

Пузирний В.Ф.

*к.ю.н., доцент, доцент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Чернігівського національного технологічного університету

УМОВИ ПРАЦІ ТА ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР СПІВРОБІТНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

У ст. 43 Конституції України закріплене право кожного громадянина на працю. При цьому передбачено, що кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці [1]. Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу. В ході реформування української пенітенціарної системи актуальним є питання вивчення досвіду умов праці та професійного відбору співробітників пенітенціарних установ в зарубіжних країнах.

Відповідно до Мінімальних стандартів правил поводження з ув'язненими 1957 року (п. 46.3) «... співробітників тюремної адміністрації слід призначати на повний робочий час як спеціалізованих працівників тюремного управління, які мають статус державних службовців. Беручи до уваги винятково важкі умови праці, таким людям слід забезпечувати відповідні пільги і умови праці» [2, с. 307].

У спеціалізованих міжнародно-правових документах, що стосуються поводження з правопорушниками, в якості цілей і завдань проголошено повернення ув'язнених до суспільства після відбуття терміну покарання на основі всіх виправних, виховних, моральних і духовних сил і видів допомоги з урахуванням потреби перевиховання кожного в'язня, а в кінцевому рахунку, забезпечення захисту суспільства і запобігання загрозливих суспільству злочинів. Водночас вітчизняне кримінально-виконавче законодавство в якості цілей закріплює виправлення засуджених і попередження вчинення нових злочинів як засудженими, так і іншими особами. Незважаючи на відмінність формулювань, можна сміливо стверджувати, що українське законодавство і практика, по суті справи, ставлять ті ж цілі і завдання, які сформульовані в основоположних документах, і, відповідно, на це спрямована діяльність співробітників як українських, так і зарубіжних органів та установ, які виконують покарання. З урахуванням поставлених перед співробітниками цілей і завдань міжнародно-правові документи пред'являють до них такі вимоги: «... співробітник повинен бути досить освіченою і розвиненою особою, готовим до виконання своїх обов'язків, підтримувати і підвищувати свою кваліфікацію, бути прикладом для в'язнів і

завойовувати їхню повагу» (пп. 47, 48 Мінімальних стандартних правил поводження з ув'язненими).

Європейські тюремні правила, оголошені рекомендацією № К (87) 3 Комітету міністрів Ради Європи від 12 лютого 1987 року вказують на необхідність підбору кандидатів на посади в тюремних відомствах, які володіють людяністю, здатністю встановлювати міжособистісні контакти та іншими професійними якостями, необхідними для роботи в складних умовах (п. 77). Структура будь-якого пенітенціарного відомства обумовлена особливостями державного та політичного устрою, національним законодавством, історичними, соціально-економічними, ідеологічними та культурними традиціями, а також іншими обставинами. Тим не менше, для більшості пенітенціарних систем світу характерна наявність деяких загальних ознак - створення багаторівневої системи управління, що включає центральні і територіальні органи, підлеглі органу виконавчої або судової влади (в США - Верховний суд, в державах Європи - Міністерство юстиції або МВС). У ряді країн на місцевому рівні відзначається подвійне підпорядкування - місцевим органам самоврядування і відповідному відомству.

У щорічних звітах Ради Європи, що містять статистичні дані про діяльність пенітенціарних систем держав континенту, співробітники тюремних відомств поділяються за ознакою повної або часткової зайнятості - штатні (зайняті повний робочий день) і сумісники (працюючі неповний робочий день). Найнижчий відсоток становить апарат управління, а найбільш численною є категорія співробітників, що виконують правоохоронні функції, що цілком природно, якщо врахувати основні цілі і завдання будь-якого тюремного відомства.

Персоналу тюремного відомства відповідно до займаної посади встановлюються відповідні ранги (спеціальні звання), визначається службова уніформа з відзнаками. В Європейських тюремних правилах та практиці діяльності європейських пенітенціарних установ немає нічого, що свідчило б про те, що тюремні офіцери є більш-менш цивільними, ніж інші державні службовці. Навпаки, хоча персонал установ і має цивільний статус, сама по собі пенітенціарна система будь-якої держави в силу специфіки виконуваних завдань і функцій є дисциплінарною та ієрархічною організацією. Тюрми не є прикладом демократії. Для організації їх функціонування вибудовується чітка структура підпорядкування. У Європі вважають, що цілком можливо мати систему, громадянську за статусом, але яка є дисциплінарної. Це є важливим, оскільки у пенітенціарних установах, навіть з ідеальними умовами тримання завжди існує загроза виникнення хвилювань і заворушень, нападів

на персонал і засуджених. Саме це і обумовлює жорстку дисципліну, ієрархію і систему підпорядкованості співробітників пенітенціарних установ. Наявність в тюремному закладі хорошої організації та порядку відповідає інтересам всіх зацікавлених осіб, як персоналу, так і засуджених. З більшою ймовірністю таке положення може бути досягнуто в дисциплінарній установі з жорсткою системою підпорядкування.

У державах Європи та США до роботи в пенітенціарних установах пред'являються підвищені вимоги, оскільки вона включає в себе роботу з особами, позбавленими волі, які мають психічні розлади, котрі страждають на алкоголізм чи наркоманію, погано освіченими, схильними до втеч, агресивними, представляють небезпеку як для персоналу, так і для інших засуджених.

Співробітники установ забезпечують режим і охорону засуджених, організують освітній процес і медичне обслуговування, здійснюють соціальну та психологічну роботу зі спецконтингентом, здійснюють індивідуальний виховний вплив на підопічних на основі спеціальних програм, що розробляються стосовно кожного окремо взятого засудженого. Це вимагає певної професійності, унікальної комбінації особистих якостей і технічної майстерності. Не випадково службовці пенітенціарних установ проходять ретельний відбір.

Під терміном «відбір кадрів» слід розуміти виділення якого-небудь кандидата з числа інших за ознакою найбільшої відповідності характеру і змісту майбутньої трудової функції. Професійний відбір передбачає саме вибір кращого з декількох кандидатів, який може оптимально здійснювати в майбутньому професійну діяльність. Науково обґрунтований відбір має будуватися не на виборі найбільш здатного кандидата з усіх, а на основі відповідної якості кандидата необхідним вимогам. Якості, необхідні працівникові пенітенціарних установ, можуть бути виявлені тільки шляхом сучасних наукових методик. У своїй повсякденній службовій діяльності співробітник повинен мати інтуїцію, творчі здібності та мислення, володіти певним обсягом і швидкістю пам'яті, увагою, вольовими компонентами, витримкою, самовладанням тощо.

Підводячи підсумок вищесказаного можна зробити висновок про те, що основи політики щодо кадрів для пенітенціарних установ, в принципі єдині для більшості держав Заходу. Це зумовлено загальним для них, що базуються на традиційних демократичних поглядах і законодавчо закріпленим підходом до кримінально-виконавчої системи як до деполітизованого, що має особливий статус правоохоронного інституту.

Література

1. Конституція України : Закон України від 28.06.2014 р. / Верховна Рада України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Пушкар П.В. Заборона катувань та інші форми жорстокого поводження чи покарання: застосування практики Європейського суду з прав людини / П.В. Пушкар // Європейський суд з прав людини. Судова практика. - Вип. 1. - Ч. 3. - К., 2011. – С. 290-325.

Пузирний, В.Ф. Умови праці та професійний відбір співробітників пенітенціарних установ в зарубіжних країнах [Текст] / В.Ф. Пузирний // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 232-235.