

І.Л. Жук,
кандидат економічних наук
О.М. Неживець,
кандидат юридичних наук,
доцент

СУТНІСТЬ, ПОКАЗНИКИ ТА КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ В ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВАХ УКРАЇНИ

У статті розглядається ефективність праці засуджених в пенітенціарних установах України, її сутність, показники та критерії, а також організація праці та використання праці засуджених в установах виконання покарань.

Ключові слова: ефективність праці, організація праці, продуктивність праці, працевикористання, фонд робочого часу.

В умовах переходу до ринкової економіки в Україні проблема раціонального використання робочої сили засуджених має особливу актуальність. Якщо раніше в основному було три основні форми зайнятості засуджених — особисте виробництво, контрагент і кооперація, — то останні дві форми в умовах ринку практично не функціонують, а особисте виробництво у зв'язку з розпадом господарчого механізму функціонує недостатньо. Сьогодні в більшості установ, які виконують покарання, засуджені не можуть самі себе утримувати, оскільки відсутня забезпеченість їх працею.

Проблема підвищення ефективності виробництва на підприємствах місць позбавлення волі є важкою для дослідження, оскільки тут на його ефективність впливає цілий комплекс соціально-економічних, кримінологічних, технологічних, організаційних, матеріально-технічних та інших умов. Виробництво продукції на одного працівника на підприємствах УВП у середньому удвічі нижче, ніж в цілому у промисловості, від 30,0% до 50,0% засуджених не виконують норм виробітку. За даними нашого дослідження, в останні роки в УВП відбувається зниження темпів зростання продуктивності праці і забезпечення засуджених роботою.

Така низька ефективність праці засуджених виправних установ цілком зрозуміла і залежить від цілого ряду причин. До них слід віднести специфічні особливості праці засуджених, які істотно відрізняються від умов праці вільних громадян. Як зазначалося вище, це обмеження у виборі професії, працевлаштування в основному не за спеціальністю, засудженим не надається відпустка, не зараховується в трудовий стаж час праці в місцях позбавлення волі. Вони не мають достатнього матеріального зацікавлення, оскільки забезпечені харчуванням, одягом, місцем проживання; оплата праці здійснюється за безготівковим розрахунком.

Важливу роль в удосконаленні діяльності установ виконання покарань відіграла постанова Кабінету Міністрів України від 2 грудня 1996 р. «Про невідкладні заходи, щодо залучення до праці осіб, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі».

Вивченням зайнятості населення на підприємствах займалися такі вчені як А.Е.Котляр, А.І.Зубков, Л.А.Жук, І.Г.Богатирьов та інші вчені, однак, проблемам ефективності праці засуджених не приділяється належної уваги.

Так, А.Е. Котляр вважає, що зайнятість відображає систему відносин між людьми по забезпеченню їх робочими місцями і є механізмом розподілу працівників по видам діяльності [1, с. 13].

А.І. Зубков, аналізуючи працевикористання засуджених вважає, що їх праця не повинна носити карального характеру, оскільки вона повинна організовуватися з провадженням сучасної технології виробництва та оплачуватися по нормам і розрахункам, які є в народному господарстві [3, с. 58–59].

Л.А. Жук, О.М. Неживець вважають, що основними причинами низької ефективності праці засуджених в пенітенціарних установах є небажання працювати на даному робочому місці по певній спеціальності, недостатній рівень професійної підготовки, тяжкі умови праці та організаційно-технічні причини [4, с. 145]. І.Л. Жук пропонує, що в нових умовах господарювання необхідна розробка нової моделі використання робочої сили засуджених, переозброєння підприємств установ виконання покарань новими машинами, верстатами, обладнанням та приладами, які б відповідали вимогам науково-технічного прогресу, а також державне фінансування із бюджету та можливість укладати угоди з підприємствами всіх форм власності [5, с. 106–107].

На ефективність праці впливають також і соціально-демографічні, психологічні, криміногенні фактори. В цілому, на відміну від робочої сили, яка функціонує в народному господарстві, робоча сила засуджених характеризується значно нижчою продуктивністю праці, її якісні параметри істотно відрізняються від тих, котрі існують у пересічних громадян.

Існує думка, що невисока продуктивність праці засуджених — цілком природний процес, котрий залежить від специфіки застосованих трудових ресурсів. Законодавчо встановлено, що виробничо-господарча діяльність виправних установ повинна бути підпорядкована основній меті — виправленню і перевихованню засуджених. Під час перебування у місцях позбавлення волі у засуджених знижується трудова активність, спостерігається невиконання норм виробітку; низька оплата праці породжує незадоволення працею, а в кінцевому підсумку — знижується її ефективність. За даними опитування і проведених нами обстежень, більшість засуджених вважають, що організація праці на підприємствах УВП не відповідає сучасним вимогам і потребам, а праця не носить виправного і виховного характеру. І це цілком закономірно, оскільки перш ніж виховувати і виправляти працею, потрібно її правильно організувати. Якщо праця засуджених на підприємствах установ виконання покарань буде недостатньо організованою, то вона, по-перше, буде неефективною, по-друге, не дасть бажаного виховного ефекту.

Засуджений, який працює не за спеціальністю в місцях позбавлення волі, але здобув нову професію, повинен після звільнення вміти працювати на машинах і обладнанні, яке відповідає сучасним вимогам. Інакше в нових умовах господарювання після звільнення його ніхто не братиме на роботу, і він знову стане на шлях скоєння злочину.

Поняття ефективності виробництва ширше, ніж поняття ефективності праці. Воно охоплює усі види витрат і застосування трудових, матеріальних і фінансових ресурсів у розрахунку на одиницю виготовленої продукції. При виробництві матеріальних благ витрати живої і суспільної праці складають витрати виробництва, тому будь-яка кількість і якість змін факторів виробництва, робочої сили і засобів виробництва впливає на ефективність виробництва в цілому.

Важливим показником, що визначає рівень і динаміку ефективності виробництва, є раціональне використання трудових ресурсів, зайнятих у його матеріальній сфері. Отже, ефективність праці є складовою частиною його ефективності. Ефективність праці виражає ступінь використання трудових ресурсів, зайнятих у сфері мате-

ріального виробництва при середньому суспільно-нормальному рівні інтенсивності праці, її організації і дисципліни. На підприємствах УВП ефективність праці — це ступінь результативності використання робочої сили засуджених. Вона залежить від рівня оснащення підприємств, раціонального використання робочої сили, матеріально-технічного постачання, ступеня організації і дисципліни праці, матеріальної зацікавленості засуджених.

Як встановлено, ефективність праці і виробництва в системі УВП, у порівнянні з досягнутими в галузях народного господарства, значно нижча, а продуктивність праці, як показник ефективності, майже удвічі нижча.

На ефективність праці і виробництва чинять вплив різноманітні фактори, і в першу чергу соціально-економічні, пов'язані з кількісними і якісними характеристиками застосування робочої сили. Соціально-економічні показники, які впливають на ефективність праці в місцях позбавлення волі, відрізняються від критеріїв, які діють в умовах підприємств галузевих міністерств. Їх можна розділити на дві групи.

До першої групи слід віднести індивідуальні особливості робочої сили засуджених. Сюди входять освіта, кваліфікація, трудовий стаж, що істотно впливають на продуктивність праці засуджених та її ефективність. У сукупності ці показники характеризують якість робочої сили, яка в установах виконання покарань нижча, ніж у галузях народного господарства.

До другої групи факторів, які впливають на ефективність праці засуджених, відноситься відповідність виду роботи в колонії спеціальності, що була в засудженого до арешту. За даними обстеження і опитувань засуджених, більшість із них у місцях позбавлення волі використовуються не за спеціальністю. Це пояснюється тим, що особи, які відбувають покарання, не мають права вільного вибору професії, і лише по можливості можуть бути працевлаштовані за спеціальністю, яка була у них до засудження. Вузька галузева спеціалізація, невідповідність кількості потрібних і існуючих спеціалістів в установах різних видів режимів призводить до того, що адміністрація зобов'язана використовувати спеціалістів не за їх кваліфікацією. Часто у виправних установах одного виду режиму є надлишок робочої сили певної спеціальності, а в колоніях інших видів режиму їх не вистачає, однак вид режиму утримання не дозволяє перерозподіляти робочу силу із одних установ в інші. Заважає також і законодавчо встановлений територіальний принцип розміщення засуджених, які відбувають, як правило, покарання в місцях здійснення злочину, на території, де проживали до арешту чи були засудженні.

Усе це перешкоджає ефективному використанню праці засуджених, знижує її ефективність, призводить до зайвих витрат на підготовку і перепідготовку спеціалістів.

При слідчих ізоляторах потрібно створювати центри по вивченню якості робочої сили засуджених, які спільно з УВП областей повинні визначати попит на робочі місця, вивчати професійно-кваліфікаційну структуру осіб, які перебувають під слідством, і розподіляти їх у залежності від професійної придатності. Тих засуджених, яким потрібна підготовка чи перепідготовка, варто направляти в спеціально створені для цього УВП для навчання і подальшого перерозподілу по робочих місцях. До етапності в слідчих ізоляторах на кожного засудженого повинна бути заведена особова картка, яка відображає його професійно-кваліфікаційний рівень, стаж роботи, бажання працювати за спеціальністю стосовно галузевої структури установи. На кожному підприємстві потрібно створити центри для працевикористання засуджених, які б на основі професійного відбору визнали, чи доцільно використовувати засудженого для певної спеціальності, чи потрібне його навчання. В УВП областей також доцільно мати центри з профорієнтації та трудового навчання засуджених.

Отже, ефективність праці засуджених залежить від удосконалення системи розподілу робочої сили засуджених, територіального розміщення установ різноманітних видів режимів, технічної оснащеності підприємств, які відповідають потребам науково-технічного прогресу. В сучасних умовах усі ці процеси потребують удосконалення економічних і правових норм, які регулюють трудову зайнятість засуджених.

Аналіз організаційно-технічного забезпечення робочих місць показав що основними причинами низької ефективності праці засуджених є:

- низький рівень технічної озброєності праці, який не відповідає сучасним потребам науково-технічного прогресу;
- нерівномірне завантаження засуджених працею протягом місяця, що призводить до штурмівщини і понаднормових робіт;
- несприятливі умови праці на виробництві;
- простота трудового процесу, який не викликає творчого інтересу у частини засуджених;
- недостатнє матеріальне та моральне стимулювання праці і робота більшості засуджених не за спеціальністю;
- недостатність нормування праці і розробка норм напруженості праці, які не відповідають суспільно-нормальному рівню.

Поряд з внутрішньозмінними, на багатьох підприємствах УВП спостерігаються також великі повсякденні втрати робочого часу, до яких слід відносити невиходи на роботу за хворобою,

відмови від роботи, повсякденні простої, відпустка за дозволом адміністрації тощо.

Серед повсякденних втрат робочого часу значну питому вагу складають невиходи у зв'язку із хворобою, котрі досягають значної кількості.

Так, за даними медичних частин Державного департаменту пенітенціарної служби України у середньому в зв'язку із хворобою відбувається втрата 10–15 днів на одного засудженого за рік. Основними причинами захворюваності є недостатнє дотримання санітарно-гігієнічних умов праці і погана профілактика захворювань. Як правило, незадовільна підготовка окремих цехів до осінньо-зимового сезону, запиленість, загазованість повітря, низька температура в цехах, відсутність приміщення для обігрівання засуджених, які працюють на відкритому повітрі, призводять до зростання простудних захворювань. Серед усіх видів захворювань найбільшу питому вагу займають простудні (53,2 %), потім серцево-судинні та шлункові. Спостерігається велике число випадків побутового і виробничого травматизму за відсутності навичок, кваліфікації, досвіду при освоєнні нових місць роботи в місцях позбавлення волі.

Основними причинами виробничого травматизму є відсутність нагляду, несправне обладнання, загромождження робочих місць, недотримання правил техніки безпеки, тобто в основному причини, які залежать від умов і організації праці на виробництві, і лише частково — від недотримання правил техніки безпеки засудженими.

Таким чином, на підприємствах установ виконання покарань є великі можливості для подальшого підвищення продуктивності праці. Одним із таких резервів є покращення використання внутрішньозмінного і повсякденного фонду робочого часу на основі систематичного удосконалення організації праці і покращення дисципліни праці.

Зниження втрат робочого часу на цих підприємствах значною мірою залежить від чіткого розподілу обов'язків і підвищення відповідальності інженерно-технічних працівників і управлінського складу. Вивчення бюджету часу, проведеного серед керівників загонів і інспекторського складу, показало, що тривалість робочого дня в умовах ненормованого робочого дня у них складає більш 10 годин на добу. Це пов'язано з недоліками в організації праці. Так, відповідно інструктажу, начальник загону повинен бути присутнім під час підйому і відбою засуджених, при їх шиківанні, перевірці, виводі і поверненні з роботи, в години їх відпочинку тощо. Все це призводить до збільшення тривалості робочого дня цієї категорії працівників.

У цьому зв'язку доцільно для начальників відділів психологічної роботи інспекторського складу ввести змінний графік, що дозволить упорядкувати їх робочий час і приділяти значно більше уваги безпосередньо питанням виховання і перевиховання засуджених.

Вивчення питань, що торкаються удосконалення організації праці і виробництва на промислових підприємствах та їх вплив на ефективність праці засуджених дозволяє дати ряд практичних рекомендацій:

по-перше, потрібно ліквідувати недоліки в організації забезпечення підприємств транспортом, матеріалами, деталями, виконувати якісний ремонт обладнання;

по-друге, систематично проводити обстеження використання внутрішньозмінного повсякденного фонду робочого часу з метою виявлення його втрат як з вини адміністрації, так і з вини засуджених, а результати обстеження відображати у формах статистичної звітності підприємств. Для цього потрібно розробити єдину методику проведення масового самофотографування робочого дня і забезпечити нею всі підприємства.

Важливу роль у виявленні резервів зростання продуктивності праці на підприємствах установ виконання покарань повинні відіграти лабораторії наукової організації праці, створені на базових підприємствах;

по-третє, варто підвищити дисципліну праці серед засуджених. Практика показує, що там, де на підприємствах спостерігаються порушення трудової дисципліни, дозволяється брак у роботі, внутрішньозмінні втрати робочого часу великі. Тому з метою зміцнення дисципліни праці до порушників трудової дисципліни потрібно застосовувати суворі засоби правового, дисциплі-

нарного і суспільного впливу. Розрахунки показують, що на деяких підприємствах лише за рахунок зміцнення трудової дисципліни засуджених можна підвищити продуктивність праці на 8–10%;

по-четверте, питання удосконалення організації праці і виробництва, морального і матеріального стимулювання праці засуджених, виявлення і використання інших внутрішньовиробничих резервів, збільшення продуктивності праці слід розглядати у нерозривному зв'язку з соціально-демографічними проблемами зайнятості засуджених, оскільки формування, планування і використання робочої сили різноманітних соціальних груп засуджених мають безпосереднє відношення до соціально-економічної ефективності їх трудового виховання. При дослідженні ефективності виробництва і вирішенні соціально-виховних завдань перевиховання потрібно приділяти велике значення формуванню робочих місць засуджених, їх структури і змісту.

Література

1. Про невідкладні заходи щодо залучення до праці осіб, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі. Постанова Кабінету Міністрів України від 2 грудня 1996 р. № 1454 // Урядовий кур'єр. — 1996. — № 177–178, 18 грудня.
2. Котляр А.Е. Зайнятість в невеликих містах. — М., 1978.
3. Зубков А.І. Теоретичні питання правового регулювання праці засуджених в радянських ІТУ. — Томськ: ТДУ, 1974.
4. Жук Л.А., Неживець О.М. Праця засуджених в місцях позбавлення волі. — К.: Кондор, 2009.
5. Жук І.Л. Проблеми економічної ефективності праці засуджених. — К.: РВПСУ, 1999.

И.Л. Жук, О.Н. Неживец

Сущность, показатели и критерии эффективности труда осужденных в пенитенциарных учреждениях Украины.

В статье рассматривается эффективность труда осужденных в пенитенциарных учреждениях Украины, ее сущность, показатели и критерии, а также организация труда и использование труда осужденных в учреждениях исполнения наказаний.

I.L. Gyk, O.N. Negivec

Essence, indexes and criteria of efficiency of labour convict in penitentiary establishments of Ukraine.

In the article efficiency of labour is examined convict in penitentiary establishments of Ukraine, its essence, indexes and criteria, and also organization of labour and use of labour of convict in establishments of execution punishments.