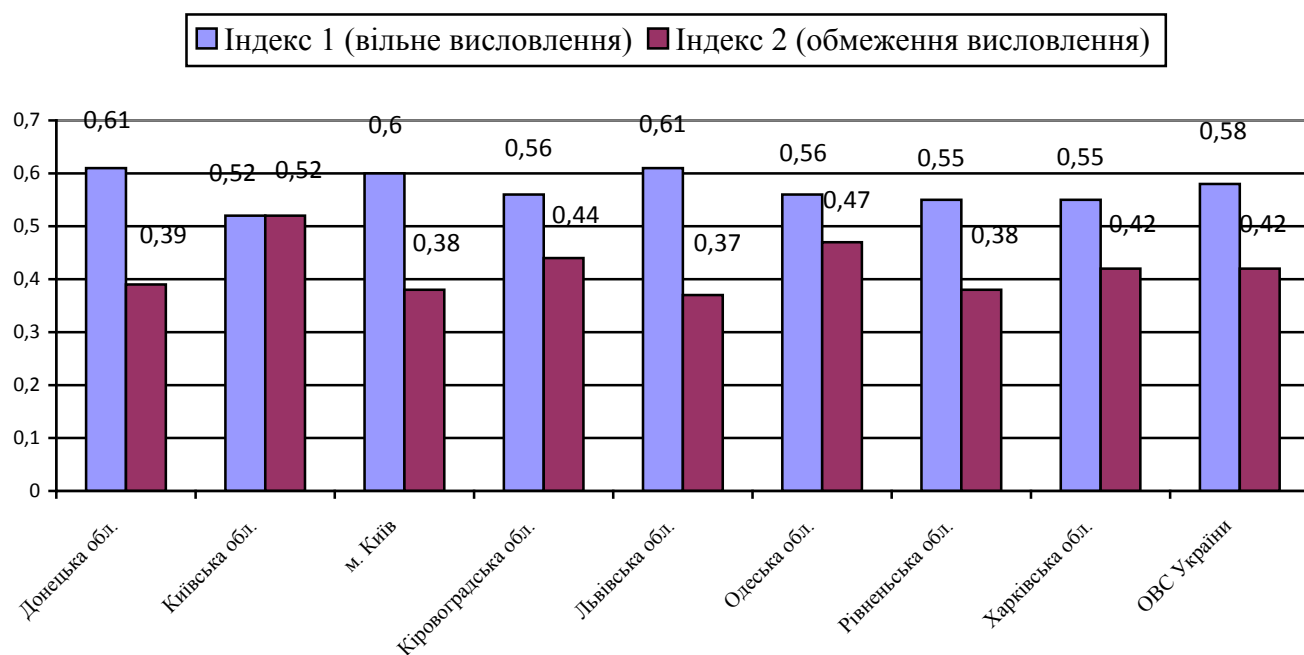


Рисунок 1.8.1. Розподіл по регіонах індексу вільного висловлення власних переконань – індекс 1, та індексу обмеження керівництвом вільного висловлення власних переконань – індекс 2.

Виявлення розбіжностей у можливості висловлення своїх переконань по службах нами також було здійснено за допомогою сумарних індексів вільного висловлення власних переконань та обмеження керівництвом вільного висловлення власних переконань (рис. 1.8.2).

Як ми бачимо з малюнку найбільш проблемними службами відносно можливості вільного висловлення є ДСБЕЗ де співробітники відчують найбільший тиск з боку керівництва, яке обмежує можливість вільно висловлювати їх погляди та переконання. Дещо менш напружена, але така ж складна ситуація склалась у службах ПС, ІТТ, ДІМ та у слідстві та дізнанні.

Найбільш позитивна ситуація з вільним висловленням власних переконань склалася у судової міліції та навчальних закладах МВС. Дещо менша, але також позитивна ситуація з можливістю висловлення власних

переконань та обмеженнями керівництва щодо такої можливості спостерігається у ДСО та КМСН.

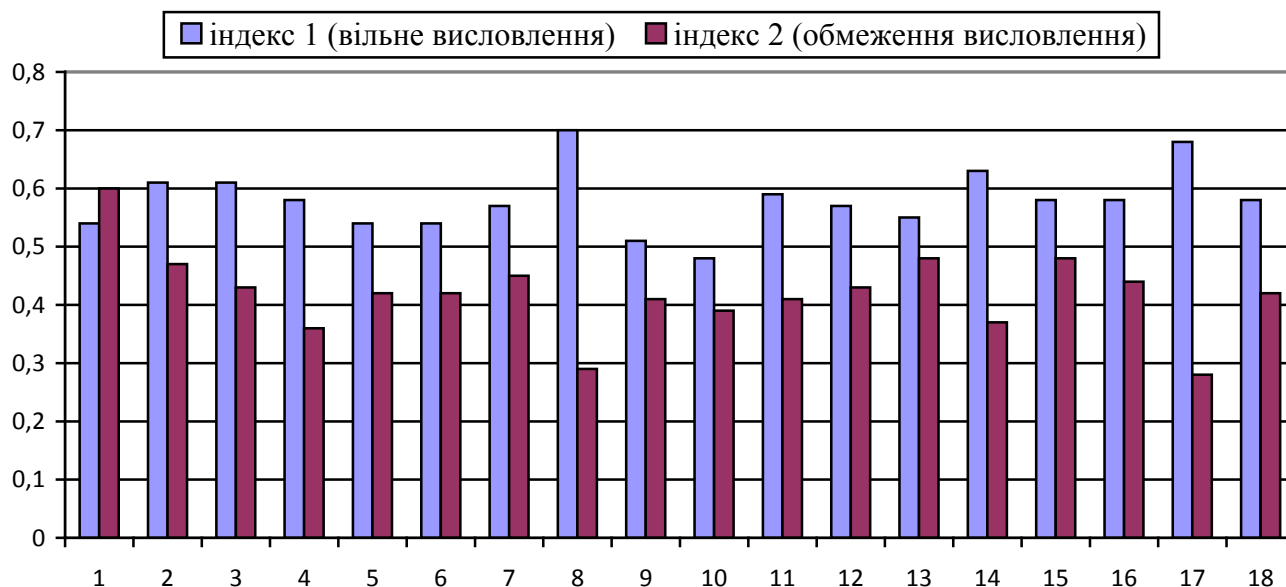


Рисунок 1.8.2. Розподіл по службам індексу вільного висловлення власних переконань, та індексу обмеження керівництвом вільного висловлення власних переконань. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

За допомогою індексу вільного висловлення власних переконань, та індексу обмеження керівництвом вільного висловлення власних переконань ми проаналізували зв'язок цих показників з віком, званням, вислугою, сімейним та матеріальним станом співробітників. Потребує уваги той факт, що з підвищенням у спеціальному званні працівники ОВС відчують більший тиск з боку керівництва відносно обмеження можливості вільно висловлювати свої переконання – чим вище спеціальне звання тим більше обмеження з боку керівництва. Вільніше всього висловлюють свої переконання особи рядового складу, менш за все – сержанти, старшини та прапорщики, далі зі зростанням спеціального звання можливість висловлювати свої переконання зростає.

Зі строком служби можливість вільно висловлювати свої переконання зростає, але зростає і тиск з боку керівництва щодо обмеження цієї можливості. Найбільший тиск відчують ті, хто відслужив 11 – 15 років, після цієї межі такий тиск спадає і становить найменші значення відносно тих, хто відслужив більше 25 років. В цій групі також різко зростає можливість вільно висловлюватись.

Подібна ситуація і з віковими групами респондентів – з віком зростає можливість вільно висловлюватись, але зростає і тиск керівництва, що набуває максимуму для вікової групи у 30-39 років і далі зі збільшенням віку

зменшується. Жінки мають більше можливостей вільного висловлення та відчувають менший тиск з боку керівництва ніж чоловіки.

Звертає на себе особливу увагу той факт, що найменші можливості вільного висловлення та найбільші обмеження з боку керівництва відчувають співробітники зі скрутним матеріальним становищем, а матеріально забезпечені співробітники висловлюють свої переконання вільно та відчувають менше обмежень з боку керівництва.

Працівники, серед яких спостерігаються найбільші обмеження вільного висловлення власних переконань та найбільший тиск керівництва збираються впродовж одного року звільнитися з ОВС, зі зменшенням обмежень зростає і строк впродовж якого вони збираються звільнитися. Також найбільші обмеження вільного висловлення спостерігаються серед співробітників, що бажають перейти працювати у інший підрозділ, але не мають на це можливості.

Обмеження вільного висловлення негативно впливає на оцінку працівниками діяльності власного підрозділу, діяльності ОВС, відчуття соціальної захищеності, відчуття ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників та взагалі на довіру державі в цілому.

1.9. Політичні права

Конституція України визначає, що громадяни України мають право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей. Політичні права за своїм об'ємом значно ширшими, аніж права обирати та бути обраним, але дослідження не дозволяє у повному обсязі вивчити ситуації із дотримання політичних прав працівників міліції, тому дослідницька група обмежилася пасивним та активним виборчим правом людини. Фактично, за існуючої політичної системи, яка базується на пропорційному представництві у парламенті, працівники міліції обмежені у реалізації власного пасивного виборчого права. Це пов'язано із законодавчою заборонаю участі у політичних партіях, а бути обраним міліціонер може лише за умови активного членство у тій або іншій політичній партії.

Респондентам було задано питання «Чи є, на Вашу думку, доцільним обмежувати членство працівників міліції в політичних партіях, рухах?» (табл. 1.9.1).

Таблиця 1.9.1

Процентний розподіл відповідей на питання «Чи є, на Вашу думку, доцільним обмежувати членство працівників міліції в політичних партіях, рухах?»

Так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Ні
43,4	14,7	15	26,9

Як видно з таблиці 43,4% респондентів безумовно вважають обмеження членства у політичних партіях доцільним, а 14,7% вважає це скоріше доцільним, ніж ні. Недоцільним вважає такі обмеження 26,9% респондентів, а 15% - скоріше схиляється до того, що ці обмеження недоцільні. Можливо зробити висновок, що більшість працівників ОВС, все ж таки, схиляється до оцінки заборони участі у політичних партіях як до доцільної.

Для визначення бажання співробітників ОВС брати участь у діяльності якихось політичних партій та рухів нами було задано питання «Якби не заборонялося, чи стали б Ви членом якоїсь політичної партії, руху?» (табл. 1.9.2).

Таблиця 1.9.2

Процентний розподіл відповідей на питання «Якби не заборонялося, чи стали б Ви членом якоїсь політичної партії, руху?»

Точно став	Можливо став	Скоріш за все, не став	Певно, не став
6,9	25,4	26,4	41,3

Бажання стати членами політичної партії є лише у 6,9% респондентів, які точно стали б членами якоїсь партії, якби це не заборонялось і ще 25,4% респондентів можливо стали б членами якоїсь партії. Таким чином, бажання стати членами якоїсь партії, різною мірою виражене, є у 32,3% респондентів і воно може здійснитися лише за умови зняття законодавчої заборони брати участь у діяльності політичних партій та рухів. А 26,4% респондентів скоріш за все не стали б членами політичної партії, та 41,3% певно не стали б вступати у політичні об'єднання. Такі дані говорять нам про те, що більшість працівників ОВС не вступила б у політичні об'єднання, якби у них була така можливість.

Оцінка бажання міліціонерів брати участь у політичному житті держави не може бути повною без оцінки їх ставлення до фактів, що деякі працівники міліції висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів попри законодавчу заборону (табл. 1.9.3).

Таблиця 1.9.3

Процентний розподіл відповідей на питання «Як Ви ставитися до того, що деякі працівники міліції висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів?»

Цілком позитивно	Скоріш позитивно	Скоріш негативно	Цілком негативно
30,8	31,4	22	15,8

У ставленні до дій власних колег ми бачимо дещо іншу картину – 30,8% респондентів цілком позитивно ставляться до колег, які висувають свої кандидатури, а 31,4% респондентів скоріш позитивно ставляться до дій

своїх колег, які намагаються стати депутатами різних рівнів. Скоріш негативно ставиться до таких дій колег 22% респондентів, а 15,8% співробітників ОВС ставиться до цих дій цілком негативно. Тобто більшість працівників ОВС ставиться позитивно до дій своїх колег, які висувують свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів.

Для оцінки реалізації співробітниками ОВС права обирати, нами було задано респондентам питання «Згадайте, будь ласка, вибори навесні 2006 року. Чи голосували Ви?». На це питання 73,6% респондентів відповіли що голосували на останніх виборах до Верховної Ради України навесні 2006 року. Не голосували у зв'язку з виконанням службових обов'язків 16,3% співробітників ОВС, а не голосували з інших причин – 10% респондентів. Спираючись на ці дані ми можемо стверджувати, що більшість працівників ОВС проявило виборчу активність навесні 2006 року, та немає підстав, на наш погляд, вважати що ця активність стане меншою.

Для аналізу розбіжностей у оцінці своїх політичних прав між співробітниками різних регіонів та служб нами були підраховані сумарні індекси: індекс оцінки доцільності обмеження політичних прав (індекс 1), індекс бажання мати участь у політичних рухах (індекс 2) та індекс ставлення співробітників ОВС до участі у політичному процесі їх колег (індекс 3).

Індекси коливаються від 1 до -1. Для індексу оцінки доцільності обмеження політичної активності 1 – означає, що працівники ОВС вважають це обмеження доцільним, а -1 – означає, що працівники вважають це обмеження не доцільним. Для індексу оцінки бажання мати участь у політичних об'єднаннях 1 – означає, що респонденти точно стали б членами якоїсь партії, якби це не заборонялось, а -1 – означає, що працівники певно не стали б членами якоїсь партії чи руху. Для індексу оцінки ставлення співробітників ОВС до участі у політичному процесі їх колег 1 – означає, що респонденти ставляться до цього цілком позитивно, а -1 – означає, що співробітники ставляться до цього цілком негативно.

Розбіжності у оцінці респондентами доцільності обмеження своїх політичних прав по регіонах де проводилось опитування представлені на рисунку 1.9.1.

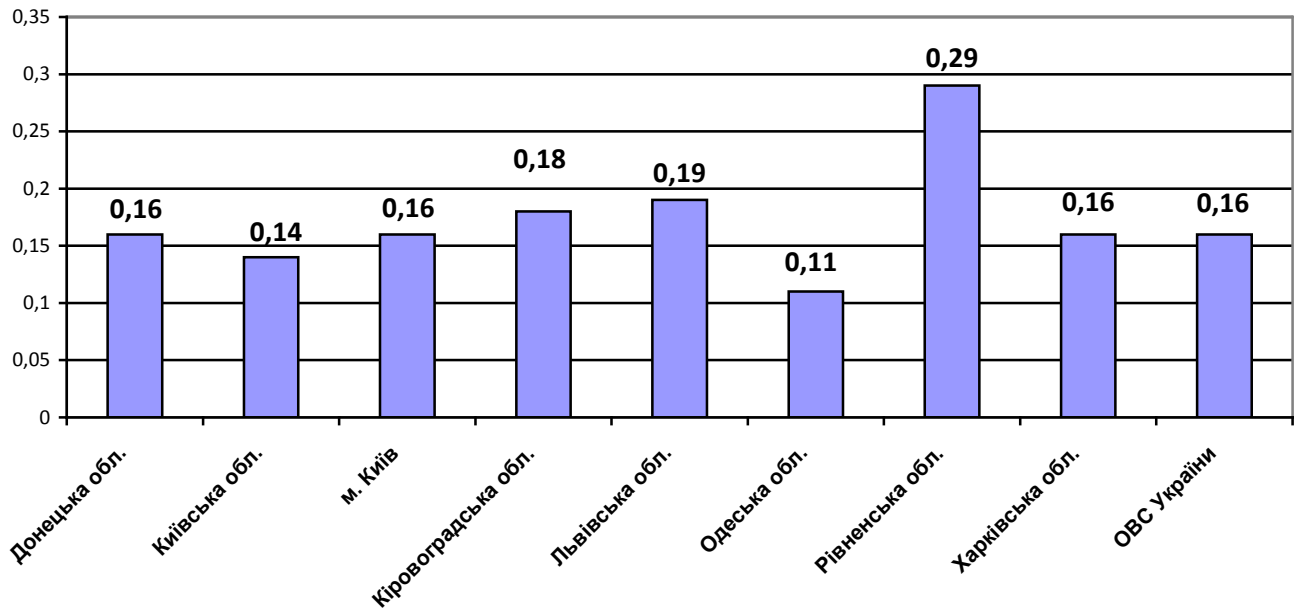


Рисунок 1.9.1. Розподіл по регіонах індексу оцінки доцільності обмеження політичних прав.

Як видно з рисунку найбільш доцільними обмеження політичних прав вважають співробітники Рівненської, а також Львівської та Кіровоградської області. Найменш доцільним обмеження політичних прав вважають працівники Одеської та Київської області.

Розбіжності у бажанні респондентів брати участь у політичних об'єднаннях по регіонах де проводилось опитування представлені на рисунку 1.9.2.

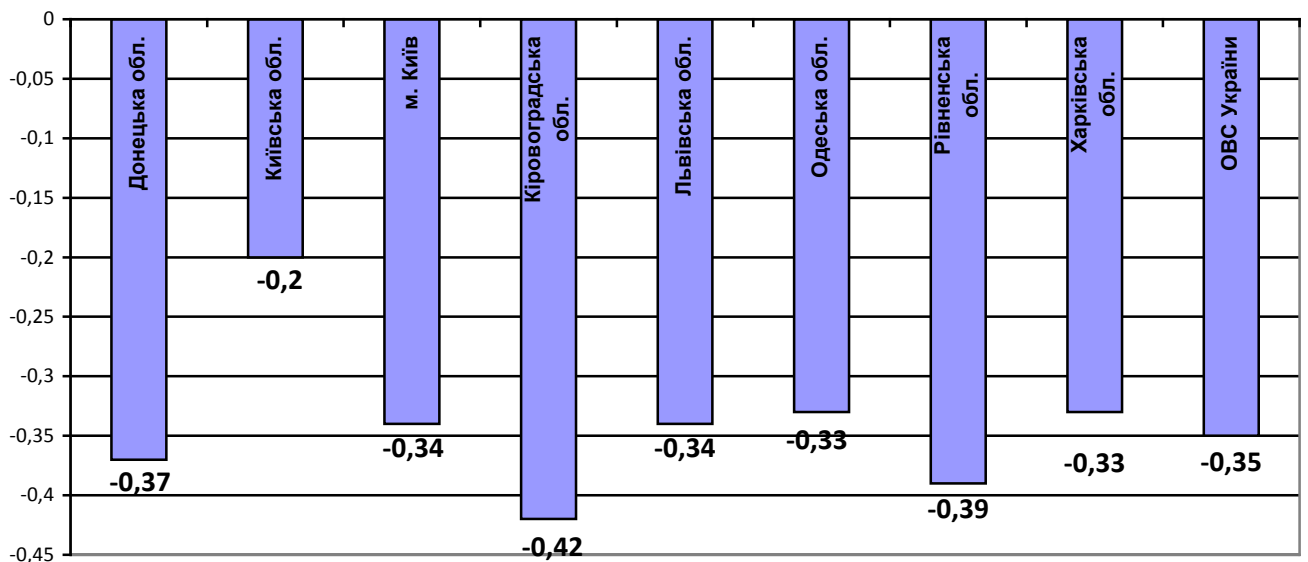


Рисунок 1.9.2. Розподіл по регіонах індексу бажання брати участь у політичних об'єднаннях.

Як видно з рисунку – значення цього індексу негативне, це говорить про загальне небажання співробітників ОВС приймати участь у політичних об'єднаннях. Найменше бажання мати участь у політичних рухах висловлюють працівники Кіровоградської, Рівненської та Донецької області, а найбільше – Київської області.

Розбіжності у ставленні респондентів до участі у політичному процесі співробітників ОВС по регіонах де проводилось опитування представлені на рисунку 1.9.3.

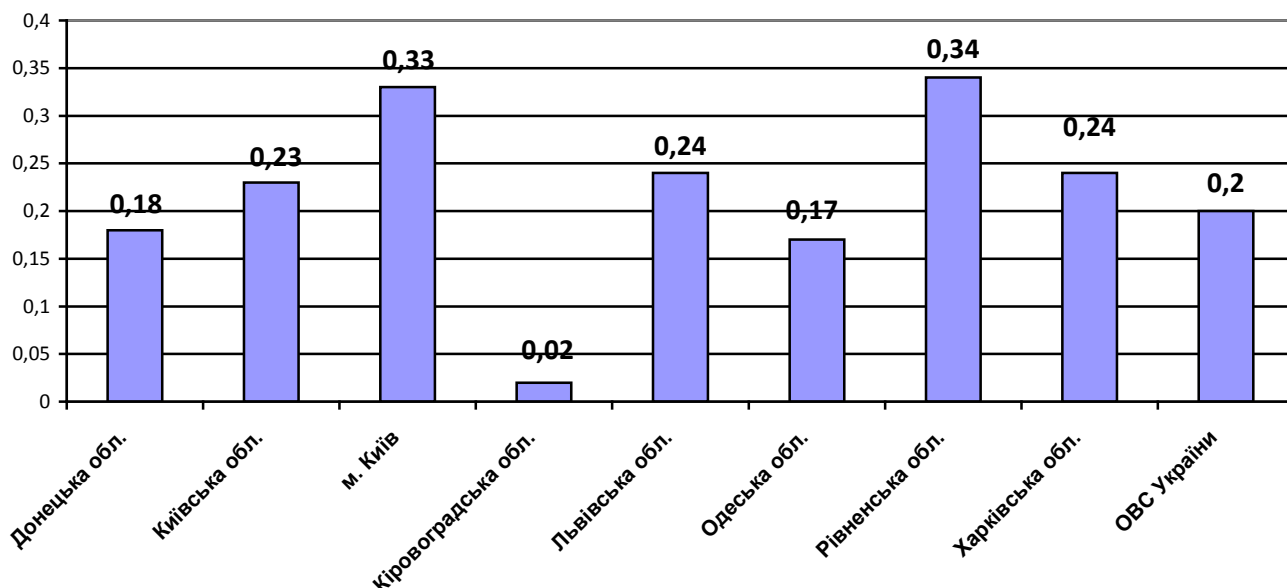


Рисунок 1.9.3. Розподіл по регіонах індексу ставлення співробітників ОВС до участі їх колег у політичному процесі.

Найбільш позитивне ставлення до колег, що попри законодавчі обмеження висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів ми спостерігаємо у Рівненській області та м. Києві, а найбільш негативне ставлення до таких дій – спостерігається у Кіровоградській області.

Співробітники Кіровоградської області менш за всіх бажають приймати участь у політичних об'єднаннях та найбільш негативно ставляться до колег, що висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів, окрім цього вони серед тих, хто в більшості схильється до позитивної оцінки обмеження політичних прав співробітників ОВС.

Звертає на себе увагу ставлення до політичних прав працівників Рівненської області – вони, серед регіонів у яких проводилось опитування, більш за всіх схвалюють законодавчі обмеження політичних прав, менш за всіх бажають приймати участь у політичних об'єднаннях але найбільш позитивно ставляться до колег, що висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів.

Оцінка розбіжностей у відповідях респондентів різних служб, серед яких проводилось опитування, була нами здійснена також за допомогою сумарних індексів.

Оцінка доцільності обмеження політичних прав різниться серед представників різних служб (рис. 1.9.4).

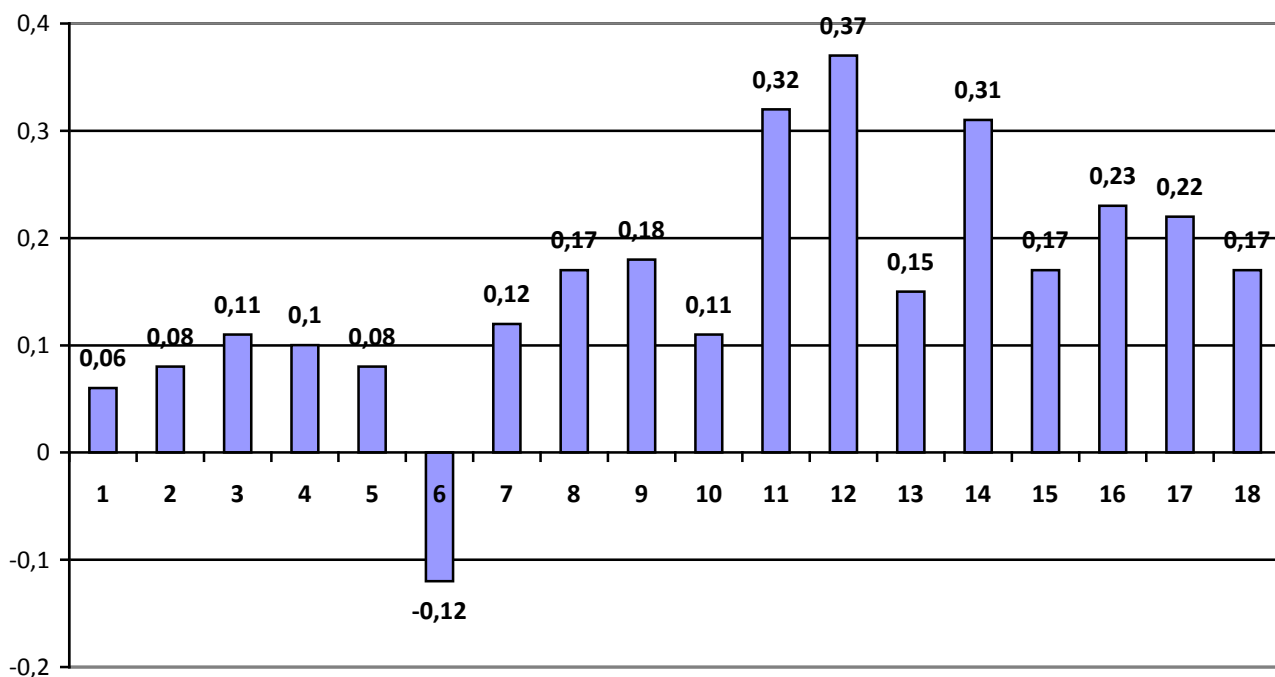


Рисунок 1.9.4. Розподіл по службам індексу оцінки доцільності обмеження політичних прав. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Як видно з рисунку 1.9.4., найбільш доцільним обмеження політичних прав вважають працівники служби БОЗ, штабів та ДСО. Недоцільним обмеження членства у політичних партіях та рухах вважають працівники ІТТ, серед них, єдиний серед усіх служб, цей індекс набуває негативного значення. Також низький індекс оцінки доцільності обмеження політичних прав спостерігається серед працівників ДСБЕЗ, карного розшуку та патрульної служби.

Розбіжності між різними службами, серед яких проводилось опитування, у бажанні приймати участь у політичному процесі наведені на рисунку 1.9.5.

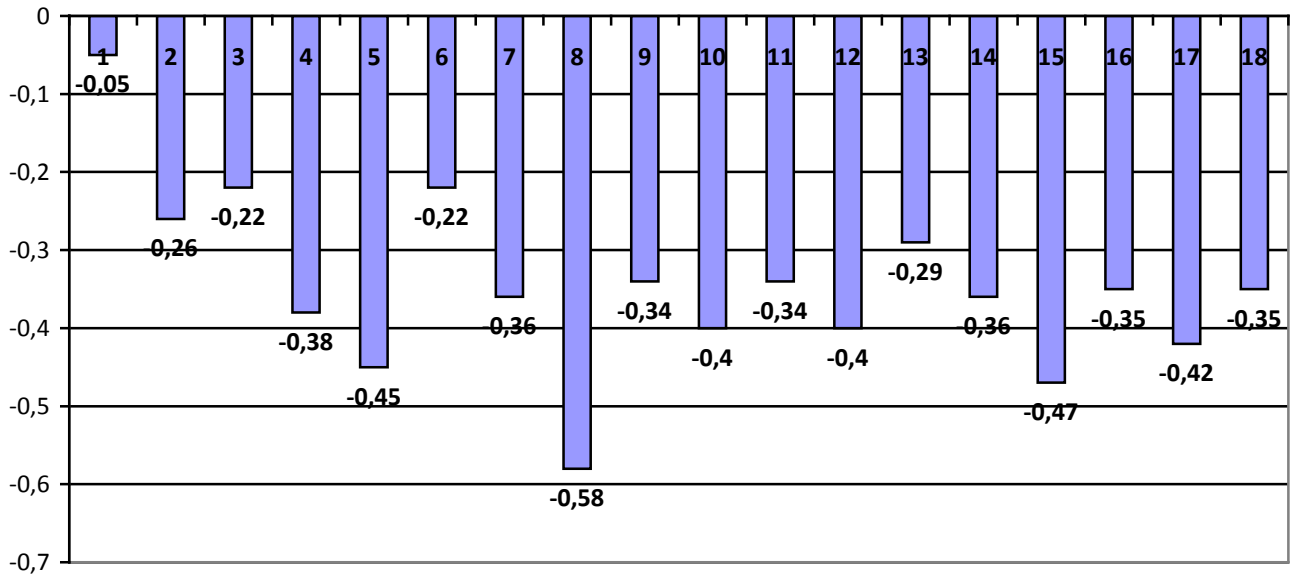


Рисунок 1.9.5. Розподіл по службам індексу бажання брати участь у політичних об'єднаннях. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

З рисунку 1.9.5. добре видно, що серед усіх служб більш за всіх бажають брати участь у політичних об'єднаннях співробітники ДСБЕЗ. Найменше бажання брати участь у політичних об'єднаннях спостерігається серед працівників судової міліції, підрозділів по роботі з персоналом та патрульної служби.

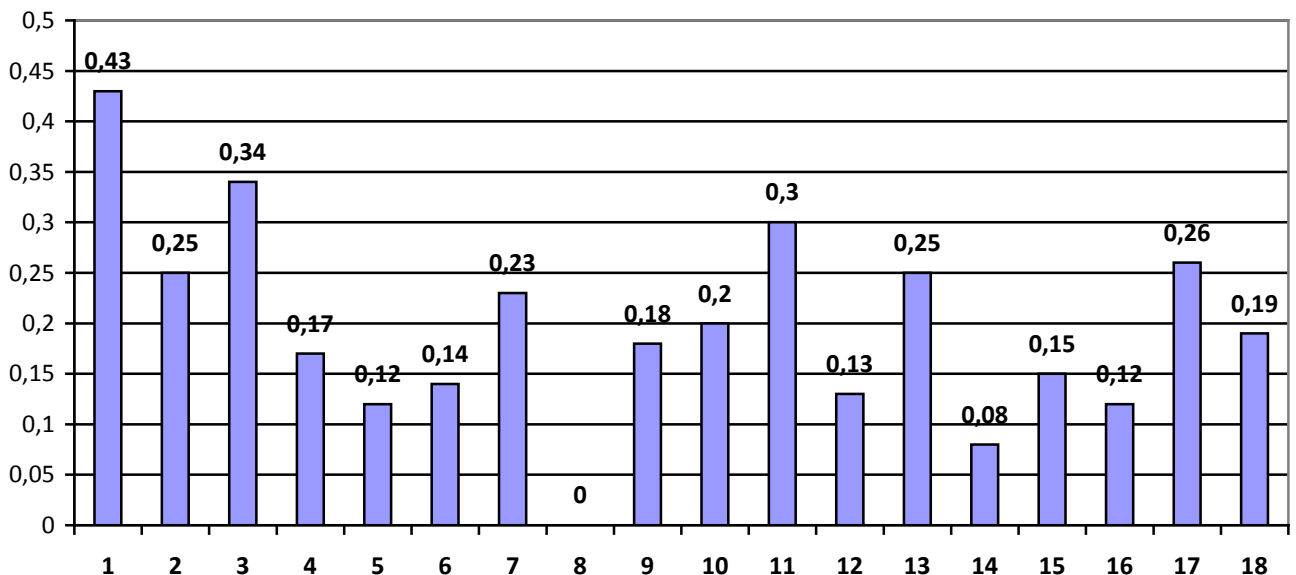


Рисунок 1.9.6. Розподіл по службам індексу ставлення співробітників ОВС до участі колег у політичному процесі. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 –

Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Ставлення співробітників ОВС до своїх колег, що попри законодавчі обмеження висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів (рис. 1.9.6) виявляється найбільш позитивним серед працівників ДСБЕЗ, ВБНОН та штабів. Найбільш негативне ставлення до таких випадків виявляється серед співробітників судової міліції.

Окремим питанням є реалізація виборчого права співробітниками ОВС. Як було зазначено вище переважна більшість працівників ОВС (73,6%) голосували на виборах 2006 року. Аналізуючи розбіжності у відповідях респондентів по регіонах, де проводилось опитування (табл. 1.9.4) ми бачимо, що найбільшу політичну активність проявили працівники Донецької області, м. Києва та Харківської області, а найменшу – працівники Кіровоградської області.

Таблиця 1.9.4.

Процентний розподіл відповідей респондентів з різних областей на питання «Згадайте, будь ласка, вибори навесні 2006 року. Чи голосували Ви?».

	Так, голосував	Ні, не мав можливості через виконання службових обов'язків	Ні, не голосував з інших причин
Донецька обл.	84,4	9,4	6,2
Київська обл.	73,5	13,8	12,7
м. Київ	82,5	8,6	8,9
Кіровоградська обл.	53,8	31,2	15,0
Львівська обл.	74,8	16,8	8,4
Одеська обл.	65,5	22,6	11,9
Рівненська обл.	73,5	15,9	10,6
Харківська обл.	80,7	10,1	9,2
ОВС України	73,5	16,4	10,1

Аналізуючи розбіжності у відповідях респондентів по різних службах, серед яких проводилось опитування (табл. 1.9.5) ми бачимо, що найбільшу політичну активність проявили працівники ДСО та навчальних закладів МВС. Найменшу політичну активність проявили працівники судової міліції, НДЕКЦ та підрозділів по роботі з персоналом.

Відповіді респондентів стосовно їх політичних прав різняться в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання, вислуги та матеріального становища. Так, жінки вважають обмеження політичних прав більш доцільним ніж чоловіки, мають менше бажання брати участь у політичних об'єднаннях та більш негативно, ніж чоловіки ставляться до колег, що висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів. Чим старше респонденти, тим більш доцільним вони вважають обмеження політичних прав. У віковій групі понад 50 років вдвічі, у порівнянні з іншими віковими групами, менше бажання стати членами політичних об'єднань, але

ж вони і вдвічі більш позитивно відносяться до колег, що висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів. З збільшенням строку вислуги респондентів зростає позитивна оцінка обмежень політичних прав, та стає більш негативною оцінка дій колег, що висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів. Серед старшого начальницького складу оцінка обмежень політичних прав найбільш позитивна, а бажання брати участь у політичних об'єднаннях – найбільше. Серед працівників з середнім рівнем матеріального достатку більше тих, хто вважає доцільним обмеження політичних прав та менше тих, хто бажає стати членами політичних об'єднань. Ці показники набувають максимальних значень для груп з низьким та високим матеріальним достатком. Чим менше матеріальний достаток респондентів, тим більш позитивно вони оцінюють дії колег, що висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів.

Таблиця 1.10.5.
Процентний розподіл відповідей респондентів з різних служб на питання «Згадайте, будь ласка, вибори навесні 2006 року. Чи голосували Ви?».

	Так, голосував	Ні, не мав можливості через виконання службових обов'язків	Ні, не голосував з інших причин
ДСБЕЗ	70,7	22,2	7,1
Карний розшук	67,1	21,7	11,2
ВБНОН	71,2	22,0	6,8
КМСН	68,4	17,5	14,0
ПС	71,7	17,9	10,4
ІТТ	70,3	14,1	15,6
ДІМ	75,2	18,3	6,5
Судова міліція	57,4	24,6	18,0
Спецпідрозділ "Беркут"	75,0	15,8	9,2
ДАЇ, ДПС	76,4	12,3	11,3
Штаби	77,1	16,7	6,3
Служба БОЗ	67,5	18,1	14,5
Слідство та дізнання	75,7	12,1	12,1
ДСО	80,2	11,7	8,1
Підрозділ по роботі з персоналом	62,8	25,6	11,5
НДЕКЦ	56,7	33,3	10,0
Навчальні заклади			
МВС	83,8	6,3	9,9
ОВС України	73,6	16,4	10,0

Стосовно політичної активності співробітників ОВС під час виборів 2006 року теж існують розбіжності у відповідях респондентів за статтю, віком, вислузі, званню та матеріальному становищу. Так, жінки незначно, але

все ж таки більше за чоловіків приймали участь у виборах (76,7% проти 73,1% відповідно). Чим молодше співробітники, тим менший процент їх приймав участь у виборах. Чим більше вислуга респондентів, тим більший процент їх голосував. Найактивнішим під час виборів виявився старший начальницький склад, менш активним – молодший начальницький склад, та найменш активним – рядовий та середній начальницький склад ОВС. Але середній начальницький склад був більш за всіх зайнятий, та серед нього вдвічі більше працівників, що не голосували внаслідок виконання службових обов'язків. Чим більш матеріально забезпечені респонденти, тим більшу активність вони продемонстрували під час виборів 2006 року.

Політичні права людини за своїм об'ємом є значно меншими ніж інші, але незважаючи на це, можуть відігравати більш значущу роль у задоволенні амбіцій особи щодо визнання та публічної діяльності. Тому їх реалізація є актуальною для малої кількості амбітних співробітників, а переважна більшість, все ж таки схиляється до позитивної оцінки їх обмеження. Поряд з небажанням брати участь у політичних об'єднаннях та позитивною оцінкою колег, що попри законодавчі обмеження висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів це натікає на думку, що співробітники ОВС не маючи бажання брати участь у політичному процесі покладають свої сподівання на колег, що активно це роблять.

1.10. Право власності та мирного володіння своїм майном.

Право власності закріплено у статті 41 Конституції України, у якій зазначено: «Кожен має право володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності. Право приватної власності набувається в порядку, визначеному законом. Громадяни для задоволення своїх потреб можуть користуватися об'єктами права державної та комунальної власності відповідно до закону. Ніхто не може бути протиправно позбавлений права власності. Право приватної власності є непорушним. Примусове відчуження об'єктів права приватної власності може бути застосоване лише як виняток з мотивів суспільної необхідності, на підставі і в порядку, встановлених законом, та за умови попереднього і повного відшкодування їх вартості. Примусове відчуження таких об'єктів з наступним повним відшкодуванням їх вартості допускається лише в умовах воєнного чи надзвичайного стану. Конфіскація майна може бути застосована виключно за рішенням суду у випадках, обсязі та порядку, встановлених законом. Використання власності не може завдавати шкоди правам, свободам та гідності громадян, інтересам суспільства, погіршувати екологічну ситуацію і природні якості землі.»

Нами було виділено, за дослідницькою гіпотезою, три найбільш розповсюджені серед співробітників ОВС типи примусових заходів, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном: передплата газет та журналів, недобровільна матеріальна допомога та виплата грошей керівництву за будь якими поводами. Респондентам було запропоновано

оцінити наскільки часто вони стікались з фактами примушення до вищенаведених типів дій, які б вони не виконали добровільно (табл. 1.9.1).

Серед найбільш типових випадків порушень права власності та вільного володіння своїм майном на першому місці виступає передплата журналів та газет. Більше половини (53,6%) співробітників часто стікались з цим, таке інколи траплялось з 19,3% респондентів, траплялось рідко з 8,7% респондентів, не траплялось зовсім з 18,3% а узагалі такі випадки траплялись з 81,7 % респондентів.

Таблиця 1.9.1.

Процентний розподіл відповідей на питання , що стосуються примушення особового складу до дій, які б вони не виконали добровільно

	Траплялось часто	Траплялось інколи	Траплялось, але дуже рідко	Не траплялось узагалі
керівництво примушувало передплачувати якісь журнали або газети, які б не передплачували добровільно	53,6	19,3	8,7	18,3
керівництво примушувало здавати гроші для допомоги комусь, кому б не допомогли добровільно	21,3	19,1	14,3	45,2
керівництво примушувало здавати гроші для вищестоящого керівництва	11,1	13,6	10,4	64,9

На другому місці по розповсюдженості посідають факти, коли керівництво примушувало здавати гроші для допомоги комусь, кому б співробітники ОВС не допомогли добровільно. Такі випадки відбувались часто з 21,3% респондентів, інколи таке траплялось з 19,1% респондентів, траплялось рідко з 14,3% респондентів, не траплялось зовсім з 45,2% працівників.

Найменш розповсюджені серед перерахованих фактів примушення факти, коли керівництво примушувало здавати гроші для вищестоящого керівництва. Такі випадки відбувались часто з 11,1% респондентів, інколи таке траплялось з 13,6% респондентів, траплялось рідко з 10,4% респондентів, не траплялось зовсім з 64,9% працівників.

Для виявлення розбіжностей по службах та регіонах де проводилося опитування нами було підраховано сумарні індекси частоті випадків

примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном. Значення індексів коливається від 0 до 1. Значення індексу – 0 означає, що випадки примушення до дій, які б не виконувались добровільно не траплялись взагалі, а 1– означає, що такі випадки траплялись часто (рис. 1.9.1).

У відповідях респондентів з різних регіонів спостерігаються істотні розбіжності. Частота випадків примушення особового складу до передплати газет та журналів, які б вони не передплачували добровільно (індекс 1) найбільша у Харківській, Рівненській, Кіровоградській та Донецькій областях. Найменша частота примушень до передплати газет та журналів спостерігається у м. Києві та Одеській області.

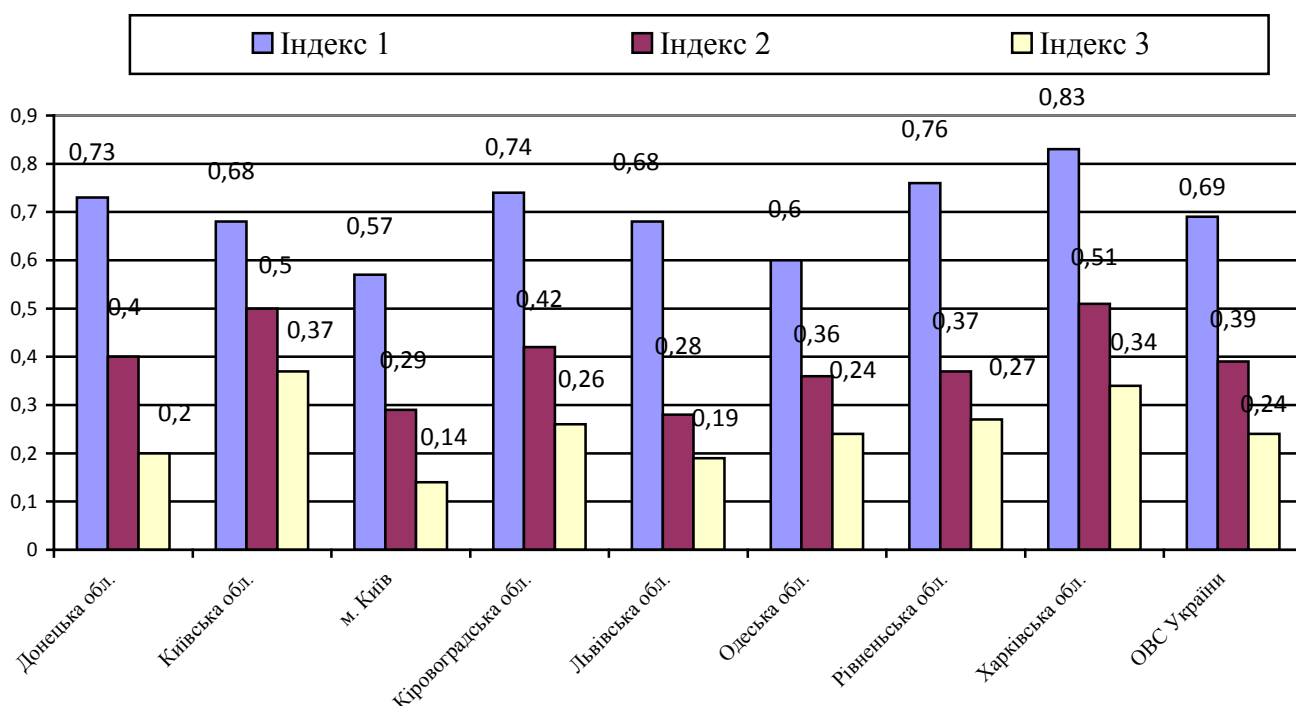


Рисунок 1.9.1. Розподіл по регіонах індексів частоти випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном. Індекс 1 – частота примушення до передплати газет та журналів, індекс 2 – частота примушення до надання комусь матеріальної допомоги, індекс 3 – частота примушення до виплати грошей керівництву.

Частота випадків примушення співробітників до надання комусь матеріальної допомоги, яку б вони не надали добровільно (індекс 2), виявляється найбільшою у Харківській та Київській областях, а найменшою – у м. Києві та Львівській області.

Найбільша частота випадків примушення працівників до виплати грошей керівництву, які б вони не сплачували добровільно (індекс 3) виявилась у Харківській та Київській областях, найменша – у м. Києві, Львівській та Донецькій областях.

Таким чином, можливо зробити висновок, що найбільша частота випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном спостерігається у Харківській та Київській областях, найменша – у м. Києві та Львівській області.

За допомогою індексів частоти випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном ми проаналізували розбіжності у частоті цих проявів між різними службами. Так, розподіл по службам індексу частоти примушення особового складу до передплати газет та журналів, які б вони не передплачували добровільно (рис. 1.9.2) виявляє, що достатньо висока частота випадків примушення до передплати газет та журналів спостерігається майже в усіх підрозділах, за виключенням судової міліції та спецпідрозділу «Беркут».

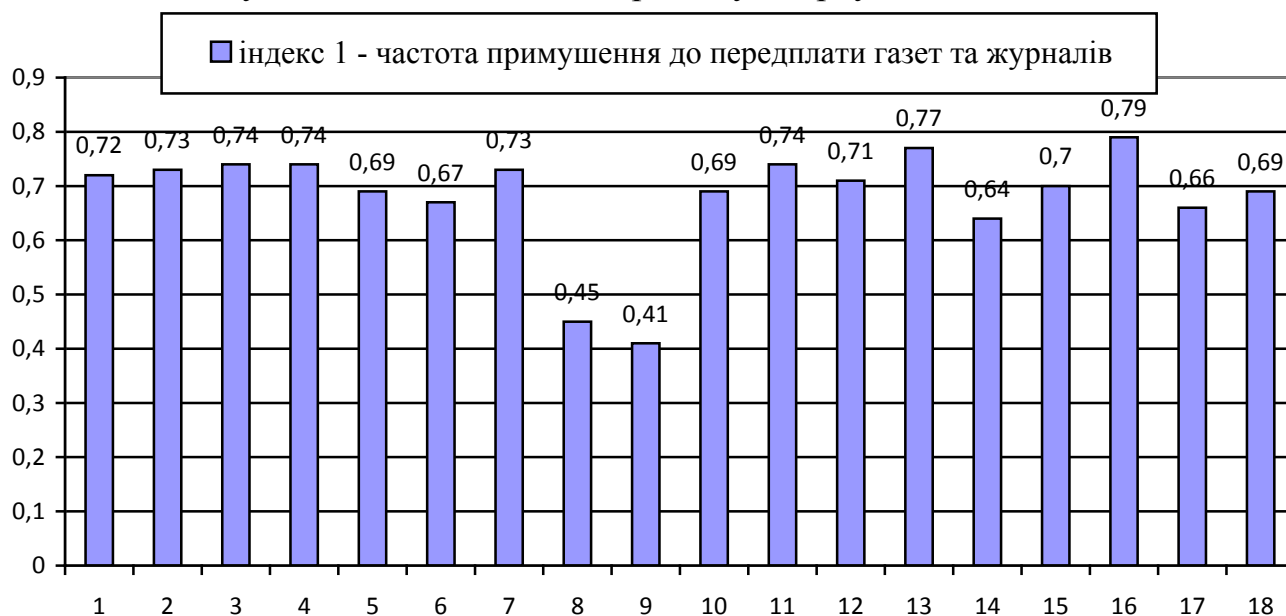


Рисунок 1.9.2. Розподіл по службам індексу частоти примушення особового складу до передплати газет та журналів. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

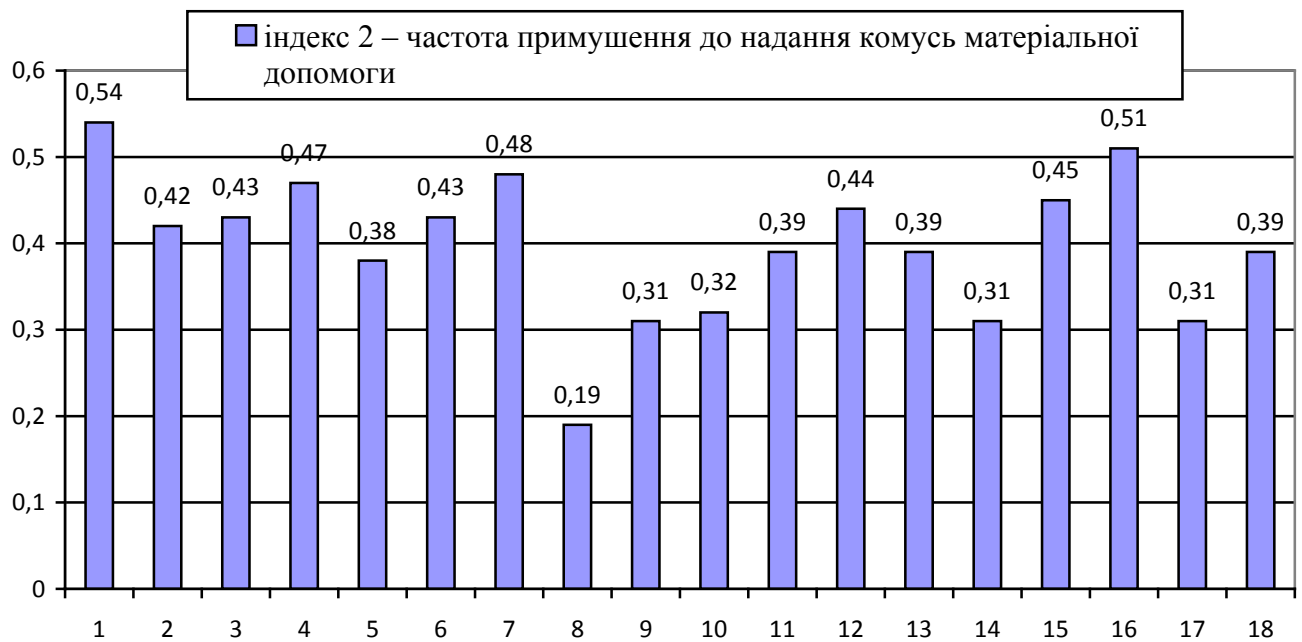


Рисунок 1.9.3. Розподіл по службам індексу частоти примушення особового складу до надання комусь матеріальної допомоги. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Найбільші значення індексу частоти примушення особового складу до надання комусь матеріальної допомоги, яку б вони не надали добровільно (рис. 1.9.3) спостерігаються у ДСБЕЗ, НДЕКЦ, серед дільничних інспекторів міліції, у КМСН, службі БОЗ та ПРП. Найменша частота вказаних випадків спостерігається у судовій міліції, спецпідрозділі «Беркут», ДАІ, ДПС, ДСО та навчальних закладах МВС.



Рисунок 1.9.4. Розподіл по службам індексу частоти примушення особового складу до виплати грошей вищестоящому керівництву. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІГТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Найбільші значення індексу частоти примушення особового складу до виплати грошей вищестоящому керівництву, які, б вони не сплачували добровільно (рис. 1.9.4) виявляються у ДСБЕЗ та серед дільничних інспекторів міліції. Найменші значення цього індексу спостерігаються у судовій міліції, спецпідрозділі «Беркут», ДСО, Штабах та навчальних закладах МВС.

Таким чином, можливо зробити висновок, що найбільша частота випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном спостерігається у ДСБЕЗ та серед дільничних інспекторів міліції, найменша – у судовій міліції та спецпідрозділі «Беркут».

Частота випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном різниться в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання та вислуги респондентів. Так, серед жінок такі випадки трапляються рідше, ніж серед чоловіків. Частота примушення до передплати газет та журналів, а також частота примушення до вступу у якісь об'єднання зростає з віком респондентів, і становить максимальні значення для вікової групи понад 50 років. Частота примушення до надання матеріальної допомоги, а також частота примушення до виплати грошей вищестоящому керівництву також зростає з віком, але не рівномірно – вона становить максимум у віковій групі 30-39 років.

Випадки порушення права власності та вільного володіння своїм майном відбуваються тим частіше, чим більше вислуга респондентів. Максимальну частоту вони набувають у групах з вислугою у 11-15 років та 16-25 років. Частота таких випадків зростає з підвищенням спеціального звання – чим вище звання тим частіше відбуваються випадки примушення.

Звертає на себе особливу увагу така закономірність, як зростання частоти випадків порушення права власності та вільного володіння своїм майном з погіршенням матеріального становища респондентів. Тобто чим скрутніше матеріальне становище співробітників ОВС – тим частіше з ними трапляються випадки порушення права власності. Суттєво вище показники частоти випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном серед співробітників, що несвоєчасно та не в повному обсязі отримують заробітну платню. Окрім цього, частота таких випадків значно більша серед тих, хто був вимушений платити гроші керівництву за підвищення в посаді, або в спеціальному званні.

Як було зазначено вище, більше третини респондентів (35,1%) були примушені сплачувати гроші вищестоящому керівництву. В середньому сума яку вони сплачували становить 72 гривні. Ця сума різниться в залежності від регіону, у якому сталися ці випадки (рис. 1.9.5). Як видно з рисунку найбільші суми вищестоящому керівництву примушені сплачувати співробітники Одеської та Кіровоградської області, а найменші – у Донецькій області та м. Києві.

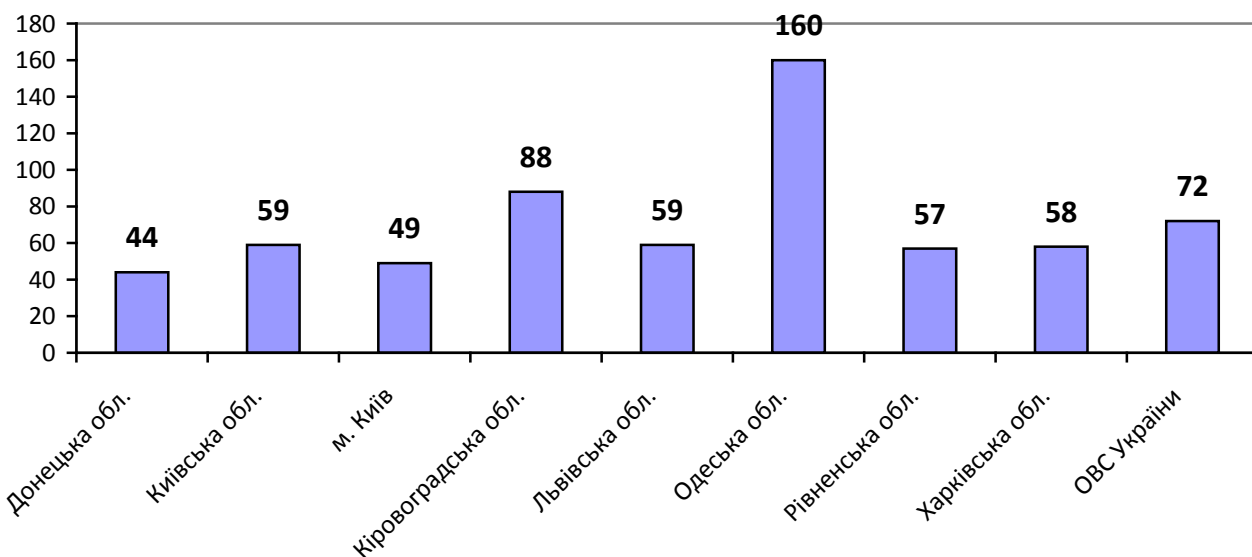


Рисунок 1.9.5. Середні суми (у гривнях), що особовий склад різних областей був примушений сплачувати вищестоящому керівництву.

Також нами відмічені суттєві розбіжності у сумах, що особовий склад був примушений сплачувати вищестоящому керівництву серед різних служб (рис. 1.9.6).

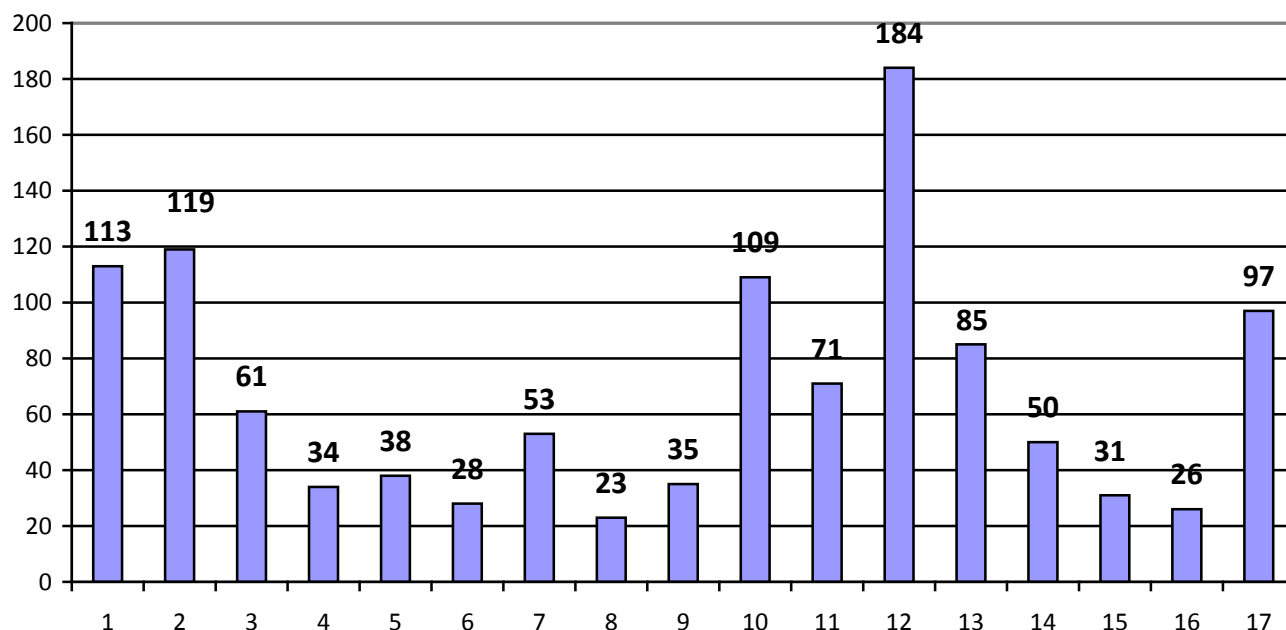


Рисунок 1.9.6. Розподіл по службам середніх сум (у гривнях), що особовий склад різних областей був примушений сплачувати вищестоящому керівництву. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС.

З рисунку добре видно, що найбільші суми примушені сплачувати вищестоящому керівництву співробітники служби БОЗ, також суми більше 100 грн. в середньому сплачують працівники карного розшуку, ДСБЕЗ та ДАІ, ДПС. Найменші суми (до 30 грн.) в середньому сплачують співробітники судової міліції, НДЕКЦ, ІТТ та ПРП.

Середні суми, що особовий склад різних областей був примушений сплачувати вищестоящому керівництву різняться в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання, вислуги та сімейного стану респондентів (табл. 1.9.2).

З таблиці добре видно, що жінки в середньому сплачують вдвічі менше грошей керівництву, ніж чоловіки. Також спостерігається така закономірність – чим молодше співробітники – тим більші суми вони вимушені сплачувати керівництву. Ця закономірність стосується і вислуги респондентів, але працівники, що відслужили більше 25 років вимушені сплачувати майже такі ж суми як і ті співробітники, що знаходяться на початку своєї кар'єри. Найбільші суми сплачують керівництву працівники з вищою юридичною освітою, або з неповною вищою освітою – ці суми майже вдвічі більше ніж у групах респондентів з іншими формами освіти.

Різниця у середніх сумах виплат за спеціальним званням виявляється найбільшою – між рядовим та старшим начальницьким складом вона змінюється більш ніж у 10 разів. Чим старше звання – тим більші суми виплат керівництву.

За сімейним станом також існують розбіжності у середніх сумах виплат керівництву. Найбільші суми сплачують розлучені та неодружені працівники, а найменші – ти, чий шлюб зареєстрований, але проживає окремо друг від друга, тобто працівники, чиї родини знаходяться у стані розпаду.

Таблиця 1.9.2.

Середні суми (в гривнях), що особовий склад був примушений сплачувати вищестоящому керівництву в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання, вислуги та сімейного стану респондентів.

<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів</i>			
Чоловіча	Жіноча	до 29 років	30 – 39 років	40 – 49 років	старше 50 років
78	36	85	59	60	28

<i>Освіта респондентів</i>				
Середня	Середня спеціальна неюридична	Середня юридична	Неюридична, вища або неповна вища	Юридична, вища або неповна вища
47	46	54	51	97

<i>Вислуга респондентів</i>				
до 3 років	4-10 років	11-15 років	16- 25 років	більше 25 років
93	68	69	52	74

<i>Спеціальне звання респондентів</i>			
Рядовий	Мол. сержант, сержант, ст. сержант, старшина, прапорщик, ст. прапорщик	Мол. лейтенант, лейтенант, ст. лейтенант, капітан	Майор, підполковник, полковник
8	43	84	85

<i>Сімейний стан</i>					
Одружений (заміжня)	Наш шлюб не зареєстрований, але живемо як сім'я	Не одружений, але був одружений раніше	Наш шлюб зареєстрований, але живемо окремо друг від друга	Удівець (удова)	Ніколи не був одружений (замужем)
66	41	105	23	80	90

Слід звернути увагу і на таку закономірність – як залежність середніх сум, що працівники були примушені сплачувати вищестоящому керівництву та їх матеріального становища. Виявляється, що чим скрутніше матеріальне становище співробітників ОВС, тим більші суми в середньому вони примушені сплачувати керівництву. Так, ті, кому грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти – в середньому сплачували 49 грн., ті

працівники, що витрачають усі гроші на продукти і покупку необхідних недорогих речей – в середньому сплачували 91 грн., працівники яким грошей в основному вистачає, але придбати товари тривалого користування важко – 64 грн., працівники що живуть забезпечено, але здійснити деякі покупки поки не в змозі – сплатили 50 грн., а працівники, що можуть дозволити собі практично все – не сплачували грошей керівництву узагалі.

Можливо зробити висновок, що дії, які співробітники ОВС мали б виконувати добровільно внаслідок корпоративних вимог, професійної етики та солідарності перетворюються на примусові заходи. Це, можливо, відбувається внаслідок недостатньої виховної роботи та зниження загальної якості кадрів. Що стосується примушення до надання матеріальної допомоги та виплати грошей керівництву (наприклад при шануванні) – це сприймається як примушення внаслідок поганого матеріального становища більшості працівників ОВС. Таке сприйняття, на нашу думку, є цілком зрозумілим.

Примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні також є явищем, що порушує право власності. Респондентам було задано питання «Чи були Ви примушені платити гроші (або щось дарувати) керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні?». «Так» відповіли – 10,6% респондентів, «Ні» - 73,7% та висловили небажання відповідати – 15,8% опитаних співробітників. В середньому сума яку вони сплачували становить 313 гривень.

У відповідях на це питання існує різниця між регіонами де проводилось опитування (рис. 1.9.7). Так, ми бачимо, що найбільший процент випадків примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні відмічено у Харківській та Київській областях, а найменший – у Донецькій області та м. Києві.

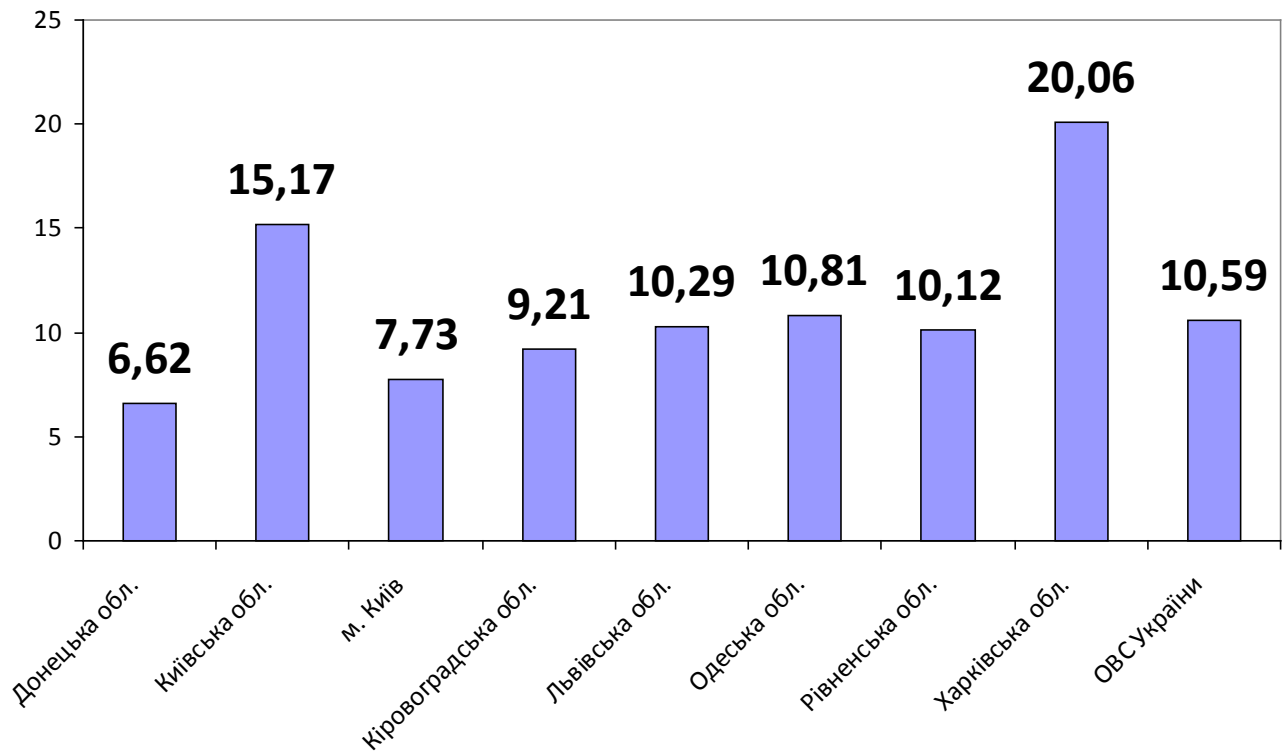


Рисунок 1.9.7. Розподіл фактів примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні по областях де проводилось опитування (процент позитивних відповідей на встановлене питання).

Поруч з цим слід проаналізувати відповіді респондентів на питання «Чи знаєте Ви про випадки, коли хтось з Ваших колег платив (або щось дарував) керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні?». На це питання респонденти дають, на нашу думку, більш відверті відповіді. «Так» відповіли – 30,4% респондентів, «Ні» - 69,6% опитаних співробітників.

В середньому сума яку сплачували колеги респондентів за підвищення значно більша, і становить 5297 гривень. Якщо виключити з розгляду одиничні випадки, коли респонденти свідчать про те, що їх колеги сплачували за підвищення надто великі суми (від 50 до 500 тис. грн.) то середня сума буде – 1276 грн.

Відповіді на це питання також різняться в залежності від регіону де проводилось опитування (рис. 1.9.8). Найбільший процент респондентів, що знають про випадки, коли їх колеги сплачували гроші керівництву за підвищення в посаді або спеціальному званні відмічено також у Харківській та Київській області, а також у Одеській області, а найменший – у Донецькій області та м. Києві.

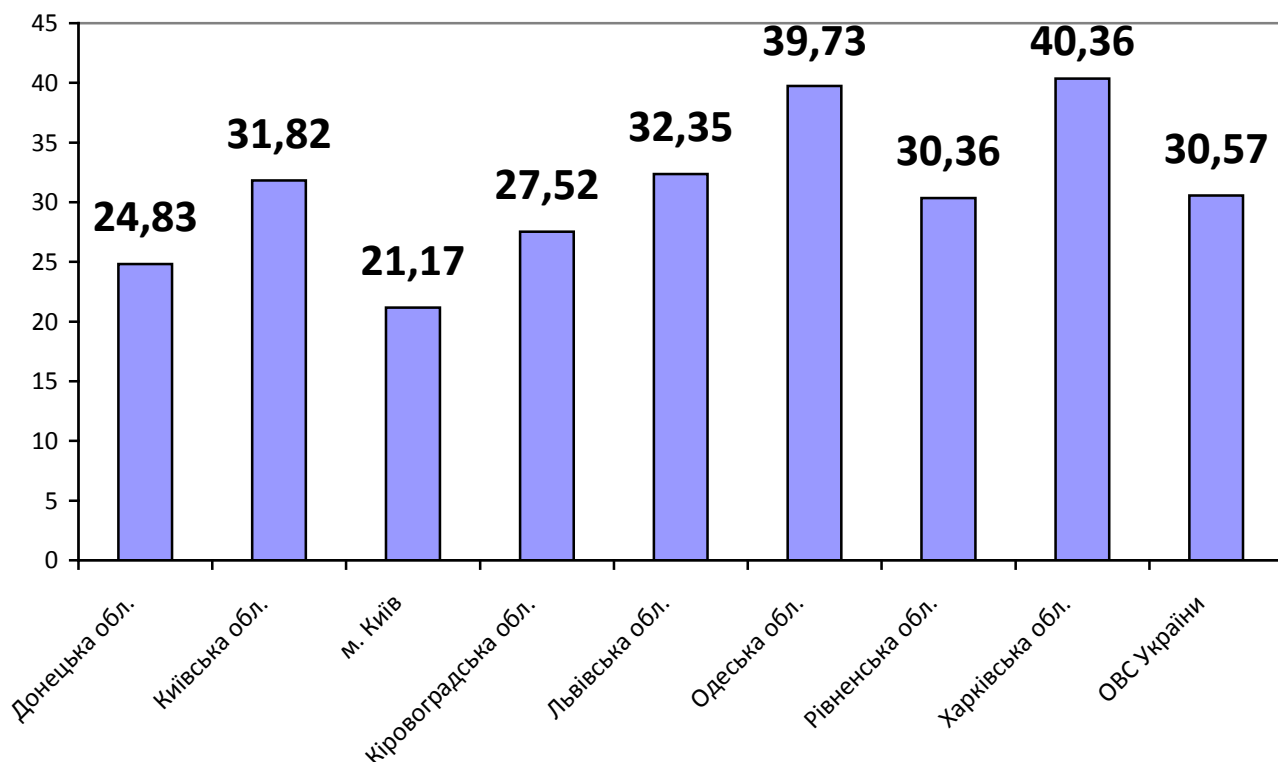


Рисунок 1.9.8. Процентний розподіл позитивних відповідей на питання «Чи знаєте Ви про випадки, коли хтось з Ваших колег платив (або щось дарував) керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні?».

Якщо проаналізувати розбіжності між регіонами у обсягах коштів, що сплачуються особовим складом за підвищення в посаді або в спеціальному званні (рис. 1.9.9), то ми бачимо що найбільші суми сплачують працівники у Одеській області – в середньому 742 гривні, а найменші у м. Києві – в середньому 77 гривень.

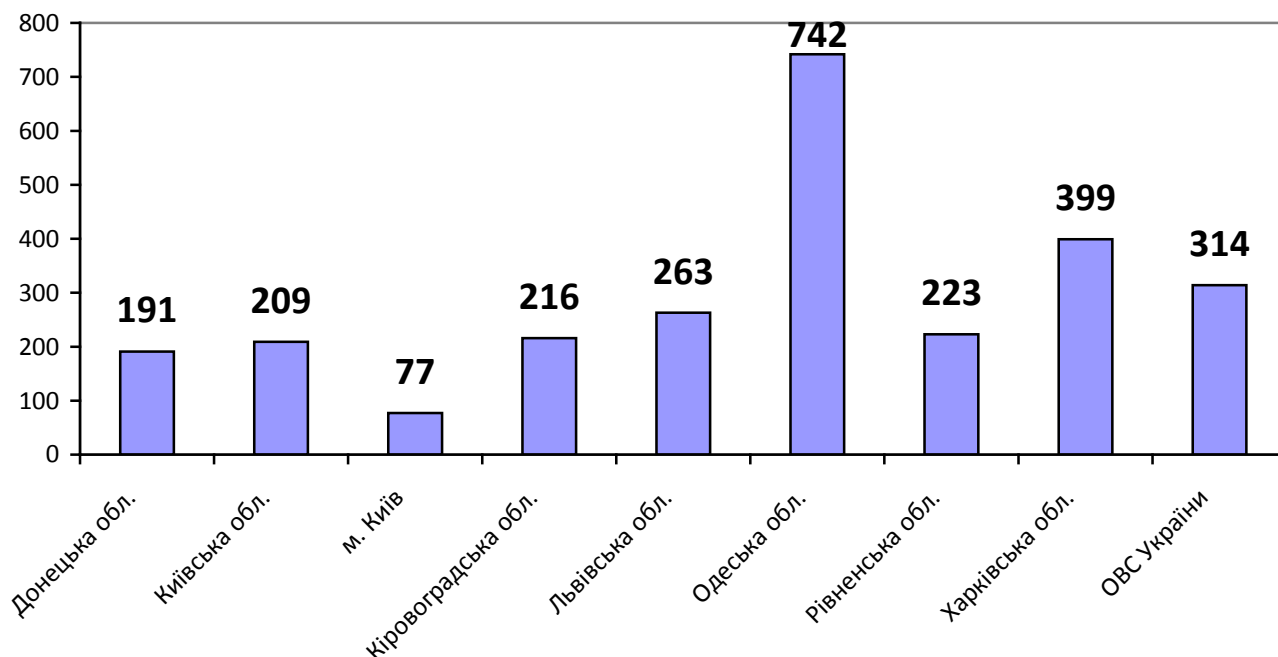


Рисунок 1.9.9. Середні суми (у гривнях), що особовий склад різних областей був

примушений сплачувати вищестоящому керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні.

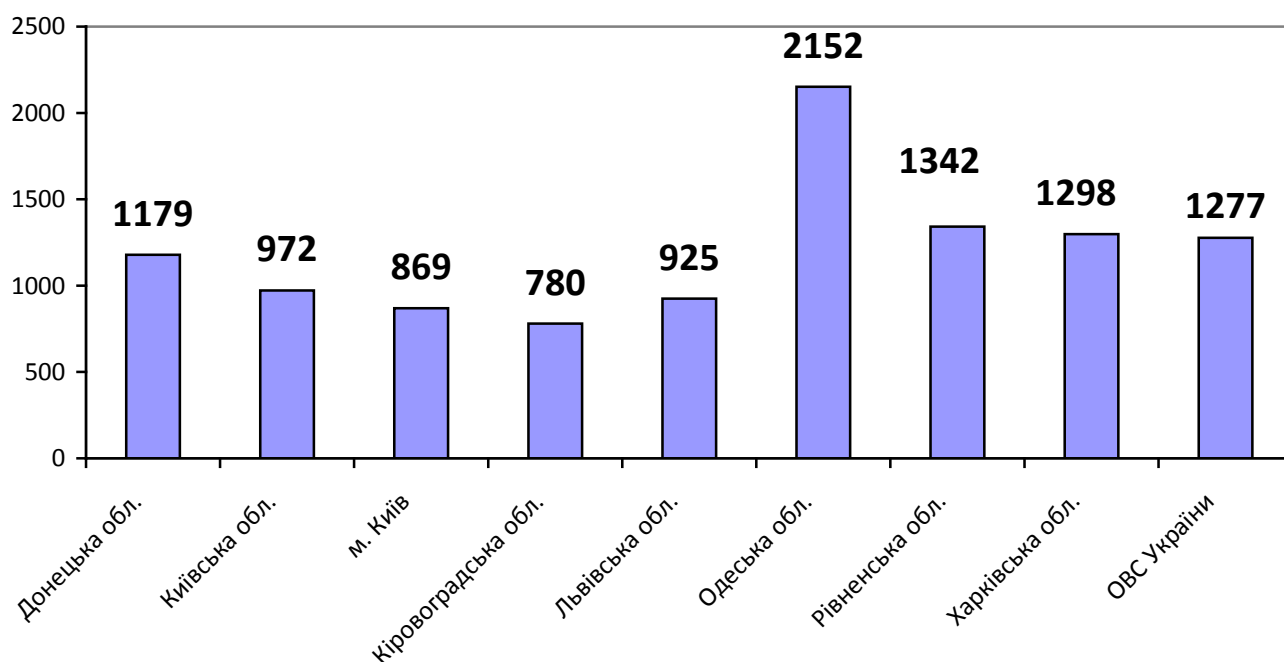


Рисунок 1.9.10. Середні суми (у гривнях), що колеги працівників з різних областей були примушені сплачувати вищестоящому керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні.

Окрім питання стосовно сум, які працівники сплачували за підвищення, серед респондентів з різних областей існують розбіжності у відповідях на питання «Вкажіть суму, яку Ваш колега заплатив останнього разу за підвищення (або вартість подарунка)» (рис. 1.9.10). З рисунку добре видно, що найбільші суми колеги опитаних сплачували у Одеській (в середньому 2152 грн.), Рівненській (в середньому 1342 грн.), Харківській (в середньому 1298 грн.) та Донецькій (в середньому 1179 грн.) областях. Найменші суми сплачувались у м. Києві (в середньому 869 грн.) та Кіровоградській області (в середньому 780 грн.). Порівняльний аналіз відповідей на ці два питання показує, що найвищі суми сплачують за підвищення у Одеській області, а найменші – у м. Києві.

Якщо проаналізувати розбіжності у відповідях на питання «Чи були Ви примушені платити гроші (або щось дарувати) керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні?» по різних службам, то ми теж бачимо розбіжності (рис. 1.9.11).

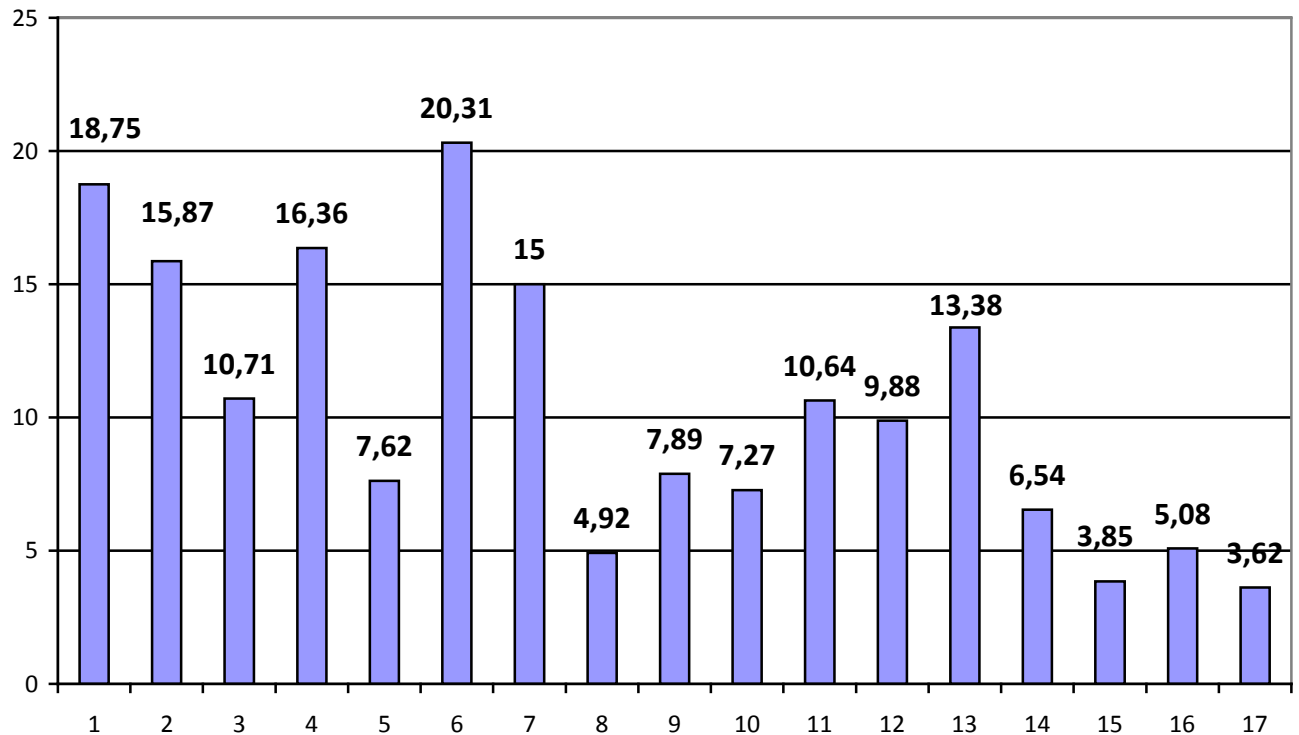


Рисунок 1.9.11. Розподіл фактів примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні по службам (процент позитивних відповідей на встановлене питання). 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС.

Як видно з рисунку 14 – найбільший процент позитивних відповідей стосовно фактів примушення до сплати грошей за підвищення спостерігається у ІТТ, ДСБЕЗ, Карному розшуку, КМСН та серед дільничних інспекторів міліції. Найменший процент тих, хто сплачував гроші за підвищення у начальних закладах МВС, підрозділах по роботі з персоналом та у судової міліції.

Доповнює цю картину процентний розподіл по службам позитивних відповідей на питання «Чи знаєте Ви про випадки, коли хтось з Ваших колег платив (або щось дарував) керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні?» (рис. 1.9.12).

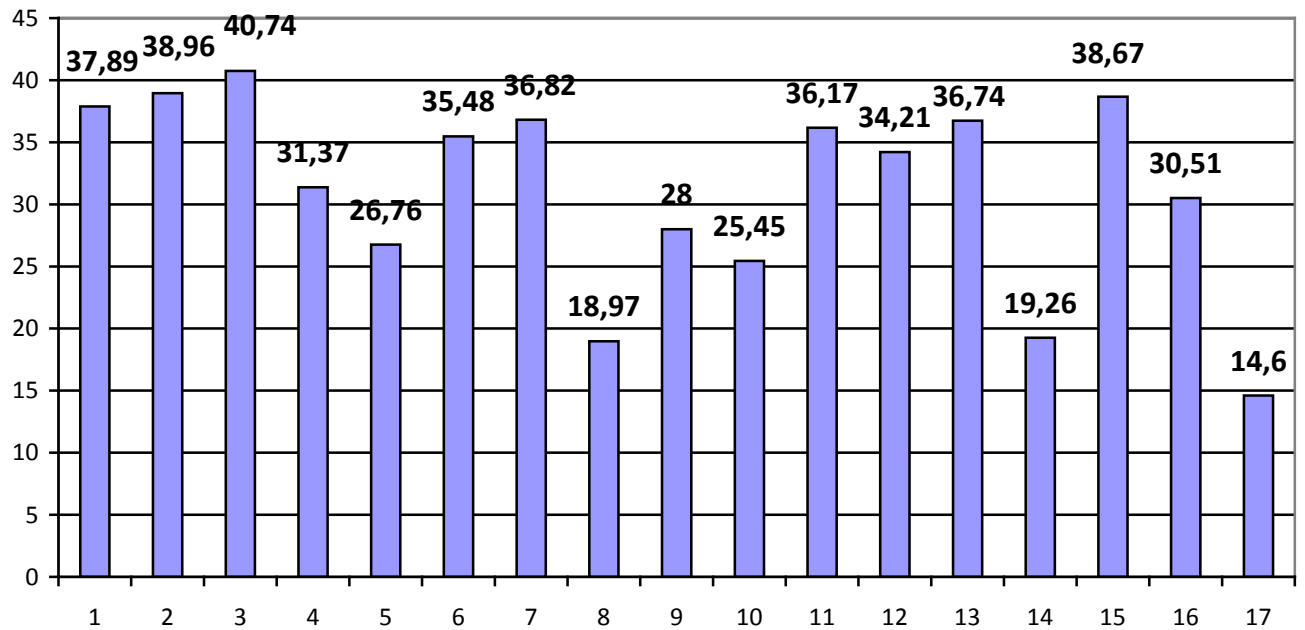


Рисунок 1.9.12. Розподіл фактів примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні по службах (процент позитивних відповідей на встановлене питання). 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС.

За питанням про факти примушення до сплати грошей за підвищення у посаді серед колег працівників найбільший процент позитивних відповідей спостерігається у ВБНОН, підрозділах по роботі з персоналом, ДСБЕЗ, Карному розшуку та серед дільничних інспекторів міліції. Найменший процент тих, чії колеги сплачували гроші за підвищення спостерігається у судової міліції, начальних закладах МВС та ДСО.

Привертає увагу, що серед тих, хто сплачував гроші за підвищення один з найменших процентів позитивних відповідей у підрозділу по роботі з персоналом, а серед тих чії колеги сплачували гроші за підвищення у цього ж підрозділу процент позитивних відповідей один з найвищих. Тобто працівники підрозділу, що відповідає за підвищення у посаді та спеціальному званні гроші за власне підвищення у посаді практично не сплачують, але стикаються з такими випадками частіше ніж працівники усіх інших підрозділів.

Респондентам було запропоновано указати суму, яку вони заплатили за підвищення у посаді або у спеціальному званні. По цьому показнику існують розбіжності між службами (рис. 1.9.13). Найбільші суми за підвищення сплачують співробітники підрозділу по роботі з персоналом (в середньому 1500 грн.), працівники навчальних закладів МВС (в середньому 713 грн.), ДСБЕЗ (в середньому 661 грн.) та ДАІ, ДПС (в середньому 434 грн.). Найменші суми за підвищення сплачують у судовій міліції (в середньому 2

грн., таку цифру пояснити взагалі важко), у патрульній службі (в середньому 89 грн.) та у ДСО (в середньому 110 грн.).

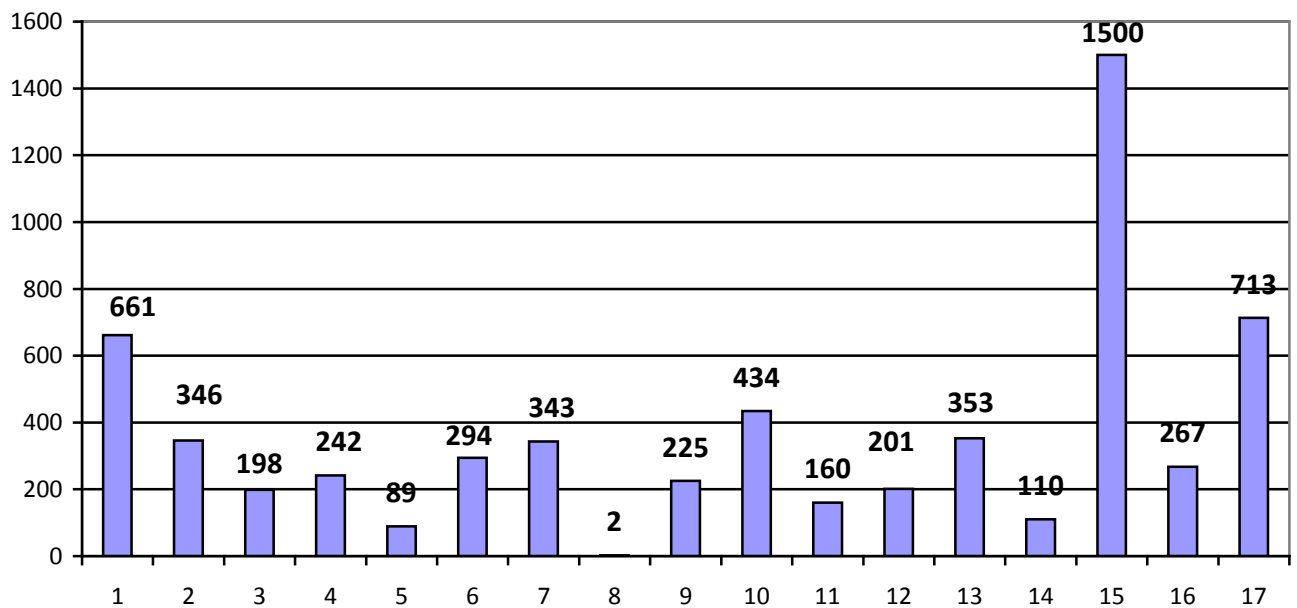


Рисунок 1.9.13. Середні суми (у гривнях), що особовий склад різних служб був примушений сплачувати вищестоящому керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС.

Респондентам також було запропоновано указати суму, яку заплатили за підвищення у посаді або у спеціальному званні їх колеги. Розбіжності між службами наведені на рисунку 1.9.17.

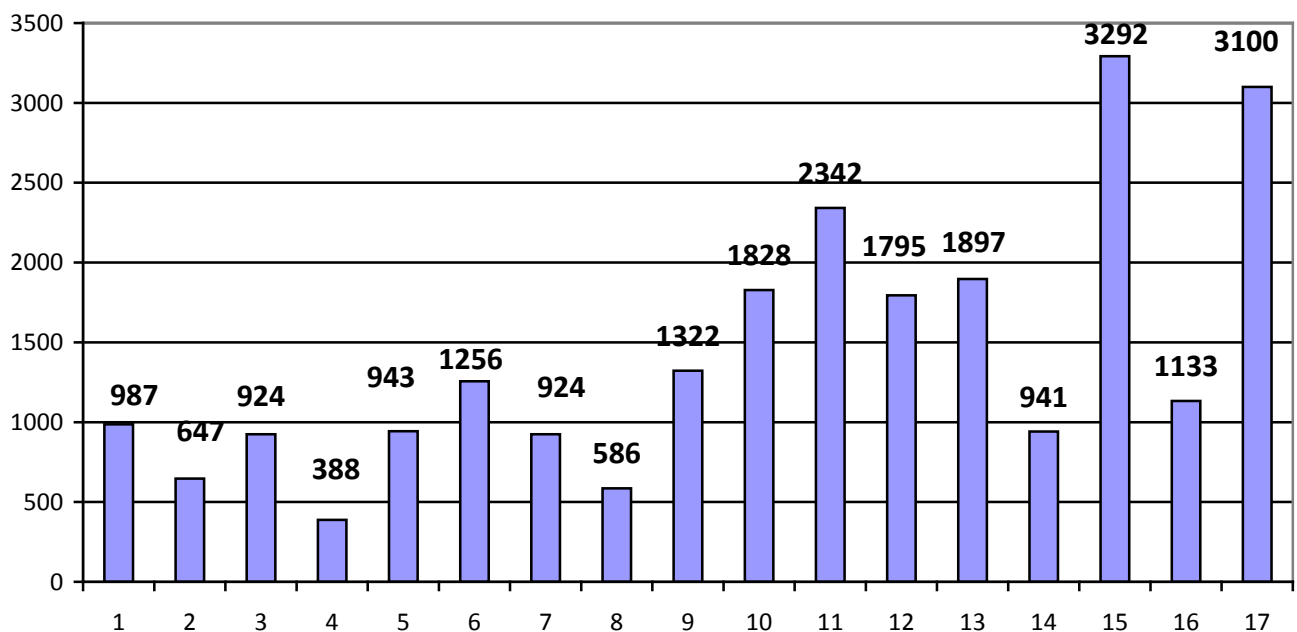


Рисунок 1.9.17. Середні суми (у гривнях), що колеги працівників різних служб були примушені сплачувати вищестоящому керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні. 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС.

З рисунку 1.9.17. видно, що серед колег опитаних найбільші суми за підвищення сплачують співробітники підрозділу по роботі з персоналом (в середньому 3292 грн.), колеги працівників навчальних закладів МВС (в середньому 3100 грн.) та співробітники штабів (в середньому 2342 грн.). Найменші суми за підвищення колеги респондентів сплачують у КМСН (в середньому 388 грн.) у судовій міліції (в середньому 586 грн.), та у Карному розшуку (в середньому 647 грн.).

Середні суми, що респонденти були примушені сплачувати за підвищення у посаді або у спеціальному званні різняться в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання та вислуги респондентів (табл. 1.9.3).

Таблиця 1.9.3.

Середні суми (в гривнях), що особовий склад був примушений сплачувати за підвищення у посаді або у спеціальному званні в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання та вислуги респондентів.

<i>Стать респондентів</i>		<i>Вік респондентів</i>			
Чоловіча	Жіноча	до 29 років	30 – 39 років	40 – 49 років	старше 50 років
281	536	327	238	643	0

<i>Освіта респондентів</i>				
Середня	Середня спеціальна неюридична	Середня юридична	Неюридична, вища або неповна вища	Юридична, вища або неповна вища
106	134	161	364	392

<i>Вислуга респондентів</i>				
до 3 років	4-10 років	11-15 років	16- 25 років	більше 25 років
302	328	230	530	250

<i>Спеціальне звання респондентів</i>			
Рядовий	Мол. сержант, сержант, ст. сержант, старшина, прапорщик, ст. прапорщик	Мол. лейтенант, лейтенант, ст. лейтенант, капітан	Майор, підполковник, полковник
100	160	331	529

З таблиці добре видно, що жінки в середньому сплачують майже вдвічі більше грошей за підвищення у посаді або спеціальному званні ніж чоловіки. Респонденти 40 – 49 років сплачували найбільші суми за підвищення, а серед

працівників старше 50 років тих, хто сплачував гроші за підвищення немає взагалі. За підвищення платять найбільші гроші співробітники з вищою освітою. Чим вище освітній рівень – тим більші суми сплачують працівники ОВС за підвищення у посаді. За вислугою максимальні суми сплачують працівники, що відслужили 16 – 25 років. За спеціальним званням спостерігається наступна закономірність – чим вище звання респондентів, тим більші суми вони сплачували за підвищення у посаді або спеціальному званні.

Типовим для співробітників ОВС прикладом порушення права власності та вільного володіння своїм майном є заборона керування приватним транспортом без додаткового дозволу або без додаткових іспитів. Пересічний громадянин склавши іспити та отримавши посвідчення водія має право керувати власним транспортним засобом, але у співробітника ОВС така можливість обмежена. Існують накази МВС, що обмежують можливість працівників ОВС керувати транспортним засобом без складання додаткових іспитів та отримання додаткового дозволу. Якщо співробітник ОВС немає такого дозволу керівництво може накласти на нього дисциплінарне стягнення.

Респондентам було задано питання «Чи були факти, коли Вам, як працівникові міліції, забороняли керувати приватним транспортом без додаткового дозволу Вашого керівництва або без додаткових іспитів?». На це питання «Так» відповіли – 37% респондентів, «Ні» - 23%, а 40% опитаних співробітників відповіли що приватним транспортом не керують взагалі.

Якщо не враховувати тих, хто не керує приватним транспортом взагалі – то відчували обмеження 62% респондентів, а не відчували – 38%. Серед співробітників різних областей (рис. 1.9.18) існують розбіжності у відповідях на це питання.

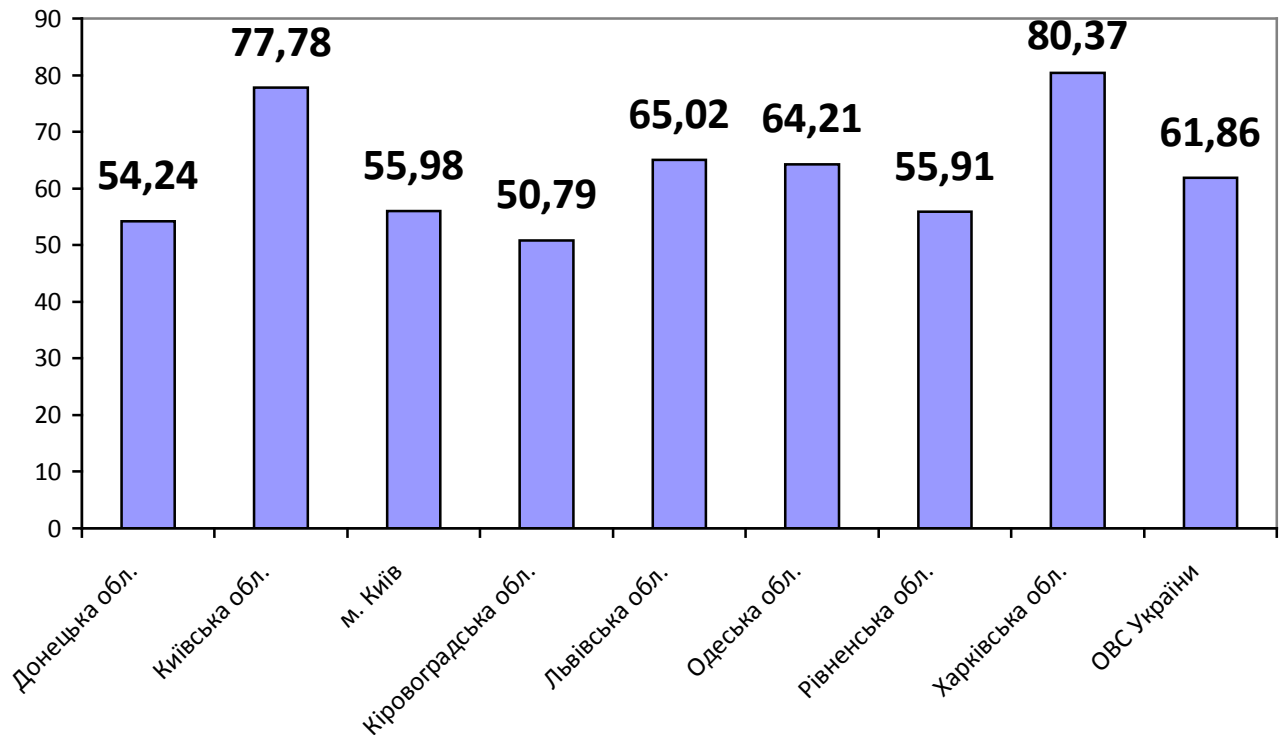


Рисунок 1.9.18. Процентний розподіл позитивних відповідей респондентів з різних областей на питання «Чи були факти, коли Вам, як працівникові міліції, забороняли керувати приватним транспортом без додаткового дозволу Вашого керівництва або без додаткових іспитів?»

Як видно з рисунку 1.9.18 найбільший процент респондентів, яким забороняли керувати приватним транспортом без додаткового дозволу спостерігається у Київській та Харківській області, а найменший – у Кіровоградській, Донецькій та Рівненській області.

Також існують розбіжності у обмеженні керування власними транспортними засобами серед працівників різних служб (рис. 1.9.19). Найбільше обмежень відчувають співробітники ДСБЕЗ, Карного розшуку, ДАІ, ДПС, дільничні інспектори міліції та співробітники ПРП. Найменший процент тих, кого обмежували у керуванні власним транспортом серед співробітників КМСН, судової міліції, служби БОЗ та ДСО.

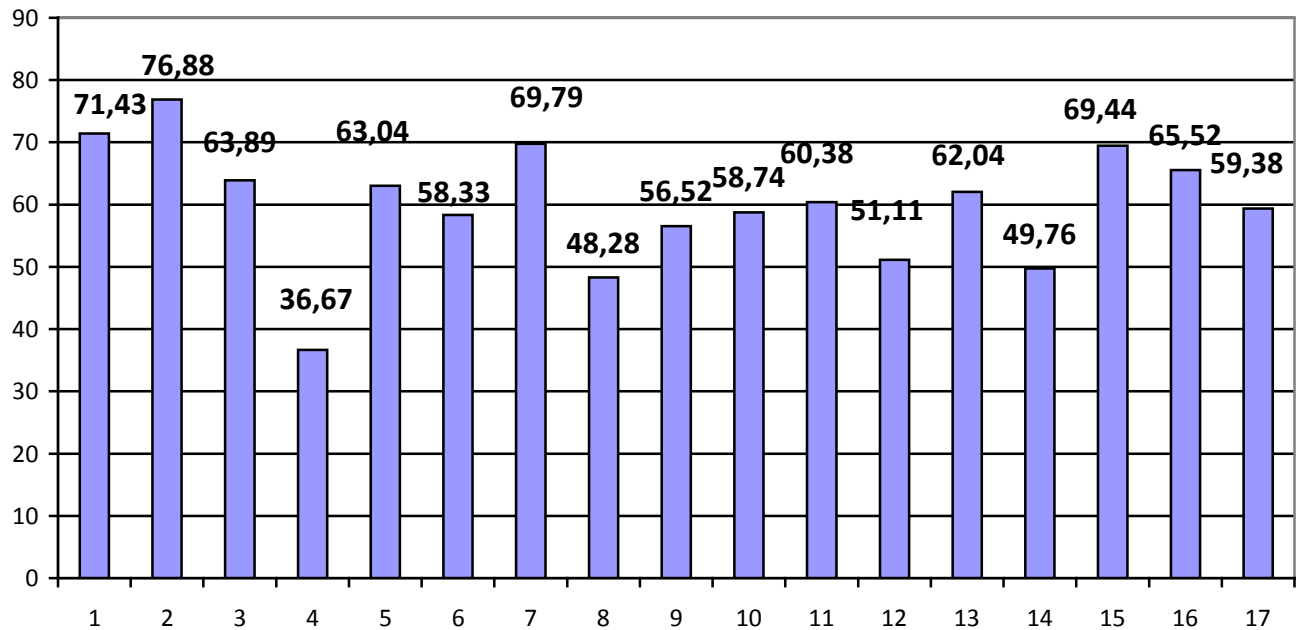


Рисунок 1.9.19. Процентний розподіл позитивних відповідей респондентів з різних служб на питання «Чи були факти, коли Вам, як працівникові міліції, забороняли керувати приватним транспортом без додаткового дозволу Вашого керівництва або без додаткових іспитів?». 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІГТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС.

У відповідях на це питання існують розбіжності в залежності від статі, віку, освіти, спеціального звання та вислуги респондентів. Так, серед чоловіків (62,9%) більше тих, хто відчував обмеження у керуванні власним транспортом, чим серед жінок (47,3%). Найбільший процент тих, кого обмежували у керуванні транспортним засобом серед працівників 30 – 39 років, причому далі з збільшенням віку респондентів процент тих, хто відчував обмеження знижується. Більше обмежень у керуванні власним транспортом відчувають працівники з вищою освітою. В залежності від вислуги – процент тих, хто відчував обмеження у керування власним транспортом зростає зі строком служби, становить максимальні значення для працівників, що відслужили 11 – 15 років, а потім зі строком служби зменшується. В залежності від спеціального звання – спостерігається закономірність – чим вище звання, тим більший процент працівників стикається з обмеженням можливості керування власним транспортним засобом. В залежності від матеріального становища респондентів також спостерігається вже описана закономірність – чим скрутніше матеріальне становище працівників, тим з більшою кількістю обмежень у керуванні власним транспортом вони стикаються. Але працівники, які мають найліпше матеріальне становище відповідають, що їх обмежували у праві керувати власним транспортом приблизно з такою ж частотою, як і працівники з середнім матеріальним достатком.

Розділ 2. Стан дотримання соціальних та трудових прав працівників ОВС

Даний розділ присвячено аналізу стану дотримання соціально-трудова прав працівників органів внутрішніх справ, які закріплені в Конституції України, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Європейській соціальній хартії, законах України, Положенні про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ та інших нормативно-правових актах.

До основних соціально-трудова прав належать:

- право на справедливу винагороду, достатню для підтримки нормального рівня життя самої особи та її сім'ї;
- право на належні умови праці;
- право на розумну тривалість робочого дня і робочого тижня;
- право на відпочинок та щорічну відпустку;
- право на компенсацію за понаднормову роботу та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні;
- право створювати для здійснення та захисту своїх економічних і соціальних інтересів об'єднання та спілки, вступати в них за своїм вибором;
- право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк;
- право на звільнення в установленому законом порядку;
- право на житло;
- право на медичне обслуговування;
- право на освіту.

Аналіз результатів опитування свідчить про те, що переважна більшість опитаних працівників (72,7%) відзначає, що їх соціально-трудова права порушуються в тій чи іншій мірі. Існують значні відмінності у відповіді на це запитання в залежності від служби чи підрозділу, в якому працює респондент (рис. 2.1). Якщо додати відсотки по відповідям „Так” та „Скоріше так”, то можна побачити, що, на думку респондентів, **найбільше порушуються соціально-трудова права** працівників ДСБЕЗ - 86,6%, слідства та дізнання – 84,0 %, дільничних інспекторів - 82,7%, карного розшуку - 82,3%. **Найменше** - працівників навчальних закладів МВС - 50,4%, ДСО - 57,5%, Судової міліції - 62,3%. В той же час, навіть у цих підрозділах рівень порушення соціально-трудова прав є досить високим.

69,6% опитаних вважають свої умови праці несправедливими. Під справедливістю умов праці респонденти розуміють: справедливість та достатність заробітної плати для підтримки нормального рівня життя; наявність компенсації за понаднормову роботу та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні; виправданість тривалості робочого дня і робочого тижня службовою необхідністю; забезпеченість підрозділу канцтоварами, меблями, засобами зв'язку, комп'ютерною технікою та ін.

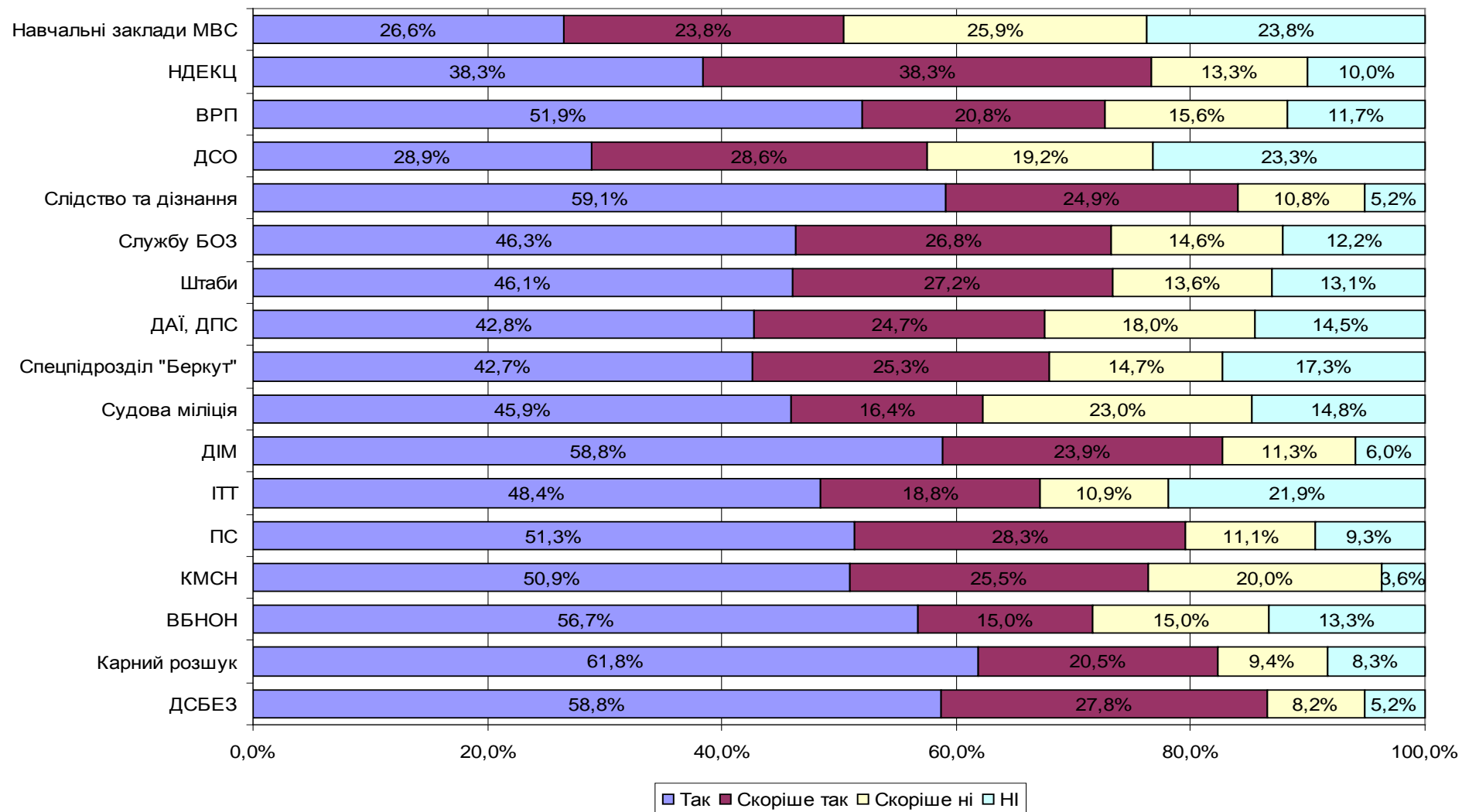


Рисунок 2.1. Розподіл відповідей на питання: „Як Ви вважаєте, чи порушуються Ваші соціально-трудові права?” в залежності від підрозділу в якому працює респондент

2.11. Право на справедливу винагороду, достатню для підтримки нормального рівня життя самої особи та її сім'ї

Право на справедливу винагороду є одним з найголовніших серед соціальних та трудових прав. Воно знайшло своє юридичне закріплення у ст.ст. 43, 48 Конституції України, ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, ст.4 Європейської соціальної хартії та передбачає забезпечення державою можливості отримувати за свою працю винагороду, яка б забезпечувала нормальний рівень життя для працівника та членів його сім'ї. Ст. 19 Закону України „Про міліцію” проголошує, що «форми і розміри грошового утримання працівників міліції встановлюються Кабінетом Міністрів України і повинні забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування якісного особового складу міліції, диференційовано враховувати характер і умови роботи, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності і компенсувати їх фізичні та інтелектуальні затрати.

Аналіз даних свідчить про те, що 95,6% опитаних не вважають свою заробітну плату справедливою та достатньою для підтримки нормального рівня свого життя.

46,7% опитаних вважають, що вони отримують заробітну платню не в повному обсязі, тобто без усіх належних премій та надбавок. Слід також відмітити той факт, що 33,9% респондентів взагалі не знають, чи в повному обсязі вони отримують свою заробітну платню. Причиною тому є як низька поінформованість працівників ОВС про структуру нарахувань, з яких складається їх заробітна плата, так і складність самої цієї структури.

Ситуація щодо виплати заробітної плати значно різниться по службам та підрозділам ОВС. Так серед підрозділів, працівники яких отримують заробітну плату в повному обсязі домінують ДСО – 43,5% опитаних представників цієї служби, навчальні заклади системи МВС – 32,6%, ДАІ,ДПС – 28,7%. Найгірша ситуація з цього питання у дільничних інспекторів міліції – лише 7,0 % опитаних отримують заробітну плату в повному обсязі, працівників служби БОЗ – 8,6%, слідства та дізнання, карного розшуку, ІТТ – 10,8%, ДСБЕЗ та ПС– 11,7%.

Дані дослідження показали, що 24,9% опитаних сьогодні отримують заробітну платню із запізненням. Частіше за всіх отримують заробітну платню із запізненням працівники НДЕКЦ – 45%, КМСН – 31,6%, слідства та дізнання – 31,4%, ІТТ – 30,8%, карного розшуку – 30,4%, ВБНОН – 30,0%.

Серед областей, в яких проводилося опитування, частіше за інших виплачують заробітну плату несвоєчасно працівникам ОВС у Харківській - 38,9%, Одеській – 37,5% та Київській – 33% областях.

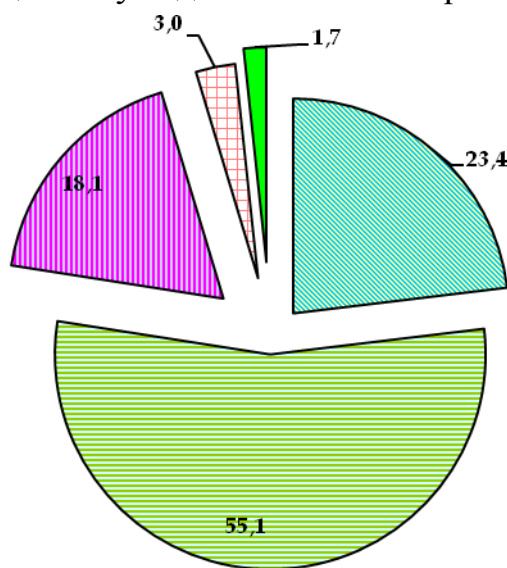
Майже третина опитаних (29,8%) за свої гроші шие або купує формений одяг. Ще 43,6% респондентів сплачували частину суми або тільки за деякі речі. Слід додати, що щорічно кожен працівник має витратити на формений одяг приблизно 900 грн., при цьому лише у 2006 році на придбання форменого одягу для працівників ОВС було виділено 12 млн 570

тис. грн., ще 3 млн. 141 тис. гривень було виділено за перше півріччя 2007 року.

Найбільш поширена практика придбання форменого одягу у повному обсязі (всі речі форменого одягу) за власні кошти працівників у Харківській області – 44,5% опитаних, Одеській – 41,7% та Донецькій – 36,2% областях.

Аналіз даних дозволяє також виділити служби та підрозділи ОВС, працівники яких частіше за інших придбають формений одяг у повному обсязі за власні кошти. Лідерами у цьому плані є працівники КМСН – 59,6%, слідства та дізнання – 54,3%, БНОН – 53,3%, карного розшуку – 47,2%.

В ході опитування працівникам міліції було запропоновано оцінити матеріальний стан їхніх родин у даний момент. Отримані дані шокують (Рис. 2.1.1). Трохи менше чверті опитаних (23,4 %) вказали, що грошей не вистачає навіть на самі необхідні продукти. Ще 55,1% опитаних вказують, що всі гроші родини йдуть на продукти й покупку необхідних недорогих речей. Те, що в основному грошей вистачає, але придбати товари тривалого використання (телевізор, холодильник, меблі) важко, вказали 18,1% опитаних працівників міліції. Тільки 3,0% респондентів погодилися з висловленням, що вони живуть забезпечено, але не в змозі придбати машину або квартиру, а ще 0,9% указали, що можуть дозволити собі практично все.



- Грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти
- Усі гроші витрачаються на продукти і покупку необхідних недорогих речей
- В основному грошей вистачає, але придбати товари тривалого користування важко
- Живемо забезпечено, але здійснити деякі покупки (квартиру, авто) поки не в змозі
- Можемо дозволити собі практично все

Рисунок 2.1.1. Дольовий розподіл відповідей працівників ОВС щодо рівня матеріального добробуту їх сімей (в %).

Таким чином, ситуація що сьогодні склалась, призвела до того, що на грані, або за гранню бідності перебувають 78,5% працівників міліції. У добробуті працівників різних служб немає значних відмінностей. Від чверті до третини респондентів різних служб оцінюють добробут своєї родини як такий, що не дозволяє купити навіть необхідних продуктів. Найбільш великий сегмент таких респондентів у ВБНОН (37,3%), ИТТ (38,3%), слідстві й дізнанні (32,2%).

В інших службах більшість опитаних вказують, що всі гроші в родині витрачаються на продукти й покупку необхідних недорогих речей. Кількість осіб, які обрали ці дві альтернативи у всіх службах становить 70-80%.

Як служби, де добробут оцінюється трохи краще можна виділити ДАІ, ДПС, Беркут, ДСО й ВНЗ МВС. Майже чверті опитаних працівників ДАІ, ДПС і Беркут, 28,9% працівників ДСО й 29,5% працівників ВНЗ МВС указали, що їх родинам в основному грошей вистачає, але вони утруднюються придбати товари тривалого використання.

Як окрему проблему слід виділити добробут молодого фахівця. Не секрет, що ОВС не перший рік випробовує серйозний кадровий дефіцит, і з кожним роком стає усе складніше залучити на службу й удержати молодих фахівців. Сьогодні, в умовах уже сформованих ринкових відносин, широкої поінформованості, молодь, що йде на службу в ОВС припускає, що на якийсь час їм доведеться стикнутися з певними труднощами. Очевидно, що чим менше людина служила в ОВС, тим менше його досвід, цінність його діяльності, а відповідно й рівень матеріальної винагороди за працю. Щоб перевірити цю гіпотезу, ми звернулися до цифр, як оцінюють свій добробут працівники з різним стажем роботи, вислугою в ОВС (Табл. 2.1.1).

Таблиця 2.1.1

Розподіл відповідей працівників ОВС з різним стажем служби щодо фінансового стану їх сімей.

№	Фінансовий стан	Кількість респондентів (в %)				
		стаж служби до 3 років	стаж служб и 4 – 10 років	стаж служби 11 – 15 років	стаж служби 16 - 25 років	стаж служби більш ніж 25 років
1.	Грошей не вистачає навіть на найбільш необхідні продукти	30,5	27,0	19,3	17,4	5,9
2.	Усі гроші витрачаються на продукти і купівлю найбільш необхідних недорогих речей	48,0	54,4	60,3	53,6	50,0
3.	В основному грошей вистачає, але придбати товари тривалого користування (телевізор, холодильник, меблі та ін.) важко	16,9	14,8	18,9	25,3	29,4
4.	Живемо забезпечено, але здійснити деякі покупки (квартиру, автомобіль) поки не в змозі	4,1	3,3	1,5	3,7	11,8
5.	Можемо дозволити собі практично все	0,6	0,4	-	-	0,3

Слід зазначити, що за даними дослідження з ростом вислуги респондентів, серед них знижується кількість працівників, яким не вистачає грошей на саме необхідне. Однак, відзначимо, що якщо в цілому по масиву таких 23,4%, то серед співробітників з вислугою до 3 років - 30,5 %. Тобто практично кожен третій з тих, хто служить менш трьох років, замислюється про те, як йому купити самі необхідні продукти (Табл. 2.1.1)

Незначно менше таких серед осіб з вислугою 4 - 10 років (28,0%). Відпрацював в міліції практично 10 років, 28,0% працівників усе ще не можуть купити самі необхідні продукти. Серед працівників з вислугою 11 - 15 років таких уже трохи менше (19,3 %), з вислугою 16 - 25 (17,4%), більше 25 років (5,9%). Дійсно, згодом працівник міліції може заробити на саме необхідне, але не більше - кількості обравши категорію «всі гроші витрачаються на продукти й покупку необхідних недорогих речей» незмінно становить 50 - 60% поза залежністю від вислуги. Тільки серед співробітників зі стажем служби більше 25 років виростає до 30% кількість таких, котрим «в основному грошей вистачає», але все-таки вони зазнають труднощів з покупкою товарів тривалого користування. Для порівняння - серед працівників зі стажем роботи до 10 років кількість таких не перевищує 15,0%.

Дані дослідження нещадні й указують на те, що, на жаль, незважаючи на численні декларації з боку попереднього міністра внутрішніх справ про декілька підвищень окладів працівників міліції, положення в якому сьогодні перебуває міліціонер, крім як «скрутним» не назвеш. Особливо пригнічує положення рядового складу. Так, серед опитаних рядового складу міліції кількість тих, кому не вистачає грошей на саме необхідне становить 42,1 %. Ще 52,6 % указують, що всі засоби йдуть на продукти й необхідні недорогі речі. Таким чином, 94,7 % рядового складу міліції оцінюють положення своєї родини як те, що межує з бідністю.

Бути сержантом або прапорщиком у міліції ненабагато легше - серед них 24,0% не має грошей на саме необхідне, а 51,7 % витрачає гроші тільки на саме необхідне. Ситуація з молодшими офіцерами наближається до ситуації з рядовими - 26,7% відзначає, що не вистачає на самі необхідні продукти, 56,1% указує що грошей вистачає тільки на продукти й необхідні недорогі речі. У сумі це 82,9%. Такий тяжкий стан молодших офіцерів можна пояснити, що переважно - це ті, хто тільки почав свій шлях у міліцію з лав навчального закладу (Табл. 2.1.2).

Тільки ставши майором, підполковником або полковником, в ОВС можна розраховувати на те, що грошове змісту почне хоч якось покривати повсякденні витрати родини. Проте, 14,1% опитаних старшого офіцерського складу також скаржаться, що грошей не вистачає на саме необхідне. Ледве більше половини (57,8%) можуть витратити зароблене на самі необхідні продукти й недорогі потрібні речі, а 23,9% указують, що грошей у принципі вистачає, але їм важко придбати товари тривалого користування.

Серед опитаних були навіть такі працівники, які вказали, що можуть дозволити собі практично все. Однак їхня кількість у загальному масиві не досягає й 1%.

Таблиця 2.1.2

Розподіл відповідей працівників ОВС з різного звання щодо фінансового стану їх сімей.

№	Фінансовий стан	Кількість респондентів (в %)			
		Рядовий	Сержант - прапорщик	Лейтенант - капітан	Майор - підполковник
1.	Грошей не вистачає навіть на найбільш необхідні продукти	42, 1	23, 9	26, 8	14, 1
2.	Усі гроші витрачаються на продукти і купівлю найбільш необхідних недорогих речей	52, 6	51, 7	56, 1	57, 8
3.	В основному грошей вистачає, але придбати товари тривалого користування (телевізор, холодильник, меблі та ін.) важко	5, 3	20, 2	14, 7	23, 9
4.	Живемо забезпечено, але здійснити деякі покупки (квартиру, автомобіль) поки не в змозі	-	3, 7	2, 2	4, 1
5.	Можемо дозволити собі практично все	-	0, 5	0, 2	0, 2

Ситуація з матеріальним достатком працівника міліції багато в чому схожа у всіх регіонах України. Можна лише відзначити трохи більше, ніж в інших регіонах кількість працівників, яким грошей не вистачає на саме необхідне в Донецькій (26,3%) і Київської (28,5%) областях. В інших областях кількість таких працівників у межах 24 %. Як трохи кращу ситуацію можна оцінити положення працівників у м. Києві - серед них істотно менше (16,2%) тих, кому не вистачає грошей на саме необхідне й більше (27,1%) таких, хто в цілому не випробовує утруднень, але не може придбати товари тривалого використання.

В той же час, слід відмітити позитивні зміни щодо підвищення оплати праці працівникам ОВС, які відбулися з початку 2007 року. Відповідно до ст. 105 Закону України "Про державний бюджет України на 2007 рік" та з метою підвищення соціального захисту військовослужбовців, осіб рядового та начальницького складу Кабінетом Міністрів України видано постанову від 28 березня 2007 року № 594 "Деякі питання грошового утримання військовослужбовців, осіб рядового та начальницького складу у 2007 році".

Абзацом 2 цієї постанови дозволено Міністру внутрішніх справ преміювати, починаючи з 1 квітня військовослужбовців, осіб рядового, молодшого та середнього начальницького складу, в першу чергу осіб рядового, сержантського та старшинського складу понад встановлений законодавством розмір в межах витрат, передбачених на грошове утримання у 2007 році. Відповідно до цього пункту постанови, Міністром внутрішніх справ підписано накази від 11.04.2007 № 116 та № 117 про встановлення мінімального розміру грошового утримання співробітників Головного управління МВС України в м. Києві, структурних підрозділів центрального апарату Міністерства та підрозділів, які діють при МВС України та безпосередньо йому підпорядковані не менш ніж 1300 грн. на місяць, а для працівників головних управлінь МВС України в АР Крим, областях, місті Севастополі, на транспорті, управлінь (відділів) ДАІ в областях, Державного науково-дослідного експертно-криміналістичного центру, Державного науково-дослідного інституту МВС України та Департаменту державної охорони при МВС України не менш ніж 1100 грн. на місяць.

Зменшення рівня грошового утримання можливе лише в місяць накладення на працівника дисциплінарного стягнення в залежності від ступеню вини (службова невідповідність, сувора догана, догана), але не більше ніж на 25 відсотків суми грошового утримання.

2.12. Право на належні умови праці

Частина 3 ст. 43 Конституції України проголошує *„Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці”*. Працівники ОВС є державними службовцями, а відтак держава повинна забезпечити їм умови праці, які мають сприяти ефективному виконанню працівниками своїх службових обов'язків. Для визначення рівня забезпечення працівникам ОВС права на належні умови праці в ході дослідження було проаналізовано стан матеріально-технічного забезпечення служб та підрозділів органів внутрішніх справ.

У таблиці 2.2.1. представлений стан забезпечення служб та підрозділів ОВС матеріалами та засобами, які необхідні для повсякденної повноцінної роботи працівників.

Аналіз даних свідчить про вкрай низьке матеріально-технічне забезпечення служб та підрозділів органів внутрішніх справ. Більше половини зазначили, що їх підрозділи не забезпечені канцелярськими товарами та паливно-мастильними матеріалами (55,2% та 50,3% відповідно), більше третини – автотранспортом та комп'ютерною технікою (36,9% та 34,8%), 27,7% - меблями. Це, в свою чергу означає, що майже половина працівників не мають можливості повноцінно виконувати свої обов'язки, бо щоденна робота більшості служб та підрозділів ОВС пов'язана із підготовкою величезної кількості процесуальних документів, звітів, запитів та виїздами поза межі органу внутрішніх справ.

Таблиця 2.2.1.

Розподіл відповідей на питання: „Чи забезпечений Ваш підрозділ, у якому Ви працюєте:”

	Повністю забезпечений	Частково забезпечений	Не забезпечений
Доступом до Інтернет	11,2	19,7	69,0
Канцелярськими товарами та приладдям	15,5	29,3	55,2
Паливно-мастильними матеріалами	15,6	34,2	50,3
Доступом до відомчої електронної мережі	19,5	30,2	50,3
Автотранспортом	18,8	44,3	36,9
Комп'ютерами та оргтехнікою	17,0	48,1	34,8
Меблями	19,7	52,6	27,7
Засобами зв'язку	34,7	48,4	16,9
Робочими місцями	49,4	41,5	9,1

Фактично, для виконання всього обсягу поточної роботи при відсутності належної матеріально-технічної підтримки з боку держави, працівники ОВС вимушені шукати альтернативні джерела, які не завжди є законними.

Рис. 2.2.1-2.2.3 демонструють рівень матеріально-технічного забезпечення працівників різних служб та підрозділів ОВС. Для спрощення аналізу у графіках наводиться лише відсоток негативних відповідей на питання про забезпеченість підрозділу чи служби ОВС засобами, необхідними для щоденної роботи.

Як можна побачити з 2.2.1., найгірше забезпечені службовим автотранспортом працівники ДСБЕЗ - 63,4%, ВРП - 62,7%, дільничні інспектори міліції - 61,3%; паливно-мастильними матеріалами – працівники ДСБЕЗ - 81,5%, КМСН та БНОН - 80,4%, ДІМ – 70,4%, Карного розшуку – 71,1%, Слідства та дізнання – 70,4%.

На рис.2.2.2. наведено розподіл негативних відповідей респондентів на питання про забезпеченість підрозділів, в яких вони працюють комп'ютерною технікою та доступом до відомчої електронної мережі. Найменш забезпечені комп'ютерною технікою працівники КМСН – 60,4%, ДІМ – 59,4%, Карного розшуку – 59,1%, Слідства та дізнання – 55,8%, ДСБЕЗ – 55,4. Ще гірше ситуація із забезпеченням працівникам ОВС доступу до відомчої електронної мережі. Фактично, переважна більшість працівників не мають такої можливості.

Розподіл негативних відповідей респондентів на питання: «Чи забезпечений Ваш підрозділ канцтоварами та меблями?» представлено на рис. 2.2.3. Як можна побачити, більшість підрозділів та служб більш менш забезпечені меблями. В той же час, половина працівників Карного розшуку – 50,2%, ДІМ – 47,2%, ДСБЕЗ – 45,7% вважають, що їх підрозділи належним чином меблями не забезпечені.

Набагато гірше стан забезпечення служб та підрозділів органів внутрішніх справ канцелярськими товарами та приладдям. Адже саме ці засоби більш за все потрібні для щоденної роботи слідчих, дільничних інспекторів, оперуповноважених для своєчасної підготовки всіх необхідних документів, звітів, запитів. Фактично, переважна більшість працівників оперативних та слідчих підрозділів, дільничних інспекторів та працівників підрозділів по роботі з персоналом вимушені придбати папір, письмові засоби та інші приладдя за власні кошти, або ж шукати інші джерела.

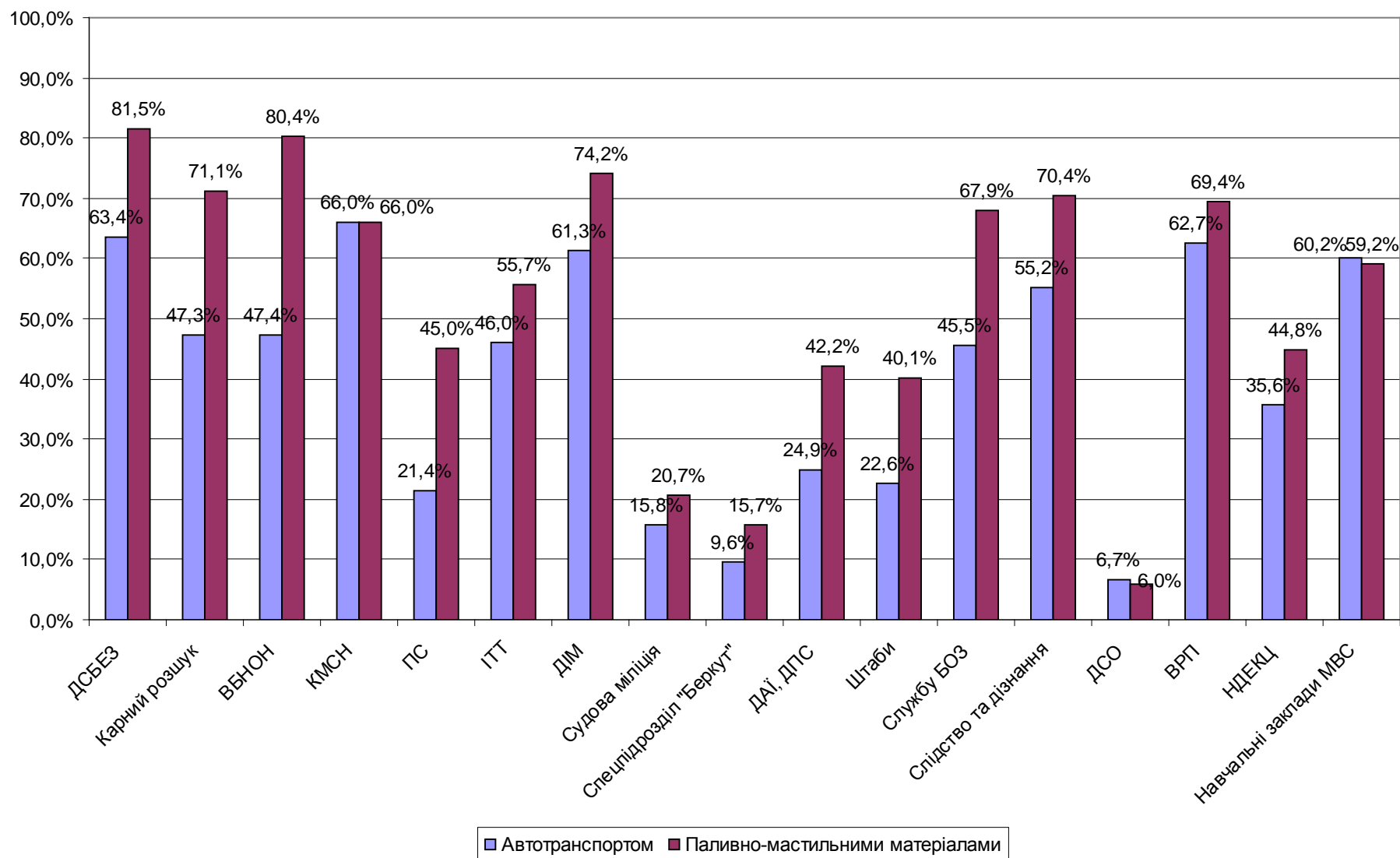


Рисунок 2.2.1. Розподіл негативних відповідей на питання про забезпеченість служб та підрозділів ОВС автотранспортом та паливно-мастильними матеріалами

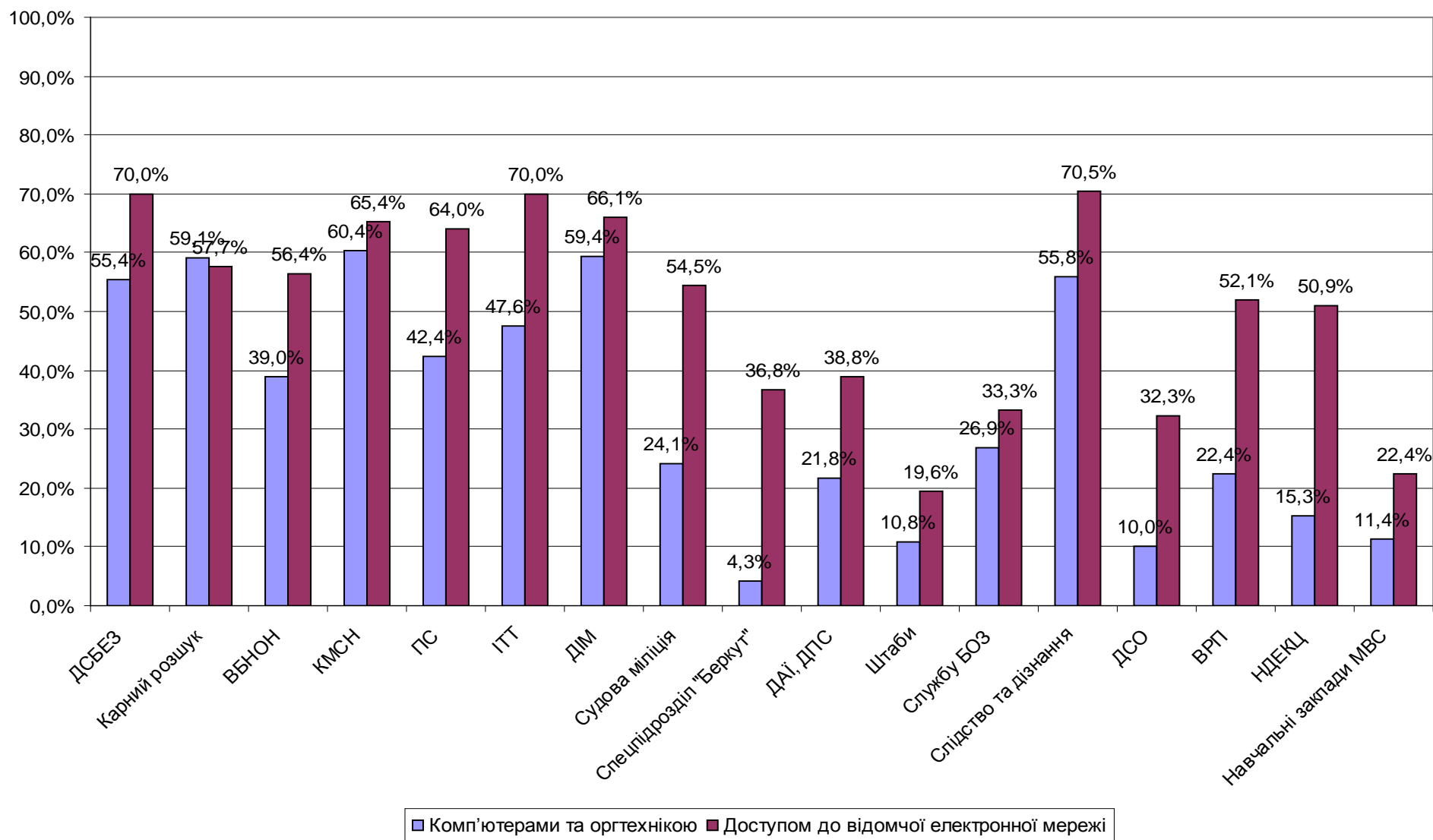


Рисунок 2.2.2. Розподіл негативних відповідей на питання про забезпеченість служб та підрозділів ОВС комп'ютерною технікою та доступом до відомчої електронної мережі.

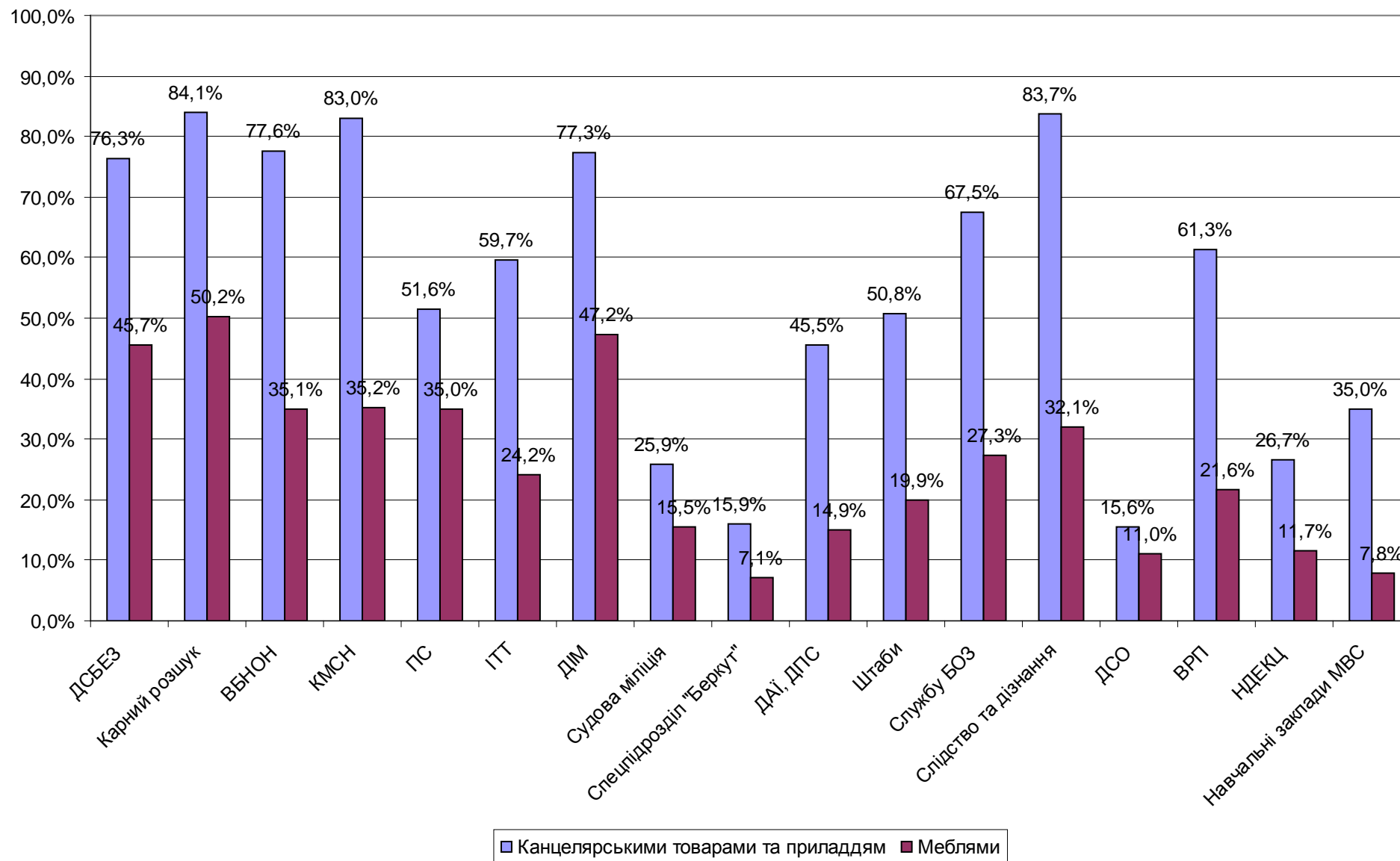


Рисунок 2.2.3. Розподіл негативних відповідей на питання про забезпеченість служб та підрозділів ОВС канцтоварами та меблями.

2.13. Право на розумну тривалість робочого дня і робочого тижня

Відповідно до ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права справедливі умови праці передбачають розумне обмеження тривалості робочого часу. Ст.22 Закону України „Про міліцію” зазначає, що для працівників міліції встановлюється 41-годинний робочий тиждень. Лише у необхідних випадках особи рядового і начальницького складу несуть службу понад встановлену тривалість робочого часу, а також у вихідні та святкові дні.

Аналіз відповідей респондентів дозволяє зробити висновок, що право працівників на 41-годинний робочий тиждень порушується у більшості служб та підрозділів ОВС. У таблиці 2.3.1. наведено розподіл тривалості робочого дня працівників ОВС, які працюють щоденно.

Таблиця 2.3.1.

Розподіл відповідей респондентів на питання: „Яка тривалість Вашого робочого дня?” (лише для тих працівників, які працюють щоденно)

Тривалість робочого дня				
до 8 годин	9-10 годин	11-12 годин	12-14 годин	більше 14 годин
9,4%	37,5%	27,4%	15,7%	10,0%

Таким чином, тривалість робочого дня лише 9,4% працівників відповідає нормам, передбаченим діючим законодавством. Решта працює понад встановлений час. 25,7% працівників взагалі працює більше 12 годин на добу.

Існує суттєва різниця в тривалості робочого дня в залежності від служби, де працює співробітник. Так, наприклад, у карному розшуку тривалість робочого дня більшості працівників (50,6%) перевищує 12 годин. Майже така ж ситуація і у працівників ВБНОН – 43,6%, ДІМ – 40,7%, ДСБЕЗ – 32,5%, КМСН – 31,6%. Переважна більшість працівників ОВС (73,0%), які працюють за графіком, вимушена залишатися на роботі після закінчення чергування. 18,0% респондентів залишається на робочому місці більше 4 годин. В той же час, 52,8% опитаних не вважають, що тривалість їх робочого дня і робочого тижня виправдані службовою необхідністю. Третина опитаних (29,0%) має менше 4 вихідних днів на місяць. Серед працівників ДСБЕЗ цей відсоток складає 67,5%, ДІМ – 65,0%, карного розшуку – 59,7%, ВБНОН – 53,4%.

2.14.Право на відпочинок та щорічну відпустку

Відповідно до ст. 45 Конституції України, кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується поміж іншим й наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки.

Аналіз забезпечення цього права по відношенню до працівників органів внутрішніх справ дозволив зробити висновок, що 29,4% респондентів

практично не відпочивають в дні державних свят, які є вихідними. 12,3% опитаних взагалі не мають такої можливості.

Відповіді на питання: „Чи використовуєте Ви належну Вам щорічну відпустку в повному обсязі?” розподілилися наступним чином:

- Так, використовую в повному обсязі завжди – 53,1%;
- Так, іноді використовую в повному обсязі – 31,4%;
- Ні, у повному обсязі не використовую майже ніколи – 15,5%.

Фактично, більшість працівників мають можливість використати свою щорічну відпустку в повному обсязі, але для деяких служб та підрозділів така можливість є дуже обмеженою. Так, майже ніколи не використовують свою щорічну відпустку у повному обсязі 43,0% опитаних працівників ДСБЕЗ, 30,0% - служби БОЗ, 29,4% - слідства та дізнання, 27,3% – карного розшуку.

Можна також виділити регіони, працівники яких майже завжди використовують свою щорічну відпустку у повному обсязі. Слід відмітити м. Київ – 69,1%, Донецьку область – 64,1%, Рівненську та Львівську області – 60,9% та 55,6% відповідно. Значно гірше ситуація у Київській та Кіровоградській областях – 38,0% та 39,7% респондентів.

2.15.Право на компенсацію за понаднормову роботу та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні.

Зрозуміло, що проходження служби в ОВС пов'язане із певними труднощами та обмеженнями, притаманними роботі поліції в усіх без винятку країнах світу. Міліція є тією службою, яка має працювати 365 днів на рік та 24 години на добу. В той же час, робота понад встановлену тривалість робочого часу, а також робота у святкові та вихідні дні потребує належної компенсації з боку держави. Проблема полягає саме в тому, що 90,6% працівників не отримує компенсації за понаднормову роботу. Єдиним виключенням є працівники ДСО – 36,0% працівників цієї служби отримують відповідну компенсацію в повному обсязі. 82,3% опитаних не отримує компенсації за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні. Знов таки, як і у попередньому прикладі, виключенням є ДСО – 65,0% опитаних працівників цієї служби отримують компенсацію.

В цілому ж по масиву опитаних, лише 24,0% працівників ОВС, з тією чи іншою регулярністю, отримують додаткові вихідні за роботу у святкові дні.

2.16.Право створювати для здійснення та захисту своїх економічних і соціальних інтересів об'єднання та спілки та вступати в них за своїм вибором.

Відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Важливою складовою цього права є можливість вільного вибору спілки та добровільність членства.

В ході дослідження респондентам було запропоновано оцінити наскільки часто вони стікались з фактами примушення до вступу у якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки), у які б вони не вступили добровільно. Виявилось, що випадки, коли керівництво примушувало вступати в якісь об'єднання, відбувались часто з 18,0% респондентів, інколи таке траплялось з 19,8% респондентів, траплялось рідко з 14,2% респондентів, не траплялось узагалі з 48,1% працівників (табл. 2.6.1.).

Таблиця 2.6.1.

Процентний розподіл відповідей на питання «Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво примушувало Вас вступати в якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки тощо), у які б Ви не вступили добровільно?»

Траплялось часто	Траплялось інколи	Траплялось, але дуже рідко	Не траплялось узагалі
18,0	19,8	14,2	48,1

Для виявлення розбіжностей по службах та регіонах де проводилося опитування нами було підраховано сумарні індекси частоті випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки) (рис. 2.6.1.). Значення індексу коливається від 0 до 1. Значення індексу – 0 означає, що такі випадки не траплялись взагалі, а 1 – означає, що такі випадки траплялись часто.

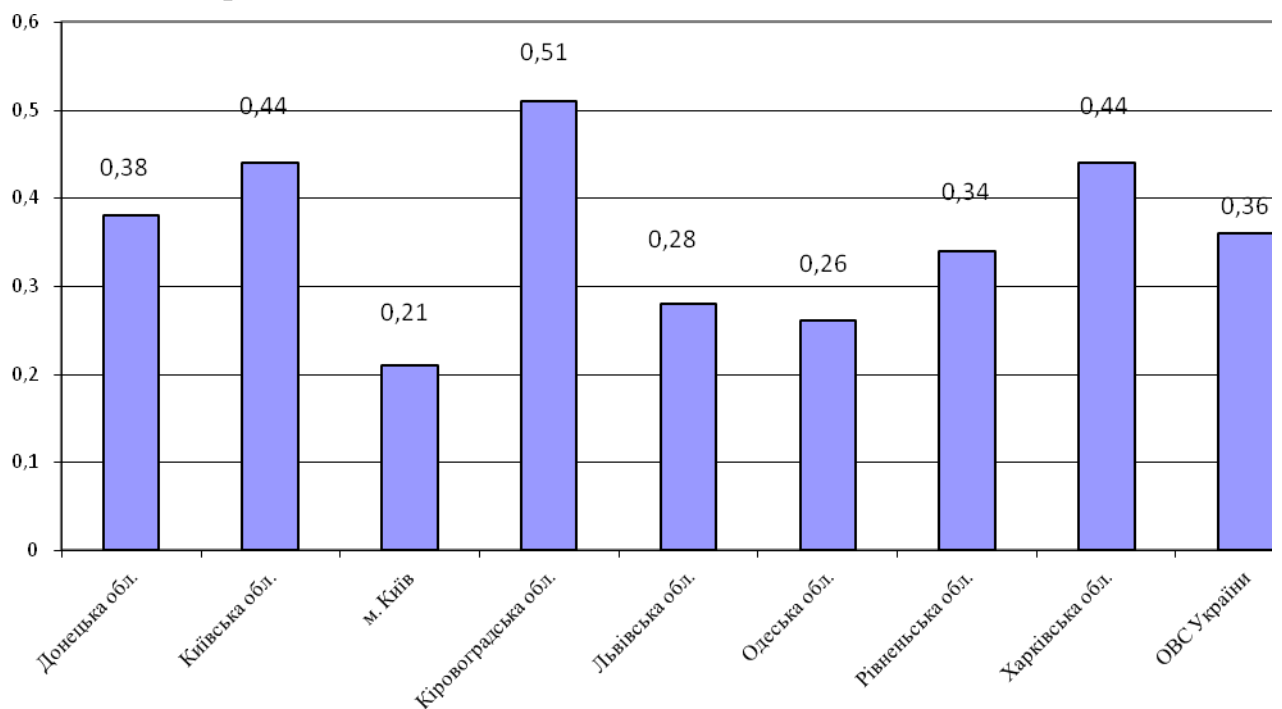


Рисунок 2.6.1. Розподіл по регіонах індексів частоти випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання.

У відповідях респондентів з різних регіонів спостерігаються істотні розбіжності (рис. 2.6.1.). Найбільша частота випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання, у які б вони не вступили добровільно спостерігається у Кіровоградській, Харківській, та Київській областях, найменша – у м. Києві, Одеській та Львівській області.

За допомогою індексу частоти випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання ми проаналізували розбіжності у частоті цих проявів між різними службами (рис. 2.6.2.).

При аналізі розподілу по службам індексу частоти примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання, в які б вони не вступили добровільно (рис. 6) виявилось, що найбільша частота таких примушень спостерігається у НДЕКЦ, ІТТ, БНОН, ДСБЕЗ та ПРП. Найменша частота таких випадків відмічається у судовій міліції, спецпідрозділі «Беркут», ДАІ, ДПС та КМСН.

Частота випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання різниться в залежності від статі та віку. Так, серед жінок такі випадки трапляються рідше, ніж серед чоловіків. Частота примушення до вступу у якісь об'єднання зростає з віком респондентів, і становить максимальні значення для вікової групи понад 50 років.

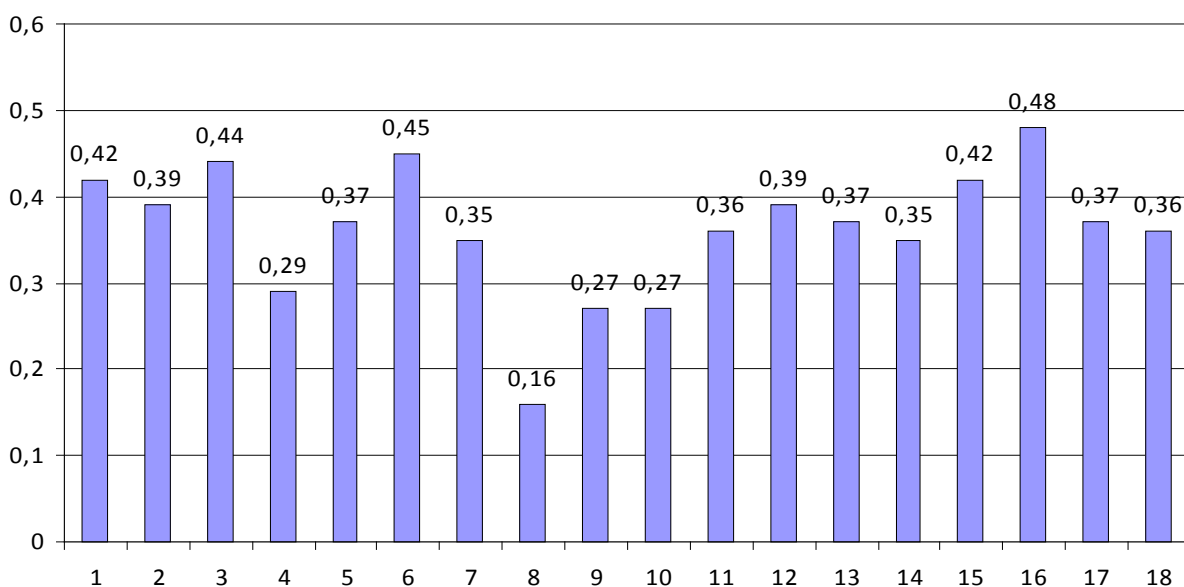


Рисунок 2.6.2. Розподіл по службам індексу частоти примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки тощо). 1 – ДСБЕЗ, 2 – Карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – Судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – Штаби, 12 – Служба БОЗ, 13 – Слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – Підрозділ по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – Навчальні заклади МВС, 18 – ОВС в цілому.

Окремий блок питань анкети було присвячено дослідженню думки респондентів щодо ефективності функціонування профспілок атестованих працівників органів внутрішніх справ України.

Як відомо, профспілку атестованих працівників органів внутрішніх справ України (ПАП ОВС України) було створено 28 березня 1992 року установчою конференцією, у якій прийняли участь 175 делегатів з різних регіонів України. На території колишнього СРСР це була перша міліцейська профспілка. Вищими органами профспілки було визначено Раду профспілки та ревізійну комісію, робочим органом - президію Ради профспілки. На сьогодні профспілки діють у 19 областях України, загальна кількість членів складає 35 тисяч осіб.

Відповідно до Статуту профспілки основними завданнями її діяльності визначено:

- представництво та захист індивідуальних і колективних прав та інтересів членів профспілки;
- участь у розробці проектів законів, урядових та відомчих рішень;
- здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства в органах внутрішніх справ;
- надання членам профспілки правової допомоги та участь у вирішенні службових конфліктів, інше.

В рамках дослідження було здійснено вивчення суб'єктивної думки працівників ОВС України щодо діяльності суб'єктів, які мають захищати їх права та свободи, а також ролі та місця профспілок у цій системі.

На рис.2.6.3. представлений розподіл відповідей респондентів на питання про суб'єктів захисту прав працівників органів внутрішніх справ.

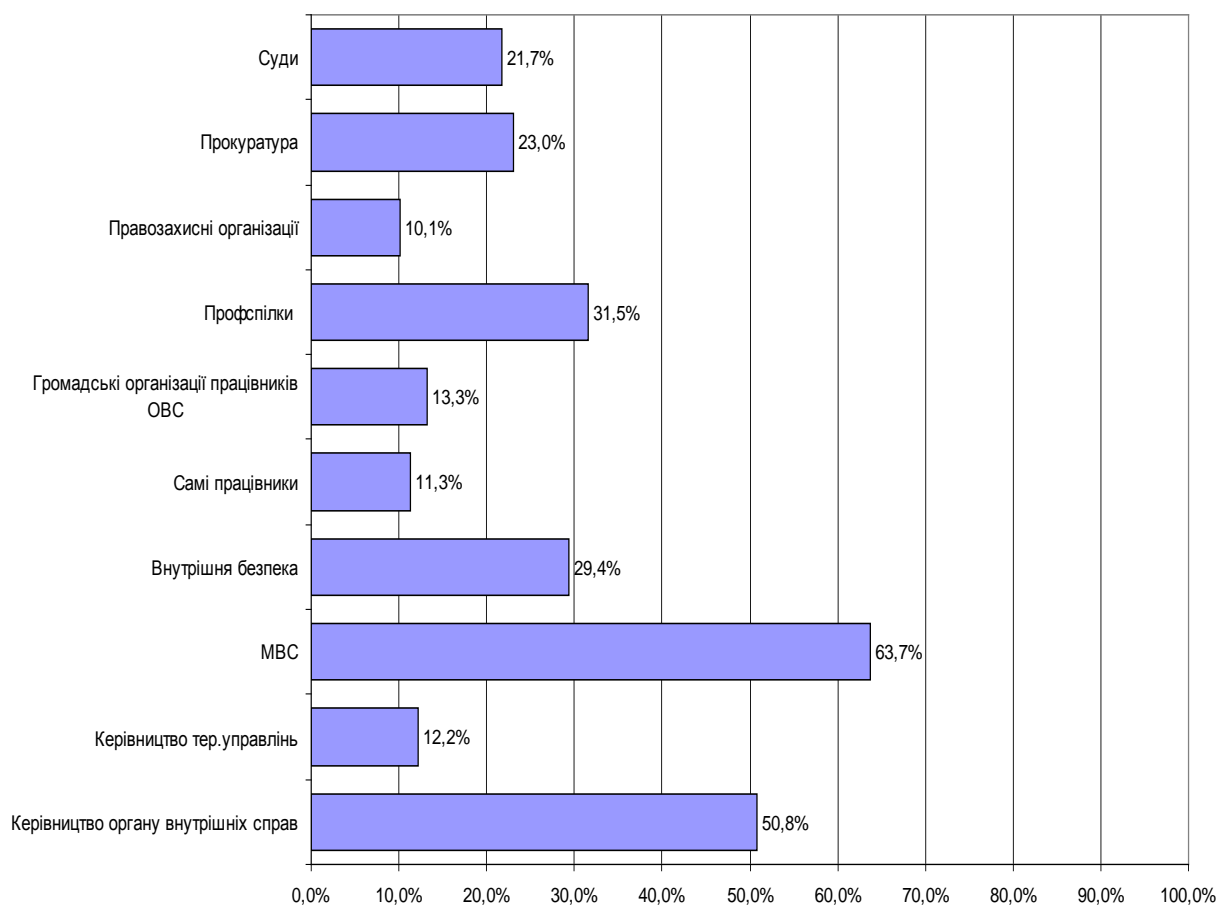


Рисунок 2.6.3. Розподіл відповідей респондентів на питання: „Хто, на Вашу думку, повинен захищати права працівників міліції?“

Як можна побачити, працівники ОВС вважають, що основним захисником їх прав має бути керівництво МВС, а також їх безпосереднє керівництво (відповідно 63,7% та 50,8% опитаних). Лише третина респондентів (31,5%) розглядають в якості захисника своїх прав профспілки працівників ОВС. Показовим є той факт, що лише 46,7 % опитаних відповіли про наявність профспілки в органі внутрішніх справ, де вони працюють.

27,0% респондентів взагалі не знають чи є профспілка в їх органі внутрішніх справ.

Аналіз відповідей на питання: „Чи є у Вашому органі внутрішніх справ профспілка працівників міліції?” по областях виявив досить суттєві розбіжності (рис.2.6.4.). Як можна побачити, серед тих регіонів, де проводилося опитування, найбільш поширені профспілки працівників міліції в ГУМВС в Київській (77,1%), Одеській (54,7 %) областях, ГУМВС в м. Києві (57,4%) та у УМВС в Рівненській (69,6%) області. Найменше – в ГУМВС в Харківській (28,4%), Донецькій (36,9%) та Львівській (36,3%) областях.

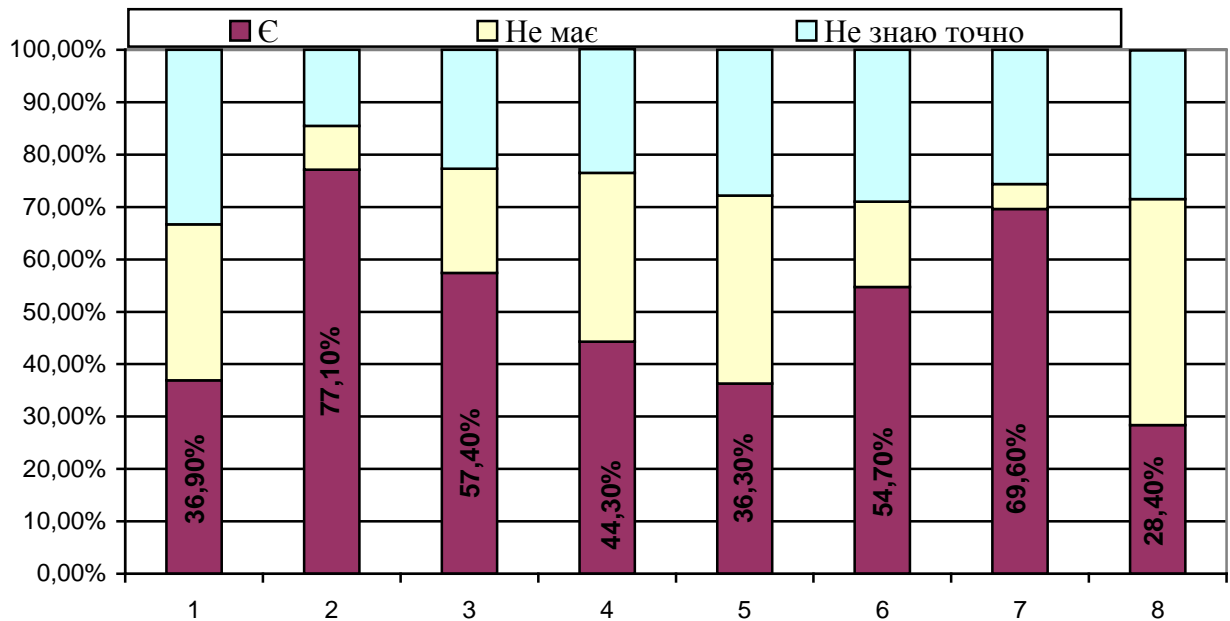


Рисунок 2.6.4. Розподіл по регіонам відповідей респондентів на питання „Чи є у Вашому органі внутрішніх справ профспілка працівників міліції?” 1 – Донецька обл., 2 – Київська обл., 3 – м. Київ, 4 – Кіровоградська обл., 5 – Львівська обл., 6 – Одеська обл., 7 – Рівненська обл., 8 – Харківська обл.

Аналіз відповідей на питання про членство у профспілках виявив дещо іншу картину (рис.2.6.5.). Так, незважаючи на досить широке поширення профспілок працівників ОВС у Одеській області та у м. Києві, можна відмітити той факт, що більшість працівників не залучені до їх діяльності.

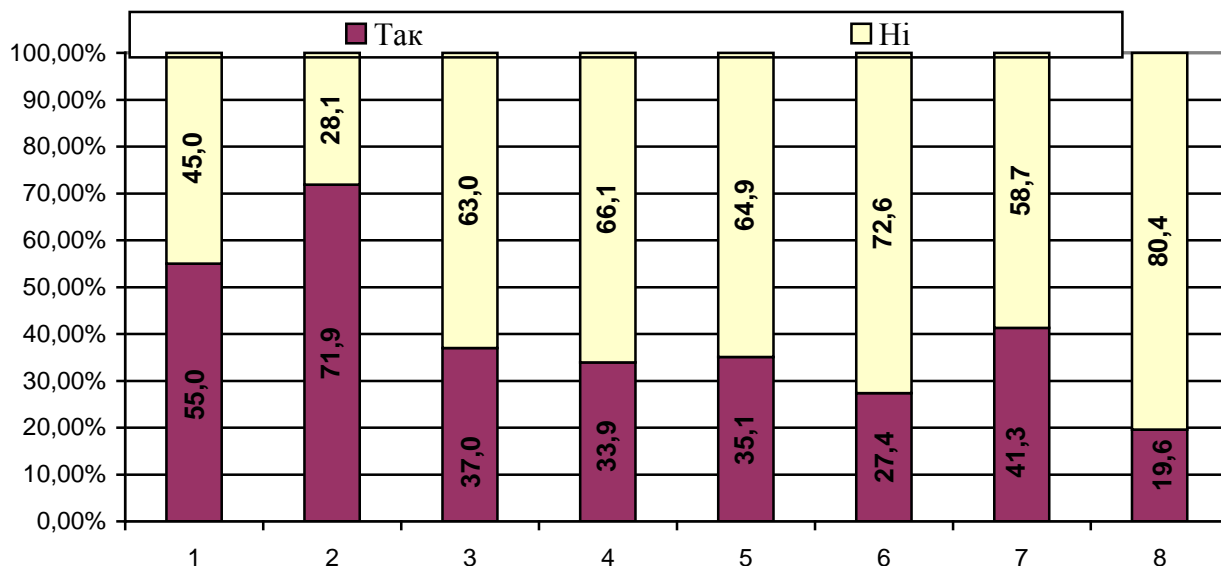


Рисунок 2.6.5. Розподіл по регіонам відповідей респондентів на питання „Чи є Ви членом профспілки?” 1 – Донецька обл., 2 – Київська обл., 3 – м. Київ, 4 – Кіровоградська обл., 5 – Львівська обл., 6 – Одеська обл., 7 – Рівненська обл., 8 – Харківська обл.

В цілому ж, по масиву членами профспілки працівників ОВС є 38,8% респондентів. Більшість опитаних (70,1%) вважають, що профспілки потрібні в органах внутрішніх справ. Про це свідчить і той факт, що (65,6%) опитаних працівників, які є членами профспілок, вступили до них добровільно.

В той же час, існують суттєві відмінності у відповідях на питання про необхідність профспілок в залежності від вислуги років та спеціального звання респондентів (таблиці 2.6.2. та 2.6.3.).

Таблиця 2.6.2.
Розподіл відповідей на питання: „На Вашу думку, чи потрібні профспілки в ОВС?” в залежності від вислуги років респондента

	Ваша вислуга (повних років)				
	до 3 років	4-10 років	11-15 років	16- 25 років	більше 25 років
Так	58,3%	70,2%	76,0%	73,1%	76,5%
Ні	41,7%	29,8%	24,0%	26,9%	23,5%
Всього	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Таблиця 2.6.3.
Розподіл відповідей на питання: „На Вашу думку, чи потрібні профспілки в ОВС?” в залежності від спеціального звання респондента

	Ваше спеціальне звання			
	Рядовий	мол. сержант – ст. прапорщик	мол. лейтенант - капітан	майор - полковник
Так	50%	64,8%	72,7%	74,1%
Ні	50%	35,2%	27,3%	25,9%
Всього	100%	100%	100%	100%

Аналіз даних, представлених у таблицях 2.6.2. та 2.6.3. свідчить про те, що значна частина молодих працівників з вислугою до 3-х років, а також осіб рядового та молодшого начальницького складу скептично ставиться до ролі

профспілок в органах внутрішніх справ, та не бачить в них потреби. Така позиція, на нашу думку, може бути обумовлена низькою поінформованістю цієї категорії працівників про діяльність профспілок.

Відповіді на питання: „чи дійсно Ваша профспілка захищає права працівників міліції?” розподілилися наступним чином: 46,0% - позитивна відповідь, 54,0% - негативна. Тобто більшість опитаних не вважає, що профспілки є реальним суб'єктом захисту прав працівників ОВС.

Слід також відмітити той факт, що існує досить тісний зв'язок між відповідями респондентів на питання анкети: „чи дійсно Ваша профспілка захищає права працівників міліції?” та їх погодженістю із судженням: „Працівники ОВС мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів”. Ті працівники, які вважають, що вони мають більше можливостей для захисту свої прав, схильні більш високо оцінювати діяльність профспілок в ОВС.

В цілому ж по масиву опитаних, лише 24,8% респондентів в тій чи іншій мірі згодні із твердженням, що працівники ОВС мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Серед працівників слідства та дізнання відсоток працівників, які погоджуються із цим судженням значно менше – лише 11,5%, працівників ВБНОН – 15,8%, ДСБЕЗ – 16,7%, Карний розшук – 19,6%.

Існують також відмінності у відповідях на це питання і по регіонам. Найменший відсоток працівників, які вважають, що вони мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у Київській та Одеській областях – 18,0% та 18,7% опитаних працівників відповідно. Цікавим є те, що саме у Київській області профспілки є найбільш поширеними. Це може свідчити про вкрай низьку ефективність роботи профспілок у ГУМВС в Київській області.

Значно краще ситуація у м. Києві, Львівській та Рівненській областях (31,7%, 29,8%, 29,6% - опитаних представників цих регіонів відповіли, що вони мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів).

Більш детальний аналіз даних дозволяє виділити ті фактори, які найбільше впливають на ставлення працівників ОВС до профспілок. До них належать: *„справедливість та достойність заробітної плати”*, *„справедливість умов праці”*, *„рівень дотримання соціально-трудова прав”*, *„наявність компенсації за понаднормову працю”*.

Фактично, саме ці фактори і мають бути основним предметом діяльності профспілок в ОВС. Рівень їх забезпечення повинен розглядатися в якості основного критерію ефективності роботи профспілки. Інакше діяльність цих інституцій буде лише формальною та невідповідною реальним потребам працівників органів внутрішніх справ.

У таблиці 2.6.4. наведений рейтинг заходів, які, на думку опитаних, необхідно вжити для того, щоб профспілки стали дійсно відстоювати права працівників міліції.

Таблиця 2.6.4.

Рейтинг заходів щодо підвищення ефективності діяльності профспілок в органах внутрішніх справ України

Заходи	Рейтинг
Профспілку необхідно зробити реально незалежною від МВС	1
Внести зміни у законодавство, яке регламентує діяльність профспілок	2
Необхідно, щоб усі дисциплінарні стягнення накладалися тільки за погодженням з головою профспілки органу внутрішніх справ	3
Голову профспілки органу внутрішніх справ треба вивести з підпорядкування начальника цього органу	4
Необхідно, щоб голова профспілки органу внутрішніх справ був вивільненим від інших обов'язків	5
До профспілки мають вступити більшість працівників органу внутрішніх справ	6
Має бути єдина профспілка для атестованого та вільнонайманого складу органу внутрішніх справ	7
Необхідно збільшити внески	8
Необхідно зменшити внески	9

2.17. Право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк.

В ході опитування респондентам було задане питання: „Чи погоджуєтесь ви із судженням, що працівникам ОВС слід надати право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів з керівництвом, включаючи право на страйк?”. В тій чи іншій мірі з цим судженням погоджуються 61,7% опитаних. Дослідження не виявило суттєвих відмінностей у відповідях на це запитання в залежності від служби чи підрозділу, які представляли респонденти, що, в свою чергу, свідчить про значущість цієї проблеми для всіх без винятку працівників органів внутрішніх справ. Така єдність у відповідях респондентів є індикатором наявності досить серйозного напруження в усій системі ОВС, яке може призвести до масових акцій протесту працівників проти порушень їх особистих прав та свобод.

В усіх без винятку регіонах, в яких проводилося дослідження, більше половини опитаних працівників підтримують ідею надання працівникам ОВС права на колективні дії. Лідером є Київська область, де частка респондентів, які погоджуються із згаданим вище судженням складає 71,0%.

2.18. Право на звільнення в установленому законом порядку.

Ст. 43 Конституції України зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Тобто право на працю передбачає й звільнення від її виконання за бажанням особи. Якщо ж особа не має такої можливості, то мова йде вже про примусову працю. Але ж примусова праця заборонена тією ж статтею Конституції (частина 3 ст.43), відповідно до якої примусовою працею не вважається лише військова або альтернативна (невійськова) служба, а також

робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

У таблиці 2.8.1. наведено відповіді респондентів на питання анкети: „У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?”

Таблиця 2.8.1.

Розподіл відповідей респондентів на питання анкети: „У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?”

Варіант відповіді	%
Так, у порядку, передбаченому чинним законодавством	53,9%
Так, але після тривалої бюрократичної тяганини	29,1%
Так, але з якимось дисциплінарним стягненням	7,6%
Так, але із статтею „за порушення дисципліни”	5,6%
Ні	6,0%
Всього	100%

Як можна побачити, у 53,9% випадків безпосереднє керівництво не чинить перешкод працівникам при їх бажанні звільнитися з лав ОВС. В той же час, третина респондентів відмічає наявність тривалої бюрократичної тяганини, яка значно затягує процес звільнення. Крім того, частина опитаних (13,2%) вважає, що звільненню обов’язково передуватиме дисциплінарне стягнення, або ж відмітка „за порушення дисципліни” у трудовій книзі, що може завдати певних проблем при подальшому працевлаштуванні.

Аналіз даних виявив значні розбіжності у відповідях на це питання представників різних служб та підрозділів ОВС (табл. 2.8.2.). Так, наприклад, не будуть мати проблем при звільненні більшість працівників вищих навчальних закладів – 79,2%, судової міліції – 75,4%, ДАІ та ДПС – 67,4%, спецпідрозділу „Беркут” – 61,8%.

Проте для значної частини працівників ДСБЕЗ – 45,5%, слідства та дізнання – 41,0%, ВБНОН – 36,7%, КМСН – 35,1% звільненню передуватиме тривала бюрократична тяганина.

Лише „за негативом” (сума відповідей „Так, але з якимось дисциплінарним стягненням” та „Так, але із статтею „за порушення дисципліни””) зможуть звільнитися 22,8% працівників Карного розшуку, 21,2% - ДСБЕЗ, 20,1% - дільничних інспекторів міліції, 18,8% - працівників слідства та дізнання, 16,9% - працівників ІТТ.

Взагалі не матимуть можливості звільнитися за власним бажанням 8,9% працівників Карного розшуку, 8,8% - КМСН, 8,6% - слідства та дізнання, 8,3% - ВБНОН, 8,1% - НДЕКЦ, 7,7% - працівників ІТТ.

Таблиця 2.8.2

Процентний розподіл по службам відповідей респондентів на питання: „У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?”

№	Служби та підрозділи ОВС	У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?				
		Так, у порядку, передбаченому чинним законодавством	Так, але після тривалої бюрократичної тяганини	Так, але з якимось дисциплінарним стягненням	Так, але із статтею „за порушення дисципліни”	Ні
1	ДСБЕЗ	35,4	45,5	10,1	11,1	5,1
2	Карний розшук	40,9	31,7	15,1	7,7	8,9
3	ВБНОН	45,0	36,7	8,3	5,0	8,3
4	КМСН	47,4	35,1	7,0	1,8	8,8
5	ПС	52,9	29,1	7,7	7,7	6,0
6	ІТТ	50,8	33,8	9,2	7,7	7,7
7	ДІМ	44,5	30,2	12,8	7,3	6,1
8	Судова міліція	75,4	14,8	3,3	1,6	3,3
9	Спецпідрозділ «Беркут»	61,8	30,3	3,9	3,9	2,6
10	ДАІ, ДПС	67,4	19,3	4,2	3,9	4,2
11	Штаби	60,6	25,9	4,7	1,6	5,7
12	Служба БОЗ	53,6	29,8	7,1	3,6	6,0
13	Слідство та дізнання	38,1	41,0	11,2	7,6	8,6
14	ДСО	58,9	26,9	3,8	7,1	5,6
15	Підрозділ по роботі з персоналом	69,2	26,9	1,3	1,3	2,6
16	НДЕКЦ	61,3	22,6	1,6	1,6	8,1
17	Навчальні заклади МВС	79,2	16,7	1,4	0,0	1,4
18	ОВС в цілому	53,9	29,0	7,5	5,6	6,0

Аналіз відповідей на це ж запитання в залежності від віку респондентів, дозволяє зробити висновок, що можливість звільнитися з лав органів внутрішніх справ у порядку, передбаченому чинним законодавством зростає із збільшенням віку працівника.

Найбільших проблем при звільненні зазнають молоді працівники у віці до 29 років (табл.2.8.3.). Лише половина працівників цієї вікової групи мають можливість звільнитися без перешкод, в той час як 30% стикнуться із значною бюрократичною тяганиною, ще 16,3% зможуть звільнитися лише „за негативом”, а 8,6% взагалі, на їх думку, будуть позбавлені можливості звільнитися за власним бажанням.

Таблиця 2.8.3

Процентний розподіл за віком відповідей респондентів на питання: „У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?”

№	Вік працівників	У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?				
		Так, у порядку, передбаченому чинним законодавством	Так, але після тривалої бюрократичної тяганини	Так, але з якимось дисциплінарним стягненням	Так, але із статтею „за порушення дисципліни”	Ні
1	до 29 років	48,2	30,0	9,4	6,9	8,6
2	30 – 39 років	55,9	30,3	6,4	5,1	4,1
3	40 – 49 років	69,3	21,3	4,1	2,2	1,9
4	старше 50 років	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0
5.	В цілому по масиву	53,8	29,1	7,6	5,7	6,0

2.19. Право на житло.

Іншим, досить важливим питанням соціального забезпечення діяльності працівника міліції є те, наскільки він забезпечений житлом. Сьогодні тема житла є однією з найважливіших, не тільки тому, що його наявність і якість визначає якість життя й статус людини, але й тому що ріст цін на нерухомість із кожним роком робить її все більше й більше актуальною для багатьох.

Слід зауважити, що Конституція України гарантує своїм громадянам право на житло. Так, стаття 47 проголошує, що «кожен має право на житло. Держава створює умови, за яких кожний громадянин матиме змогу побудувати житло, придбати його у власність або взяти в оренду. Громадянам, які потребують соціального захисту, житло надається державою та органами місцевого самоврядування безоплатно або за доступну для них плату відповідно до закону».

Проведене опитування працівників міліції показує, що в органах внутрішніх справ недостача житла стала дійсною проблемою. Так, 41,5% опитаних указали, що їхня родина не має власної квартири (будинку). Ще 21,7% респондентів проживають разом з родичами й мають потребу в додатковому житлі. Особливо високий відсоток працівників, що не мають житла, серед молодих співробітників ОВС. Так, більше половини (53,5%) працівників у віці до 29 років не мають ніякого власного житла. Ще 22,9% цієї вікової категорії проживають у родичів і мають потребу в поліпшенні житлових умов (Рис. 2.9.1).

Незначно, але все-таки краще ситуація серед працівників вікової категорії 30 - 39 років. Відсоток зовсім що не мають житла серед них нижче - 34,7%. Практично стільки ж (20,7%) проживають у родичів.

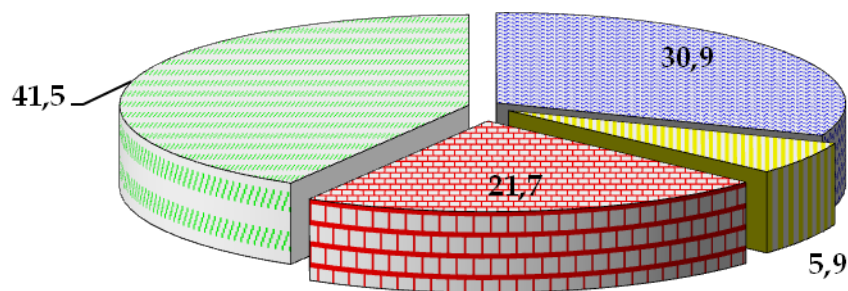
Аналіз по службах показує, що в більшості служб ситуація досить схожа й не відрізняється за середніми показниками. Однак не можна не відзначити, що найбільша кількість нужденних у житло в ПС (73,3%), серед яких особливо багато (56,9%) працівників, яким ніде жити взагалі. Також,

критична ситуація складається в «Беркуті» - 70,3% мають житлову потребу, а 52,7% не можуть жити навіть у родичів.

Фактором, вплив якого на питання забезпеченості житлом ми піддали дослідженню, є стаж роботи в ОВС. Так, аналіз даних показав, що серед працівників з вислугою до 3 років не має де жити 49,7%. Ще 23,5% проживають із родичами й мають потребу в поліпшенні умов. Разом: 73,2%.

Не менш важка життєва ситуація складається в багатьох працівників, які віддали службі у МВС від 4 до 10 років. Ще більше (52,6%) не мають власної квартири, будинку й 21,1% проживають із родичами в стиснутих умовах. Разом: 73,7%

Ситуація трохи поліпшується в працівників зі стажем служби більше 10 років. Так, серед працівників зі стажем служби в ОВС 11- 15 років уже 37,0% указують, що вони забезпечені власним житлом, понад 25 років - 71,9%. Однак високий відсоток забезпечених житлом у цих категоріях скоріше забезпечувався у свій час ще за рахунок ресурсів радянської міліції, де житло було одним з найважливіших мотивуючих факторів служби.



- Мають свій дом, квартиру
- Проживають разом із родичами і не потребують додаткового житла
- Проживають разом з родичами і потребують додаткового житла
- Не мають власної квартири, будинку

Рисунок 2.9.1. Дольовий розподіл працівників ОВС за ступенем забезпеченості житлом (в %)

Слід відзначити, що серед засобів рішення житлової проблеми, які сьогодні використали працівники міліції найбільш ефективним є той, що ніяким чином не пов'язаний ані з міліцією, ані з державою в цілому. Так, 25,8% опитаних вказали, що їм вдалося вирішити житлову проблему за рахунок отримання житла в спадок від батьків. Ще, 11,3% придбали за допомогою батьків. Якщо порівняти ці цифри з кількістю працівників, що

отримали житло від МВС (2,3%), то можна зробити висновок, що функцію соціальної підтримки працівника міліції щодо забезпечення його житлом сьогодні здебільшого взяли на себе батьки працівників міліції (Табл. 2.9.1)

Таблиця 2.9.1

Розподіл відповідей працівників міліції щодо існуючих засобів вирішення житлової проблеми

№	Засіб	Кількість (%)
1.	Отримали в спадок від батьків	25,8
2.	Придбали за власно накопичені кошти	3,1
3.	Придбали за допомогою батьків	11,3
4.	Придбали в кредит	2,2
5.	Отримали безкоштовно від МВС України	2,3
6.	Отримали безкоштовно від інших структур	3,4

Слід зазначити, що серед працівників ОВС рядового складу 54,2% не мають ніякого житла, серед сержантського складу – 46,7%, молодших офіцерів – 45,2%. До них варто віднести також п'яту частину старшого офіцерського складу.

Однак відсутність житла в працівника міліції сьогодні - лише частина проблеми. Особливу соціальну напругу й невдоволення викликає те, що значна кількість респондентів навіть не уявляють як можуть зважитися їхньої проблеми з житлом у майбутньому. Люди втратили почуття перспективи й надію на позитивне рішення (Табл. 2.9.2). Так, 31,4% опитаних не бачить ніякої перспективи щодо рішення цієї проблеми. Причому особливо високий відсоток цієї категорії серед працівників у віці до 40 років (33,0%), тобто саме тих, хто в цьому бідує гостріше всього.

Вирішуючи повсякденні проблеми, багато хто змушений орендувати житло, віддаючи за це чималу частку й без того невеликої заробітної плати. До такого, найбільш ефективного варіанту рішення проблеми прибігають 92,6% тих, у кого житла немає взагалі.

Ще раз помітимо, що люди практично зневірилися в те, що держава їм допоможе. Досить мало тих, хто сподівається на одержання службового житла. Відсоток таких украй малий у будь-якої вікової категорії. Найбільш оптимістичні в цьому питанні ті, хто молодше 29, однак і серед них їх усього лише 8,2%.

Ресурси власних родин у більшості також не дозволяють сподіватися на житло, отримане в спадщину або звернутися по допомогу до батьків. На це може сподіватися тільки кожний десятий.

Деяка кількість працівників ще має надію на одержання безкоштовної чергової квартири від МВС або міськвиконкому. Найбільше таких серед респондентів у віці до 29 років (15,2%), трохи менше у віковій категорії 30 - 39 років (11,2%), ще менше серед тих кому за 40 (7,5%).

Таблиця 2.9.2

Розподіл відповідей респондентів щодо можливих шляхів вирішення житлової проблеми

№	Шлях вирішення житлової проблеми	(%)
1.	Накопичити грошей та купити квартиру (будинок)	7,4
2.	Придбати квартиру (будинок) у довгостроковий кредит під заставу придбаного житла (іпотека)	13,3
3.	Дочекатися черги на отримання безкоштовного житла від МВС України або міськвиконкому	12,7
4.	Звернутися до батьків або інших родичів за допомогою в придбанні житла	11,2
5.	Отримати житло в спадок	9,3
6.	Отримати службове житло	6,9
7.	Орендувати житло	7,4
8.	Нічого не планую щодо вирішення проблеми житла	2,5
9.	Не бачу ніяких реальних перспектив щодо вирішення проблеми житла	31,7

Приблизно такі ж цифри по тим, що сподіваються придбати квартиру або будинок у кредит (Табл. 2.9.2). Так, 86,7% респондентів указали, що вони не очікують ні того, що їм дадуть кредит, ні того, що вони зможуть його виплатити. Можна відзначити тільки, що деяка частина працівників, що припускають використання кредиту є серед представників СБЕЗ (16,2%), КР (17,4%), підрозділу судової міліції (16,4%), «Беркута» (17,1%), ВНЗ (17,4%)

Аналіз по службах вказує, що найменше працівників бачать яку-небудь перспективу поліпшення ситуації з житлом серед працівників карного розшуку (37,0%), патрульної служби (34,0%), НДЕКЦ (45,2%).

Очевидно, що з роками служби в ОВС, віра в те, що ситуація з житлом може якось позитивно розв'язатися, поступово зникає. Так, серед працівників з вислугою до 3 років не бачить ніяких перспектив у рішенні ситуації 31,5% опитаних, серед працівників з вислугою 4 - 10 років таких уже 33,7%, з вислугою 11 - 15 років - 34,4%.

Опитування показало, що серед молодшого офіцерського складу існує певна кількість працівників (15,0%), які мають деякі надії на одержання чергового житла. У цілому по масиву опитаних цю надію мають не більше 10,0%. Ще 16,7% опитаних рядового складу хочуть накопичити коштів і придбати житло. Найбільше тих, хто припускає одержати службове житло серед працівників м. Києва (15,8%). У той же час у Кіровограді таких не більше 4,0%, у Донецьку - 2,5%, в Одесі - 6,4%.

При цьому, слід зазначити, що м. Київ і Київська область виділяються істотно гіршим положенням із забезпеченням працівників житлом. Так, у Києві й у Київській області 55,4% опитаних указали, що в них немає власного житла. Відповідно 17,1% і 20,2% проживають із родичами й мають потребу в поліпшенні житлових умов. Трохи краща ситуація склалась у Кіровограді, де 40,1%, Харкові - 36,9%, Донецьку - 38,3% респондентів мають власне житло.

Окремим питанням анкети було вивчення думки працівників міліції про те, чи може іпотечне кредитування житла спеціальним фондом МВС вирішити житлові проблеми працівників міліції. Нажаль, не більше третини

опитаних взагалі чули що-небудь про іпотечне кредитування. До того ж не можна не відзначити скептицизм із яким працівники міліції ставляться до перспективи іпотечного кредитування спеціальним фондом МВС. Так, 51,3% опитаних вважають, що це не вирішить проблеми з житлом для працівника міліції, а 43,5% - що це стане рішенням житлової проблеми тільки для високопоставлених працівників або «наближених».

У той же час, більшість опитаних (70,0%) вважає, що рішення житлової проблеми в ОВС лежить у розробці механізму реалізації права працівника міліції на придбання житла в кредит на пільгових умовах, що передбачено ст. 22 Закону України «Про міліцію».

2.20. Право на медичне обслуговування.

Іншим обов'язком, який бере на себе держава, є обов'язок забезпечити громадян України медичною допомогою. Це, в першу чергу проголошено в статті 49 Конституції України – «Кожен має право на охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне страхування. Охорона здоров'я забезпечується державним фінансуванням відповідних соціально-економічних, медико-санітарних і оздоровчо-профілактичних програм. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування».

Дослідження показало, що більшість працівників міліції проходить обстеження й лікується у відомчих установах охорони здоров'я. На це вказало 58,9% опитаних. Ще 32,8% роблять це по місцю проживання. І 18,3% використовують для діагностики й лікування платні поліклініки.

Якість відомчих поліклінік високо оцінюють 12,4% опитаних. Як задовільне його готові визнати ще 50,9%. І 36,5% опитаних працівників міліції не задоволені якістю відомчої медицини.

На питання «Чи забезпечували Вас протягом останніх двох років санаторно-курортною путівкою?» відповіли «так» 4,6% опитаних працівників міліції. І якщо 14,4% указали, що вони не виражали ніякого бажання скористатися, то 81,0% указали, що такого забезпечення вони просто не одержували (Рис. 2.10.1).

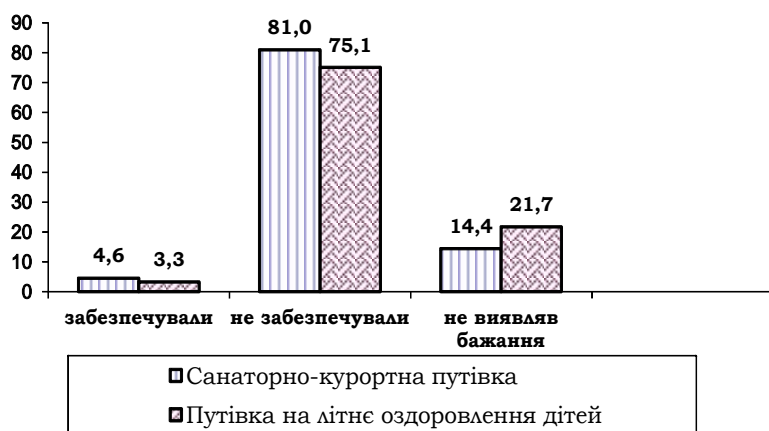


Рисунок 2.10.1. Розподіл відповідей респондентів щодо забезпеченості санаторно-курортними путівками

Східна ситуація і з путівками на літнє оздоровлення дітей. 75,1% респондентів вказали на те, що їх не забезпечували путівками такого роду. Правда, слід зазначити, що крім них ще 21,7% респондентів взагалі не зверталися за такими путівками. У підсумку, тільки 3,3% працівників міліції вказали, що вони мали можливість оздоровити своїх дітей завдяки отриманим оздоровчим путівкам. Варто помітити, що ця ситуація є досить розповсюдженою як у різних областях, так і в різних службах. Аналіз не дозволив виявити яких-небудь істотних розходжень у відповідях респондентів.

Не мають ніяких ілюзій працівники міліції також і із приводу того, чи буде проявляти про них турботу держава у випадку їхньої хвороби. 79,3% опитаних не думають, що працівник міліції у випадку хвороби буде безкоштовно забезпечений доглядом, необхідним у його стані.

Взагалі, можна констатувати тотальне розчарування працівників міліції в тому, як здійснюється соціальна підтримка їх і їхніх родин з боку держави. 89,3% опитаних не згодні із затвердженням, що «в ОВС робиться все можливе для забезпечення всебічної підтримки родин працівників міліції». Причому, слід зазначити, що цієї точки зору дотримуються рівною мірою співробітники міліції різного віку, з різною вислугою, що несуть службу в різних підрозділах

2. 11. Право на освіту

Право на освіту також гарантовано громадянам України відповідної статтею Конституції. Так, стаття 53 проголошує, що «кожен має право на освіту».

Треба відзначити, що на щастя, ситуація з реалізацією права на підвищенням кваліфікації й освітнього рівня у МВС менш критична. Так, 58,9% опитаних відзначили, що протягом останніх 5 років у них була можливість підвищувати свою кваліфікацію. Була виявлена залежність між службою й тим, чи були опитані на курсах підвищення кваліфікації протягом останніх п'яти років. Так, частіше чим інші одержували можливість підвищувати кваліфікацію працівники ДСО (77,5% опитаних) і патрульної служби (75,1%). Значно менші ніж середні по Україні показники - у слідстві й дізнанні (32,2%), підрозділі «Беркут» (40,3%) (Рис. 2.11.1).

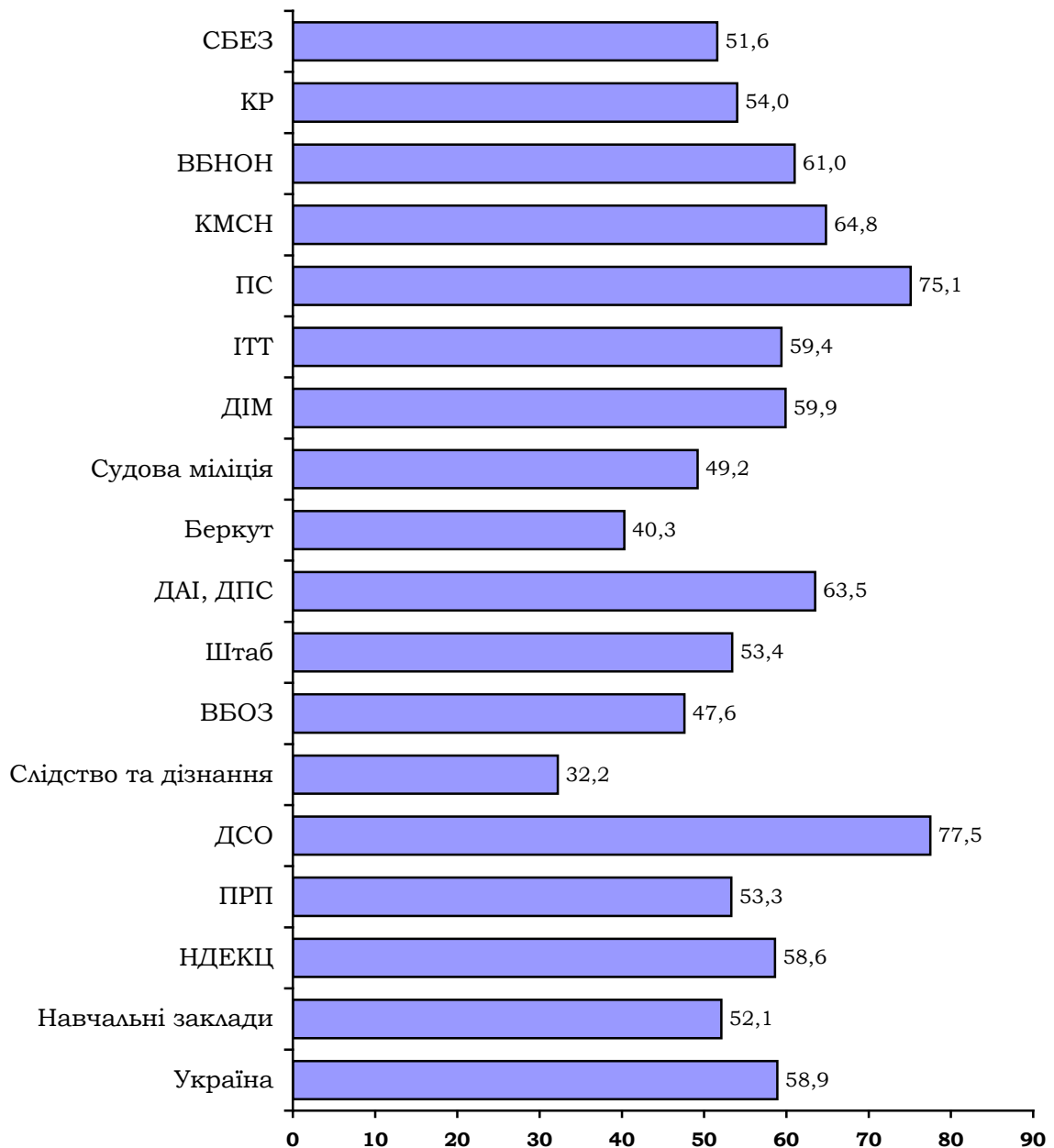


Рисунок 2.11.1. Кількість працівників міліції, що були на курсах підвищення кваліфікації впродовж останніх п'яти років (в %)

Слід зазначити, що кількість працівників міліції, які хотіли б підвищити свій освітній рівень перевищує кількість тих, хто мав можливість його реально підвищувати протягом останніх 5 років. В середньому, по Україні 69,0% працівників міліції хотіли б продовжити вчитися, у тому числі одержувати вищу освіту, піти до магістратури, ад'юнктури або аспірантури. Аналіз показує, що найбільше таких працівників у СБЕЗ (84,4%), судової міліції (76,7%), серед дільничних інспекторів міліції (72,6%), працівників підрозділу «Беркут» (72,2%). Найбільше респондентів, які не прагнуть до подальшого навчання - в ІТТ (35,4%), штабах (38,5%), навчальних закладах (35,8%) (Рис. 2.11.2).

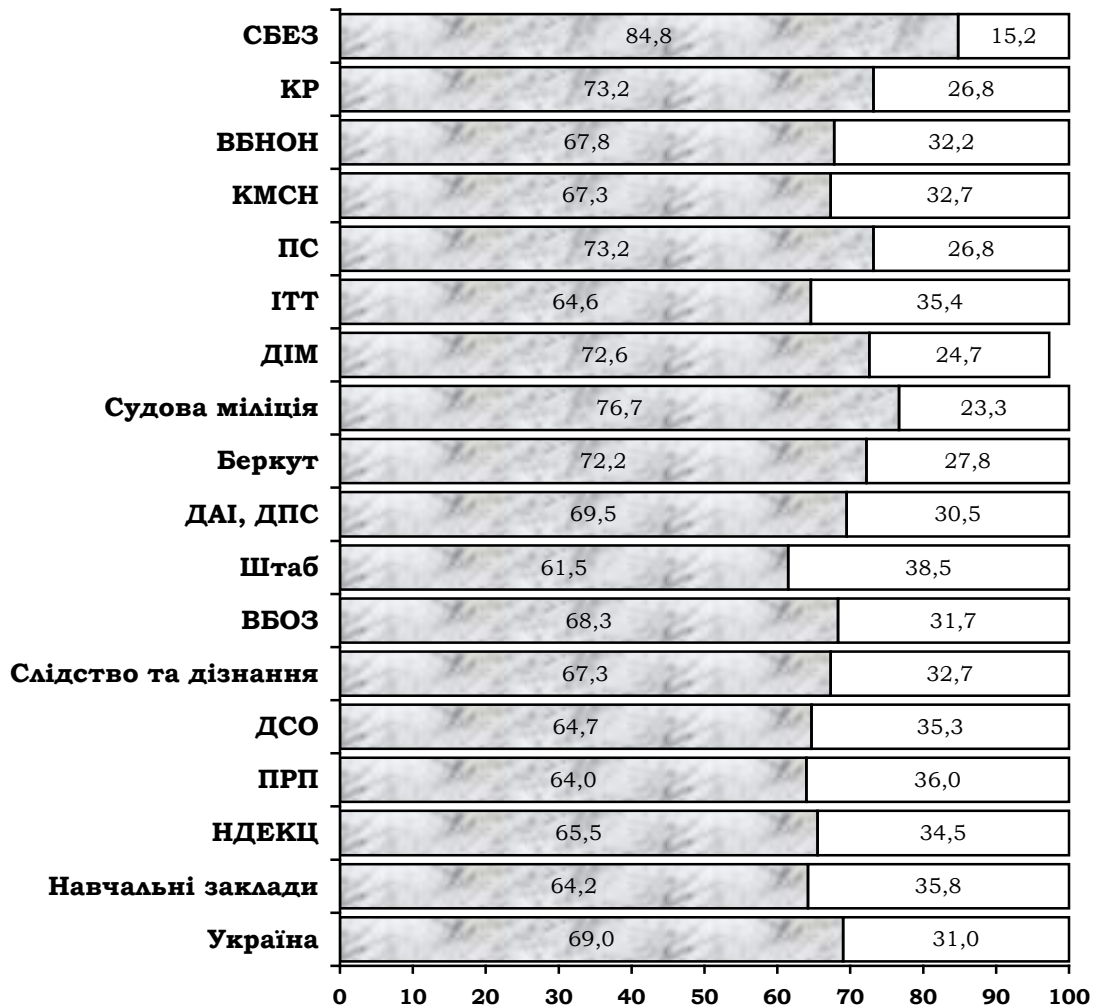


Рисунок 2.11.2. Кількість працівників, які б бажали підвищити свій професійний рівень (в %)

Оцінюючи знання, отримані на курсах підвищення кваліфікації, пройдених останнім часом, більшість із опитаних (66,3%) вказали, що вони корисні для роботи. Найбільше визнали корисність пройдених курсів серед працівників Рівенської області (76,7%), Львівської (72,9%) і Київської (74,0%) областей (Рис. 2.11.3). Найбільше відзначивши, що отримані знання не принесли їм користі в практичній діяльності в Кіровоградській області (30,2%) і м. Києві (47,2%).

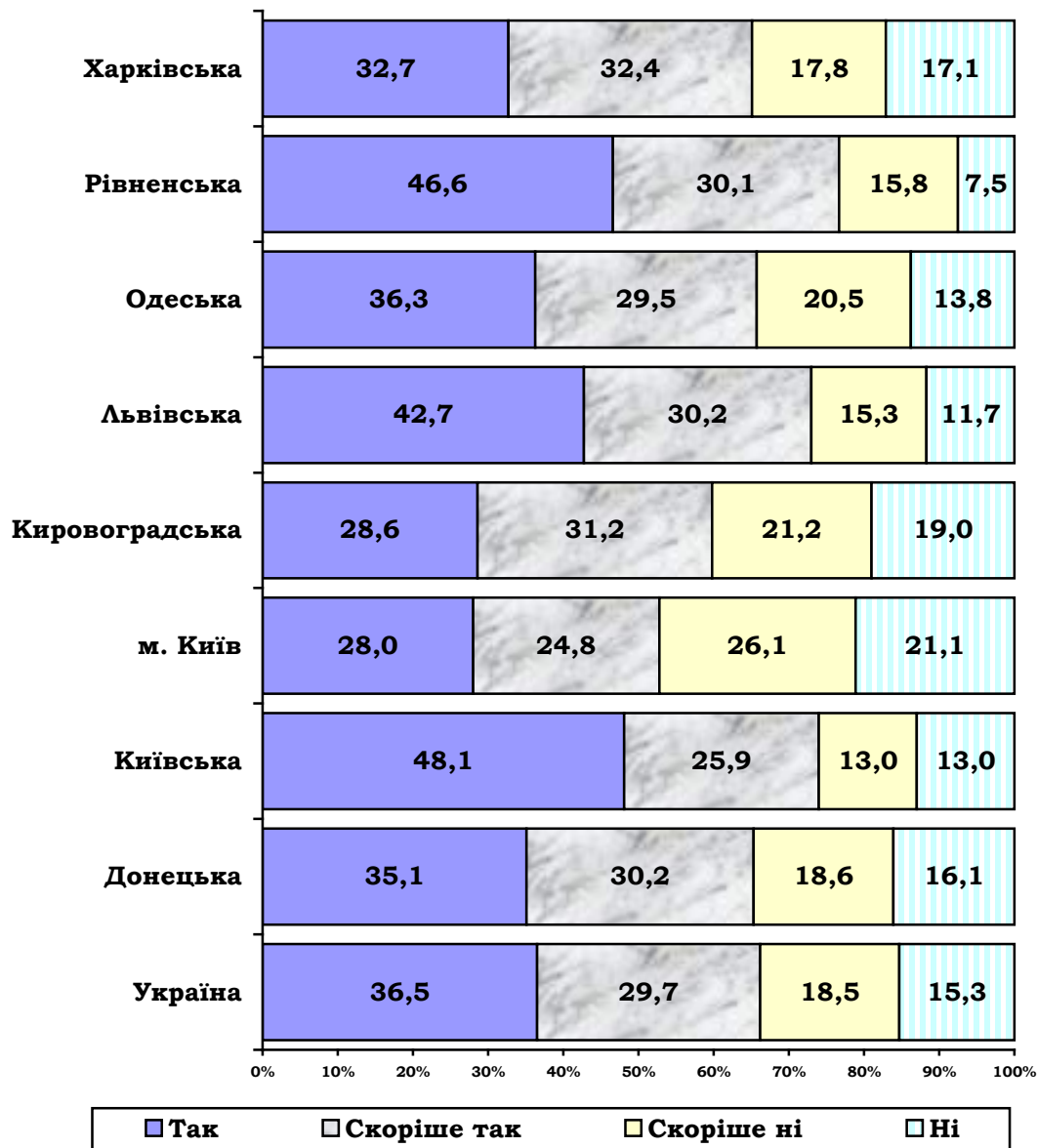


Рисунок 2.11.3. Оцінка працівниками корисності для своєї роботи знань, отриманих на курсах підвищення кваліфікації

Аналіз також показав, що існують значимі розходження в тому, наскільки корисні були знання, отримані на курсах підвищення кваліфікації в різних службах. Так, найбільша кількість респондентів, що високо оцінила отримані знання, серед працівників судової міліції (78,4%), ДСО (81,9%), підрозділів по роботі з персоналом (76,1%), навчальних закладів (82,1 %) (Рис. 2.11.4). Найбільше тих, хто залишився незадоволений знаннями, отриманими на курсах - у службах ВБНОН (45,3%), ВБОЗ (47,0%), слідстві й дізнанні (46,2%).

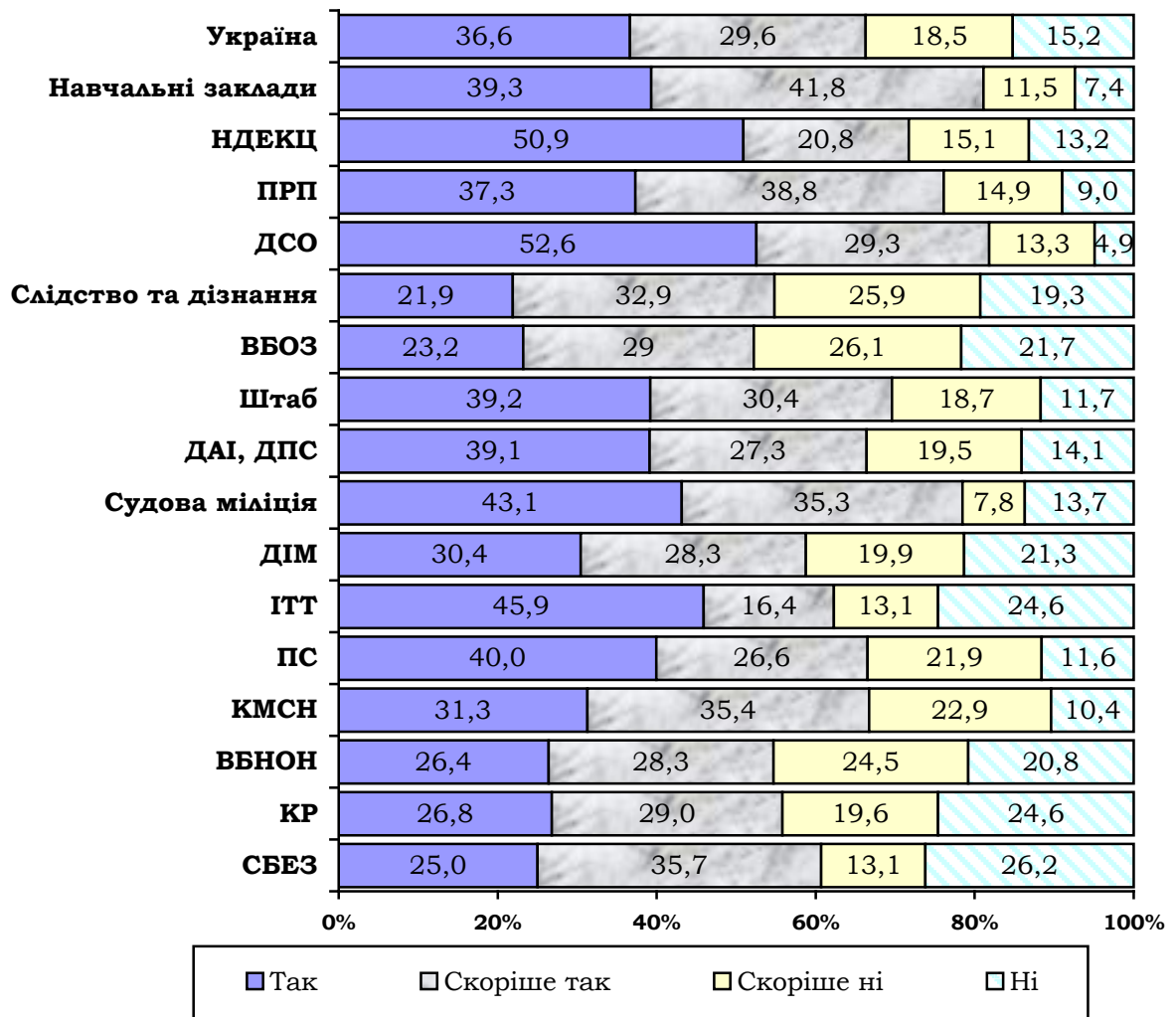


Рисунок 2.11.4. Оцінка працівниками корисності для своєї роботи знань, отриманих на курсах підвищення кваліфікації (в %)

Слід зазначити, що значна кількість опитаних продовжує підвищувати свій освітній рівень. У цілому по Україні їх більше половини (56,5%). Найбільше в м. Києві (60,7%) і Київської області (64,4%) (Рис. 2.11.5).

Аналіз зв'язку між службою, у якій працює респондент і тим, чи підвищує він свій освітній рівень зараз, показує, що найбільше респондентів працюють над підвищенням освітнього рівня в навчальних закладах (69,5%), НДЕКЦ (70,7%), підрозділі по роботі з персоналом (64,0%) (Рис. 2.11.6).

Окремою проблемою, що неодноразово піднімалася працівниками міліції в особистій бесіді й при проведенні фокус-груп, є те, що в деяких підрозділах у працівників ОВС виникають значні проблеми при спробі відпроситись на сесію, одержати необхідні дозволи й документи для вступу в навчальні заклади. У першу чергу, це пов'язане з тим, що начальник підрозділу піклується про результати роботи й багато хто з них негативно ставляться до підвищення освітнього рівня своїх працівників. Багато хто взагалі вважає, що це не тільки буде відволікати їх підлеглих від виконання службових обов'язків, але й підвищить їхній рівень домагань, що негативно вплине на роботу.

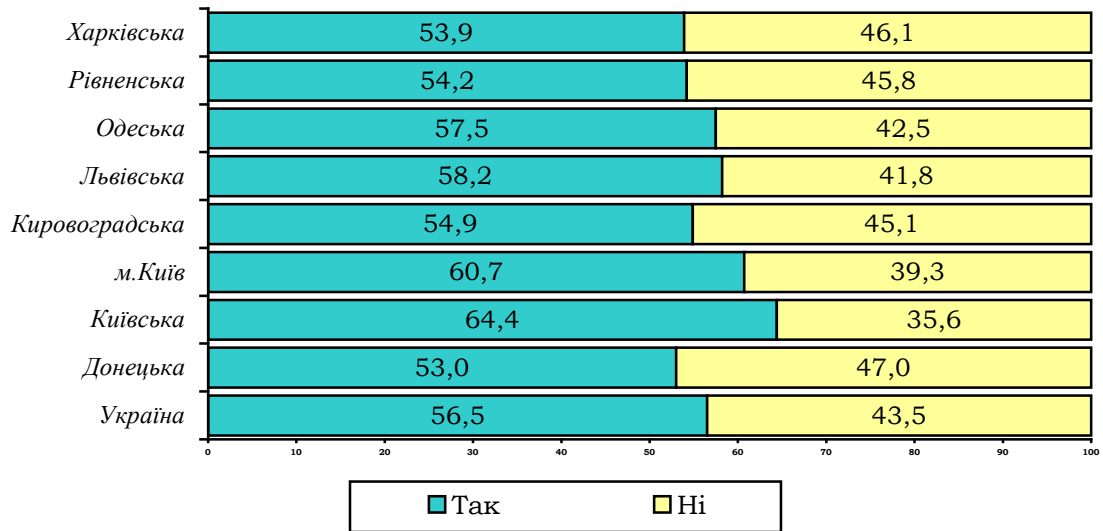


Рисунок 2.11.5. Розподіл відповідей працівників міліції різних областей на питання «Чи підвищуєте Ви свій освітній рівень зараз?»

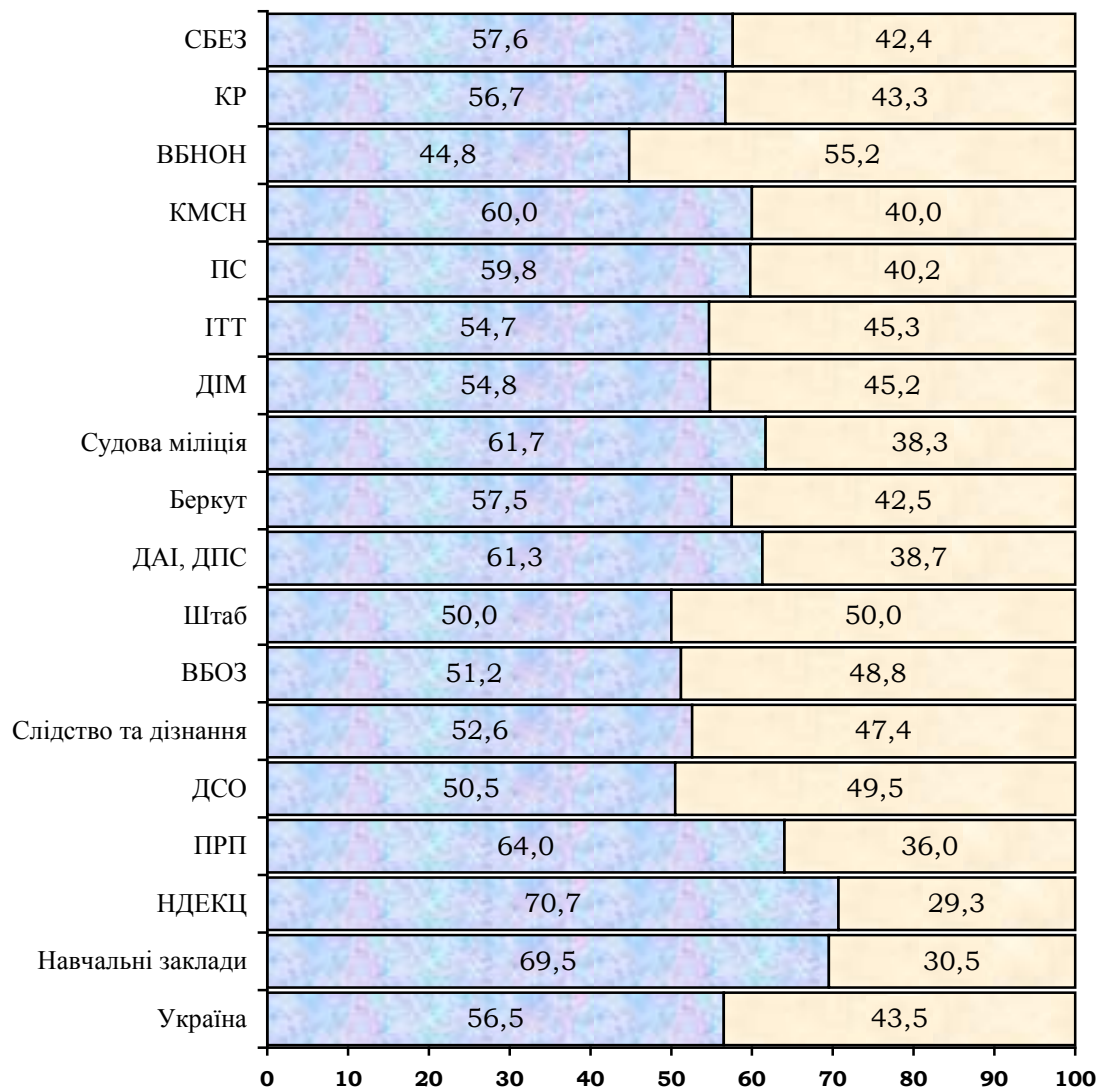


Рисунок 2.11.6. Розподіл відповідей працівників міліції різних служб на питання «Чи підвищуєте Ви свій освітній рівень зараз?» (в %)

Ми вирішили перевірити наскільки поширена ця практика в масштабах країни, окремих областей і служб. Аналіз показав, що подібні явища мають місце, однак у масштабах країни їх поширеність не можна назвати значною - 17,7% опитаних вказали, що зіштовхувалися із цим. У той же час, слід зазначити, що в деяких областях ця практика поширена набагато сильніше. Так, керівництво перешкоджало підвищенню професійного рівня третини (33,9%) працівників Київської області, з цим зіштовхнувся кожний п'ятий (21,3%) працівник в Одеській області. Найменше це явище є поширеним у Донецькій (12,4% опитаних) і Львівській областях (13,6%) (Рис. 2.11.7).

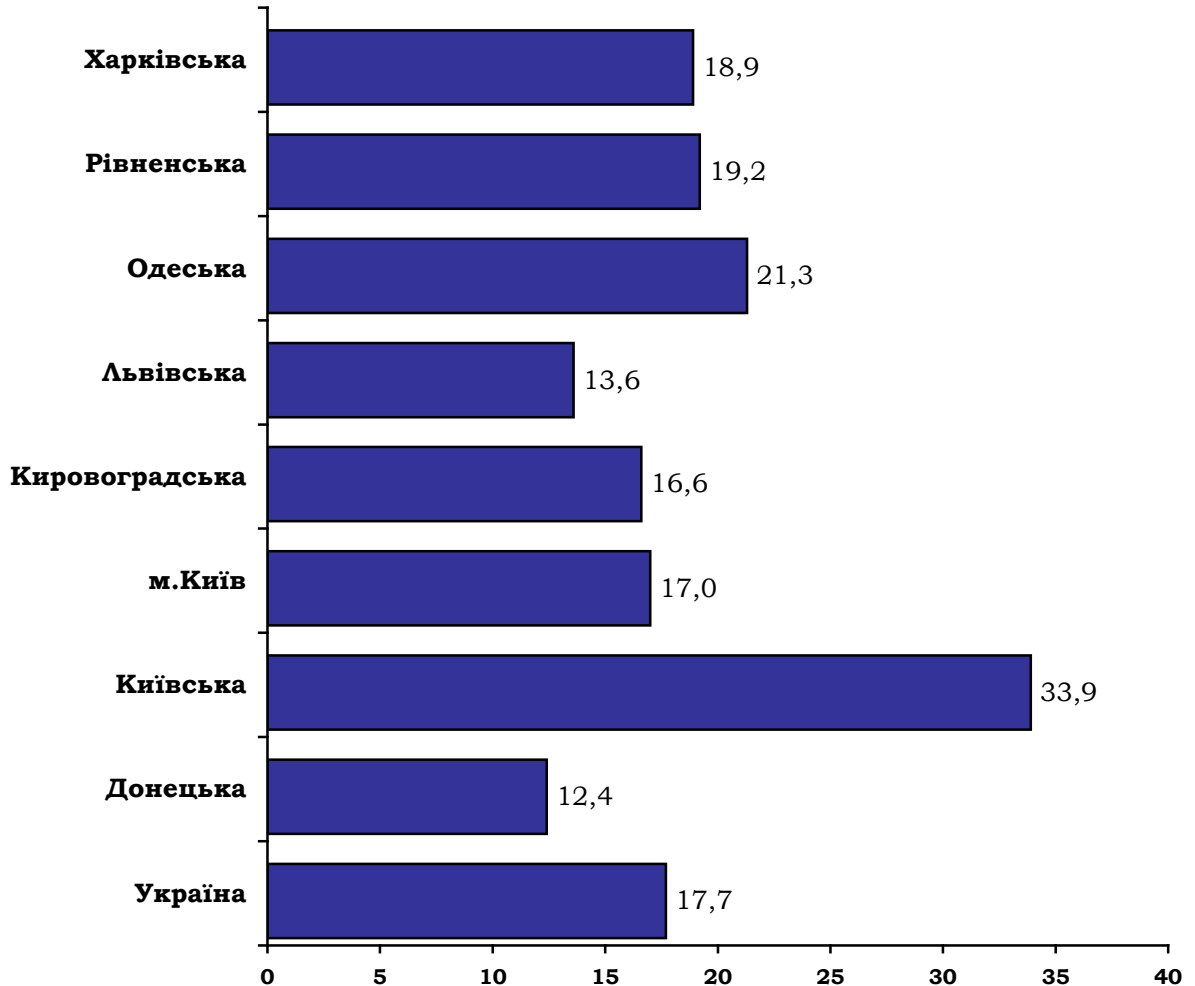


Рисунок 2.11.7. Кількість працівників яким керівництво не дозволяло підвищити свій рівень освіти (в %)

Менш радикально, але все-таки відрізняються цифри в залежності від того, у якій службі працює респондент (Рис. 2.11.8). Так, найчастіше стикаються із труднощами при спробі продовжити свою освіту працівники карного розшуку (22,9%), слідства й дізнання (22,9%), КМСН (21,4 %), СБЕЗ, ДАІ, ДПС (20,7%), спецпідрозділу «Беркут» (20,5%). Набагато менше така практика розповсюджена в БНОН, де не більше 12,3% зіштовхувалися із проблемами при спробі продовжити освіту, підрозділах по роботі з персоналом (8,2%), НДЕКЦ (8,6%), ДСО (12,1%), навчальних закладах (12,2%).

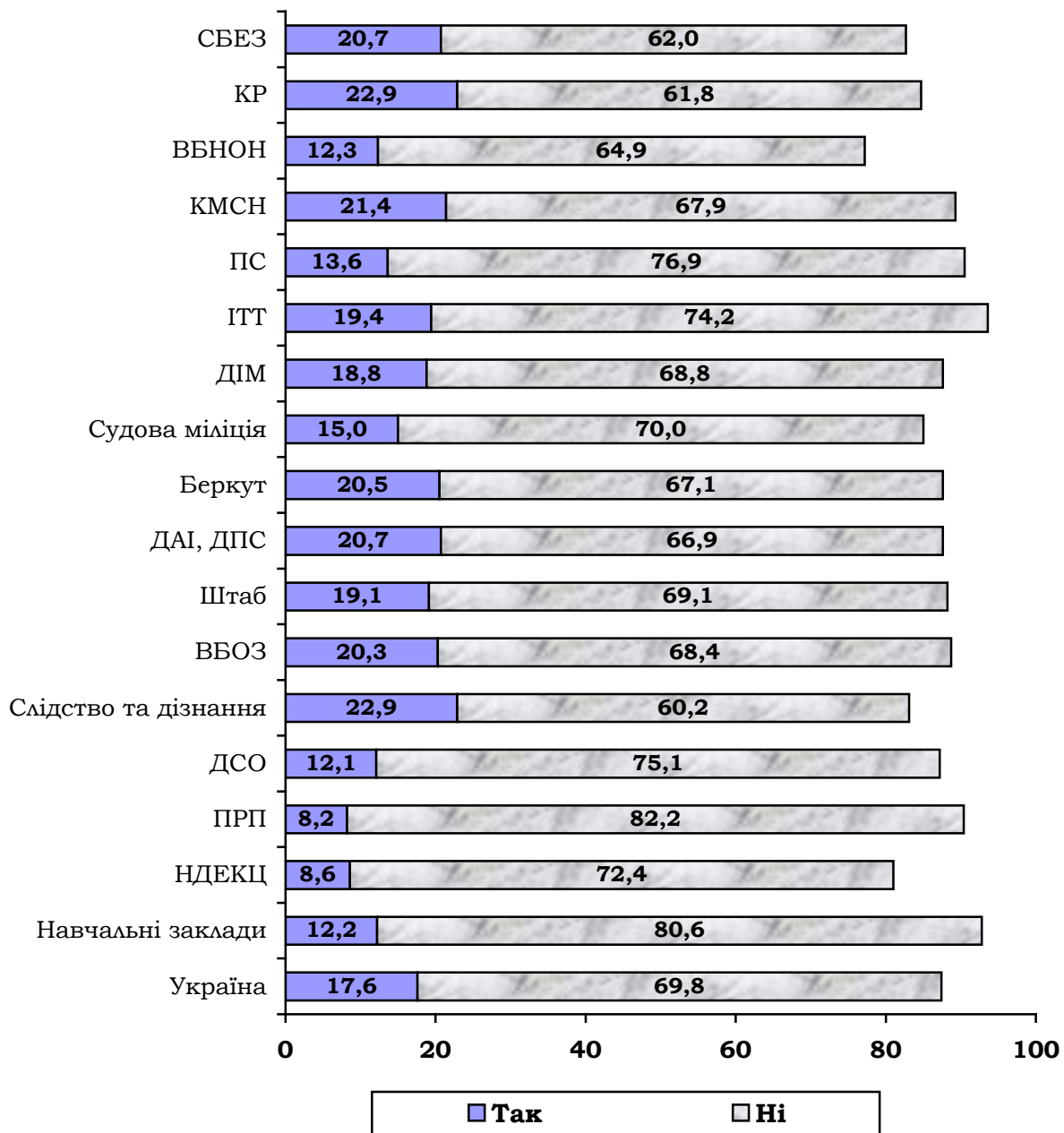


Рисунок 2.11.8. Розподіл відповідей працівників міліції на питання «Чи були випадки, коли керівництво не дозволяло Вам підвищувати свій освітній рівень?» (в %).

Розділ 3.

Відчуття працівником ОВС України власної соціальної незахищеності: причини та наслідки

3.1. Відчуття працівником ОВС України власної соціальної захищеності як фактор внутрішньої безпеки держави та суспільства

Правова та соціальна захищеність громадян вже давно визначена як фактор внутрішньої безпеки держави та суспільства, адже її недостатність призводить до зростання масової тривожності, соціальної напруги, порушення рівноваги і стабільності в суспільстві. Якщо соціальна та правова незахищеність громадян набуває сталого характеру, вона спричиняє суспільні настрої зневіри та цинізму, зростання різного роду соціальних патологій – алкоголізації, наркоманії, самогубств, злочинності, зокрема корупції.

У соціальній правовій державі, якою, за Конституцією, позиціонує себе Україна, надзвичайно важлива роль у реалізації конституційного принципу пріоритету прав та свобод людини належить її інститутам. Вони не тільки роблять внесок в економічний та політичний розвиток, а й стимулюють та підтримують в усіх сферах суспільства соціальний порядок, характерний для соціально-орієнтованої правової держави. В першу чергу це стосується органів внутрішніх справ, найголовнішим та найціннішим надбанням яких є їх особовий склад – кваліфіковані працівники-професіонали, адже саме вони є ключовими фігурами у виконанні функцій, покладених на ОВС.

Статті 21 та 22 Закону України „Про міліцію” проголошують, що держава гарантує працівникам міліції правовий та соціальний захист. На рівні декларацій ні у кого не виникає сумнівів, що неможливо збудувати правову соціально-орієнтовану державу, доводячи до економічного зубожіння та порушуючи права працівників ОВС, тих, хто має захищати права, свободи, законні інтереси та особисту безпеку громадян. Саме тому один із стратегічних пріоритетів, який з року в рік проголошується та підкреслюється керівництвом МВС України, є удосконалення правового та соціального захисту працівників ОВС.

Разом з тим, соціальна захищеність працівників міліції з року в рік не тільки не поліпшується, а навпаки, порушення конституційних прав в частині їх соціального захисту набуває системного характеру. Держава, фактично, зняла з себе зобов'язання з соціального захисту працівників міліції. На тлі постійних обіцянок керівництва МВС про підвищення зарплат життєвий рівень працівника ОВС постійно знижується; сім'ї правоохоронців, вимучені постійними конфліктами, розпадаються; висококваліфіковані працівники звільняються з ОВС у пошуках іншої роботи. Людей, які не можуть страйкувати та протестувати у разі порушення їх соціальних і трудових прав, фактично, зробили безправними та зацькованими бездумними спробами реформувань, „виведенням за штат” усіх працівників з подальшим розглядом питання зайнятості кожного працівника окремо, що стало вже майже традицією при зміні керівництва. Жахливі умови роботи міліціонерів, специфічні методи організації діяльності та управління спотворили весь спектр їх мотивів до праці,

серед яких при належному інституціональному функціонуванні ОВС мали б бути такі, що надихають, приваблюють, становлять зміст життя, наповнюють гордістю, самоповагою та задоволенням. Проте у більшості працівників ОВС цей спектр мотивів звузився виключно до примусової мотивації, що формується під дією страху та обов'язків, а не очікування можливих придбань та самореалізації як особистості. Невиправдана агресія та жорстокість працівників ОВС лякає суспільство, так само як і статистика їх самогубств. Всупереч деклараціям про роль правоохоронних органів у демократичній правовій державі, система ОВС перетворюється на каральний орган, який у першу чергу карає своїх працівників.

Саме ці висновки підтвердило проведене соціологічне дослідження ситуації з дотриманням прав, свобод та соціальних гарантій працівників ОВС.

Головним критерієм дієвості соціального та правового захисту є те, наскільки самі працівники ОВС відчують себе захищеними, зокрема, порівняно з пересічним громадянином України. Респондентів – працівників ОВС – під час опитування попросили оцінити, наскільки захищені права та основні свободи людини в Україні. У цілому по ОВС України 3,4% респондентів вважали, що права та основні свободи людей в Україні сьогодні повністю захищені, 22,9% – переважно захищені, 53,2% – захищені незначною мірою та 20,5% – повністю незахищені (рис.3.1.1, останній стовпчик). Розподіл відповідей на це питання у регіонах, де відбулося опитування, представлений на рис.1. Відповіді респондентів дещо варіюють у різних регіонах. Найбільша кількість тих, хто відзначив повну незахищеність або незначну захищеність прав людини, у Київській та Одеській областях (відповідно 81,1% та 77,9%); найменша кількість – у Рівненській області (66,7%).

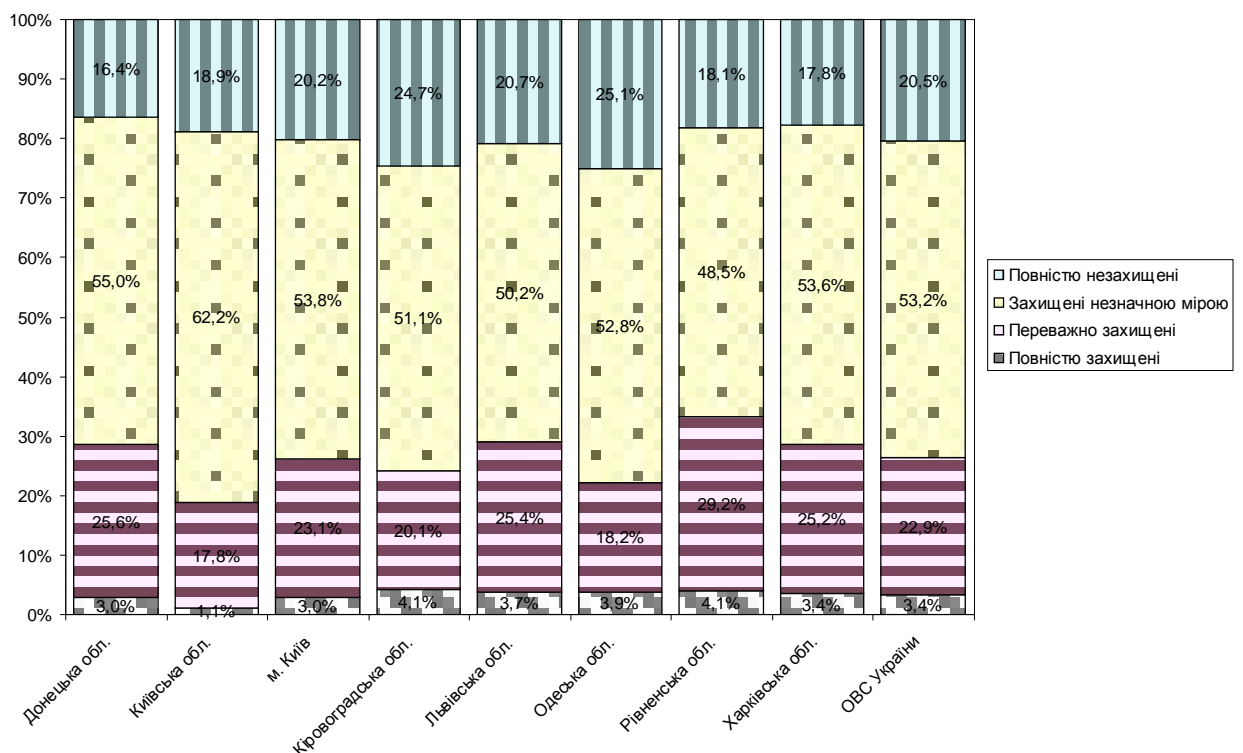


Рисунок 3.1.1. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Наскільки, на Вашу думку, захищені права та основні свободи людини в Україні сьогодні?” (по регіонам та в цілому по Україні)

На тлі загальної незахищеності прав і основних свобод людини в Україні, правова та соціальна захищеність самих працівників ОВС, за думкою переважної їх більшості, ще гірша. Респондентів попросили порівняти захищеність прав і основних свобод міліціонера та пересічного громадянина України. За думкою 77,8% опитаних, права міліціонера в Україні є менш захищеними. Тільки 2,4% вважають протилежне (рис.3.1.2, останній стовпчик). Звісно, кожен працівник ОВС складає своє уявлення про загальний стан захищеності прав працівника ОВС в Україні, виходячи із власного стану, досвіду та реалій зі свого професійного оточення. Тому уявлення про захищеність прав та основних свобод міліціонера дещо варіюють, у першу чергу в залежності від регіону та специфіки службової діяльності. Найбільший відсоток респондентів, які вважають права міліціонера менш захищеними, ніж у пересічного громадянина України, у Харківській та Київській областях (81,9% та 81,7% відповідно), найменший відсоток таких респондентів у Кіровоградській області (72,7%).

Щодо служб ОВС, порівняно більше тих, хто вважає міліціонера менш захищеним, у карному розшуку (88,4%), патрульній службі (87,6%) та ДІМ (82,4%); порівняно менше – у НДЕКЦ (64,5%), навчальних закладах МВС (66,7%), ДСО (68,7%) (рис.3.1.2).

Уявлення про відносну захищеність прав та свобод міліціонера різняться в залежності від статі, віку, освіти та вислуги респондентів. Так, відсоток тих, хто вважає права міліціонера менш захищеними, ніж пересічного громадянина України, дещо більше: 1) серед чоловіків; 2) серед людей з вищою або неповною вищою юридичною освітою; 3) серед респондентів старше 50 років; 4) серед працівників ОВС з вислугою 11-15 років; 5) серед тих, хто має проблеми у стосунках з дружиною (чоловіком) і живе окремо від неї (нього) попри зареєстрований шлюб (табл.3.1.1).

Таблиця 3.1.1. Відсоток тих, хто вважає права міліціонера менш захищеними, ніж пересічного громадянина України, у різних (за статтю, віком, освітою, вислугою та сімейним станом) категоріях респондентів

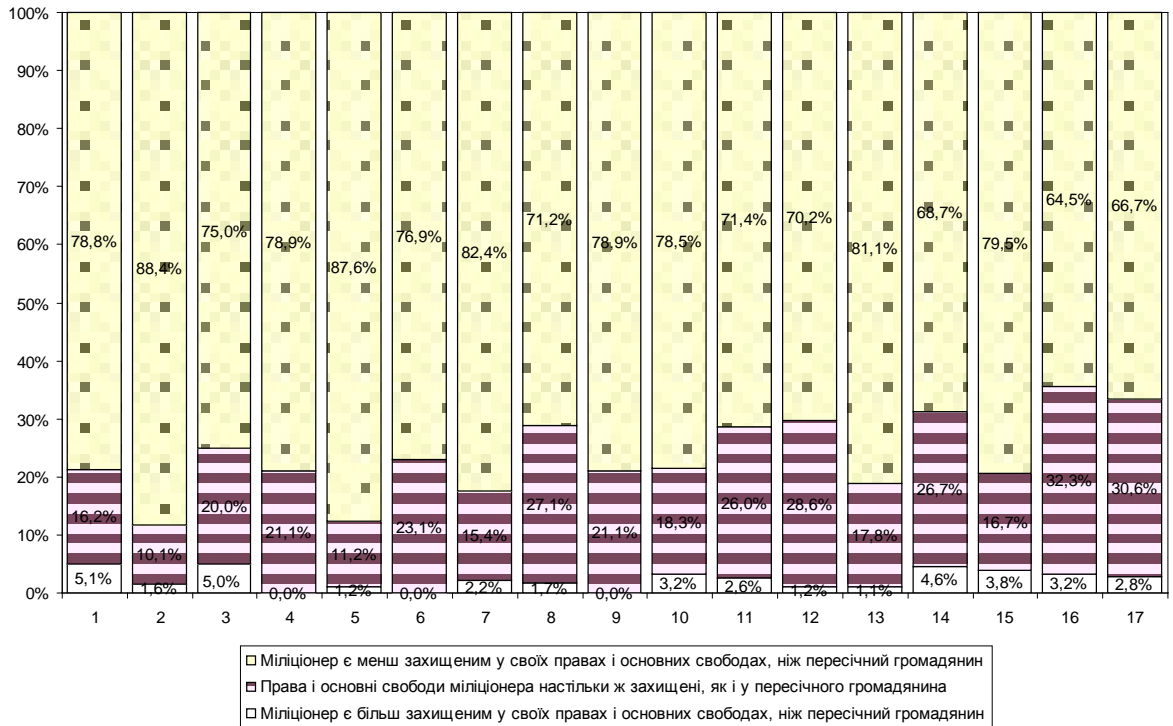
Стать		Вік респондента			
Чол.	Жін.	до 29 років	30 – 39 років	40 – 49 років	старше 50 років
79,4%	69,1%	75,3%	80,7%	78,0%	87,5%

Освіта					
Середня	Середня спеціальна неюридична	Середня юридична	Неюридична, вища або неповна вища	Юридична, вища або неповна вища	Інша
77,6%	77,6%	79,1%	73,6%	80,2%	73,9%

Вислуга				
до 3 років	4-10 років	11-15 років	16- 25 років	більше 25 років
67,2%	79,8%	81,6%	80,2%	73,5%

Сімейний стан					
Одруже-	Наш шлюб не	Не одружений	Наш шлюб	Удівець	Ніколи не

ний (заміжня)	зарєє- стрований, але живемо як сім'я	(незаміжня), але був(ла) одружений (замужем) раніше	зарєєстровани й, але живемо окремо друг від друга	(удова)	був(ла) одружений (замужем)
80,4%	76,4%	73,6%	87,9%	83,3%	73,0%



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.1.2. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Якщо порівняти захищеність прав і основних свобод міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

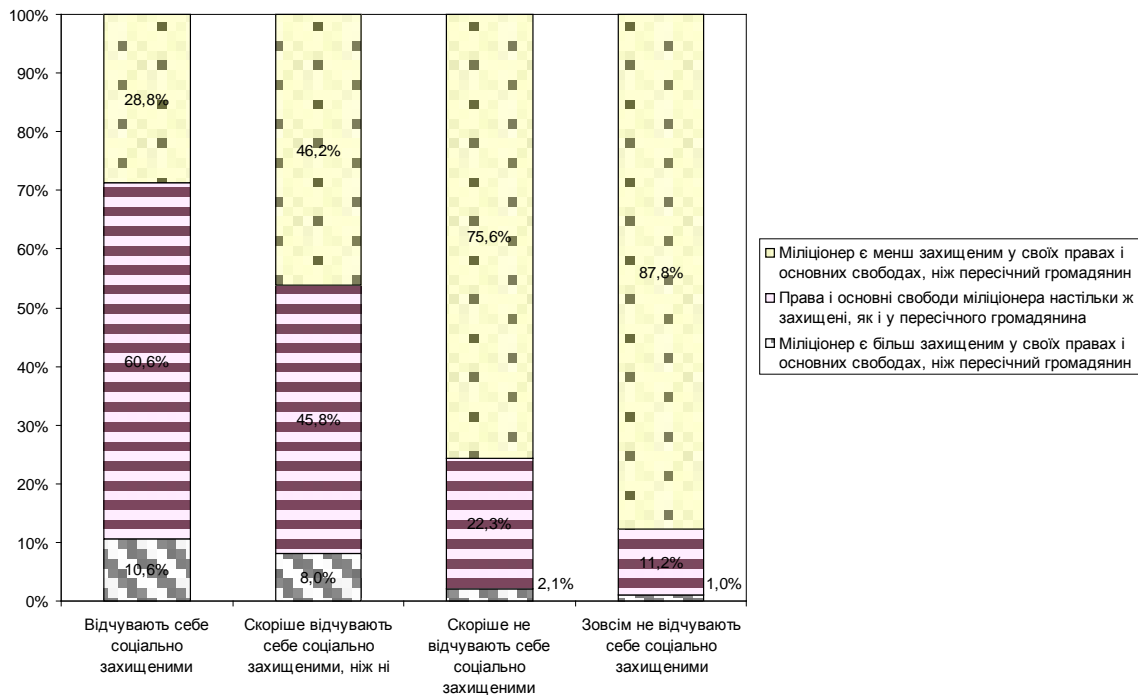


Рисунок 3.1.3. Розподіл відповідей на питання: „Якщо порівняти захищеність прав і основних свобод міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?” серед категорій працівників ОВС, різних за відчуттям власної соціальної захищеності

Уявлення респондентів про загальну ситуацію з захищеністю прав та основних свобод працівника ОВС тісно пов’язані з тим, наскільки вони самі відчувають себе соціально захищеними. Так, серед тих, хто відчуває себе соціально захищеним, 28,8% вважають права міліціонера менш захищеними, ніж у пересічного громадянина; серед тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, такої думки притримуються 87,8% (рис. 3.1.3).

На уявлення респондентів про загальну ситуацію з захищеністю прав та основних свобод працівника ОВС впливає цілий ряд факторів, пов’язаних, у першу чергу, з рівнем задоволеності заробітною платою та умовами праці. Загальний аналіз факторів, що впливають одночасно на відчуття працівниками ОВС власної соціальної захищеності та на уявлення про захищеність прав і основних свобод міліціонера, буде представлено далі.

3.2. Причини відчуття працівниками ОВС України власної соціальної незахищеності

Як показало опитування, переважна частина працівників ОВС відчувають себе соціально незахищеними. На питання: „Чи відчуваєте ви себе соціально захищеним(ною)?” тільки 2,3% опитаних працівників ОВС України відповіло „так”; 9,1% - „скоріше так, ніж ні”; 38,8% - „скоріше ні, ніж так”; 49,8% - „ні”. Найбільше працівників ОВС, які відчувають себе соціально незахищеними, у Київській та Одеській областях, найменше – у Рівненській області та у м. Київ (рис.3.2.1).

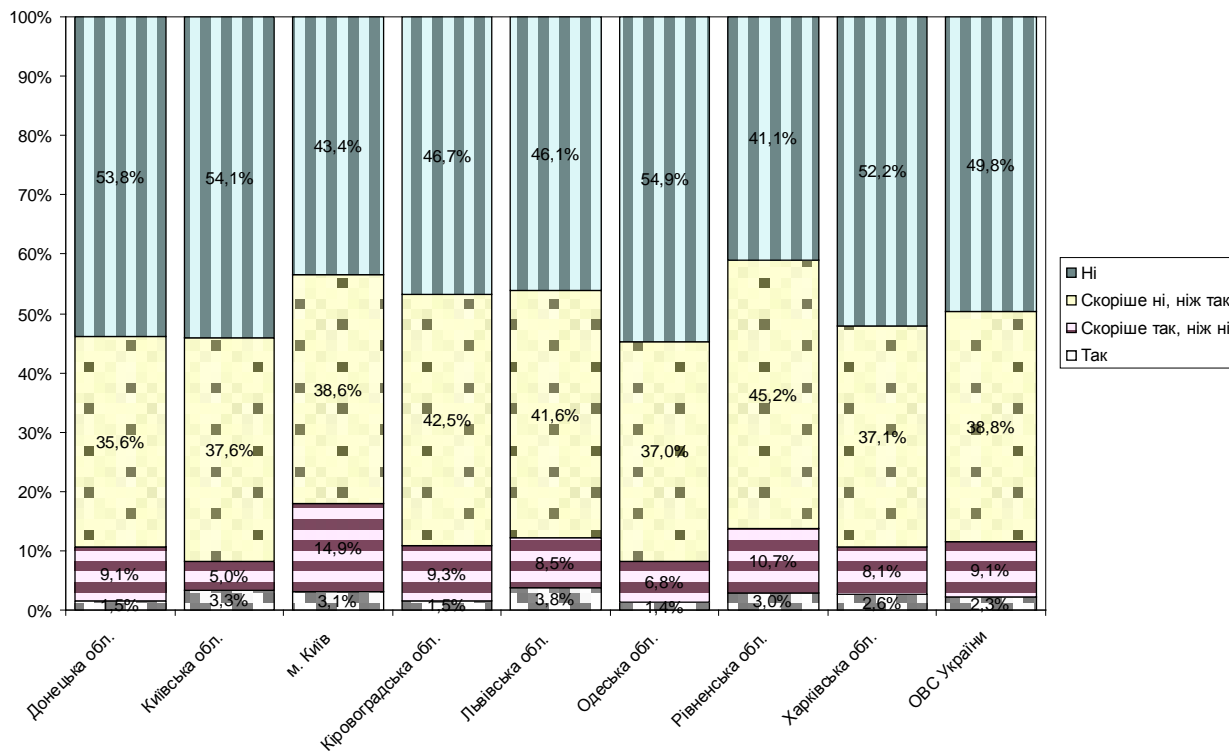
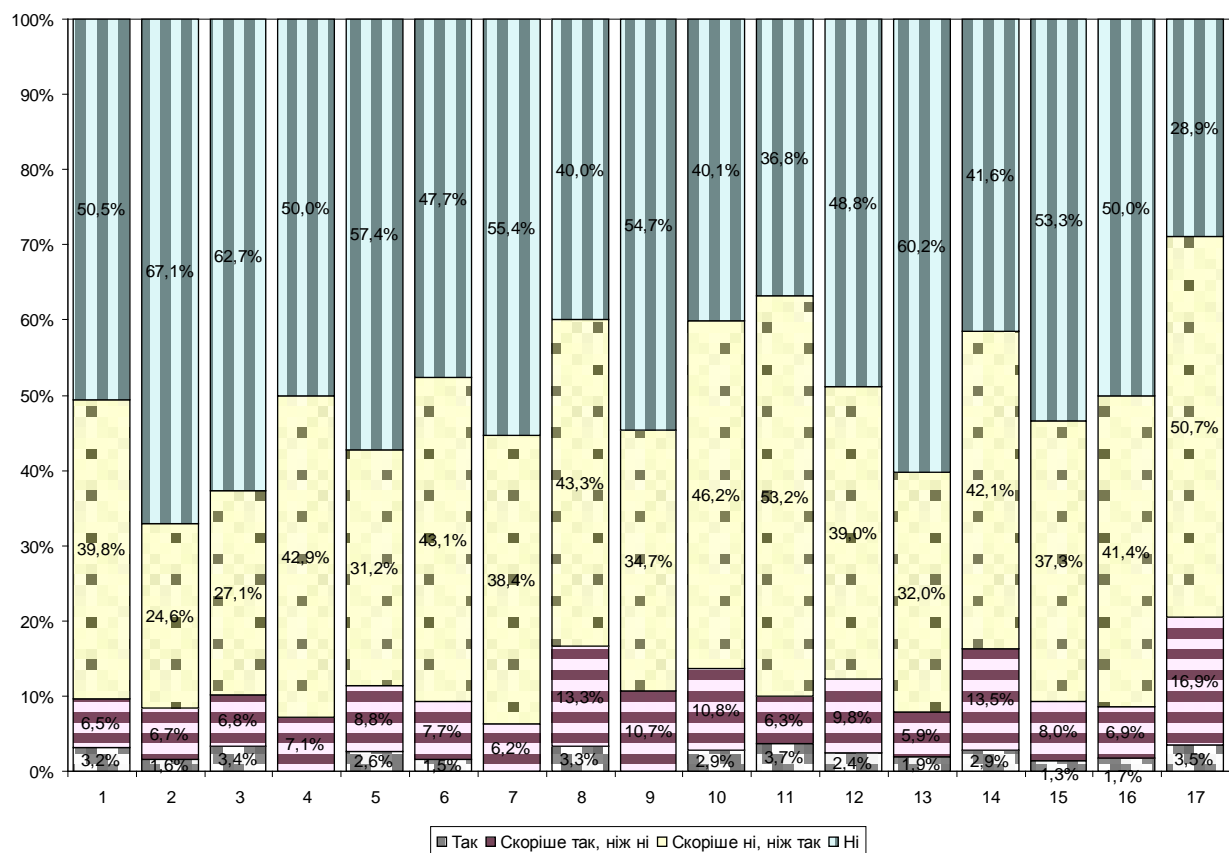


Рисунок 3.2.1. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи відчуваєте ви себе соціально захищеним?” (по регіонам та в цілому по Україні)



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.2.2. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи відчуваєте ви себе соціально захищеним?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Якщо проаналізувати відповіді на це питання працівників різних служб, можна помітити, що найбільший відсоток тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, серед працівників карного розшуку, ВБНОН, слідства та дізнання, ДІМ та ПС (рис.3.2.2).

На рис.3.2.3 представлено відсоток респондентів, які відчувають себе соціально незахищеними, у різних за вислугою категоріях працівників ОВС. Так, можна побачити, що при збільшенні вислуги спочатку відсоток соціально незахищених працівників зростає, потім – зменшується. Пік відчуття соціальної незахищеності приходить на категорію працівників ОВС з вислугою 11-15 років.

Порівняно більше тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, серед працівників ОВС з середньою юридичною та вищою юридичною освітою; серед чоловіків; серед респондентів віком 30-39 років.

Дивує той факт, що підвищення у спеціальному званні не додає працівнику ОВС відчуття соціальної захищеності (рис. 3.2.4). Як показало опитування, найбільший відсоток тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, серед працівників із спеціальним званням майор, підполковник та полковник (у цілому 90,6% від загальної кількості працівників з таким спеціальним званням). Заради справедливості зазначимо, що найбільший відсоток тих, хто відчуває себе *повною мірою* соціально незахищеним, серед працівників із спеціальним званням молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан (52,3%).

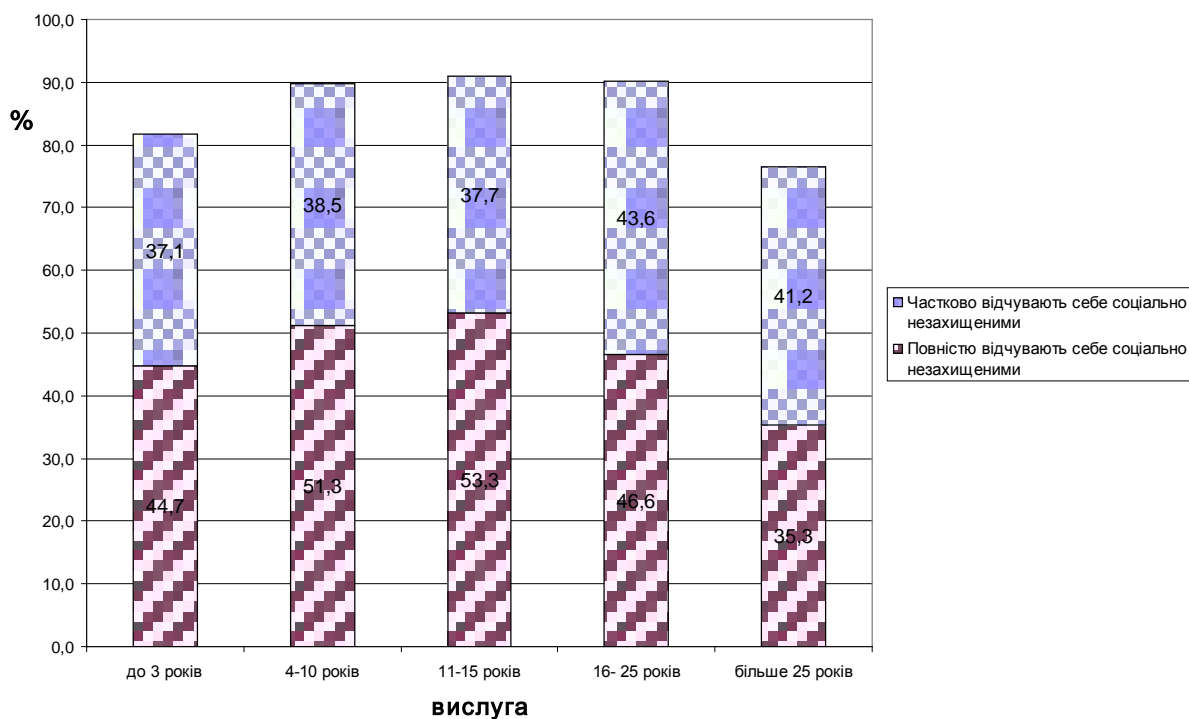


Рисунок 3.2.3. Відсоток респондентів, які відчувають себе соціально незахищеними, у різних за вислугою категоріях працівників ОВС.

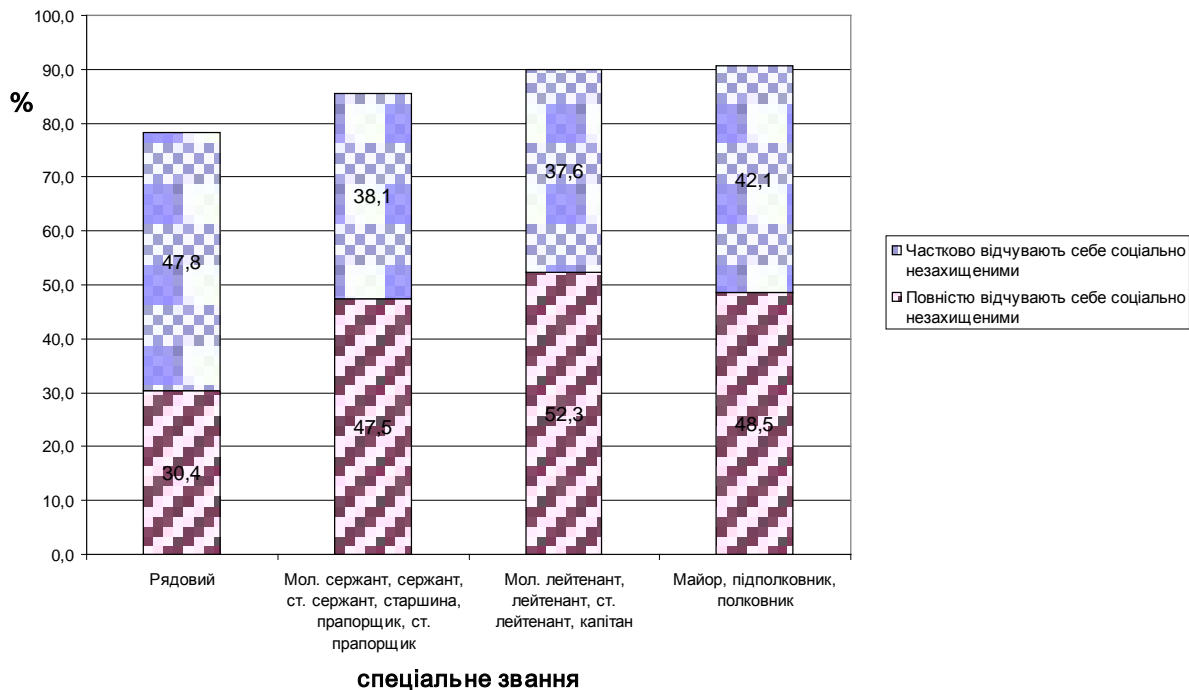


Рисунок 3.2.4. Відсоток респондентів, які відчують себе соціально незахищеними, у різних за спеціальним званням категоріях працівників ОВС.

Які ж фактори найбільшим чином визначають почуття працівниками ОВС власної соціальної незахищеності? Кореляційний аналіз відповідей працівників ОВС дозволив визначити та упорядкувати ці фактори за силою впливу на відчуття соціальної незахищеності. Найсильніше це відчуття викликає усвідомлення респондентами грубого порушення своїх соціально-трудова прав, у першу чергу, в оплаті праці, у другу чергу – в умовах праці.

Думки респондентів про те, що їх заробітна плата несправедлива та недостатня для підтримки нормального рівня життя їх сім'ї, дуже сильно впливали на відчуття ними власної незахищеності (коефіцієнт сили одностороннього впливу d Сомерса становить 0,519). Додатково сильно впливала відсутність грошової компенсації за понаднормову працю (0,337) та за роботу у нічний час (0,227).

Визнання умов своєї праці несправедливими додає працівникам ОВС відчуття власної незахищеності. Найбільш підриває відчуття соціальної захищеності понаднормова тривалість робочого дня і робочого тижня, особливо у разі її невинуватості службовою необхідністю (коефіцієнт зв'язку 0,292). Також впливає відсутність можливості відпочивати в дні державних свят, які є вихідними (0,252), а ще більше – ненадання додаткових вихідних за роботу у святкові дні (0,266).

Практично всі питання анкети про умови праці виявили значимий кореляційний зв'язок з відчуттям працівниками ОВС власної соціальної захищеності. Отже, майже всі труднощі та нестачі, з якими працівникам ОВС доводиться стикатися на службі, хоча і різною мірою, але вносять свою лепту у відчуття власної соціальної незахищеності. Фактор підвищеної загрози тілесних пошкоджень або смерті впливає на відчуття соціальної незахищеності з силою 0,202, фактор загрози зараження інфекційними хворобами – ще сильніше,

0,227; недостатність для захисту життя працівника ОВС існуючого нормативно-правового забезпечення застосування зброї, спецзасобів та заходів фізичного впливу – 0,306. Взаємозв'язок між оцінкою дій керівництва МВС для забезпечення права на життя працівників ОВС та почуттям власної соціальної захищеності – 0,413; оцінкою дій керівництва свого органу внутрішніх справ – 0,365. Отже, відчуття працівниками ОВС соціальної незахищеності викликає невдоволеність у першу чергу діяльністю керівництва МВС, у другу чергу – керівництва свого органу внутрішніх справ.

Якщо порівняти силу впливу незабезпеченості підрозділу тими чи іншими засобами або умовами праці (табл. 3.2.1) на відчуття соціальної незахищеності, можна зробити висновок, що постійна нестача меблів, канцелярських товарів, обмундирування відповідно сезону, комп'ютерів, засобів зв'язку викликає у працівників ОВС почуття соціальної незахищеності навіть сильніше, ніж загроза смерті, тілесних пошкоджень або інфекційних хвороб.

Таблиця 3.2.1.

Сила впливу умов праці на відчуття працівниками ОВС власної соціальної захищеності

<i>Забезпеченість підрозділу ...</i>	<i>d Сомерса</i>
зброєю та спецзасобами	0,179
засобами захисту	0,211
обмундируванням відповідно сезону	0,259
засобами зв'язку	0,244
робочими місцями	0,163
комп'ютерами та оргтехнікою	0,242
автотранспортом	0,199
паливно-мастильними матеріалами	0,231
доступом до Інтернет	0,206
доступом до відомчої електронної мережі	0,185
канцелярськими товарами та приладдям	0,277
меблями	0,284

Один із найсильніших факторів, який визначає соціальну незахищеність працівників ОВС майже на рівні максимально впливового фактору – несправедливої оплати праці – є ставлення в ОВС до сім'ї працівника міліції. Сила кореляційного зв'язку *d* Сомерса між відповідями на питання „Чи погоджуєтеся Ви з судженням, що в ОВС робиться все можливе для підтримки сімей працівників міліції?” та „Чи відчуваєте Ви себе соціально захищеним?” склала 0,424.

На відчуття власної соціальної незахищеності сильно впливає визнання працівниками ОВС того, що: 1) працівники ОВС не мають реальних можливостей для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (коефіцієнт сили взаємозв'язку 0,396); 2) працівник міліції у разі хвороби не буде безкоштовно забезпечений доглядом, необхідним у його стані (0,335); 3) працівник міліції, який вийшов на пенсію, не відчуває себе соціально захищеним (0,298). Незадоволеність якістю роботи відомчих закладів охорони

здоров'я теж викликає у працівників ОВС почуття власної соціальної незахищеності (0,324).

Вплив різних аспектів, фактів, які, можливо, мають місце у службовій діяльності, на відчуття працівниками ОВС власної соціальної незахищеності, вимірний за допомогою коефіцієнта *d* Сомерса, представлено у таблиці 3.2.2. Як можна помітити, найбільшим чином почуття власної соціальної захищеності руйнує практика примусу з боку керівництва передплачувати якісь журнали або газети, які працівники ОВС не передплачували би добровільно (0, 275); недостатня захищеність права міліціонера на справедливий судовий розгляд у порівнянні з аналогічним правом пересічного громадянина України (0, 271); практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС, що порушує право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя та не виправдовується завданнями, що покладені на міліцію (0, 263); факти зазіхання на честь та репутацію працівника ОВС, пов'язані з виконанням службових обов'язків (0, 246); примус з боку керівництва здавати гроші для допомоги комусь, кому працівник ОВС не допоміг би добровільно (0, 244).

Таблиця 3.2.2.

Сила впливу різних аспектів, які, можливо, мають місце у службовій діяльності, на відчуття працівниками ОВС власної соціальної захищеності

<i>Аспекти службової діяльності</i>	<i>d Сомерса</i>
Під час виконання службових обов'язків хтось навмисно спричиняв працівнику ОВС фізичні страждання або застосовував протизаконне фізичне насильство	0,154
Під час виконання службових обов'язків хтось навмисно спричиняв працівнику ОВС тяжкі психічні страждання або застосовував протизаконне психічне насильство (шантаж, залякування, погрози, приниження)	0,199
Випадки у підрозділі, коли керівник фізично ображав підлеглого	0,114
Випадки у підрозділі, коли керівник словами ображав підлеглого	0,226
Практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС, що порушує право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя та не виправдовується завданнями, що покладені на міліцію	0,263
Факти втручання у приватне та сімейне життя з боку керівництва або інших працівників ОВС	0,144
Факти зазіхання на честь та репутацію працівника ОВС, пов'язані з виконанням службових обов'язків	0,246
Недостатня захищеність права міліціонера на справедливий судовий розгляд у порівнянні з аналогічним правом пересічного громадянина України	0,271
Випадки, коли керівництво обмежувало працівнику ОВС свободу висловлення поглядів та переконань	0,225
Примус з боку керівництва вступати у якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки тощо), у які працівник ОВС не вступив би добровільно	0,212
Примус з боку керівництва передплачувати якісь журнали або газети, які працівник ОВС не передплачував би добровільно	0,275
Примус з боку керівництва здавати гроші для допомоги комусь, кому працівник ОВС не допоміг би добровільно	0,244
Примус з боку керівництва здавати гроші для вищестоящого керівництва	0,208
Випадки, коли хтось з колег платив гроші (або щось дарував) керівництву за підвищення у посаді або спеціальному званні	0,189

Факти, коли працівнику міліції забороняли керувати приватним транспортом без додаткового дозволу керівництва або без додаткових екзаменів	0,132
Практика отримання на курсах підвищення кваліфікації знань, які, за думкою працівника ОВС, не є корисними для його роботи	0,199

3.3. Наслідки соціальної незахищеності: наміри працівників ОВС щодо звільнення або переходу у інший підрозділ

Негативні кадрові тенденції – один з найнебезпечніших наслідків правової та соціальної незахищеності працівників ОВС. За даними МВС України, тільки у 2005, 2006 роках з МВС України звільнилося більше 31 тисячі працівників, третина з яких — молоді, професійно підготовлені люди.

Часто при обговоренні проблеми плинності кадрів ОВС висловлюється думка, що звільняються в першу чергу пенсіонери, непрофесіонали, а також ті, хто скомпрометував себе на службі і був звільнений рішенням керівництва. А як обстоять справи насправді?

Аналіз кадрової статистики МВС щодо причин звільнення з органів внутрішніх справ протягом останніх 3 років дозволяє помітити, що найбільша кількість людей звільняється з ОВС за власним бажанням. Ця цифра практично стабільна протягом декількох років, вона перевищує 6500, що є приблизно половиною від кількості знову прийнятих на службу в ОВС України осіб. Тобто, на кожні дві особи, що прийняті на службу в ОВС, доводиться приблизно одна, що звільняється за власним бажанням.

Таблиця 3.3.1.
Розподіл причин звільнення працівників з ОВС

№	Звільнено	2004	2005	2006
1.	За віком	2888	8590	2521
2.	За станом здоров'я	1420	2335	1590
3.	За власним бажанням	6627	6606	6785
4.	Перехід в інші відомства	60	58	42
5.	За скороченням штатів	30	47	27
6.	За закінченням строку обов'язків	8	3	1
7.	За сімейними обставинами	-	2	16
8.	За службовою невідповідальністю	107	114	24
9.	За поступки, що дискредитують	91	114	98
10.	У зв'язку із засудженням	11	22	48
11.	За порушення дисципліни	1277	920	1054

Статистика показує, що другим за поширеністю фактором, що спричиняє звільнення з ОВС, є вік (табл. 3.3.1). Відповідно до пенсійного законодавства й сучасного положення про проходження служби, претендувати на пенсію з урахуванням надбавок, премій і вислуги років, можуть тільки особи, що звільнилися за станом здоров'я або прослужили в ОВС понад 20 років. Можна

також піти на пенсію у віці старше 45 років, відробивши в міліції 12,5 років і маючи стільки ж стажу за межами ОВС. Однак важливим моментом залишається те, як саме буде нараховуватися пенсія. В 2005 році нарахування пенсії враховувало гроші, отримані протягом останнього місяця (а найчастіше цього місяця особі нараховували дійсно гідну зарплату з усіма надбавками і преміями). Той, хто піде на пенсію сьогодні, буде одержувати пенсію, що обчислена виходячи із середньої заробітної плати за 2 роки. Крім того, деякі види надбавок у 2006 році перестали враховуватися при нарахуванні пенсії. Саме тому тисячі працівників міліції, що мають за плечима великий стаж (і, звичайно, професійні знання, зв'язки і досвід) у терміновому порядку покинули органи внутрішніх справ в 2005 році, побоюючись того, що згодом їх пенсія буде значно менше.

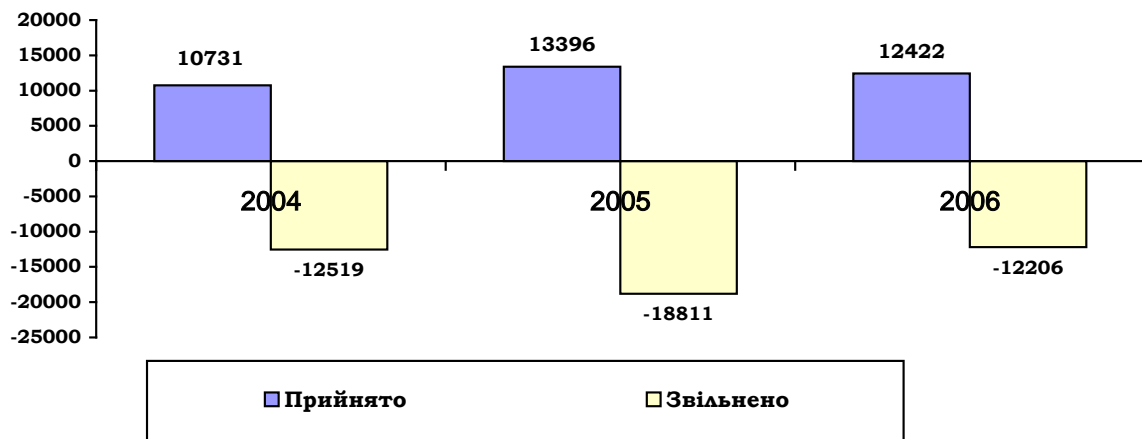


Рисунок 3.3.1. Співвідношення кількості осіб, що були прийняті на роботу та звільнені з ОВС упродовж 2004 – 2006 рр.

Поверхневий розгляд співвідношення кількості осіб, прийнятих на службу і звільнених зі служби в ОВС України, дозволяє зробити висновок, що з кожним роком у МВС в середньому стає на 2329 працівників менше (рис. 3.3.1).

З огляду на те, що це трохи більше 1% від загальної кількості осіб, що перебувають на службі в ОВС, можна вважати ці втрати припустимими. Однак при більш ретельному розгляді стає зрозуміло, що серед тих, хто звільнився, переважають працівники, які володіють професійним досвідом, знаннями й зв'язками. Крім того, негативною тенденцією є тривалий відтік з ОВС працівників з юридичною освітою. Можна з повною впевненістю стверджувати, що сьогодні вищі навчальні заклади МВС України забезпечують юристами скоріше інші сфери життя, ніж саму міліцію. На рис. 3.3.2 наочно видно, що вже не один рік з міліції звільняється осіб з юридичною освітою у кілька разів більше, ніж приймається. Цьому є низка причин, серед яких ані вік, ані стан здоров'я не є такими вже важливими.

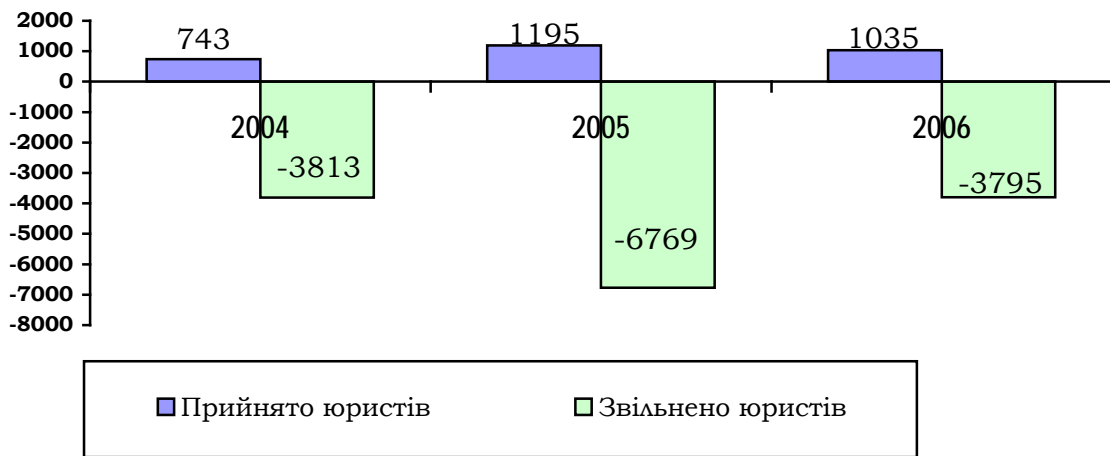


Рисунок 3.3.2. Співвідношення кількості юристів, що були прийняті на роботу та звільнені з ОВС упродовж 2004 – 2006 рр.

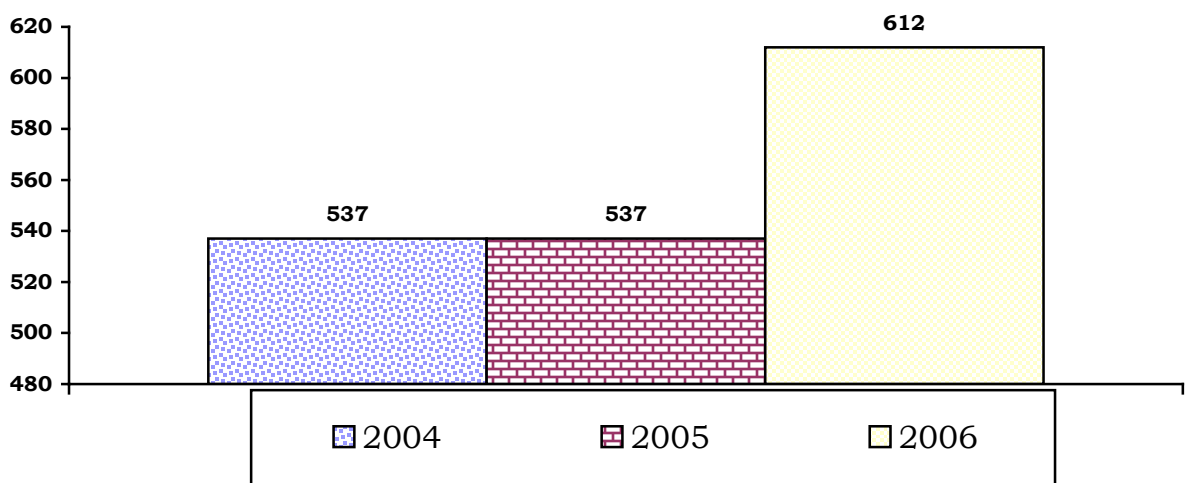


Рисунок 3.3.3. Кількість молодих спеціалістів, що були звільнені з ОВС впродовж 2004 – 2006 рр.

Не менш актуальною кадровою проблемою є неможливість утримати в лавах ОВС молодих фахівців. Молодим фахівцем в ОВС вважається співробітник, який працює менше 3 років після закінчення ВНЗ МВС України. Згідно зі статистичними даними департаменту по роботі з персоналом МВС України, якщо в 2004 і 2005 рр. з ОВС було звільнено по 537 молодих фахівців, то в 2006 ця цифра виросла до 612 (рис. 3.3.3).

Ця ж тенденція явно видна на даних, що показують розподіл за вислугою осіб, що були звільнені з органів внутрішніх справ. Якщо в 2004 році більш ніж третину від звільнених склали працівники, які проробили в ОВС від 3 до 10 років, то в 2005 році структура звільнених у значній мірі змінилась - ОВС у терміновому порядку покинули працівники з вислугою понад 20 років. Їх частина того року склала понад 35% від загальної кількості звільнених. Ще 35% звільнених - працівники, що проробили 10 - 20 років. Отже, можна констатувати, що в 2005 році серед звільнених з ОВС було більш ніж 70% працівників з вислугою 10 і більше років у міліції. У 2006 році після настільки масового «відтоку» професіоналів з ОВС ситуація знову повернулася у звичайне русло – третину звільнених становлять працівники з вислугою 3 - 10

років, ще третину – з вислугою 10 - 20 років, частка молодих співробітників не перевищує одну п'яту від звільнених.

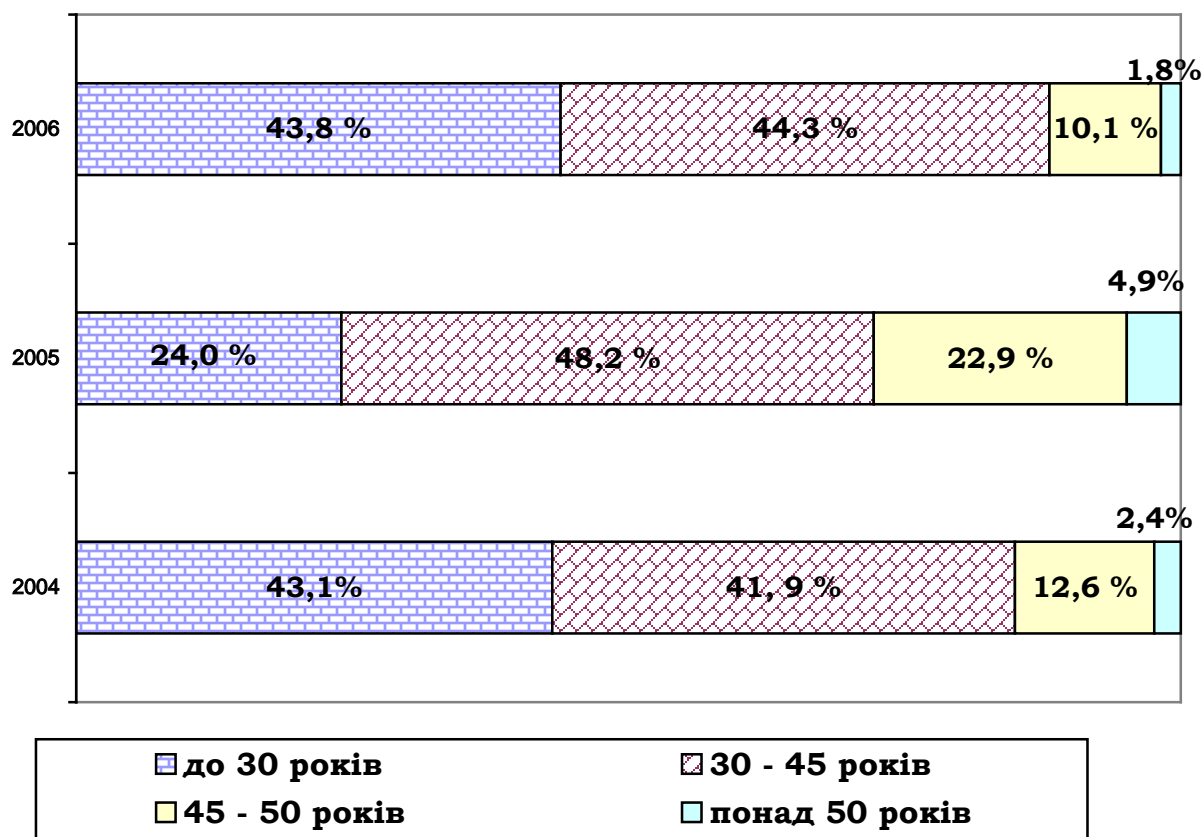


Рисунок 3.3.4. Розподіл за віком осіб, що були звільнені з ОВС впродовж 2004 -2006 рр.

Ті ж статистичні дані вказують, що серед звільнених з ОВС стабільно високим залишається відсоток працівників у віці до 30 років. Так, в 2004 році їх було 43,1% від загальної кількості звільнених з органів внутрішніх справ, в 2006 – 43,9%. Зниження частки цієї категорії в числі звільнених в 2005 році пояснюється не зниженням їх абсолютної кількості, а тим, що в 2006 році серед осіб, що побажали залишити службу в міліції, в значній мірі зросли частки працівників вікових категорій 30 - 45 років і 45 - 50 років (рис. 3.3.4).

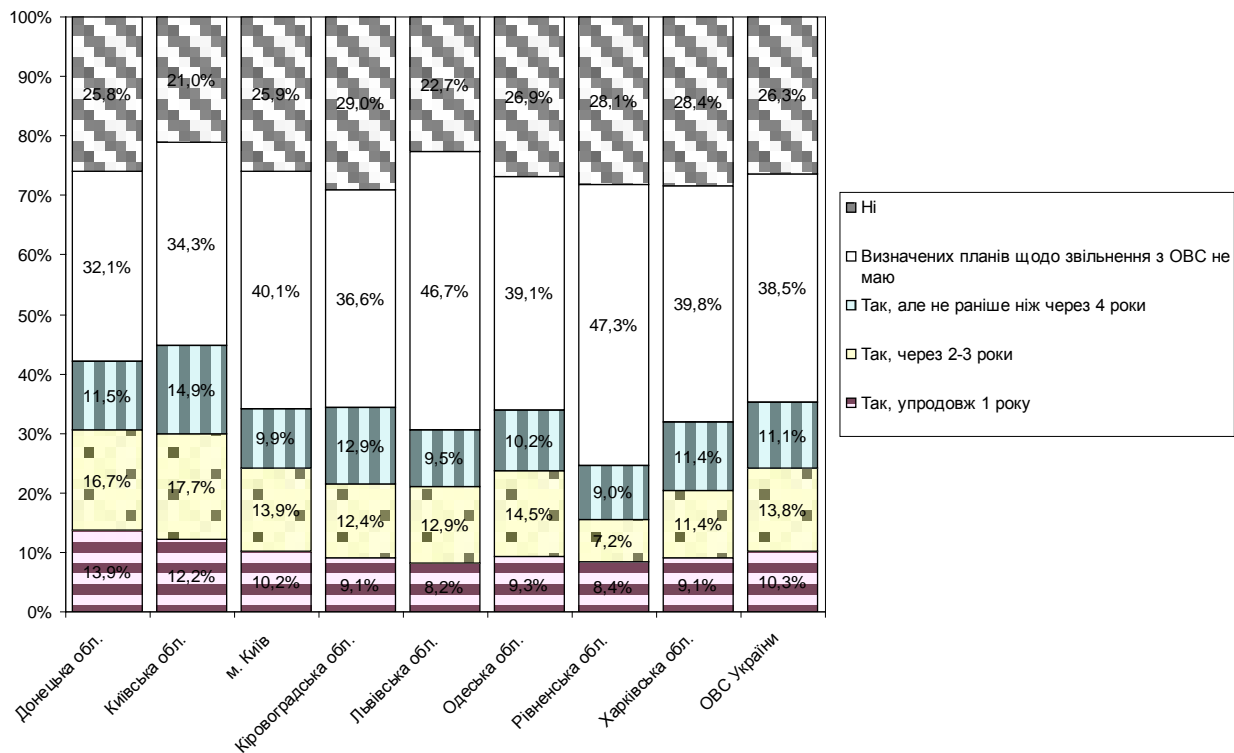


Рисунок 3.3.5. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви звільнитися з ОВС?” (по регіонам та в цілому по Україні)

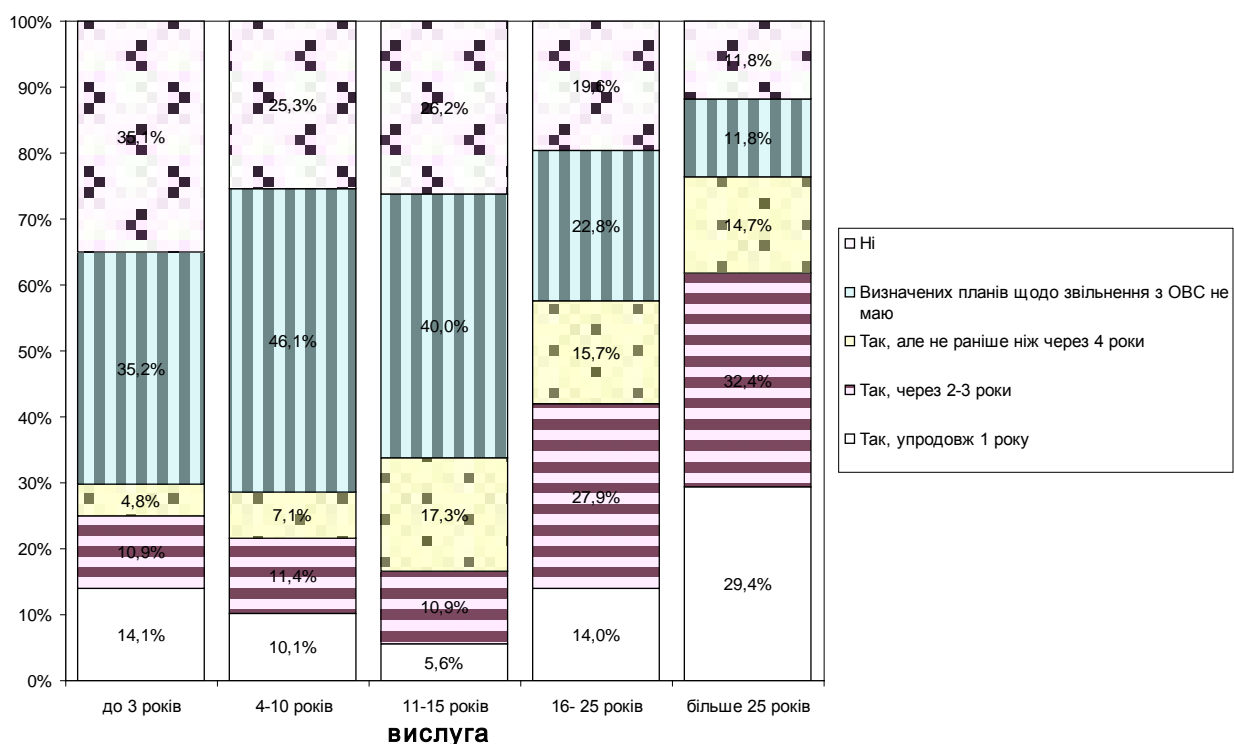


Рисунок 3.3.6. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви звільнитися з ОВС?” у залежності від вислуги (в цілому по Україні)

Які ж результати дало соціологічне опитування працівників ОВС щодо їх намірів звільнитись зі служби?

У цілому по Україні 10,3% працівників ОВС стверджували, що збираються звільнитися з ОВС протягом 1 року; 13,8% - через 2-3 роки; 11,1% - не раніше, ніж через 4 роки; 38,5% опитаних визначених планів щодо звільнення з ОВС не мали, а 26,3% опитаних не збирались звільнитися у найближчі роки. Найбільший відсоток тих, хто збирається звільнитися з ОВС, у Київській та Донецькій областях, найменший – у Рівненській області (рис. 3.3.5).

Респондентів було поділено на 5 категорій за вислугою. Розподіл відповідей про наміри щодо звільнення з ОВС у різних категорій респондентів показані на рис.3.3.6. Можна помітити, що найменший відсоток тих, хто має наміри звільнитися з ОВС протягом найближчих 3 років, серед категорії респондентів з вислугою 11-15 років. Разом з тим досить тривожним є факт, що навіть серед працівників ОВС з вислугою до 3 років є дуже малим відсоток тих, хто має тверді наміри працювати в ОВС – лише 35,1%, а 29,8% збираються звільнитися впродовж 4 років.

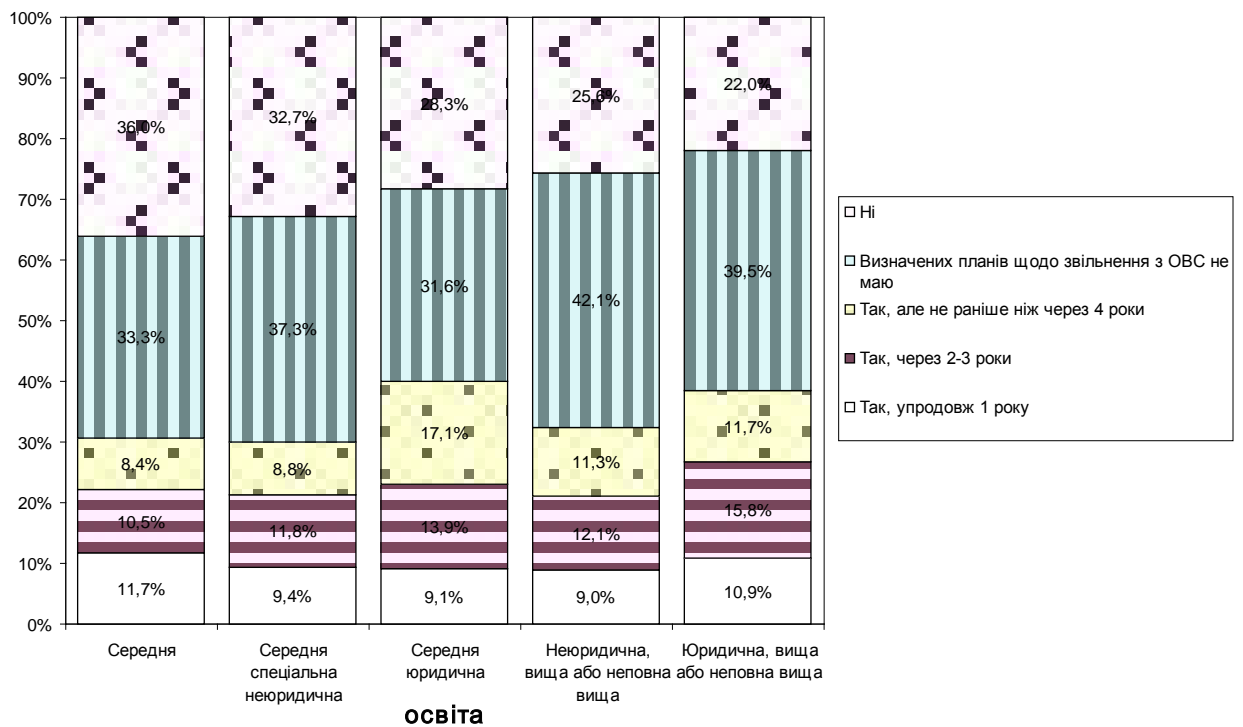
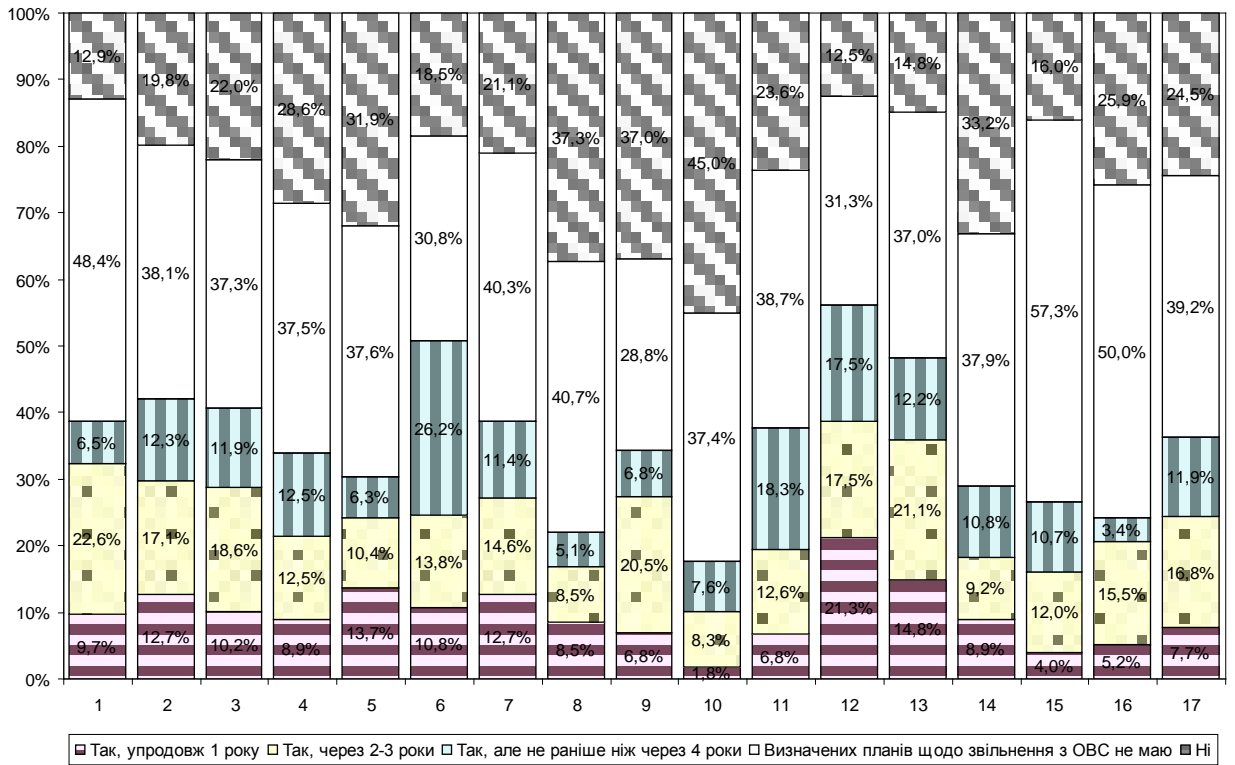


Рисунок 3.3.7. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви звільнитися з ОВС?” у залежності від освіти (в цілому по Україні)

Наміри працівників ОВС з різним рівнем та напрямом освіти щодо звільнення проілюстровано на рис. 3.3.7. Так, найбільше працівників з твердим наміром залишитися на службі в ОВС серед респондентів з середньою освітою (36,0%), найменше – серед працівників з вищою юридичною освітою (22,0%). Це, дійсно, загрозлива тенденція: кваліфіковані працівники не хочуть залишатися на службі в ОВС.



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10 – ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.3.8. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви звільнитися з ОВС?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

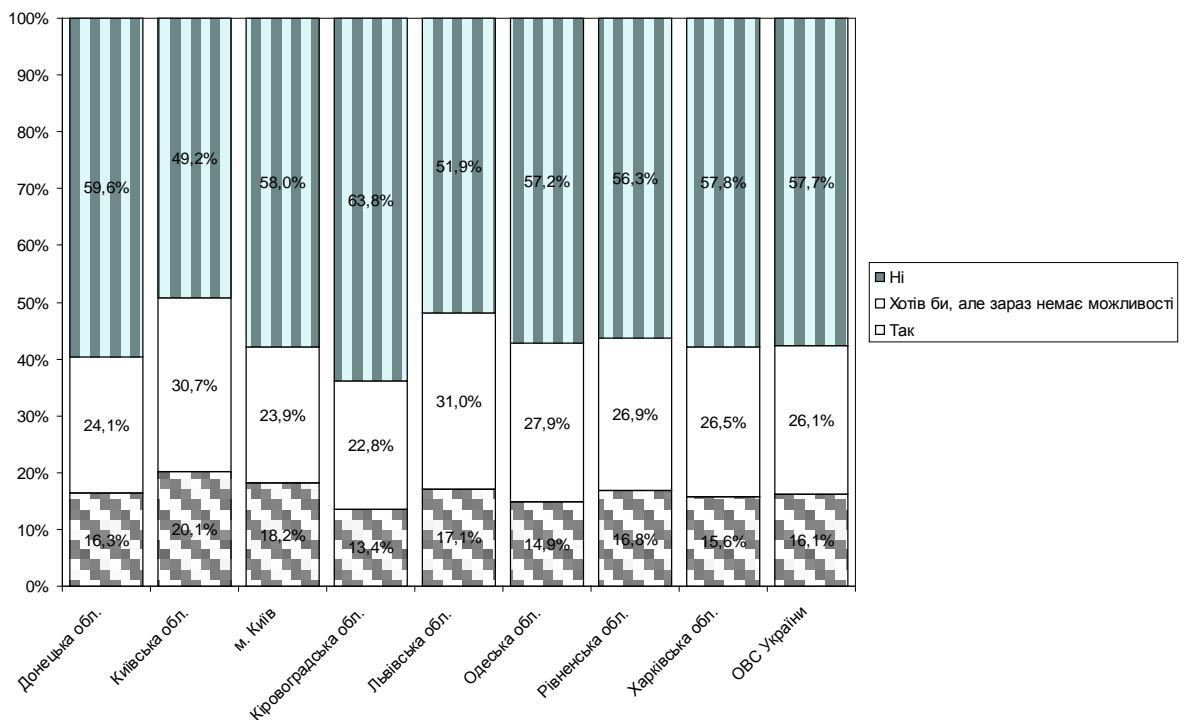
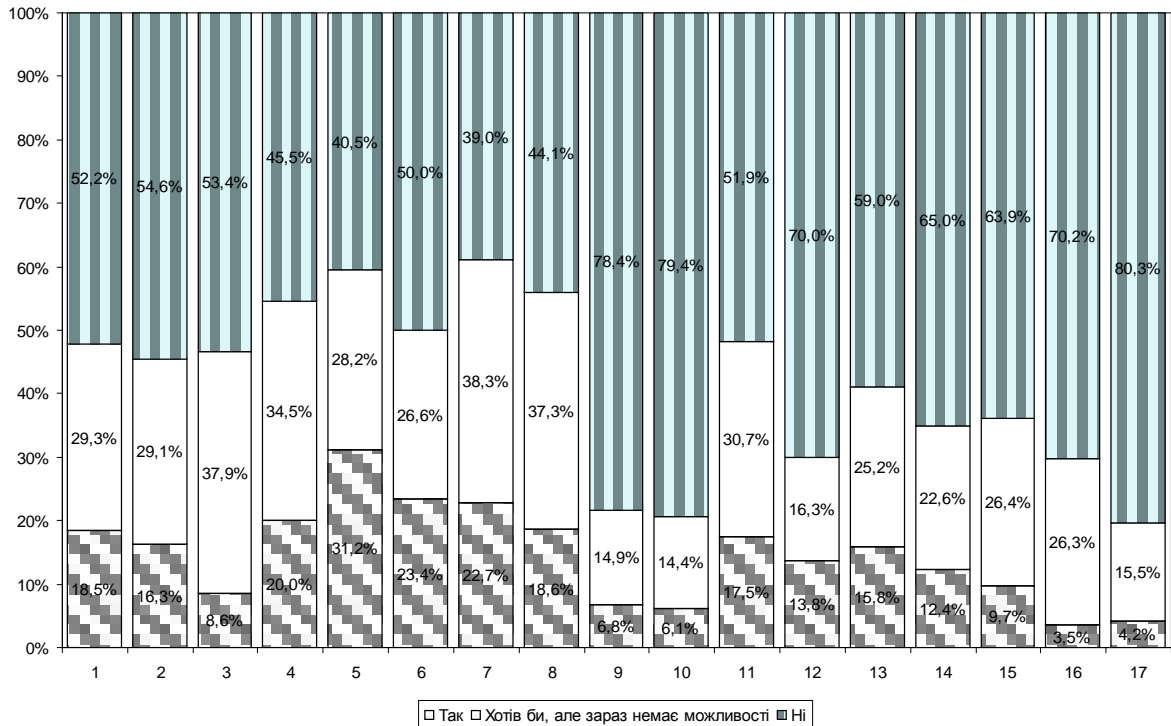


Рисунок 3.3.9. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви у найближчі 3 роки перейти працювати у інші служби ОВС?” (по регіонам та в цілому по Україні)

Якщо проаналізувати наміри респондентів звільнитися у розрізі служб ОВС (рис. 3.3.8), можна зробити висновок: найбільше тих, хто впевнено бажає залишитися на службі, серед працівників ДАІ, ДПС (45,0%), судової міліції (37,3%), спецпідрозділу „Беркут” (37,0%); найменше – серед працівників служби БОЗ (12,5%), ДСБЕЗ (12,9%), слідства та дізнання (14,8%). Служба БОЗ є у негативному сенсі лідером серед усіх інших служб – 21,3% опитаних працівників (більш ніж кожний п'ятий працівник) цієї служби мають тверді наміри звільнитися впродовж року.



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.3.10. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви у найближчі 3 роки перейти працювати у інші служби ОВС?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Плинність кадрів – не єдина негативна кадрова тенденція. Додається ще перехід працівників на роботу у інші служби ОВС. Негативні наслідки такої тенденції виявляються, по-перше, у необхідності перекваліфікації спеціалістів у більш-менш престижних службах, по-друге, у постійному відтоку кадрів з непопулярних служб і відсутності притоку до них кваліфікованих високоінтелектуальних спеціалістів. В цілому по ОВС України, як свідчить опитування, 16,1% працівників збираються у найближчі 3 роки перейти працювати у інші служби ОВС; 26,1% - хотіли б, але зараз не мають можливості. Найбільша кількість бажаючих перейти до інших служб ОВС у Київській і Львівській областях, найменша – у Кіровоградській (рис. 3.3.9).

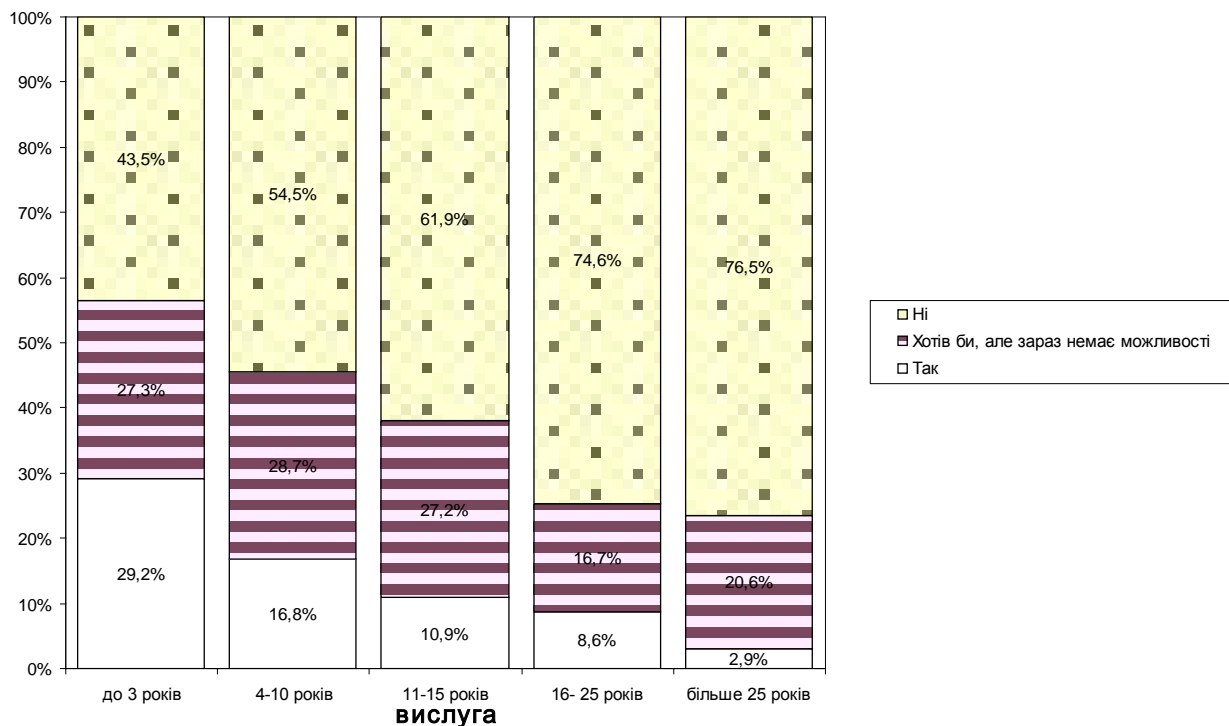


Рисунок 3.3.11. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи збираєтеся Ви у найближчі 3 роки перейти працювати у інші служби ОВС?” у залежності від вислуги (у цілому по Україні)

Розподіл відповідей на питання: „Чи збираєтеся Ви у найближчі 3 роки перейти працювати у інші служби ОВС?” у розрізі служб показано на рис. 3.3.10. Найменший відсоток тих, хто бажає перейти до інших служб ОВС, серед працівників ДАІ, ДПС, спецпідрозділу «Беркут», навчальних закладів МВС; найбільший – серед працівників ДІМ, ПС, судової міліції та КМСН. Найбільший відсоток тих, хто хотів би перейти, але не має можливості – серед працівників ДІМ, ВБНОН та судової міліції.

Зрозуміло, спостерігається закономірність: чим більше вислуга, тим менше працівників мають наміри перейти до іншої служби. Але навіть серед респондентів з вислугою до 3 років 29,2% мають наміри перейти до інших служб ОВС, ще 27,3% - мають бажання, але не мають можливості це зробити (рис. 3.3.11).

Вражаючий результат дає аналіз розподілу відповідей на два питання анкети разом: 1) про бажання звільнитися та 2) перейти у іншу службу ОВС. Який відсоток працівників упевнено бажають залишитися на службі в ОВС та не мають планів переходити до інших служб? Питання важливе, бо саме такі люди складають організаційне ядро підрозділів, підтримують формальну та неформальну професійну філософію, етику та культуру, а головне, приймають рішення та діють відповідально, з урахуванням того, що вони й надалі будуть працювати у цій же службі. Для нормального функціонування і розвитку організації оптимальна кількість таких людей в має бути 60-70%. Якщо їх менше, то колектив захоплюють суцільний цинізм, безвідповідальність, пріоритет особистих інтересів над колективними; поступово формується

подвійна мораль і домінує філософія (а у працівників – психологія) тимчасового працівника.

Як показало дослідження, тільки 17,9% працівників ОВС упевнено бажають залишитися на службі в ОВС та не мають планів переходити до інших служб (табл. 3.3.2). Максимальні значення цього показника в ДАІ, ДПС (38,6%) та у спецпідрозділі „Беркут” (32,9%); мінімальні – у службі БОЗ (7,6%), ДСБЕЗ (8,7%) та слідстві та дізнанні (9,8%). Такі дані, без сумнівів, непрямо свідчать про домінування в ОВС філософії та психології тимчасового працівника: безвідповідального егоїста з подвійною мораллю, який зовсім не дорожить своєю роботою, або людини, яка тільки й чекає вигідної можливості піти на інше місце роботи.

Таблиця 3.3.2.

Відсоток працівників, які одночасно не хочуть у найближчі 3-4 роки звільнитися з ОВС та переходити до іншої служби ОВС, за службами ОВС

<i>Служба</i>	<i>%</i>	<i>Служба</i>	<i>%</i>
ДСБЕЗ	8,7	ДАІ, ДПС	38,6
Карний розшук	13,6	Штаби	13,2
ВБНОН	15,5	Службу БОЗ	7,6
КМСН	16,4	Слідство та дізнання	9,8
ПС	13,3	ДСО	24,5
ІТТ	12,5	Підрозділ по роботі з персоналом	11,1
ДІМ	10,7	НДЕКЦ	22,8
Судову міліцію	17,2	Навчальні заклади МВС	21,8
Спецпідрозділ „Беркут”	32,9	ОВС у цілому	17,9

Варто проаналізувати наміри працівників залишитися працювати у своїй службі у розрізі віку та освіти респондентів. Чи дійсно звільняються пенсіонери та непрофесіонали, ті, хто непотрібен системі ОВС? Як можна побачити з табл. 3.3.3, серед респондентів з вищою (особливо, юридичною) освітою значно менше тих, хто хоче залишитися у своїй службі, ніж серед працівників з середньою, середньою спеціальною або середньою юридичною освітою. Крім того, серед респондентів віком до 29 років теж порівняно мало тих, хто хоче працювати у своїй службі. Отже, ОВС в цілому і, особливо, деякі найменш популярні служби ОВС, втрачають найцінніших працівників – високоосвічений персонал та молодь. Це ті втрати, які не вдасться відновити у найближчі роки.

Таблиця 3.3.3.

Відсоток працівників, які одночасно не хочуть у найближчі 3-4 роки звільнитися з ОВС та переходити до іншої служби ОВС, у категоріях за освітою та віком

<i>Категорії респондентів за освітою</i>	<i>%</i>	<i>Категорії респондентів за віком</i>	<i>%</i>
Середня	23,3	до 29 років	16,6

Середня спеціальна неюридична	23,0	30 – 39 років	20,2
Середня юридична	21,4	40 – 49 років	15,4
Неюридична, вища або неповна вища	16,8	старше 50 років	0,0
Юридична, вища або неповна вища	14,8	ОВС у цілому	17,9

Ще одним підтвердженням ерозії „організаційного ядра” ОВС є відповіді респондентів щодо мотивів працівників залишитися на службі. Так, 52,5% опитаних працівників міліції повністю погодилися з твердженням, що «більшість працівників міліції з вислугою більше 10 років залишаються на службі тільки заради одержання міліцейської пенсії»; ще 29,9% частково погодилися з цим твердженням (рис. 3.3.12). Порівняно більше працівників, які дотримуються такої думки, в лавах судової міліції (91,5%), у підрозділі «Беркут» (89,4%), ВБОЗ (89,3%); порівняно менше – в ДАІ, ДПС (75,6%) та карному розшуку (78,3%).

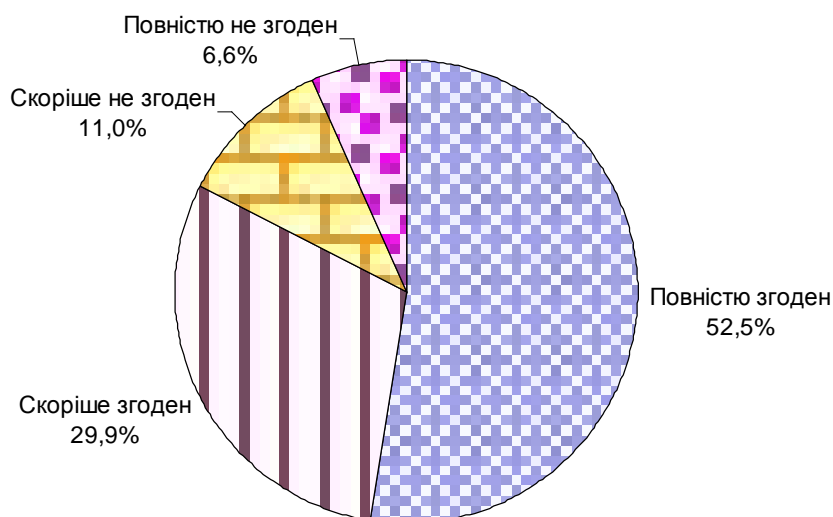


Рисунок 3.3.12. Думка працівників міліції щодо висловлювання, що більшість працівників міліції з вислугою понад 10 років залишаються на службі тільки заради отримання міліцейської пенсії

Ступінь погодження респондента з думкою, що більшість працівників з вислугою більше 10 років залишаються на службі тільки заради одержання міліцейської пенсії, певним чином пов'язана з матеріальним добробутом міліціонерів. Так, найбільше вона поширена серед працівників, які не мають грошей на найнеобхідніші продукти: серед них 62,2% повністю згодні з цим твердженням, а ще 21,0% респондентів погодилися частково. Не менше це твердження підтримується і серед працівників, яким доводиться усю зарплатню

витрачати на харчування та недорогі речі, серед них повністю погодилися 52,1%, частково – 31,4% респондентів. Навіть серед працівників, які вказали, що живуть у цілому забезпечено, але купити квартиру або авто поки не в змозі, з тією думкою погодилися повністю 38,2%, частково – 40,8%.

Разом з тим, 77,2% опитаних не погодилися з твердженням, що працівник міліції, який вийшов на пенсію, почуває себе соціально захищеним. Очевидно, що сьогодні в міліцейській пенсії найбільш привабливим фактором залишається те, що її можна одержати завдяки вислугі. Більшість же сподіваються використати пенсію просто як додатковий дохід, але продовжувати працювати поза ОВС.

3.4. Наслідки соціальної незахищеності: оцінка працівниками ОВС ефективності роботи української міліції

Задача підвищення ефективності роботи організації, якою б вона не була, від житлово-експлуатаційної контори до крупного заводу, навіть у громадській думці часто нагадує дилему селянина, який гадає, що робити з худою замореною конякою, яка ледь-ледь тягне майже поламаний віз. Нагодувати коняку, більше її бити або полагодити віз?

Звісно, підвищення ефективності роботи потребує коштів: на підвищення заробітної платні та створення системи стимулювання праці; на розробку нових технологій праці та підвищення кваліфікації працівників; на створення належних умов праці. Якщо коштів недостатньо, залишається лише один спосіб – „більше бити коняку”. Але він, по-перше, швидко вичерпується, бо загнану коняку марно бити, по-друге, має багато негативних наслідків.

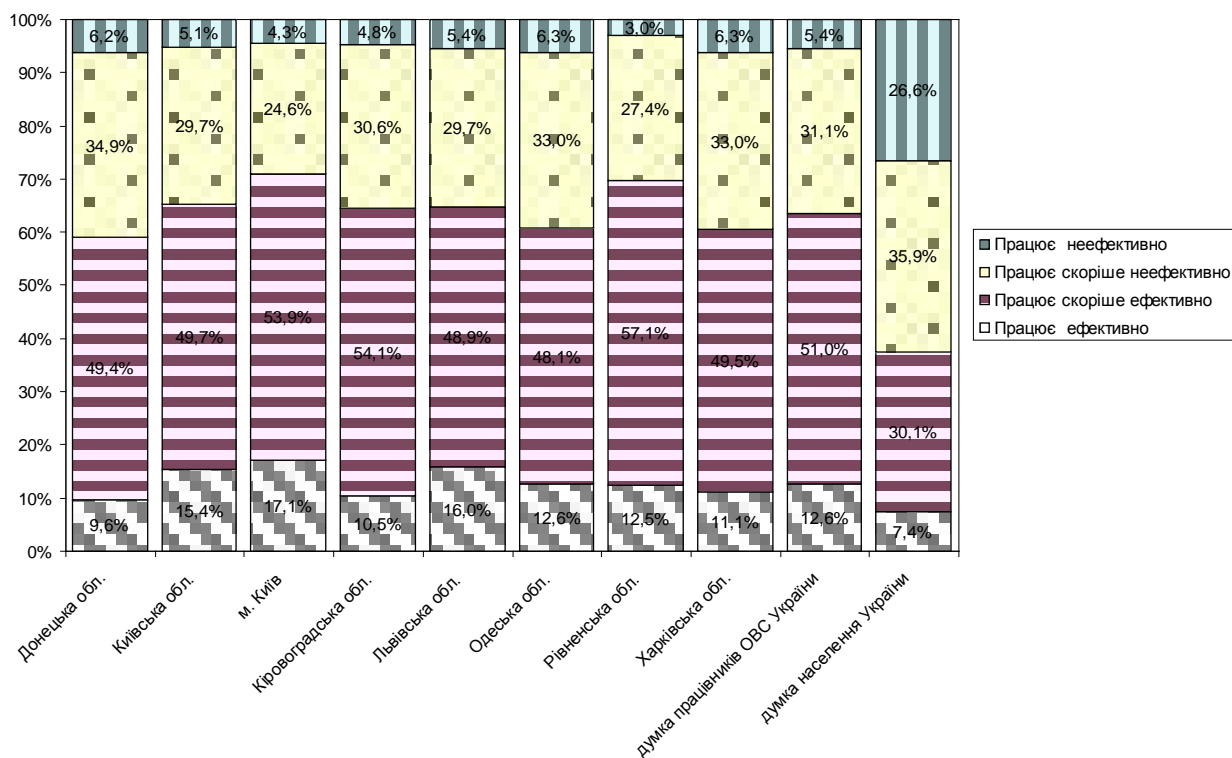
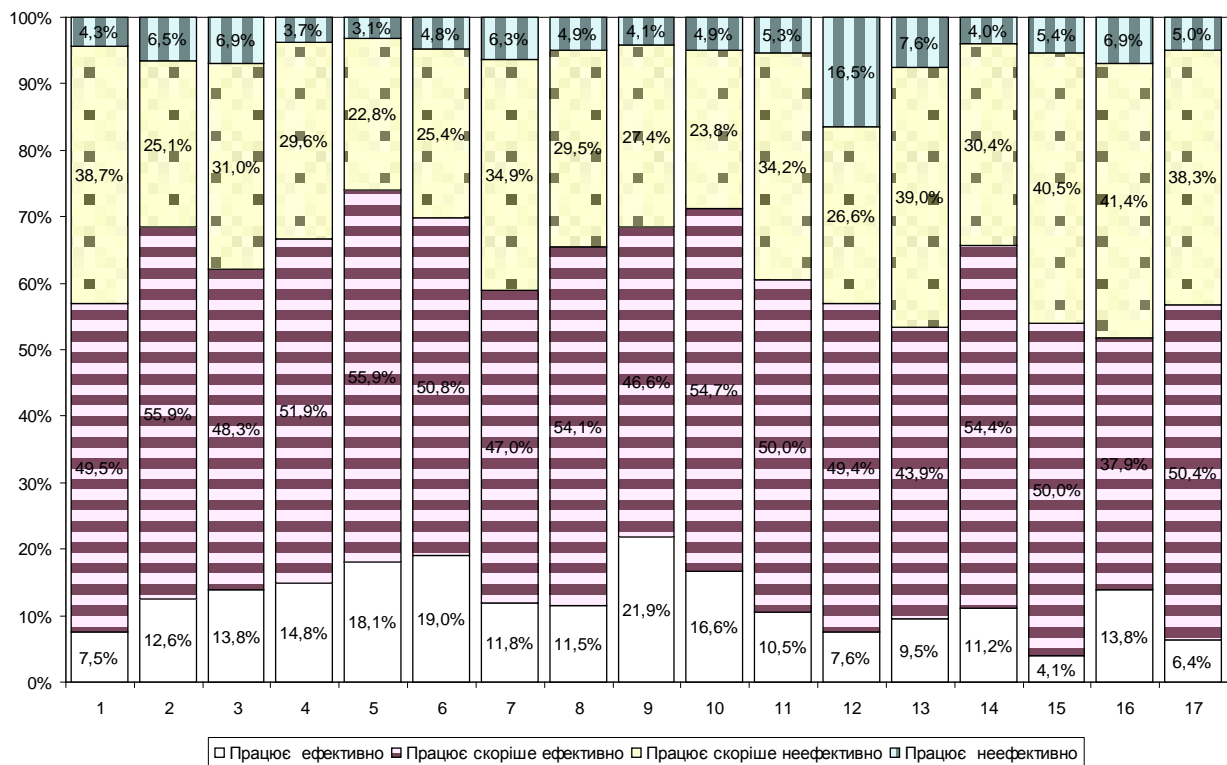


Рисунок 3.4.1. Розподіл відповідей працівників ОВС та населення на питання: „Як Ви оцінюєте ефективність роботи української міліції в цілому?” (по регіонам та в цілому по Україні)

В ОВС за відсутності коштів задля підвищення ефективності використовується здебільшого дешевий „метод батога”, який, за умови жалюгідних правових та соціальні умов існування працівників, вже майже не спрацьовує. Проведене дослідження виявило значимий причинний зв’язок між захищеністю прав працівника та оцінками ефективності роботи ОВС (d Сомерса дорівнює 0,128).

Під час опитування працівників ОВС попросили висловити свою оцінку ефективності роботи української міліції у цілому та, зокрема, свого підрозділу. В цілому по ОВС України 12,6% опитаних відзначили, що українська міліція працює ефективно, 51,0% - скоріше ефективно, 31,1% - скоріше не ефективно, 5,4% - зовсім не ефективно (рис. 3.4.1, передостанній стовпчик). Для порівняння: населення значно нижче оцінило ефективність роботи української міліції (рис. 3.4.1, останній стовпчик, дані 2003 р.). Порівняно більше тих, хто оцінює роботу міліції як ефективну, у м.Київ та Рівненській області, менше – у Донецькій, Одеській та Харківській областях.



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.4.2. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Як Ви оцінюєте ефективність роботи української міліції в цілому?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Є статистично значимі відмінності в тому, як на це питання відповіли працівники різних служб (рис. 3.4.2). Порівняно краще оцінили ефективність роботи української міліції працівники ПС (74,1% оцінили як

ефективну та скоріше ефективну), ДАІ, ДПС (71,3%), ІТТ (69,8%), спецпідрозділу „Беркут” (68,5%), карного розшуку (68,4%). Найменше тих, хто оцінив роботу

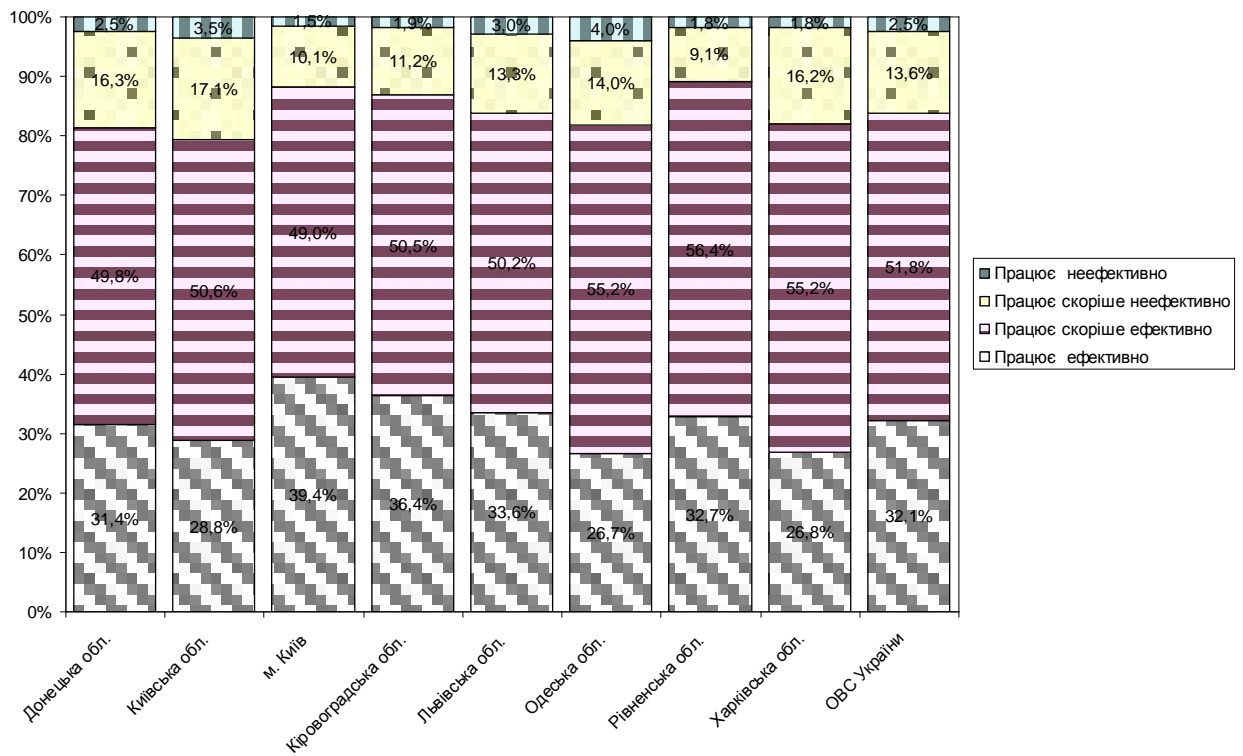
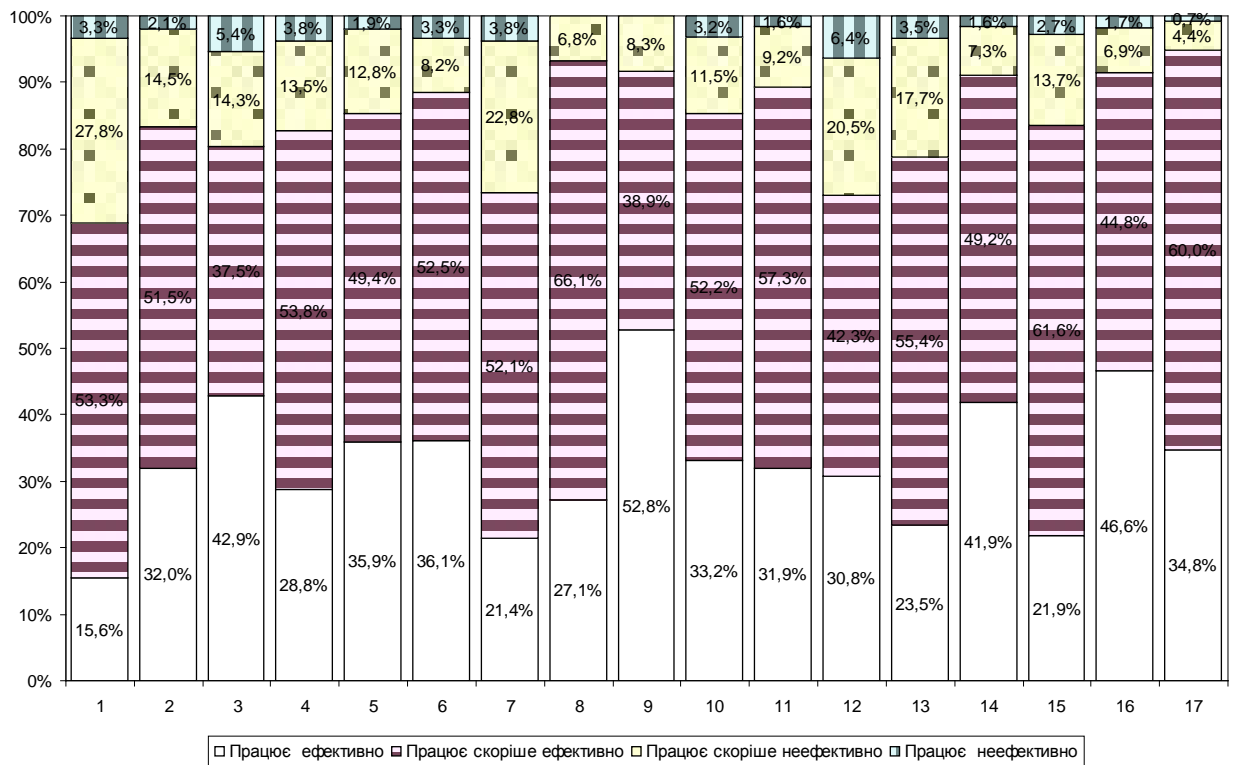


Рисунок 3.4.3. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Як Ви оцінюєте ефективність роботи Вашого підрозділу?” (по регіонам та в цілому по Україні)



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОЦ, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби,

12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.4.4. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Як Ви оцінюєте ефективність роботи Вашого підрозділу?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

української міліції як ефективну та скоріше ефективну, серед працівників НДЕКЦ (51,7%), слідства та дізнання (53,4%) та підрозділів по роботі з персоналом (54,1%).

Зрозуміло, що респонденти у цілому набагато вище оцінили ефективність роботи свого підрозділу, ніж української міліції загалом. Так, 32,1% опитаних оцінили роботу свого підрозділу як ефективну, 51,8% - як скоріше ефективну, 13,6% - як скоріше не ефективну і 2,5% - як неефективну (рис.17, останній стовпчик). Порівняно більше тих, хто оцінює роботу свого підрозділу як ефективну, у м.Київ та Рівненській області, менше – у Київській, Одеській та Харківській областях (рис.3.4.3).

Розподіл оцінок працівниками ОВС ефективності свого підрозділу у розрізі різних служб ОВС показано на рис. 3.4.4. Порівняно краще оцінили ефективність роботи свого підрозділу працівники вищих навчальних закладів МВС (94,8% оцінили її як ефективну та скоріше ефективну), судової міліції (93,2%), спецпідрозділу „Беркут” (91,7%), НДЕКЦ (91,4%) та ДСО (91,1%). Найменше тих, хто оцінив роботу свого підрозділу як ефективну та скоріше ефективну, серед працівників ДСБЕЗ (68,9%), служби БОЗ (73,1%) та ДІМ (73,4%).

3.5. Наслідки соціальної незахищеності: довіра працівників ОВС державі в цілому

Стаття 1 Закону України „Про міліцію” гласить: „Міліція в Україні - державний озброєний орган виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, власність, природне середовище, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань”. Як же ставляться до держави ті, хто представляє її озброєний орган, який, за визначенням, стоїть на захисті її інтересів?

Рівень довіри працівників ОВС до держави – це не просто предмет цікавості науковців, а фундаментальний факт, який визначає не тільки відданість працівника службі на благо держави, але й готовність працівника ОВС у разі конфлікту інтересів між державою та особою, яка здійснила злочин проти держави, стати на захист інтересів держави.

В цілому по масиву опитаних працівників ОВС України 3,9% зазначили, що повною мірою довіряють державі, 31,3% - частково довіряють, 32,7% - скоріше не довіряють і 32,0% повністю не довіряють. Отже, недовіру державі в цілому висловили 64,7% респондентів – працівників ОВС України (рис.3.5.1, останній стовпчик). Порівняно більше довіри державі серед працівників ОВС у

м. Київ, Львівській та Рівненській областях, порівняно менше – у Київській та Кіровоградській області (рис.3.5.1).

Якщо проаналізувати ставлення до держави у цілому у розрізі служб ОВС, можна відзначити, що найбільший відсоток респондентів, які довіряють державі, серед працівників навчальних закладів МВС (48,3%), ДСО (44,5%), ДАІ, ДПС (43,0%), судової міліції (42,6%), ІТТ (42,2%); найменше – серед працівників підрозділів по роботі з персоналом (22,7%), НДЕКЦ (24,1%), слідства та дізнання (25,3%), спецпідрозділу „Беркут” (26,7%), карного розшуку (27,9%) (рис. 3.5.2).

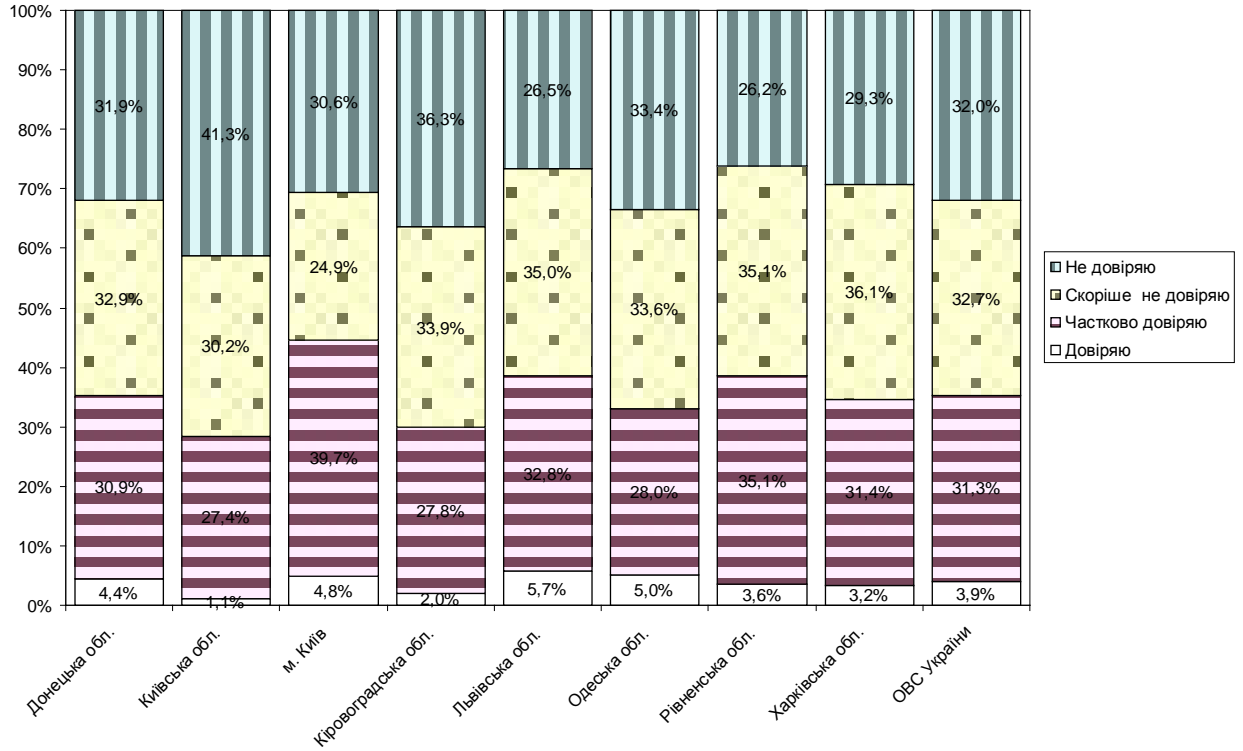
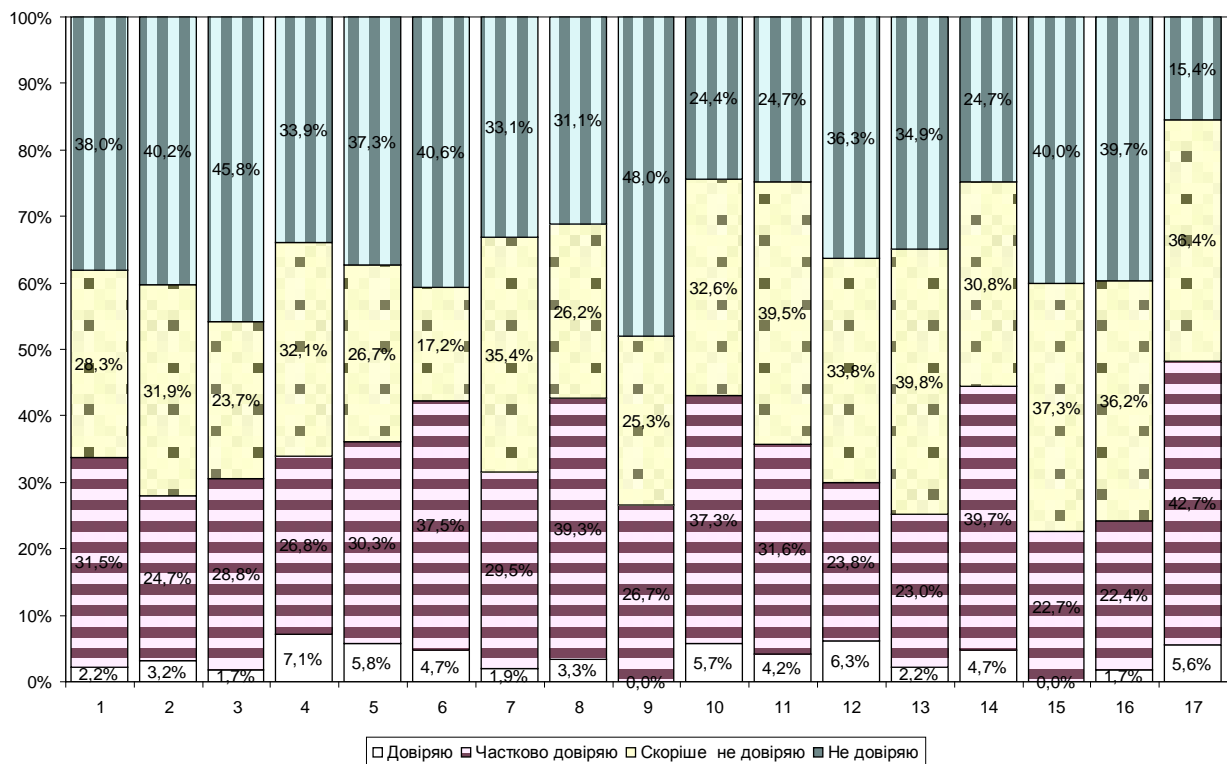


Рисунок 3.5.1. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи довіряєте Ви державі в цілому?” (по регіонам та в цілому по Україні)



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.5.2 . Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи довіряєте Ви державі в цілому?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Можна впевнено стверджувати, що майже головною причиною недовіри працівників ОВС українській державі в цілому є відчуття ними власної соціальної незахищеності. Сила впливу цього показника на довіру/недовіру до держави дуже висока і, при вимірюванні коефіцієнтом d Сомерса, дорівнює 0,411. Цей висновок наглядно підтверджується рис. 3.5.3, на якому показано розподіл відповідей на питання про довіру державі серед категорій працівників ОВС, різних за відчуттям власної соціальної захищеності. Так, серед тих респондентів, хто відчуває себе соціально захищеним, тільки 17,2% не довіряють державі, а серед тих, хто зовсім не відчуває себе соціально захищеним, державі не довіряє вже 80,3% респондентів, при чому майже половина (48,7%) респондентів з цієї категорії висловили недовіру у крайній формі.

Отже, почуття працівниками власної соціальної незахищеності має дуже небезпечні наслідки як для діяльності ОВС України, так і для майбутнього української держави. Втілене у недовіру до української держави, воно сприяє відчуженню працівників ОВС від її інтересів, небажанню становитися на їх захист, і, таким чином, робить ОВС певною мірою неспроможними виконувати покладені на них державою обов'язки.

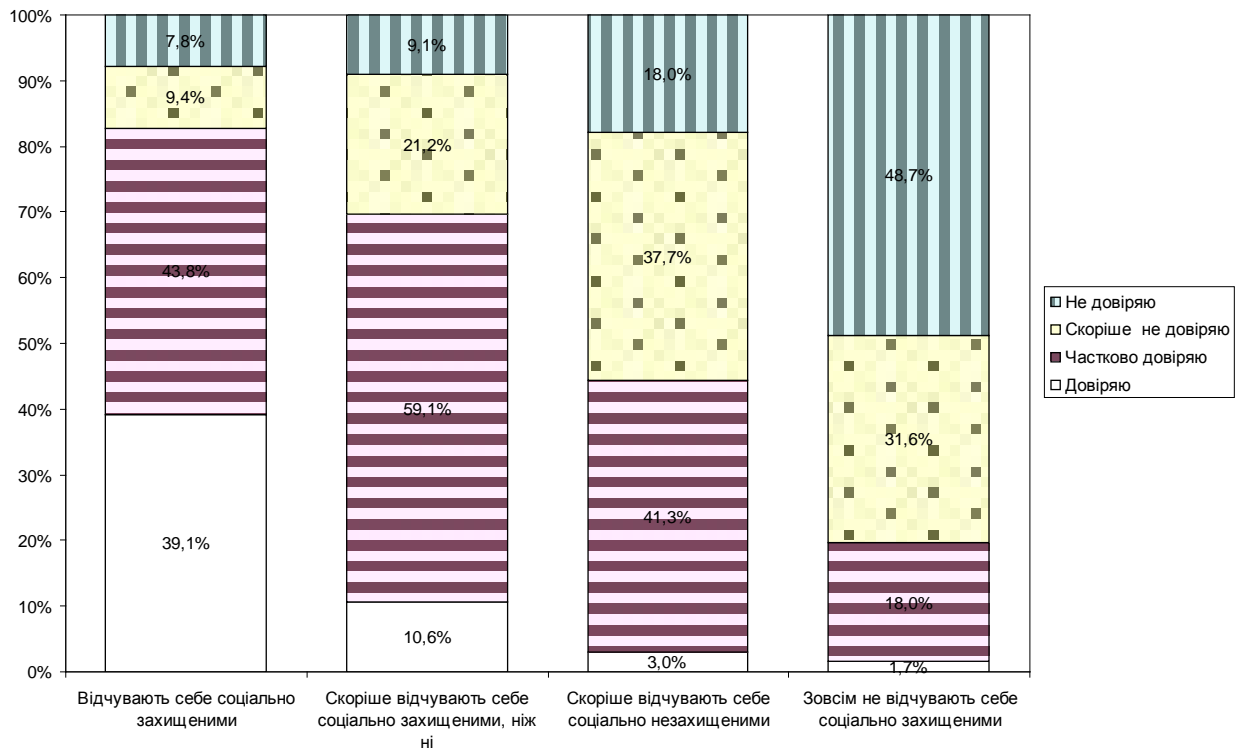


Рисунок 3.5.3. Розподіл відповідей на питання: „Чи довіряєте Ви державі в цілому?” серед різних за відчуттям власної захищеності категорій працівників ОВС

3.6. Наслідки соціальної незахищеності: протизаконне фізичне і психічне насильство у діяльності ОВС

Як вже зазначалося, підвищення ефективності роботи міліції потребує капіталовкладень. Без них, за умови використання тільки „методу батога”, працівники міліції часто переходять до швидкого, ефективного, мало витратного, але негуманного методу розкриття та розслідування злочинів – протизаконного насильства до тих, хто є у стані несвободи.

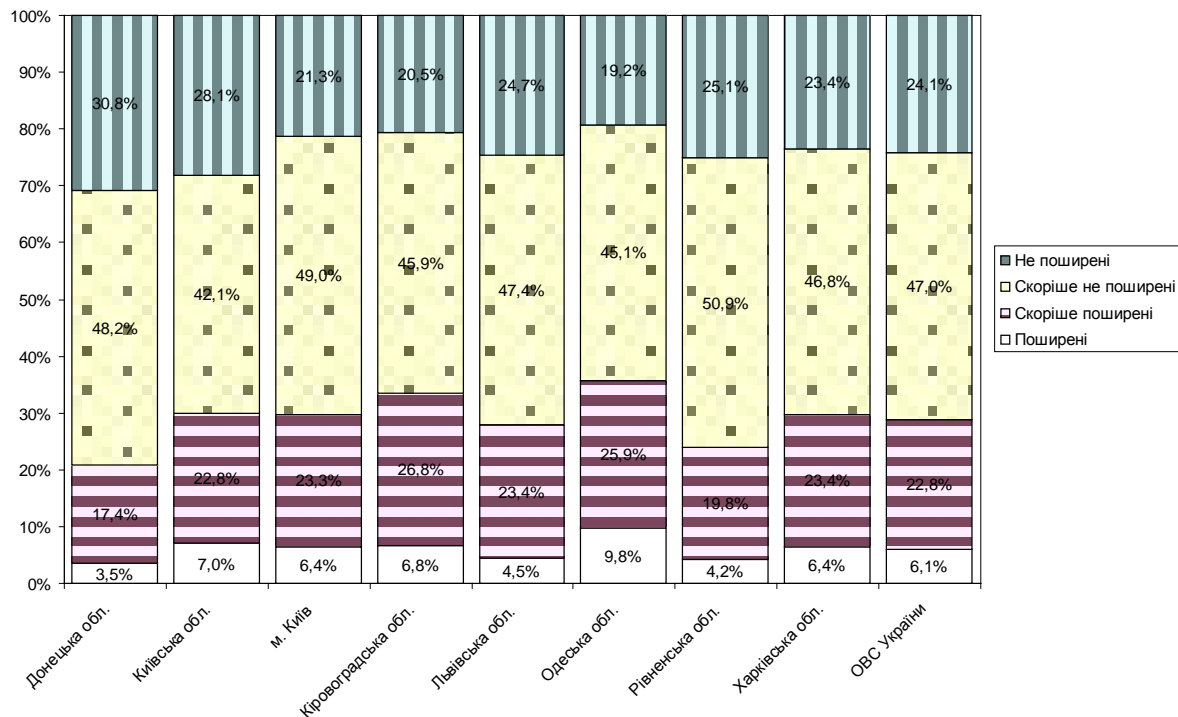


Рисунок 3.6.1. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Наскільки поширені факти незаконного фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних у міліції в цілому?” (по регіонам та в цілому по Україні)

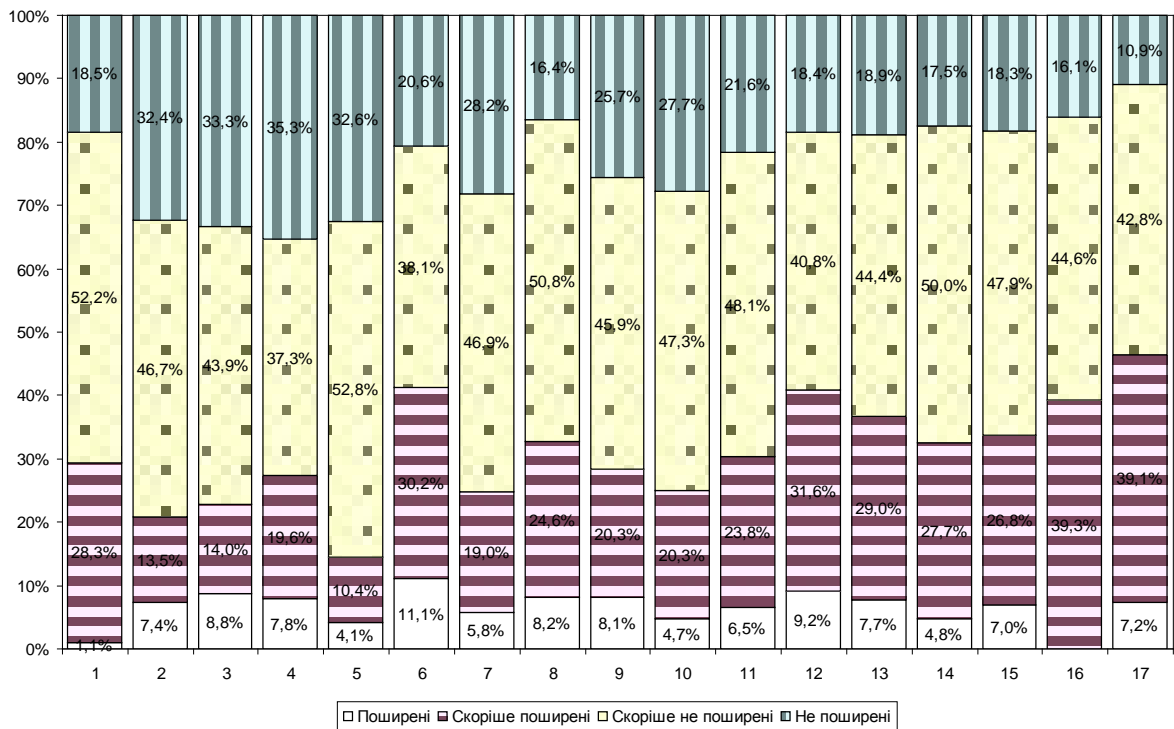
Одним із завдань проведеного опитування було вивчення ставлення респондентів до застосування працівниками ОВС протизаконного насильства до затриманих, підозрюваних та обвинувачуваних, а також оцінок щодо розповсюдженості таких фактів у діяльності органів внутрішніх справ.

В цілому по масиву опитаних 6,1% зазначили, що практика протизаконного насильства поширена у діяльності української міліції, 22,8% - що скоріше поширена, 47,8% - скоріше не поширена і 24,1% - не поширена (рис. 3.6.1, останній стовпчик). Порівняно більше респондентів, які вважають практику протизаконного насильства поширеною або скоріше поширеною у діяльності української міліції, в Одеській області (35,7% опитаних), менше – у Донецькій та Рівненській областях (відповідно 20,9% та 24,0%) (рис. 3.6.1).

Зазначимо, що оцінки поширеності протизаконного насильства у діяльності міліції, що були дані населенням України у 2003 році, значно відрізняються від оцінок самими міліціонерами. Так, 28% населення зазначило, що протизаконне насильство дуже поширене у діяльності ОВС України, 33% - скоріше поширене, 8% - скоріше не поширене, 6% - не поширене і 25% затrudнялись відповісти на питання.

Є значима різниця в оцінках поширеності незаконного насильства у діяльності української міліції, що були надані працівниками різних служб ОВС. Порівняно більше респондентів, які вважають практику протизаконного насильства поширеною або скоріше поширеною у діяльності української міліції, серед працівників навчальних закладів МВС (46,3%), ІТТ (41,3%), служби БОЗ (40,8%), та НДЕКЦ (39,3%), порівняно менше – серед працівників

ПС (14,6%), карного розшуку (20,9%), ВБНОН (22,8%), ДІМ (24,8%) та ДАІ, ДПС (25,0%) (рис. 3.6.2).



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТГ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.6.2. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Наскільки поширені факти незаконного фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних у міліції в цілому?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Дещо нижчими є оцінки розповсюдженості фактів протизаконного насильства до затриманих, підозрюваних та обвинувачуваних з боку працівників міліції того підрозділу, де працює сам респондент. В цілому по масиву опитаних 3,2% зазначили, що практика протизаконного насильства поширена у діяльності їх підрозділу, 7,5% - що скоріше поширена, 31,5% - скоріше не поширена і 57,8% - не поширена (рис. 3.6.3, останній стовпчик). Порівняно більше респондентів, які вважають практику протизаконного насильства поширеною або скоріше поширеною у діяльності свого підрозділу, в Київській області (16,5% опитаних), менше – у Рівненській області (7,2%) та у м. Київ (7,5%) (рис. 3.6.3).

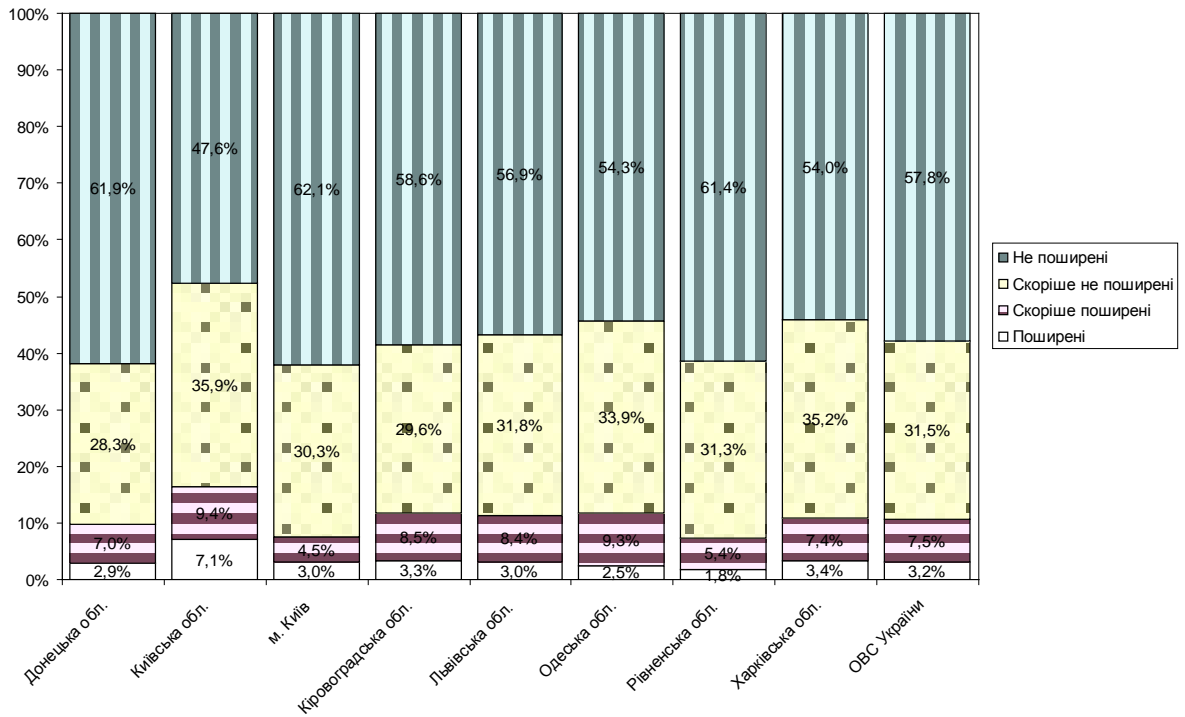
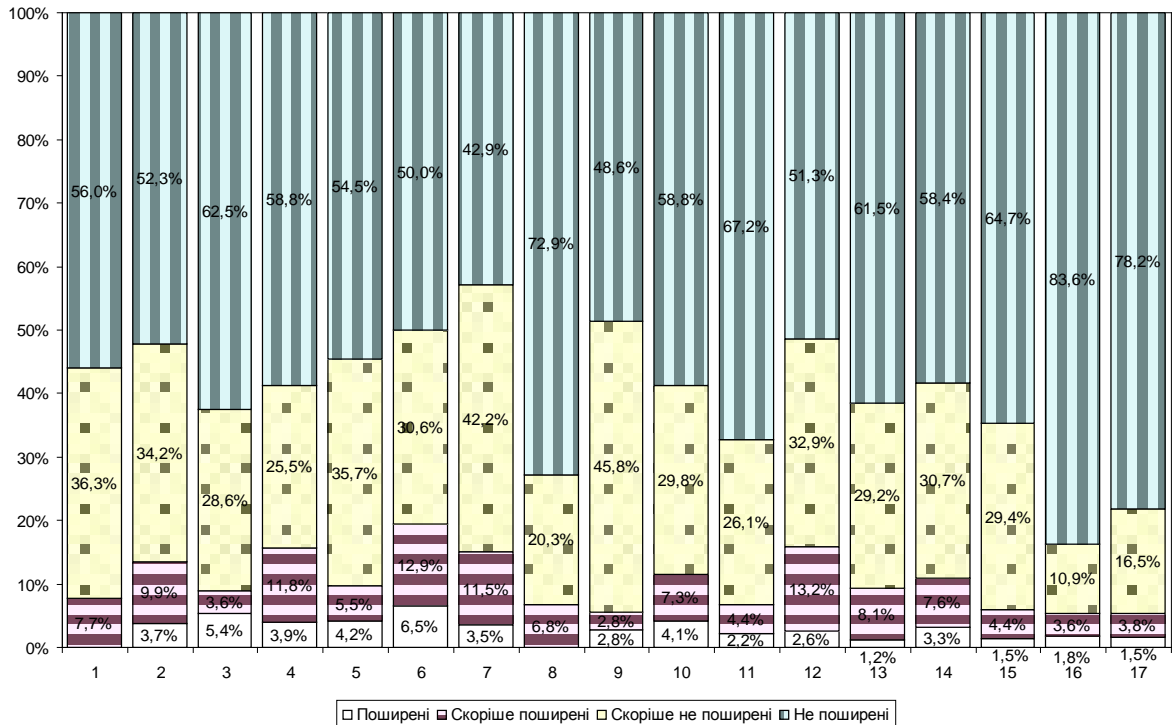


Рисунок 3.6.3. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Наскільки поширені факти незаконного фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних у Вашому підрозділі?” (по регіонам та в цілому по Україні)



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10 – ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.6.4. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Наскільки поширені факти незаконного фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних у Вашому підрозділі?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Звісно, є значимі відмінності в оцінках респондентами з різних служб ОВС поширеності незаконного насильства у діяльності свого підрозділу. Порівняно більше респондентів, які вважають практику протизаконного насильства поширеною або скоріше поширеною у діяльності свого підрозділу, серед працівників ІТТ (19,4%), служби БОЗ (15,8%), КМСН(15,7%) та ДІМ (15,0%), порівняно менше – серед працівників навчальних закладів МВС (5,3%), НДЕКЦ (5,5%), спецпідрозділу „Беркут” (5,6%) та підрозділів по роботі з персоналом (5,9%) (рис. 3.6.4).

Респондентам було задано питання: „Чи погоджуєтеся Ви з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції?” У цілому по масиву опитаних працівників ОВС України 8,3% респондентів були цілком згодні з цим твердженням, 35,3% - частково згодні, 33,0% - скоріше не згодні та 23,4% - цілком не згодні. Найбільший відсоток респондентів, які погодилися з цим твердженням, у Київській області (50,0%), Харківській (48,4%) та Одеській (48,1%), найменший – у м.Київ (38,4%) (рис. 3.6.5).

Розподіл відповідей на це питання у різних службах ОВС показано на рис. 3.6.6. Порівняно більше тих, хто у тій чи іншій мірі погодився з цим твердженням, серед працівників судової міліції (54,1%), спецпідрозділу „Беркут” (53,4%), ДАІ, ДПС (52,4%), ІТТ (50,0%); порівняно менше – серед працівників карного розшуку (36,8%), слідства та дізнання (38,9%) та КМСН (38,9%). Але, якщо вдуматися навіть в ці „менші” цифри, вони лякають: майже 40% працівників карного розшуку або слідства погоджуються з тим, що протизаконне насильство є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції.

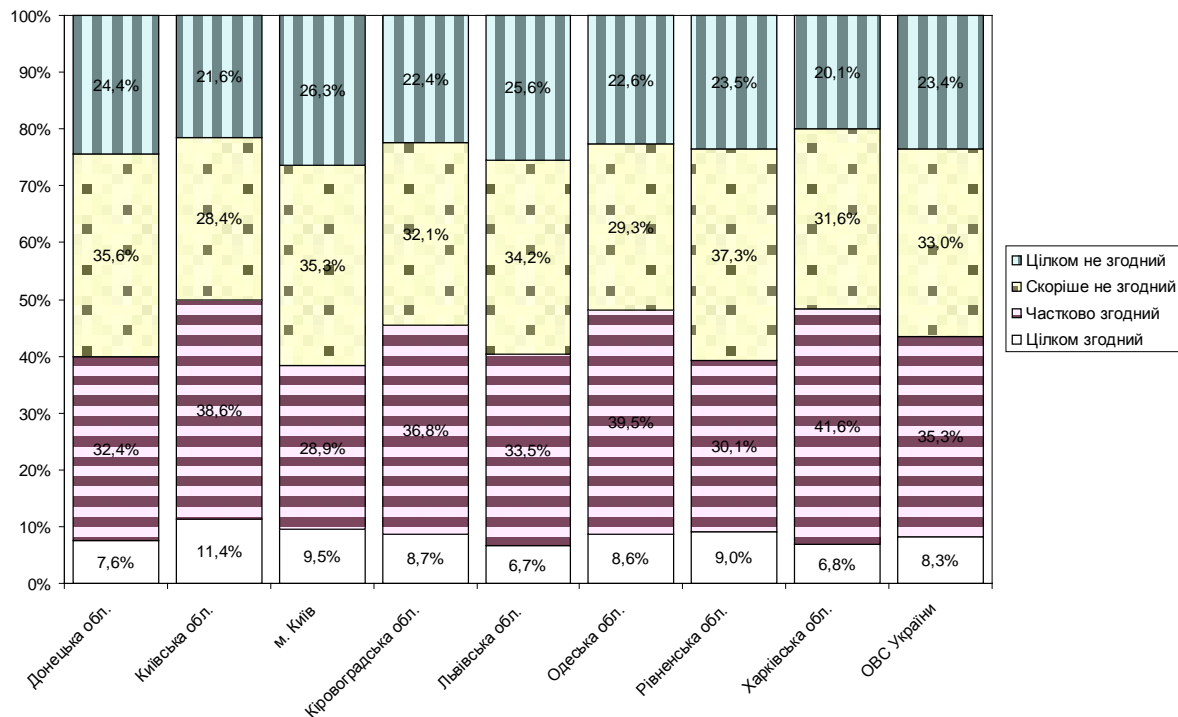
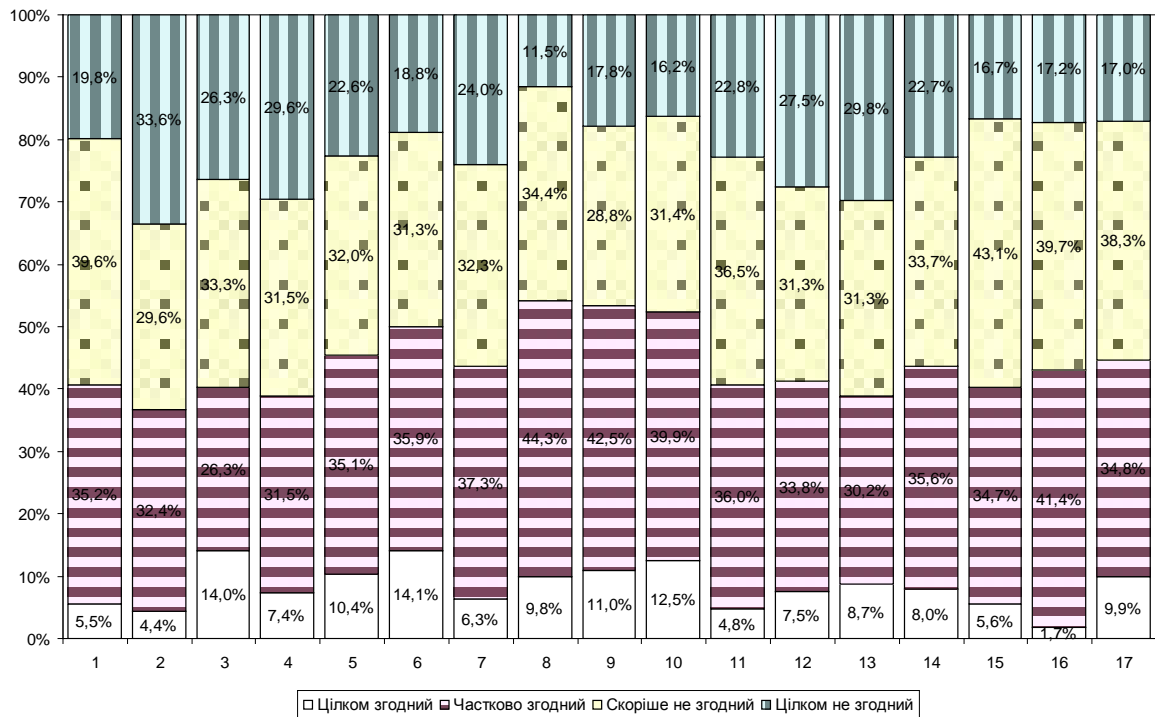


Рисунок 3.6.5. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції?” (по регіонам та в цілому по Україні)

Цікавим є розподіл відповідей працівників ОВС стосовно припустимості застосування працівниками міліції протизаконного фізичного або психічного насильства у відношенні затриманого для визнання їм своєї провини або для одержання інформації. Так, в цілому по Україні 33,2% респондентів – працівників ОВС – відповіли: „Ні, ніколи, ні при яких умовах”; 37,5% опитаних визнали припустимість протизаконного насильства тільки в крайніх випадках; 24,1% - відносно певних груп і категорій людей, а 5,2% зазначили, що без цього робота міліції неможлива. Порівняно більше тих респондентів, які вважали неприпустимим застосування протизаконного фізичного або психічного насильства ні при яких умовах, у м.Київ (40,0%) та Львівській області (39,9%); порівняно менше – у Донецькій, Харківській та Київській областях (відповідно 29,2%, 29,3% та 29,7%) (рис. 3.6.7).



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.6.6. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи погоджуєтесь Ви з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Думки працівників ОВС щодо припустимості протизаконного фізичного або психічного насильства варіюють у залежності від служб ОВС (рис.3.6.8). Значно більше тих, хто вважає протизаконне насильство неприпустимим ні при яких умовах, у навчальних закладах МВС (47,9%); значно менше – серед працівників ПС (25,2%), НДЕКЦ (25,9%) та КМСН (26,4%).

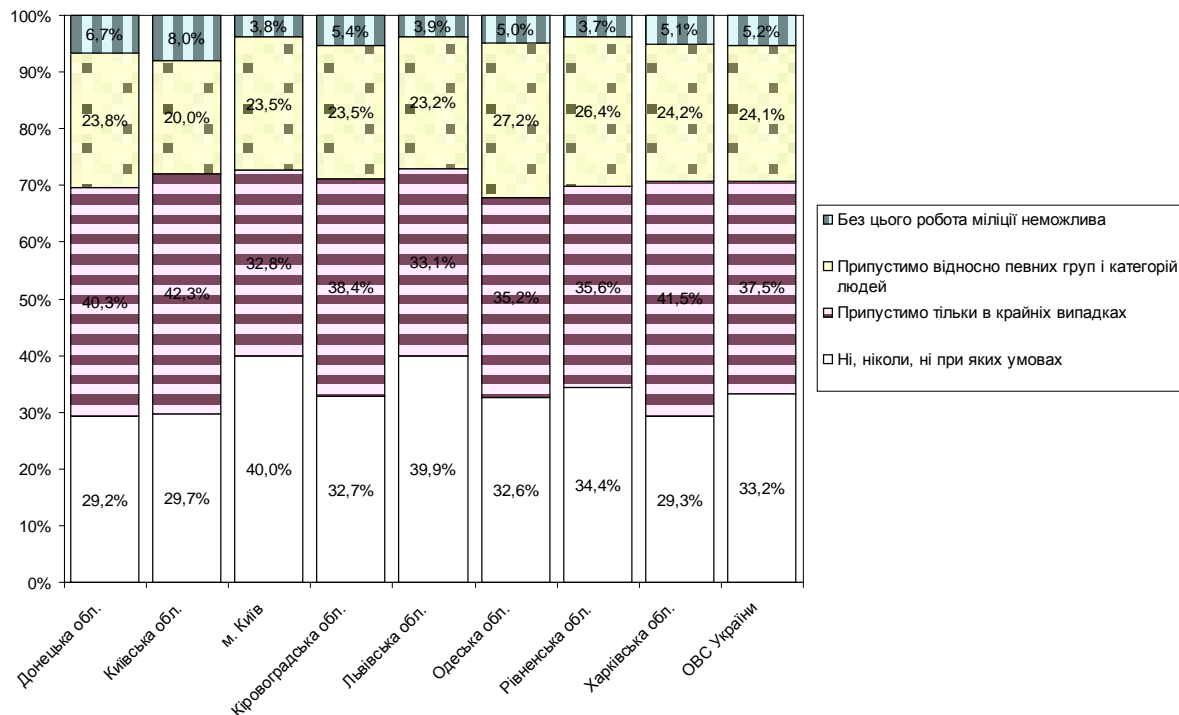
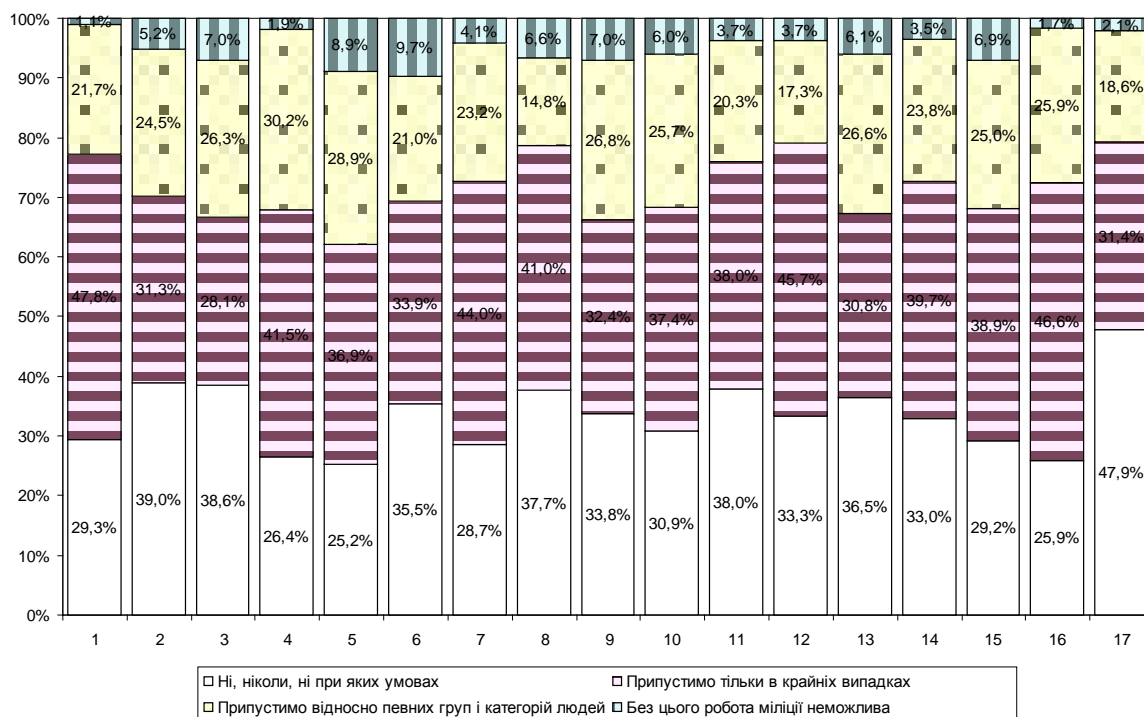


Рисунок 3.6.7. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи припустиме застосування працівниками міліції фізичного або психічного насильства у відношенні затриманого для визнання їм своєї провини або для одержання інформації?” (по регіонам та в цілому по Україні)



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.6.8. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи припустиме застосування працівниками міліції фізичного або психічного

наси́льства у відношенні затриманого для визнання їм своєї провини або для одержання інформації?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Опитувальник містив також питання про випадки заподіяння працівниками органу внутрішніх справ, у якому працює респондент, протизаконного фізичного або психічного насильства правопорушникам з метою розкриття або розслідування злочинів. Респондент відповідав, чи відомі йому такі випадки, які сталися: 1) впродовж останніх 12 місяців або 2) раніше, з зазначенням їх кількості.

Рис. 3.6.9 ілюструє відповіді на питання про те, чи відомі респонденту випадки протизаконного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних. Так, в цілому по масиву опитаних працівників ОВС України 12,9% респондентів свідчили про випадки протизаконного насильства, які сталися в їх органі внутрішніх справ упродовж 12 місяців, що передували опитуванню; 25,9% респондентів відмітили, що такі випадки відбувались раніше. Найбільший відсоток респондентів, які вказали на випадки протизаконного насильства впродовж останнього року, у Київській області (22,9%), Одеській (20,3%), Харківській (15,2%); найменший – у Львівській області (7,9%) та м. Київ (9,0%). Лідерами по поширеності випадків протизаконного насильства, які сталися раніше, ніж рік тому, є Одеська та Київська область (відповідно 33,9% та 32,7% респондентів свідчили про такі факти). Найрідше такі випадки, за свідченням респондентів, відбувались, знов-таки, у Львівській області та м. Київ (18,0% та 18,4% відповідно).

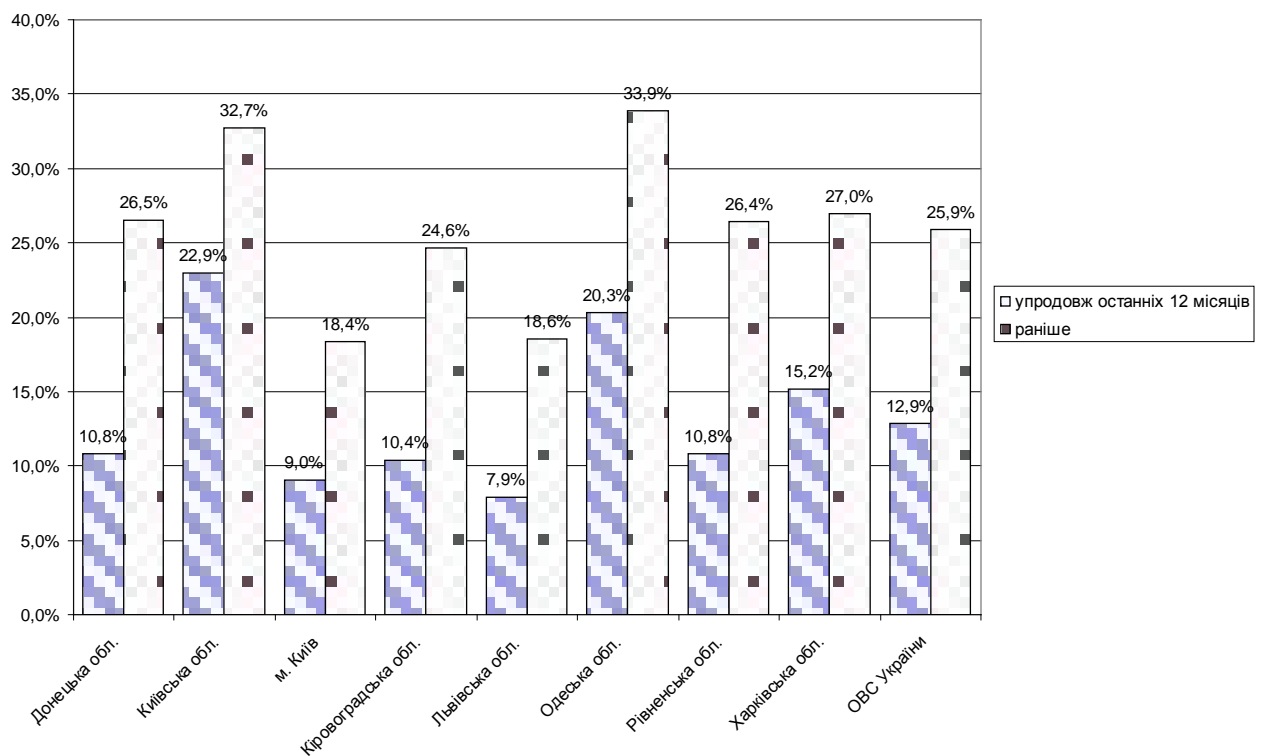
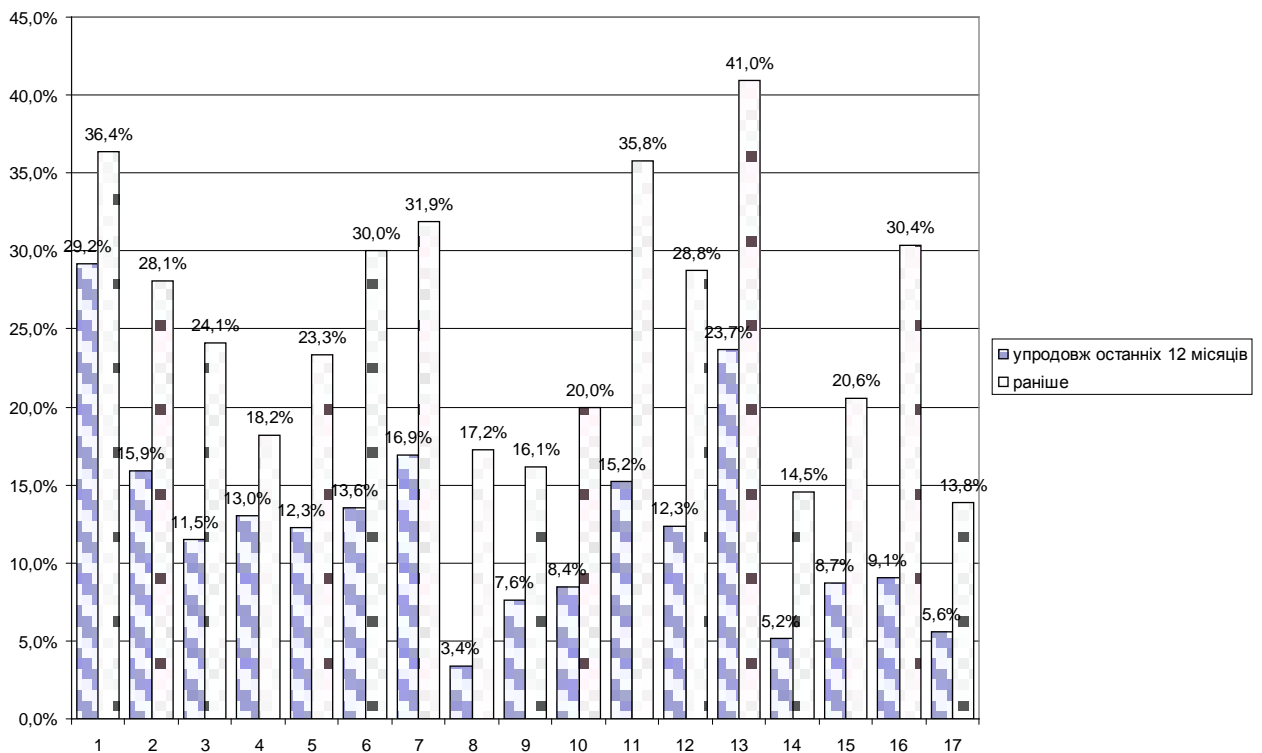


Рисунок 3.6.9. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „ Чи знаєте Ви з практики роботи Вашого органу внутрішніх справ випадки заподіяння працівниками міліції протизаконного фізичного або психічного насильства

правопорушникам з метою розкриття або розслідування злочинів?” (по регіонам та в цілому по Україні)

Дуже різняться відповіді респондентів з різних служб ОВС щодо випадків заподіяння працівниками міліції їх органу внутрішніх справ протизаконного фізичного або психічного насильства (рис. 3.6.10). Найбільший відсоток респондентів, які свідчили про нещодавні випадки протизаконного насильства, серед працівників ДСБЕЗ (29,2%), слідства та дізнання (23,7%); найменший – серед працівників судової міліції (3,4%), ДСО (5,2%) та навчальних закладів МВС (5,6%). Найбільший відсоток респондентів, які свідчили про давні випадки протизаконного насильства, серед працівників слідства та дізнання (41,0%), ДСБЕЗ (36,4%) та штабів (35,8%); найменший – серед працівників навчальних закладів МВС (13,8%), ДСО (14,5%), спецпідрозділу „Беркут”(16,1%) та судової міліції (17,2%).



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 3.6.10. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи знаєте Ви з практики роботи Вашого органу внутрішніх справ випадки заподіяння працівниками міліції протизаконного фізичного або психічного насильства правопорушникам з метою розкриття або розслідування злочинів?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Які ж, за думкою працівників ОВС, причини застосування протизаконного насильства до затриманих, підозрюваних або звинувачуваних? Чи відрізняється бачення населенням і правоохоронцями причин цієї негативної

практики? Є можливість порівняти результати теперішнього опитування з опитуванням населення України в 2003 р. щодо протизаконного насильства у діяльності міліції (рис. 3.6.11).

За думкою населення, головними причинами протизаконного насильства у діяльності міліції є безкарність тих працівників міліції, які допускають незаконні методи в роботі (47,8% респондентів відзначили цю причину); невисокий професійний і культурний рівень працівників міліції (38,1%); неякісний добір претендентів, внаслідок чого в міліцію потрапляють люди із садистськими нахилами (35,5%). За думкою працівників міліції, головними причинами протизаконного насильства у їх діяльності є система показників і звітності, що примушує «вбивати» силою визнання провини (34,1%); недосконалість законодавства (28,2%); відсутність нормальних умов роботи і низька заробітна плата працівників міліції (24,4%). Як можна помітити, бачення причин протизаконного насильства у діяльності міліції кардинально відрізняється у населення та працівників ОВС.

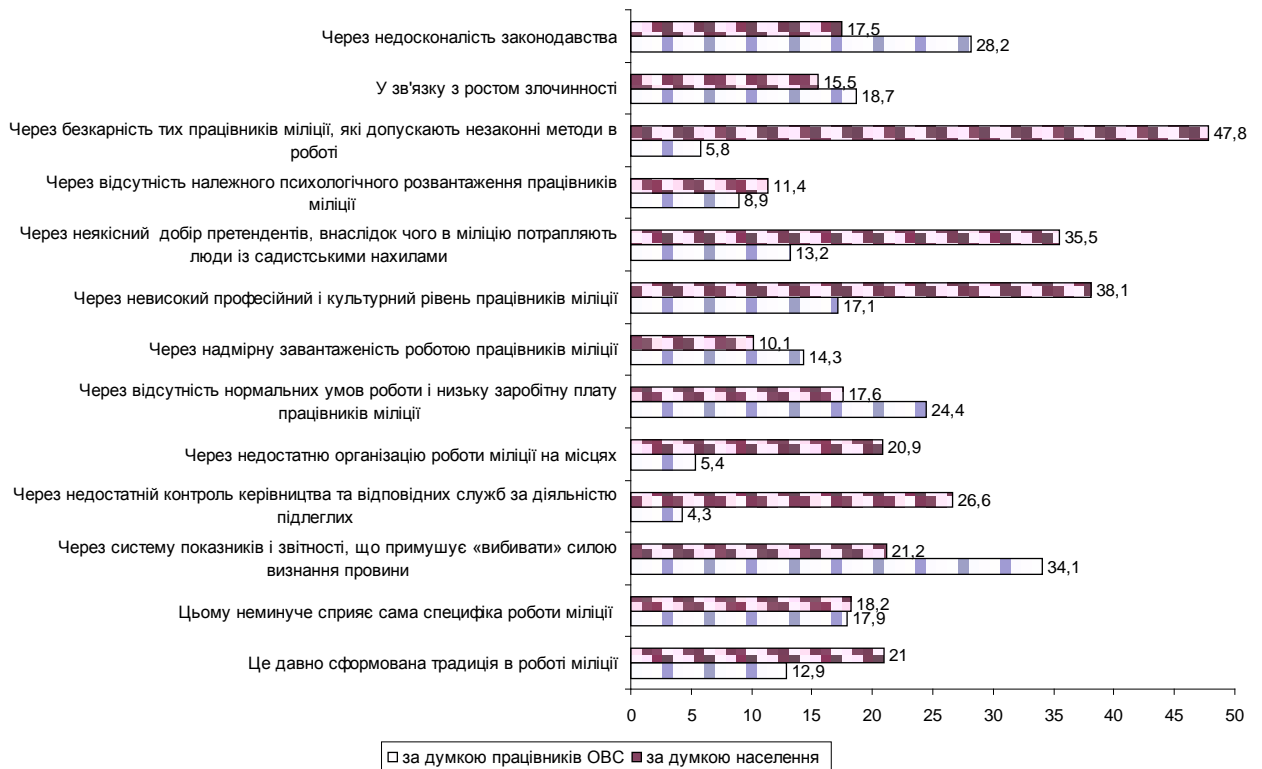


Рисунок 3.6.11. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чому, на Ваш погляд, мають місце факти застосування працівниками міліції побоїв, мучень або катувань відносно затриманих?” (у цілому по Україні)

Людина і організація: типологія працівників ОВС за ставленням до своєї організації

4.1. Уявлення працівників ОВС про систему ОВС як індикатор бажання якісно виконувати функціональні обов'язки

Організація, яка прагне працювати ефективно, намагається максимально використовувати потенціал свого найціннішого ресурсу – працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі і для інтенсивного розвитку їхнього потенціалу. Разом з тим, максимальна самовіддача працівників малоімовірна, якщо вони не отримують очікуваної справедливої віддачі від своєї організації – заробітної плати, належних умов праці, соціальної захищеності, шани, престижу – всього того, що складає життєвий проект власної самореалізації особистості.

Уявлення працівників про свою організацію є важливим індикатором, по якому можна визначити їх готовність працювати для досягнення цілей організації з повною самовіддачею. Таке уявлення несе в собі відбиток того, як працівник відчуває себе в організаційному оточенні, як він ставиться до своєї організації, яким бачить здатність організації виконувати певні функції та її ставлення до своїх працівників. Часом марно й сподіватись, що працівник зізнається, що, працюючи в організації, він використовує службове положення для дій всупереч інтересам організації, або об'єктивно оцінить те, чи працює він з повною самовіддачею. Але у людини знання, емоції, оцінки, що складають уявлення про організацію, співзвучні з минулою та майбутньою організаційною поведінкою. Саме тому вивчаючи уявлення, можна виявити відповідні кожному типу уявлень мотиви і наміри співробітників щодо подальшої роботи в організації, навіть якщо ці мотиви ще не усвідомлені або приховані від інших.

Уявлення людини про свою організацію, зокрема, працівників ОВС про систему ОВС у цілому, настільки багатогранне, що заслуговує на окреме детальне дослідження. Вивчаючи варіації уявлень працівників про ОВС, можна акцентувати увагу на багатьох вимірах, зокрема, на престижності роботи, важливості організаційних цілей, стабільності функціонування, характері розвитку, фінансових можливостях, перспективності, професійних ризиках тощо. У рамках даного дослідження ми хотіли обмежитися лише базовими параметрами таких уявлень, які визначають організаційну поведінку співробітника, виміряти уявлення працівників про ОВС лише за цими параметрами і побудувати типологію працівників за ставленням до своєї організації.

На нашу думку, базові критерії уявлень співробітників про свою організацію відбивають основні соціально-психологічні потреби, які особистість задовольняє завдяки організаційному середовищу. До таких потреб Н.Хазратова віднесла потребу в соціальній самореалізації особистості, в безпеці (захищеності), а також у виправданості власного існування¹. Відповідно до цих

¹ Нігора Хазратова. Типологічна модель індивідуально-психологічного образу держави. //Соціальна психологія. – 2004. – №4(6). – С. 4.

потреб існують персональні конструкти – критерії, за допомогою яких особистість оцінює свій досвід організаційної взаємодії. Н.Хазратова визначила такі конструкти:

- конструкт, що відповідає за оцінювання сприятливості-несприятливості організаційного середовища для соціальної самореалізації особистості (умовна назва „Я – Анти-Я”);
- конструкт, що відповідає за оцінювання впорядкованості організаційного середовища („Лад – Безлад”);
- конструкт, що відповідає за сприймання і оцінювання такої властивості організаційного середовища, як наявність сенсу – виправданості існування організації як такої та причетності особистості до неї (умовна назва „Сенс – Абсурд”).

Ми додали ще один критерій, який, на нашу думку, важливий для оцінки того, як організаційне середовище сприяє задоволенню основних потреб особистості. Це конструкт, який оцінює справедливість організації відносно своїх працівників (умовна назва „Справедливість – Несправедливість”).

Ці конструкти, на нашу думку, визначають основні критерії оцінок і очікувань від організації:

1). Самореалізація особистості завдяки роботі в організації. Успішна самореалізація за своїми цілями може співпадати, а може й суперечити цілям організації: особа може реалізувати себе, добросовісно працюючи, а може використовувати свою позицію для особистих цілей, які суперечать цілям організації.

2). Впорядкованість організаційного середовища, яка необхідна для ефективного функціонування організації, тобто для досягнення цілей організації і для задоволення потреб її співробітників, у першу чергу в справедливій винагороді за роботу та у соціальній (організаційній) захищеності. Це одночасно є мірою налагодженості і надійності організаційної взаємодії, прогнозованості майбутнього, відчуття у працівників власної захищеності і контролю над ситуацією.

3). Виправданість, розумність глобальних цілей діяльності організації (не задекларованих, а тих, що реально досягаються щоденним функціонуванням організації); причетність особи до досягнутого результату роботи організації.

4). Справедливість/несправедливість організації відносно співробітників як критерій важливий і сам по собі, і в сполученні з іншими критеріями. Він прояснює варіації інших критеріїв. Наприклад, неуспішна самореалізація особистості в організації може бути спричинена як нездатністю особи виконувати свої функціональні обов’язки, так і низькою цінністю будь-якої особи як члена організації. В останньому випадку несправедлива віддача (винагорода за роботу, ставлення до працівника, умови праці тощо) залишає мало шансів на успішну самореалізацію у межах цілей організації. Навпаки, якщо особа все ж таки знайшла „своє місце” в несправедливій організації і може себе реалізувати, то скоріше за все вона використовує службове становище для „компенсації” за несправедливе ставлення до себе.

Зазначені критерії уявлень про ОВС у цілому були операціоналізовані наступними питаннями анкети:

Питання анкети, які вимірюють ставлення працівників ОВС до ОВС України

Чи сприяє служба в ОВС Вашій самореалізації як особистості?

- 1. Повністю сприяє**
- 2. Деякою мірою сприяє**
- 3. Деякою мірою перешкоджає**
- 4. Повністю перешкоджає**

Яке висловлювання краще характеризує систему ОВС? (виберіть тільки один варіант відповіді)

- 1. ОВС– це повний порядок**
- 2. ОВС– це скоріше порядок, ніж безлад**
- 3. ОВС– це скоріше безлад, ніж порядок**
- 4. ОВС– це повний безлад**

Яке висловлювання краще характеризує систему ОВС? (виберіть тільки один варіант відповіді)

- 1. ОВС– це „повний абсурд”**
- 2. ОВС– це скоріше „абсурд”, ніж „розумність”, „сенс”**
- 3. ОВС– це скоріше „розумність”, „сенс”, ніж „абсурд”**
- 4. ОВС– це повною мірою „розумність”, „сенс”**

Чи вважаєте Ви ОВС справедливою організацією по відношенню до своїх працівників?

- 1. Так, вважаю справедливою**
- 2. Скоріше вважаю справедливою**
- 3. Скоріше не вважаю справедливою**
- 4. Ні, зовсім не вважаю справедливою**

Відповіді на ці питання цікаві самі по собі, тому що характеризують ставлення працівників ОВС у цілому, різних регіонів і різних служб до своєї організації. Отже, перш ніж переходити до складнішого аналізу, проілюструємо їх.

4.2. Варіація уявлень працівників ОВС про свою організацію за базовими критеріями

У цілому по ОВС України зовсім не вважають систему органів внутрішніх справ справедливою організацією відносно своїх працівників 23,1% опитаних; ще 44,0% - скоріше не вважають справедливою (рис. 4.2.1, останній стовпчик). Найбільше респондентів, які вважають ОВС справедливою організацією, у м.Київ, найменше – у Київській області (рис. 4.2.1).

Якщо проаналізувати у розрізі різних служб ОВС, то найбільше тих, хто вважає ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників, у ДСО (48,5%), ДАІ, ДПС (44,9%), навчальних закладах МВС (44,0%), ІТТ (40,0%), штабах (37,4%), КМСН (37,0%); найменше – у ДСБЕЗ (15,2%), підрозділах по роботі з персоналом (20,3%), слідстві та дізнанні (21,5%), карному розшуку (22,0%) та службі ДІМ (22,3%) (рис.4.2.2).

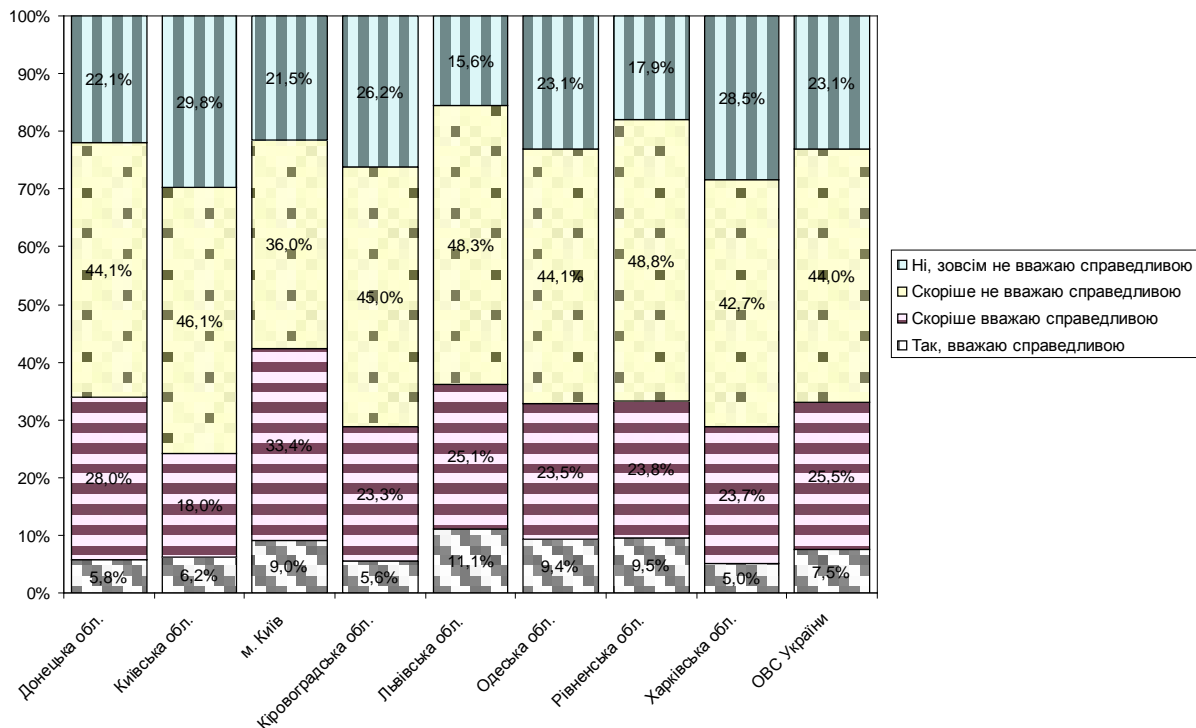


Рисунок 4.2.1. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи вважаєте Ви ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників?” (по регіонам та в цілому по Україні)

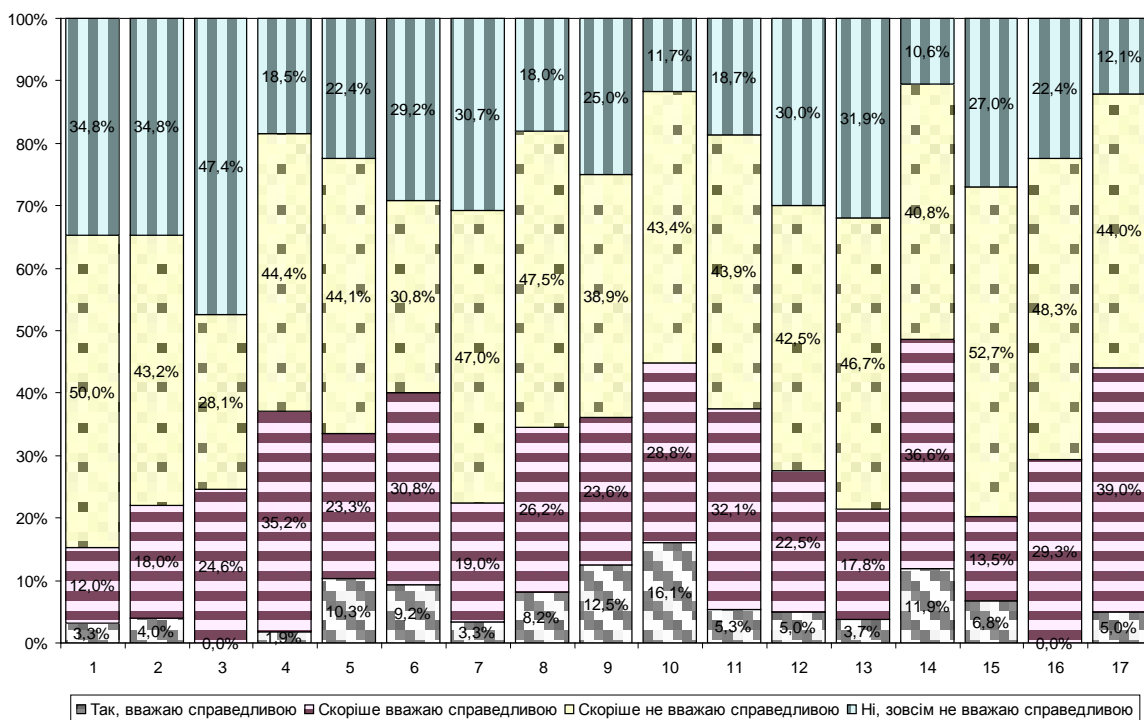


Рисунок 4.2.2. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи вважаєте Ви ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Рисунок 4.2.2. Розподіл відповідей працівників ОВС на питання: „Чи вважаєте Ви ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників?” (по службам ОВС та в цілому по Україні)

Почуття працівниками ОВС власної соціальної незахищеності підштовхує до визнання того, що ОВС не є справедливою організацією по відношенню до своїх працівників (коефіцієнт сили впливу d Сомерса дуже високий і становить 0,468). Так, серед тих, хто вважає себе соціально захищеним, 90% вважають ОВС справедливою організацією, а 10% - несправедливою до своїх працівників, серед тих, хто вважає себе соціально незахищеним, 17% вважають ОВС справедливою організацією, а 83% - несправедливою до своїх працівників.

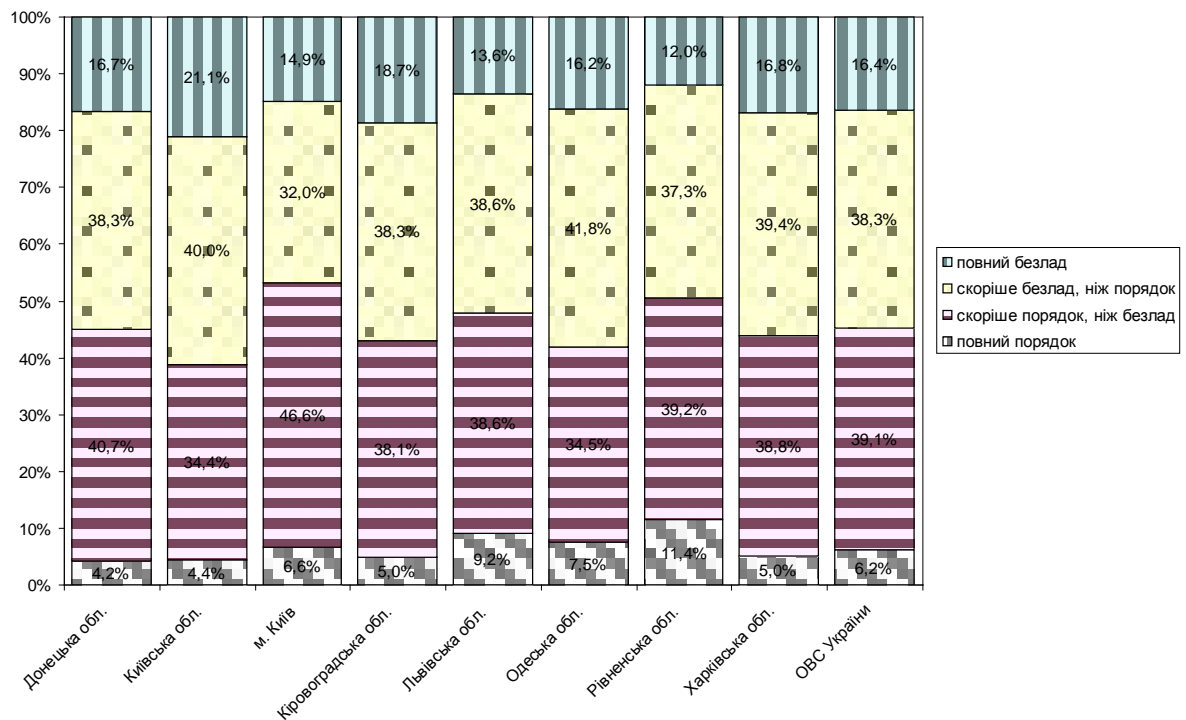
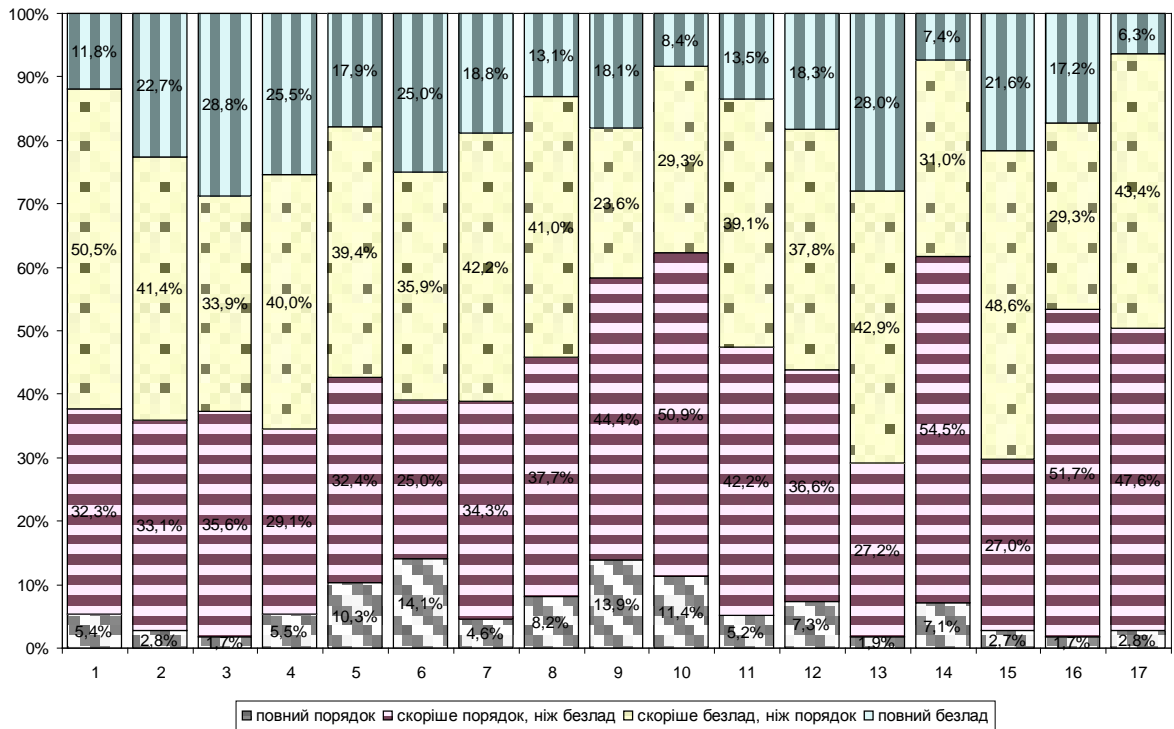


Рисунок 4.2.3. Розподіл оцінок респондентами ОВС за критерієм „порядок-безлад” (по регіонам та в цілому по Україні)

Оцінка працівниками ОВС своєї організації за критеріями „Порядок – Безлад” по регіонах та в цілому по Україні показана на рис. 4.2.3. Так, в цілому по масиву опитаних працівників ОВС 6,2% зазначили, що ОВС України найкраще характеризує висловлювання „повний порядок”; 39,1% - „скоріше порядок, ніж безлад”; 38,3% - „скоріше безлад, ніж порядок”; 16,4% - „повний безлад”. Серед регіонів найкращі оцінки за критерієм „Порядок – Безлад” були надані працівниками ОВС Рівненської, Львівської області та м. Київ; найгірші – Київської області. У розрізі служб ОВС найкраще оцінили за цим критерієм ОВС України працівники ДАІ, ДПС, ДСО, спецпідрозділу «Беркут»; найгірше – слідство та дізнання, підрозділи по роботі з персоналом (рис. 4.2.4).



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 4.2.4. Розподіл оцінок респондентами ОВС за критерієм „порядок-безлад” (по службам ОВС)

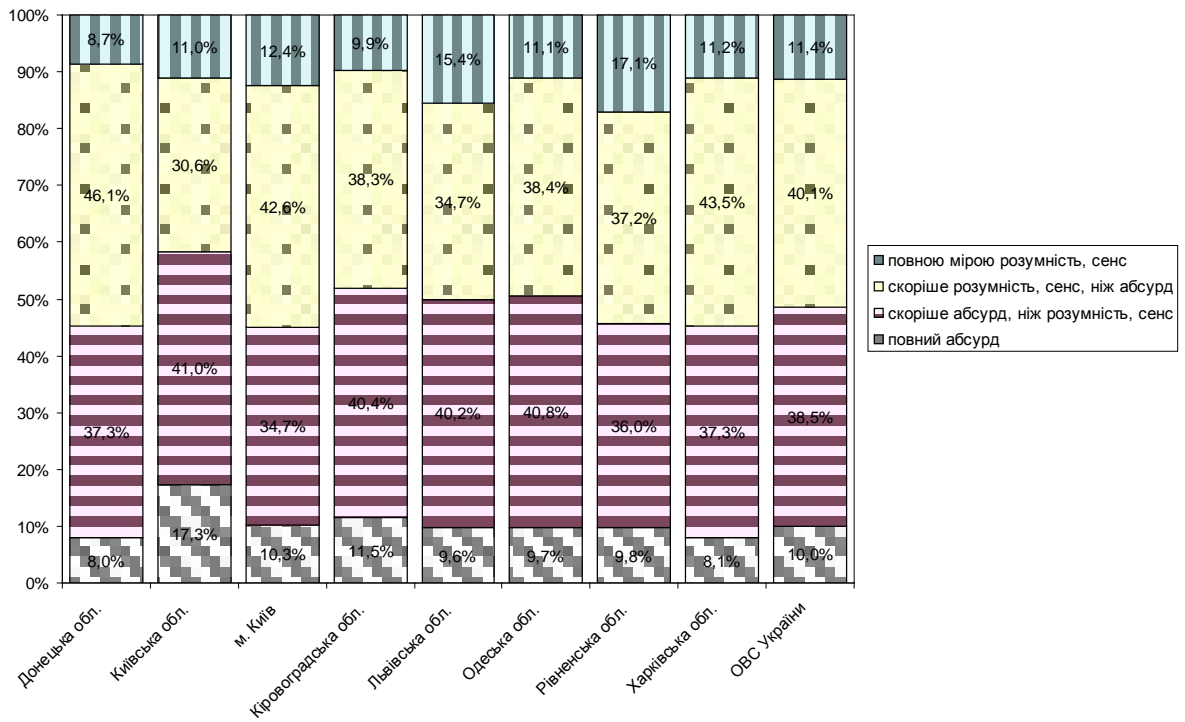
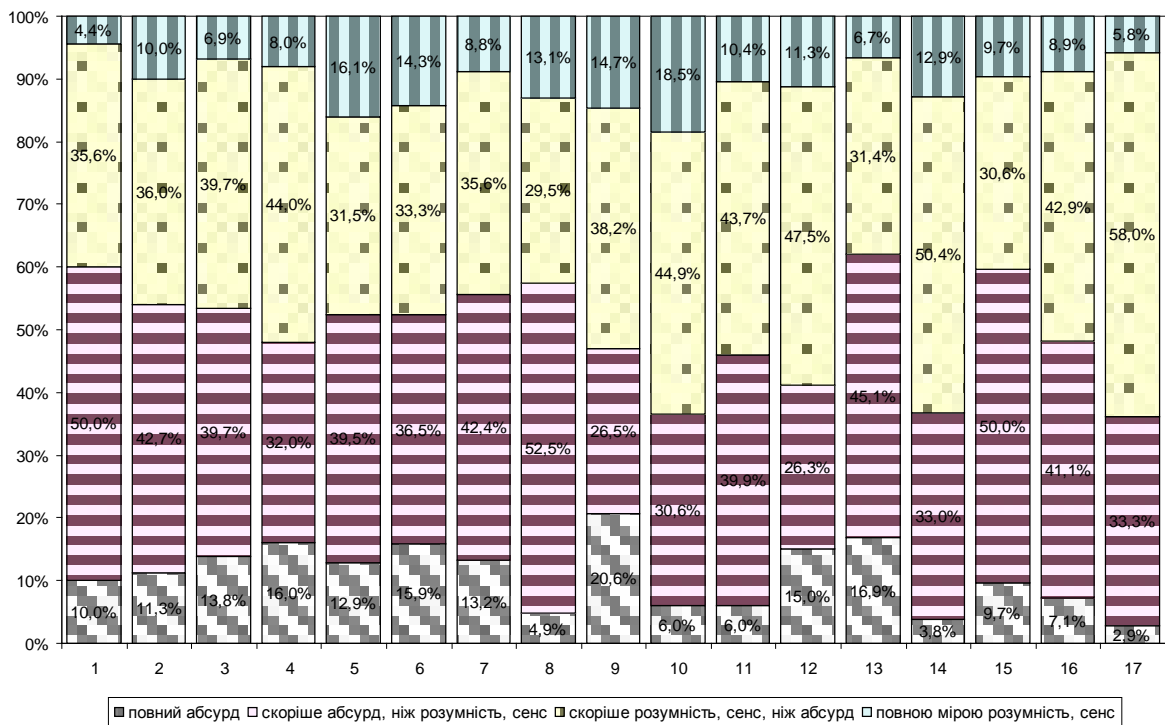


Рисунок 4.2.5. Розподіл оцінок респондентами ОВС за критерієм „розумність-абсурд” (по регіонам та в цілому по Україні)

Оцінка працівниками ОВС своєї організації за критерієм „Сенс (розумність) – Абсурд” по регіонах та в цілому по Україні показана на рис. 4.2.5. В цілому 11,4% з опитаних працівників ОВС зазначили, що ОВС України найкраще характеризує висловлювання „повною мірою розумність, сенс”; 40,1% - „скоріше розумність, сенс, ніж абсурд”; 38,5% - „скоріше абсурд, ніж розумність, сенс”; 10,0% - „повний абсурд”. Серед регіонів найкращі оцінки за критерієм „Сенс (розумність) – Абсурд” були надані працівниками ОВС Рівненської, Львівської області; найгірші – Київської області.

У розрізі служб ОВС найкраще оцінили за цим критерієм ОВС України працівники ДАІ, ДПС, ДСО, навчальних закладів МВС; найгірше – слідство та дізнання, підрозділи по роботі з персоналом та ДСБЕЗ (рис. 4.2.6).



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 4.2.6. Розподіл оцінок респондентами ОВС за критерієм „розумність-абсурд” (по службам ОВС)

Наскільки ж служба в ОВС сприяє самореалізації працівників як особистостей? У цілому по ОВС України 12,0% опитаних зазначили, що служба повністю сприяє їх самореалізації як особистостей; 68,4% - деякою мірою сприяє; 20,4% - деякою мірою перешкоджає і 9,2% - що повною мірою перешкоджає (рис. 4.2.7, останній стовпчик). Серед регіонів у кращий бік відрізняється Рівненський, Донецький, Львівський регіони та м. Київ; у гірший бік – Київська область. У розрізі служб ОВС найкраще оцінили за цим критерієм ОВС України працівники ДАІ, ДПС, ДСО, навчальних закладів МВС; найгірше – слідство та дізнання, ІТТ, ДСБЕЗ та підрозділи по роботі з персоналом (рис. 4.2.8).

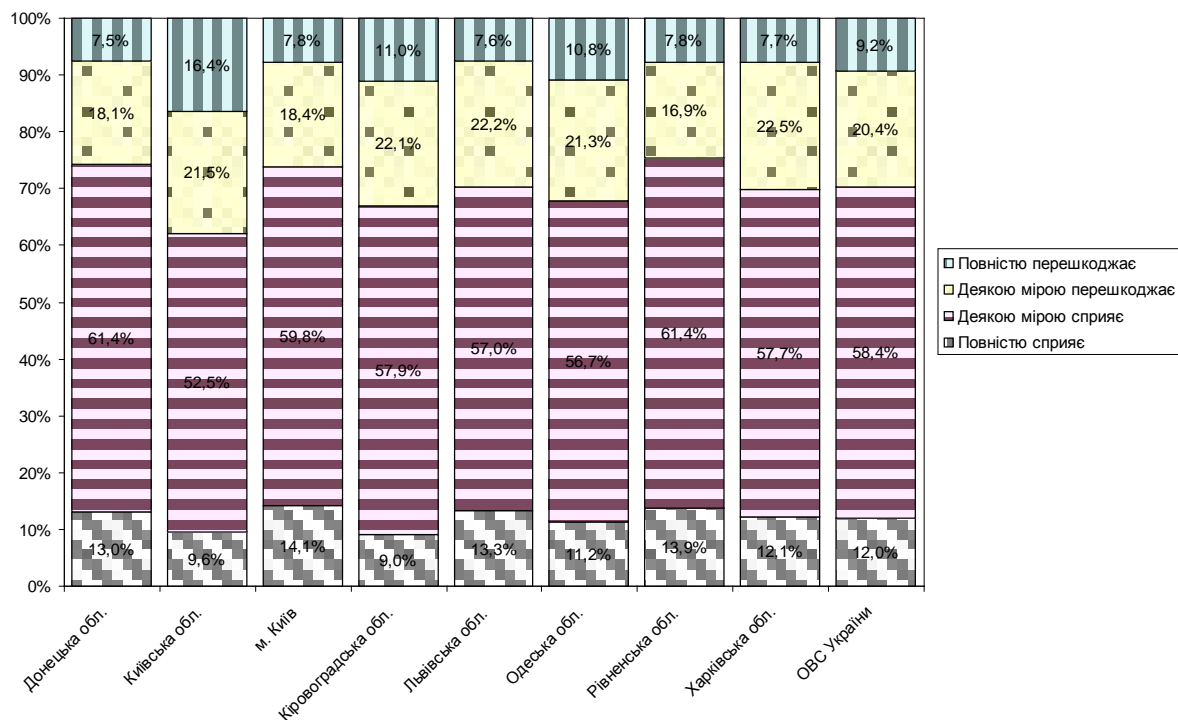
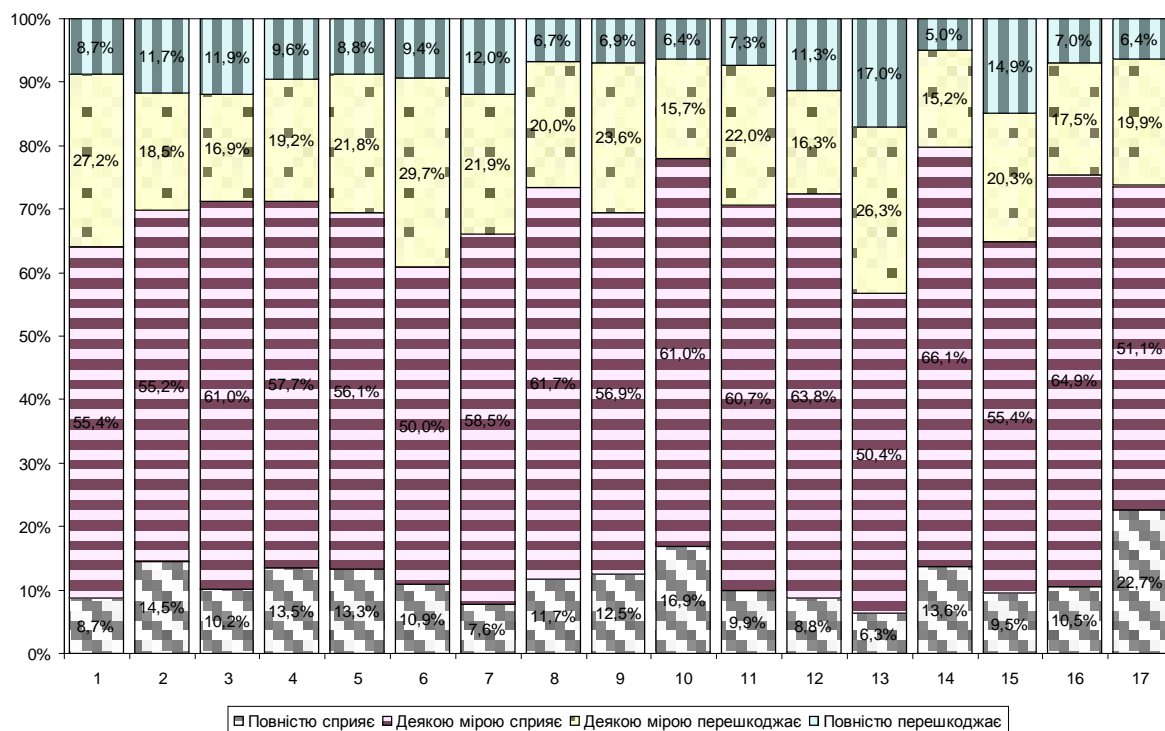


Рисунок 4.2.7. Розподіл оцінок респондентами того, чи сприяє служба в ОВС їх самореалізації як особистостей (по регіонам та в цілому по Україні)



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС.

Рисунок 4.2.8. Розподіл оцінок респондентами того, чи сприяє служба в ОВС їх самореалізації як особистостей (по службам ОВС)

На основі запропонованих чотирьох критеріїв уявлень про ОВС України було проведено кластерний аналіз, який розподілив усіх респондентів на 7 більш-менш однорідних за ставленням до ОВС кластерів. Проаналізуємо, які ж саме працівники ОВС увійшли до кожного кластеру (табл. 4.3.1).

Таблиця 4.3.1.

Характеристики та обсяг кластерів респондентів у залежності від їх ставлення до ОВС України в цілому

№ кл.	Справедливість – несправедливість	Порядок – безлад	Розумність – абсурд	Я – анти-Я	%
1	Скоріше справедливість	Скоріше порядок	Скоріше розумність	Скоріше Я	25,9
2	Скоріше справедливість	Не визначено	Скоріше абсурд	Скоріше Я	4,4
3	Скоріше несправедливість	Скоріше порядок	Скоріше розумність	Скоріше Я	13,7
4	---	Скоріше порядок	Скоріше розумність	Анти-Я	5,8
5	Скоріше несправедливість	Скоріше безлад	Скоріше розумність	Не визначено	9,1
6	Скоріше несправедливість	Скоріше безлад	Скоріше абсурд	Скоріше Я	21,6
7	Несправедливість	Скоріше безлад	Скоріше абсурд	Анти-Я	19,5

1 кластер – „люди системи ОВС” (25,9%).

Уявлення про ОВС у працівників з цього кластеру в цілому позитивно. Вони вважають, що ОВС скоріше справедлива організація відносно своїх працівників, і її найкраще характеризують висловлювання „скоріше порядок, ніж безлад” та „скоріше розумність, сенс, ніж абсурд”. Ці респонденти вважають, що служба в ОВС „скоріше сприяє” їх самореалізації як особистості. Це, образно кажучи, вірні і лояльні „люди організації”, які складають її ядро. Життєві цілі та плани таких людей значною мірою співпадають з цілями організації. Кожна стабільна організація має таке ядро – людей, які позитивно ставляться до своєї організації, можуть реалізувати себе завдяки роботі в організації та вважають свою організацію справедливою відносно своїх працівників.

Стосовно першого кластера є два суттєвих зауваження. По-перше, у стабільній організації „людей організації” має бути не менше двох третин, а у нашому випадку – тільки чверть. По-друге, у цьому кластері має бути значно більше тих, хто дає своїй організації повною мірою визначені позитивні оцінки, а в нашому випадку переважна більшість респондентів з цього кластера висловлює „скоріше” позитивні оцінки.

У першому кластері порівняно з іншими кластерами більше працівників з середньою та середньою спеціальною неюридичною освітою, разом з тим порівняно менше людей з вищою юридичною освітою. Це є загрозливий для ОВС факт, бо саме ядро, „кістяк” організації створює, розповсюджує та підтримує культуру, традиції, зразки поведінки, цінності, образи корпоративних героїв – все те, що створює неповторне „обличчя” організації та її членів.

Зазначимо, що на тлі суцільної бідності працівників ОВС це найменш бідний кластер (щось середнє між „усі гроші витрачаються на продукти і покупку необхідних недорогих речей” та „в основному грошей вистачає, але придбати товари тривалого користування важко”). У цьому кластері найменше проблем у стосунках з дружиною (чоловіком). Крім того, тут найвищі серед всіх кластерів рівень довіри державі, оцінки ефективності роботи ОВС у цілому та свого підрозділу.

2 кластер – „люди на порозі” (4,4%).

У цих людей дещо суперечливе ставлення до ОВС: з одного боку, вони кажуть, що ОВС – це скоріше абсурд, і порядку недостатньо в цій організації; з іншого боку, вони вважають свою організацію скоріше справедливою відносно працівників та сподіваються самореалізуватися (або вважають, що змогли самореалізуватися) в ОВС. Таке поєднання негативних оцінок ОВС та позитивних очікувань щодо самореалізації здається на перший погляд дивним, адже людина зазвичай не може ідентифікувати себе з тим, що вважає поганим. А розгадка ось у чому: цей кластер на 63% складається з молодих людей з невеликим строком служби; ще 21% - це працівники із значною вислугою, тобто пенсійного та перед пенсійного віку. Якщо перші себе ще не досить ідентифікують з ОВС, то останні – вже не досить ідентифікують, бо є, фактично, на порозі звільнення. Крім того, серед молодих працівників цього кластеру є такі, які прийшли в негативну, за їх оцінками, організацію щоб реалізувати себе на цьому негативі. Тому не дивує, що серед працівників ОВС з цього кластеру порівняно більше тих, хто ставиться до протизаконного насильства як до норми у діяльності міліції; майже 60% з цього кластеру погодилися з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції.

У цьому кластері порівняно більше людей з середньою та середньою спеціальною освітою; майже половина з респондентів мають спеціальні звання – рядовий, мол. сержант, сержант, ст. сержант, старшина, прапорщик, ст. прапорщик (рис. 4.3.1). Це дуже бідний за матеріальним становищем кластер: 31% з респондентів, що увійшли до цього кластеру, зазначили, що грошей їм не вистачає навіть на самі необхідні продукти; ще 45% - що усі гроші витрачаються ними на продукти і покупку необхідних недорогих речей.

3 кластер – „невдоволена периферія системи ОВС” (13,7%).

Респонденти з цього кластеру в цілому позитивно характеризували цілі роботи та впорядкованість ОВС України. Вони вважають, що ця організація скоріше сприяє їх самореалізації як особистостей. Разом з тим вони відчують несправедливе ставлення до працівників, і саме відсутність справедливої винагороди за свій труд (як матеріальної, так і символічної, у вигляді шани, престижу, соціального схвалення та вдячності) відносить цих людей до периферії організації. Як довго вони зможуть віддано працювати на досягнення цілей організації, не отримуючи належної винагороди? Не будемо ідеалістами, практика підказує – недовго, якщо не знайдуть способи компенсувати відсутність справедливої винагороди. Саме тому цих людей, попри їх все ще позитивні уявлення про ОВС, відносимо до периферії, а не до ядра, „кістяка” організації. Зазначимо, що на 70% цей кластер складається з офіцерів; майже 23% мають спеціальні звання майор, підполковник та полковник (рис. 4.3.1); у цьому кластері найбільша середня вислуга.

Периферійне розташування цих людей у структурі організації підтверджується їх рівнем довіри до держави та оцінками ефективності роботи міліції: вони в середньому нижче, ніж у 1 та 2 кластерах, але вище, ніж у решти кластерів.

4 кластер – „невідповідні системі ОВС” (5,8%).

У представників цього кластеру в цілому позитивне уявлення про ОВС: вони вважають, що цілі ОВС (у тому вигляді, як вони реально досягаються) скоріше розумні, ніж абсурдні, та виправдані сьогоденням; що діяльність ОВС характеризується скоріше як порядок, ніж безлад; що ця організація справедлива відносно своїх працівників. Одна біда – люди з цього кластера, працюючи в ОВС, не можуть себе реалізувати як особистості.

У четвертому кластері порівняно з іншими дещо більше людей з середньою та з середньою спеціальною неюридичною освітою, вищою неюридичною освітою; порівняно менше людей з середньою юридичною та вищою юридичною освітою.

5 кластер – „на роздоріжжі” (9,1%).

Уявлення про ОВС респондентів з п'ятого кластера суперечливі. Вони визнають розумність цілей діяльності ОВС у тому вигляді, які вони реально є сьогодні, вважають існування цієї організації та методи роботи виправданими. Разом з тим вони критикують ОВС за недостатню впорядкованість діяльності, якій, на їх думку, підходить висловлювання „скоріше безлад, ніж порядок”. Крім того, вони визнають несправедливість ОВС відносно своїх працівників. Чи можуть респонденти цього кластеру реалізувати себе як особистість, працюючи в ОВС? На це питання вони не змогли дати впевнену відповідь, ні позитивну, ні негативну. Ці люди для себе ще не зрозуміли – чи є ОВС організацією, з якою вони будуть з гордістю і любов'ю ідентифікувати себе. Стати „людиною системи ОВС” їм заважає несправедливість до працівників та безлад, які вони спостерігають.

Серед респондентів з цього кластеру майже половина – у віці до 29 років. Порівняно з іншими кластерами, тут найбільше працівників зі спеціальним

званням молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан (рис. 4.3.1). 76% респондентів, яких було віднесено до п'ятого кластеру, мають вищу освіту, з них дві третини - вищу юридичну. Майже 60% з респондентів цього кластеру мають вислугу до 10 років. Отже, ці люди – найцінніший людській ресурс системи ОВС, але, нажаль, їх не можна віднести до ядра цієї організації.

Фактично, ці люди на роздоріжжі. Їм треба визначитися, чи зможуть вони реалізувати себе. Якщо ні, вони ймовірніше за все, змінять своє уявлення про ОВС на більш негативне та перейдуть до 7-го кластеру. Якщо знайдуть можливості для самореалізації, то можливі два варіанта: 1) якщо їх життєві цілі не будуть суперечити цілям організації, вони можуть перейти до 3 кластера, змінив уявлення про систему ОВС на більш позитивне за критерієм „Порядок – Безлад”; 2) якщо вони самореалізуються всупереч цілям організації, вони змінять своє уявлення про ОВС на більш негативне за шкалою „Сенс – Абсурд” та перейдуть до 6 кластеру.

6 кластер – „притосованці” (21,6%).

У цих людей склалося негативне уявлення про ОВС за всіма критеріями (скоріше безлад, скоріше абсурд, скоріше несправедливість відносно працівників), але вони, за їх твердженням, можуть себе реалізувати, займаючи певну позицію в ОВС. З першого погляду, дивно: як же так, людина працює в організації, яка не подобається, яка не надає справедливу винагороду за труд, і в той же час може себе реалізувати? Це поєднання припустиме, якщо людина використовує службове положення для досягнення цілей, які суперечать цілям організації, і таким чином отримує „компенсацію” за страждання. Разом з тим вірно і зворотне: людина може почати використовувати службове положення, шкодячи організації, при цьому як самовиправдання виникає негативне ставлення до своєї організації.

Отже, респонденти з 6-го кластера притосувалися до роботи в організації, яка, на їх думку, перетворила задекларовані організаційні цілі в абсурд, в якій царить безлад та несправедливість відносно працівників, і змогли знайти компенсацію цьому та певною мірою реалізувати свої життєві плани.

У 6 кластері порівняно більше людей з вищою юридичною освітою (47%), працівників із вислугою 10-15 років.

7 кластер – „потенціал на звільнення з ОВС” (19,5%).

У людей з сьомого кластера склалося вкрай негативне уявлення про ОВС за всіма критеріями (скоріше безлад, скоріше абсурд, повна несправедливість відносно працівників), і вони, за їх твердженням, зовсім не можуть себе реалізувати, займаючи певну позицію в ОВС. Більш того, вони вважають, що робота в ОВС повністю перешкоджає їх самореалізації як особистостей.

Серед людей з цього кластеру 55% працівників зі спеціальним званням молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан (рис. 4.3.1); 52% - у віці до 29 років, ще 39% - у віці 30-39 років; 51% з них – люди з вищою юридичною освітою. Отже, це найцінніший ресурс організації, і він,

ймовірніше, звільниться з ОВС, адже лише 9% з них відповіли, що не збираються найближчим часом звільнитися зі служби.

Не дивно, що у людей з цього кластеру найнижчий рівень довіри державі, найнижчі оцінки ефективності роботи міліції. Разом з тим, вони набагато частіше свідчили про випадки протизаконного насильства з боку працівників міліції відносно тих, хто перебуває у стані несвободи:

- 37% з них зазначили про поширеність таких методів у роботі української міліції, 14% - у роботі свого підрозділу;
- половина з них погодились, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції;
- тільки 24% з них впевнені у неприпустимості застосування працівниками міліції фізичного або психічного насильства у відношенні затриманого для визнання їм своєї провини або для одержання інформації, решта - 76% - допускають такі методи у певних випадках, до певних груп та категорій людей, а 10% взагалі вважають, що без цього в сьогоденних умовах робота міліції неможлива.

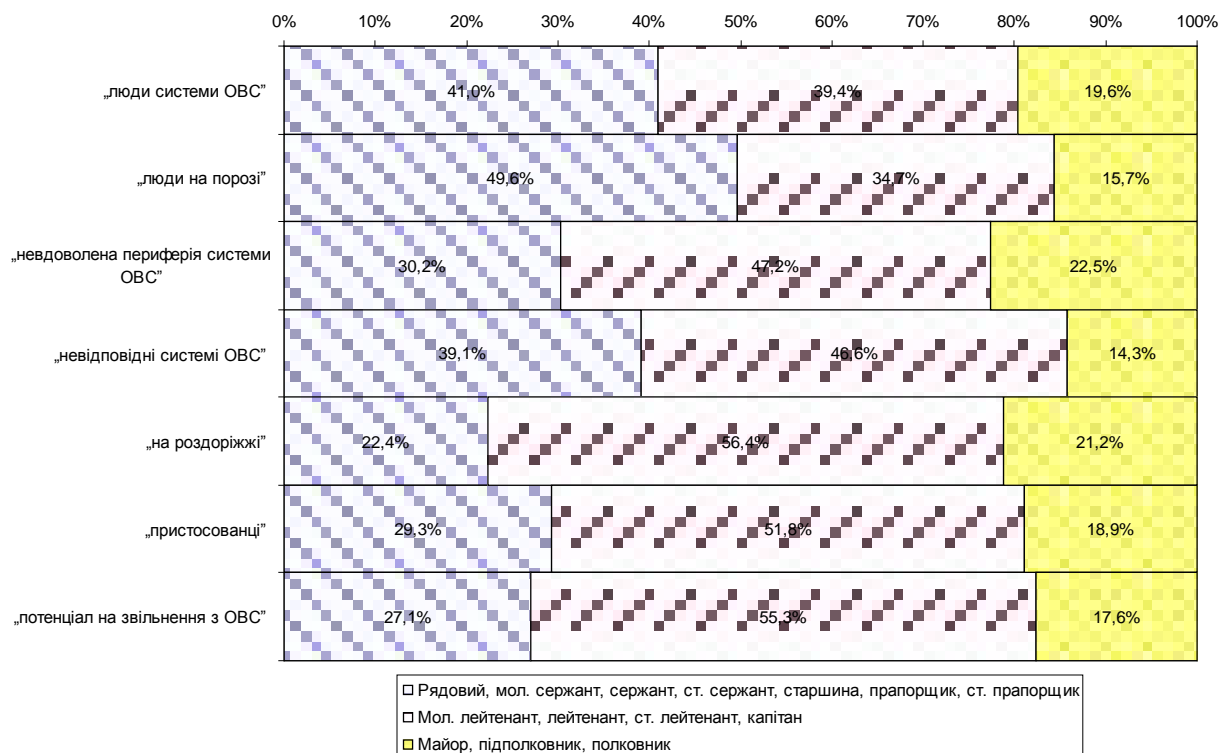


Рисунок 4.3.1. Розподіл респондентів з кластерів за спеціальним званням

Ось на такі сім кластерів було розподілено комп'ютером всіх респондентів за їх відповідями на чотири питання анкети щодо їх уявлення про ОВС (табл. 4.1.1). Хоча процес кластеризації виділяв групи респондентів зі

схожим уявленням про ОВС, виділені кластери значно відрізняються і за іншими показниками. Наприклад, за відчуттям власної соціальної захищеності та матеріальним становищем, що дає змогу стверджувати, що відчуття своєї соціальної захищеності та матеріальне становище респондентів суттєвим чином визначають їх уявлення про ОВС та готовність працювати з самовіддачею для досягнення головних цілей своєї організації.

Кластерний розподіл серед категорій працівників ОВС, різних за відчуттям власної соціальної захищеності, показано на рис. 4.3.2. Можна помітити, що чим менше соціально захищеними відчувають себе працівники ОВС, тим гірше їх уявлення про ОВС і тим менше серед них тих, хто складає ядро організації. Так, серед тих, хто відчуває себе соціально захищеним, 74% належать до 1 кластеру („люди системи ОВС”), а серед соціально незахищених тільки 11% представляють цей кластер. Серед тих, хто відчуває себе соціально захищеним, тільки 3% належать до 7-го кластеру („потенціал на звільнення з ОВС”) і жодний до 6-го кластеру („приспособанці”), а серед соціально незахищених відповідно 32 та 26% представляють ці кластери. Відчуття респондентом власної соціальної захищеності дуже сильно визначає приналежність до кластеру (коефіцієнт d Сомерса досягає дуже великого значення - 0.461).

Щодо матеріального становища працівників знову така ж саме закономірність: матеріальне становище працівника сильно впливає на приналежність до кластеру (тобто на його уявлення про ОВС і готовність працювати з самовіддачею), але коефіцієнт впливу менший, ніж у показника „відчуття власної соціальної захищеності” (0,227).

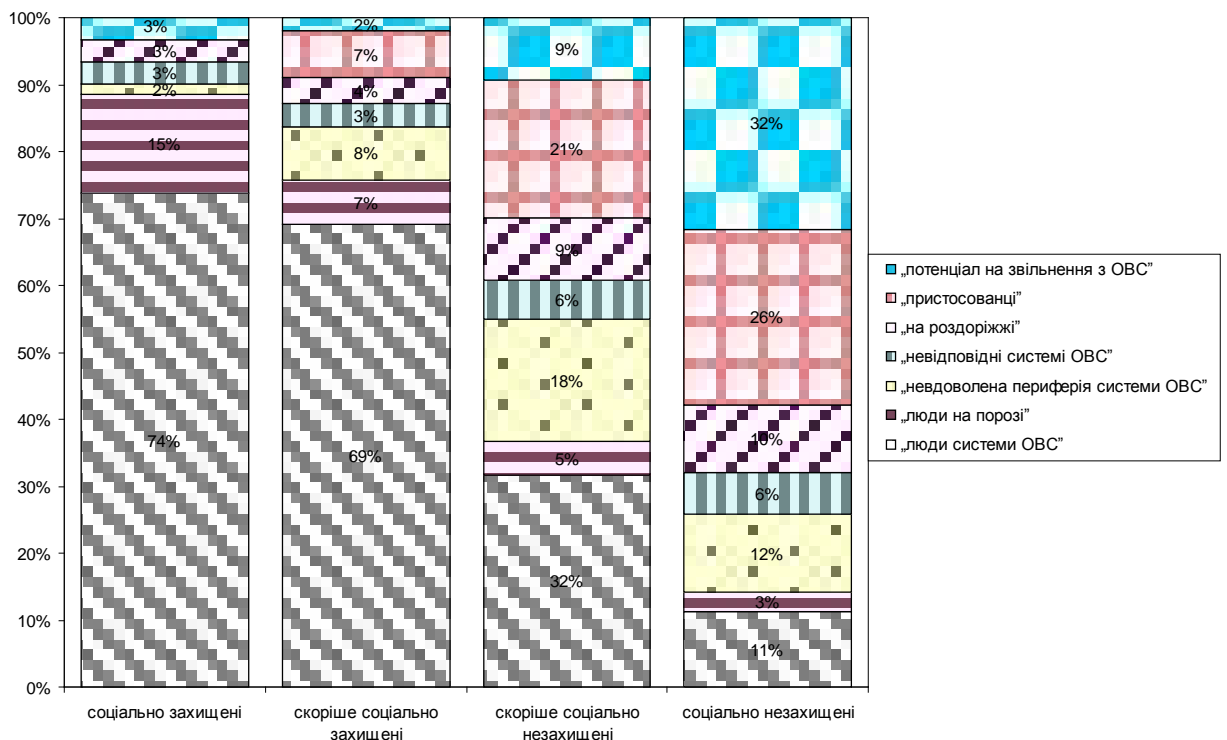


Рисунок 4.3.2. Кластерний розподіл серед категорій працівників ОВС, різних за відчуттям власної соціальної захищеності

Ще одним підтвердженням того, що по уявленням працівника про ОВС можна визначити його готовність віддано захищати правопорядок, є розподіл відповідей представників кожного кластера про довіру українській державі в цілому (рис. 4.3.3). Можна спостерігати закономірність: чим далі кластер від ядра організації (тобто чим гірше уявлення про ОВС), тим більше недовіри державі. Так, у 1-му кластері („люди системи ОВС”) 69% респондентів висловили повну або часткову довіру державі, а у 7-му („потенціал на звільнення з ОВС”) – лише 12%; у 1-му кластері 31% респондентів висловили повну або часткову недовіру державі, а у 7-му – набагато більше, 88%.

Кластери суттєво відрізняються також тим, як їх члени оцінюють ефективність роботи ОВС України і, зокрема, свого підрозділу. У 1-му кластері 23% респондентів оцінили роботу ОВС як ефективну, 65% - як скоріше ефективну; а у 7-му – відповідно 5% та 30% (рис. 4.3.4).

Доказом того, що за кожним типом уявлень респондента про свою організацію приховані типові наміри дій, є відповіді представників кожного кластера про наміри звільнитися з ОВС (табл. 8). Проявлена така закономірність: чим далі кластер від ядра організації, тим менше тих, хто впевнено хоче продовжити службу в ОВС. Якщо серед представників 1-го кластера („люди системи ОВС”) 45% респондентів висловили впевнене бажання продовжувати службу, а у 7-му („потенціал на звільнення з ОВС”) – лише 9%. Разом з тим зазначимо, що для ядра організації недостатньо, щоб тільки 45% були впевнено налаштовані продовжувати службу. Цей факт свідчить про засилля психології тимчасового працівника навіть у ядрі ОВС України.

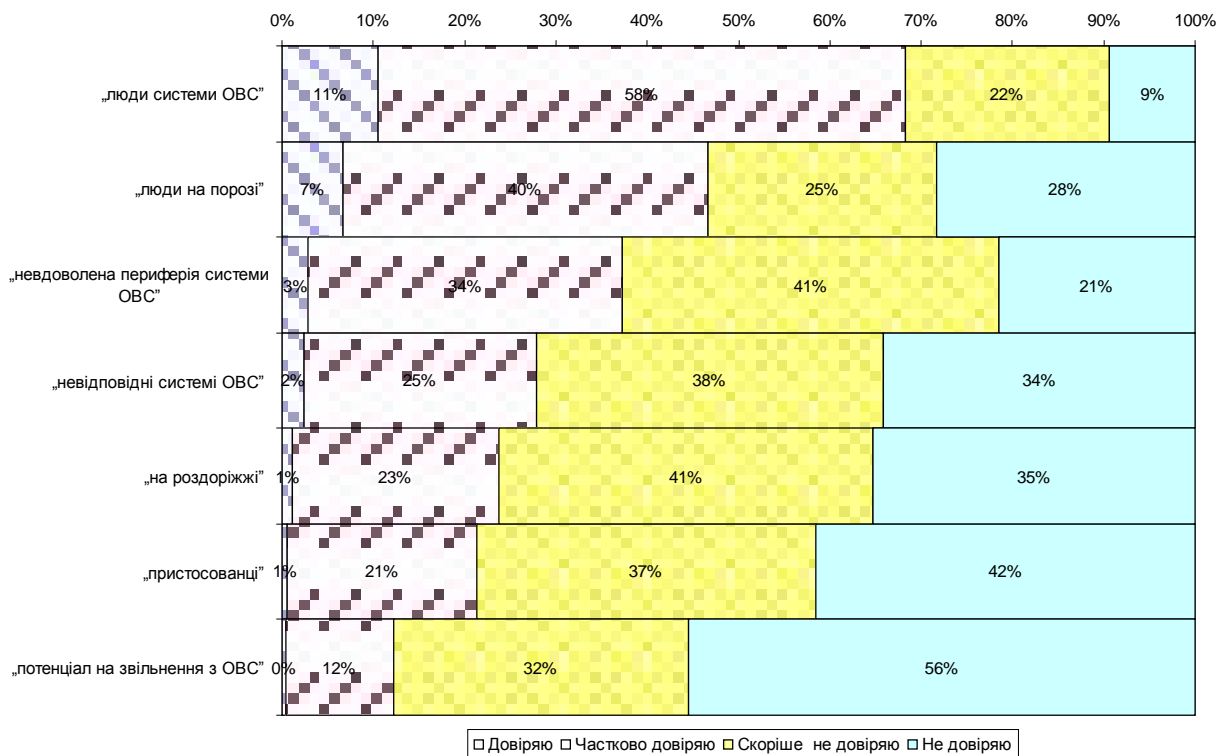


Рисунок 4.3.3. Розподіл респондентів з кластерів за довірою до держави

Таблиця 4.3.2.

Відсоток респондентів у кожному кластері, які зазначили, що не хочуть звільнитися з ОВС

1 кластер „люди системи ОВС”	2 кластер „люди на порозі”	3 кластер „невдоволена периферія системи ОВС”	4 кластер „невідповідні системи ОВС”	5 кластер „на роздоріжжі”	6 кластер „приспосованці”	7 кластер „потенціал на звільнення з ОВС”
45%	33%	31%	27%	23%	17%	9%

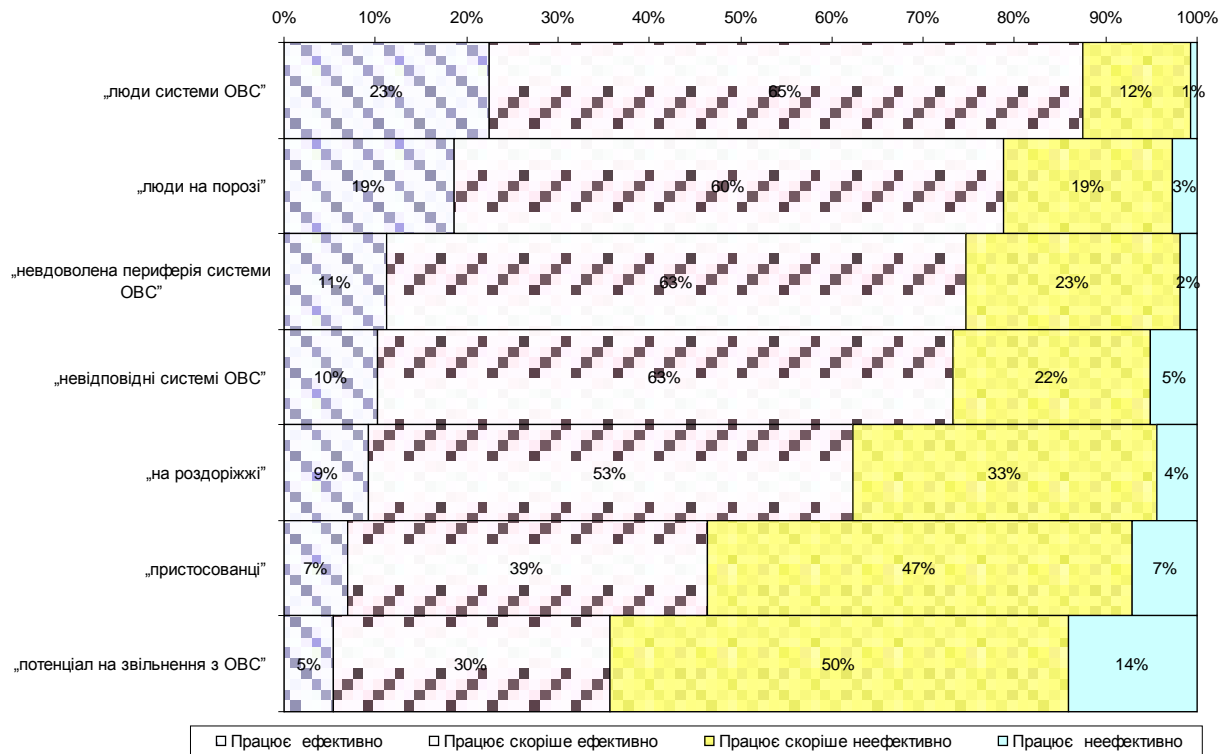


Рисунок 4.3.4. Розподіл респондентів з кластерів за оцінкою ефективності ОВС України

Структура ОВС України за кластерною моделлю

Структура ОВС України за кластерною моделлю показана на рис. 45. Підкреслимо загрозливі для ОВС факти:

- замалий відсоток тих, хто складає ядро, кістяк організації (кластер „люди системи ОВС”);
- недостатньо позитивне ставлення до своєї організації навіть у самому її ядрі;
- великий відсоток людей без вищої, зокрема, юридичної освіти в ядрі організації, що може привести до ерозії корпоративної культури і втрати належного „обличчя” ОВС;
- значний приток до ядра організації бідних молодих людей із середньою та середньою спеціальною освітою („люди на порозі”), не обтяжених заборонаю на протизаконне насильство, які вважають, що ОВС – це скоріше абсурд; і вони мають наміри реалізувати себе на цьому, з їх погляду, абсурді;

- вимивання з ядра ОВС в область „недоволеної периферії” досвідчених офіцерів, які, відчуваючи несправедливе ставлення до себе з боку організації, навряд чи будуть довго працювати з повною самовіддачею;
- знаходження „на роздоріжжі” значної частини молодих офіцерів з вищою, переважно юридичною, освітою; їх невпевненість у тому, що вони зможуть реалізувати себе, працюючи в ОВС;
- значний відсоток „приспосованців”, тих, хто використовує службове положення для досягнення цілей, які суперечать цілям організації, і таким чином отримує „компенсацію” за несправедливе ставлення до себе з боку своєї організації;
- вимивання з ядра до кластеру „приспосованців” більш ніж кожного п’ятого працівника, переважно з вищою юридичною освітою та з вислугою 10-15 років;
- приналежність до кластеру „потенціал на звільнення з ОВС” практично кожного п’ятого працівника, переважно молодих офіцерів з вищою юридичною освітою, тобто найціннішого ресурсу ОВС;
- високий рівень недовіри державі у працівників ОВС;
- недостатній рівень довіри державі навіть у працівників з ядра організації, яка є державним озброєним органом виконавчої влади і покликана захищати інтереси суспільства і держави від протиправних посягань.

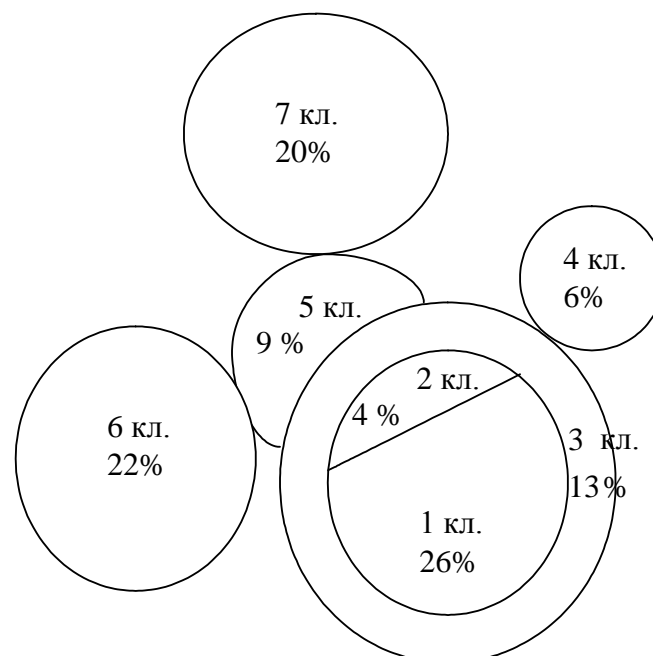


Рисунок 4.4.1. Структура ОВС за кластерною моделлю.

Звісно, служби ОВС різняться за кластерною структурою (рис. 4.4.2). Найбільший відсоток тих, хто належить до ядра організації, у ДСО (44%),

навчальних закладах МВС (37%), ДАІ, ДПС (34%) та спецпідрозділі „Беркут” (34%); найменший відсоток – у ДСБЕС (11%), слідстві та дізнанні (15%), ДІМ (15%), карному розшуку (16%), підрозділах по роботі з персоналом (16%).

Представників 2-го кластеру („люди на порозі”) порівняно більше в ПС (7%), ІТТ (6%), ДАІ, ДПС (6%), навчальних закладах МВС (6%), менше – у службі БОЗ (1%), спецпідрозділі „Беркут” (1%), НДЕКЦ (2%), КМНС (2%).

„Невдоволеної периферії”, яка є буфером між ядром організації і тими, хто зневірився в ній, порівняно більше в НДЕКЦ (23%), ДСБЕЗ (21%), ДАІ, ДПС (20%). Відносно менше представників цього кластеру в ІТТ (3%), що свідчить про поляризацію співробітників на „оголене” ядро служби та тих, хто до нього не належить.

Працівників, які відносяться до кластеру „невідповідних” своїй організації (тобто тих, хто виправдовує свою організацію, має в цілому позитивне уявлення про неї, але визнає, що не може реалізувати себе як особистість на цій посаді), порівняно більше у спецпідрозділі „Беркут” (10%) та ВБНОН (9%).

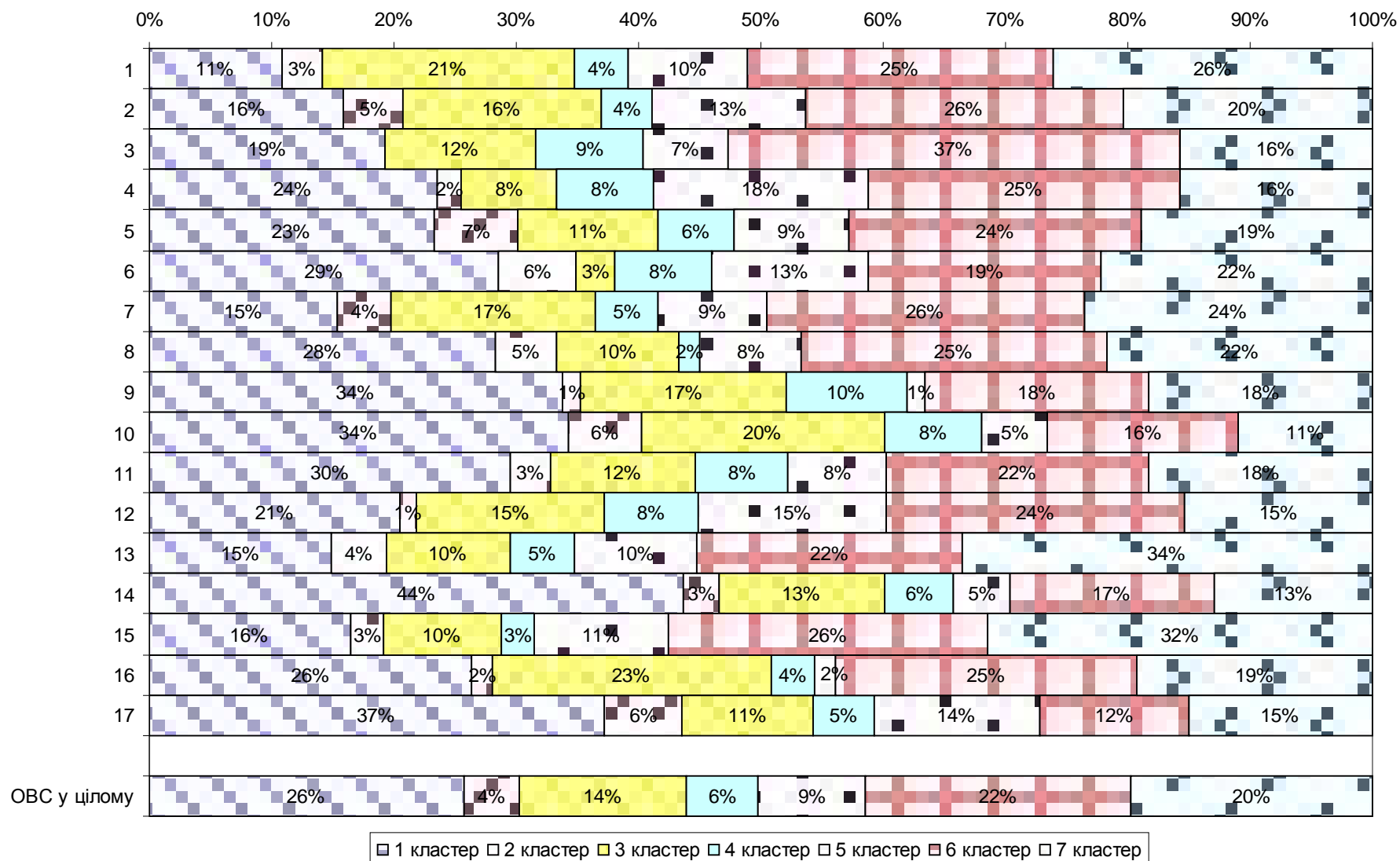
Працівників „на роздоріжжі” порівняно більше в КМСН (18%), службі БОЗ (15%) та у навчальних закладах МВС (14%); менше – НДЕКЦ (2%) та спецпідрозділі „Беркут” (1%).

Представників кластеру „приспосованців” рекордно багато у ВБНОН (37%); по 25-26% у ДСБЕЗ, карному розшуку, КМСН, ДІМ, судовій міліції, підрозділах по роботі з персоналом, НДЕКЦ. Порівняно менше таких у навчальних закладах МВС (12%) та ДАІ, ДПС (16%).

Кластер „потенціал на звільнення з ОВС” найбільше представлений у слідстві та дізнанні (34%), підрозділах по роботі з персоналом (32%), ДСБЕЗ (26%), ДІМ (24%); менше - ДАІ, ДПС (11%), ДСО (14%), службі БОЗ (15%), навчальних закладах МВС (15%), ВБНОН (16%), КМСН (16%).

Таким чином, кластерне моделювання структури ОВС України свідчить про значну ерозію професійного ядра організації, відтік з нього висококваліфікованих досвідчених працівників; нездатність молоді з вищою, переважно, юридичною освітою реалізувати себе, працюючи в ОВС; значний відсоток тих, хто використовує службове положення для досягнення цілей, які суперечать цілям своєї організації. Все це спотворює задекларовані цілі, методи та практичне функціонування органів внутрішніх справ. Головною причиною такого становища є соціальна (організаційна) незахищеність працівників ОВС, відчуття ними несправедливого ставлення до себе.

Дослідження думки працівників ОВС довело: сьогодні, дійсно, правова та соціальна захищеність є питанням №1 не просто для підвищення ефективності роботи ОВС, а для здатності ОВС взагалі виконувати свої функції, зберігати та передавати новобранцям професійні знання, навички та культуру.



1 – ДСБЕЗ, 2 – карний розшук, 3 – ВБНОН, 4 – КМСН, 5 – ПС, 6 – ІТТ, 7 – ДІМ, 8 – судова міліція, 9 – спецпідрозділ «Беркут», 10– ДАІ, ДПС, 11 – штаби, 12 – служба БОЗ, 13 – слідство та дізнання, 14 – ДСО, 15 – підрозділи по роботі з персоналом, 16 – НДЕКЦ, 17 – навчальні заклади МВС, 18 – ОВС у цілому.

Рисунок 4.4.2. Розподіл респондентів з різних служб ОВС за приналежністю до кластеру.

ВИСНОВКИ

До Розділу 1. Громадянські та політичні права працівника ОВС

1.1. Право на життя.

Згідно даними опитування, три чверті працівників міліції зіштовхуються з погрозою тілесних ушкоджень, або смерті в ході виконання службових обов'язків. Серед них - 28,0% відзначили, що зіштовхуються загрозою життю й здоров'ю у своїй повсякденній діяльності (серед них - 14,6% щодня, а ще 13,4% - кілька разів у тиждень). Життю й здоров'ю ще 30,6% респондентів загрожують кілька разів на рік. Таким чином, найнебезпечнішими службами в органах внутрішніх справ сьогодні є патрульно-постова, ізолятори тимчасового тримання, підрозділ «Беркут», відділ по боротьбі з незаконним оборотом наркотиків та служба дільничних інспекторів міліції. Крім цього, опитування показало, що 24,1% правоохоронців постійно зіштовхуються з погрозою зараження інфекційними захворюваннями.

Значна кількість опитаних вказує, що існуюче нормативно-правове забезпечення використання зброї та засобів фізичного впливу є недостатнім. Особливо багато поділяючих цю думку серед працівників карного розшуку і ВБНОН.

Окремим, досить важливим фактором, який багато в чому визначає ступінь захищеності права на життя працівника міліції, є достатня забезпеченість всім необхідним для несення служби. Аналіз даних, що були отримані у ході опитування, показав, що далеко не всі працівники міліції мають все необхідне для того, щоб захистити своє життя і здоров'я. Значна частина опитаних все ж таки у достатній мері забезпечені зброєю та спеціальними засобами. Більш негативна ситуація з ступенем забезпеченості засобами захисту – кількість працівників міліції, які забезпечені ними та не забезпечені відрізняється незначно. Однак, як показують дані опитування, найгірші справи із забезпеченістю обмундируванням, яке відповідає сезону – більше ніж половина опитаних вказують, що вони не забезпечені відповідним обмундируванням.

1.2. Право на повагу до людської гідності.

Аналіз отриманих даних свідчить про те, що 27,1 % опитаних зазнали фізичних страждань, або стали жертвами незаконного фізичного насильства під час виконання своїх службових обов'язків. Найбільше потерпають від фізичного насильства служби та підрозділи, які безпосередньо задіяні у боротьбі зі злочинністю та охороні громадського порядку. Перші місця посідають патрульна служба – 41,0%, карний розшук – 39,8%, ІТГ – 39,1%, ВБНОН – 38,3%, Спецпідрозділ „Беркут” – 36,8%, служба дільничних інспекторів міліції – 33,5%.

У переважній кількості випадків (22,9%) означені дії були спричинені працівникам міліції громадянами в ситуаціях затримання, арешту, проведення слідчих дій або оперативно-розшукових заходів. В той же час, певна кількість працівників зазнали фізичного насильства з боку безпосереднього начальника (1,4%), керівництва органу внутрішніх справ (1,3%) або інших працівників міліції

(0,9%). І хоча в загальній масі опитаних ці відсотки є досить невеликими, при їх перерахунку на чисельність всього атестованого складу ОВС можна з'ясувати, що кількість працівників, які зазнають фізичного насильства з боку колег є доволі вражаючою.

Значно вищі показники були отримані при аналізі відповідей на питання анкети «Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник фізично ображав підлеглого?» Лише 63,1% опитаних відповіли, що таких випадків ніколи не було, тобто більше третини респондентів (36,9%) з різною періодичністю стикаються із фізичними образами з боку керівника в ході своєї щоденної діяльності. При цьому 1,6% опитаних відповіли, що такі випадки трапляються постійно, ще 2% - часто. Ситуація значно різниться по службам та підрозділам ОВС. Найпоширеніші випадки фізичних образ підлеглих у підрозділах Карного розшуку (сума відповідей „так, трапляється постійно”, „так, трапляється часто”, „так, але рідко” дорівнює 18,3%), ІТТ – 15,9%, ПС – 15,8%, спецпідрозділах „Беркут” – 14,7%, службі дільничних інспекторів – 14,0%, підрозділах по роботі з персоналом – 13,3%, слідстві та дізнанні – 13,2%, службі БОЗ – 12%.

39,9% опитаних працівників органів внутрішніх справ зазначили, що вони зазнали тяжких психічних страждань, або стали жертвами протизаконного психічного насильства (шантажу, залякування, погроз, приниження). Найвищі показники психічного насильства по відношенню до працівників було виявлено у патрульній службі – 53,2%, ДСБЕЗ – 49,0%, ІТТ – 48,4%, ДАІ, ДПС – 47,1%, ВБНОН – 45,6%.

Під час затримання та арешту, проведення слідчих дій або оперативно-розшукових заходів зазнають психічного насильства з боку громадян 45,1% працівників патрульної служби, 41,7% працівників ВБНОН, 40,8% працівників спецпідрозділу „Беркут”. В інших службах цей показник хоча і дещо нижче, але все ж таки є дуже високим: карний розшук – 30,5%, ДАІ, ДПС – 30,2%, слідство та дізнання – 28,1%.

Викликає занепокоєння той факт, що значна частина працівників окрім психічного насильства, невід'ємно пов'язаного із несенням служби, зазнають його впливу з боку колег по роботі (керівника органу, безпосереднього керівника, інших працівників). Психічного насильства з боку інших працівників міліції найчастіше зазнають працівники-жінки, аніж чоловіки (7,9% та 2% відповідно). Слід нагадати, що при аналізі відповідей респондентів про застосування щодо них фізичного насильства, такої залежності виявлено не було. Найбільш поширене психічне насильство з боку колег у підрозділах по роботі з персоналом (11,5%), слідстві та дізнанні (5,8%), штабах (5,2%), експертно-криміналістичних підрозділах (4,8%). Частково цей факт може бути пояснений тим, що саме в цих підрозділах частка жінок є вищою, аніж в інших.

Результати дослідження свідчать про те, що в органах внутрішніх справ є дуже поширеною практика словесних образ підлеглих з боку керівництва. Отримані дані просто вражають – лише п'ята частина опитаних (21,2%) зазначили, що таких випадків ніколи не було, а 78,8% опитаних працівників стикалися із ситуацією, коли їх керівник словесно ображав своїх підлеглих.

1.3. Право на приватність.

Працівники ОВС та їх близькі родичі зазнають певних обмежень у реалізації своїх конституційних прав щодо невтручання у сферу приватного життя (ст.30, 31 та 32 Конституції України). Деякі з таких обмежень (наприклад, спецперевірки кандидата на службу в ОВС) є умовою прийому на службу і навряд чи викликають заперечення у працівників ОВС, тому що є цілком законними та обґрунтованими. Разом з тим поточна практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС передбачає постійне втручання в особисте і сімейне життя працівника ОВС, у першу чергу з боку його безпосереднього керівника. Як ставляться працівники ОВС до цих обмежень своїх конституційних прав, чи вважають вони їх виправданими та обґрунтованими?

В цілому по ОВС України 28,0% опитаних вважали, що існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС зовсім не порушує право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя; 26,4% - майже не порушує; 32,2% - що скоріше порушує; 13,5% - грубо порушує. Оцінки практики виховної, соціальної та психологічної роботи щодо порушення громадянських прав людини відрізняються в залежності від регіону: найбільше тих, хто в тій чи іншій мірі вбачає права міліціонерів порушеними, у Київській області, Харківському та Одеському регіонах; найменше – у Львівському, Рівненському регіонах та м. Київ. Порівняно більше тих, хто вважає право міліціонерів на повагу до приватного та сімейного життя порушеним, у слідстві та дізнанні, ВБНОН, ДСБЕЗ, ДІМ, карному розшуку; порівняно менше - у судовій міліції, ДСО, підрозділах по роботі з персоналом, ІТТ та навчальних закладах МВС.

Повністю виправдовують порушення прав міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя завданнями, які покладені на українську міліцію, 5,8% респондентів, частково виправдовують – 33,7%, майже не виправдовують – 36,1% та повністю не виправдовують – 24,4% опитаних працівників ОВС України. Порівняно більше тих, хто не виправдовує порушення громадянських прав міліціонера завданнями міліції, у Київській області та Харківському регіоні; найменше – у Львівському та Рівненському регіонах. У розрізі служб ОВС порівняно більше тих, хто в тій чи іншій мірі не виправдовує такі порушення, у ДСБЕЗ, штабах, слідстві та дізнанні, НДЕКЦ; порівняно менше – у судовій міліції; ДСО, спецпідрозділі «Беркут», ІТТ та ДАІ, ДПС.

В цілому по Україні про факти втручання у своє приватне та сімейне життя з боку керівництва або інших працівників ОВС свідчили 20,4% опитаних працівників ОВС. І знову ситуація з дотриманням громадянських прав працівника ОВС значно відрізняється по регіонам. Найбільше таких фактів у Київській області та Одеському регіоні; найменше – у Львівському та Рівненському регіоні. У розрізі служб ОВС найбільш поширені факти втручання у приватне та сімейне життя працівників міліції у ДСБЕЗ, слідстві та дізнанні, службі БОЗ; найменше – у навчальних закладах МВС, ДАІ, ДПС, судовій міліції та ПС.

У рамках опитування працівникам ОВС було запропоновано відповісти на питання, чи здійснюються стосовно них приховане відеоспостереження за робочим місцем, прослуховування службових та приватних телефонних розмов,

відстеження трафіка у мережі Інтернет та зовнішнє спостереження. Так, 31,2% опитаних працівників ОВС свідчили про ведення прихованого відеоспостереження за їх робочим місцем; 53,5% – про прослуховування службових та 34,4% – приватних телефонних розмов; 10,1% з тих, хто користується мережею Інтернет, свідчили про відстеження їх трафіка у мережі Інтернет; 37,8% - про ведення за ними зовнішнього спостереження. У розрізі служб зазначені заходи найбільш поширені у ДСБЕЗ, ВБНОН, службі БОЗ, слідстві та дізнанні. У розрізі регіонів найменш поширені такі заходи у Донецькому регіоні та м.Київ; порівняно більше – у Київській області та Рівненському регіоні.

Серед зазначених заходів, на думку опитаних працівників ОВС, найменш виправдовується завданнями, що покладені на українську міліцію, прослуховування телефонних розмов, у першу чергу, приватних. Саме ці заходи наряду з зовнішнім спостереженням найбільш впливають на усвідомлення працівником ОВС своїх громадянських прав порушеними. Існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС, що порушує право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя, є один з тих факторів, які найсильніше викликають у працівників ОВС відчуття власної соціальної незахищеності.

1.4. Свобода пересування

Більшість працівників міліції обмежені у вільному пересуванні територією України, а особливо за її межі, а якщо пересуваються, то мають великий ризик дисциплінарного стягнення. Найбільші обмеження пересування країною та закордон відчувають працівники Харківської, Рівненської та Одеської областей. Найменші – співробітники Донецької області, м. Києва та Київської області. Серед різних служб найбільші обмеження у пересуванні відчувають співробітники ВБНОН, карного розшуку та ДСБЕЗ. Співробітники судової міліції – єдині хто досить вільно пересуваються країною. Чоловіки вважають пересування країною та за кордон більш обмеженим ніж жінки. Чим більше вислуга респондентів, та їх звання – тим більше обмежена їх свобода пересуватись країною та за кордон. Виявляється чітка закономірність: чим більш матеріально забезпечені працівники – тим менше вони відчувають обмежень у пересуванні, як країною так і за кордон.

1.5. Зазіхання на честь та репутацію працівників ОВС під час виконання ними своїх службових обов'язків.

В рамках дослідження було здійснено спробу визначити рівень поширеності та суб'єктів зазіхань на честь та репутацію працівників різних служб та підрозділів органів внутрішніх справ. Аналіз даних свідчить про те, що 40,9% опитаних працівників під час виконання службових обов'язків стикалися із фактами зазіхань на свою честь та репутацію. Найчастіше працівники міліції зазнають зазіхань на свою честь та репутацію з боку підозрюваних, затриманих чи звинувачених - 24,9%, прокуратури – 12,5%, звичайних громадян – 11,1% та свого

керівництва – 9,5%. Об'єктом таких зазіхань в більшості випадків стають працівники ДСБЕЗ – 56,7%, ВБНОН – 52,6%, Патрульної служби – 50,4%, Карного розшуку – 48,6%, ІТТ – 48,4%.

Перелік служб та підрозділів значно різниться в залежності від суб'єкту зазіхання. Так, наприклад, *затримані, підозрювані або звинувачувані в злочині* найчастіше зазіхають на честь та репутацію працівників патрульної служби – 40,0%, ВБНОН – 38,3%, спецпідрозділу «Беркут» - 35,5% , ІТТ – 35,4% та карного розшуку – 32,4%. У випадку із *прокуратурою* перші місця посідають працівники ДСБЕЗ – 26,3%, потім карного розшуку – 22,4%, ІТТ – 20,0%, ВБНОН – 18,3%, ПС – 17,1%. Що ж стосується *керівництва*, то воно найчастіше зазіхає на честь та репутацію працівників служби по боротьбі із організованою злочинністю – 20,2%, ДСБЕЗ – 19,2%, карного розшуку – 14,7%, спецпідрозділу „Беркут” – 13,2% та КМСН – 12,3%. Об'єктом „нападів” з боку *потерпілих* виступають працівники слідства та дізнання – 12,2%, карного розшуку – 11,2%, дільничні інспектори міліції – 9,1%, працівники спецпідрозділу „Беркут” – 7,9%, патрульної служби – 6,9% та ВБНОН – 6,7%.

Зовсім по іншому виглядає також і перелік служб у випадку із зазіханнями з боку *представників державної влади та органів місцевого самоврядування*. Перші місця тут посідають працівники спецпідрозділу „Беркут” – 11,8%, ДАІ та ДПС – 10,9%, ДСБЕЗ – 9,1%, патрульної служби – 8,9% та ІТТ – 6,2%.

1.6. Право на справедливий судовий розгляд

Відносно права на справедливий судовий розгляд можливо зробити висновок, що переважна більшість працівників ОВС (72,2%) не відчуває захисту з боку держави, не може розраховувати на її підтримку у разі порушення їх прав та свобод, а правоохоронець, який не може розраховувати на захист своїх прав з боку суду, на нашу думку, сам не може стовідсотково бути відданий охороні прав і законних інтересів громадян. Найменш захищеними свої права на справедливий судовий розгляд вважають співробітники карного розшуку, ВБНОН, ДСБЕЗ та патрульної служби. Більш захищеними, у порівнянні з іншими службами, вважають свої права на справедливий судовий розгляд співробітники навчальних закладів МВС. Жінки вважають свої права на справедливий судовий розгляд більш захищеними ніж чоловіки. Чим старше працівники, чим більше їх вислуга та вище звання – тим менш захищеними вони вважають свої права на справедливий судовий розгляд. Чим менше матеріальна забезпеченість працівників ОВС – тим менш захищеними вони вважають свої права на справедливий судовий розгляд.

1.7. Право на справедливі здійснення прав і свобод без дискримінації.

Серед працівників ОВС найбільш розповсюджені факти дискримінації через їх власні переконання, через їх майновий стан, стать та мову, а також їх політичні переконання. Найбільш процент фактів дискримінації спостерігається у Одеській та Київській області. Одеська область лідирує по проценту дискримінації особового складу через мову, релігійні переконання та національність. Київська область лідирує по проценту дискримінації за соціальним походженням,

майновим станом та власними переконаннями співробітників. Місто Київ лідирує по проценту дискримінації за відсутністю приписки. В Рівненській області найвищий процент фактів дискримінації за половими ознаками, а у Харківській області – за політичними переконаннями.

Серед служб у яких спостерігаються високі показники по проценту фактів дискримінації особового складу за різними ознаками слід відмітити КМСН, підрозділ по роботі з персоналом та спецпідрозділ «Беркут». А серед тих служб, у яких відмічається найменше фактів дискримінації особового складу за різними ознаками треба відмітити навчальні заклади МВС, ДСО, ДАІ, ДПС, ІТТ та ДІМ.

Однією з найбільш розповсюджених ознак, за якою відбуваються факти дискримінації у сучасному суспільстві, є стать. Найбільші, на думку респондентів, порушення гендерної рівності працівників ОВС спостерігаються у важкості покладених завдань та доступі до керівних посад. Найменший процент респондентів вважає нерівними права чоловіків та жінок в обмундируванні, у винагородах та у грошовому забезпеченні. Причому чоловіки більше за жінок вважають нерівними права працівників різної статі в умовах праці, важкості покладених завдань та у тривалості робочого дня, а жінки – більше за чоловіків вважають нерівними права працівників різної статі у просуванні по службі, доступі до керівних посад, грошовому забезпеченні, обмундируванні та винагородах. Найменші розбіжності між чоловіками та жінками в оцінці порушень гендерного паритету стосуються грошового забезпечення.

Можливо зробити висновок, що жінки в ОВС почувають себе більш привілейованими у функціональних аспектах служби – характеристиках, важкості та умовах праці, а у інших характеристиках – відчувають прояви дискримінації. Це, на нашу думку можливо пояснити загально розповсюдженим культурним стереотипом, що служба в ОВС – чоловіча справа. Тому чоловіки і вважають нерівними, більш складними для жінок, умови праці, важкість покладених завдань та тривалість робочого дня.

1.8. Право на свободу вираження поглядів та переконань

У ОВС склалася ситуація, коли, з одного боку, особовий склад на службі з тією чи іншою частотою висловлює свої переконання, але, з іншого боку, керівництво намагається це обмежити. У переважній більшості респондентів траплялись випадки коли керівництво обмежувало свободу висловлення їх поглядів. Найбільш проблемна ситуація склалася у Київській області – найменше можливості висловитись та найбільше обмежень керівництва щодо вільного висловлення переконань. Також проблемна ситуація спостерігається у Одеській та Кіровоградській областях. У працівників Львівській, Рівненській, Донецькій області та м. Києва значно більше можливостей висловитись без обмежень керівництва. Найбільш проблемними службами відносно можливості вільного висловлення є ДСБЕЗ. Найбільш позитивна ситуація з вільним висловленням власних переконань склалася у судової міліції та навчальних закладах МВС.

З підвищенням у спеціальному званні працівники ОВС відчувають більший тиск з боку керівництва відносно обмеження можливості вільно висловлювати свої переконання – чим вище спеціальне звання тим більше обмеження з боку

керівництва. Звертає на себе особливу увагу той факт, що найменші можливості вільного висловлення та найбільші обмеження з боку керівництва відчують співробітники зі скрутним матеріальним становищем, а матеріально забезпечені співробітники висловлюють свої переконання вільно та відчують менше обмежень з боку керівництва.

1.9. Політичні права

Відносно політичних прав можливо зробити висновок, що більшість працівників ОВС, схиляється до оцінки заборони участі у політичних партіях як до доцільної та не вступила б у політичні об'єднання, якби у них була така можливість. Але більшість працівників ОВС ставиться позитивно до дій своїх колег, які висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів.

На останніх виборах до Верховної Ради України навесні 2006 року, більшість працівників ОВС проявило виборчу активність, та немає підстав, на наш погляд, вважати що ця активність стане меншою.

Політичні права людини за своїм об'ємом є значно меншими ніж інші, але незважаючи на це, можуть відігравати більш значущу роль у задоволенні амбіцій особи щодо визнання та публічної діяльності. Тому їх реалізація є актуальною для малої кількості амбітних співробітників, а переважна більшість, все ж таки схиляється до позитивної оцінки їх обмеження. Поряд з небажанням брати участь у політичних об'єднаннях та позитивною оцінкою колег, що попри законодавчі обмеження висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів це натікає на думку, що співробітники ОВС не маючи бажання брати участь у політичному процесі покладають свої сподівання на колег, що активно це роблять.

1.10. Право власності та мирного володіння своїм майном.

Серед найбільш розповсюджених серед співробітників ОВС типів примусових заходів, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном найбільш розповсюджена примусова передплата журналів та газет. Більше половини співробітників часто стікались з цим. На другому місці по розповсюдженості посідають факти, коли керівництво примушувало здавати гроші для допомоги комусь, кому б співробітники ОВС не допомогли добровільно. Менш розповсюджені серед перерахованих фактів примушення факти, коли керівництво примушувало здавати гроші для вищестоящого керівництва. Але такі випадки відбувались, з різною частотою, з 35,1% працівників.

Звертає на себе особливу увагу така закономірність, як зростання частоти випадків порушення права власності та вільного володіння своїм майном з погіршенням матеріального становища респондентів. Тобто чим скрутніше матеріальне становище співробітників ОВС – тим частіше з ними трапляються випадки порушення права власності, і тим більші суми вони примушені сплачувати керівництву. Суттєво вище показники частоти випадків примушення особового складу до дій, які порушують право власності та вільного володіння своїм майном серед співробітників, що несвоєчасно та не в повному обсязі

отримують заробітну платню. Окрім цього, частота таких випадків значно більша серед тих, хто був вимушений платити гроші керівництву за підвищення в посаді, або в спеціальному званні.

Можливо зробити висновок, що дії, які співробітники ОВС мали б виконувати добровільно внаслідок корпоративних вимог, професійної етики та солідарності перетворюються на примусові заходи. Це, можливо, відбувається внаслідок недостатньої виховної роботи та зниження загальної якості кадрів. Що стосується примушення до надання матеріальної допомоги та виплати грошей керівництву (наприклад при шануванні) – це сприймається як примушення внаслідок поганого матеріального становища більшості працівників ОВС. Таке сприйняття, на нашу думку, є цілком зрозумілим.

Примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні є явищем, що немає права на існування взагалі. Але 10,6% співробітників були примушені платити гроші керівництву за підвищення в посаді або в спеціальному званні, та у 30,4% такі дії робили їх колеги. Найбільший процент випадків примушення до сплати грошей за підвищення в посаді або в спеціальному званні відмічено у Харківській та Київській областях, а найменший – у Донецькій області та м. Києві.

В середньому сума яку співробітники ОВС сплачували за підвищення в посаді або в спеціальному званні становить 313 гривень. А сума, яку сплачували їх колеги респондентів за підвищення становить 5297 гривень. Якщо виключити з розгляду одиничні випадки, коли респонденти свідчать про те, що їх колеги сплачували за підвищення надто великі суми (від 50 до 500 тис. грн.) то середня сума буде – 1276 грн.

Привертає увагу, що серед тих, хто сплачував гроші за підвищення один з найменших процентів позитивних відповідей у підрозділу по роботі з персоналом, а серед тих чий колеги сплачували гроші за підвищення у цього ж підрозділу процент позитивних відповідей один з найвищих. Тобто працівники підрозділу, що відповідає за підвищення у посаді та спеціальному званні гроші за власне підвищення у посаді практично не сплачують, але стикаються з такими випадками частіше ніж працівники усіх інших підрозділів. Окрім цього, жінки в середньому сплачують майже вдвічі більше грошей за підвищення у посаді або спеціальному званні ніж чоловіки.

Типовим для співробітників ОВС прикладом порушення права власності та вільного володіння своїм майном є заборона керування приватним транспортом без додаткового дозволу або без додаткових іспитів. Такі факти зафіксовані відносно більшості (62%) опитаних працівників.

До Розділу 2. Соціальні і трудові права працівника ОВС

В ході дослідження було проаналізовано рівень дотримання основних соціально-трудова прав належать: право на справедливу винагороду, достатню для підтримки нормального рівня життя самої особи та її сім'ї; право на належні умови праці; право на розумну тривалість робочого дня і робочого тижня; право на відпочинок та щорічну відпустку; право на компенсацію за понаднормову

роботу та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні; право створювати для здійснення та захисту своїх економічних і соціальних інтересів об'єднання та спілки, вступати в них за своїм вибором; право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк; право на звільнення в установленому законом порядку; право на житло; право на медичне обслуговування; право на освіту.

72,7% респондентів відзначили, що їх соціально-трудова права порушуються. Найбільше порушуються соціально-трудова права працівників ДСБЕЗ - 86,6%, слідства та дізнання - 84%, дільничних інспекторів - 82,7%, карного розшуку - 82,3%.

2.1 Право на справедливу винагороду, достатню для підтримки нормального рівня життя самої особи та її сім'ї

Дані опитування показують, що існуюча сьогодні заробітна платня працівника міліції ніяким чином не може бути визнана «відповідною зусиллям». Більша частина працівників вказує на те, що їм не вистачає грошей на самі необхідні продукти і речі (78,5 %). В найбільш скрутному становищі опинились молоді працівники та працівники рядового складу, тобто працівники тих категорій, кадрова плинність серед яких є найбільшою. Вочевидь, що в першу чергу саме цей фактор є причиною того, що 82,4 % опитаних у тому, або іншому ступені погодилися з твердженням, що «більшість працівників міліції з вислугою більше 10 років залишаються на службі тільки заради одержання міліцейської пенсії».

95,6% опитаних не вважають свою заробітну плату справедливою та достатньою для підтримки нормального рівня свого життя. 46,7% опитаних вважають, що вони отримують заробітну платню не в повному обсязі, тобто без усіх належних премій та надбавок. 24,9% опитаних отримують заробітну платню із запізненням.

Третина опитаних (29,8%) за свої гроші шиє або купує формений одяг. Ще 43,6% респондентів сплачували частину суми або тільки за деякі речі.

2.2 Право на належні умови праці

Аналіз даних свідчить про вкрай низьке матеріально-технічне забезпечення служб та підрозділів органів внутрішніх справ. Більше половини зазначили, що їх підрозділи не забезпечені канцелярськими товарами та паливно-мастильними матеріалами (55,2% та 50,3% відповідно), більше третини – автотранспортом та комп'ютерною технікою (36,9% та 34,8%), 27,7% - меблями. Це, в свою чергу означає, що майже половина працівників не мають можливості повноцінно виконувати свої обов'язки, бо щоденна робота більшості служб та підрозділів ОВС пов'язана із підготовкою величезної кількості процесуальних документів, звітів, запитів та виїздами поза межі органу внутрішніх справ.

Фактично, для виконання всього обсягу поточної роботи при відсутності належної матеріально-технічної підтримки з боку держави, працівники ОВС вимушені шукати альтернативні джерела, які не завжди є законними.

2.3 Право на розумну тривалість робочого дня і робочого тижня

Аналіз відповідей респондентів дозволяє зробити висновок, що право працівників на 41-годинний робочий тиждень порушується у більшості служб та підрозділів ОВС. Тривалість робочого дня лише 9,4% працівників відповідає нормам, передбаченим діючим законодавством. Решта працює понад встановлений час, 25,7% працівників взагалі працює більше 12 годин на добу.

Існує суттєва різниця в тривалості робочого дня в залежності від служби, де працює співробітник. Так, наприклад, у карному розшуку тривалість робочого дня більшості працівників (50,6%) перевищує 12 годин. Майже така ж ситуація і у працівників ВБНОН – 43,6%, ДІМ – 40,7%, ДСБЕЗ – 32,5%, КМСН – 31,6%. Переважна більшість працівників ОВС (73,0%), які працюють за графіком, вимушена залишатися на роботі після закінчення чергування, 18,0% респондентів залишається на робочому місці більше 4 годин. В той же час, 52,8% опитаних не вважають, що тривалість їх робочого дня і робочого тижня виправдані службовою необхідністю. Третина опитаних (29,0%) має менше 4 вихідних днів на місяць. Серед працівників ДСБЕЗ цей відсоток складає 67,5%, ДІМ – 65,0%, карного розшуку – 59,7%, ВБНОН – 53,4%.

2.4. Право на відпочинок та щорічну відпустку

Аналіз забезпечення цього права по відношенню до працівників органів внутрішніх справ дозволив зробити висновок, що 29,4% респондентів практично не відпочивають в дні державних свят, які є вихідними. 12,3% опитаних взагалі не мають такої можливості.

Фактично, більшість працівників мають можливість використати свою щорічну відпустку в повному обсязі, але для деяких служб та підрозділів така можливість є дуже обмеженою. Так, майже ніколи не використовують свою щорічну відпустку у повному обсязі 43,0% опитаних працівників ДСБЕЗ, 30,0% - служби БОЗ, 29,4% - слідства та дізнання, 27,3% – карного розшуку.

Можна також виділити регіони, працівники яких майже завжди використовують свою щорічну відпустку у повному обсязі. Слід відмітити м. Київ – 69,1%, Донецьку область – 64,1%, Рівненську та Львівську області – 60,9% та 55,6% відповідно. Значно гірше ситуація у Київській та Кіровоградській областях – 38,0% та 39,7% респондентів.

2.5. Право на компенсацію за понаднормову роботу та роботу в нічний час, вихідні та святкові дні.

Зрозуміло, що проходження служби в ОВС пов'язане із певними труднощами та обмеженнями, притаманними роботі поліції в усіх без винятку країнах світу. Міліція є тією службою, яка має працювати 365 днів на рік та 24 години на добу. В той же час, робота понад встановлену тривалість робочого часу, а також робота у святкові та вихідні дні потребує належної компенсації з боку держави. Проблема полягає саме в тому, що 90,6% працівників не отримує компенсації за понаднормову роботу. Єдиним виключенням є працівники ДСО – 36,0% працівників цієї служби отримують відповідну компенсацію в повному обсязі. 82,3% опитаних не отримує компенсації за роботу

в нічний час, у вихідні та святкові дні. Знов таки, як і у попередньому прикладі, виключенням є ДСО – 65,0% опитаних працівників цієї служби отримують компенсацію.

В цілому ж по масиву опитаних, лише 24,0% працівників ОВС, з тією чи іншою регулярністю, отримують додаткові вихідні за роботу у святкові дні.

2.6 Право створювати для здійснення та захисту своїх економічних і соціальних інтересів об'єднання та спілки та вступати в них за своїм вибором.

Відповідно до ст. 36 Конституції України громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Важливою складовою цього права є можливість вільного вибору спілки та добровільність членства.

В ході дослідження респондентам було запропоновано оцінити наскільки часто вони стикались з фактами примушення до вступу у якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки), у які б вони не вступили добровільно. Виявилось, що випадки, коли керівництво примушувало вступати в якісь об'єднання, відбувались часто з 18,0% респондентів, інколи таке траплялось з 19,8% респондентів, траплялось рідко з 14,2% респондентів, не траплялось узагалі з 48,1% працівників.

У відповідях респондентів з різних регіонів спостерігаються істотні розбіжності. Найбільша частота випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання, в які б вони не вступили добровільно спостерігається у Кіровоградській, Харківській, та Київській областях, найменша – у м. Києві, Одеській та Львівській області.

Найбільша частота таких примушень спостерігається у НДЕКЦ, ІТТ, БНОН, ДСБЕЗ та ПРП. Найменша частота таких випадків відмічається у судовій міліції, спецпідрозділі «Беркут», ДАІ, ДПС та КМСН.

Частота випадків примушення особового складу до вступу у якісь об'єднання різниться в залежності від статі та віку. Так, серед жінок такі випадки трапляються рідше, ніж серед чоловіків. Частота примушення до вступу у якісь об'єднання зростає з віком респондентів, і становить максимальні значення для вікової групи понад 50 років.

В рамках дослідження було здійснено вивчення суб'єктивної думки працівників ОВС України щодо діяльності суб'єктів, які мають захищати їх права та свободи, а також ролі та місця профспілок у цій системі. Працівники ОВС вважають, що основним захисником їх прав має бути керівництво МВС, а також їх безпосереднє керівництво (відповідно 63,7% та 50,8% опитаних).

Лише третина респондентів (31,5%) розглядають в якості захисника своїх прав профспілка працівників ОВС. Показовим є той факт, що лише 46,7 % опитаних відповіли про наявність профспілки в органі внутрішніх справ, де вони працюють, 27,0% респондентів взагалі не знають чи є профспілка в їх органі внутрішніх справ.

Серед тих регіонів, де проводилося опитування, найбільш поширені профспілки працівників міліції в ГУМВС в Київській (77,1%), Одеській (54,7 %) областях, ГУМВС в м. Києві (57,4%) та у УМВС в Рівненській (69,6%) області. Найменше – в ГУМВС в Харківській (28,4%), Донецькій (36,9%) та Львівській (36,3%) областях.

В цілому ж, по масиву членами профспілки працівників ОВС є 38,8% респондентів. Більшість опитаних (70,1%) вважають, що профспілки потрібні в органах внутрішніх справ. Про це свідчить і той факт, що (65,6%) опитаних працівників, які є членами профспілок, вступили до них добровільно.

В цілому ж по масиву опитаних, лише 24,8% респондентів в тій чи іншій мірі згодні із твердженням, що працівники ОВС мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Серед працівників слідства та дізнання відсоток працівників, які погоджуються із цим судженням значно менше – лише 11,5%, працівників ВБНОН – 15,8%, ДСБЕЗ – 16,7%, Карний розшук – 19,6%.

Існують також відмінності у відповідях на це питання і по регіонам. Найменший відсоток працівників, які вважають, що вони мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів у Київській та Одеській областях – 18,0% та 18,7% опитаних працівників відповідно. Цікавим є те, що саме у Київській області профспілки є найбільш поширеними. Це може свідчити про вкрай низьку ефективність роботи профспілок у ГУМВС в Київській області.

Значно краще ситуація у м. Києві, Львівській та Рівненській областях (31,7%, 29,8%, 29,6% - опитаних представників цих регіонів відповіли, що вони мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів).

2.7. Право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів, включаючи право на страйк.

В ході опитування респондентам було задане питання: „Чи погоджуєтесь ви із судженням, що працівникам ОВС слід надати право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів з керівництвом, включаючи право на страйк?”. В тій чи іншій мірі з цим судженням погоджуються 61,7% опитаних. Дослідження не виявило суттєвих відмінностей у відповідях на це запитання в залежності від служби чи підрозділу, які представляли респонденти, що, в свою чергу, свідчить про значущість цієї проблеми для всіх без винятку працівників органів внутрішніх справ. Така єдність у відповідях респондентів є індикатором наявності досить серйозного напруження в усій системі ОВС, яке може призвести до масових акцій протесту працівників проти порушень їх особистих прав та свобод.

В усіх без винятку регіонах, в яких проводилося дослідження, більше половини опитаних працівників підтримують ідею надання працівникам ОВС права на колективні дії. Лідером є Київська область, де частка респондентів, які погоджуються із згаданим вище судженням складає 71,0%.

2.8. Право на звільнення в установленому законом порядку.

Ст. 43 Конституції України зазначає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Тобто право на працю передбачає й звільнення від її виконання за бажанням особи. Якщо ж особа не має такої можливості, то мова йде вже про примусову працю. Але ж примусова праця заборонена тією ж статтею Конституції (частина 3 ст.43), відповідно до якої примусовою працею не вважається лише військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Аналіз даних свідчить про те, що у 53,9% випадків безпосереднє керівництво не чинить перешкод працівникам при їх бажанні звільнитися з лав ОВС. В той же час, третина респондентів відмічає наявність тривалої бюрократичної тяганини, яка значно затягує процес звільнення. Крім того, частина опитаних (13,2%) вважає, що звільненню обов'язково передуватиме дисциплінарне стягнення, або ж відмітка „за порушення дисципліни” у трудовій книзі, що може завдати певних проблем при подальшому працевлаштуванні.

Існують значні розбіжності у відповідях на це питання представників різних служб та підрозділів ОВС. Так, наприклад, не будуть мати проблем при звільненні більшість працівників вищих навчальних закладів – 79,2%, судової міліції – 75,4%, ДАІ та ДПС – 67,4%, спецпідрозділу „Беркут” – 61,8%. Проте для значної частини працівників ДСБЕЗ – 45,5%, слідства та дізнання – 41,0%, ВБНОН – 36,7%, КМСН – 35,1% звільненню передуватиме тривала бюрократична тяганина. Лише „за негативом” зможуть звільнитися 22,8% працівників Карного розшуку, 21,2% - ДСБЕЗ, 20,1% - дільничних інспекторів міліції, 18,8% - працівників слідства та дізнання, 16,9% - працівників ІТТ.

Взагалі не матимуть можливості звільнитися за власним бажанням 8,9% працівників Карного розшуку, 8,8% - КМСН, 8,6% - слідства та дізнання, 8,3% - ВБНОН, 8,1% - НДЕКЦ, 7,7% - працівників ІТТ.

Аналіз відповідей на це ж запитання в залежності від віку респондентів, дозволяє зробити висновок, що можливість звільнитися з лав органів внутрішніх справ у порядку, передбаченому чинним законодавством зростає із збільшенням віку працівника. Найбільших проблем при звільненні зазнають молоді працівники у віці до 29 років. Лише половина працівників цієї вікової групи мають можливість звільнитися без перешкод, в той час як 30% стикнуться із значною бюрократичною тяганиною, ще 16,3% зможуть звільнитися лише „за негативом”, а 8,6% взагалі, на їх думку, будуть позбавлені можливості звільнитися за власним бажанням.

2.9. Право на житло

Дані дослідження вказують на те, що одною з самих болісних проблем у МВС сьогодні є проблема житла. Більш ніж 60,0% опитаних вказали, що їх сім'я потребує покращання житлових умов. Фактом, що викликав найбільшу тривогу є те, що майже всі опитані залишили надію на те, що держава, або МВС допоможуть їм у вирішенні проблеми з житлом. Частка з них має надію на власні зусилля, частина – на допомогу з боку батьків.

2.10. Право на медичне обслуговування.

Незважаючи на те, що третина працівників ОВС України є незадоволенню якістю відомчої медицини, більша частина опитаних усе ж таки надає перевагу її послугам ніж послугам платних клінік, та лікарень за місцем проживання. В той же час, переважна кількість опитаних вказала, що забезпечення санаторно–курортними путівками є вкрай незадовільним. 81,0% опитаних не мали можливості використати путівки для оздоровлення себе, а 75,0 % - своїх дітей.

Слід зазначити, що працівники міліції взагалі не мають ніяких ілюзій із приводу того, чи буде проявляти про них турботу держава у випадку їхньої хвороби. 79,3 % опитаних не думають, що працівник міліції у випадку хвороби буде безкоштовно забезпечений доглядом, необхідним у його стані.

Взагалі, можна констатувати тотальне розчарування працівників міліції в тому, як здійснюється соціальна підтримка їх і їхніх родин із боку держави. 89,3 % опитаних не згодні із затвердженням, що «в ОВС робиться все можливе для забезпечення всебічної підтримки родин працівників міліції». Причому, слід зазначити, що цієї точки зору дотримуються рівною мірою співробітники міліції різного віку, з різною вислугою, що несуть службу в різних підрозділах

2.11. Право на освіту

Розглядаючи ситуацію з можливістю підвищення кваліфікації в ОВС, можна констатувати, що значна кількість працівників міліції сьогодні мають можливість отримати нові знання. Найбільш можливості надає служба в ДСО, де 77,5 % опитаних підвищували кваліфікацію нещодавно та ППС (75,1 % відповідно). Однак, в той же час, деякі працівники залишились незадовільними тими знаннями, які вони отримали на курсах підвищення кваліфікації. Найбільше таких серед працівників ВБНОН (45,3%), ВБОЗ (47,0%), слідства й дізнання (46,2%). Кількість працівників міліції, які хотіли б підвищити свій освітній рівень усе ще перевищує кількість тих, хто мав можливість його реально підвищувати протягом останніх 5 років. В середньому, по Україні 69,0 % працівників міліції хотіли б продовжити вчитися, у тому числі одержувати вищу освіту, піти до магістратури, ад'юнктури або аспірантури. Дослідження показує, що деяка частина з них не має такої можливості із-за позиції керівництва. Подібні явища мають місце, однак у масштабах країни їх поширеність не можна назвати значною - 17,7 % опитаних вказали, що зіштовхувалися із цим. У той же час, слід зазначити, що в деяких областях ця практика поширена набагато сильніше.

До Розділу 3. Відчуття працівником ОВС України власної соціальної незахищеності: причини та наслідки

3.2. Відчуття працівником ОВС України власної соціальної захищеності як фактор внутрішньої безпеки держави та суспільства

Правова та соціальна захищеність громадян є фактором внутрішньої безпеки держави та суспільства. Її недостатність призводить до зростання масової

тривожності, соціальної напруги, порушення рівноваги і стабільності в суспільстві. Якщо соціальна та правова незахищеність громадян набуває сталого характеру, вона спричиняє суспільні настрої зневіри та цинізму, зростання різного роду соціальних патологій – алкоголізації, наркоманії, самогубств, злочинності, зокрема корупції.

Надзвичайно важлива роль у реалізації конституційного принципу пріоритету прав та свобод людини у соціальній правовій державі належить її інститутам. В першу чергу це стосується органів внутрішніх справ, найголовнішим та найціннішим надбанням яких є їх особовий склад – кваліфіковані працівники-професіонали, адже саме вони є ключовими фігурами у виконанні функцій, покладених на ОВС.

Соціальна захищеність працівників міліції з року в рік не тільки не поліпшується, а навпаки, порушення конституційних прав в частині їх соціального захисту набуває системного характеру. Негативні наслідки соціальної незахищеності працівників також набули системного характеру і вкрай спотворили функціонування інституту органів внутрішніх справ.

Головним критерієм дієвості соціального та правового захисту є те, наскільки самі працівники ОВС відчують себе захищеними, зокрема, порівняно з пересічним громадянином України. Респондентів – працівників ОВС – під час опитування попросили оцінити, наскільки захищені права та основні свободи людини в Україні. У цілому по ОВС України 3,4% респондентів вважали, що права та основні свободи людей в Україні сьогодні повністю захищені, 22,9% – переважно захищені, 53,2% – захищені незначною мірою та 20,5% – повністю незахищені. На тлі загальної незахищеності прав і основних свобод людини в Україні, правова та соціальна захищеність самих працівників ОВС, за думкою переважної їх більшості, ще гірша. Респондентів попросили порівняти захищеність прав і основних свобод міліціонера та пересічного громадянина України. За думкою 77,8% опитаних, права міліціонера в Україні є менш захищеними. Тільки 2,4% вважають протилежне.

Уявлення респондентів про загальну ситуацію з захищеністю прав та основних свобод працівника ОВС тісно пов'язані з тим, наскільки вони самі відчують себе соціально захищеними.

3.3. Причини відчуття працівниками ОВС України власної соціальної незахищеності

Переважаюча частина працівників ОВС відчують себе соціально незахищеними. На питання: „*Чи відчуваєте ви себе соціально захищеним(ною)?*” тільки 2,3% опитаних працівників ОВС України відповіло „так”; 9,1% - „скоріше так, ніж ні”; 38,8% - „скоріше ні, ніж так”; 49,8% - „ні”. Найбільше працівників ОВС, які відчують себе соціально незахищеними, у Київській та Одеській областях, найменше – у Рівненській області та у м. Київ. У розрізі служб ОВС найбільший відсоток тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, серед працівників карного розшуку, ВБНОН, слідства та дізнання, ДІМ та ПС.

При збільшенні вилуги спочатку відсоток соціально незахищених працівників зростає, потім – зменшується. Пік відчуття соціальної незахищеності

приходиться на категорію працівників ОВС з вислугою 11-15 років. Порівняно більше тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, серед працівників ОВС з середньою юридичною та вищою юридичною освітою; серед чоловіків; серед респондентів віком 30-39 років. Дивує той факт, що підвищення у спеціальному званні не додає працівнику ОВС відчуття соціальної захищеності. Найбільший відсоток тих, хто відчуває себе соціально незахищеним, серед працівників із спеціальним званням майор, підполковник та полковник (у цілому 90,6% від загальної кількості працівників з таким спеціальним званням). Заради справедливості зазначимо, що найбільший відсоток тих, хто відчуває себе *повною мірою* соціально незахищеним, серед працівників із спеціальним званням молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан (52,3%).

Кореляційний аналіз дозволив визначити та упорядкувати фактори, які найбільшим чином визначають почуття працівниками ОВС власної соціальної незахищеності, за силою їх впливу. Найсильніше це відчуття викликає усвідомлення респондентами грубого порушення своїх соціально-трудова прав, у першу чергу, в оплаті праці, у другу чергу – в умовах праці. Думки респондентів про те, що їх заробітна плата несправедлива та недостатня для підтримки нормального рівня життя їх сім'ї, дуже сильно впливали на відчуття ними власної незахищеності. Додатково сильно впливала відсутність грошової компенсації за понаднормову працю та за роботу у нічний час.

Визнання умов своєї праці несправедливими додає працівникам ОВС відчуття власної незахищеності. Найбільш підриває відчуття соціальної захищеності понаднормова тривалість робочого дня і робочого тижня, особливо у разі її невинуватості службовою необхідністю. Також впливає відсутність можливості відпочивати в дні державних свят, які є вихідними, а ще більше – ненадання додаткових вихідних за роботу у святкові дні. Майже всі труднощі та нестачі, з якими працівникам ОВС доводиться стикатися на службі, хоча і різною мірою, але вносять свою лепту у відчуття власної соціальної незахищеності. Фактор підвищеної загрози тілесних пошкоджень або смерті впливає на відчуття соціальної незахищеності з силою 0,202, фактор загрози зараження інфекційними хворобами – ще сильніше, 0,227; недостатність для захисту життя працівника ОВС існуючого нормативно-правового забезпечення застосування зброї, спецзасобів та заходів фізичного впливу – 0,306. Взаємозв'язок між оцінкою дій керівництва МВС для забезпечення права на життя працівників ОВС та почуттям власної соціальної захищеності – 0,413; оцінкою дій керівництва свого органу внутрішніх справ – 0,365. Отже, відчуття працівниками ОВС соціальної незахищеності викликає невдоволеність у першу чергу діяльністю керівництва МВС, у другу чергу – керівництва свого органу внутрішніх справ.

Якщо порівняти силу впливу незабезпеченості підрозділу тими чи іншими засобами або умовами праці на відчуття соціальної незахищеності, можна зробити висновок, що постійна нестача меблів, канцелярських товарів, обмундирування відповідно сезону, комп'ютерів, засобів зв'язку викликає у працівників ОВС почуття соціальної незахищеності навіть частіше і сильніше, ніж загроза смерті, тілесних пошкоджень або інфекційних хвороб.

Один із найсильніших факторів, який визначає соціальну незахищеність працівників ОВС майже на рівні максимально впливового фактору – несправедливої оплати праці, є ставлення в ОВС до сім'ї працівника міліції. На відчуття власної соціальної незахищеності також сильно впливає визнання працівниками ОВС того, що: 1) працівники ОВС не мають реальних можливостей для захисту своїх економічних і соціальних інтересів; 2) працівник міліції у разі хвороби не буде безкоштовно забезпечений доглядом, необхідним у його стані; 3) працівник міліції, який вийшов на пенсію, не відчуває себе соціально захищеним. Незадоволеність якістю роботи відомчих закладів охорони здоров'я теж викликає у працівників ОВС почуття власної соціальної незахищеності.

Був вимірний вплив різних аспектів, фактів, які, можливо, мають місце у службовій діяльності, на відчуття працівниками ОВС власної соціальної незахищеності. Найбільшим чином почуття власної соціальної захищеності руйнує практика примусу з боку керівництва передплачувати якісь журнали або газети, які працівники ОВС не передплачували би добровільно; недостатня захищеність права міліціонера на справедливий судовий розгляд у порівнянні з аналогічним правом пересічного громадянина України; практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС, що порушує право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя та не виправдовується завданнями, що покладені на міліцію; факти зазіхання на честь та репутацію працівника ОВС, пов'язані з виконанням службових обов'язків; примус з боку керівництва здавати гроші для допомоги комусь, кому працівник ОВС не допоміг би добровільно.

3.3. Наслідки соціальної незахищеності: наміри працівників ОВС щодо звільнення або переходу у інший підрозділ

Негативні кадрові тенденції – один з найнебезпечніших наслідків правової та соціальної незахищеності працівників ОВС. Найбільш небезпечною для функціонування ОВС тенденцією є тривалий відтік з ОВС працівників з юридичною освітою. Аналіз статистики МВС показує, що вже не один рік з міліції звільняється осіб з юридичною освітою у кілька разів більше, ніж приймається. Не менш актуальною кадровою проблемою є неможливість утримати в лавах ОВС молодих фахівців.

Результати соціологічного опитування працівників ОВС щодо їх намірів звільнитись зі служби такі: у цілому по Україні 10,3% працівників ОВС стверджували, що збираються звільнитися з ОВС протягом 1 року; 13,8% - через 2-3 роки; 11,1% - не раніше, ніж через 4 роки; 38,5% опитаних визначених планів щодо звільнення з ОВС не мали, а 26,3% опитаних не збирались звільнитися у найближчі роки. Найбільший відсоток тих, хто збирається звільнитися з ОВС, у Київській та Донецькій областях, найменший – у Рівненській області.

Досить тривожним є факт, що навіть серед працівників ОВС з вислугою до 3 років є дуже малим відсоток тих, хто має тверді наміри працювати в ОВС – лише 35,1%, а 29,8% збираються звільнитися впродовж 4 років.

Найбільше працівників з твердим наміром залишитися на службі в ОВС серед респондентів з середньою освітою (36,0%), найменше – серед працівників з

вищою юридичною освітою (22,0%). Це, дійсно, загрозна тенденція: кваліфіковані працівники не хочуть залишатися на службі в ОВС.

Найбільше тих, хто впевнено бажає залишитися на службі, серед працівників ДАІ, ДПС (45,0%), судової міліції (37,3%), спецпідрозділу „Беркут” (37,0%); найменше – серед працівників служби БОЗ (12,5%), ДСБЕЗ (12,9%), слідства та дізнання (14,8%). Служба БОЗ є у негативному сенсі лідером серед усіх інших служб – 21,3% опитаних працівників (більш ніж кожний п’ятий працівник) цієї служби мають тверді наміри звільнитися впродовж року.

Плинність кадрів – не єдина негативна кадрова тенденція. Додається ще перехід працівників на роботу у інші служби ОВС. В цілому по ОВС України, як свідчить опитування, 16,1% працівників збираються у найближчі 3 роки перейти працювати у інші служби ОВС; 26,1% - хотіли б, але зараз не мають можливості. Серед респондентів з вислугою до 3 років 29,2% мають наміри перейти до інших служб ОВС, ще 27,3% - мають бажання, але не мають можливості це зробити.

Вражаючий результат дає аналіз розподілу відповідей на два питання анкети разом: 1) про бажання звільнитися та 2) перейти у іншу службу ОВС. Який відсоток працівників упевнено бажають залишитися на службі в ОВС та не мають планів переходити до інших служб? Саме такі люди складають організаційне ядро підрозділів, підтримують формальну та неформальну професійну філософію, етику та культуру, а головне, приймають рішення та діють відповідально, з урахуванням того, що вони й надалі будуть працювати у цій же службі. Для нормального функціонування і розвитку організації оптимальна кількість таких людей в має бути 60-70%. Якщо їх менше, то колектив захоплюють суцільний цинізм, безвідповідальність, пріоритет особистих інтересів над колективними; поступово формується подвійна мораль і домінує філософія (а у працівників – психологія) тимчасового працівника.

Як показало дослідження, тільки 17,9% працівників ОВС упевнено бажають залишитися на службі в ОВС та не мають планів переходити до інших служб. Максимальні значення цього показника в ДАІ, ДПС (38,6%) та у спецпідрозділі „Беркут” (32,9%); мінімальні – у службі БОЗ (7,6%), ДСБЕЗ (8,7%) та слідстві та дізнанні (9,8%). Такі дані, без сумнівів, непрямо свідчать про домінування в ОВС філософії та психології тимчасового працівника: безвідповідального егоїста з подвійною мораллю, який зовсім не дорожить своєю роботою, або людини, яка тільки й чекає вигідної можливості піти на інше місце роботи.

Варто проаналізувати наміри працівників залишитися працювати у своїй службі у розрізі віку та освіти респондентів. Чи дійсно звільняються пенсіонери та непрофесіонали, ті, хто непотрібен системі ОВС? Як показало дослідження, серед респондентів з вищою (особливо, юридичною) освітою значно менше тих, хто хоче залишитися у своїй службі, ніж серед працівників з середньою, середньою спеціальною або середньою юридичною освітою. Крім того, серед респондентів віком до 29 років теж порівняно мало тих, хто хоче працювати у своїй службі. Отже, ОВС в цілому і, особливо, деякі найменш популярні служби ОВС, втрачають найцінніших працівників – високоосвічений персонал та молодь. Це ті втрати, які не вдасться відновити у найближчі роки.

Ще одним підтвердженням ерозії „організаційного ядра” ОВС є відповіді респондентів щодо мотивів працівників залишитися на службі. Так, 52,5% опитаних працівників міліції повністю погодилися з твердженням, що «більшість працівників міліції з вислугою більше 10 років залишаються на службі тільки заради одержання міліцейської пенсії»; ще 29,9% частково погодилися з цим твердженням.

3.4. Наслідки соціальної незахищеності: оцінка працівниками ОВС ефективності роботи української міліції

Підвищення ефективності роботи будь-якої організації потребує коштів: на підвищення заробітної платні та створення системи стимулювання праці; на розробку нових технологій праці та підвищення кваліфікації працівників; на створення належних умов праці. Якщо коштів недостатньо, залишаються лише примусові методи, які, по-перше, швидко вичерпуються, по-друге, мають багато негативних наслідків. В ОВС за відсутності коштів задля підвищення ефективності здебільшого використовується дешевий „метод батога”, який, за умови жалюгідних правових та соціальних умов існування працівників, вже майже не спрацьовує. Проведене дослідження виявило значимий причинний зв'язок між захищеністю прав працівника та оцінками ефективності роботи ОВС.

В цілому по ОВС України 12,6% опитаних відзначили, що українська міліція працює ефективно, 51,0% - скоріше ефективно, 31,1% - скоріше не ефективно, 5,4% - зовсім не ефективно. Зазначимо, що населення України в опитуванні 2003 року значно нижче оцінило ефективність роботи української міліції. Порівняно більше тих, хто оцінює роботу міліції як ефективну, у м.Київ та Рівненській області, менше – у Донецькій, Одеській та Харківській областях. Є статистично значимі відмінності в тому, як на це питання відповіли працівники різних служб. Порівняно краще оцінили ефективність роботи української міліції працівники ПС, ДАІ, ДПС, ІТТ, спецпідрозділу „Беркут”, карного розшуку. Найменше тих, хто оцінив роботу української міліції як ефективну та скоріше ефективно, серед працівників НДЕКЦ, слідства та дізнання та підрозділів по роботі з персоналом.

Зрозуміло, що респонденти у цілому набагато вище оцінили ефективність роботи свого підрозділу, ніж української міліції загалом. Так, 32,1% опитаних оцінили роботу свого підрозділу як ефективну, 51,8% - як скоріше ефективно, 13,6% - як скоріше не ефективно і 2,5% - як неефективно.

3.5. Наслідки соціальної незахищеності: довіра працівників ОВС державі в цілому

Рівень довіри працівників ОВС до держави – це фундаментальний факт, який визначає не тільки відданість працівника службі на благо держави, але й готовність працівника ОВС у разі конфлікту інтересів між державою та особою, яка здійснила злочин проти держави, стати на захист інтересів держави.

В цілому по масиву опитаних працівників ОВС України 3,9% зазначили, що повною мірою довіряють державі, 31,3% - частково довіряють, 32,7% - скоріше не довіряють і 32,0% повністю не довіряють. Отже, недовіру державі в цілому

висловили 64,7% респондентів – працівників ОВС України. Порівняно більше довіри державі серед працівників ОВС у м. Київ, Львівській та Рівненській областях, порівняно менше – у Київській та Кіровоградській області. Якщо проаналізувати ставлення до держави у цілому у розрізі служб ОВС, можна відзначити, що найбільший відсоток респондентів, які довіряють державі, серед працівників навчальних закладів МВС (48,3%), ДСО (44,5%), ДАІ, ДПС (43,0%), судової міліції (42,6%), ІТТ (42,2%); найменше – серед працівників підрозділів по роботі з персоналом (22,7%), НДЕКЦ (24,1%), слідства та дізнання (25,3%), спецпідрозділу „Беркут” (26,7%), карного розшуку (27, 9%).

Можна впевнено стверджувати, що майже головною причиною недовіри працівників ОВС українській державі в цілому є відчуття ними власної соціальної незахищеності. Сила впливу цього показника на довіру/недовіру до держави дуже висока і, при вимірюванні коефіцієнтом d Сомерса, дорівнює 0,411. Серед тих респондентів, хто відчуває себе соціально захищеним, тільки 17,2% не довіряють державі, а серед тих, хто зовсім не відчуває себе соціально захищеним, державі не довіряє вже 80,3% респондентів, при чому майже половина (48,7%) респондентів з цієї категорії висловили недовіру у крайній формі. Отже, почуття працівниками власної соціальної незахищеності має дуже небезпечні наслідки як для діяльності ОВС України, так і для майбутнього української держави. Втілене у недовіру до української держави, воно сприяє відчуженню працівників ОВС від її інтересів, небажанню становитися на їх захист, і, таким чином, робить ОВС певною мірою неспроможними виконувати покладені на них державою обов'язки.

3.6. Наслідки соціальної незахищеності: протизаконне фізичне і психічне насильство у діяльності ОВС

Підвищення ефективності роботи міліції без капіталовкладень, за умови використання тільки „методу батога”, призводить до того, що працівники міліції часто переходять до швидкого, ефективного, маловитратного, але негуманного методу розкриття та розслідування злочинів – протизаконного насильства до тих, хто є у стані несвободи.

Дослідження дозволило вивчити ставлення респондентів до застосування працівниками ОВС протизаконного насильства до затриманих, підозрюваних та обвинувачуваних, а також оцінок щодо розповсюдженості таких фактів у діяльності органів внутрішніх справ. В цілому по масиву опитаних 6,1% зазначили, що практика протизаконного насильства поширена у діяльності української міліції, 22,8% - що скоріше поширена, 47,8% - скоріше не поширена і 24,1% - не поширена. Зазначимо, що оцінки поширеності протизаконного насильства у діяльності міліції, що були дані населенням України у 2003 році, значно відрізняються від оцінок самими міліціонерами. Так, 28% населення зазначило, що протизаконне насильство дуже поширене у діяльності ОВС України, 33% - скоріше поширене, 8% - скоріше не поширене, 6% - не поширене і 25% затруднялись відповісти на питання.

Є значима різниця в оцінках поширеності незаконного насильства у діяльності української міліції, що були надані працівниками різних служб ОВС. Дещо нижчими є оцінки розповсюдженості фактів протизаконного насильства до

затриманих, підозрюваних та обвинувачуваних з боку працівників міліції того підрозділу, де працює сам респондент: у цілому по масиву опитаних 3,2% зазначили, що практика протизаконного насильства поширена у діяльності їх підрозділу, 7,5% - що скоріше поширена, 31,5% - скоріше не поширена і 57,8% - не поширена.

Респондентам було задано питання: „Чи погоджуєтеся Ви з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції?” У цілому по масиву опитаних працівників ОВС України 8,3% респондентів були цілком згодні з цим твердженням, 35,3% - частково згодні, 33,0% - скоріше не згодні та 23,4% - цілком не згодні. Найбільший відсоток респондентів, які погодилися з цим твердженням, у Київській області (50,0%), Харківській (48,4%) та Одеській (48,1%), найменший – у м.Київ (38,4%). Порівняно більше тих, хто у тій чи іншій мірі погодився з цим твердженням, серед працівників судової міліції (54,1%), спецпідрозділу „Беркут” (53,4%), ДАІ, ДПС (52,4%), ІТТ (50,0%); порівняно менше – серед працівників карного розшуку (36,8%), слідства та дізнання (38,9%) та КМСН (38,9%). Але, якщо вдуматися навіть в ці „менші” цифри, вони лякають: майже 40% працівників карного розшуку або слідства погоджуються з тим, що протизаконне насильство є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції.

Стосовно припустимості застосування працівниками міліції протизаконного фізичного або психічного насильства в цілому по Україні 33,2% респондентів – працівників ОВС – відповіли: „Ні, ніколи, ні при яких умовах”; 37,5% опитаних визнали припустимість протизаконного насильства тільки в крайніх випадках; 24,1% - відносно певних груп і категорій людей, а 5,2% зазначили, що без цього робота міліції неможлива. Порівняно більше тих респондентів, які вважали неприпустимим застосування протизаконного фізичного або психічного насильства ні при яких умовах, у м. Київ (40,0%) та Львівській області (39,9%); порівняно менше – у Донецькій, Харківській та Київській областях (відповідно 29,2%, 29,3% та 29,7%). Думки працівників ОВС щодо припустимості протизаконного фізичного або психічного насильства варіюють у залежності від служб ОВС. Значно більше тих, хто вважає протизаконне насильство неприпустимим ні при яких умовах, у навчальних закладах МВС (47,9%); значно менше – серед працівників ПС (25,2%), НДЕКЦ (25,9%) та КМСН (26,4%).

Опитувальник містив також питання про випадки заподіяння працівниками органу внутрішніх справ, у якому працює респондент, протизаконного фізичного або психічного насильства з метою розкриття або розслідування злочинів. Респондент відповідав, чи відомі йому такі випадки, які сталися: 1) впродовж останніх 12 місяців або 2) раніше, з зазначенням їх кількості. Так, в цілому по масиву опитаних працівників ОВС України 12,9% респондентів свідчили про випадки протизаконного насильства, які сталися в їх органі внутрішніх справ упродовж 12 місяців, що передували опитуванню; 25,9% респондентів відмітили, що такі випадки відбувались раніше. Найбільший відсоток респондентів, які вказали на випадки протизаконного насильства впродовж останнього року, у Київській області (22,9%), Одеській (20,3%), Харківській (15,2%); найменший – у

Львівській області (7,9%) та м. Київ (9,0%). Лідерами по поширеності випадків протизаконного насильства, які сталися раніше, ніж рік тому, є Одеська та Київська область (відповідно 33,9% та 32,7% респондентів свідчили про такі факти). Найрідше такі випадки, за свідченням респондентів, відбувались, знов-таки, у Львівській області та м. Київ (18,0% та 18,4% відповідно).

Дуже різняться відповіді респондентів з різних служб ОВС щодо випадків заподіяння працівниками міліції їх органу внутрішніх справ протизаконного фізичного або психічного насильства. Найбільший відсоток респондентів, які свідчили про нещодавні випадки протизаконного насильства, серед працівників ДСБЕЗ (29,2%), слідства та дізнання (23,7%); найменший – серед працівників судової міліції (3,4%), ДСО (5,2%) та навчальних закладів МВС (5,6%). Найбільший відсоток респондентів, які свідчили про давні випадки протизаконного насильства, серед працівників слідства та дізнання (41,0%), ДСБЕЗ (36,4%) та штабів (35,8%); найменший – серед працівників навчальних закладів МВС (13,8%), ДСО (14,5%), спецпідрозділу „Беркут”(16,1%) та судової міліції (17,2%).

Було порівняно результати теперішнього опитування з опитуванням населення України в 2003 р. щодо причин протизаконного насильства у діяльності міліції. За думкою населення, головними причинами протизаконного насильства у діяльності міліції є безкарність тих працівників міліції, які допускають незаконні методи в роботі (47,8% респондентів відзначили цю причину); невисокий професійний і культурний рівень працівників міліції (38,1%); неякісний добір претендентів, внаслідок чого в міліцію потрапляють люди із садистськими нахилами (35,5%). За думкою працівників міліції, головними причинами протизаконного насильства у їх діяльності є система показників і звітності, що примушує «вибивати» силою визнання провини (34,1%); недосконалість законодавства (28,2%); відсутність нормальних умов роботи і низька заробітна плата працівників міліції (24,4%). Як можна помітити, бачення причин протизаконного насильства у діяльності міліції кардинально відрізняється у населення та працівників ОВС.

До Розділу 4. Людина і організація: типологія працівників ОВС за ставленням до своєї організації

4.1. Уявлення працівників ОВС про систему ОВС як індикатор бажання якісно виконувати функціональні обов'язки

Організація, яка прагне працювати ефективно, намагається максимально використовувати потенціал свого найціннішого ресурсу – працівників. Разом з тим, максимальна самовіддача працівників на роботі малоімовірна, якщо вони не отримують очікуваної справедливої винагороди від своєї організації – заробітної плати, належних умов праці, соціальної захищеності, шани, престижу – всього того, що складає життєвий проект власної самореалізації особистості.

Уявлення працівників про свою організацію є важливим індикатором, по якому можна визначити їх готовність працювати для досягнення цілей організації з повною самовіддачею. Таке уявлення несе в собі відбиток того, як працівник

відчуває себе в організаційному оточенні, як він ставиться до своєї організації, яким бачить здатність організації виконувати певні функції та її ставлення до своїх працівників. Часом марно й сподіватись, що працівник зізнається, що, працюючи в організації, він використовує службове положення для дій всупереч інтересам організації, або об'єктивно оцінить те, чи працює він з повною самовіддачею. Але у людини знання, емоції, оцінки, що складають уявлення про організацію, співзвучні з минулою та майбутньою організаційною поведінкою. Саме тому вивчаючи уявлення, можна виявити відповідні кожному типу уявлень мотиви і наміри співробітників щодо подальшої роботи в організації, навіть якщо ці мотиви ще не усвідомлені або приховані від інших.

У рамках даного дослідження ми обмежилися лише базовими параметрами уявлень про ОВС, які визначають організаційну поведінку співробітника, виміряли уявлення працівників про ОВС лише за цими параметрами і побудували типологію працівників за ставленням до своєї організації.

На нашу думку, базові критерії уявлень співробітників про свою організацію відбивають основні соціально-психологічні потреби, які особистість задовольняє завдяки організаційному середовищу. Було визначено такі конструкти:

- конструкт, що відповідає за оцінювання сприятливості-несприятливості організаційного середовища для соціальної самореалізації особистості (умовна назва „Я – Анти-Я”);
- конструкт, що відповідає за оцінювання впорядкованості організаційного середовища („Лад – Безлад”);
- конструкт, що відповідає за сприймання і оцінювання такої властивості організаційного середовища, як наявність сенсу – виправданості існування організації як такої та причетності особистості до неї (умовна назва „Сенс – Абсурд”);
- конструкт, який оцінює справедливість організації відносно своїх працівників (умовна назва „Справедливість – Несправедливість”).

Ці конструкти, на нашу думку, визначають основні критерії оцінок і очікувань від організації:

1). Самореалізація особистості завдяки роботі в організації. Успішна самореалізація за своїми цілями може співпадати, а може й суперечити цілям організації: особа може реалізувати себе, добросовісно працюючи, а може використовувати свою позицію для особистих цілей, які суперечать цілям організації.

2). Впорядкованість організаційного середовища, яка необхідна для ефективного функціонування організації, тобто для досягнення цілей організації і для задоволення потреб її співробітників, у першу чергу в справедливій винагороді за роботу та у соціальній (організаційній) захищеності. Це одночасно є мірою налагодженості і надійності організаційної взаємодії, прогнозованості майбутнього, відчуття у працівників власної захищеності і контролю над ситуацією.

3). Виправданість, розумність глобальних цілей діяльності організації (не задекларованих, а тих, що реально досягаються щоденним функціонуванням організації; причетність особи до досягнутого результату роботи організації).

4). Справедливість/несправедливість організації відносно співробітників як критерій важливий і сам по собі, і в сполученні з іншими критеріями. Він прояснює варіації інших критеріїв. Наприклад, неуспішна самореалізація особистості в організації може бути спричинена як нездатністю особи виконувати свої функціональні обов'язки, так і низькою цінністю будь-якої особи як члена організації. В останньому випадку несправедлива віддача (винагорода за роботу, ставлення до працівника, умови праці тощо) залишає мало шансів на успішну самореалізацію у межах цілей організації. Навпаки, якщо особа все ж таки знайшла „своє місце” в несправедливій організації і може себе реалізувати, то скоріше за все вона використовує службове становище для „компенсації” за несправедливе ставлення до себе.

4.2. Варіація уявлень працівників ОВС про свою організацію за базовими критеріями

Оцінка за критерієм „Справедливість-Несправедливість”. У цілому по ОВС України зовсім не вважають систему органів внутрішніх справ справедливою організацією відносно своїх працівників 23,1% опитаних; ще 44,0% - скоріше не вважають справедливою. Найбільше респондентів, які вважають ОВС справедливою організацією, у м. Київ, найменше – у Київській області. Якщо проаналізувати у розрізі різних служб ОВС, то найбільше тих, хто вважає ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників, у ДСО (48,5%), ДАІ, ДПС (44,9%), навчальних закладах МВС (44,0%), ІТТ (40,0%), штабах (37,4%), КМСН (37,0%); найменше – у ДСБЕЗ (15,2%), підрозділах по роботі з персоналом (20,3%), слідстві та дізнанні (21,5%), карному розшуку (22,0%) та службі ДІМ (22,3%). Почуття працівниками ОВС власної соціальної незахищеності підштовхує до визнання того, що ОВС не є справедливою організацією по відношенню до своїх працівників (коефіцієнт сили впливу d Сомерса дуже високий і становить 0,468).

Оцінка за критерієм „Лад – Безлад”. В цілому по масиву опитаних працівників ОВС 6,2% зазначили, що ОВС України найкраще характеризує висловлювання „повний порядок”; 39,1% - „скоріше порядок, ніж безлад”; 38,3% - „скоріше безлад, ніж порядок”; 16,4% - „повний безлад”. Серед регіонів найкращі оцінки за критерієм „Порядок – Безлад” були надані працівниками ОВС Рівненської, Львівської області та м. Київ; найгірші – Київської області. У розрізі служб ОВС найкраще оцінили за цим критерієм ОВС України працівники ДАІ, ДПС, ДСО, спецпідрозділу «Беркут»; найгірше – слідство та дізнання, підрозділи по роботі з персоналом.

Оцінка за критерієм „Сенс (розумність) – Абсурд”. В цілому 11,4% з опитаних працівників ОВС зазначили, що ОВС України найкраще характеризує висловлювання „повною мірою розумність, сенс”; 40,1% - „скоріше розумність, сенс, ніж абсурд”; 38,5% - „скоріше абсурд, ніж розумність, сенс”; 10,0% - „повний абсурд”. Серед регіонів найкращі оцінки за критерієм „Сенс (розумність)

– Абсурд” були надані працівниками ОВС Рівненської, Львівської області; найгірші – Київської області. У розрізі служб ОВС найкраще оцінили за цим критерієм ОВС України працівники ДАІ, ДПС, ДСО, навчальних закладів МВС; найгірше – слідство та дізнання, підрозділи по роботі з персоналом та ДСБЕЗ.

Оцінка за критерієм „Я - Анти-Я”. У цілому по ОВС України 12,0% опитаних зазначили, що служба повністю сприяє їх самореалізації як особистостей; 68,4% - деякою мірою сприяє; 20,4% - деякою мірою перешкоджає і 9,2% - що повною мірою перешкоджає. Серед регіонів у кращий бік відрізняється Рівненський, Донецький, Львівський регіони та м. Київ; у гірший бік – Київська область. У розрізі служб ОВС найкраще оцінили за цим критерієм ОВС України працівники ДАІ, ДПС, ДСО, навчальних закладів МВС; найгірше – слідство та дізнання, ІТТ, ДСБЕЗ та підрозділи по роботі з персоналом.

4.3. Типологія працівників ОВС України на основі кластерної моделі

На основі запропонованих чотирьох критеріїв уявлень про ОВС України було проведено кластерний аналіз, який розподілив усіх респондентів на 7 більш-менш однорідних за ставленням до ОВС кластерів.

1 кластер – „люди системи ОВС” (25,9%). Уявлення про ОВС у працівників з цього кластеру в цілому позитивно. Вони вважають, що ОВС скоріше справедлива організація відносно своїх працівників, і її найкраще характеризують висловлювання „скоріше порядок, ніж безлад” та „скоріше розумність, сенс, ніж абсурд”. Ці респонденти вважають, що служба в ОВС „скоріше сприяє” їх самореалізації як особистості. Це, образно кажучи, вірні і лояльні „люди організації”, які складають її ядро. Життєві цілі та плани таких людей значною мірою співпадають з цілями організації. Кожна стабільна організація має таке ядро – людей, які позитивно ставляться до своєї організації, можуть реалізувати себе завдяки роботі в організації та вважають свою організацію справедливою відносно своїх працівників.

Стосовно першого кластера є два суттєвих зауваження. По-перше, у стабільній організації „людей організації” має бути не менше двох третин, а у нашому випадку – тільки чверть. По-друге, у цьому кластері має бути значно більше тих, хто дає своїй організації повною мірою визначені позитивні оцінки, а в нашому випадку переважна більшість респондентів з цього кластера висловлює „скоріше” позитивні оцінки.

У першому кластері порівняно з іншими кластерами більше працівників з середньою та середньою спеціальною неюридичною освітою, разом з тим порівняно менше людей з вищою юридичною освітою. Це є загрозовий для ОВС факт, бо саме ядро, „кістяк” організації створює, розповсюджує та підтримує культуру, традиції, зразки поведінки, цінності, образи корпоративних героїв – все те, що створює неповторне „обличчя” організації та її членів.

2 кластер – „люди на порозі” (4,4%). У цих людей дещо суперечливе ставлення до ОВС: з одного боку, вони кажуть, що ОВС – це скоріше абсурд, і порядку недостатньо в цій організації; з іншого боку, вони вважають свою організацію скоріше справедливою відносно працівників та сподіваються самореалізуватися (або вважають, що змогли самореалізуватися) в ОВС. Таке

поєднання негативних оцінок ОВС та позитивних очікувань щодо самореалізації здається на перший погляд дивним, адже людина зазвичай не може ідентифікувати себе з тим, що вважає поганим. А розгадка ось у чому: цей кластер на 63% складається з молодих людей з невеликим строком служби; ще 21% - це працівники із значною вислугою, тобто пенсійного та перед пенсійного віку. Якщо перші себе ще не досить ідентифікують з ОВС, то останні – вже не досить ідентифікують, бо є, фактично, на порозі звільнення. Крім того, серед молодих працівників цього кластеру є такі, які прийшли в негативну, за їх оцінками, організацію щоб реалізувати себе на цьому негативі. Тому не дивує, що серед працівників ОВС з цього кластеру порівняно більше тих, хто ставиться до протизаконного насильства як до норми у діяльності міліції; майже 60% з цього кластеру погодилися з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції.

У цьому кластері порівняно більше людей з середньою та середньою спеціальною освітою; майже половина з респондентів мають спеціальні звання – рядовий, мол. сержант, сержант, ст. сержант, старшина, прапорщик, ст. прапорщик. Це дуже бідний за матеріальним становищем кластер: 31% з респондентів, що увійшли до цього кластеру, зазначили, що грошей їм не вистачає навіть на самі необхідні продукти; ще 45% - що усі гроші витрачаються ними на продукти і покупку необхідних недорогих речей.

3 кластер – „невдоволена периферія системи ОВС” (13,7%). Респонденти з цього кластеру в цілому позитивно характеризували цілі роботи та впорядкованість ОВС України. Вони вважають, що ця організація скоріше сприяє їх самореалізації як особистостей. Разом з тим вони відчують несправедливе ставлення до працівників, і саме відсутність справедливої винагороди за свій труд (як матеріальної, так і символічної, у вигляді шани, престижу, соціального схвалення та вдячності) відносить цих людей до периферії організації. Як довго вони зможуть віддано працювати на досягнення цілей організації, не отримуючи належної винагороди? Не будемо ідеалістами, практика підказує – недовго, якщо не знайдуть способи компенсувати відсутність справедливої винагороди. Саме тому цих людей, попри їх все ще позитивні уявлення про ОВС, відносимо до периферії, а не до ядра, „кістяка” організації. Зазначимо, що на 70% цей кластер складається з офіцерів; майже 23% мають спеціальні звання майор, підполковник та полковник; у цьому кластері найбільша середня вислуга.

Периферійне розташування цих людей у структурі організації підтверджується їх рівнем довіри до держави та оцінками ефективності роботи міліції: вони в середньому нижче, ніж у 1 та 2 кластерах, але вище, ніж у решти кластерів.

4 кластер – „невідповідні системі ОВС” (5,8%). У представників цього кластеру в цілому позитивне уявлення про ОВС: вони вважають, що цілі ОВС (у тому вигляді, як вони реально досягаються) скоріше розумні, ніж абсурдні, та виправдані сьогоденням; що діяльність ОВС характеризується скоріше як порядок, ніж безлад; що ця організація справедлива відносно своїх працівників.

Одна біда – люди з цього кластера, працюючи в ОВС, не можуть себе реалізувати як особистості.

У четвертому кластері порівняно з іншими дещо більше людей з середньою та з середньою спеціальною неюридичною освітою, вищою неюридичною освітою; порівняно менше людей з середньою юридичною та вищою юридичною освітою.

5 кластер – „на роздоріжжі” (9,1%). Уявлення про ОВС респондентів з п'ятого кластера суперечливі. Вони визнають розумність цілей діяльності ОВС у тому вигляді, які вони реально є сьогодні, вважають існування цієї організації та методи роботи виправданими. Разом з тим вони критикують ОВС за недостатню впорядкованість діяльності, якій, на їх думку, підходить висловлювання „скоріше безлад, ніж порядок”. Крім того, вони визнають несправедливість ОВС відносно своїх працівників. Чи можуть респонденти цього кластера реалізувати себе як особистість, працюючи в ОВС? На це питання вони не змогли дати впевнену відповідь, ні позитивну, ні негативну. Ці люди для себе ще не зрозуміли – чи є ОВС організацією, з якою вони будуть з гордістю і любов'ю ідентифікувати себе. Стати „людиною системи ОВС” їм заважає несправедливість до працівників та безлад, які вони спостерігають.

Серед респондентів з цього кластера майже половина – у віці до 29 років. Порівняно з іншими кластерами, тут найбільше працівників зі спеціальним званням молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан. 76% респондентів, яких було віднесено до п'ятого кластера, мають вищу освіту, з них дві третини – вищу юридичну. Майже 60% з респондентів цього кластера мають вислугу до 10 років. Отже, ці люди – найцінніший людській ресурс системи ОВС, але, на жаль, їх не можна віднести до ядра цієї організації.

Фактично, ці люди на роздоріжжі. Їм треба визначитися, чи зможуть вони реалізувати себе. Якщо ні, вони ймовірно за все, змінять своє уявлення про ОВС на більш негативне та перейдуть до 7-го кластера. Якщо знайдуть можливості для самореалізації, то можливі два варіанта: 1) якщо їх життєві цілі не будуть суперечити цілям організації, вони можуть перейти до 3 кластера, змінив уявлення про систему ОВС на більш позитивне за критерієм „Порядок – Безлад”; 2) якщо вони самореалізуються всупереч цілям організації, вони змінять своє уявлення про ОВС на більш негативне за шкалою „Сенс – Абсурд” та перейдуть до 6 кластера.

6 кластер – „притосованці” (21,6%). У цих людей склалося негативне уявлення про ОВС за всіма критеріями (скоріше безлад, скоріше абсурд, скоріше несправедливість відносно працівників), але вони, за їх твердженням, можуть себе реалізувати, займаючи певну позицію в ОВС. З першого погляду, дивно: як же так, людина працює в організації, яка не подобається, яка не надає справедливої винагороди за труд, і в той же час може себе реалізувати? Це поєднання припустиме, якщо людина використовує службове положення для досягнення цілей, які суперечать цілям організації, і таким чином отримує „компенсацію” за страждання. Разом з тим вірно і зворотне: людина може почати використовувати службове положення, шкодячи організації, при цьому як самовиправдання виникає негативне ставлення до своєї організації.

Отже, респонденти з 6-го кластера пристосувалися до роботи в організації, яка, на їх думку, перетворила задекларовані організаційні цілі в абсурд, в якій царить безлад та несправедливість відносно працівників, і змогли знайти компенсацію цьому та певною мірою реалізувати свої життєві плани.

У 6 кластері порівняно більше людей з вищою юридичною освітою (47%), працівників із вислугою 10-15 років.

7 кластер – „потенціал на звільнення з ОВС” (19,5%). У людей з сьомого кластера склалося вкрай негативне уявлення про ОВС за всіма критеріями (скоріше безлад, скоріше абсурд, повна несправедливість відносно працівників), і вони, за їх твердженням, зовсім не можуть себе реалізувати, займаючи певну позицію в ОВС. Більш того, вони вважають, що робота в ОВС повністю перешкоджає їх самореалізації як особистостей.

Серед людей з цього кластеру 55% працівників зі спеціальним званням молодший лейтенант, лейтенант, старший лейтенант, капітан; 52% - у віці до 29 років, ще 39% - у віці 30-39 років; 51% з них – люди з вищою юридичною освітою. Отже, це найцінніший ресурс організації, і він, ймовірно, звільниться з ОВС, адже лише 9% з них відповіли, що не збираються найближчим часом звільнитися зі служби.

Не дивно, що у людей з цього кластеру найнижчий рівень довіри державі, найнижчі оцінки ефективності роботи міліції. Разом з тим, вони набагато частіше свідчили про випадки протизаконного насильства з боку працівників міліції відносно тих, хто перебуває у стані несвободи.

Виділені кластери значно відрізняються за відчуттям власної соціальної захищеності та матеріальним становищем, що дає змогу стверджувати, що відчуття своєї соціальної захищеності та матеріальне становище респондентів суттєвим чином визначають їх уявлення про ОВС та готовність працювати з самовіддачею для досягнення головних цілей своєї організації. Є закономірність: чим менше соціально захищеними відчувають себе працівники ОВС, тим гірше їх уявлення про ОВС і тим менше серед них тих, хто складає ядро організації. Так, серед тих, хто відчуває себе соціально захищеним, 74% належать до 1 кластеру („люди системи ОВС”), а серед соціально незахищених тільки 11% представляють цей кластер. Серед тих, хто відчуває себе соціально захищеним, тільки 3% належать до 7-го кластеру („потенціал на звільнення з ОВС”) і жодний до 6-го кластеру („пристосованці”), а серед соціально незахищених відповідно 32 та 26% представляють ці кластери. Відчуття респондентом власної соціальної захищеності дуже сильно визначає приналежність до кластеру (коефіцієнт d Сомерса досягає дуже великого значення - 0.461).

Ще одним підтвердженням того, що по уявленням працівника про ОВС можна визначити його готовність віддано захищати правопорядок, є розподіл відповідей представників кожного кластера про довіру українській державі в цілому. Можна спостерігати закономірність: чим далі кластер від ядра організації (тобто чим гірше уявлення про ОВС), тим більше недовіри державі. Кластери суттєво відрізняються також тим, як їх члени оцінюють ефективність роботи ОВС України і, зокрема, свого підрозділу.

Доказом того, що за кожним типом уявлень респондента про свою організацію приховані типові наміри дій, є відповіді представників кожного кластеру про наміри звільнитися з ОВС. Проявлена така закономірність: чим далі кластер від ядра організації, тим менше тих, хто впевнено хоче продовжити службу в ОВС. Якщо серед представників 1-го кластера („люди системи ОВС”) 45% респондентів висловили впевнене бажання продовжувати службу, а у 7-му („потенціал на звільнення з ОВС”) – лише 9%. Разом з тим зазначимо, що для ядра організації недостатньо, щоб тільки 45% були впевнено налаштовані продовжувати службу. Цей факт свідчить про засилля психології тимчасового працівника навіть в організаційному ядрі ОВС України.

4.4. Структура ОВС України за кластерною моделлю

За результатами кластерного аналізу була змодельована структура ОВС України. Підкреслимо загрозливі для ОВС факти:

- замалий відсоток тих, хто складає ядро, кістяк організації (кластер „люди системи ОВС”);
- недостатньо позитивне ставлення до своєї організації навіть у самому її ядрі;
- великий відсоток людей без вищої, зокрема, юридичної освіти в ядрі організації, що може привести до ерозії корпоративної культури і втрати належного „обличчя” ОВС;
- значний приток до ядра організації бідних молодих людей із середньою та середньою спеціальною освітою („люди на порозі”), не обтяжених заборонами на протизаконне насильство, які вважають, що ОВС – це скоріше абсурд; і вони мають наміри реалізувати себе на цьому, з їх погляду, абсурді;
- вимивання з ядра ОВС в область „невдоволеної периферії” досвідчених офіцерів, які, відчуваючи несправедливе ставлення до себе з боку організації, навряд чи будуть довго працювати з повною самовіддачею;
- знаходження „на роздоріжжі” значної частини молодих офіцерів з вищою, переважно юридичною, освітою; їх невпевненість у тому, що вони зможуть реалізувати себе, працюючи в ОВС;
- значний відсоток „притосованців”, тих, хто використовує службове положення для досягнення цілей, які суперечать цілям організації, і таким чином отримує „компенсацію” за несправедливе ставлення до себе з боку своєї організації;
- вимивання з ядра до кластеру „притосованців” більш ніж кожного п’ятого працівника, переважно з вищою юридичною освітою та з вислугою 10-15 років;
- приналежність до кластеру „потенціал на звільнення з ОВС” практично кожного п’ятого працівника, переважно молодих офіцерів з вищою юридичною освітою, тобто найціннішого ресурсу ОВС;
- високий рівень недовіри державі у працівників ОВС;

- недостатній рівень довіри державі навіть у працівників з ядра організації, яка є державним озброєним органом виконавчої влади і покликана захищати інтереси суспільства і держави від протиправних посягань.

Служби ОВС різняться за кластерною структурою. Найбільший відсоток тих, хто належить до ядра організації, у ДСО (44%), навчальних закладах МВС (37%), ДАІ, ДПС (34%) та спецпідрозділі „Беркут” (34%); найменший відсоток – у ДСБЕС (11%), слідстві та дізнанні (15%), ДІМ (15%), карному розшуку (16%), підрозділах по роботі з персоналом (16%).

Представників 2-го кластеру („люди на порозі”) порівняно більше в ПС (7%), ІТТ (6%), ДАІ, ДПС (6%), навчальних закладах МВС (6%), менше – у службі БОЗ (1%), спецпідрозділі „Беркут” (1%), НДЕКЦ (2%), КМНС (2%).

„Невдоволеної периферії”, яка є буфером між ядром організації і тими, хто зневірився в ній, порівняно більше в НДЕКЦ (23%), ДСБЕЗ (21%), ДАІ, ДПС (20%). Відносно менше представників цього кластеру в ІТТ (3%), що свідчить про поляризацію співробітників на „оголене” ядро служби та тих, хто до нього не належить.

Працівників, які відносяться до кластеру „невідповідних” своїй організації (тобто тих, хто виправдовує свою організацію, має в цілому позитивне уявлення про неї, але визнає, що не може реалізувати себе як особистість на цій посаді), порівняно більше у спецпідрозділі „Беркут” (10%) та ВБНОН (9%).

Працівників „на роздоріжжі” порівняно більше в КМСН (18%), службі БОЗ (15%) та у навчальних закладах МВС (14%); менше – НДЕКЦ (2%) та спецпідрозділі „Беркут” (1%).

Представників кластеру „приспосованців” рекордно багато у ВБНОН (37%); по 25-26% у ДСБЕЗ, карному розшуку, КМСН, ДІМ, судовій міліції, підрозділах по роботі з персоналом, НДЕКЦ. Порівняно менше таких у навчальних закладах МВС (12%) та ДАІ, ДПС (16%).

Кластер „потенціал на звільнення з ОВС” найбільше представлений у слідстві та дізнанні (34%), підрозділах по роботі з персоналом (32%), ДСБЕЗ (26%), ДІМ (24%); менше - ДАІ, ДПС (11%), ДСО (14%), службі БОЗ (15%), навчальних закладах МВС (15%), ВБНОН (16%), КМСН (16%).

Таким чином, кластерне моделювання структури ОВС України свідчить про значну ерозію професійного ядра організації, відтік з нього висококваліфікованих досвідчених працівників; нездатність молоді з вищою, переважно, юридичною освітою реалізувати себе, працюючи в ОВС; значний відсоток тих, хто використовує службове положення для досягнення цілей, які суперечать цілям своєї організації. Все це спотворює задекларовані цілі, методи та практичне функціонування органів внутрішніх справ. Головною причиною такого становища є соціальна (організаційна) незахищеність працівників ОВС, відчуття ними несправедливого ставлення до себе.

Дослідження думки працівників ОВС довело: жахливі умови роботи міліціонерів, специфічні методи організації діяльності та управління спотворили весь спектр їх мотивів до праці, серед яких при належному інституціональному функціонуванні ОВС мали б бути такі, що надихають, приваблюють, становлять

зміст життя, наповнюють гордістю, самоповагою та задоволенням. Проте у більшості працівників ОВС цей спектр мотивів звужився виключно до примусової мотивації, що формується під дією страху та обов'язків, а не очікування можливих придбань та самореалізації як особистості. Сьогодні, дійсно, правова та соціальна захищеність є питанням №1 не просто для підвищення ефективності роботи ОВС, а для здатності ОВС взагалі виконувати свої функції, зберігати та передавати новобранцям професійні знання, навички та культуру.

Розрахунок вибіркової сукупності

Підрозділ ОВС	Донецька обл.	Київська обл.	м. Київ	Кіровоградська обл.	Львівська обл.	Одеська обл.	Рівненська обл.	Харківська обл.	В цілому по підрозділу
ДСБЕЗ	22	6	5	13	13	20	8	12	99
Карний розшук	64	12	25	39	24	45	15	31	255
БНОН	15	3	5	8	4	9	4	5	53
КМСН	14	3	6	9	7	12	4	7	62
ПС	94	19	53	46	42	49	16	45	364
ІТТ	16	7	4	17	9	14	6	6	79
ДІМ	71	22	27	59	45	59	30	38	351
Судова міліція	10	3	7	13	9	12	5	7	66
Спецпідрозділ „Беркут”	7	7	17	10	15	11	4	5	76
ДАІ, ДПС	48	20	45	56	24	42	21	25	281
Штаб	50	14	22	39	20	42	15	27	229
Служба БОЗ	14	5	7	21	6	11	7	8	79
Слідство та дідання	71	16	25	43	27	48	15	32	277
ДСО	81	22	92	59	67	60	14	46	441
Підрозділ по роботі з персоналом	17	5	5	13	5	14	4	8	71
НДКЕЦ	13	5	7	12	7	12	5	7	68
Вищий навчальний заклад МВС	13		46	19	14	11		46	149
В цілому по області	620	169	398	476	338	471	173	355	3000

**Лабораторія соціальної та психологічної роботи в ОВС
Харківського національного університету внутрішніх справ**

СОЦІОЛОГІЧНА АНКЕТА

Шановний друже!

Ми вивчаємо наскільки в Україні захищені права і основні свободи працівників міліції. Для покращання ситуації з захистом Ваших прав просимо Вас відверто відповісти на запитання анкети.

Анкета повністю анонімна. Заповнену анкету треба запечатати в конверт і віддати інтерв'юєру. Після цього конверти будуть доставлені в Харків, де соціологи введуть Ваші відповіді в комп'ютерну базу. Ми гарантуємо, що ніхто з Вашого керівництва не побачить заповнену Вами анкету. Дані будуть оброблятися тільки в узагальненому вигляді без посилань на Вас особисто або на Ваш орган внутрішніх справ.

Дякуємо за згоду взяти участь у дослідженні!

1. Ваша стать:

1. Чоловіча
2. Жіноча

2. Ваш вік:

1. до 29 років
2. 30 – 39 років
3. 40 – 49 років
4. старше 50 років

3. Ваша освіта:

1. Середня
2. Середня спеціальна неюридична
3. Середня юридична
4. Неюридична, вища або неповна вища
5. Юридична, вища або неповна вища
6. Інше

4. Ви представляєте... (обведіть номер відповіді у правій колонці)

Кримінальну міліцію	<ol style="list-style-type: none"> 1. ДСБЕЗ 2. Карний розшук 3. ВБНОН 4. КМСН 5. Інший підрозділ кримінальної міліції
Міліцію громадської безпеки	<ol style="list-style-type: none"> 6. ПС 7. ІТТ 8. ДІМ 9. Судову міліцію 10. Спецпідрозділ „Беркут” 11. ДАІ, ДПС 12. Інші підрозділи міліції громадської безпеки
	<ol style="list-style-type: none"> 13. Штаби 14. Службу БОЗ 15. Слідство та дізнання 16. ДСО 17. Підрозділ по роботі з персоналом 18. НДЕКЦ 19. Навчальні заклади МВС 20. Інше

5. Ваша вислуга (повних років)?

1. до 3 років
2. 4-10 років
3. 11-15 років
4. 16- 25 років
5. більше 25 років

6. Ваше спеціальне звання?

1. Рядовий
2. Мол. сержант, сержант, ст. сержант, старшина, прапорщик, ст. прапорщик
3. Мол. лейтенант, лейтенант, ст. лейтенант, капітан
4. Майор, підполковник, полковник

7. Наскільки, на Вашу думку, захищені права та основні свободи людини в Україні сьогодні?

1. Повністю захищені
2. Переважно захищені
3. Захищені незначною мірою
4. Повністю незахищені

8. Якщо порівняти захищеність прав і основних свобод міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним ?

1. Міліціонер є більш захищеним у своїх правах і основних свободах, ніж пересічний громадянин
2. Права і основні свободи міліціонера настільки ж захищені, як і у пересічного громадянина
3. Міліціонер є менш захищеним у своїх правах і основних свободах, ніж пересічний громадянин

9. Як часто під час виконання своїх службових обов'язків Ви стикаєтеся із підвищеною загрозою тілесних пошкоджень або смерті?

1. Практично ніколи
2. Один раз на декілька років
3. Декілька разів на рік
4. Декілька разів на тиждень
5. Практично щоденно

10. Як часто під час виконання своїх службових обов'язків Ви стикаєтеся із підвищеною загрозою зараження інфекційними хворобами (наприклад, туберкульозом) ?

1. Практично ніколи
2. Рідко
3. Часто
4. Практично постійно

11. Чи є, на Вашу думку, достатнім для захисту життя працівника ОВС існуюче нормативно-правове забезпечення застосування зброї, спецзасобів та заходів фізичного впливу?

1. Повною мірою достатнє
2. У цілому достатнє
3. Скоріше недостатнє
4. Зовсім недостатнє

12. На Вашу думку, керівництво МВС робить усе можливе для забезпечення Вашого права на життя?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріш ні, ніж так
4. Ні

13. На Вашу думку, керівництво Вашого органу внутрішніх справ робить усе можливе для забезпечення Вашого права на життя?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріш ні, ніж так
4. Ні

Чи достатньо Ви екіпіровані для збереження Вашого життя та здоров'я під час виконання своїх функціональних обов'язків...

	Повною мірою достатньо	У цілому достатньо	Скоріше недостатньо	Зовсім недостатньо
14. ...зброєю та спецзасобами	1	2	3	4
15. ...засобами захисту	1	2	3	4
16. ...обмундируванням відповідно до сезону	1	2	3	4

17. Чи достатньо професійно Ви підготовлені і навчені для збереження життя під час виконання своїх функціональних обов'язків?

1. Повною мірою достатньо
2. У цілому достатньо

3. Скоріше недостатньо
4. Зовсім недостатньо

18. Як Ви вважаєте, чи дійсно розслідування кожного факту спричинення шкоди здоров'ю або смерті працівників міліції робиться в першу чергу задля більшого захисту працівників міліції?

1. Дійсно, так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Певно, ні

19. Чи були факти, коли під час виконання службових обов'язків хтось навмисно спричиняв Вам фізичні страждання або застосовував до Вас протизаконне фізичне насильство?

1. Так
2. Ні (*перехід до питання 21*)

20. Якщо так, хто спричиняв Вам навмисні фізичні страждання або протизаконне фізичне насильство?
(можна відмітити декілька варіантів відповідей)

1. Керівництво органу внутрішніх справ
2. Безпосередній начальник
3. Інші працівники міліції
4. Інші громадяни в ситуації затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів
5. Інші громадяни поза ситуацією затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів
6. Інше (*укажіть*) _____

21. Чи були факти, коли під час виконання службових обов'язків хтось навмисно спричиняв Вам тяжкі психічні страждання або застосовував до Вас протизаконне психічне насильство (шантаж, залякування, погрози, приниження)?

1. Так
2. Ні (*перехід до питання 23*)

22. Якщо так, хто спричиняв Вам навмисні тяжкі психічні страждання або протизаконне психічне насильство? (можна відмітити декілька варіантів відповідей)

1. Керівництво органу внутрішніх справ
2. Безпосередній начальник
3. Інші працівники міліції
4. Інші громадяни в ситуації затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів
5. Інші громадяни поза ситуацією затримання, арешту, проведення слідчих дій та оперативно-розшукових заходів
6. Інше (*укажіть*) _____

23. Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник фізично ображав підлеглого?

1. Так, трапляються постійно
2. Так, траплялися часто
3. Так, але рідко
4. Ні, майже ніколи не траплялися
5. Таких випадків узагалі не було

24. Чи траплялися у Вашому підрозділі випадки, коли керівник словами ображав підлеглого?

1. Так, трапляються постійно
2. Так, траплялися часто
3. Так, але рідко
4. Ні, майже ніколи не траплялися
5. Таких випадків узагалі не було

25. Чи є, на Вашу думку, доцільним обмежувати членство працівників міліції в політичних партіях, рухах?

1. Так

2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріш ні, ніж так
4. Ні

26. Якби не заборонялося, чи стали б Ви членом якоїсь політичної партії, руху?

1. Точно став/стала
2. Можливо став/стала
3. Скоріш за все, не став/не стала
4. Певно, не став/не стала

27. Як Ви ставитися до того, що деякі працівники міліції висувають свої кандидатури та обираються до рад різних рівнів?

1. Цілком позитивно
2. Скоріш позитивно
3. Скоріш негативно
4. Цілком негативно

28. Згадайте, будь ласка, вибори навесні 2006 року. Чи голосували Ви?

1. Так, голосував
2. Ні, не мав можливості через виконання службових обов'язків
3. Ні, не голосував з інших причин

29. Як Ви вважаєте, чи порушує існуюча практика виховної, соціальної та психологічної роботи в ОВС право міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя?

1. Зовсім не порушує (*перехід до питання 31*)
2. Майже не порушує
3. Скоріше порушує
4. Грубо порушує

30. Чи виправдовується порушення прав міліціонера на повагу до його приватного та сімейного життя завданнями, які покладені на українську міліцію?

1. Так, повністю виправдовується
2. Частково виправдовується
3. Майже не виправдовується
4. Повністю не виправдовується

31. Чи мали місце факти втручання у Ваше приватне та сімейне життя з боку керівництва або інших працівників ОВС?

1. Так
2. Ні

Як ви вважаєте, чи здійснюються стосовно Вас наступні заходи:

	Ніколи	Рідко	Часто	Постійно	Питання до мене не відноситься
32. Ведення прихованого відеоспостереження за робочим місцем	1	2	3	4	5 – Не маю робочого місця
33. Прослуховування службових телефонних розмов	1	2	3	4	5 – Не маю службового телефону
34. Прослуховування приватних телефонних розмов	1	2	3	4	5 – Не маю приватного телефону
35. Відстеження Вашого трафіка в мережі Інтернет	1	2	3	4	5 – Не користуюся Інтернет
36. Установлення зовнішнього спостереження	1	2	3	4	5 – питання до мене не відноситься

37. Чи дійсно обмежена свобода Вашого пересування в інші області України?

1. Повністю обмежена, якщо немає дозволу керівництва
2. Обмежена частково: можна виїжджати без дозволу керівництва, але є великий ризик дисциплінарного стягнення
3. Обмежена мало: можна виїжджати без дозволу керівництва, і ризик дисциплінарного стягнення є малим
4. Практично не обмежена

38. Чи дійсно обмежена свобода Вашого пересування в інші країни?

1. Повністю обмежена, якщо немає дозволу МВС
2. Обмежена частково: можна виїжджати без дозволу МВС, але є великий ризик дисциплінарного стягнення
3. Обмежена мало: можна виїжджати без дозволу МВС, і ризик дисциплінарного стягнення є незначним
4. Практично не обмежена

39. Чи були факти зазіхання на Вашу честь та репутацію, пов'язані з виконанням Вами службових обов'язків?

1. Так
2. Ні (*перехід до питання 41*)

40. Якщо так, хто зазіхав на Вашу честь та репутацію? (можна відмітити декілька варіантів відповідей)

1. Керівництво
2. Інші працівники ОВС
3. Затримані, підозрювані, звинувачувані в злочині
4. Потерпілі
5. Прокуратура
6. Журналісти через засоби масової інформації
7. Представники державної влади та органів місцевого самоврядування
8. Представники громадських організацій, зокрема, правозахисних
9. Звичайні громадяни
10. Інше (укажіть) _____

41. Якщо порівняти захищеність права на справедливий судовий розгляд міліціонера та пересічного громадянина України, хто, на Вашу думку, є більш захищеним?

1. Права міліціонера на справедливий судовий розгляд менше захищені, ніж у пересічного громадянина
2. Права міліціонера на справедливий судовий розгляд настільки ж захищені, як і у пересічного громадянина
3. Права міліціонера на справедливий судовий розгляд більше захищені, ніж у пересічного громадянина

42. Чи можете Ви на службі вільно висловлювати свої погляди та переконання?

1. Можу завжди
2. Можу часто
3. Можу інколи
4. Майже ніколи не можу
5. Ніколи не можу

43. Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво обмежувало Вашу свободу висловлення поглядів та переконань?

1. Траплялись часто
2. Траплялись інколи
3. Траплялись, але дуже рідко
4. Не траплялись узагалі

43. Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво примушувало Вас вступати в якісь об'єднання (спортивні клуби, спілки тощо), у які б Ви не вступили добровільно?

1. Траплялись часто
2. Траплялись інколи
3. Траплялись, але дуже рідко
4. Не траплялись узагалі

44. Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво примушувало Вас передплачувати якісь журнали або газети, які б Ви не передплачували добровільно?

1. Траплялись часто
2. Траплялись інколи
3. Траплялись, але дуже рідко
4. Не траплялись узагалі

45. Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво примушувало Вас здавати гроші для допомоги комусь, кому б Ви не допомогли добровільно?

1. Траплялись часто
2. Траплялись інколи
3. Траплялись, але дуже рідко
4. Не траплялись узагалі

46. Чи траплялись випадки, коли Ваше керівництво примушувало Вас здавати гроші для вищестоящого керівництва?

1. Траплялись часто
2. Траплялись інколи
3. Траплялись, але дуже рідко
4. Не траплялись узагалі (*перехід до питання 48*)

47. Укажіть суму, яку Ви здали останнього разу _____ (грн.)

48. Чи були Ви вимушені платити гроші (або щось дарувати) керівництву за підвищення в посаді або спеціальному званні?

1. Так
2. Ні (*перехід до питання 50*)
3. Не бажаю відповідати на це питання (*перехід до питання 50*)

49. Укажіть суму, яку Ви заплатили останнього разу за підвищення (або вартість подарунка) _____ (грн.)

50. Чи знаєте Ви про випадки, коли хтось з Ваших колег платив (або щось дарував) за підвищення в посаді або спеціальному званні?

1. Так
2. Ні (*перехід до питання 52*)

51. Укажіть суму, яку Ваш колега заплатив останнього разу за підвищення (або вартість подарунка) _____ (грн.)

52. Чи були факти, коли Вам, як працівникові міліції, забороняли керувати приватним транспортом без додаткового дозволу Вашого керівництва або без додаткових іспитів?

1. Так, такі факти були
2. Ні, таких фактів не було
3. Приватним транспортом не керую

Чи були на службі відносно Вас факти дискримінації Ваших прав та свобод через...

	1 - Так	2 - Ні
53. ...Вашу стать	1	2
54. ...Вашу мову	1	2
55. ...Вашу релігію	1	2
56. ...Ваші політичні переконання	1	2
57. ...інші Ваші переконання	1	2
58. ...Вашу національність	1	2
59. ...Ваше соціальне походження	1	2
60. ...Ваш майновий стан	1	2
61. ...відсутність місцевої реєстрації (прописки)	1	2
62. ...через іншу ознаку (<i>укажіть, яку</i>)	1	2

На Вашу думку, чи є в ОВС рівними права жінок та чоловіків...

	1 - Так	2 - Ні
63. ...у просуванні по службі	1	2
64. ...у доступі до керівних посад	1	2
65. ...у грошовому забезпеченні	1	2
66. ...в обмундируванні	1	2
67. ...у винагородах	1	2
68. ...в умовах праці	1	2
69. ...у важкості покладених завдань	1	2
70. ...у тривалості робочого дня	1	2

71. Хто, на Вашу думку, повинен захищати права працівників міліції?

1. Керівництво органу внутрішніх справ
2. Керівництво територіальних та транспортних управлінь внутрішніх справ
3. Міністерство внутрішніх справ

4. Внутрішня безпека
5. Самі працівники міліції, кожен окремо
6. Самі працівники міліції, об'єднавшись у громадську організацію
7. Профспілки працівників міліції
8. Громадські правозахисні організації
9. Прокуратура
10. Суди
11. Хто ще? (укажіть) _____

72. Чи є у Вашому органі внутрішніх справ профспілка працівників міліції?

1. Є
2. Немає (перехід до питання 75)
3. Не знаю точно (перехід до питання 75)

73. Чи є Ви членом профспілки?

1. Так
2. Ні (перехід до питання 75)

74. Чи добровільно ви вступили у профспілку?

1. Так
2. Ні

75. На Вашу думку, чи потрібні профспілки в ОВС?

1. Так
2. Ні (перехід до питання 78)

76. На Вашу думку, чи дійсно Ваша профспілка захищає права працівників міліції?

1. Певно, так (перехід до питання 78)
2. Скоріше так
3. Скоріше ні
4. Певно, ні

77. На Вашу думку, які заходи необхідно вжити для того, щоб профспілки стали дійсно відстоювати права працівників міліції? (відмітити до 3 позицій)

1. Профспілку необхідно зробити реально незалежною від МВС України.
2. Голову профспілки органу внутрішніх справ треба вивести з підпорядкування начальника цього органу.
3. Необхідно, щоб усі дисциплінарні стягнення накладалися тільки за погодженням з головою профспілки органу внутрішніх справ.
4. Необхідно, щоб голова профспілки органу внутрішніх справ був вивільненим від інших обов'язків.
5. До профспілки мають вступити більшість працівників органу внутрішніх справ.
6. Має бути єдина профспілка для атестованого та вільнонайманого складу органу внутрішніх справ.
7. Для ефективного функціонування профспілок необхідно збільшити внески.
8. Для ефективного функціонування профспілок необхідно зменшити внески.
9. Діяльність міліцейської профспілки потребує серйозних законодавчих змін.
10. Що ще? (укажіть) _____

78. Як Ви вважаєте, чи порушуються Ваші соціально-трудова права?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Ні

79. У разі Вашого бажання, чи дозволило би Вам Ваше керівництво звільнитися з ОВС?

1. Так, у порядку, передбаченому чинним законодавством
2. Так, але після тривалої бюрократичної тяганини
3. Так, але з якимось дисциплінарним стягненням
4. Так, але із статтею „за порушення дисципліни”
5. Ні
6. Що ще? (укажіть) _____

80. Чи вважаєте Ви умови Вашої праці справедливими?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні

3. Скоріше ні, ніж так
4. Ні

81. Ви працюєте ...

1. Щоденно, крім вихідних
2. За графіком (*перехід до питання 83*)

82. Якщо Ви працюєте щоденно, яка середня тривалість Вашого робочого дня (з точністю до години)?

1. до 8 годин
2. 9-10 годин
3. 11-12 годин
4. 12-14 годин
5. більше 14 годин

Питання 83 та 84 тільки для тих, хто працює за графіком

83. За яким графіком Ви працюєте?

1. Доба робоча, три доби вихідні
2. Доба робоча, дві доби вихідні
3. Доба робоча, одна доба вихідна
4. Визначеного графіку роботи немає

84. Чи вимушені Ви залишатися деякий час на роботі після закінчення чергування?

1. Ні
2. Залишаюся на 1 годину
3. Залишаюся на 2 години
4. Залишаюся на 3 години
5. Залишаюся на 4 години
6. Залишаюся більше ніж на 4 години

85. Скільки Ви зазвичай маєте вихідних днів на місяць? (обведіть відповідь)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 і більше

86. Чи маєте Ви можливість відпочивати в дні державних свят, які є вихідними?

1. Так, постійно
2. Так, часто
3. Так, але рідко
4. Ні, практично ніколи
5. Зовсім не маю

87. Чи надаються Вам додаткові вихідні за роботу у святкові дні?

1. Так, постійно
2. Так, часто
3. Так, але рідко
4. Ні, практично ніколи
5. Зовсім не надаються

88. Чи є тривалість Вашого робочого дня і робочого тижня виправданими службовою необхідністю?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Ні

89. Чи використовуєте Ви належну Вам щорічну відпустку в повному обсязі?

1. Так, використовую в повному обсязі завжди
2. Так, іноді використовую в повному обсязі
3. Ні, у повному обсязі не використовую майже ніколи

Чи забезпечений Ваш підрозділ, у якому Ви працюєте:

	Повністю забезпечений	Частково забезпечений	Не забезпечений
90. Засобами зв'язку	1	2	3
91. Робочими місцями	1	2	3
92. Комп'ютерами та оргтехнікою	1	2	3
93. Автотранспортом	1	2	3
94. Пально-мастильними матеріалами	1	2	3

95. Доступом до Інтернет	1	2	3
96. Доступом до відомчої електронної мережі	1	2	3
97. Канцелярськими товарами та приладдям	1	2	3
98. Меблями	1	2	3

99. Чи вважаєте Ви свою заробітну плату справедливою та достатньою для підтримки нормального рівня життя Вас самих і Ваших сімей?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Ні

100. Чи своєчасно Вам виплачується заробітна плата?

1. Так, своєчасно
2. У цілому своєчасно, але бувають поодинокі випадки затримання виплат
3. Часто бувають запізнення виплат
4. Ні, зі значним запізненням

101. Чи знаєте Ви, з яких статей нарахувань складається Ваша заробітна плата?

1. Знаю повністю
2. Знаю частково
3. Не знаю

102. Чи в повному обсязі виплачується Вам заробітна плата з усіма належними преміями та надбавками?

1. Так
2. Ні
3. Не знаю

103. Чи отримуйте Ви компенсацію за понаднормову роботу?

1. Так
2. Ні

104. Чи отримуйте Ви компенсацію за роботу в нічний час, у вихідні та святкові дні?

1. Так
2. Ні

105. Чи доводилося Вам за свої гроші шити або купувати формений одяг?

1. Так, доводилося постійно і в повному обсязі (за всі речі форменого одягу)
2. Так, але частково (сплачувати частину суми або тільки за деякі речі)
3. Ні, не доводилося

106. Чи маєте Ви (Ваша сім'я) власне житло?

1. Так, я (моя сім'я) маю власну квартиру (будинок)
2. Так, я (моя сім'я) проживаю разом із родичами і не потребую додаткового житла
3. Так, я (моя сім'я) проживаю разом із родичами і потребую додаткове житло
4. Ні, я (моя сім'я) не маю власної квартири (будинку) (перехід до питання 108)

107. Якщо Ви (Ваша сім'я) маєте власне житло, то як Ви його отримали?

1. Воно дісталось в спадок від батьків
2. Придбали за власно накопичені кошти
3. Придбали за допомогою батьків
4. Придбали в кредит
5. Отримали безкоштовно від МВС України
6. Отримали безкоштовно від інших структур
7. Інше (укажіть) _____

108. Якщо у Вас (Вашої родини) досі немає квартири, як Ви плануєте вирішити проблему житла? (можна відмітити декілька варіантів відповідей)

1. Накопичити грошей та купити квартиру (будинок)
2. Придбати квартиру (будинок) у довгостроковий кредит під заставу придбаного житла (іпотека)
3. Дочекатися черги на отримання безкоштовного житла від МВС України або міськвиконкому
4. Звернутися до батьків або інших родичів за допомогою у придбанні житла
5. Отримати житло в спадок
6. Отримати службове житло
7. Орендувати житло
8. Нічого не планую щодо вирішення проблеми житла
9. Не бачу ніякий реальних перспектив щодо вирішення проблеми житла
10. Інше (укажіть) _____

109. Чи знаєте Ви про іпотечне кредитування житла?

1. Так, знаю
2. Чув, але не знаю точно
3. Не знаю

110. Чи вірите Ви, що іпотечне кредитування житла спеціальним фондом МВС зможе вирішити житлові проблеми працівників міліції?

1. Так, вирішить житлові проблеми всіх бажаючих працівників міліції
2. Так, але не всіх, а тільки деяких працівників міліції (високопосадовців або найбільш „наближених”)
3. Ні, не вирішить

111. Чи вважаєте Ви за необхідне розробити механізм реалізації права працівників міліції на придбання житла в кредит на пільгових умовах, яке передбачено ст. 22. Закону України „Про міліцію”?

1. Так
2. Ні
3. Важко відповісти

Чи погоджуєтесь Ви з наступними судженнями

Судження	Повністю згоден	Скоріше згоден	Скоріше не згоден	Повністю не згоден
112. Працівники ОВС мають реальні можливості для захисту своїх економічних і соціальних інтересів	1	2	3	4
113. Працівникам ОВС слід надати право на колективні дії у випадках конфлікту інтересів з керівництвом, включаючи право на страйк	1	2	3	4
114. Більшість працівників міліції з вислугою понад 10 років залишаються на службі тільки заради отримання міліцейської пенсії	1	2	3	4
115. Працівник міліції, який вийшов на пенсію, відчуває себе соціально захищеним	1	2	3	4
116. Працівник міліції в разі хвороби буде безкоштовно забезпечений доглядом, необхідним у його стані	1	2	3	4
117. В ОВС робиться все можливе для забезпечення всебічного підтримки сімей працівників міліції	1	2	3	4

118. У яких закладах охорони здоров'я Ви зазвичай проходитье обстеження або лікуєтесь? (можна вказати декілька варіантів)

1. Відомчих
2. Загальних за місцем проживання
3. Платних
4. Інше (укажіть) _____
5. Не звертаюсь до медичних закладів узагалі

119. Як Ви оцінюєте якість роботи відомчих закладів охорони здоров'я?

1. Висока

2. У цілому висока, але є деякі зауваження
3. Задовільна
4. Скоріше незадовільна
5. Незадовільна

Чи забезпечували Вас упродовж останніх двох років...	Так	Ні	Не висловлював(ла) потреби
120. ...санаторно-курортною путівкою	1	2	3
121. ...путівкою на літнє оздоровлення дітей	1	2	3

122. Чи відчуваєте Ви себе соціально захищеним (ною)?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Ні

123. Чи сприяє служба в ОВС Вашій самореалізації як особистості?

1. Повністю сприяє
2. Деякою мірою сприяє
3. Деякою мірою перешкоджає
4. Повністю перешкоджає

124. Чи були Ви на курсах підвищення кваліфікації впродовж останніх п'яти років?

1. Так
2. Ні

125. Чи вважаєте Ви отримані на курсах підвищення кваліфікації знання, уміння, навички корисними для своєї роботи?

1. Так
2. Скоріше так, ніж ні
3. Скоріше ні, ніж так
4. Ні

126. Чи є у Вас бажання підвищити свій освітній рівень (отримати вищу освіту, поступити в магістратуру, ад'юнктуру або аспірантуру)?

1. Так
2. Ні

127. Чи підвищуєте Ви свій освітній рівень зараз?

1. Так
2. Ні

128. Чи були випадки, коли керівництво не дозволяло Вам підвищити свій освітній рівень (не відпускали Вас на сесію, не давали необхідні дозволи та документи для вступу до навчального закладу)?

1. Так
2. Ні
3. Не повідомляв(ла) керівництво про наміри підвищити свій освітній рівень
4. Не мав(ла) наміру підвищити свій освітній рівень

129. Яке висловлювання краще характеризує систему ОВС? (виберіть тільки один варіант відповіді)

1. ОВС– це повний порядок
2. ОВС– це скоріше порядок, ніж безлад
3. ОВС– це скоріше безлад, ніж порядок
4. ОВС– це повний безлад

130. Яке висловлювання краще характеризує систему ОВС? (виберіть тільки один варіант відповіді)

1. ОВС– це „повний абсурд”
2. ОВС– це скоріше „абсурд”, ніж „розумність”, „сенс”
3. ОВС– це скоріше „розумність”, „сенс”, ніж „абсурд”
4. ОВС– це повною мірою „розумність”, „сенс”

131. Чи вважаєте Ви ОВС справедливою організацією відносно своїх працівників?

1. Так, вважаю справедливою

2. Скоріше вважаю справедливою
3. Скоріше не вважаю справедливою
4. Ні, зовсім не вважаю справедливою

132. Чи збираєтеся Ви звільнитися з ОВС?

1. Ні
2. Так, упродовж 1 року
3. Так, через 2-3 роки
4. Так, але не раніше ніж через 4 роки
5. Визначених планів щодо звільнення з ОВС не маю

133. Чи збираєтеся Ви в найближчі 3 роки перейти працювати в інші служби ОВС?

1. Так
2. Хотів би, але зараз немає можливості
3. Ні

134. Чи довіряєте Ви державі в цілому?

1. Довіряю
2. Частково довіряю
3. Скоріше не довіряю
4. Не довіряю

Як Ви оцінюєте ефективність роботи ...

	Працює ефективно	Працює скоріше ефективно	Працює скоріше неефективно	Працює неефективно
135. Української міліції в цілому	1	2	3	4
136. Вашого підрозділі	1	2	3	4

Наскільки, на Ваш погляд, поширені факти незаконного фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних?

	Поширені	Скоріше поширені	Скоріше не поширені	Не поширені
137. У міліції в цілому	1	2	3	4
138. У Вашому підрозділі	1	2	3	4

139. Чи погоджуєтеся Ви з твердженням, що застосування фізичного і психічного насильства до затриманих, підозрюваних, обвинувачуваних є зараз основним методом розкриття і розслідування злочинів в українській міліції?

1. Цілком згодний
2. Частково згодний
3. Скоріше не згодний
4. Цілком не згодний

140. На Ваш погляд, чи припустиме застосування працівниками міліції фізичного або психічного насильства відносно до затриманого для визнання ним своєї провини або для одержання інформації?

1. Ні, ніколи, ні при яких умовах
2. Припустимо тільки в крайніх випадках
3. Припустимо відносно до певних груп і категорій людей
4. Без цього робота міліції неможлива

Чи знаєте Ви з практики роботи Вашого органу внутрішніх справ випадки заподіяння працівниками міліції протизаконного фізичного або психічного насильства правопорушникам з метою розкриття або розслідування злочинів?

	Ні	Так	Скільки випадків?
141. Упродовж останніх 12 місяців	1	2	
142. Раніше	1	2	

143. Чому, на Ваш погляд, мають місце факти застосування працівниками міліції побоїв, мучень або катувань відносно затриманих? (відзначте не більш 4 позицій)

1. Це давно сформована традиція в роботі міліції
2. Цьому неминуче сприяє сама специфіка роботи міліції
3. Через систему показників і звітності, що примушує «вбивати» силою визнання провини

4. Через недостатній контроль керівництва та відповідних служб за діяльністю підлеглих
5. Через недостатню організацію роботи міліції на місцях
6. Через відсутність нормальних умов роботи і низьку заробітну плату працівників міліції
7. Через надмірну завантаженість роботою працівників міліції
8. Через невисокий професійний і культурний рівень працівників міліції
9. Через неякісний добір претендентів, унаслідок чого в міліцію потрапляють люди із садистськими нахилами
10. Через відсутність належного психологічного розвантаження працівників міліції
11. Через безкарність тих працівників міліції, які допускають незаконні методи в роботі
12. У зв'язку з ростом злочинності
13. Через недосконалість законодавства
14. Що ще _____

144. Ваш сімейний стан? (можна вибрати тільки один варіант відповіді)

1. Одружений (заміжня)
2. Наш шлюб незареєстрований, але живемо як сім'я
3. Неодружений (незаміжня), але був(ла) одружений (замужем) раніше
4. Наш шлюб зареєстрований, але живемо окремо один від одного
5. Удівець (удова)
6. Ніколи не був(ла) одружений (замужем)

Питання для тих, хто живе у шлюбі:

145. Чи є у Вас проблеми в стосунках з дружиною (чоловіком)?

1. Ні
2. Так, але несерйозні
3. Так, дуже серйозні
4. Так, навіть збираємося розлучитися

146. Чи були випадки, коли Ви з'ясовували свої стосунки з дружиною (чоловіком) шляхом фізичних дій (ляпасів, штовхання, ударів тощо)?

1. Ні, ніколи
2. Так, але тільки один раз
3. Так, але рідко
4. Так, часто
5. Постійно

147. Чи є у Вас діти до 18 років?

1. Ні
2. Так, одна дитина
3. Так, двоє дітей
4. Так, більше двох дітей

148. Чи є у Вас непрацюючі діти старше 18 років?

1. Ні
2. Так, одна дитина
3. Так, двоє дітей
4. Так, більше двох дітей

Питання для тих, хто має дітей

149. Чи є у Вас проблеми в стосунках з дітьми, у їх вихованні?

1. Ні
2. Так, але несерйозні
3. Так, дуже серйозні

150. Чи припустимо, на Вашу думку, наказувати фізично дітей (бити ременем, давати ляпасу тощо)?

1. Ні
2. Так, але тільки в крайніх випадках, за дуже серйозні провини
3. Так, навіть за не дуже серйозні провини
4. Так, це треба робити регулярно задля виховання дитини

151. Як би Ви оцінили нинішнє матеріальне становище Вашої сім'ї? (виберіть тільки один варіант відповіді)

1. Грошей не вистачає навіть на найнеобхідніші продукти
2. Усі гроші витрачаються на продукти і покупку необхідних недорогих речей

3. В основному грошей вистачає, але придбати товари тривалого користування (телевізор, холодильник, меблі й ін.) важко
4. Живемо забезпечено, але здійснити деякі покупки (квартиру, автомобіль і т.п.) поки не в змозі
5. Можемо дозволити собі практично все

152. Регіон

- | | | |
|------------------|------------------------|--------------------|
| 1. Донецька обл. | 4. Кіровоградська обл. | 7. Рівненська обл. |
| 2. Київська обл. | 5. Львівська обл. | 8. Харківська обл. |
| 3. м. Київ | 6. Одеська обл. | |

Дякуємо за участь у дослідженні!