

РОЗДІЛ ТРЕТІЙ

УДК 316.647.82

О.Злобіна,
доктор соціологічних наук

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ: НА ПЕРЕТИНІ ЯВНИХ ТА ЛАТЕНТНИХ СКЛАДОВИХ

Стаття присвячена аналізу даних емпіричного дослідження потенціалу конфліктності ситуації взаємодії ув'язнених і персоналу в установах пенітенціарної системи України. Досліджуються об'єктивні та суб'єктивні чинники, які беруть участь у її формуванні, з'ясовується специфіка конфлікту інтересів сторін, представленого як у явній, так і у латентній формі.

Keywords: *conflict, interests, subjects of co-operation, objective and human factors of conflict.*

Ключові слова: *конфлікт, інтереси, суб'єкти взаємодії, об'єктивні та суб'єктивні чинники конфлікту.*

Ключевые слова: *Конфликт, интересы, субъекты взаимодействия, объективные и субъективные факторы конфликта.*

Дослідження процесу соціальних взаємодій з погляду конфліктологічного підходу має в соціології потужну традицію. Від часів К.Маркса, Г.Зіммеля, П.Сорокіна до сучасних праць Р.Дарендорфа тема боротьби між суб'єктами різного рівня (групами та індивідами) залишається невід'ємною складовою соціологічного дискурсу. Попри очевидність самого факту конфліктності взаємодій, його концептуалізація триває в соціології й дотепер. До загальноновизна-

них теоретичних засад сучасної соціології конфлікту слід віднести насамперед тези щодо об'єктивних (депривація потреб, нерівність доступу до ресурсів задоволення), та суб'єктивних (суперечності цілей та інтересів сторін) умов виникнення конфліктів. Крім того, загальноприйнятим є визнання процесів опосередкування зв'язку між наявністю умов конфлікту і виникненням реальних протистоянь (усвідомлення протилежності інтересів та відповідна мотивація поведінки). Відповідно виділяються статичний (аналіз суб'єктів конфлікту та відносини між ними) та динамічний (дослідження інтересів сторін як спонукальних сил поведінки) зрізи дослідження.

Водночас на рівні масштабних узагальнень складно прописати реальну складність дійсних конфліктних ситуацій, у яких поєднуються різноманітні суб'єктивні та об'єктивні суперечності. Зокрема, в сучасній українській соціології досить багато написано про об'єктивні умови виникнення конфліктів, спричинені ситуацією системної суспільної кризи, проте бракує досліджень, присвячених з'ясуванню суб'єктивних умов конфліктних ситуацій. Конфлікти інтересів різних суб'єктів взаємодії скоріше констатуються, а не досліджуються. Виходячи з цього завдання, наше дослідження полягало в тому, щоб на прикладі конфліктної (потенційно і реально) ситуації дослідити конфігурацію тих суб'єктивних чинників, які беруть участь у її формуванні.

Емпіричною базою слугували результати опитування*, отримані в ході реалізації проекту "Кримінально-виконавча служба України. Проблеми створення системи національних превентивних механізмів попередження катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання. Роль громад-

* Опитування здійснювалося у жовтні—листопаді 2009 р. Опитано 839 засуджених (вибірка репрезентує склад засуджених, що відбувають покарання у закладах Дніпропетровської, Донецької, Київської, Харківської та Запорізької областей) та 210 осіб з числа персоналу, що забезпечує охорону, нагляд та безпеку в тих самих установах.

ського моніторингу (2009 рік)”, здійсненого Міжнародним товариством прав людини – Українська секція та громадською організацією Євроклуб “Право і Захист” у співпраці з Державним департаментом України з питань виконання покарань.

Автори проекту прагнули з’ясувати, де, чому саме, за яких конкретних обставин можуть скластися конфліктні ситуації, непорозуміння між засудженим та адміністрацією (об’єктивні умови виникнення конфліктів), а також що саме може зіграти роль фактора (обставин), які сприйматимуться як приниження людської гідності (суб’єктивні умови конфліктних ситуацій).

Перш ніж перейти до аналізу отриманих даних, зробимо деякі уточнення стосовно суб’єктів взаємодії (в’язні та персонал). У контексті досліджуваної проблеми інтереси ув’язнених полягають у тому, щоб мінімізувати вплив негативних чинників, які погіршують умови їх перебування у місцях позбавлення волі. Згідно з Мінімальними стандартними правилами поведінки з в’язнями, рекомендованими ООН до виконання усіма державами-учасницями, “режим, прийнятий у закладі, повинен прагнути зводити до мінімуму відмінності між життям у в’язниці і життям на свободі, що вбиває у в’язня почуття відповідальності та усвідомлення людської гідності” [1]. Своєю чергою персонал спрямовує свою діяльність, спираючись на Правила внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, де про необхідність поводитися ввічливо та не припускатися дій, що принижують гідність, згадується лише стосовно сторонніх осіб, які отримують допуск для відвідування установ виконання покарань [2]. Отже, конфлікт інтересів сторін закладений вже суперечливістю існуючих нормативних систем, до яких вони можуть апелювати.

Проведене опитування дало можливість з’ясувати, чи є відмінності у баченні тих самих проблем з боку представників адміністрації та засуджених, і який характер мають ці відмінності. Розглянемо спочатку оцінку самої можливості виникнення конфліктів у різних сферах (табл. 1).

Таблиця 1

**Порівняльна оцінка засудженими та персоналом
можливостей виникнення конфліктів
у різних ситуаціях взаємодії (% до тих, хто відповів)**

<i>Вважають можливим виникнення конфліктних ситуацій...</i>	<i>Засуджені</i>	<i>Персонал</i>
При оформленні засуджених до УВП	42,1	39,2
При розподілі засуджених по установах	32,5	35,4
При розміщенні засуджених по спальних приміщеннях установи	34,3	41,1
При забезпеченні порядку та чистоти на території і в приміщеннях установи	29,4	46,4
При організації контактів засуджених з зовнішнім світом	30,3	28,3
При наданні можливості сповідувати свою релігію, відвідувати релігійні служби або зібрання тощо	16,7	16,9

Як бачимо, рівень конфліктогенності різних ситуацій оцінюється загалом обома потенційними учасниками конфліктів подібно. Насамперед зауважимо, що жодна з наведених у анкеті ситуацій не розглядається як конфліктна більшістю опитаних в обох групах. Найменш проблемним виявилось бачення і засудженими, і адміністрацією ситуації із свободою совісті та релігії в УВП, як написав один із співробітників, “можливі хіба що провокації, але це теоретично”. Найбільш проблемною, насамперед з погляду персоналу, є ситуація з забезпеченням порядку та чистоти на території і в приміщеннях установи. Серед причин виникнення конфліктів у цій сфері працівники колоній називають низький рівень соціального виховання засуджених, їх небажання добровільно працювати та необхідність виконання робіт по благоустрою цілодобово. Крім того, досить часто представники адміністрації називають як можливе джерело конфліктів ситуацію розміщення засуджених по спальних приміщеннях установи. Джерело конфлікту тут також досить очевидне: персонал вважає, що розміщення засуджених на спальних

місцях є прерогативою начальника відділення, засуджені воліли б, щоб адміністрація в цей процес не втручалася взагалі.

І персонал, і засуджені приблизно однаково оцінюють можливість виникнення конфліктів у ситуаціях оформлення засуджених до УВП, їхнього розподілу по установах та організації контактів засуджених із зовнішнім світом. При цьому до певної міри існує навіть згода щодо причин можливих конфліктів. Зокрема засуджені, розглядаючи конфлікти, що виникають при оформленні, називають проблеми з їх особистим майном, яке не пропускають через заборони, а представники адміністрації вказують, що діють згідно з ПВР, розробленими у 2003 р., “а особисті речі засуджених, які дозволені в МПВ, в основному засоби особистої гігієни, з кожним роком з’являються нові, про що не вказано в ПВР”. Отже, способи вирішення такого роду конфліктів або у перегляді правил, або у іншому підході до забезпечення засуджених загалом. Як написав один із співробітників, “держава повинна забезпечувати всім необхідним майном засуджених, які прибувають до установи”.

Таблиця 2

Порівняльна оцінка засудженими та персоналом побутових умов, харчування, медичного обслуговування в установах (% до тих, хто відповів)

<i>Вважають задовільними...</i>	<i>Засуджені</i>	<i>Персонал</i>
Організацію роботи в установі ларька для купівлі товарів для особистого користування	51,9	88,0
Організацію надання медичних послуг	54,9	91,3
Організацію санітарно-гігієнічних заходів в установі	62,2	92,7
Забезпечення в установі одягом та постільними речами	63,3	86,1
Організацію харчування в установі	65,8	97,0
Умови нічного відпочинку в установі	70,9	94,6
Умови перебування у приміщеннях для проведення культурно-масових заходів в установі	73,9	95,1

Проте слід зазначити, що, на думку персоналу, головним джерелом конфліктів є не об'єктивні, а суб'єктивні чинники. Принаймні, оцінка умов перебування в установах представниками адміністрації має переважно суто позитивний характер і помітно відрізняється від такої ж оцінки, даної засудженими. Розглянемо спочатку оцінку рівня задоволення найперших життєвих потреб (табл. 2).

Як бачимо, різниця в оцінках має разючий характер. Якщо засуджені задоволені різними умовами по-різному, причому частка задоволених коливається від половини до 75% опитаних, то персонал демонструє практично одностайну (на рівні 90% і вище) упевненість, що в установах створені задовільні умови. Інколи, правда, в анкетах уточнюється, що умови ці “задовільні порівняно з минулим” або можуть вважатися “задовільними для умов сьогодення”, бо “маємо те, що маємо”. У відповідях працівників колоній на відкриті запитання щодо побутових умов зафіксовано загалом лише три критичні зауваження: два стосовно забезпечення установ одягом та постільними речами (“державна не забезпечує”, “забезпечення відсутнє”) і одне щодо надання медичних послуг (“не забезпечені в повному обсязі”). Пропозиція ж щодо поліпшення умов узагалі лише одна – “збільшити асортимент” ларька в установі.

Натомість значно більше міркувань щодо змін у іншому напрямі. Зокрема, читаємо, що їжа засуджених “забагато калорійна”, їх годують не лише “краще, ніж офіцерів у Білоцерківському училищі”, а й узагалі вони харчуються “краще, ніж громадяни України, які працюють і то не можуть собі матеріально дозволити так харчуватися”. Приблизно така ж картина і щодо оцінки медичних послуг. У анкетах персоналу читаємо, що “в міській лікарні №4 ставлення до людей набагато гірше”, “в установі для засуджених все безоплатно”, організація медичної допомоги є “відмінною, краще, ніж громадяни платять”. Очевидно, що такі порівняння логічно ведуть до коментарів, у яких стверджується, що в засуджених “забагато умов”, у ларьку “завеликий асортимент” тощо.

Таблиця 3

**Порівняльна оцінка засудженими та персоналом
організації різних видів діяльності та контактів
із зовнішнім світом (% до тих, хто відповів)**

<i>Вважають задовільними...</i>	<i>Засуджені</i>	<i>Персонал</i>
Організацію трудової діяльності в установі	58,3	84,6
Організацію фізичної культури та дозвілля в установі	66,8	94,1
Організацію контактів з зовнішнім світом в установі	78,5	97,0
Забезпечення засуджених в установі зовнішньою інформацією	80,9	97,0
Організацію навчального процесу в установі	87,1	97,5

Аналогічно оцінюються й інші сфери життєдіяльності – праця, навчання, дозвілля тощо (табл. 3).

Єдина сфера, де персонал хоча б до деякої міри поділяє незадоволеність засуджених, стосується організації трудової діяльності в установі. Серед коментарів співробітників установ зустрічаємо констатацію того, що ця організація “потребує поліпшення”, що “потрібно всіх засуджених забезпечити роботою”, “необхідно введення держзамовлення на виготовлення певних видів продукції”, “державна підтримка виробництва в установі”. В одній з анкет знаходимо оцінку ситуації, яка значною мірою відбиває позицію, що її часто висловлюють засуджені: “організація трудової діяльності задовільна, але оплата праці засуджених характеризується низьким рівнем”. Водночас зустрічається і неявна підтримка примусовості праці: “8-годинний робочий день, щоб на себе заробляли, а не були тягарем для суспільства” чи взагалі: “праця на благо держави, тобто безплатно”.

Щодо організації навчального процесу, то вона також оцінюється позитивно скоріше не сама по собі, а в порівнянні: “такої відмінної організації немає серед нормальних людей”. Відповідно зустрічаємо в коментарях думку, що умови для засуджених слід не поліпшувати, а погіршувати.

ти – “освіту вони мають отримувати тільки платно, а не за рахунок держави, якій вони і так завдали проблем”.

Забезпечення засуджених в установі зовнішньою інформацією та організацію контактів з зовнішнім світом назвали задовільними по 97% працівників установ. Тому не дивно, коли, оцінюючи можливість виникнення конфліктів у цій сфері, один з представників адміністрації написав, що причина – у самих засуджених, які “завжди незадоволені, професійні скаржники”. Вже не вперше бачимо, що незадоволеність працівників та засуджених має різну природу. Засуджені розглядають обмеження як порушення їхніх прав, а персонал – як справедливе покарання. Тому засудженим не може бути краще, ніж “нормальним людям”, відповідно “нормальні умови” розглядаються співробітниками як занадто гарні, що відбито в коментарях: “забагато володіють інформацією”, а отже, слід “здійснити обмеження”.

Таблиця 4

Порівняльна оцінка засудженими та персоналом діяльності адміністрації щодо забезпечення підтримки порядку в установі (% до тих, хто відповів)

<i>Вважають задовільними...</i>	<i>Засуджені</i>	<i>Персонал</i>
Організацію обшуків в установі	59,6	93,1
Процедуру накладання стягнень за поведінку засуджених, яка загрожує внутрішньому розпорядку режиму або безпеці в установі	62,1	92,3
Процедуру реагування адміністрації, інших компетентних інстанцій на прохання та скарги засуджених	65,8	96,0
Реалізацію стягнень за поведінку засуджених, яка загрожує внутрішньому розпорядку режиму або безпеці в установі	65,5	94,4
Організацію правової допомоги в установі	66,5	96,5
Організація адміністрацією своєчасного повідомлення родичів про стан засуджених	66,8	94,5
Процедуру подання прохань та скарг до адміністрації	69,9	96,5

Нарешті, останній блок відповідей на запитання дає можливість порівняти оцінку дій адміністрації щодо забезпечення виконання засудженими ПВР як самими засудженими, так і персоналом (*табл. 4*).

Знову ж дії адміністрації виглядають з погляду персоналу чи не бездоганними, але дещо критичніше оцінюються засудженими. Насамперед йдеться про організацію обшуків, якою найбільше незадоволені засуджені. В анкетах персоналу було щодо цього єдине критичне зауваження, автор якого написав, що ця процедура “не відповідає ПВР, спробуйте бути присутнім під час проведення хоча б одного повного обшуку”, правда, не вказавши, про які саме порушення йдеться. Водночас 93% вважають ситуацію задовільною, а дехто пропонує навіть “посилити обшукову роботу”.

Коментуючи наведені відповіді на запитання щодо процедури накладання стягнень та їх реалізації, представники персоналу установ наголошували переважно на необхідності “посилення” покарань: “тільки жорсткі методи покарання, але об’єктивно”; процедура накладання стягнень “занадто м’яка”; слід повернути “ПКТ (приміщення камерного типу) – 6 місяців, а може й більше терміну”; “збільшити перебування в ДІЗО (дисциплінарний ізолятор)-ПКТ утричі”; “у ДІЗО ПКТ слід повернути строк покарання 6 місяців, а можливо, й більше”.

Оцінюючи випадки застосування сили щодо засуджених в установі, 97,6% опитаного персоналу зауважили, що вони є такими, що відповідають законодавству. Водночас серед засуджених так вважали лише 62,5%. Причому в коментарях персоналу зустрічаємося з полярними висловлюваннями від “в установах сила не застосовується” до “мало застосовують”, від “сила може бути застосована у виключних ситуаціях” до “посилити силовий вплив на засуджених”. Поштовхом для застосування сили один з співробітників вважає те, що “засуджені поводяться зухвало тільки тому, що демократія надала багато вольностей”.

Аналогічно оцінюються і заходи стримування щодо засуджених. Такими, що відповідають законодавству,

вважають їх 98,3% персоналу і 65,7% засуджених. Характерним є коментар одного з працівників установи щодо заходів стримування, серед яких називалися і ті, що застосовуються для запобігання заподіяння нанесенню ув'язненим травм самому собі. Він написав: “На волі нормальних людей від самогубства ніхто не стримує”.

У цьому контексті очевидно є неузгодженість відповідей персоналу та засуджених на запитання щодо надання правової допомоги, оцінки ними процедури подання прохань та скарг та реагування на них адміністрацією. Маємо в анкетах співробітників єдине зауваження персоналу щодо надання правової допомоги – “інколи виникають проблеми через небажання інших органів та організації співпраці з УВП”. Водночас маємо і вже типові запитання: “Чи всі нормальні люди можуть безперешкодно звернутися за кваліфікованою правовою допомогою так, як “зеки”? Загалом усі коментарі з цих питань вказують на необхідність підсилення “суворості” у ставленні до засуджених (“скарги нехай подають жертви злочинів”; “взагалі не брати до уваги”).

Результати опитування свідчать про певну специфіку оцінки персоналом можливості виникнення конфліктів в установах. Оскільки конфліктність ситуацій оцінюється представниками адміністрації і засудженими подібним чином, а причини для виникнення конфліктів, які б могли бути спровоковані незадовільними умовами перебування в установах або незадовільними діями персоналу самим цим персоналом практично не називаються, то основним, а можливо, й єдиним джерелом виникнення конфліктів, з погляду персоналу, є засуджені. Не випадково один із співробітників, відповідаючи на запитання “Чи може мати місце конфліктна поведінка засуджених як наслідок розподілу в УВП?”, написав у своїй анкеті: “Може, у випадку, коли засуджений негативної спрямованості буде намагатися впливати на стан оперативної обстановки в установі з метою отримання непередбачених законом пільг”.

Зафіксована тенденція до певної міри пояснює такі результати, які було отримано при відповіді персоналом

на “професійний” блок анкети, спеціально призначений для з’ясування рівня підготовки персоналу, зокрема, щодо знайомства з міжнародними документами у сфері прав людини та готовності до впровадження їх на практиці. Водночас розподіл відповідей на ці запитання дає можливість оцінити її реальну поширеність, що неможливо зробити лише на основі якісного аналізу текстів, представлених в анкетах.

Отже, спеціальну підготовку (курси підвищення кваліфікації тощо) щодо організації стосунків між засудженими та персоналом установи проходило 81% опитаних. При цьому принаймні раз на рік це робили 74%, раз на три роки 11%, раз на п’ять років – 25%. Майже усі опитані (90%) ознайомилися керівництвом установи з інструкціями, наказами тощо, які регулюють застосування заходів стримування щодо засуджених, більшість (75%) проходили спеціальну підготовку щодо процедури (методів) застосування сили до засуджених, причому не лише в теорії, а як написав один з опитаних, і “емпіричним шляхом”.

Під час проходження професійної підготовки 89% персоналу вивчали міжнародні документи у галузі прав людини, зокрема, Європейську конвенцію з прав людини, Європейську конвенцію з попередження катувань та нелюдського, або такого, що принижує гідність, поводження або покарання та Європейські пенітенціарні правила; не вивчали відповідно 11%. Ставлення до цих занять виявилось неоднозначним. Як написав один з співробітників, “під час таких занять хотілося спати, а не слухати лектора”. Вже коментуючи сам факт вивчення, респонденти показували своє ставлення до цих документів (“особливе зацікавлення викликають вимоги до персоналу”; “вивчав, але не згодний з такими умовами, в яких живуть засуджені, краще, ніж люди в суспільстві”).

Виявилось, що з рекомендацією Європейських пенітенціарних правил п. 72.1 “Керування пенітенціарними закладами мусить здійснюватися в етичному контексті, у рамках якого визнається, що до ув’язнених необхідно ставитися

гуманно та з повагою до невід’ємної гідності людини” погоджується 79% опитаних співробітників установ, не погоджується 18%, решта вагалася з відповіддю. Отже, зазначена тенденція до “жорсткості” у поводженні притаманна принаймні п’ятій частині опитуваного персоналу. Інколи, коментуючи свою відповідь, співробітники установ зазначали, що рекомендацій слід дотримуватися “не завжди”, а лише за певних умов – “обов’язково враховувати менталітет засудженого”, “тільки в контексті об’єктивного ставлення, враховуючи категорію злочинців за тяжкістю злочину”. Як написав один із працівників, оцінюючи пропонуваній підхід у ставленні до засуджених, “інструкції надто гуманні та часто неадекватні поведінці засуджених, які не мають страху через покарання за їх злочини”.

Ще точніше оцінити поширеність схвального ставлення до “жорсткого” підходу до засуджених, можна на основі аналізу відповідей респондентів на запитання щодо їхньої згоди з рекомендацією Європейських пенітенціарних правил п. 90.1 про те, що “пенітенціарне керівництво повинно постійно інформувати громадськість про цілі пенітенціарної системи та про роботу, виконувану персоналом пенітенціарних установ, або сприяти кращому розумінню громадськістю ролі пенітенціарних установ у суспільстві”. Традиційно “жорсткість” поєднується із “закритістю”, отже, не дивно, що цю рекомендацію підтримали 77% опитаних (не підтримали 12%, вагалася 11%). Знову маємо суперечливі коментарі на кшталт: “обов’язково” і “ні в якому разі!!!”

Отже, загалом можна припустити, що приблизно 20% опитаного персоналу схильні до жорсткої моделі у ставленні до засуджених. Частково ця позиція пов’язана із тим, що в суспільстві ще далеко не забезпечені “нормальні” умови для “нормальних” людей. Як написав у своїх пропозиціях один з респондентів, “побільше уваги звертати на правовий захист персоналу КВС (кримінально-виконавчої служби) та жертв злочинів!!!” Частково йдеться про свідоме ставлення до засуджених як такої групи, яка

взагалі має бути позбавлена права на будь-які права. Як написав один із працівників: “Питання полягає в тому, що деяких індивідів можна назвати людьми виключно з фізіологічної точки зору, постає питання – чи доречно говорити у даній ситуації про права людини і про їх дотримання стосовно таких осіб”.

Засуджені, навпаки, прагнуть визнання їх людської гідності. Причому йдеться як про об’єктивні умови перебування (“я вважаю, що ходити навіть вмиватися вранці і “елементарне” на перший поверх – це дико і нестерпно, оскільки доводиться так чинити: на другий поверх не буває достатнього тиску і вода там – рідкість”), так і про ставлення персоналу (“для них засуджені раби, яким нічого не треба, крім смердючої баланди”).

Отже, можна стверджувати, що потенціал конфлікту між засудженими та персоналом підтримується насамперед латентним конфліктом інтересів сторін, одна з яких прагне зберегти людську гідність, а інша заперечує саме це право. Відповідно створення системи національних превентивних механізмів запобігання катуванням та іншим жорстоким, нелюдським або таким, що принижують гідність, видів поведінки та покарання, потребує спеціальної програми роботи з працівниками пенітенціарної системи, яка має бути спрямована не лише на ознайомлення їх з відповідними міжнародними документами, а й на формування усвідомлення тих принципів, які визначають головну мету їхньої роботи як такої, що спрямована насамперед не на покарання, а на перевиховання та ресоціалізацію засуджених.

Література

1. Мінімальні стандартні правила поведінки з в’язнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kvs.gov.ua/punish/control/uk/publish/article?art_id=46668&cat_id=46612
2. Правила внутрішнього розпорядку установ виконання покарань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kvs.gov.ua/punish/control/uk/publish/article?art_id=62055&cat_id=61952