

Міжнародні стандарти поводження із засудженими вимагають також, щоб праця, яка доручається ув'язненим, сприяла підтриманню або підвищенню здатності засуджених забезпечувати собі засоби для нормального існування після звільнення [7, с. 47].

Слід зазначити, що усі заходи та гарантії щодо виконання трудових обов'язків засудженими повинні відповідати аналогічним заходам, які встановлені для осіб, що знаходяться на волі.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів : Закон України від 8 квітня 2014 року № 1186-VII // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1186-18>.
2. Кримінально-виконавчий кодекс України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1129-15>.
3. Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України від 7 березня 2013 року № 396/5 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13>.
4. Діяльність підприємств установ виконання покарань у 2014 році : бюлетень Державної пенітенціарної служби України. – К. : ДПтС України, 2015. – 28 с.
5. Про затвердження Порядку організації виробничої діяльності та залучення засуджених до суспільно-корисної праці на підприємствах виправних центрів, виправних та виховних колоній Державної кримінально-виконавчої служби України : наказ Міністерства юстиції України від 3 січня 2013 року № 26/5 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0068-13>.
6. Кримінально-виконавче право України : підручник для студентів юридичних спеціальностей вищих навчальних закладів / за ред. проф. А. Х. Степанюка. – Х. : Право, 2006. – 256 с.
7. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями : Міжнародний документ від 30.08.1955 р. / Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій. – Амстердам – Київ : Українсько-Американське бюро захисту прав людини, 1996. – 227 с.

Деякі аспекти мотивації злочинної поведінки міліціонерів

Боднар В.С., здобувач наукової лабораторії з проблем досудового розслідування навчально-наукового інституту підготовки фахівців для підрозділів слідства та кримінальної міліції НАВС

Розкрити детермінанти злочинів співробітників міліції у сфері службової діяльності неможливо, якщо не торкатися мотивів, які обумовили їх кримінальну поведінку. З'ясування мотиву відповідає на питання, чому людина вибрала саме цей варіант поведінки. Не звертаючи увагу на деякі відмінності, можна сказати, що в юридичній літературі мотив розглядають як безпосередній чинник злочину і розуміють під ним внутрішнє спонукання, яким керується людина, коли скоює злочин [1, с. 40].

Отже, в мотиві відбиваються особливості особи злочинця, умови її формування та ситуацій, в яких виникла злочинна поведінка. Саме тому

виявлення мотивів злочинної поведінки міліціонерів є важливою складовою дослідження.

Проведене нами дослідження дає змогу виокремити чотири види мотивів злочинів, виходячи із особливостей антисоціальної спрямованості особи злочинця та співвідношення об'єктивного і суб'єктивного в детермінації злочинної поведінки міліціонерів:

- відомчо-корпоративні;
- корисливо-злочинні;
- морально-деформовані;
- ситуативні.

Така класифікація дозволяє виявити джерела мотивації, відповісти на питання, яким чином криміногенний вплив включається в механізм конкретної злочинної поведінки, та визначити першочергові заходи для проведення цілеспрямованої профілактичної роботи [2, с. 194-195].

Відомчо-корпоративні мотиви пов'язані як з недоліками функціонування всієї правоохоронної системи, так і почуттями колективізму, які завжди вітали в будь-якому соціумі. Особливістю цієї мотивації є впевненість співробітників міліції в тому, що правопорушення, на які вони йдуть у своїй службовій діяльності, «необхідні для блага суспільства і держави або якимось чином виправдані їхніми інтересами» [2, с. 438].

Корисливо-злочинні мотиви. В останні роки відмічається тенденція до неухильного зростання корисливих мотивів службових злочинів за рахунок погіршення матеріального становища співробітників міліції та деформації їхніх ціннісних орієнтацій. Можна погодитися з думкою, що «посилання на корисні засади ширше, ніж посилання тільки на корисні мотиви» [3, с. 132]. В основі цієї мотивації лежать користоловство, прагнення наживи, зажерливість, все затьмарююча влада грошей чи матеріальних цінностей, невгамовна спрага накопичення тощо. Ці мотиви притаманні тим службовим злочинам співробітників міліції, які скоюються в силу корисливих спонукувань або з корисливими цілями.

Морально-деформовані мотиви характеризуються негативним ставленням особи до загальнолюдських цінностей, державних інституцій, економічного ладу тощо. В їх основі лежать виокремлені ціннісні орієнтації та незадоволені соціальні потреби при відсутності якихось інтересів позитивного плану. Тут простежується чітко виражена антисуспільна спрямованість особи, її переконаність у правильності своїх принципів, яка іноді доходить до фанатизму, а також ретельна продуманість методів злочинної діяльності. Особи з такою мотивацією можуть виступати в ролі лідерів або активних учасників організованих злочинних угруповань.

Варто мати на увазі, що моральній деформації співробітників міліції сприяє тотальна криза в Україні, яка породила в небачених раніше масштабах такі негативні явища, як розшарування суспільства на надто

бідних і надто багатих, зневіру більшості громадян у майбутнє, втрату поваги до влади, корупцію, організовану злочинність, вбивства на замовлення тощо. У науці така ситуація дістала назву соціальної аномії.

Ситуативні мотиви. Якщо попереднім різновидам мотивів притаманна чітко виражена ідейна та моральна деформація особи, що характеризується загальною спрямованістю на реалізацію своїх «принципів» або задоволення корисливих чи інших нищих потреб, то для ситуативного типу визначальну роль відіграє конкретна життєва ситуація. Стосовно працівників міліції, які вчинили злочини, ситуація найчастіше не просто несе в собі риси суперечливості між суцільним і належним, а має гостроконфліктний характер. Негаразди на роботі, образи, погрози, провокації, складна обстановка в сім'ї, навіть випадковий збіг несприятливих життєвих обставин можуть слугувати спонукуючою до вчинення службового злочину.

На завершення аналізу проблем мотивації злочинної поведінки міліціонерів доречно зробити наступні висновки. По-перше, наведена класифікація мотивів носить у певній мірі умовний характер і не охоплює всього різноманіття особистісних властивостей співробітників, які вчинили злочини у сфері службової діяльності. Можуть бути і перехідні типи у вигляді варіацій із названих. До того ж, будь-яка класифікація не може бути придатною для всіх нюансів людської поведінки. Однак практична цінність типології полягає в тому, що вона інтегрує особистісні якості злочинця, відображає їх сутність і дає орієнтири для оперативної профілактичної роботи. Тим самим створюються умови для вивчення конкретної особи, оскільки у загальному виявляється, в більшій чи меншій мірі, окреме і навпаки.

По-друге, запобігання мотивують чинникам злочинної поведінки співробітників міліції потребує подальшої наукової розробки задля створення ефективної системи профілактики службових злочинів в органах внутрішніх справ України.

Список використаних джерел:

1. Лунеев В.В. Мотивация преступного поведения. – М.: Наука, 1991. – 382 с.
2. Новаков О.С. Класифікація мотивів злочинної поведінки працівників міліції у сфері службової діяльності // Право і безпека. – 2002. – №4. – С. 192-196.
3. Преступность и реформы в России / А.И. Долгова, В.А. Серебрякова и др.; НИИ проблем укрепления законности и правопорядка. – М., 1998. – 407 с.