УДК 94(477.54)«1918/1922»:[351.746.1:174]

Формування професійної етики чекістів (на матеріалах Харківської губернської надзвичайної комісії, 1919–1922 рр.)

Труш С. М.

У статті аналізується проблема формування професійної етики у соціально-професійної групи співробітників Надзвичайної комісії. Робиться висновок про те, що професійна етика як сукупність норм і правил була притаманна корпорації чекістів, але нерідко порушувалася, зважаючи на специфіку особового складу Надзвичайної комісії.

Ключові слова: професійна етика, чекісти, Надзвичайна комісія.

Вивчення історії органів державної безпеки, зокрема Надзвичайної комісії, потребує від дослідника не лише доступу до секретних матеріалів, а й розуміння специфіки цієї організації, що наклала відбиток як на її діяльність, так і на особовий склад. Антропологічний поворот, що виступає невід'ємною складовою сучасної гуманітаристики, дозволяє охарактеризувати професійну групу співробітників НК не лише за формальними ознаками, як-то вік, освіта, партійна приналежність, а й поставити питання про наявність у них окремого корпоративного духу та професійної етики.

Постановка проблеми у такій площині дозволить говорити про існування професійної групи співробітників Надзвичайної комісії як окремої соціально-професійної спільноти з притаманним їй «моральним кодексом» та відповісти на питання, наскільки ідентифікували себе звичайні співробітники з цією групою, чи дотримувалися професійної етики тощо.

Актуальність вивчення проблеми професійної етики чекістів продиктована і ситуацією в українському суспільстві у ставленні до правоохоронців. Згідно з даними різних українських ЗМІ, рівень довіри громадян до співробітників міліції в Україні коливається в межах 1,5-3 %. Не в останню чергу цей показник залежить

© С. М. Труш, 2014

від дотримання правоохоронцями професійної етики, зокрема, недовіра до міліції у суспільстві виникає якраз через кричущі випадки порушення останньої, коли співробітники міліції стають фігурантами кримінальних справ через корупцію, перевищення службових повноважень тощо.

У радянській історіографії проблема існування професійної етики розглядалася з дидактичних міркувань – у науковій та науково-популярній літературі конструювався ідеалізований образ співробітника органів державної безпеки з притаманними йому високим професіоналізмом, загальною культурою і кристальною чесністю, що мав слугувати взірцем як для майбутніх чекістів, так і для всього радянського суспільства загалом. Ця тенденція простежується як у дослідженнях, присвячених історії ВЧК/ВУНК [13; 20], так і в спеціально підготовлених «парадних» біографіях відомих чекістів – очільника ВЧК Ф. Е. Дзержинського, його заступників Я. Х. Петерса та І. К. Ксенофонтова [19; 21].

У новітній українській історіографії дослідники переважно займалися аналізом особового складу Надзвичайної комісії з точки зору соціального походження, професійних навичок [8–10], намагалися сконструювати просопографічний портрет чекіста [1; 17], але питання про існування професійної етики порушено не було. Спробу здійснити концептуалізацію соціального образу чекіста періоду НЕПу [15] можна вважати першим дослідженням у вітчизняній історіографії, заснованим на методології історії повсякденності.

Щодо літератури, присвяченої питанням професійної та корпоративної етики, то подібні дослідження торкаються або загальної методології [2; 12], або професійної етики співробітників міліції, зокрема, до останніх належить робота львівського дослідника С. Сливка, що узагальнює методологічну розробку проблеми та наводить практичні поради щодо формування професійної етики у сучасних правоохоронців [18].

Дослідження процесу формування та особливостей професійної етики чекістів проводилося із залученням опублікованих та архівних матеріалів. Серед опублікованих варто виділити такі групи джерел, як актові і законодавчі матеріали [3; 11; 14], справочинна документація, мемуари [4]. Особливу роль відіграли архівні матеріали, що вперше вводяться до наукового обігу, а саме накази по Харківській губернській надзвичайній комісії за

1920–1921 рр. [5-6], які за класифікацією Р. Подкура і В. Ченцова належать до справочинної розпорядчої документації [16, с. 115].

Професійна етика є одним із видів прикладної етики. Об'єктом професійної етики є людина, а її предметом регулятивна діяльність норм професійної моралі [2, с. 13]. Дослідники розрізняють теоретичний та нормативний рівні професійної етики.

Професійна етика як наука – це система знань про певний порядок службових відносин, правомірну поведінку спеціаліста, культуру професійних дій, які характеризуються моральною чуйністю і регламентовані сформованими у суспільстві соціальними нормами, загальнолюдськими цінностями, існуючим законодавством, відомчими нормативним актами [18, с. 29].

Як система норм професійна етика – це кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій обстановці, норм, які відповідають існуючим законам та відомчим нормативним документам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійних обов'язків [18, с. 29].

З поняттям професійної етики тісно пов'язана етика корпоративна – система універсальних і специфічних моральних вимог і норм поведінки, що реалізуються в процесі функціонування корпоративних структур [12, с. 4]. Етичні проблеми всередині певної корпорації можуть виникати як на макрорівні – у стосунках між різними організаціями, між організацією та державою тощо, так і на мікрорівні – у ситуаціях прийняття управлінських рішень, взаємовідносин між керівництвом та підлеглими, службового викриття, становища жінок в організаціях та надання взаємних послуг [16, с. 24, 29].

У службовому середовищі людина має виконувати так звану «професійну роль». Це поняття включає в себе здатність до виконання службових обов'язків та навички взаємовідносин із оточенням (керівництвом, колегами, підлеглими) у процесі реалізації зафіксованих для конкретної посади професійних завдань чи функцій.

Для того, щоб людина могла виконувати вимоги професійної та корпоративної етики, створюються етичні, або моральні, кодекси, що описують систему загальних цінностей і правил етики організації, яких мають дотримуватися співробітники [2, с. 8; 12, с. 116].

Саме такого «морального кодексу» потребувала професія чекіста, оскільки співробітник Надзвичайної комісії, що не мав

фахової освіти, відповідних знань та навичок, був дезорієнтований у ситуації виконання покладених на нього державою завдань. Спроба створити «етичний кодекс» належить голові ВЧК та безпосередньому ініціатору створення Надзвичайної комісії Ф. Е. Дзержинському. У «Пам'ятці співробітнику ВЧК» регламентувалася поведінка чекіста при виконанні службових обов'язків, а також робився наголос на чеснотах, які мали бути притаманні кожному працівнику Надзвичайної комісії. Так, у цьому документі вказувалося, що кожен комісар, розвідник, слідчий має «бути завжди ввічливим, коректним, скромним, кмітливим»; «не кричати, бути м'яким, однак, треба знати, де слід проявити жорсткість»; «перш ніж казати, треба подумати»; «на обшуках бути передбачливим, вдало застерігати нещастя, бути ввічливим, точним до пунктуальності», «бути витриманим, стійким, вміти швидко орієнтуватися, вживати мудрих заходів» [7, с. 17-18].

Отже, згідно з професійною етикою співробітника Надзвичайної комісії, кожен чекіст мусив бути, насамперед, ввічливим, тактовним, пунктуальним та виваженим. Ці риси відповідають ідеалу вихованої людини взагалі і віднести їх до специфічних, таких, що мають бути притаманні лише певній професійній корпорації, важко.

Інша справа, коли мова заходить про поведінку чекіста як представника певної професійної групи. Специфіка служби в органах державної безпеки полягає у тому, що співробітник, наділений широкими владними повноваженнями, може зловживати своїм становищем. Особливо це було актуальним у період революції, коли, власне, існувала Надзвичайна комісія. За умов, коли колишня правочинна система була зруйнована, а нова ще не була збудована, коли НК була наділена позасудовими повноваженнями і не контролювалася органами прокуратури (якої ще не було) чи юстиції, кожен чекіст міг перевищити свої службові повноваження – під час обшуку, арешту, допиту тощо. Тому особливою рисою професійної етики виступали чесність та непідкупність: «бути чесним і непідкупним, тому що користолюбні прагнення є зрадою Робітничо-Селянській державі та народу взагалі» [7, с. 18].

Якщо чекіст дізнавався про випадки зловживань чи порушень професійної етики серед своїх колег, він мусив негайно повідомити про це своє керівництво, але таємно, щоб мати змогу спіймати недобросовісного співробітника «на гарячому»: «якщо ти дізнаєшся про недбалість чи зловживання, то не треба здіймати галас, оскільки цим ти зіпсуєш усю справу, а похвально буде, якщо ти їх схопиш на місці злочину, а потім розкриєш їх із ганьбою» [7, с. 18]. Тобто, ця

вимога в свою чергу виховувала в чекістах корпоративну етику, і зокрема, формувала схему поведінки в ситуації, де часто виникають моральні проблеми, а саме – службове викриття, оскільки з етичної точки зору тут постає дилема, продиктована існуванням так званої культури взаємних послуг у колективах.

Ставлення до злочинів і проступків чекістів із боку керівних органів було деталізовано в спеціальному циркулярі всім головам і начальникам Надзвичайної комісії. Згідно з цим документом, керівникам на місцях необхідно пильно слідкувати за тим, щоб серед співробітників не було корупціонерів, недобросовісних працівників, людей, слабких духом [14, с. 217]. Особливо небезпечним вважалося замовчування злочинів, здійснених чекістами. Злочинців чекало суворе покарання, «з усією строгістю революційного часу».

Разом із тим зазначалося, що «праця чекістів важка, невдячна (в особистому відношенні), дуже відповідальна і важлива для держави», але разом із тим вона викликає значне невдоволення і окремих осіб, і «саботажних установ». Чекістська служба повна спокус на різноманітні зловживання, на використання свого становища для особистої вигоди [14, с. 216].

Для того, щоб співробітник НК, на якого покладено таку важку ношу, міг ефективно виконувати свої обов'язки, йому мали бути забезпечені відповідні умови. Це покладалося на місцевих керівників, що мали захищати своїх підлеглих, реагувати на їх потреби в матеріальному забезпеченні тощо [14, с. 217].

Окремим пунктом «Пам'ятки» зазначалося, що кожен співробітник має пам'ятати про те, що він покликаний охороняти «радянський революційний порядок» і не допускати його порушень, а також «берегти, як зіницю ока, дані йому доручення» [7, с. 18]. Отже, професійна етика чекістів визначала ставлення співробітників Надзвичайної комісії до виконання своїх службових обов'язків як до дуже важливої місії.

Етичним ідеалом для чекістів слугував образ Ф. Е. Дзержинського. Саме він стараннями преси та біографів був наділений такими чеснотами, як відвага, принциповість, прямота і шляхетність. У спеціальному зверненні ЦК і ЦКК ВКП(б) із приводу смерті Ф. Е. Дзержинського голова ВЧК постає як лицар, що помер героїчно, на посту, через велику перевтому та нелюдську працездатність [7, с. 22]. «Ідеальний» Дзержинський як фігура, сакралізована більшовиками в пантеоні героїв, залишався взірцем для всіх наступних поколінь радянських чекістів.

Співробітники НК належали до авангарду партії, були взірцем для службовців інших державних установ [15, с. 345]. Регулярна відсутність чекістів на партійних зборах непокоїла керівництво, оскільки така поведінка не тільки тягла за собою відірваність від партійного життя, замкненість, відособленість, але й знижувала авторитет ВЧК/ВУНК, а зрештою, і самої партії [11, с. 300]. Крім того, це могло стати причиною виникнення замкненої, підкреслено вищої за статусом, групи всередині самої партії, що загрожувало б надмірною концентрацією влади в руках керівництва органів державної безпеки.

Ще однією важливою рисою професійної/корпоративної етики чекістів було дотримання службової, або трудової, дисципліни. Службова дисципліна – це обов'язкове дотримання співробітниками внутрішнього трудового розпорядку – статутів, положень, наказів [2, с. 20]. Для зміцнення службової дисципліни, профілактики її порушень важливу роль відіграє об'єктивно встановлена суб'єктами влади дисциплінарна відповідальність. Вона настає у випадку порушення співробітником Надзвичайної комісії службової дисципліни, тобто скоєння протиправних вчинків, і застосовується, як правило, у внутрішньослужбовому порядку [18, с. 61].

Отже, з моменту появи Надзвичайної комісії сформувалася відповідна соціально-професійна група співробітників цього органу – чекістів. Для неї були характерними як наявність специфічної діяльності, так і відособленість у суспільстві, продиктована характером виконуваної роботи. Формування професійної етики відбувалося централізовано, відповідний фаховий стандарт був розроблений головою ВЧК Ф. Е. Дзержинським.

Проте формування у кожного окремого співробітника професійної етики – завдання складне і тривале, особливо коли мова йде про Надзвичайну комісію, де на службу потрапляли люди без відповідної освіти і виховання. На практиці керівництво місцевих органів стикалося з такими проблемами, як корупція, недотримання «морального кодексу» чекіста, порушення трудової дисципліни.

Так, неодноразово помічалося, що співробітники Харківської губернської надзвичайної комісії поводять себе при виконанні службових обов'язків неввічливо і нетактовно, тим самим дискредитують Надзвичайну комісію в очах як широкої публіки, так і працівників державних установ [6, арк. 34].

Частим явищем були порушення службової дисципліни – запізнення на роботу, неявка на службу з невідомих причин,

невиконання наказів по комісії, невчасне надання звітів тощо [6, арк. 40]. Ще однією проблемою було недотримання санітарно-гігієнічних норм у приміщенні губернської надзвичайної комісії – з одного боку, тут неякісно працювали прибиральниці, а з іншого, самі співробітники «кидають недопалки, папір, плюють на підлогу» [6, арк. 266]. У відвідувачів це створювало негативне враження про комісію, що, власне, і непокоїло керівництво.

Співробітники Харківської губернської НК нерідко під час обшуків поруч із речовими доказами забирали речі, що не мали стосунку до справи, – гребінці, одяг, щітки. У наказі голови комісії зазначалося, що така реквізиція правомочна лише у випадку знаходження великої кількості надлишків, але для проведення подібної операції необхідно запросити представників домкомів [6, арк. 70].

Усупереч наказам ВЧК про дотримання правил неупередженого допиту, співробітники Харківської губернської надзвичайної комісії часто поводилися з арештантами під час цієї процедури грубо [6, арк. 137].

Були помічені і зловживання службовим становищем і званням чекіста. Так, частина співробітників після настання комендантської години продовжували відпочивати в кафе і паштетних [6, арк. 237]. Зрештою, чекістам було заборонено без причини (оперативна або агентурна діяльність) відвідувати ресторани. Що стосується цирків, театрів та кінематографу, то після цілого ряду випадків, коли співробітники губернської Надзвичайної комісії відвідували ці заклади безплатно, користуючись своїм становищем, ходити на вистави можна було лише згідно з планом [5, арк. 23].

Особлива увага приділялася ставленню чекістів до своєї роботи, оскільки було помічено, що деякі співробітники розповідали про діяльність органу поза стінами НК, у той час як діяльність комісії заснована на принципах конспіративності і таємності. Згідно зі словами голови губернської НК, «все це ясно вказує на те, що, з одного боку, в постійно оновлюваний склад НК почали проникати недостатньо стійкі співробітники, а з іншого, багато чекістів, перевтомлені довгою і тяжкою боротьбою, розпустилися, послабили свою волю, забули свій революційний обов'язок» [6, арк. 240].

Треба зазначити, що накази, де коментувалися вищезгадані проступки співробітників Надзвичайної комісії, мали знеособлений характер, ніхто персонально покараний не був. Це була більше

пересторога про можливі наслідки подібний дій у майбутньому, покарання теж не було визначено.

Але дисциплінарні покарання також застосовувалися. Це були адміністративні арешти терміном від 5 до 30 діб із виконанням або без виконання службових обов'язків. У першому випадку людина отримувала догану, але продовжувала перебувати на службі, у другому – опинялася за ґратами, а після поновлювалася на службі. Так, наприклад, за нанесений удар арештанту помічника коменданта Алдохіна було заарештовано на 30 діб без виконання службових обов'язків [5, арк. 25], старший наглядач слідчої в'язниці Єлізаров був заарештований на 10 діб із виконанням службових обов'язків за грубе поводження з арештованими та за недбале ставлення до службових обов'язків [5, арк. 50].

Звільнення з посади як покарання за порушення професійної етики чи трудової дисципліни до чекістів не застосовувалося. Цей захід поширювався на машиністок, водіїв, прибиральниць, тобто на обслуговуючий персонал [5, арк. 39, 42; 6, арк. 87, 90]. Але що стосується комісарів, слідчих, тобто чекістів, то вони залишалися на своїй посаді, відбувши покарання. З одного боку, це можна пояснити недостатньою кількістю кадрів, коли кожен із співробітників, зважаючи на його досвід та навички, високо цінувався, а з іншого, відособленістю професійної корпорації чекістів від суспільства: звільнений чекіст на новому місці роботи міг розказати багато таємниць, пов'язаних із діяльністю органу.

Проте зовсім інша справа, коли мова заходила про тяжке порушення професійної етики чекістів – корупцію, зв'язок із бандитами, посадові злочини. У цьому випадку співробітника Надзвичайної комісії чекала вища міра покарання – розстріл. Така доля, зокрема, спіткала комісара секретно-оперативного відділу ХГЧК Грядунова, який взяв хабаря у розмірі 4000 рублів і пропонував частину грошей міліціонерам, що були з ним при виконанні операції [5, арк. 117]. Або, наприклад, уповноваженого з інформації Нікішаєва, що постачав бандитському угрупованню зброю і фальшиві документи [6, арк. 109].

Звісно, такі дії дискредитували і Надзвичайну комісію, і радянську владу взагалі і, відповідно, Колегія ХГЧК мала продемонструвати, що такі ситуації є екстраординарними, подібні співробітники опинилися в складі корпорації чекістів випадково, щоб, з одного боку, застерегти, а з іншого, продемонструвати рішучість Надзвичайної комісії у боротьбі за чесність своїх рядів.

Випадки грубого порушення професійної етики, пов'язані, як правило, з особистою матеріальною вигодою, зазвичай не були продиктовані ідеологічними чи політичними міркуваннями, що свідчить принаймні про те, що професійний відбір на службу до Надзвичайної комісії з точки зору лояльного ставлення до режиму був успішним, але з приводу чесності співробітників був провалений.

Персональну відповідальність за дотримання професійної етики особовим складом ніс голова. Очільник Харківської губернської НК у щорічному звіті за 1921 р., що подавався до губернського партійного комітету КП(б)У та до ВУНК, був вимушений зізнатися, що в рамках підпорядкованого йому органу проблеми порушення професійної етики залишаються досить гострими. Він говорить про них як про «недоліки»: перший – це відсутність чекістської дисципліни; другий – зловживання алкоголем, яке створює враження у сторонніх, що всі чекісти алкоголіки; третій «недолік» – грубість, яку проявляють чекісти стосовно громадян, четвертий – це ігнорування запитів від інших радянських державних установ, що негативно впливає на взаємовідносини губернської НК з іншими місцевими органами влади [5, арк. 272].

Отже, професійна етика як сукупність певних норм поведінки була вироблена для корпорації чекістів як у вигляді правил, яким має слідувати співробітник під час несення служби, так і через створення у масовій свідомості образу «ідеального чекіста» на прикладах спеціально створених біографій очільників ВЧК – Ф. Е. Дзержинського, І. К. Ксенофонтова, Я. Х. Петерса та інших.

Але на практиці дотримання професійної етики порушувалося. Боротьбу з цим на місцях очолили голови губернських надзвичайних комісій та начальники відділів. У випадках порушення трудової дисципліни, наказів ВЧК/ВУНК про поводження з арештованими, про процедуру ведення обшуків, допитів тощо покарання здійснювалося дисциплінарним шляхом – арешт терміном від 5 до 30 діб із виконанням або без виконання службових обов'язків.

Якщо ж мова йшла про грубе порушення професійної етики, яке вже класифікувалося як посадовий злочин (корупція, постачання бандитів фальшивими документами та зброєю тощо), то в таких випадках встановлювалася вища міра покарання – розстріл. Прикметно, що не практикувалося звільнення у випадку порушення професійної етики. Це свідчить про те, що корпорація чекістів була

замкненою соціальною групою, в рамках якої і мали вирішуватися проблеми, що виникали в зв'язку з тим чи іншим співробітником.

Примітки

1. *Билокинь С.* Социальный портрет чекистов / С. Билокинь // Персонал. – 2003. – № 8. – С. 39-46.
2. *Бралатан В. П.* Професійна етика / В. П. Бралатан, Л. В. Гуцаленко, Н. Г. Здирко. – К., 2011. – 252 с.
3. *В. И. Ленин* и ВЧК, 1917–1927: сб. док. и мат. – М., 1987. – 412 с.
4. *ВЧК-ГПУ*: Документы и материалы. – М., 1995. – 272 с.
5. *ДАХО.*– Ф. Р-1872. – Оп. 1. – Спр. 16. – 142 арк.
6. *ДАХО.* – Ф. Р-878. – Оп. 1. – Спр. 58. – 445 арк.
7. *Дзержинский Ф. Э.* Государственная безопасность / Ф. Э. Дзержинский. – М., 2008. – 256 с.
8. *Дорошко М. В.* Партійно-державна номенклатура в УСРР у 1919–1923 рр.: соціально-політичний аналіз / М. В. Дорошко // Історична пам'ять. – 2002. – № 1-2. – С. 70-76.
9. *Золотарев В.* Руководящий состав органов государственной безопасности Харьковской области в 1919-1941 годах / В. Золотарев // Эпоха. Культуры. Люди. – Харьков, 2004. – С. 112-125.
10. *Золотарьов В.* ЧК-ДПУ-НКВС на Харківщині: люди та долі (1919–1941) / В. Золотарьов. – Харків, 2003. – 477 с.
11. *Из истории* ВЧК, 1917-1921: сб. док. и мат. – М., 1958. – 512 с.
12. *Кузнецов И. Н.* Корпоративная этика / И. Н. Кузнецов. – М., 2003. – 480 с.
13. *Маймескулов Л. Н.* Всеукраинская чрезвычайная комиссия (1918–1922) / Л. Н. Маймескулов, А. И. Рогожин, В. В. Сташис. – Харьков, 1990. – 345 с.
14. *На защите* революции: Из истории Всеукраинской Чрезвычайной комиссии, 1917–1922: сб. док. и мат. – К., 1971. – 391 с.
15. *Нариси* повсякденного життя Радянської України в добу НЕПу (1921–1928 рр.): колект. монографія / Відп. ред. С. В. Кульцицький. В 2 ч. – Ч. 1. – К., 2009. – 445 с.
16. *Подкур Р.* Документы органов государственной безопасности УССР 1920–1930-х годов: источниковедческий анализ / Р. Подкур, В. Ченцов. – Тернополь, 2010. – 372 с.
17. *Семененко В. И.* Слепая верность: из истории Всеукраинской ЧК / В. И. Семененко // Провинциальная Чека. – Харьков, 1994. – С. 3-31.
18. *Сливка С. С.* Професійна етика працівника міліції / С. С. Сливка. – Львів, 1995. – 126 с.

19. *Чекисты:* сборник сочинений. – М., 1987. – 413 с.
20. *Шаповал Ю.* ЧК-ГПУ-НКВД в Україні: особи, факти, документи / Ю. Шаповал, В. Пристайко, В. Золотарьов. – К., 1997. – 608 с.
21. *Шляхами* чекістської долі: збірник праць. – К., 1988. – 271 с.

Труш С. Н. Формирование профессиональной этики чекистов (на материалах Харьковской губернской чрезвычайной комиссии, 1919–1922 гг.)

В статье рассматривается проблема формирования профессиональ-ной этики у социально-профессиональной группы сотрудников Чрезвычайной комиссии. Делается вывод о том, что профессиональная этика как совокупность норм и правил была характерна для корпорации чекистов, но нередко нарушалась рядовыми сотрудниками, ввиду специфики личного состава Чрезвычайной комиссии.

Ключевые слова: профессиональная этика, чекисты, Чрезвычайная комиссия.

Trush S. M. The formation of security officers' professional ethics (on the materials of the Kharkiv Provincial Extraordinary Commission, 1919-1922).

The paper is devoted to the problem of professional ethics of professional group of employees of the Extraordinary Commission. The author found that professional ethics as a set of rules and regulations was characteristic for the corporation of security officers. However, sometimes they were violated it.

Keywords: *professional ethics, security officers, the Extraordinary Commission.*

НОВА ТА НОВІТНЯ ІСТОРІЯ