

Мотлях Олександр Іванович, провідний науковий співробітник наукової лабораторії з проблем досудового розслідування навчально-наукового інституту № 1 Національної академії внутрішніх справ, доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України

РОЛЬ ПОЛІГРАФА В ПРОТИДІІ КОРУПЦІЇ

Одним із найпоширеніших напрямів діяльності, у якому системно використовують поліграф та результати його застосування, є професійний кадровий скринінг, спрямований на якісний психологічний відбір кандидатів щодо обіймання ними відповідних посад у конкретній структурі, установі, організації, компанії тощо. Скринінг (англ. *screening* – відбір, сортування) має багатозначне трактування, одним із варіантів якого є перевірка людини на благонадійність.

Така процедура з використанням поліграфа передбачає найбільш оптимальний та ефективний спосіб перевірки важливої для роботодавця інформації, вірогідність якої не може бути отримана в інший спосіб. Тобто вона дає можливість беззаперечно виявляти в особи потенційно приховану інформацію з її минулого. У працях багатьох зарубіжних практиків акцентовано на важливості використання поліграфа як «приладу неocenеної допомоги». Так, досвід Національного центру поліграфологічних досліджень США та результати статистичних даних, оприлюднених цією установою, засвідчують ефективність скринінгової перевірки з використанням поліграфа (підтвердження отриманих результатів становило 95–97 %). Ідеться про комплексну процедуру, основу якої становлять технічні засоби, програмне, математичне та інформаційне забезпечення, спеціальні психологічні тести (опитувальники), розроблені спеціалістом-поліграфологом з урахуванням апробованих загальновизнаних методик, що дає йому можливість отримати беззаперечні науково обґрунтовані дані, важливі для вирішення питання щодо їх виникнення та з'ясування.

Однак слід зазначити, що такий відбір кандидатів у багатьох країн світу, у тому числі в Україні, зазвичай проводять лише за умов працевлаштування особи, після чого, під час планових перевірок, такі дії зводять до формального процесу, не вдаючись до системного використання спеціальних поліграфологічних опитувань. Цей підхід є дещо хибним, оскільки кадровий скринінг демонструє лише загальну картину образу кандидата, виявляючи ознаки його дій у минулому, пов'язані зі з'ясуванням таких фактів, як, наприклад:

- чи не приховала та не викривила особа своїх анкетних даних або окремих фактів біографії;
- чи не мала вона раніше алкогольну залежність та чи не вживала наркотичні та/або психотропні речовини без призначення лікаря;
- чи не мала вона приховані мотиви вступу, переведення чи призначення (переміщення) на посаду;
- чи не створювала вона небезпечні ситуації (становила загрозу), а також чи не вдавалася до незаконних посягань, пов'язаних із виконанням своїх посадових обов'язків;
- чи не займалася вона раніше корупційною діяльністю з метою отримання неправомірної вигоди;
- чи не було (немає) в неї наявних боргів або фінансових зобов'язань та чи не причетна вона до діянь, що передбачають юридичну відповідальність;
- чи не вчиняла особа протиправні дії, які передбачали кримінальну відповідальність;
- чи не контактувала вона з членами злочинних угруповань (організацій);
- чи не брала вона участь у діяльності заборонених громадських об'єднань та чи не була членом політичних партій;
- чи не була (є) вона агентом зарубіжних спецслужб, а також чи не мала (має) документ, що підтверджує право на тривале проживання на території іншої держави, наявність громадянства іншої країни тощо.

Звісно, перевірка означених вище та інших даних є надважливою для кадрового психологічного відбору осіб на обіймання відповідних посад. Водночас людина може відійти від основоположних життєвих принципів і змінитися не на краще, особливо в питаннях корупції та отримання неправомірної вигоди. З метою протидії таким протиправним вчинкам особи в майбутньому і має бути запроваджений системний, якісний контроль її діяльності через періодичне тестування з використанням поліграфа. В окремих державах існують вимоги щодо обов'язкового проходження перевірок із застосуванням поліграфа, зокрема відносно державних службовців. У деяких країнах на урядовому рівні розглядають можливість запровадження таких вимог з метою запобігання та виявлення серед державних чиновників фактів корупції, розголошення державної таємниці, різних протиправних дій, особливо пов'язаних з терористичною діяльністю, оберігаючи інтереси суспільства та держави. Наприклад, у численних відомствах США перевірка надійності людського фактора вирішується саме шляхом професійного кадрового скринінгового відбору (у формі планових і позапланових поліграфологічних тестувань). Під час планових перевірок проводять зазвичай лише поліграфологічне опитування (причому їх регулярність регламентована відомчими нормативними актами). Натомість позапланові перевірки здійснюють у разі посадових

змін, переведення на інші посади, проведення службових розслідувань тощо. На жаль, у нашій країні такі тестування, зокрема в контексті їх регулярності, часто ігнорують, унаслідок чого значно знижується ефективність, повнота й достовірність кадрових перевірок щодо надійності людського фактора. Водночас у разі отримання повідомлення від громадян чи виявлення компетентними органами фактів корупційної діяльності посадовців, або ж затримання їх «на гарячому» виникають нарікання і в бік поліграфологів. Вкотре наголосимо, що поліграф як науково-технічний прилад спеціального призначення та поліграфолог як фахівець, який володіє достатніми знаннями роботи на ньому, жодним чином не можуть спрогнозувати майбутні дії людини. Має відбутися доконаний факт будь-чого, який сформується та закріпиться у свідомості людини як ідеальний (уявний) слід відображення, після чого вже можна вдаватися до його перевірки з використанням поліграфа. У разі ж виявлення (невиявлення) поліграфологом в особи стійких психофізіологічних реакцій на корупцію з елементами неправомірної вигоди отримані результати оформляють у відповідному висновку спеціаліста, який надають роботодавцю для прийняття відповідного рішення. Компетенція поліграфолога на цьому, власне, завершується. Тобто ці спеціалісти можуть виявляти лише професійний оцінний характер виявлених реакцій, і жодним чином не давати їм правову оцінку чи юридичну кваліфікацію. У разі, коли такі реакції міститимуть підтверджувальний характер неправомірних дій особи, що належать до корупції, то це дасть можливість компетентним органам використати таку інформацію в кримінально-процесуальній діяльності з розслідування вчиненого посадового злочину, зокрема:

- оцінити вірогідність відомостей, повідомлених підозрюваними особами;
- отримати інформацію орієнтовного характеру щодо механізму й способу вчинених корупційних правопорушень;
- висунути відповідні версії з метою їх відпрацювання та здобуття речових доказів;
- визначити організацію та планування розслідування вчиненого кримінального правопорушення;
- визначити послідовність проведення оперативно-розшукових заходів для виявлення, розкриття й припинення корупційних правопорушень та спланувати подальший перебіг розслідування, визначити перелік першочергових, подальших слідчих (розшукових) дій;
- звузити коло підозрюваних і ймовірно причетних до події злочину осіб;
- встановити причетність конкретних осіб до підготовки, учинення й приховування фактів корупції (особу, яка пропонувала, обіцяла неправомірну вигоду; особу, яка отримала таку вигоду; співучасників, які допомагали замаскувати злочин; можливих свідків тощо).

Отже, дієвим способом протидії корупції та пов'язаним із нею корупційним ризикам, є системне попередження цього антисоціального явища, у тому числі завдяки використанню поліграфа.