

УДК 343.81

С. О. Стефанов, канд. юрид. наук,
доцент кафедри кримінології
і кримінально-виконавчого права ОНЮА

**ОРГАНІЗАЦІЙНО-ТЕХНІЧНІ ФАКТОРИ, ЯКІ ВПЛИВАЮТЬ
НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ ЗАЙНЯТОСТІ
ЗАСУДЖЕНИХ**

У зв'язку з перебудовою громадського механізму, виникненням нових форм власності і переходом до ринкових відносин проблема удосконалення організації і дисципліни праці в установах, які виконують покарання, набуває особливої актуальності. Зараз більшість підприємств в Україні працює у складних умовах, спостерігається вплив трудового потенціалу і його перерозподіл по сферах діяльності і галузях народного господарства, зростає безробіття [1]. Усі ці процеси поширюються і на діяльність підприємств кримінально-виконавчої системи, де на даний час відсутня правильна організація праці і цілковита трудова зайнятість засуджених. Праця засуджених використовується нераціонально, адміністрація пенітенціарних установ не може забезпечити засуджених роботою, ряд виправних установ через її відсутність не можуть самі себе утримувати. Усе це вимагає нових підходів у галузі пенітенціарної політики нашої незалежної держави.

Варто погодитися з І. Г. Терешатовим [2], який стверджує, що не можна давати засудженим таких норм, які неможливо було б виконати, що очевидно зі зробленого ним аналізу виробничих показників, які мали місце за радянського періоду, а також мають місце і сьогодні. Справедливо відмічає Б. Н. Кисельов, що праця засуджених у місцях позбавлення волі повинна бути організована так, щоб вона передбачала середню напруженість їхніх фізичних і духовних сил [3].

Такий підхід, вважаємо, повинен мати місце і сьогодні — адже він дійсно породжує небажання засуджених займатися певними видами роботи і відразу викликає небажання працювати. Однак недостатня насиченість виробничих процесів для засуджених породжує порушення тру-

дової дисципліни, безвідповідальність, розбещеність, викликані появою вільного часу на робочих місцях.

Різна (занижена чи підвищена) напруженість на робочих місцях призводить, з одного боку, до значного перевиконання виробничих завдань, а з іншого — до перенапруги [4], що негативно позначається на процесі виправлення і підтримки трудової дисципліни. Дослідження показують, що якщо напруженість роботи низька, то засуджені виконують виробничі завдання за 5—6 годин, а залишок часу не працюють і відволікають розмовами інших засуджених або займаються виготовленням заборонених предметів (ножів, сокир, кастетів тощо). Якщо виробничі показники вироблення вище за суспільно-нормальний рівень, то це ускладнює їхнє виконання, призводить до небажання працювати взагалі, чи працювати з неповною віддачею, що формує негативне ставлення до праці. Ці висновки ґрунтуються на аналізові дисциплінарної практики пенітенціарних установ Одеської області.

Становить інтерес аналіз використання робочого часу засудженими як одного з показників організації праці на підприємствах УВП. Цей аналіз був зроблений С. О. Седим [5]. Звернемо увагу на структуру втрати робочого часу, наведену нижче в таблиці, яка складена за даними Дніпропетровського, Донецького, Львівського і Київського УВП України за 1998 рік.

С. О. Седий стверджує, що ліквідація цих втрат робочого часу дозволить підвищити продуктивність праці засуджених у виправних установах на 6—7%. Однак, вважаю, що якщо ставити перед виправною системою задачу усунення втрат робочого часу, а не вирішення питання *трудової зайнятості* засуджених, то думка дослідника представляється вірною. Втім, постановка питання про усунення втрат робочого часу виводить на економічну суть трудової зайнятості засуджених. Однак це розходиться з нормами міжнародного законодавства, відповідно до якого праця засуджених не повинна розглядатися як економічна категорія [6].

| Причина втрат | ГУВП УВС областей України відсотки | | | |
|---|------------------------------------|----------|----------|-----------|
| | Дніпропетровська | Донецька | Київська | Львівська |
| Несправність обладнання | 7,0 | 10,6 | 10,5 | 9,5 |
| Відсутність матеріалів і деталей | 32,5 | 27,0 | 23,6 | 28,5 |
| Відсутність сировини, електроенергії, палива | 3,5 | 8,7 | 9,5 | 6,4 |
| Непідготовленість або відсутність фронту роботи | 10,4 | 11,3 | 11,5 | 10,6 |
| Відсутність засобів роботи | 5,5 | 10,4 | 13,5 | 12,8 |
| Відсутність транспорту | 11,5 | 9,7 | 10,6 | 9,3 |
| Інші організаційні причини | 5,5 | 8,1 | 6,3 | 6,7 |
| Залізний вихід на роботу | 6,5 | 6,2 | 6,2 | 8,2 |
| Порушення трудової дисципліни | 7,6 | 8,0 | 6,5 | 7,0 |
| Разом | 100 | 100 | 100 | 100 |

У ході проведеного мною дослідження по аналогії з дослідженням, проведеним С. І. Дементьевим, з'ясувалося, що дані наявного в пенітенціарній системі статистичного звіту не цілком відображають фактичний рівень втрат робочого часу.

За даними статистичного обліку на підприємствах кримінально-виконавчої системи втрати робочого часу складають 8–9%, за даними соціологічних досліджень—15–25%, а в деяких установах—до 35–40%. Існують також великі цілодобові втрати робочого часу, які складають від 3 до 6 днів на одного працюючого, засудженого на рік [7].

За даними проведеного дослідження, втрати робочого часу, пов'язані з організаційно-технічними причинами, розподіляються так: до 45–50% втрат фонду робочого часу, які допускаються з вини адміністрації, викликані відсутністю матеріалів, сировини й електроенергії, 20–25%—незабезпеченістю роботою і несправністю оснащення, 20%—недоліками в матеріально-технічному забезпеченні підприємств, 8–10% втрат допускається з вини засуджених внаслідок порушень трудової дисципліни.

Основною причиною втрат робочого часу є недоліки в організації роботи на виробництві у виправних установах. Насамперед, погане матеріально-технічне забезпечення, незабезпеченість сировиною, паливом, відсутністю деталей, матеріалів, інструментів, транспортних засобів тощо. Значні втрати робочого часу спостерігаються також у зв'язку з незабезпеченістю роботою (об'ємом робіт) і несправністю устаткування. Як правило, на більшості машинобудівних підприємств використовується морально застаріле обладнання, яке часто виходить з ладу, немає ремонтної бази і фахівців з регулювання і налагоджування устаткування, що у більшості випадків призводить до простоїв і неповної трудової зайнятості засуджених.

У процесі дослідження втрат робочого часу був виявлений взаємозв'язок між невиконанням норм вироблення і втратами робочого часу. Основними причинами невиконання засудженими норм вироблення є:

- небажання працювати взагалі;
- небажання працювати на даному робочому місці, за певною спеціальністю;
- недостатній рівень професійної підготовки;
- організаційно-технічні причини, які не залежать від засуджених;
- занадто тяжкі умови праці.

Аналіз перерахованих причин низької трудової активності засуджених показав, що 27,4% з них не виконують норми вироблення у зв'язку з небажанням працювати взагалі. До складу цієї категорії засуджених входять особи, які негативно ставляться до суспільно-корисної праці і не зацікавлені в її результатах, а також ті, хто повинен виплачувати позови за вироком суду (34,8%) і аліменти по виконавчих листах (30%). У цілому ж про своє ставлення до праці в місцях позбав-

лення волі засуджені висловилися позитивно в 77,03% і негативно — у 12,88%.

| Ставлення до праці в колонії | Загальний режим | Посилений режим | Суворий режим | Середній відсоток |
|------------------------------|-----------------|-----------------|---------------|-------------------|
| Негативне | 6,21 | 10,14 | 13,92 | 10,09 |
| Позитивне | 80,34 | 77,17 | 73,58 | 77,03 |
| Інша відповідь | 13,45 | 12,69 | 12,5 | 12,88 |
| Разом | 100 | 100 | 100 | 100 |

З наведених даних видно, що засуджені самі здебільшого позитивно ставляться до праці, і, відповідно, їхня трудова зайнятість відіграє певну психологічну роль у процесі виправлення.

Друга причина недостатньої трудової зайнятості засуджених та невиконання норм виробітку — небажання працювати на даному робочому місці за певною спеціальністю. Середній рівень виконання виробничих завдань у цієї категорії засуджених дорівнює 34,7%. До неї варто віднести осіб з обмеженою працездатністю, інвалідів, пенсіонерів, психічно хворих. Середній вік цієї категорії засуджених близько 40 років, рівень освіти — максимум 5 класів.

Третя причина недостатньої трудової зайнятості засуджених — недостатній рівень їхньої професійної підготовки. Питома вага такої категорії засуджених складає 31,1% від кількості всіх опитаних у виправних установах Одеського регіону. Це в основному молоді люди до 30 років, які мають професійну підготовку, яка не відповідає профілю виправної установи, і яким потрібен час для освоєння нової спеціальності. Середній рівень виконання виробничих завдань серед них складає 43%. Для цієї категорії засуджених сьогодні пропонується організувати бригадне навчання за профілем виправної установи, однак з економічної точки зору це досить проблематично. У цій ситуації ще раз просліджується позитивна сторона раніше висловленої пропозиції щодо необхідності вирішення питання трудової зайнятості засудженого на етапі його направлення до конкретної виправної установи Комісією з питань розподілу і направлення осіб, засуджених до позбавлення волі, зі слідчих ізоляторів (тюрем) у виправно-трудова колонії.

Наступною причиною, яка впливає на трудову зайнятість засуджених, є недоліки в організаційно-технічній сфері. З цієї причини, частина засуджених не може повністю виконати поставлені перед ними виробничі завдання. Їхнє виконання з цієї причини не пов'язане з якимись конкретними особливостями особистості засуджених, а є недоліком організації праці, керування і господарської діяльності. Недоліки в матеріально-технічному забезпеченні, відсутність сировини, матеріалів, інструментів, транспорту, надлишковий вихід засуджених на оплачувані роботи, незабезпеченість робочими місцями у зв'язку з надлишковою

чисельністю засуджених у порівнянні з необхідною та інші фактори призводять до неповної трудової зайнятості.

Сьогодні складається ситуація, яка вимагає якнайшвидшого удосконалення організації роботи і зайнятості засуджених, прийняття невідкладних заходів якщо не з залучення до роботи осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі, то з організації їхнього вільного часу з метою ефективного впливу на них у напрямку їх виправлення [8]. З метою забезпечення засуджених роботою тим, хто виявляє трудову активність, пропонується ряд заходів щодо перебудови установ, зокрема, прийняття закону про обсяг постачання продукцією, яку можна виготовляти на підприємствах кримінально-виконавчої системи для державних потреб. Регламентувати дозвіл укладати з підприємствами пенітенціарної системи державні контракти на виготовлення і постачання продукції в номенклатурі й обсязі, встановлених державними законами, а також щорічно встановлювати обсяг номенклатури продукції за рахунок місцевих бюджетів. Передбачить також розміщення виробничих замовлень суб'єктів підприємницької діяльності на підприємствах установ, які виконують покарання.

Можна припустити, що з метою більш ефективного розподілу і використання трудового потенціалу засуджених, було визнано доцільним у проекті Кримінально-виконавчого кодексу України відмітити скорочення видів режиму установ і злиття загального і посиленого видів режиму в один. Однак ці положення ми думаємо, мають негативну спрямованість по відношенню до прогресивної системи виконання покарань.

При слідчих ізоляторах потрібно створити центри з вивчення трудових навичок і здібностей засуджених, які разом із управлінням державного департаменту України з питань виконання покарань областей повинні визначати її необхідність на робочих місцях, вивчати професійно-кваліфікаційну структуру осіб, які знаходяться під слідством, не забуваючи про презумпцію невинності. Така цілеспрямована робота полегшить і прискорить процес вирішення трудової зайнятості засуджених у карантинному відділенні виправної установи. В. П. Ситніков вважає, що тих засуджених, яким потрібна підготовка або перепідготовка, варто направляти в спеціально створені для цього УВП для навчання і подальшого перерозподілу по робочих місцях [9]. Дозволю собі не погодитися з цією пропозицією і, як аргумент, нагадати про те, що створення кожної нової виправної установи — це досить велика стаття витрат у державному бюджеті, по-перше, а по-друге, навіщо це починати, якщо на базі кожної виправної установи існують як мінімум, навчальні бригади з підготовки необхідних на відповідному виробництві цієї установи фахівців. Це питання, вважаю, може бути вирішене інакше, наприклад, до етапування з слідчих ізоляторів на кожного засудженого повинна бути заведена особиста картка, яка відбивала б його професійно-кваліфікаційний рівень, стаж роботи, бажання працювати за спеціальністю щодо галузевої структури виправних установ. Відомості, викладені в ній при

розподілі у конкретні УВП будуть враховуватися на засіданні Комісії. В обласних управліннях Державного департаменту України з питань виконання покарань також доцільно мати центри або кабінети проф-орієнтації і трудового навчання засуджених.

Зайнятість сьогодні розглядається західними вченими як найбільш істотна серед проблем пенітенціарної системи. «З підвищенням безробіття в Центральній і Східній Європі і крахом традиційних ринків усі тюремні адміністрації енергійно переслідують політику виявлення нової роботи» [10]. Можна з упевненістю відзначити, що деякі країни з числа закордонних досягли певних успіхів у цьому напрямку. Так, в Угорщині і Румунії існує поділ на керівництво установами, які виконують покарання і керівництво пенітенціарними фірмами. Обидва керівництва сконцентровані на вирішенні завдань, які стоять перед ними, і вони по-своєму різні. Цей поділ дозволяє керівництву фірм оперативно реагувати на кон'юнктуру ринку, поділяти фінанси пенітенціарних фірм і установ, які виконують покарання. У цих країнах достатньо повно використовується тюремна робоча сила. Створюються спільні підприємства, із числа тюрем, засновниками яких є пенітенціарні фірми, з одного боку, і зовнішні фірми, які не мають нічого спільного з пенітенціарною системою, з іншого. Засуджені працюють у цих фірмах за контрактом. Законодавство цих країн заохочує створення такого роду фірм. Зокрема, існує податковий стимул для тих, хто бажає вкласти свій капітал у виробництво пенітенціарних установ. Засуджені мають можливість одержувати більш високі зарплати, виконувати свої фінансові обов'язки, сплачувати борги, відшкодовувати збиток, заподіяний злочинцем.

Проаналізував декілька причин неповної трудової зайнятості засуджених у сучасних умовах і дослідив основні проблеми, пов'язані з цим, думаю, що можна висловити ряд висновків і практичних рекомендацій.

Доцільно на законодавчому рівні розглянути питання використання виробництва виправних установ як фізичними, так і юридичними особами під контролем уповноважених на те державою органів, надання їм пільг і субсидій. Думаю, що можливі варіанти передачі виробничої бази виправних установ у руки приватних власників. При цьому акцентувати увагу треба на тому, що до трудових ресурсів нашої держави, сконцентрованих у місцях позбавлення волі, необхідно підходити з позиції їх неординарності, тобто враховувати факт їхньої ізоляції від суспільства. Відповідно, цим викликані обставини, які ускладнюють засудженим прояв своєї трудової активності.

Фактори, які впливають на трудову зайнятість засуджених, — демографічні, соціально-економічні, організаційно-технічні, правові, кримінологічні повинні бути враховані при вирішенні організаційно-правових проблем трудової зайнятості засуджених. Доцільним буде сприяння підтримці зв'язків засуджених з рідними, родиною і близькими. При великих термінах покарання у них повинна бути перспектива дострокового звільнення, переведення в колонії-поселення. Після звільнення з місць

позбавлення волі необхідно в законодавчому порядку регламентувати вирішення питання побутового і трудового устрою.

Правомірним представляється висновок про позитивний вплив факту трудової зайнятості на виправлення засуджених. Особи, які постійно працюють у виправній установі, менше схильні до здійснення різних порушень.

Важливо те, що до факторів, що впливають на вирішення питання трудової зайнятості, варто віднести виробничий стаж, стан здоров'я, рід занять, термін позбавлення волі, кількість судимостей, режим відбування покарання, а також невідповідність роботи, яку засуджений виконує у виправній установі, спеціальності, яку він придбав до засудження. Практикою доведено, що якщо після надходження в місця позбавлення волі засуджений використовується за фахом, який був у нього до засудження, то він після адаптації на новому місці роботи дотримує всі режимні вимоги і виконує виробничі завдання. Внаслідок цього пропонується внести зміни до статті 49 чинного Виправно-трудоного кодексу України.

Найбільш результативним у досягненні цілей, які стоять перед покаранням при виправленні засудженого до нетривалих термінів позбавлення волі, а також у цілому для суспільства буде застосування покарань, альтернативних позбавленню волі, а якщо це неможливо, то направлення їх у ті виправні установи, де засуджений може себе реалізувати з погляду професійних навичок. Таким чином, відмова від принципу розподілу засуджених в установах регіону, в якому вони були засуджені, цілком можлива. Це вимагає внесення змін і доповнень до Інструкції Державного департаменту України з питань виконання покарань «Про порядок розподілу і направлення осіб, засуджених до позбавлення волі зі слідчих ізоляторів (тюрем) до виправно-трудогих установ». Крім того, факт, що трудова зайнятість засуджених за наявною у них спеціальністю сприяє їхньому виправленню у менш тривалий період, має бути врахований на рівні законодавчих органів. Відбито це може бути в кримінально-виконавчому законодавстві у вигляді спеціальної норми, яка передбачає додаткові пільги при розгляді питання умовно-дострокового звільнення, або переведення на поліпшені умови утримання як у межах однієї установи, так і шляхом переведення в інші види виправних установ.

Необхідна розробка нормативних актів, яка регламентувала б роботу засуджених з обмеженою працездатністю. Їхня трудова активність повинна розглядатися як критерій їхнього виправлення. Виявлений інтерес засудженого до праці на стадії вступу вироку в законну силу, повинен бути врахований і підтриманий, перш за все з позиції можливого виправлення цієї особи за допомогою забезпечення її трудовою зайнятістю і проведення з нею у процесі цього заходів виховного характеру Комісією з питань розподілу і направлення осіб, засуджених до позбавлення волі, зі слідчих ізоляторів (тюрем) у виправно-трудогі колонії. Це, від-

повідно, вимагає внесення доповнень до діючого Положення «Про комісії з питань розподілу і направлення осіб, засуджених до позбавлення волі зі слідчих ізоляторів (тюрем) у виправно-трудова колонії».

З метою забезпечення засуджених роботою, які виявляють трудову активність, пропонується ряд заходів щодо перебудови роботи установ, зокрема, розробки і прийняття Закону України «Про організацію праці в кримінально-виконавчій системі». Дозволити укладати з підприємствами пенітенціарної системи державні контракти на виготовлення і постачання продукції в номенклатурі й обсязі, установлених державним законом, а також щорічно встановлювати обсяг номенклатури продукції за рахунок місцевих бюджетів. Передбачається також розміщення виробничих замовлень суб'єктів підприємницької діяльності на підприємствах установ, які виконують покарання.

При слідчих ізоляторах треба створювати кабінети по вивченню трудових навичок і здібностей засуджених, які разом із керівництвом Державного департаменту України з питань виконання покарань областей повинні визначати їхню необхідність на робочих місцях вивчати професійно-кваліфікаційну структуру осіб, які знаходяться під слідством.

Л і т е р а т у р а

1. Симорот З. К. Законодательство о труде в условиях перестройки. — К.: Наукова думка, 1991. — С. 203.
2. Терешатов И. Г. Планирование и организация материально-технического снабжения и сбыта продукции в предприятиях исправительно-трудоу учреждений. — М.: Изд-во МВД СССР, 1961. — С. 15.
3. Киселев Б. Н. Оплата труда заключенных в исправительно-трудоу учреждениях. — М.: Изд-во МВД СССР, 1960. — С. 25.
4. Куреев А. А. Занятость и безработица // Эмиграция. — 1995. — 17 августа.
5. Седой С. А. Комплексный анализ производственных показателей предприятий ИТУ. — М.: Изд-во МГУ, 1995. — С. 32.
6. Европейские тюремные правила // Новая концепция пенитенциарной системы. — К., 1995. — С. 45—158.
7. Дементьев С. И. Лишение свободы: уголовно-правовые и исправительно-трудоу аспекты. — Ростов, 1980. — С. 21.
8. Дремин В., Мандриченко Ж. У преступности не женское лицо // Слово. — 2000. — № 77.
9. Ситников В. П. Организационно-правовые проблемы отбывания наказания в виде лишения свободы // Комплексная разработка проблем исполнения наказания. — С: ВНИИ МВД СССР, 1979. — № 5. — С. 65—68.
10. Roe Walmsley. Prison systems in central and Europe. — Helsinki, 1996. — P. 57.