

СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В ОВС УКРАЇНИ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ  
ВИМІР ДУМКИ ПРАЦІВНИКІВ

Ефективність діяльності кожного з підрозділів органів внутрішніх справ і ефективність кожного з його працівників залежать від багатьох супутніх чинників. Проте найбільш важливими серед них залишаються ті, що так або інакше пов'язані із соціальним захистом персоналу в ОВС.

Почасти це є наслідком того, що будь-яка робота ґрунтується на задоволеності працею; почасти – того, що органи внутрішніх справ як державний інститут декларують своєму персоналу існування цілого ряду соціальних програм, спрямованих на компенсацію особливих умов праці.

Як найбільш важливі, серед цих програм виділяються програми, що спрямовані на влаштування побуту працівників ОВС (першочерговість у розподілі житла, установці телефону тощо) і програми, що спрямовані на оптимізацію службової діяльності працівника (безкоштовний проїзд, компенсація за використання особистого транспорту в службових цілях, доплата за роботу у вихідні і святкові дні, обов'язкове державне страхування). Саме їх реалізація дозволяє до деякої міри пом'якшити негативний вплив професії підвищеного ризику як на працівника міліції, так і на членів його сім'ї. Крім того, ці програми створюють певний «запас стабільності», що є ключовим мотивом привабливості служби в ОВС й утримання на ній «фахового ядра».

Проте природним є те, що в умовах суспільства, що трансформується, проблеми соціального забезпечення загострюються. Це пов'язано як із падінням значущості державних інститутів взагалі, так і з ростом аномії в суспільних відносинах. Суспільні інститути розвиваються неузгоджено і часом хаотично. Так, інтенсивно розвивається ринок, зростає сфера споживання. Правовий фундамент діяльності в цих умовах неодмінно відстає у силу ригідності як системи прийняття законів, так і свідомості людей, що створюють та приймають закони. У зв'язку з цим, діяльність людей на службі в державі стає більш невизначеною і небезпечною. Це, в свою чергу, негативно впливає на результати роботи державних інститутів, на поведінку їх працівників.

Вивченню цієї проблеми, що не втрачає актуальності, були присвячені роботи Бандурки О.М., Ануфрієва М. І., Венедиктова В.С., Іншина М.І., Кобзіна Д.О., Соболева В.О., зокрема, було проведено аналіз того, як зміни в системі соціального захисту працівника ОВС України впливають на його поведінку й ефективність діяльності [1, 2, 3]. Проте, на жаль, зазначені автори в силу різних методологічних підходів і завдань своїх досліджень не приділяли достатньою мірою уваги соціологічній оцінці заходів Міністерства внутрішніх справ по оптимізації діяльності системи соціального захисту.

Слід зазначити, що ще в 2000 р. Міністерством внутрішніх справ була спроба внести глобальні зміни в роботу з кадрами і, зокрема, певною мірою оптимізувати соціальний захист працівника ОВС. Реалізація цієї

спроби втілилася у прийнятті Комплексної програми кадрової політики і забезпечення дисципліни і законності в ОВС на 2001–2005 рр. Оцінці саме цієї програми було присвячено соціологічне дослідження, проведене науковцями НДІ соціальної і психологічної роботи в ОВС Національного університету внутрішніх справ.

Дослідження проводилося на основі багатоступінчастої пропорційної вибіркової сукупності, до якої увійшли 2400 працівників ОВС (похибка вибірки склала 2,5%). Крім цього, дані, отримані в ході масового опитування, уточнювалися за допомогою фокус – груп з експертами – керівниками галузевих служб в областях, де проводилося дослідження.

Респонденти оцінили ефективність системи соціального захисту працівників ОВС. Оцінка була виражена індексом співвідношення позитивних і негативних оцінок в діапазоні від –1 до 1 відповідно. Розподіл індексів в залежності від регіону представлено в таблиці 1 (проранжовано від більш високої до меншої оцінки).

У співвідношенні позитивних і негативних оцінок ефективності системи соціального захисту в ОВС України переважають останні (відповідно 10,9% і 75,9% до загальної кількості тих, хто дав відповіді). Як ефективну, систему соціального захисту працівників ОВС оцінили 4,4% респондентів, як скоріше ефективну – 6,5%, як скоріше неефективну – 29% та як неефективну – 46,8%. Залежно від регіону оцінки ефективності системи соціального захисту працівників ОВС відрізняються.

У таблиці 1 подані дані щодо співвідношення позитивних і негативних оцінок ефективності системи соціального захисту працівників ОВС від регіону.

*Таблиця 1*

**Оцінка ефективності системи соціального захисту працівників ОВС за регіонами (індекс в діапазоні від: –1 «погано» до 1 «добре»)**

РАНГ	РЕГІОН	ІНДЕКС
1	Закарпатська область	– 0,07
2	Запорізька область	– 0,22
3	Вінницька область Донецька область	– 0,39
4	Полтавська область	– 0,49
5	Львівська область	– 0,51
6	м. Київ	– 0,55
7	м. Севастополь	– 0,57
8	Кіровоградська область	– 0,58
9	Херсонська область	– 0,61
10	АРК	– 0,62

11	Київська, Дніпропетровська області	- 0,65
12	УМВСТ на Південній залізниці	- 0,68
13	Харківська область	- 0,73
14	УМВСТ на Львівській залізниці	- 0,75
15	Волинська область	- 0,83

Ефективність система соціального захисту не залежить від служби респондентів, тому що вона базується на загальних конституційних і соціальних гарантіях, що приведені в Законі «Про міліцію». Це стосується всіх працівників міліції за винятком тих, кому здійснюються начислення спеціфічних надбавок за особливі умови служби. Але ефективність цієї системи залежить від багатьох факторів, в тому числі від тих, які можуть мати регіональні або галузеві особливості (умови праці в тій, чи іншій місцевості, особливості та наповнення регіонального бюджету, здатність керівництва до вирішення окремих соціальних проблем працівників за допомогою внутрішніх і зовнішніх ресурсів соціальної роботи).

Дослідження показало, що найбільш гострими проблемами у сфері соціального захисту працівники вважають:

- 1) забезпечення житлом (63,2% респондентів);
- 2) виплата компенсацій за понаднормово роботу, а також роботу у вихідні і святкові дні (60%);
- 3) дотримання режиму праці і відпочинку (49,3%);
- 4) видача пільгових кредитів (9,9%);
- 5) виплата страхових сум (9,8%);
- 6) встановлення телефонів (5,4%);
- 7) надання безкоштовних місць у дитячих закладах (ясла, дитячий садок) (3,5%);

Взагалі, визначення найбільш гострих проблем у сфері соціального захисту має залежність від регіону опитування. Так, проблему забезпеченості житлом на перше місце ставлять респонденти Вінницької, Волинської, Закарпатської, Запорізької, Львівської, Київської, Кіровоградської, Полтавської областей; виплати компенсацій за роботу понад нормами робочого часу – респонденти з АРК, Дніпропетровської, Донецької, Харківської і Херсонської областей.

Оцінювання стану соціальної роботи і соціального захисту відрізняється також в залежності від того, в якій службі працюють респонденти. Тенденція переважно негативної оцінки зберігається, але величина індексу відрізняється в залежності від служби (див. табл.2).

*Таблиця 2*

**Співвідношення позитивних і негативних оцінок стану соціальної роботи і соціального захисту по службах (індекс в діапазоні від: -1 «незадовільно» до 1 «добре»)**

РАНГ	СЛУЖБА	ІНДЕКС
1	Державтоінспекція	- 0,38
2	ДСБЕЗ Дільничні інспектори	- 0,43
3	Слідчий відділ	- 0,44
4	ППСМ	- 0,45
5	Карний розшук	- 0,52

Цілком позитивну оцінку працівники жодної служби не дали. При цьому стан соціальної роботи і соціального захисту найбільш негативно оцінюють працівники служби карного розшуку (- 0,52), найменш негативну оцінку дали працівники служби Державтоінспекції (- 0,38). Оцінки працівників інших служб суттєво не відрізняються (від - 0,43 до - 0,45). Серед негативних оцінок у працівників служб дільничних інспекторів та ДСБЕЗ за кількістю відповіді «задовільно» переважають над відповідями «погано», в інших службах, навпаки, у відповідях переважає оцінка «погано». Працівники всіх служб серед позитивних оцінок переважний вибір надають «добре», а не «відмінно».

Як демонструють результати проведеного соціологічного дослідження, ефективність системи соціального захисту працівників ОВС залежить значною мірою від факторів регіонального характеру. Це й особливості соціально-економічного статусу регіону, ставлення населення до міліції, умови професійної діяльності, здатність керівництва до вирішення окремих соціальних проблем працівників за допомогою внутрішніх і зовнішніх ресурсів.

Взагалі, аналіз даних дослідження показує, що працівники тих регіонів, де рівень оцінки стану соціальної роботи і соціального захисту низький, висувають більш високі вимоги до рівня грошового забезпечення. І навпаки, працівники тих регіонів, де рівень оцінки стану соціальної роботи і соціального захисту досить високий, пред'являють менш високі вимоги до рівня грошового забезпечення. Існування такої закономірності підтверджує основне призначення соціальної роботи і соціального захисту: зменшення впливу негативних соціальних факторів на функціонування людини в суспільстві.

На жаль, загальна оцінка стану соціальної роботи з окремими категоріями працівників органів внутрішніх справ є досить негативною. Саме тому, сьогодні існує нагальна потреба:

– в створенні діючої нормативної бази, яка б організовувала та регулювала соціальний захист в ОВС України. Ця нормативна база повинна спиратися на ключові нормативні акти нашої держави та ОВС України і бути незалежною від дій політичного характеру.

– в пошуку й знаходженні джерел фінансування соціальної сфери діяльності органів внутрішніх справ, які б були альтернативні державним. Це може вирішуватись як за рахунок залучення спонсорських коштів, так і за допомогою розвитку системи платних сервісів та послуг, які могли б надавати органи внутрішніх справ населенню.

**Список літератури:** 1. Ануфрієв М. І., Венедиктов В. С., Іншин М. І. Соціально-правовий захист працівників ОВС України / Науково–практичний посібник. Х., 2000. Ануфрієв М.І., Соболев В.О., Кобзін Д.О., Мартиненко О.А. Соціально-психологічний аналіз дисципліни в адміністративній службі міліції. Науково-практичний посібник / Під ред. О.М. Бандурки. Х., 1998. 3. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ. Підручник. Х., 2000.

*Надійшла до редколегії 24.08.03*