

М.К. Гайдай

СЛУЖБА В УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЕ ГЛАЗАМИ ЕЕ СОТРУДНИКОВ

В статье на основе данных анкетного опроса, проведенного автором, представлена позиция сотрудников уголовно-исполнительной системы относительно престижности и значимости профессии тюремщика для государства и общества. Рассмотрены положительные и отрицательные моменты, характеризующие службу в пенитенциарной системе.

Ключевые слова: уголовно-исполнительная система, сотрудники, пенитенциарные учреждения.

M.K. Gaiday

SERVICE IN THE PENAL ENFORCEMENT SYSTEM OBSERVED BY ITS EMPLOYEES

On the basis of data from the questionnaire conducted by the author the article presents the position of the Penal Enforcement System staff concerning prestigiousness and the importance of a profession of the jailer in the state and society. The positive and negative moments characterizing service in the penal system are considered.

Keywords: Penal Enforcement System, employees, penal institutions.

Придя на работу (службу), человек привыкает к ее специфике, приспосабливается, начинает многое видеть не только «снаружи», но и «изнутри», с точки зрения представителя самой системы, конкретной профессии. В связи с этим очень важна оценка сотрудником значимости и престижности своей работы. Чувствуют ли сотрудники в службе в ФСИН необходимость, важность, востребованность своей работы со стороны общества и государства?

Несомненно, для нормального функционирования любого государства работа тюремщика необходима. Мнение самих сотрудников относительно значимости для государства и общества их работы распределилось следующим образом. Большинство респондентов – 76,9 % считают свою работу значимой, видят и понимают необходимость ее выполнения, невозможность существования государства без тюремной системы. И это понятно. Исполнение уголовных наказаний является частью восстановления социальной справедливости, и в идеале должно способствовать исправлению личности осужденного, несмотря на то, что функция исправления современными пенитенциарными учреждениями не реализуется в полном объеме. Об этом говорит стабильный и достаточно высокий уровень рецидивной преступности (специалисты отмечают, что уровень рецидива в настоящее время составляет 40 %, а среди осужденных к лишению свободы еще больше [4, с. 341]). Далее 8,2 % сотрудников затруднились с ответом, 14,9 % отметили, что не считают свою работу социально значимой. Возможно, подобный ответ обусловлен тем, что работа тюремщика является экстремальной и весьма специфической.

Работа в уголовно-исполнительной системе не лишена определенной доли влияния и авторитета. Отношение к людям, связавшим свою судьбу со службой тюремщика, как уже отмечалось, далеко не однозначное. В настоящее время открыто свою неприязнь к сотрудникам выражают не многие (что обусловлено и культурой, и образованием, и не в последнюю очередь страхом, и т.п.), а если данные факты имеют место, то

завуалировано, опосредованно. Примеров этому немало. Так, факт дерзкого побега четверых осужденных из ИК-19 ГУФСИН России по Иркутской области через 38-метровый туннель вызвал далеко не однозначную реакцию российской общественности. Интернет-форумы полны переживания за судьбы беглецов и сочувствия [1, 2]. Вполне естественно, что подобные примеры не способствуют росту авторитета и престижности пенитенциарной службы.

Опрос сотрудников по поводу престижности их работы показал, что абсолютно одинаков процент среди тех, кто считает службу в уголовно-исполнительной системе престижной, и тех, кто ее таковой не считает – 39,1. И еще 21,8 % не смогли сформулировать свое мнение относительно престижности/непрестижности службы в ФСИН, выбрав вариант ответа «затрудняюсь ответить». Данное обстоятельство указывает на проблематичность вопроса для работников уголовно-исполнительной системы. Ведь однозначно признать свою работу непрестижной психологически достаточно сложно, о чем отчасти и свидетельствует выбор ответа – «затрудняюсь ответить».

В любой деятельности можно найти как положительные моменты, которые придают сил работать с большей отдачей, максимально выполнять свои функции и т.п., так и отрицательные, наличие которых тормозит исполнение поставленных задач и реализацию общей трудовой цели, а также влияет на климат в коллективе и желание человека вообще ходить на работу. Изучение «плюсов» и «минусов», которые видят сотрудники в своей службе, имеет важное значение при работе с личным составом, оказании психологической помощи сотрудникам, да и в целом при организации нормальной работы подразделения, учреждения, главка и т.д. Мнения относительно положительных моментов в работе, а именно того, что сотрудникам нравится в их деятельности иллюстрирует таблица. Уточним, что опрос предполагал несколько вариантов ответа (т.е. вопросы не альтернативные), поэтому проценты превышают 100.

№	Варианты ответов	%
1.	Я считаю ее интересной.	25,8
2.	Она соответствует моему образованию.	18,7
3.	Работа дает возможность проявить мне свои организаторские способности.	12,9
4.	Работа привлекает меня своей четкостью и определенностью.	9,8
5.	Работа дает возможность общения с разными людьми.	20,7
6.	Работа дает мне стабильный материальный достаток.	45,6
7.	Меня привлекает закрытость места работы, недоступность для других.	4,4
8.	Мне нравится наличие форменного обмундирования.	6,7
9.	Возможность получения (приобретения) жилья, улучшения жилищных условий.	10,4
10.	Наличие специализированного медицинского	4,9

	обслуживания.	
11.	Наличие льготных санаторно-курортных путевок.	8,9
12.	Иное	5,3

Как видно из таблицы, максимальный процент набрали следующие варианты: работа дает стабильный материальный заработок – такого мнения придерживается 45,6 % опрошенных. И это действительно так. С января 2013 г. заработок стал почти вдвое больше. Во время анкетирования, проводившегося в дореформенный период (до повышения зарплаты) 47,3 % в качестве отрицательных моментов отметили «низкую зарплату». При этом 76,7 % (т.е. подавляющее большинство) считали, что их заработная плата не соответствует специфическим условиям службы, моральным, физическим и психическим нагрузкам по службе.

Далее 25,8 % респондентов считают свою работу интересной. И это очень важно, особенно при учете мнения сотрудников относительно ее престижности/непрестижности. Когда человек считает работу интересной, тогда она выполняется качественнее и легче; 20,7 % отметили, что работа дает возможность общения с разными людьми. Действительно это так. Однако при этом никто не застрахован от деструктивных воздействий со стороны спецконтингента; 18,7 % указали, что работа соответствует их образованию. Сегодня наличие образования, соответствующего роду выполняемой деятельности, считается одним из основных формальных признаков формирования высококвалифицированных кадров практически в любой области деятельности. Достаточно сложно устроиться на работу и продвигаться по карьерной лестнице, не имея соответствующих дипломов, сертификатов, лицензий и т.п., даже при наличии опыта работы и знаний. Поэтому указание на то, что их работа соответствует образованию, является требованием времени; 12,9 % опрошенных могут благодаря работе проявить свои организаторские способности. Возможно, говоря об этом, сотрудники имеют в виду, что проявляя свои организаторские способности, они чувствуют удовлетворение от работы, самосовершенствуются, утверждают в качестве специалиста. Подобное способствует улучшению и облегчению работы сослуживцам, так как реализация организаторских способностей дает возможность для нормального функционирования подразделения, группы, отдела и т.д. Не менее значимым является применение таких способностей при работе с осужденными, при этом важно, чтобы они видели в сотруднике профессионала своего дела, понимающего в работе и владеющего ситуацией; 10,9 % видят положительное в своей работе в связи с возможностью получения или приобретения жилья, улучшения жилищных условий. И здесь имеется в виду не только выделение готового жилья сотрудникам ФСИН (постройка домов и т.п.), сколько стабильность в зарплате, которая дает возможность получения ипотечных и потребительских кредитов для покупки квартир или строительства домов, ремонта и отделки уже имеющейся жилплощади. Сюда же стоит отнести и получение сертификатов на жилье в связи с выходом на пенсию тем сотрудникам, которые долгие годы стояли в очереди и не имели своего жилья. Однако обратим внимание, что гораздо больший процент опрошенных (26,4) относят к тому, что им не нравится в их работе «Невозможность получения (приобретения) жилья, улучшения

жилищных условий»; 9,8 % указали, что работа привлекает их четкостью и определенностью, что обусловлено спецификой дисциплинарного пространства уголовно-исполнительной системы (о специфике дисциплинарного пространства в силовых структурах см. подробнее [5, 6]). Несомненно, в уголовно-исполнительной системе есть и такие виды работ, которые можно оценивать как положительный момент. К примеру, сотрудники, служащие в охране исправительного учреждения, осуществляющие режим, выполняют одну и ту же четко определенную, последовательную работу изо дня в день; 8,9 % видят позитив в наличии льготных санаторно-курортных путевок. Возможность отдохнуть и подлечиться в ведомственной санатории или доме отдыха – явление положительное. В уголовно-исполнительной системе есть три санатория. Также сотрудники имеют возможность получать путевки в санатории и дома отдыха системы МВД, которых значительно больше.

Оставшиеся варианты ответов выбрало значительно меньшее число опрошенных. Так, 6,7 % указали на наличие форменного обмундирования в качестве того, что нравится в работе; 4,9 % нравится наличие специализированного медицинского обслуживания. Медицинское обслуживание личного состава осуществляют 127 учреждений здравоохранения, в том числе 51 центр медицинской и социальной реабилитации, 8 больниц, 68 военно-врачебных комиссий и три санатория [3]; 4,4 % указали, что их привлекает закрытость работы, недоступность для других. Однако здесь можно найти как положительное, так и отрицательное, ведь по сути именно эта закрытость и является самой характерной особенностью профессии тюремщика, когда говорят, что «сидят» не только осужденные, но и сотрудники. В графе иное были указаны те положительные моменты, которые предложили сами сотрудники. Среди них: бесплатный проезд к месту отдыха, практическая направленность работы, наличие льгот, в том числе пенсионных, расположенность в непосредственной близости с местом проживания и т.д.

Относительно того, что сотрудников не привлекает в их работе, что им в ней не нравится, ответы распределились следующим образом: 31,6 % указали на постоянную нервную напряженность. Подобная напряженность является сочетанием как объективных факторов, так и субъективных моментов. К первым относится сама специфика службы в пенитенциарии – закрытой социальной системе, работа в большинстве своем с преступниками, девиантами, лицами преступившими уголовный закон, попирающими нормы общечеловеческой морали, нередко беспринципными и т.д. К этой же группе факторов относится и постоянная «борьба», наличие психологического противоречия «мы – они», обостряющего нормальные взаимоотношения между сотрудниками и осужденными, при выполнении первыми своих профессиональных обязанностей. Но есть и субъективно-негативные моменты, обусловленные «гонкой» за показателями (всевозможная ведомственная статистика и отчетность, данные которой нередко влияют на дальнейшую службу отдельных сотрудников, чаще всего руководителей), некомпетентность некоторых руководителей; 26,4 %, видят негатив в том, что не имеют возможность получения (приобретения) жилья, улучшения жилищных условий от государства, которым обеспечиваются единицы; 16,9

% указывают на плохое медицинское обслуживание. Возможно такой ответ дали те сотрудники, которые столкнулись в ведомственных лечебных заведениях с явлением «профотбора» вместо оказания необходимой медицинской помощи. Подобное явление не редкость в ведомственной медицине, когда у сотрудников, обратившихся за помощью, создается впечатление, что болеть вообще нельзя, иначе «комиссуют», «не дадут пройти медосмотр», «лишат работы». Во время опроса встречались мнения о том, что «ведомственная медицина существует лишь для профотбора, и получить необходимую помощь там невозможно»; 12,9 % видят негатив в общении с преступниками. Подобный вариант выбрали работники тех служб и подразделений, в функциональные обязанности которых входит такое общение и оно наполнено постоянным противостоянием (оперативные подразделения). Кроме того, общение с девиантами, преступниками способствует развитию у сотрудников различных проявлений пенитенциарной девиантности и профессионально-нравственной деформации личности.

Остальные варианты набрали заметно меньшие проценты. Так, 7,6 % указали, что их работа монотонная и не интересная, еще 6,7 %, что она не соответствует их характеру. Изменить отношение к выполняемой работе или занимаемой должности можно при помощи руководства подразделения, которое имеет право заменить, поставить творческих людей на должности, соответствующие их характеру и способностям, а лиц, привыкших к однообразию и являющихся хорошими исполнителями, на должности, не требующие больших эмоциональных и творческих затрат и усилий. При этом в выигрыше будут и руководители, и сами сотрудники, которые станут работать с большей отдачей и стремлением; 4,7 % видят негатив в наличии жесткой субординации и еще 4,0 % в отсутствии возможности проявлять инициативу, в наказуемости инициативы. Эти факторы можно также рассматривать амбивалентно. С одной стороны, здоровая инициатива сотрудников может привести к процветанию коллектива, к улучшению морально-психологического климата и т.д. С другой стороны, стоит помнить, что служба в ФСИН может быть отнесена к экстремальным видам деятельности, требующим постоянной собранности, когда нужно всегда быть, как говорится «на чеку». В таком аспекте четкая субординация и знание своего места и обязанностей облегчает выполнение поставленных задач и нередко спасает жизнь. В графе «иное» наиболее распространены следующие варианты: отсутствие возможности продвижения по службе, неудовлетворительные санитарно-гигиенические и бытовые условия (отмечали те сотрудники, которые служат в исправительных учреждениях, расположенных за городом, в сельской местности), отсутствие свободного времени, неверное распределение функциональных обязанностей между отделами и службами, а в связи с этим и низкая организация взаимодействия между подразделениями и др.

Выяснив плюсы и минусы в работе сотрудников ФСИН, небезынтересным является вопрос: не жалеют ли они, что пришли на службу в уголовно-исполнительную систему? Однозначно признались в том, что сожалеют о приходе на службу в ФСИН 14,9 % респондентов. Возможно это именно те, которые пришли, не зная особенностей службы, и не смогли

адаптироваться к ее специфике, остались незамеченными руководством и т.д.; 43,6 % уверенно ответили, что не жалеют. Несмотря на плюсы и минусы, которые они видят в своей деятельности, такие сотрудники понимают, что их деятельность необходима, и они делают нужное дело. Достаточно велик процент (30,9) тех, кто придерживается неоднозначной позиции: с одной стороны, немного жалеют и, возможно, не повторили бы свой трудовой путь заново, если бы представилась такая возможность, но, с другой стороны, и не жалеют, ведь работа дает им определенные гарантии и даже перспективы; 10,6 % просто затруднились с ответом. Не исключено, что некоторые просто не задумываются над такими вопросами. При опросе нам с удивлением говорили: «Если бы не Вы, я бы об этом никогда и не подумал! Теперь даже и не знаю», «До того, как Вы спросили, я даже не задавался таким вопросом, работал, да и все»).

Таким образом, можно резюмировать, что отношение сотрудников уголовно-исполнительной системы к своей службе в общем положительное, мотивация поступления на работу адекватная, большинство считают свою работу значимой для государства и общества, но не престижной среди других профессий. При этом в своей деятельности они видят как положительные, так и отрицательные моменты. Среди позитива в первую очередь отмечены: стабильность материального достатка, который дает служба в ФСИН, выполняемая работа является интересной и она дает возможность общения с разными людьми, что подталкивает сотрудников к самосовершенствованию и самопознанию. Негативным на сегодняшний день считается: постоянная нервная напряженность, невозможность получения жилья, реформирование и в связи с этим неопределенность перспектив.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Комментарии к статье «Из исправительной колонии строгого режима в Марково сбежали четверо заключенных». URL: <http://www.irk.ru/news/20130518/break> (дата обращения 24.05.2013).
2. Комментарии к статье «Сбежавших эков земляки считают героями». URL: <http://www.mk.ru> (дата обращения 24.05.2013).
3. Краткая характеристика уголовно-исполнительной системы. URL: <http://фсин.рф/structure/inspector/iao/statistika/Kratkaya%20har-ka%20UIS/> (дата обращения 22.04.2016).
4. Рогова Е.В. Учение о дифференциации уголовной ответственности: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2014. 596 с.
5. Смирнов А.Е. «Жало» приказа / А.Е. Смирнов, М.Ю. Аграфонов // Вестник Восточно-Сибирского института МВД России. 2015. Вып. № 1 (72). С. 77–85.
6. Смирнов А. Е. «Жало» приказа / А.Е. Смирнов, М.Ю. Аграфонов // Там же. 2015. Вып. № 2 (73). С. 77–89.