

Ю.Н. Дятлов

К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ И ВИДАХ ТРУДОВОЙ АДАПТАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ

Юрий Николаевич Дятлов – доцент кафедры социально-гуманитарных и естественнонаучных дисциплин, Псковский филиал Университета ФСИН России, кандидат экономических наук, доцент, г. Псков; e-mail: dyuriy@mail.ru.

В статье рассмотрены сущность и содержание трудовой адаптации осужденных на современном этапе развития отечественной пенитенциарной системы. Предложена уточненная формулировка понятия «трудовая адаптация», дана классификация основных видов адаптации осужденных к труду по гендерному признаку, возрастному основанию, социально-психологическим особенностям осужденного-адаптанта, наличию трудового опыта, результативности трудовой адаптации и ее направленности. Даны рекомендации по использованию показателей вовлечения в процесс трудовой адаптации осужденных, у которых сформировалось положительное отношение к труду.

Ключевые слова: трудовая адаптация; социальная адаптация; виды адаптации; осужденные к лишению свободы; пенитенциарная система; показатели эффективности.

Yu.N. Dyatlov

ON NATURE AND TYPES OF LABOUR ADAPTATION OF CONVICTS

Yuriy Dyatlov – Senior Lecturer, the Department of Social, Humanitarian and Natural Science Disciplines, Pskov branch, FSIN University of Russia, Ph.D. in Economics, Associate Professor, Pskov; e-mail: dyuriy@mail.ru.

The article deals with the nature and content of labour adaptation of convicts at the current stage of the development of domestic penitentiary system. A refined wording of the notion labour adaptation is proposed with classification of major types of adaptation of convicts to work based on gender, age and socio-psychological characteristics of convict-adaptant as well as by work experience, by effectiveness of labour adaptation and the orientation thereof. Recommendations are provided on the use of involvement rate indications covering labour adaptation of convicts who have developed a positive attitude to work.

Keywords: labour adaptation; social adaptation; types of adaptation; sentenced to deprivation of liberty; penitentiary system; efficiency indicators.

Вопросы значимости труда как средства исправления и воспитания лиц, находящихся в местах лишения свободы, сущности и содержания трудовой адаптации осужденных, функционирования пенитенциарного производства отличаются междисциплинарным характером и требуют обращения к различным источникам и научным исследованиям как в сферах эко-

номики, социологии, управления и организации труда, так и в областях уголовно-исполнительного права, пенитенциарной педагогики и психологии, трудового права, истории уголовно-исполнительной системы и др.

Однако, несмотря на наличие значительного числа научных источников, посвященных проблемам пенитенциарного

труда и производства, вопросы сущности и классификации видов трудовой адаптации осужденных на современном этапе развития отечественной пенитенциарной системы не получили должного освещения в научных работах.

В связи с этим цель настоящего исследования состоит в анализе и уточнении концептуальных аспектов трудовой адаптации спецконтингента исправительных учреждений, ее сущности, видов и содержания на современном этапе развития уголовно-исполнительной системы России.

Представленный в пенитенциарной литературе термин «адаптация» (в пер. с лат. – прилаживание, приспособление) заимствован из биологии, в которой он понимается как привыкание, приспособление, подстраивание режима жизнедеятельности организма к изменению условий окружающей среды с целью выживания [4, с. 179–181].

Соответственно, в общем смысле адаптация человека представляет собой процесс приспособления его личностных качеств к меняющимся условиям жизни, существования, определенным видам деятельности. Необходимость адаптации возникает в тех ситуациях, когда человек по ряду причин не может повлиять на указанные условия или изменить их в своих интересах. Отсюда на процесс адаптации индивида существенное влияние оказывают его ценностные ориентации, умственные и физические способности, особенности психики и др.

Общеизвестно, что человек способен изменять поведение в случае динамики внешней среды. Он также может осознанно влиять на процесс своей адаптации к окружающей его социальной действительности.

В связи с этим в трактовке понятия «социальная адаптация» обычно подчеркивается, что этот процесс связан с достижением адаптационных результатов путем активных поведенческих действий субъекта. Так, в одном из подобных определений социальная адаптация трактуется как форма активной деятельности субъекта-адаптанга, ориентированная на инте-

риоризацию норм, ценностей и паттернов, транслируемых окружающей социальной средой, с целью уклонения от конфликта с ней [10, с. 109].

Применительно к осужденным социальная адаптация представляет собой формирование требуемых условий, разработку мероприятий, которые реализуются в период отбывания наказания и способствуют приспособлению осужденных к законопослушной жизни в обществе. В Федеральном законе от 06.02.2023 г. № 10-ФЗ «О пробации в Российской Федерации» социальная адаптация определена как комплекс мероприятий, направленных на оказание лицам, в отношении которых применяется пробация, содействия в трудовом и бытовом устройстве, а также иной помощи в целях стимулирования правопослушного поведения [1].

В процессе теоретического анализа социально-экономических проблем труда такое понятие, как «трудовая адаптация» («социально-трудовая адаптация») рассматривается в контексте социальной адаптации как одна из ее составных частей. Например, С.Н. Богачев понимает социально-трудовую адаптацию как вид социальной адаптации, представляющий собой процесс освоения личностью новой ситуации, связанной с условиями, тенденциями и последствиями научно-технического прогресса, с социально-экономическими проблемами развития общественного труда, мотивации и стимулирования, удовлетворенности работой и отношением к труду [3, с. 12].

Для более полного изучения наиболее значимых характеристик сущности трудовой адаптации рассмотрим определение, раскрывающее ее подробнее с содержательной точки зрения. Например, И.Ф. Ежукова рассматривает трудовую адаптацию как комплекс профессиональной и социальной ориентации работника, взаимное приспособление работника и организации, которое основывается на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [6].

Как видим, в представленной трак-

товке акцент сделан на наличие взаимных воздействий между личностью и трудовой средой в процессе адаптации. Реализуя собственные интересы, обе стороны взаимодействуют, приспособляясь друг к другу. В этом определении обоснованно указаны как профессиональные, так и социальные аспекты трудовой адаптации. Однако трудовую адаптацию нельзя рассматривать только как овладение функциональными обязанностями, поскольку она предусматривает привыкание адаптанта к новым для него социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые обеспечивают наибольшую эффективность труда, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей сторон.

По сравнению с содержанием трудовой адаптации работников предприятий аналогичных отраслей экономики, адаптационные процессы в сфере труда спецконтингента исправительных учреждений имеют свою специфику. Она обусловлена влиянием ограничений и барьеров социального, экономического, организационного и правового характера, связанных с режимными требованиями, разрешенными видами экономической деятельности, несоответствием профессиональной квалификации осужденных требованиям производства, нехваткой рабочих мест, низким уровнем трудовой мотивации у части осужденных, привлекаемых к труду, и др.

Во многих случаях понятие трудовой адаптации осужденных рассматривается в узком смысле как процесс приспособления спецконтингента к труду, трудовой деятельности в условиях исправительного учреждения без увязки этого процесса с ожидаемыми результатами адаптации.

В частности, Н.С. Матвеева определяет трудовую адаптацию осужденных как «комплекс мер, осуществляемых исправительными учреждениями для реализации осужденными своих возможностей и способностей в труде и (или) профессиональном обучении, проявление которых позволит осужденным быть полезными обще-

ству...» [7, с. 36].

Мы считаем, что трудовая адаптация осужденных – это процесс и результат их приспособления к трудовой деятельности, новой профессиональной роли, работе в трудовом коллективе и имеющихся производственных условиях, формирование устойчивого положительного отношения к труду, привычки и (это наиболее важно) потребности трудиться как основы для трудоустройства и устойчивой занятости в постпенитенциарный период.

В зависимости от доминирующих личностных характеристик осужденных к лишению свободы могут быть рассмотрены различные виды их трудовой адаптации, выделение которых в некоторой степени является условным. Это связано с тем, что трудовая адаптация предполагает реализацию сложных процессов взаимодействия адаптанта, обладающего различными личностными характеристиками, и компонентов производственной среды. Тем не менее, в процессе организации трудовой адаптации различных категорий лиц, содержащихся местах лишения свободы, необходимо уделять особое внимание определенным личностным характеристикам.

Исходя из известных субъектных подходов и признаков в классификации трудовой адаптации персонала [8; 9], рассмотрим ее возможную дифференциацию применительно к осужденным по гендерному признаку, возрастному основанию, социально-психологическим особенностям адаптанта, наличию трудового опыта, результативности трудовой адаптации и ее направленности.

В соответствии с гендерным признаком трудовая адаптация разделяется на женскую и мужскую. Отличия этих видов адаптации, как правило, трактуются несовпадением ценностной структуры личностей, относящихся к разным гендерам, и реализуемых ими жизненных стратегий выживания и развития. Учитывая деформацию системы ценностных ориентаций осужденных к лишению свободы, этот подход нельзя в полной мере применить к лицам, отбывающим наказание в местах лишения свободы. Следует отметить, что

в исправительных учреждениях доминирует стратегия отбывания наказания и стратегия выживания в условиях наличной ситуации, поэтому о стратегии профессионального развития можно утверждать в исключительных случаях.

В отношении возрастного основания лиц, занятых трудом, целесообразно выделить подростковую, предпенсионную трудовую адаптацию и др. Для лиц, содержащихся в воспитательных колониях, подростковая адаптация характеризуется отсутствием опыта трудовой деятельности, тогда как для спецконтингента предпенсионного возраста на нее будет влиять низкая скорость освоения новой профессионально значимой информации, твердо сформированная система личных внутренних ценностей и антиценностей.

В зависимости от наличия опыта трудовой деятельности у осужденных, их адаптация к труду может быть дифференцирована на первичную и вторичную.

Очевидно, что первичная трудовая адаптация подразумевает привлечение к труду осужденного, не имеющего опыта работы, что предъявляет более высокие требования к организации адаптационной деятельности. Например, трудовая адаптация осужденных подросткового и молодого возраста, как правило, является первичной, поэтому требует включения дополнительных этапов в адаптационный процесс (профессиональное обучение, работа с наставниками и др.).

Вторичная трудовая адаптация применяется в отношении осужденных, которые имеют определенный трудовой стаж или привлечены к новому для них виду трудовой деятельности, назначены на другое рабочее место со сменой и без смены профессии.

Исходя из социально-психологических особенностей личности осужденного, может наблюдаться активная или пассивная адаптация к труду, отражающая степень реализации его трудового потенциала и воздействия на производственную среду. Активная трудовая адаптация предполагает стремление адаптанта быстрее освоить особенности трудовой деятельности и производственной среды,

правила поведения в трудовом коллективе, а также, по мере возможности воздействовать на них согласно своим интересам. Например, несмотря на строгую регламентацию сферы трудовой деятельности спецконтингента исправительных учреждений, осужденные, имеющие сильную социальную позицию в коллективе, характеризующиеся развитыми лидерскими способностями, достигающие более высокого профессионального уровня, назначаются на должности бригадиров и могут оказывать определенное влияние на окружающую их трудовую среду.

Пассивная трудовая адаптация отличается инертностью, бездействием, индифферентностью осужденных. Эти особенности могут иметь место в процессе принудительного привлечения осужденных к труду. Причинами возникновения такого вида адаптации могут быть характерологические особенности личности осужденного, слабый мотивационный механизм, в том числе обусловленный незначительным сроком отбывания наказания. В связи с этим среди первоочередных задач, стоящих перед администрацией центров трудовой адаптации осужденных и производственных мастерских, функционирующих в исправительных учреждениях, необходимо выделить задачи по обеспечению стимулов и созданию условий для реализации адаптационных процессов в активной форме.

По критерию результативности адаптационного воздействия на осужденных следует отметить прогрессивные результаты (положительная адаптация) и регрессивные результаты (отрицательная адаптация или дезадаптация).

При прогрессивных результатах наблюдается наличие устойчивого желания и потребности осужденного осуществлять трудовую деятельность, формирование требуемых для этого качеств, рост его трудового потенциала, профессионального мастерства, стремление выполнять нормы выработки т.п.

Регрессивные результаты адаптации возникают в случае пассивной адаптации к среде с отрицательным содержанием и проявляются в низком уровне трудовой

дисциплины, систематическом уклонении от исполнения трудовых обязанностей.

Однако даже при позитивном результате процесса приспособления осужденного к труду может наблюдаться адаптация, повышающая или понижающая его профессиональный статус. Если при получении осужденным новых трудовых навыков прежние (не востребуемые) умения постепенно утрачиваются, его профессиональный статус может снижаться, т.е. понижающая адаптация имеет место в случаях несоответствия профессиональной подготовки и содержания трудовых функций осужденного.

Масштабы понижающей адаптации в условиях исправительных учреждений значительны. В данном случае осужденные обязаны соглашаться на снижение статуса по новому месту трудовой занятости, что обусловлено ограничением разрешенных видов деятельности для производственного сектора уголовно-исполнительной системы, а также требованиями уголовно-исполнительного законодательства в отношении обязательности труда лиц, находящихся в местах лишения свободы.

Рассмотренные нами виды адаптации находятся в тесной взаимосвязи и формируют сложную систему трудовой адаптации лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы, которая включает в себя факторы, процесс и результаты приобретения осужденными навыков и опыта трудовой деятельности.

В качестве входа указанной системы можно рассматривать совокупность следующих воздействующих на нее объективных и субъективных факторов: качество профессионального образования и профессионального обучения осужденных, применение методов их профессионального отбора, состояние производственно-технической базы исправительного учреждения, виды и содержание труда спецконтингента, характер взаимоотношений в трудовом коллективе, психофизиологические факторы, действующая система стимулирования и поощрения труда осужденных, условия и уровень организации труда осужденных и рабочих

мест, распорядок дня, режим труда и отдыха осужденных, организационная структура производственных подразделений исправительного учреждения и др.

Процесс предполагает реализацию комплекса мероприятий в рамках определенной модели трудовой адаптации, обеспечивающего требуемый уровень ее организации, который позволяет осужденным достичь определенных объективных и субъективных результатов адаптации.

Под выходом будет пониматься итоговый результат (эффективность) функционирования данной системы, наиболее значимыми показателями которого, по нашему мнению, являются динамика удельного веса осужденных, вовлеченных в процесс трудовой адаптации, у которых сформировалось позитивное отношение к труду, а также изменение уровня трудоустройства и устойчивой занятости лиц, освобожденных из мест лишения свободы и другие показатели социальной эффективности.

Такой подход подтверждается результатами ряда зарубежных исследований, свидетельствующих о повышении риска рецидива преступлений, связанного с сокращением официальной и устойчивой занятости лиц, ранее отбывавших наказание в виде лишения свободы. При этом увеличение количества адаптационных мероприятий, в которых участвовали осужденные в исправительных учреждениях, как правило, значительно расширяли возможности их трудоустройства, получения более высокой оплаты труда и стабильной занятости [11; 12].

Однако современная отечественная практика свидетельствует о том, что производственный сектор уголовно-исполнительной системы России не обладает требуемой технической оснащенностью, в результате чего часто не обеспечивается необходимое качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции, выполняемых работ, оказываемых услуг. Имеет место низкий уровень производительности труда осужденных, не позволяющий получать им достойную оплату труда. Несмотря на специфические ограничения, имеющиеся в производственной

деятельности отечественных исправительных учреждений, наблюдается ее ограниченная государственная поддержка на различных уровнях. Недостаточные объемы государственных, муниципальных и коммерческих заказов негативно сказываются на загрузке производственных мощностей уголовно-исполнительной системы, динамике численности и удельного веса осужденных к лишению свободы, участвующих в мероприятиях по трудовой адаптации [5].

Следовательно, в современных условиях рассматриваемая концептуальная модель системы трудовой адаптации лиц, отбывающих наказание в местах лишения свободы, реализуется в отечественной пенитенциарной практике не в полной мере, функционирует в искаженном виде.

Одним из примеров таких отклонений является несоответствие применяемых в России оценочных показателей деятельности подразделений трудовой адаптации осужденных целям их привлечения к труду. В частности, оценка эффективности трудовой адаптации осужденных на уровне исправительных учреждений, территориальных органов ФСИН России и уголовно-исполнительной системы в целом производится косвенно, на основе частных показателей трудового использования осужденных, предусмотренных в подразделах «Заработная плата», «Нормирование труда» формы статистической отчетности, утвержденной приказом ФСИН России от 30.08.2019 г. № 754 [12]. При этом конкретные показатели социально-экономической эффективности функционирования системы трудовой адаптации осужденных практически не применяются, что значительно затрудняет выявление существующих в ней недостатков и разработку мер по совершенствованию организации процессов адаптации осужденных к труду.

Таким образом, результаты проведенного теоретического исследования показывают, что структура трудовой адаптации осужденных включает различные взаимосвязанные виды адаптации и представляет собой сложную систему, процессы которой направлены на преобразование труда производственного в труд адаптационный

с целью ресоциализации осужденных, формирования у них позитивного отношения и готовности к устойчивой трудовой деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Федеральный закон «О пробации в Российской Федерации» от 6 февраля 2023 г. № 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2023. № 6. Ст. 917.

2. Приказ ФСИН России «Об утверждении формы статистической отчетности ОТАО "Отчет о трудовой адаптации осужденных" и инструкции по ее заполнению и представлению» от 30.08.2019 г. № 754 // Доступ из СПС «Гарант».

3. *Богачев С.Н.* Социально-трудовая адаптация в условиях социально-экономической трансформации современного российского общества (на примере Архангельского филиала ОАО «Ростелеком»): автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2012. 25 с.

4. *Буслаева Е.Л.* Проблема адаптации личности в обществе // XVIII Царскосельские чтения: материалы Междунар. науч. конф. (22–23 апреля 2014 г.). СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2014. Т. 3. С. 179–181.

5. *Дятлов Ю.Н., Нотченко В.В.* Основные этапы процесса трудовой адаптации осужденных к лишению свободы // Экономика труда. 2021. Т. 8. №1. С. 67–78.

6. *Ежукова И.Ф.* Трудовая адаптация сотрудников // Концепт: научно-методический электронный журнал. 2017. № S1. URL: <http://ekconcept.ru/2017/470002.htm> (дата обращения: 21.02.2023).

7. *Матвеева Н.С.* Организация труда лиц, осужденных к лишению свободы, в исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы России // Ресоциализация осужденных в условиях развития гражданского общества: сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. (11–12 декабря 2014 г.). Киров: Кировский ИПКР ФСИН России, 2014. С. 33–37.

8. *Слепцова Е.В., Сапрунова Д.* Современные взгляды на адаптацию работника: сущность, виды, функции и факторы адаптации // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 8-1. С. 179–181.

9. *Солодова Е.П., Исаходжаев Р.А.* Адаптация персонала: сущность, виды, показатели оценки // Экономика и управление: теория, методика, практика: сб. статей. Чебоксары: Среда, 2020. С. 82–87.

10. *Шишков И.В.* Социальная адаптация в междисциплинарной перспективе // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Общественные науки. 2022. № 3. С. 108–115.

11. *Duwe G.C., Valerie A.* Nothing Will Work Unless You Did: The Predictors of Postprison Employment // Criminal Justice and Behavior. 2017. № 44 (5). P. 657–677.

12. *Kolbeck S.* Is reduced contact with the formal labor market over time associated with heightened recidivism risk? // Journal of Offender Rehabilitation. 2022. № 61 (6). P. 337–356.