



С. В. Онищук*

СУЧАСНИЙ СТАН АДАПТАЦІЇ ЗВІЛЬНЕНИХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ В УКРАЇНІ

Сучасні процеси соціально-економічного та політичного перетворення в Україні, супроводжуючись демократизацією суспільних відносин та модернізацією системи державної кадрової політики призвели до значної кількості звільнення працівників з органів внутрішніх справ. Безумовно, що це з одного боку спровокувало послаблення державного контролю за багатьма процесами і явищами у житті суспільства, а з іншого боку звільнення високопрофесійних, досвідчених працівників з органів внутрішніх справ відкрило нові можливості для оптимізації різних сфер суспільної діяльності шляхом залучення їх професійного досвіду. Це у свою чергу поставило питання про пошук та реалізацію нових моделей кадрової політики.

Загалом можна стверджувати, що на сам процес звільнення працівників з органів внутрішніх справ та адаптації до цивільного життя впливають і багато різноманітних загальнодержавних чинників. Це, насамперед, соціально-політичні і економічні умови, що склалися в нашій країні. Умови цивільного життя значною мірою відрізняються від умов проходження служби в органах внутрішніх справ, в яких тривалий час знаходяться працівники, а це безумовно впливає на процес адаптації.

Окремі проблеми адаптації звільнених працівників у різних сферах суспільного життя знайшли своє відображення в межах окремих наук, зокрема економіці, психології, юриспруденції. Однак фундаментального розроблення зазначена проблема не знайшла й досі в межах науки державного управління. Саме це і увиразнило науковий інтерес та актуалізувало потребу детального аналізу окремих проблемних аспектів адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ України в межах науки державного управління.

Саме тому *метою статті* є розгляд особливостей адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ в нашій державі.

В сучасних умовах суспільного розвитку істотно змінилися вимоги професій сучасного виробництва до спеціальної підготовки працівників. Тому на мій погляд адаптація звільнених працівників до цивільного життя — це складний процес, який поєднує насамперед чинники загальнодержавного характеру, економічного та психологічного. І кожен із даних чинників по-своєму відіграє важливу роль для успішної адаптації даної категорії громадян до новим умов життя та праці. Але, якщо держава правильно спрямує свою соціально-економічну політику, виражену і закріплену в нормативно-правових актах, то процес адаптації буде носити зовсім нову форму. Виходячи із цього працівники органів внутрішніх справ після звільнення в межах кожної із держав з перехідною економікою проходять надзвичайно складний та довготривалий шлях до повернення у цивільне життя. Значна більшість звільнених працівників органів внутрішніх справ стикаються з різними проблемами, які повинні подолати у новому середовищі аби прилаштуватись до нових реалій життя в різних сферах суспільного життя.

Сукупність соціально-політичних та економічних умов в країні, поза сумнівом, впливатимуть на зміст та протікання зайнятості співробітників, звільнених з органів внутрішніх справ. Основними умовами, на мій погляд, є наступні:

1. умови поза службою в органах внутрішніх справ значним чином відрізняються від тих, в яких тривалий час знаходилися кадрові співробітники Міністерства внутрішніх справ;
2. на початку своєї служби в основному офіцери поступали в середні і вищі учбові заклади Міністерства внутрішніх справ в одній соціальній ситуації в рамках СРСР, а повертаються в цивільні умови в кардинально інших соціальних обставинах;
3. невідповідність державних і місцевих органів влади до прийому фахівців правоохоронної системи, навіть в ході щорічних планових звільнень по вилузі років;
4. високими стали витрати на підготовку і перепідготовку спеціальних кадрів;
5. соціальні умови, що змінилися, безпосередньо впливають на потреби звільнених в запас співробітників, і, перш за все, на потребу в роботі певного змісту;



6. відміна пільг, брак коштів державного бюджету для забезпечення тих, що продовжують служити і звільнених співробітників, зокрема житлом, створюють виток суперечностей, який безпосередньо впливає на їх зайнятість;

7. істотно змінилися вимоги професій сучасного виробництва до спеціальної підготовки працівників.

Сучасні статистичні дані щодо плинності кадрів в органах внутрішніх справ України свідчать про неефективність державно-управлінських механізмів адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ. Відсутність таких заходів позбавляє державу можливості створення міцного професійного ядра для будь-яких сфер суспільної діяльності.

За даними Держкомстату України, Служби безпеки України, Міністерства внутрішніх справ України, Міністерства оборони України станом на 31.12.2007 р. загальна кількість державних службовців в силових структурах (Міноборони, МВС, СБУ) складає: 11 284 осіб¹.

В Україні починаючи з 1991 року при виконанні службових обов'язків загинуло 755 працівників, у тому числі безпосередньо при виконанні обов'язків по охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю — 264 працівника. За цей же період при виконанні службових обов'язків отримали поранення 4 985 працівників, у тому числі безпосередньо при виконанні обов'язків по охороні громадського порядку та боротьбі зі злочинністю — 3 276 працівників².

Так, лише за 3 перші місяці 2004 року з органів внутрішніх справ було звільнено 2 967 працівників, причому 438 з них із стажем роботи в органах внутрішніх справ до 3-х років, 130 з них зокрема є випускниками денної форми навчання вищих навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України випуску 2001-2004 рр.³ Протягом лише першого півріччя 2005 року з органів внутрішніх справ до 3 років служби звільнено 3 012 працівників, з них на першому році — 461⁴.

На показники плинності кадрів у системі органів внутрішніх справ наприкінці 2006 року вплинули результати перевірки діяльності керівників структурних підрозділів зокрема, під час проведення оперативно-профілактичної операції. Офіційною заявою міністерства було доведено, що "показники, надані міністерству, завищені, належна організація службової діяльності відсутня. Було прийнято закономірне й абсолютно логічне рішення про звільнення з посад низки випадкових людей...оскільки на керівні посади призначали за виключенням одиниць, людей без досвіду управлінської роботи та організаційних здібностей ... Так, на Волині райвідділом керує вчитель фізичного виховання. Такі приклади можна наводити і по керівникам обласної ланки, але я вважаю, що захищати спокій громадян та боротись із злочинцями мають не фізруки, а фахівці"⁵.

Таким чином, значна частина співробітників органів внутрішніх справ, переважною мірою найбільш досвідчених, професійно підготовлених, змушені працевлаштовуватися в комерційних організаціях, переходити на роботу в інші правоохоронні органи, у кращому випадку адаптуватись до діяльності у сфері державної служби. На думку О. Майдикова "особливу тривогу викликає стан кадрів у міських та районних органах, де, ніколи, ще починаючи з 60-х рр., не був таким низьким відсоток слідчих, які не мають юридичної освіти; ніколи не було такої високої плинності ..., не був такий малий стаж роботи співробітників в оперативних апаратах і слідчих підрозділах"⁶. Така ситуація характерна не лише для України, адже більшість пострадянських держав стикаються із подібними тенденціями у діяльності органів державної влади, проте шляхи виходу із такої ситуації вони віднаходять власні. Переважною мірою виграють лише ті держави, які володіють ефективним державно-управлінським інструментарієм адаптації звільнених працівників.

Слід відзначити, що відсутність ефективних державно-управлінських механізмів адаптації в Україні звільнених працівників органів внутрішніх справ є свідченням незадовільного стану їх соціального захисту, що безумовно справляє негативний вплив на морально-психологічний стан особового складу та функціонування системи органів внутрішніх справ загалом. Подібної думки дотримується Н.П. Матюхіна відзначаючи,

¹ Офіційний сайт Головдержслужби [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.guds.gov.ua.

² Статистика України: економічні та політичні показники (діяльність органів державної влади). 2000-2005. — К., 2006. — 564 с.

³ Там само.

⁴ Там само.

⁵ Робота органів МВС була визнана незадовільною // *Голос України*, — 2006. — 10 лютого. — № 25. — С. 2.

⁶ *Майдиків А. Ф.* О некоторых проблемах организации борьбы с преступностью на современном этапе развития общества // *Актуальные проблемы правоохранительной деятельности в России: Труды / Академия управления МВД России.* — М., 2000. — С. 5.



що “довгий час проблемам матеріального та морального стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ не приділялося достатньої уваги. Це було обумовлено пануванням адміністративно-командних методів управління у всіх сферах суспільного життя, незацікавленістю держави в ініціативі та творчій активності працівників”⁷. Це безумовно пояснює відсутність адаптаційних заходів після звільнення працівників з органів внутрішніх справ.

На сьогодні в Україні спостерігається ситуація, відповідно до якої різноманітні охоронні служби, куди можуть вливатися звільнені працівники міліції переповнені. На думку А. П. Москаленка в “охоронні підприємства за останні роки йдуть на посади постових охоронців старші офіцери. У окремих невеличких підприємствах їх налічується до 15-20 %. Зараз вже неможливо стати підприємцем і зайняти якусь нішу в охоронному бізнесі. Всі ніші давно вже поділені і зайняті найбільшими асоціаціями і об’єднаннями охоронних підприємств, серед яких ветеранам міліції при всій їх величезній кількості належить навряд чи не остання роль. Але найпарадоксальніше полягає в тому, що сама глибока і об’ємна ніша на цьому по праву ветеранському ринку належить позавідомчій охороні, яка цю нішу постійно розширює, використовуючи переваги дані державою і віднімаючи шматок у свого ж ветерана”⁸.

У міністерстві внутрішніх справ й досі одним із найбільш гострих питань лишається питання соціальної реабілітації звільнених працівників, що явно перевищує середньостатистичний рівень звільнених. На думку О. М. Обушного “ця проблема є необхідною для консолідації всіх ветеранських сил і рухів, отримання спадкоємності поколінь, позитивного впливу на величезне число молодих співробітників і утримання тих, що звільнилися від мундирів і погон в правовому полі через залучення до законопослушного бізнесу, наприклад, в сфері охорони підприємництва”⁹.

На нашу думку функціональне призначення адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ є важливою складовою реалізації успішної кадрової політики суспільства. Це у свою чергу обмовлено тим, що звільнений працівник органів внутрішніх справ слугує необхідною умовою, елементом і навіть об’єктивною передумовою для практичного вирішення оперативно-службових і кадрових проблем. Більше того на думку В. С. Медведєва “існує відповідний взаємозв’язок між станом соціально-правової захищеності працівників органів внутрішніх справ та ефективністю виконання ними покладених на них завдань, що в кінцевому рахунку впливає на рівень забезпечення захисту прав, свобод і законних інтересів громадян”¹⁰. Це у свою чергу свідчить про те, що складна та досить часто суперечлива кадрова політика держави особливо в останні роки у певній мірі пов’язана зі слабкою, нерозвиненою системою професійної адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ. Виходячи із цього одним з основних напрямів сучасної кадрової політики України має стати створення належних умов для ефективної адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ, забезпечення балансу попиту і пропозиції на ринках праці у різних сферах суспільного життя, зокрема на основі підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили, розвитку міграційних процесів.

Світова практика адаптації звільнених працівників свідчить про те, що в соціально-ринковій моделі розвитку господарства держава відіграє особливу роль, оскільки на неї покладено широкі функції, однією із яких є управління процесами адаптації звільнених працівників. Однак системна криза українського суспільства засвідчила неспроможність держави здійснювати ефективну адаптаційну політику звільнених працівників. Виходячи з цього, ситуація на ринку праці залишає бажати кращого, особливо — у сфері зайнятості звільнених працівників.

Таким чином, в межах даної статті з’ясовано особливості адаптації звільнених працівників органів внутрішніх справ в Україні, відповідно до чого проаналізовано основні передумови, фактори та тенденції, які мають місце при адаптації звільнених працівників з органів внутрішніх справ України.

⁷ Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (теоретичні та практичні аспекти) / За заг. ред. О. М. Бандурки: Монографія. — Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2003. — С. 42.

⁸ Москаленко А. П., Кобзин Д. О., Стародубцев А. А. Профессиональная мотивация работников ОВД. Изучение и коррекция. — Х.: УВД, 1999. — С. 44.

⁹ Обушенко О. М. Причини виникнення службово-трудова спорів в органах внутрішніх справ // Вісник Запорізького юридичного Інституту. — 1999. — № 2. — С. 19-32.

¹⁰ Медведєв В. С. Проблемы профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел (теоретические и прикладные аспекты). — К., 1996. — С. 61.