

Скубак Е. О. – аспірант кафедри юридичної психології Національної академії внутрішніх справ, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2111-3664>

Психологічна природа й мотиви злочинів, пов'язаних із зловживанням посадовим становищем, і способи їх подолання

Метою статті є аналіз мотивації та стимулів державних службовців до вчинення злочинів, пов'язаних із зловживанням службовим становищем, з подальшим визначенням психологічних передумов для ефективного розслідування злочинів, пов'язаних із зловживанням посадовим становищем державними службовцями в Україні, зокрема керівниками державних підприємств. **Методологія.** Дослідження здійснено на підставі опрацювання й аналізу наукових праць криміналістів України та інших країн. Як методологія наукового пізнання використано системний, функціональний, загальнонауковий (аналогія, аналіз, синтез, порівняння) та спеціально-юридичні (порівняльно-правовий, формально-правовий, конкретно-правовий) методи. **Наукова новизна.** У процесі дослідження було визначено основні групи мотивів як спонукальних причин дій та поведінки особи під час зловживання службовим становищем, проаналізовано роль заробітної плати як універсального запобіжника корупційних ризиків, надано оцінку державній системі невідворотності покарання, належного контролю за державними закупівлями, моніторингу способу життя чиновників, а також ролі дієвого антикорупційного законодавства та спеціалізованих антикорупційних органів. Результатом дослідження є здійснення психологічного аналізу мети й мотиву вчинення корупційних злочинів держслужбовцями на прикладі різних країн світу. Визначено можливі чинники та підґрунтя для вчинення корупційних правопорушень. Запропоновано шляхи пошуку психологічних засад зниження злочинної мотивації у сфері злочинів, пов'язаних із зловживанням посадовим становищем. **Висновки.** На підставі дослідження виокремлено основні мотиви, корупціогенні фактори для зловживання службовим становищем, представлено рекомендації щодо комплексних заходів подолання корупційних мотивів державних службовців, запропоновано практичні механізми їх втілення.

Ключові слова: зловживання владою; зловживання службовим становищем; корупція; мотиви злочинів; особистість державного службовця; розслідування кримінальних проваджень.

Вступ

Питання вивчення психологічної природи злочинної діяльності з метою ефективного розслідування злочинів було розглянуто в наукових працях криміналістів України й інших країн: Ю. П. Аленіна, В. П. Бахіна, Р. С. Белкіна, А. Ф. Волобуєва, В. Г. Гончаренка, В. А. Журавля, А. В. Іщенка, Н. І. Клименко, В. Я. Колдіна, О. М. Колесніченка, В. О. Коновалової та інших. Разом з тим, криміналістичним рекомендаціям щодо розслідування злочинів, пов'язаних із зловживанням службовим становищем з використанням відомостей про психологічні характеристики суб'єкту злочину, присвячено недостатньо уваги.

Мета і завдання дослідження

З метою визначення психологічних передумов ефективного розслідування злочинів, пов'язаних із зловживанням посадовим становищем держслужбовцями в Україні, зокрема керівниками державних підприємств, необхідно глибше вивчити мотиви особи в цій сфері кримінальних правопорушень та з'ясувати ті чинники, які спонукають до вчинення злочинів цього виду.

Виклад основного матеріалу

Поняття професійної мотивації науковці визначають як структуру мотивів, котрі відображають самоціннісне (вияв внутрішнього

спонування до діяльності) й інструментальне (система стимулів) ставлення до професійної діяльності (Sydorenko, 2013).

У середині 60-х років ХХ століття почали з'являтися наукові праці, присвячені вивченню мотивації та стимулів державних службовців. Так, частина дослідників основними мотивами чиновника вважала перспективу кар'єрного зростання і справедливе просування по службі. Водночас інші науковці виокремлювали такі ключові мотиви державних службовців, як: влада, дохід, престиж, безпека (захищеність), зручність, відданість (ідеї, народу), гордість за бездоганно виконану роботу, бажання служити суспільним інтересам (Arefniia, 2018).

Мотиви як спонукальні причини дій та поведінки поділяються на такі групи (Artemenko, 2016):

- матеріальні (матеріальна винагорода, поліпшення житлових умов, придбання матеріальних цінностей);
- духовні (вияв своїх вмінь і можливостей, підвищення професійної майстерності, потяг до змістовної та відповідальної роботи, бажання отримати нові знання);
- виробничо-побутові (сприятливий режим праці й відпочинку, мікроклімат у колективі);
- соціальні (престижність, соціальні гарантії, бажання підвищити соціальний статус, мати певну позицію у суспільстві).

Беручи за основу зазначену класифікацію, варто детальніше розкрити особистісні характеристики осіб, що обіймають керівні посади у державних підприємствах, та особливості їхньої мотивації, що сприятиме об'єктивному вивченню особи в аспекті можливого вчинення нею протиправних дій для подальшої побудови плану досудового розслідування щодо можливого вчинення нею кримінального правопорушення.

Результати дослідження мотиваційно-ціннісної сфери державних службовців (Zelinskyi, & Reznichenko, 2013) також підтверджують, що найпривабливішими в роботі останні вважають такі цінності: гроші й матеріальне благополуччя; можливість самовдосконалення; коло спілкування; високий соціальний статус. Причому, основними стимулюючими факторами є підвищення заробітної плати, довіра керівництва, просування по службі.

Вважається, що головним мотивуючим стимулом проти зловживання службовим становищем всупереч інтересам служби є високий рівень зарплати посадовця. Низька зарплата посадовця, керівника державного підприємства чи бюджетного працівника підвищує його стимули шукати джерела додаткових доходів, зокрема, якщо зарплати не покриватимуть базових потреб їхніх родин.

Рей Фісман та Міріам Голден (Fisman, & Golden, 2017), досліджуючи корупцію у своїй книзі «Корупція: що кожен повинен знати», зазначають, що в Індії 1997 року зарплати працівників митниці підвищили вдвічі, утім це не вплинуло на зростання митних надходжень, що могло свідчити про подальше продовження службовцями отримання хабарів. Економісти, досліджуючи проблему, дійшли висновку, що причиною можуть бути високі митні тарифи. Торгові митні бар'єри створювали настільки сприятливі можливості для корупції, що навіть двократне підвищення зарплат не слугувало достатнім стимулом для припинення подальшого отримання неправомірної вигоди з використанням наданого службового становища.

За відсутності системи належного контролю та гарантованого покарання стійка культура корупційних норм, незаконного збагачення в організації та культ розкоші серед посадовців стимулюють не відмовлятися від хабарів, навіть на тлі зростання офіційних доходів.

Утім протилежна ситуація за наявності схожих вихідних даних відбувалася в іншій країні. Вивчаючи корупцію у сфері державних закупівель у лікарнях Аргентини, економісти (Shapiro, & Stiglitz, 1984) дійшли висновку, що після підвищення рівня зарплат працівникам шпиталів, останні почали заощаджувати бюджетні кошти та здійснювали закупівлі необхідних товарів за нижчими цінами, ніж до цього, що вказує на зниження рівня отримання неправомірної вигоди від постачальників товарів за завищеними цінами.

Але спрацьовувало це лише після проведення низки антикорупційних заходів: покращення системи моніторингу державних закупівель і запровадження суворішого контролю використання бюджетних коштів.

Таким чином, справедливим є висновок, що роль заробітної плати як позитивного матеріального стимулу, який би знижував потребу в незаконних доходах, жодним чином не впливає на відсутність у державі дієвої системи невідворотності покарання. Це не означає, що рівень зарплат є недієвим або другорядним інструментом у подоланні корупції, але даний засіб не може бути ефективним інструментом сам собою. Якщо ймовірність покарання низька, стимули поводитися чесно теж будуть низькими.

Класичним «ідеальним» прикладом симбіозу високого матеріального забезпечення держслужбовців (на рівні провідних топ-менеджерів приватних корпорацій) та, паралельно з цим, досконалої побудованої правоохоронної та судової систем за принципами невідворотності покарання та нульової толерантності до корупції, є Сінгапур.

Антикорупційне законодавство Сінгапуру встановлює «презумпцію винуватості» чиновників – за наявністю підозри він вважається корупціонером, якщо не доведе зворотне. Це одна із небагатьох країн світу, де тягар доказування невинуватості цілком покладається на підозрюваного у скоєнні корупційного правопорушення.

Крім того, для ефективного правозастосування урядом Сінгапуру був створений та наділений надзвичайними повноваженнями спеціалізований антикорупційний орган – Бюро розслідувань корупційної діяльності. Представники Бюро мають виключне право без рішення суду затримувати і обшукувати осіб, підозрюваних у корупційних діяннях, до яких є претензії на підставі інформації з достовірних джерел, можуть вести розслідування стосовно їхніх дружин, дітей, родичів і поручителів. Законною практикою стало надання громадянами на вимогу слідчих потрібної їм конфіденційної інформації. Відмова від співпраці зі слідством і приховування інформації розглядаються як правопорушення і караються штрафом до 10 тис. доларів США або взяттям під варту на термін до року. До суду можна притягнути будь-якого громадянина, незалежно від його статусу і рангу. Під особливим контролем перебувають вищі посадові особи та працівники правозастосовних органів, які обіймають потенційно корупціогенні посади.

Крім того, мабуть, основним нововведенням було те, що слідчі Бюро не мають потреби доводити, що хабарник дійсно мав можливість надати необхідну послугу. Всі закінчені розслідування справи передаються прокурору з пропозицією вжити щодо конкретних осіб передбачені законом дії (Hermenchuk, 2011).

Таким чином, наявність у державі досконалого законодавства у сфері запобігання вчиненню корупційних злочинів, а також дієвих спеціалізованих правоохоронних органів у сфері запобігання та протидії корупції є важливими факторами подавлення мотивів чиновників до зловживання службовим становищем.

Окрему увагу слід приділити негативним соціальним стимулам, тобто тим чинникам, які сприяють вчиненню корупційних кримінальних правопорушень. У корумпованому соціальному середовищі фактори доброчесності, законослухняності, сумлінності та патріотизму втрачають дієвість. Корпоративна етика колективу з домінуванням культу незаконного збагачення та максимального споживання залишає новому співробітнику лише два шляхи розвитку подій: або слідувати сталим правилам, встановленим у колективі, і бути задіяним у корупційному механізмі, або залишити цей колектив.

Зовсім інша ситуація складається всередині колективу, який дотримується принципів доброчесності та високих етичних норм, оскільки майже неможливо порушувати закон, коли оточення, у якому ти знаходишся, їх дотримується. По-перше, різко зростає ймовірність бути виявленим і покараним, по-друге, особа зіштовхується з постійним суспільним неприйняттям. У суспільствах розвинутої демократії з високим рівнем демократичних свобод та правосвідомості громадян найбільшим негативним соціальним наслідком є втрата добропорядної репутації у суспільстві. Втрата репутації фактично робить людину «токсичною» та не спроможною до подальшого кар'єрного зростання в будь-якій сфері.

У своїх роботах американський дослідник Г. С. Беккер зазначає, що стримування протиправної поведінки залежить, по-перше, від ймовірності її виявлення й притягнення до відповідальності правопорушника, а також від характеру застосовуваних санкцій: як покарань, винесених судовими інстанціями, так і більш специфічних негативних наслідків – втрати репутації або громадського осуду.

Ще одним чинником, який створює умови та передумови для зловживання службовим становищем, є високий рівень бюрократії, превалювання дозвільної системи видачі документів і надмірний контакт чиновників з клієнтами. За таких умов будь-який чиновник, рівень зарплати якого залишається фіксованим незалежно від кількості опрацьованої роботи, намагається максимально зменшити навантаження на себе, зменшуючи потік документів та, відповідно, людей, уповільнюючи швидкість їх обробки та опрацювання. Тривале опрацювання документів державним органом є найпоширенішим корупціогенним фактором в усіх країнах світу, який створює умови, за яких люди вимушені шукати будь-які способи пришвидшення

надання їм публічних послуг шляхом пропонування неправомірної вигоди чиновнику.

Так, спрощення бюрократичних процедур у Південній Кореї за рахунок жорсткого реформування держструктур позитивно вплинуло на зниження рівня корупції в країні. Таким чином, помітно скоротилася кількість контактів з чиновниками, ліцензованих видів діяльності, обов'язкових погоджень і підписів. У країні майже два десятиріччя працює система стеження OPEN, що дозволяє громадянам подавати заяву про корупцію у режимі онлайн, а також контролювати через Інтернет процес розгляду своєї заявки. Кожна заява про факт корупції розслідується в обов'язковому порядку.

За викладених умов необхідним є запровадження у сфері регуляторної політики механізмів, направлених на мінімальний контакт громадянина з державним службовцем, шляхом автоматизації та запровадження електронної форми та дистанційної видачі всіх видів довідок, рішень органів державної влади та місцевого самоврядування.

Окремим мотивом до вчинення дій як позитивного, так і негативного характеру є потреба у так званому самоутвердженні особи.

Мотиви *самоутвердження* виникають унаслідок прагнення мати визначений статус на соціальному, соціально-психологічному (особистісно значущого оточення, референтної групи) й індивідуально-психологічному рівнях (самооцінка, самоповага) (Khekkhauzen, 1986).

Його задоволення відбувається завдяки вчинкам, що демонструють (реально або уявно) сильні сторони особи. Мотив самоутвердження простежується при вчиненні злочинів різної спрямованості, тобто він не є специфічним для злочинів корисливих, корисливо-насильницьких, насильницьких, хоча й проявляється на різних рівнях особистості. Зокрема, вчинення розбою дозволяє самоутверджуватися на соціально-психологічному та індивідуально-психологічному рівнях.

Самоутверджуючись, людина схильна відчувати у собі впевненість та незалежність, що й забезпечує їй необхідний психологічний комфорт і гармонію. За таких умов відчуття власної неповноцінності мінімізується.

Корислива мета зловживання службовим становищем, а також учинення інших корупційних злочинів виражається в інтелектуальному (передбачення настання суспільно небезпечних наслідків у вигляді шкоди для здоров'я потерпілого) та вольовому (бажання настання таких наслідків) компонентах умисної вини. У психологічному сенсі сутність вольового процесу полягає в активному внутрішньому прагненні суб'єкта до досягнення наміченої мети шляхом використання наданих йому державою владних повноважень не в

інтересах держави, служби або суспільного блага, а заради задоволення власних матеріальних потреб та амбіцій.

Так, для окремих категорій осіб з викривленими цінностями, замість бажання приносити користь суспільству, прагнення до самореалізації та бажання зробити успішну кар'єру, основним мотивом є доведення собі власної спроможності шляхом використання наданих повноважень, обходу встановлених державою правил та вимог, отримуючи при цьому додаткові незаконні дивіденди від свого перебування на обійманій посаді. За вказаної форми самоутвердження для чиновника пріоритетом стає не розмір одержаної неправомірної вигоди, а задоволення від самого успішного факту вчинення корупційного злочину, як доказу інтелектуальної переваги над іншими.

Слушною є думка із В. М. Кудрявцева, який у процесі аналізу структури протиправної поведінки зазначає: «Ситуація дає ту об'єктивну сукупність варіантів поведінки («поле можливостей»), з яких особі належить зробити вибір. Цей вибір реалізується у визначенні конкретної мети суб'єкта, досягнення якої, на його думку, задовольнить мотив. Мета обирається внаслідок взаємодії найменшою мірою трьох чинників: мотиву, життєвої установки особистості й уявлення про конкретну ситуацію, у якій відбуваються події» (Kudriavtsev, 2007, p. 23).

Наукова новизна

Матеріал, представлений у статті, має важливе значення як теоретичне для юридичної психології, так і практичне для правоохоронних органів в аспекті застосування у процесі розслідування кримінальних проваджень, пов'язаних із зловживання владою або службовим становищем.

У теоретичному аспекті наукова новизна публікації полягає в тому, що:

– визначено основні групи мотивів, що спонукають державних службовців до зловживання

службовим становищем, з урахуванням досвіду зарубіжних країн;

– проаналізовано основні фактори запобігання сучасним корупційним ризикам у системі державної служби, зокрема гідну заробітну плату, державну систему невідворотності покарання, належний контроль за державними закупівлями, моніторинг способу життя чиновників;

– схарактеризовано роль дієвого антикорупційного законодавства та спеціалізованих антикорупційних органів у процесі розслідування злочинів, пов'язаних із зловживанням владою або службовим становищем.

У практичній площині наукова новизна статті полягає у встановленні ймовірних чинників, що є підґрунтям для вчинення корупційних правопорушень, а також у представленні основних шляхів виявлення психологічних засад зниження мотивації державних службовців до вчинення ними корупційних правопорушень.

Висновки

Проаналізувавши психологічну природу зловживання службовим становищем, було визначено основні мотиви, сприятливі та корупціогенні фактори до зловживання службовим становищем, серед яких: низький рівень зарплат чиновників, надмірна бюрократизація процесів у сфері державної служби, корпоративна етика низьких моральних якостей, відсутність дієвої системи невідворотності покарання, неналежний рівень антикорупційного законодавства в державі, особистий мотив до самоутвердження особи шляхом демонстрації інтелектуальної переваги.

Встановлено, що подолання корупційних мотивів особи державними механізмами має втілюватися комплексно, оскільки ліквідація певного мотиву окремо не здатна призвести до позитивних результатів у подоланні мотивації до зловживання службовим становищем.

REFERENCES

- Arefniia, S.V. (2018). Osnovni napriamky praktychnoi psykhologo-pedahohichnoi roboty iz syndromom vyhorannia v sluzhbovtsiv derzhavnykh orhaniv vlady [The main directions of practical psychological and pedagogical work with the syndrome of burnout of public servants] *Teoriia i praktyka suchasnoi psykhologii, Theory and practice of modern psychology*, 3, 81-86 [in Ukrainian].
- Artemenko, N.F. (2016). Osoblyvosti motyvatsii personalu u sferi derzhavnoi sluzhby [Features of staff motivation in public service] *Kadrova polityka ta publichna sluzhba, Personnel policy and public service*, 4-5(30-31), 37-47 [in Ukrainian].
- Fisman, R., & Golden, M.A. (2017). *Corruption: What Everyone Needs to Know*. New York: Oxford University Press. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/327202630>. doi: <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12432>.
- Hermenchuk, V.V. (2011). Borba s korruptsiei v Singapore: slagaemye uspekha [The fight against corruption in Singapore: the components of success]. *Bankuyskiy vestnik, Bankui Herald*, 34(543), 62-66. Retrieved from <http://www.nbrb.by/bv/articles/8938.pdf> [in Russian].
- Khekkhauzen, Kh. (1986). *Motivatsiia i deiatelnost [Motivation and activity]*. (Vlos. 1-2). Moscow: Pedagogika [in Russian].

- Kudriavtsev, V.N. (2007). *Prichinnost v kriminologii [Causality in criminology]*. Moscow: Prospekt. doi: <https://doi.org/10.2753/RUP1061-1940330247> [in Russian].
- Shapiro, C., & Stiglitz, J.E. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*, 74(3), 433-444. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/1804018>. doi: <https://doi.org/10.1017/cbo9780511559594.004>.
- Sydorenko, N.S. (2013). Strukturni komponenty profesiinoi kultury derzhavnykh sluzhbovtiv [Structural components of professional culture of public servants] *Kadrova polityka ta publichna sluzhba, Personnel policy and public service*, 1(1), 84-91. doi: <https://doi.org/10.15421/151314> [in Ukrainian].
- Zelinskyi, S.E., & Reznichenko, N.O. (2013). Pytannia motyvatsii derzhavnykh sluzhbovtiv ta yikh stymuliuвання [Issues of civil servants motivation and their stimulation] *Analitika i vlada, Analytics and power*, 7, 157-164 [in Ukrainian].

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Арефнія С. В. Основні напрямки практичної психолого-педагогічної роботи із синдромом вигорання в службовців державних органів влади. *Теорія і практика сучасної психології*. 2018. № 3. С. 81–86.
- Артеменко Н. Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби. *Кадрова політика та публічна служба*. 2016. № 4–5 (30–31). С. 37–47.
- Fisman R., Golden M. A. Corruption: What Everyone Needs to Know. New York : Oxford University Press, 2017. URL: <https://www.researchgate.net/publication/327202630>. doi: <https://doi.org/10.1111/1475-4932.12432>.
- Герменчук В. В. Борьба с коррупцией в Сингапуре: слагаемые успеха. *Банкыйский вестник*. 2011. № 34 (543). С. 62–66. URL: <http://www.nbrb.by/bv/articles/8938.pdf>.
- Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. М. : Педагогика, 1986. Т. 1. 408 с.; Т. 2. 392 с.
- Кудрявцев В. Н. Причинность в криминологии : монография. М. : Проспект, 2007. 173 с. doi: <https://doi.org/10.2753/RUP1061-1940330247>.
- Shapiro C., Stiglitz J. E. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *The American Economic Review*. 1984. No. 74 (3). P. 433–444. URL: <https://www.jstor.org/stable/1804018>. doi: <https://doi.org/10.1017/cbo9780511559594.004>.
- Сидоренко Н. С. Структурні компоненти професійної культури державних службовців. *Кадрова політика та публічна служба*. 2013. № 1 (1). С. 84–91. doi: <https://doi.org/10.15421/151314>.
- Зелінський С. Е., Резніченко Н. О. Питання мотивації державних службовців та їх стимулювання. *Аналітика і влада*. 2013. № 7. С. 157–164.

Стаття надійшла до редколегії 15.04.2019

Skubak E. – Postgraduate Student of the Department of Legal Psychology of the National Academy of Internal Affairs, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2111-3664>

Psychological Nature and Motives for Crimes Related to Abuse of Office and Ways of Overcoming them

The **purpose** of this article is to analyze the motivation and incentives of civil servants to commit crimes related to abuse of office with the further identification of psychological prerequisites for the effective investigation of offenses related to abuse of power by civil servants in Ukraine, in particular heads of state. **Methodology.** The research was carried out on the basis of the study and analysis of scientific works of criminologists of Ukraine and other countries. Systematic, functional, general scientific (analogy, analysis, synthesis, comparison) and special-legal (comparative-legal, formal-legal, specific-legal) methods were used as the methodology of scientific knowledge. **Scientific novelty.** The study identified the main groups of motives as motivating causes of actions and behavior of a person during abuse of office, analyzed the role of wages as a universal preventer of corruption risks, evaluated the state system of inevitability of punishment, proper control over public procurement, ways of life as well as the role of effective anti-corruption legislation and specialized anti-corruption bodies. The result of the study is a psychological analysis of the purpose and motive of committing corruption crimes by public officials on the example of different countries of the world. Possible factors and grounds for committing corruption offenses have been identified. Suggested ways to find the psychological underpinning to reduce criminal motivation in the area of offenses related to office abuse. **Conclusions.** The research identified the main motives, favorable and corruptive factors for abuse of power, made recommendations on comprehensive measures to overcome corruption motives of civil servants and suggested practical mechanisms for their implementation.

Keywords: abuse of power; abuse or office; corruption; motives of crimes; public servant personality; criminal investigation.