



**О. Г. Гончаренко**  
кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри менеджменту Чернігівської філії  
Європейського університету

УДК 330 (075.8) (477)

## ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ВНУТРІШНЬОГО РИНКУ ПРАЦІ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

*Досліджуються проблеми залучення засуджених до суспільно-корисної праці, що передбачає виділення окремого ринкового сегмента — внутрішнього ринку праці.*

**Ключові слова:** ринок, праця, ринок праці.

Перехід до ринкової економіки, який супроводжується загальним спадом виробництва, обумовленого розпадом економічних зв'язків, високим рівнем інфляції і кризою фінансової системи, створив не вигідні умови для забезпечення зайнятості засуджених, ускладнивши тим самим виконання кримінальних покарань. На сьогодні значна кількість працездатних засуджених не бере участі в суспільно-корисній праці через відсутність роботи. Слід відмітити, що вимога кримінально-виконавчого законодавства по забезпеченню повної трудової зайнятості засуджених не виконується.

Питанням дослідження розвитку продуктивних сил Державної кримінально-виконавчої служби України займалися Л. А. Жук, І. Л. Жук, О. О. Папаїка, В. М. Пристюк, В. М. Прусс та інші науковці.

*Постановка завдання* полягає у вивченні особливостей формування внутрішнього ринку праці Державної кримінально-виконавчої служби України, що дозволить суспільству й установам виконання покарань більш ефективно вирішувати правоохоронні, соціальні, освітні і виховні завдання, які стоять перед нею.

Поняття “ринок праці” визначається як складна система відносин щодо узгодження сукупної пропозиції (уся найнята робоча сила із числа економічно активного населення) і сукупного попиту на наявну робочу силу. За територіальними ознаками можна виділити три рівні ринку праці: національний (макрорівень), регіональний (мезорівень) і місцевий (мікрорівень). Ринок праці відображає основні тенденції в динаміці зайнятості, її основних структурах (галузевій, професійно-кваліфікаційній, демографічній), тобто в суспільному поділі праці, а також мобільність робочої сили, масштаби і динаміку безробіття. Робоча сила (праця) як ресурс характеризується [2]:

- фізичними даними і здібностями, в результаті чого при наймі на роботу неможливо визначити їх реальну віддачу і вклад у національну економіку;
- кваліфікацією, яка диктує необхідність платити різну заробітну плату працівникам різних професій;
- мобільністю, тобто можливістю зміни завдань і переходом до більш продуктивних видів діяльності.

Виходячи з наведених особливостей, єдиного ринку праці не існує, оскільки він поділяється на ринок некваліфікованої і кваліфікованої праці, а останній, в



свою чергу, поділяється за професіями, галузями, географічним розташуванням, які умовно можна назвати локальними (внутрішніми).

Праця є невід'ємною від людини і неминуче включає соціальний, психологічний та політичний аспекти. У працівників, на відміну від машин, є права, які вони так чи інакше відстоюють, що дозволяє стверджувати, це праця є особливим виключним ресурсом. Звідси впливає специфічність факторів, які впливають на пропозицію робочої сили на ринку праці: демографічні фактори (темпи приросту населення і його працездатної частини, статево-вікова структура); економічні фактори (тривалість робочого дня, стан пенсійного забезпечення, рівень безробіття); психологічні фактори (бажання працювати); соціальні фактори (престижність праці) та фактори пов'язані з навчанням і підготовкою кадрів.

Ринок праці, як і будь-яка система, складається зі структурних елементів, до яких належать: суб'єкти й об'єкти управління ринком праці; економічний механізм ринку праці; специфічні юридичні норми ринку праці; якісні показники ринку праці та його інфраструктура. Виходячи з поняття структури ринку праці, в його складі можна виділити внутрішній ринок праці Державної кримінально-виконавчої служби України, який має як схожі, так і відмінні риси з галузевими, регіональними (географічними) й іншими сегментами ринку праці (національним ринком праці). Досліджуючи суб'єкти управління національним (регіональним) ринком праці, необхідно відмітити, що між ними і ринком праці в Державній кримінально-виконавчій службі України існують певні відмінності. Суб'єктами управління національного (регіонального) ринку виступає держава разом із великим колом роботодавців, в той час як суб'єктом управління ринку праці кримінально-виконавчої системи є адміністрація державних підприємств установ виконання покарань, яким держава делегувала свої права в цій сфері. Держава як суб'єкт управління ринковими відносинами представлена регіональними, місцевими органами влади. Як суб'єкт управління вона виконує такі функції: створює умови для розвитку ринкових відносин, забезпечує повну зайнятість шляхом стимулювання створення робочих місць в усіх секторах економіки; розробляє законодавчу базу в галузі трудових відносин; захищає всіх суб'єктів ринку праці; проводить економічне регулювання ринку праці тощо [1].

Управлінські функції суб'єктів управління внутрішнього ринку праці Державної кримінально-виконавчої служби України аналогічно до вищезазначених, але розповсюджуються тільки на пенітенціарну систему. В умовах національного чи регіонального ринку праці робітники здатні пристосуватися, адаптуватися до його умов, а також до змін організаційно-правової форми підприємств, на яких вони працюють. Крім того, вони можуть шукати роботу в інших сегментах ринку, проходити підготовку (перепідготовку), шукати економічно вигідніші умови, організувати власну справу і перейти в категорію роботодавців. Найманий працівник має можливість більш вигідно продати свою робочу силу у відповідності з отриманою кваліфікацією, а також може вести конкурентну роботу за конкретне робоче місце.

На внутрішньому ринку праці кримінально-виконавчої системи засудженого не можна ототожнювати з найманим працівником, хоча він також є об'єктом управління ринку праці, але при цьому він не може скористатися вищеперахованими можливостями, за виключенням проходження підготовки (перепідготовки), виходячи із потреб виробництва установ виконання покарань. Залучення засуджених до суспільно-корисної праці покладено на адміністрацію виправних колоній. Кримінально-виконавчий кодекс України регулює порядок залучення засуджених до праці, встановлює, що виправні колонії, з урахуванням працездатності засуджених і по можливості спеціальності залучають засуджених до суспільно-корисної оплачуваної праці на державних підприємствах, на власних виробничих підрозділах, на об'єктах підприємств будь-яких організаційно-правових форм, розташованих поза виправною колонією. Практика показує, що ефективно трудове використання засуджених у виправних установах залежить від уміння



керівництва виправної колонії впливати на здібності засуджених до праці. Сутність мотивації розкривається у спонуканні працівника до трудової діяльності з метою досягнення як особистих цілей засудженого (одержання чи підвищення кваліфікації, умовно-дострокове звільнення), так і цілей виправної колонії. Мотивація праці тісно пов'язана з задоволенням потреб робітників (наприклад, у 30–ті роки ХХ ст. забезпечення і харчування засуджених використовувалося в якості стимулювання їх до праці).

Проявляючи ініціативу і творчий підхід, працівник має надію не тільки на матеріальну винагороду, але і на підвищення свого престижу, повагу колективу. Мотивація працівників послаблюється, коли не відслідковується зв'язок між затратами і одержаним результатом [3]. Незадоволена потреба негативно відображається на мотивації праці, а відтак — на її ефективності. Однак трудовому використанню засуджених у кримінально-виконавчій системі притаманні певні особливості, пов'язані зі специфічністю названого ринку праці. Відсутність механізмів стимулювання праці не сприяють формуванню позитивного ставлення до суспільно-корисної праці й обмежують можливості особистісного розвитку засуджених. Названа проблема ще більш стає актуальною, оскільки більшість засуджених знаходяться в економічно активному віці: в основному це чоловіки (85 % від загальної чисельності засуджених), вікові групи яких 30–49 років або 18–24 роки (відповідно 36 % і 27,3 % від загальної чисельності), що дозволяє зробити висновок про існування в кримінально-виконавчій службі великої кількості економічно активного населення, яке необхідно залучити до трудової діяльності з метою їх подальшої ресоціалізації в суспільстві.

За своїми основними соціально-економічними характеристиками праця засуджених є різновидом суспільно-корисної праці. У той же час її відмінність від праці найманих працівників обумовлена визначенням цілей, наявністю соціально-правового регулювання правопорушень, які виникають в процесі залучення засуджених до праці, і специфічними особливостями організації праці в місцях позбавлення волі. Порівняння сегментів ринку праці неможливе без розгляду ринкових економічних механізмів, які функціонують в межах заробітної плати, попиту і пропозиції робочої сили, конкуренції, безробіття. Незаперечним є той факт, що в місцях позбавлення волі ринок працевлаштування обмежений.

Сучасна економічна теорія визначає заробітну плату як вартість праці [4]. Попит на працю в умовах національного ринку праці знаходиться в оберненій залежності від величини заробітної плати. При зростанні заробітної плати й інших рівних умовах, роботодавець з метою збереження рівноваги повинен відповідно скоротити попит на працю, а при зниженні заробітної плати попит на працю зростає. Разом з тим є деяка точка рівноваги, коли інтереси і ринкова вартість праці на погляд роботодавця і працівника співпадають. Якщо пропозиція праці перевищує попит на неї внаслідок встановлення зарплати вище визначеного рівня, з'являються безробітні, які готові запропонувати свою працю за більш низьку ціну, і ті, хто зайнятий на виробництві, але боїться втратити своє робоче місце. За деякими іншими причинами, подібний висновок можна зробити і про внутрішній ринок праці кримінально-виконавчої системи. Засуджені, які залучаються до оплачуваних робіт, з об'єктивних причин позбавлені можливості обговорювати з роботодавцем розмір заробітної плати, тобто можливість продавати свої фізичні і трудові здібності за ринковими цінами. Виходячи з цього, можна зробити висновок про те, що класичний механізм попиту і пропозиції в умовах кримінально-виконавчої системи не прийнятний, як і те, що розмір заробітної плати на цей механізм не впливає.

В економічному механізмі національного ринку праці важливе місце займає безробіття і конкуренція. Конкуруючи, об'єкти ринку самовдосконалюються, підвищують професійний рівень, виробляють продукцію, виконують роботи чи надають послуги більш високої якості. Конкуренція впливає на науково-технічний прогрес, який, у свою чергу, через підвищення продуктивності праці створює



передумову для вивільнення робочої сили — безробіття. Безробіття є результатом пропозиції праці яка перевищує попит на неї. Вона змушує краще працювати, безробітних шукати місце реалізації своїх трудових здібностей. Часто втрата роботи погіршує соціальний статус людини. Тривала відсутність роботи призводить до погіршення соціальних наслідків, включаючи погіршення криміногенної ситуації в регіонах і країні в цілому. У той же час роботодавець (чи адміністрація установи) зобов'язаний працевлаштувати (забезпечити роботою) або підготувати до неї практично кожного засудженого, хоча як показують дослідження, в багатьох засуджених мотивація до праці відсутня. Детально проаналізуємо цю ситуацію. Навіть якщо заробітна плата засудженого рівна нулю (роботи по благоустрою установи, прилеглих територій, інші господарські роботи), він зобов'язаний працювати. Тому, якщо на національному ринку праці безробіття є рушійним механізмом ринку, то на ринку праці кримінально-виконавчої системи це може бути причиною руйнування всієї системи виконання покарань. Тому тільки держава, підтримуючи виробничий комплекс Державної кримінально-виконавчої служби України повинна забезпечити зайнятість засуджених. Втручання держави на сучасному етапі в цей процес просто необхідний, однак вільний ринок праці цього не допускає.

Звідси витікає ще один висновок. Спираючись на явища конкуренції, робітник повинен мати стимул до підвищення свого професійного рівня, кваліфікації, щоб вигідніше продати свою робочу силу. В установах виконання покарань цей процес потребує подальшого розвитку. Адміністраціям державних підприємств виправних колоній необхідно ретельно вивчити структурні зрушення в потребах ринку праці, обумовлені тенденціями економічного розвитку і науково-технічного прогресу. Реалізація досягнень науково-технічного прогресу сприяє переорієнтації ролі освіти в системі пріоритетів соціально-економічного розвитку будь-якого соціального організму, включаючи і внутрішній ринок праці Державної кримінально-виконавчої системи України.

Робоча сила, яка має відповідну підготовку, здатна швидко і з меншими втратами для себе і суспільства відреагувати на вимоги, які пред'являє до неї науково-технічний прогрес. Однак засуджені особи, позбавлені волі, які знаходяться у виправних колоніях, не в змозі слідкувати за зміни, які проходять у суспільному виробництві під впливом науково-технічного прогресу. Тому після звільнення засуджених не володіє тими знаннями, які дозволили б йому нарівні конкурувати з робочою силою, на ринку праці. Можна припустити, що в місцях позбавлення волі можна було б «покращити» його професійні здібності, які дозволили б йому після звільнення пристосуватися до кон'юнктурних змін, які відбулися на національному ринку праці.

Ринкова інфраструктура включає такі елементи як зайнятість, профорієнтація, підготовка і перепідготовка кадрів. Головним елементом інфраструктури національного ринку праці є служба зайнятості, яка здійснює працевлаштування, підготовку та перепідготовку безробітних, а в умовах кримінально-виконавчої системи (внутрішнього ринку праці) — належить лише професійна освіта і професійна орієнтація засуджених. Професійну освіту засуджені отримують як на виробництві, так і в системі державних професійно-технічних училищ. Професійно-технічні навчальні заклади функціонують у 90 установах виконання покарань, з них 75 — навчальні центри, 7 — професійно-технічні училища та 8 — їхні філіали. За підсумками 2011 року 19,6 тис. осіб завершили навчання, отримали професії і підвищили свою кваліфікацію (11,6 тис. — отримали документи про освіту). Тепер час 10,2 тис. засуджених продовжують навчання і підвищення кваліфікації.

Професійну орієнтацію засуджених можна поділити на дві складові. Перша — задоволення потреб виправної колонії — формування мотивації до одержання спеціальності, виходячи з потреб її спеціалізації, а друга — постпрофорієнтація (профорієнтація, необхідна після звільнення засудженого), пов'язана з проблемами



ресоціалізації засуджених і підготовкою їх до звільнення. Головною метою тут виступає допомога засудженим в отриманні професії, яка необхідна на тому ринковому сегменті, де засуджений буде знаходитись після звільнення. Цей напрямок більш складний, оскільки має справу з “відкладеним” попитом на трудові навички і вимагає активної взаємодії з інфраструктурою національного ринку праці [5].

Для нормального функціонування праці необхідні юридичні норми, акти, правила, які і регулювали б відносини між суб'єктами ринку, чітко визначали б їхні права, створювали рівні можливості для реалізації трудових навичок всіх учасників ринкових відносин. Ринок праці Державної кримінально-виконавчої служби України також включає в себе цей елемент. Але виходячи зі своєї більшої регламентованості, використання праці засуджених, основою таких норм поряд з Кодексом законів про працю є Кримінально-виконавчий кодекс України і ряд відомчих актів, які закріплюють право засуджених на працю, виробничу безпеку, охорону праці, одержання професії, трудового стажу тощо.

Необхідно відмітити, що питання залучення засуджених до праці постійно залишається в центрі уваги вчених і практиків кримінально-виконавчої системи. І це зрозуміло, оскільки в процесі розвитку суспільства формуються продуктивні сили і виробничі відносини, формуються ідеї і погляди на покарання, місце суспільно-корисної праці засуджених у суспільному виробництві тощо.

#### Список використаних джерел

1. Гаврилишин, Б. О. Дороговказ в майбутнє. До ефективних суспільств [Текст] / О. Б. Гаврилишин. — К. : Наукова думка, 1990. — 208 с.
2. Грабинський, І. С. Сучасні економічні системи [Текст] / І. С. Грабинський. — Львів : Інтереко, 1997. — 176 с.
3. Мочерний, С. В. Основи економічних знань [Текст] / С. В. Мочерний. — К. : Академія, 2000. — 303 с.
4. Павловський, М. О. Макроекономіка перехідного періоду. Український контекст [Текст] / М. О. Павловський. — К. : Техніка, 1999. — 336 с.
5. Шлыков, В. В. Особенности функционирования локального рынка труда в условиях уголовно-исполнительной системы [Текст] / В. В. Шлыков // Экономика, предпринимательство, право. — 2011. — № 7. — С. 45–55.

*Рекомендовано до друку кафедрою менеджменту  
Чернігівської філії Європейського університету  
(протокол № 5 від 28 грудня 2011 року)*

Надійшла до редакції 25.01.2012

**Гончаренко О. Г. Особенности формирования внутреннего рынка труда Государственной уголовно-исполнительной службы Украины**

*Исследуются проблемы привлечения осужденных к общественно-полезному труду, что предусматривает выделение отдельного рыночного сегмента — внутреннего рынка труда.*

*Ключевые слова: рынок, труд, рынок труда.*

**Honcharenko, O. H. Peculiarities in Forming Job Market of State Criminal and Executive Service of Ukraine**

*The article studies the problems of involving convicts to community service that provide for forming a separate market segment — job market of correctional institutions.*

*Key words: market, job, job market.*

