

КРИМІНОЛОГІЧНА ДЕТЕРМІНАЦІЯ ЗЛОЧИНІВ, ВЧИНЕНИХ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті визначено основні детермінанти злочинної поведінки персоналу КВС. Подано короткий аналіз витоків та процесів, що відбуваються в період несення служби. Охарактеризовано осіб, колишніх співробітників кримінально-виконавчої системи. Встановлено, яким чином можна запобігти службовим та загальнокримінальним злочинам.

Ключові слова: засуджений, персонал, кримінально-виконавча система, позбавлення волі.

Сучасні тенденції розвитку й реформування Державної пенітенціарної служби (далі – ДПТС) України свідчать про безсумнівний пріоритет людського фактора. Як свідчать непоодинокі виступи керівництва ДПТС України, система заходів, що здійснюється в цьому напрямі керівною ланкою, територіальними підрозділами, покликана забезпечити високу відповідальність кожного співробітника системи за результати своєї праці, його достатню фахову підготовку, уміння діяти відповідально та в межах закону. Водночас, незважаючи на значну увагу до питань дотримання службової дисципліни, порядку, законності, створення цілої низки спеціалізованих підрозділів та служб, головним завданням яких є зміцнення правопорядку, запобігання правопорушенням і злочинам, непоодинокими є факти недотримання персоналом кримінально-виконавчої системи (далі – КВС) законів при виконанні службових обов'язків, вчинення різних порушень, у тому числі злочинів. Важливість питання та необхідність протидії злочинній поведінці персоналу КВС неодноразово підкреслювали О. Бандурка, В. Бадира, І. Богатирьов, А. Градецький, Т. Денисова, О. Джужа, О. Ігнатов, О. Литвинов, О. Колб, О. Мартиненко, М. Мельник, О. Стрілковська, О. Стулов, В. Трубников та ін.

Мета статті – визначити основні детермінанти злочинної поведінки персоналу КВС, у тому числі фактори, що спричиняють внутрішню деформацію співробітника, та виявити шляхи запобігання службовим і загальнокримінальним злочинам.

Останнім часом непоодинокими є факти недотримання персоналом кримінально-виконавчої системи законів і приписів при виконанні ними службових обов'язків, вчинення різних порушень, у тому числі злочинів, зокрема, хабарництва, зловживання владою або службовим становищем, перевищення влади або службових повноважень тощо. Крім злочинів у сфері службової

діяльності співробітники ОВС вчинюють і так звані загальнокримінальні злочини. За даними нашого дослідження, з усієї маси вчинених співробітниками злочинів 56,6% – це загальнокримінальні злочини, 43,4% – так чи інакше були пов'язані зі службовою діяльністю. Так, при вивченні особових справ засуджених, які відбувають покарання у виді позбавлення волі на певний строк (Макошинська виправна колонія Чернігівської області), було встановлено, що кількість злочинів, за які відбувають покарання засуджені, колишні співробітники КВС, розподіляється таким чином: умисне вбивство – 12,8%; умисне тяжке тілесне ушкодження – 13,4%; перевищення влади або службових повноважень – 11,7%; крадіжка – 19,3%; розбій – 7,4%; одержання хабара – 7,2%; зловживання владою або службовим становищем – 7,1%; виготовлення і зберігання наркотиків – 5,4%; згвалтування – 4,6%; інші злочини – 12,6%. Ці показники, у своїй більшості, збігаються із даними досліджень, проведених у різні роки, починаючи з 1995 р., В. Бадирою, А. Градецьким, О. Джужою, О. Ігнатовим, О. Мартиненком, М. Мельником, О. Стрілковською.

Наявність злочинів, що вчинюють співробітники КВС, які самі повинні стояти на сторожі закону, забезпечувати процес виконання покарання та безпеку суспільства, є одним із вагомих факторів, що спричиняє внутрішню деформацію системи й суттєві недоліки в її функціонуванні, поширює зневіру населення в можливість ефективно виконувати покарання та протидіяти злочинності, підриває авторитет і довіру до персоналу КВС як з боку суспільства, окремих його громадян, так і в державі в цілому. Через засоби масової інформації суспільство постійно інформується про численні порушення, жорстоке поводження із засудженими, знущання, тортури, що в подальшому призводить до масової непокори, бунтів, відмови від їжі та членушкоджень.

Намагаючись збагнути, як, коли й чому співробітник ДПТС України стає злочинцем, і зрозуміти, чи можна уникнути такого ли-

ха, ми провели відповідні анкетування та опитування засуджених, колишніх співробітників, які відбувають покарання у виді позбавлення волі на певний строк, вивчили їх особові справи, індивідуальні виховні картки, провели співбесіди із персоналом кримінально-виконавчої установи (далі – КВУ).

Закономірно, що поряд із високим професіоналізмом у правоохоронній сфері, до якої віднесено й ДПТС України, співробітники зобов'язані мати бездоганну репутацію, в основу якої покладається правомірна поведінка. Проте не є таємницею те, що певна частина бажаючих поступити на службу до КВС, має далеко не патріотичні мотиви: частина з них має або корисливі мотиви (про це свідчить досить обмежене коло служб, у яких вони хотіли б працювати), або намагання в такий спосіб реалізувати своє прагнення до влади над людьми. Зрозуміло, що людям з антисоціальною спрямованістю властиве байдуже або й негативне ставлення до багатьох соціальних цінностей, що охороняються законом. У морально-психологічному плані їм притаманні здрирство, надмірні потреби, ігнорування загальнолюдських принципів та інтересами інших, егоїзм, готовність до агресивних посягань, нездатність до співчуття, критичної оцінки власної поведінки та правильного реагування на критику й застереження. Саме тому система відбору кадрів на службу до КВС надає унікальну можливість для глибокого та всебічного вивчення кожного кандидата, його оточення й способу життя, моральності та чесності. Але, як показує практика, відбір кандидатів на службу зведено здебільшого до оцінювання їх фізичних, вольових та можливих професійних якостей. Часто на службу потрапляють випадкові особи, з низькими моральними якостями, недостатнім правовим, освітнім рівнем, які загалом не відповідають критеріям головних професійних якостей, потрібних для виконання поставлених завдань, зокрема, забезпечення охорони й нагляду за засудженими, внутрішньої та зовнішньої безпеки, правил внутрішнього розпорядку, здійснення карально-виправного впливу на засуджених тощо.

Так, як показує аналіз кримінальних справ, мотивами злочинів колишніх співробітників КВС найчастіше виступали корисливі або особиста зацікавленість. Досить часто рушійною силою злочину було бажання створити видимість активної (і результативної) службової діяльності. Проте в індивідуальних бесідах засуджені досить часто прикривають справжні мотиви випадковістю, неправильним тлумаченням поняття "службова потреба" або просто несприятливим збігом обставин.

Також численні кримінологічні дослідження свідчать, що прогалини в морально-правовому вихованні та загальноосвітній підготовці осіб, які порушили закон, є

одним із криміногенних факторів у генезисі їх злочинної поведінки. У середньому питома вага засуджених, колишніх співробітників КВС, із загальною середньою освітою становила 33%, рівень молодшого спеціаліста мають 43% засуджених, з яких дещо більше від половини за юридичним профілем (причому переважна їх частина працювала в провідних службах, де посади мусили комплектуватися переважно фахівцями з юридичною освітою кваліфікаційного рівня спеціаліст-магістр), а повну та неповну вищу освіту здобули 24% колишніх співробітників, які вчинили злочини. Співробітники кримінально-виконавчої служби (далі – КВС) відзначають обмеженість світогляду та недостатній інтелектуальний рівень серед засуджених, які належали до молодшого начальницького складу. Саме цей фактор у період проходження служби суттєво вплинув на вибір їх подальшої поведінки та призвів до можливості вчинити загальнокримінальні злочини.

За матеріалами особових справ засуджених серед колишніх співробітників більшість злочинів вчинили представники режимно-оперативних служб – близько 32,4%. Майже половина засуджених (47%), колишніх співробітників, належала до категорії рядового й молодшого начальницького складу, середній та старший начальницький склад становив 28% засуджених. Решта колишніх співробітників притягнута до кримінальної відповідальності уже після звільнення зі служби (хоча відомо, що саме наказом про звільнення співробітника до моменту його засудження прикривається значна частина порушень у період проходження служби).

На користь того, що підбір і розстановка кадрів ведуться на неналежному рівні, а наставництво практично втратило свої позиції, також говорять термін перебування на службі в КВС співробітників, які вчинили злочини, та їх вік. Майже половина з них (45%) мали стаж служби до трьох років, а 29% з них прослужили менше ніж рік. Питома вага колишніх співробітників зі стажем служби від трьох до п'яти років становила 24%, від п'яти до десяти – 18%, вище десяти років – 13%.

Досить різняться криміногенна активність і особливості злочинної поведінки співробітників КВС – представників різних вікових категорій. Їх характеристика, зокрема, свідчить про те, що співробітники, старші 40 років, серед злочинців становили тільки 25%. Практично відсутні серед них співробітники віком молодше 20 років (усього дві особи). Разом з тим злочинці у віці до 30 років становлять 62% загальної кількості колишніх співробітників, які відбувають покарання. Водночас аналогічний загальнокримінальний показник дорівнює 40%, що на третину менше. Майже кожен третій серед співробітників, які вчинили

злочини, був у віці до 25 років. Як правило, для цієї категорії злочинців (тобто співробітників молодого віку) найхарактерніші злочини агресивного й імпульсивного характеру.

Отже, як бачимо, більшість злочинів вчиняють співробітники молодшої вікової категорії, з якої майже половина у віці 25–30 років. Тобто ця категорія осіб мусить привертати до себе особливу увагу як керівників, так і відповідних служб, покликаних здійснювати оперативне обслуговування особового складу, його психологічне супроводження та виховання, а також наставників з числа найбільш досвідчених працівників.

Не менш важливим є сімейний стан співробітників, які вчинили злочини, бо сім'я завжди була одним із найвагомійших чинників впливу на злочинця. На жаль, більше ніж 3/4 колишніх співробітників або не були одружені, або розірвали шлюб.

Стійкі антигромадські погляди й орієнтації не характерні всім без винятку колишнім співробітникам КВС, які вчинили злочини.

Суттєвим детермінаційним фактором, на наш погляд, є незадовільний правовий та соціальний захист персоналу ДПТС України. Не таємниця, що неадекватне ступеню ризику та відповідальності грошове утримання персоналу, а тим більше, позбавлення їх соціальних пільг і гарантій, зумовлює звільнення з лав ДПТС України значної кількості кваліфікованих кадрів, негативно впливає на рівень дисциплінованості особового складу, створює сприятливі умови для його криміналізації. Невжиття належних заходів для зміцнення матеріальної забезпеченості й соціального захисту співробітників призводить до суттєвих втрат держави як в авторитеті влади, так і в суто матеріальній сфері. До того ж сьогодні становище персоналу є складним і неоднозначним, оскільки особи рядового й начальницького складу побоюються погіршення свого правового статусу та матеріального становища.

Не випадково при опитуванні колишніх співробітників КВС, як і серед працівників міліції, про що зазначав А. В. Градецький [2], які відбувають покарання у виді позбавлення волі на певний строк, коли мова зайшла про задоволеність умовами роботи, то 59,5% респондентів вказали на те, що їх умови роботи не влаштовували. Значний відсоток, а саме 87,5% респондентів, вважають матеріальне забезпечення незадовільним.

Аналіз причин вчинення злочинів співробітниками КВС свідчить і про те, що більшості їх характерне також послаблення контролю з боку керівників та контролюючих структур. Так, недопустимі порушення встановленого порядку мають місце при отриманні, обліку, зберіганні, видачі та використанні зброї та набоїв до неї, спецзасобів. Непоодинокі факти витоку таємної та службової інформації, втрати посвідчень та

інших порушень службової дисципліни співробітниками. І тут виявляється недостатня вимогливість керівників органів до негативних явищ, низький рівень проведення службових розслідувань, навіть у випадках настання тяжких наслідків. У кожному четвертому випадку злочини були вчинені в нетверезому стані. Виходячи з практики, цей показник насправді мав би бути значно більшим, оскільки непоодинокі випадки, коли не здійснювалась відповідна процедура встановлення факту алкогольного сп'яніння особи, яка вчинила злочин.

Послаблений контроль з боку керівників та контролюючих структур і недостатній соціально-економічний рівень співробітників провокують останніх на злочинний контакт з представниками криміналітету, які добре розуміють, що встановлення сталих контактів з такими співробітниками значно спрощує налагодження контактів з особами, які відбувають покарання у КВУ. На підкуп правоохоронців також неодноразово вказували науковці. При цьому гарантуються конфіденційність, надійність і конспіративність відносин. Треба погодитись з О. А. Мартиненком, що майже половина всіх злочинів вчинена обмірковано, у багатьох випадках з попередньою підготовкою плану, підбором потрібних предметів і інструментів, транспорту тощо. У багатьох випадках при вчиненні злочину використовували табельну зброю та інші засоби [3]. Аналогічні факти відомі і в інших державах, коли кримінальні угруповання, всебічно вивчивши особистість співробітника, беззастережно пропонують йому виконувати для них роботу за обопільно визначену суму винагороди [1].

Висновки. Таким чином, ми стверджуємо, що серед найвагомійших детермінантів є такі: слабкий кадровий підбір і навчання співробітників; часткова корумпованість; погіршення матеріального становища співробітників, неадекватність розміру грошового утримання інтенсивності фізичних, психічних і часових навантажень, що супроводжують повсякденну діяльність; деформація ціннісних орієнтирів, які визначають шляхи досягнення соціальних ідеалів; низька дисципліна та послаблення контролю з боку керівних і контролюючих органів.

Виходячи з вищевикладеного, на нашу думку, особливої уваги заслуговують питання професійного підбору та розстановки кадрів, а також професійної підготовки й перепідготовки персоналу. Постійно необхідно проводити профілактичні заходи, особливо займатися профілактикою злочинів. Доцільно активізувати наставництво, особливо над тими, хто не має відповідного досвіду й стажу роботи в КВС, здійснювати інші форми виховання та контролю. Для запобігання та локалізації можливих небажаних наслідків також необхідна комплексна програма заходів фінансового й матері-

ально-технічного забезпечення ДПТС України, соціального захисту співробітників та членів їх сімей.

Список використаної літератури

1. Алтухов С. А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды и особенности профилактики): науч.-практ. изд. / С. А. Алтухов. – Санкт-Петербург: Юрид. центр Пресс, 2001. – 269 с.
2. Градецький А. В. Злочини, вчинені колишніми суддями та співробітниками правоохоронних органів, та їх вплив на організацію режиму виконання покарань / А. В. Градецький // Держава і право. – Київ: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2009. – Спец. випуск (44). – С. 334–339.
3. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины: монография / О. А. Мартыненко. – Харьков: Изд-во ХНУВС, 2005. – 496 с.

Стаття надійшла до редакції 20.03.2015.

Доробалюк А. П. Криминологическая детерминация преступлений, совершенных персоналом государственной пенитенциарной службы Украины

В статье определены основные детерминанты преступного поведения персонала УИС. Представлен краткий анализ истоков и процессов, происходящих в период несения службы. Охарактеризованы лица, бывшие сотрудники уголовно-исполнительной системы. Установлено, каким образом можно предупредить служебные и общеуголовные преступления.

Ключевые слова: осужденный, персонал, уголовно-исполнительная система, лишение свободы.

Dorobalyuk A. Criminological Determination of Crimes Committed Staff the State Penitentiary Service of Ukraine

The author identifies the main determinants of criminal behavior FAC staff, poor human selection and training of employees; partial corruption; deteriorating financial position of employees, inadequate payment to the intensity of physical, mental and time pressures that accompany the daily activities; deformation of values that define ways of achieving social ideals; poor discipline and weakening control of the management and supervisory bodies.

The author gives a shot analysis of the sources and process in reforming of criminal-executive laws in Ukraine, explains the using of existing procedure and pronounces her own opinion to legislative execution in the part of conditional relies of a convict before the expiry of his (her) term and offers lowering of the level of punishment.

Gives a brief analysis of the origins and processes that occur during their service. A brief description of persons, former employees of the penitentiary system.

Sets how to prevent of ficial and ordinary crimes. Particularly noteworthy issue professional recruitment and placement, as well as training and retraining of personnel. Continuing necessary to carry out preventive measures, especially to engage in crime prevention.

It is appropriate to step up mentoring, especially over those who do not have the relevant expertise and experience in the Backgrounder, to other forms of education and control. To prevent and localization of possible adverse effects also need a comprehensive program of measures of financial and logistical support DPtS Ukraine and social protection of employees and their families.

Key words: convicted person, institutional stuff, penal system, imprisonment.