

УДК 343.81+338.45:343.81

UDC 343.81+338.45:343.81

**РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСА СОТРУДНИКОВ
ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ ПО ВОПРОСАМ
РЕФОРМИРОВАНИЯ УГОЛОВНО-
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

**RESULTS OF CORRECTIONAL
INSTITUTIONS STAFF OPINION POLL
OF KRASNODAR REGION ON QUESTIONS
OF CRIMINAL-EXECUTIVE SYSTEM
REFORMATION**

Кучерявых О.А.
соискатель

Kucheryavykh O.A.
research student

*Кубанский государственный аграрный
университет, Краснодар, Россия*

Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

В статье исследуется отношение сотрудников исправительных учреждений к реформированию промышленно-производственного комплекса уголовно-исполнительной системы и процессам гуманизации законодательства по отношению к заключенным в местах лишения свободы. Определяется степень влияния указанных процессов на производственно-хозяйственную деятельность учреждений.

Relation of correctional institutions staff to the reformation of industrial-production complex of criminal-executive system and processes of humanization of legislature to the concern of imprisoned persons in places of incarceration is investigated in the article. Degree of above mentioned processes influence on production-economic activity of institutions is determined.

Ключевые слова: ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ
СЕКТОР УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ, ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ.

Key words: PRODUCTION SECTOR OF
CRIMINAL-EXECUTIVE SYSTEM,
ENTREPRENEURIAL ACTIVITY OF
CORRECTIONAL INSTITUTIONS.

Отношение сотрудников исправительных учреждений (ИУ) к происходящим изменениям в уголовно-исполнительной системе (УИС) является важнейшей составляющей в ходе реализации проводимых реформ, так как именно они непосредственно применяют нововведения на практике. Поэтому исследование их мнения может разъяснить ситуацию по ряду вопросов, в том числе по проблемам реализации реформ.

Главными направлениями изменений, происходящих в УИС за последние годы, являются:

– реформирование производственного сектора, а именно, ликвидация государственных унитарных предприятий (ГУП) и создание на их базе подразделений трудовой адаптации (ПТА);

– гуманизация законодательства УИС.

В связи с этим, целью проводимого автором исследования стало изучение отношения сотрудников исправительных учреждений (ИУ) к процессам и результатам реформ промышленно-производственного комплекса и гуманизации уголовно-исполнительной системы (УИС), а <http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

также влияния указанных процессов на производственно-хозяйственную деятельность учреждений.

В ходе исследования автором решались следующие задачи:

- 1) оценка использования хозяйственного и производственного потенциала учреждения;
- 2) выявление возможных путей повышения эффективности производственной деятельности ИУ;
- 3) выявление реального состояния материально-технической базы (МТБ) ИУ, и ее изменения вследствие реформирования промышленного сектора УИС;
- 4) определение значения предпринимательской деятельности для ИУ;
- 5) выяснение основных причин неполной трудовой занятости осужденных, а также причин их отказа от трудовой деятельности;
- б) изучение отношения сотрудников к реформированию промышленного сектора УИС и созданию ПТА;
- 7) определение степени влияния указанных реформ на:
 - а) занятость осужденных;
 - б) материально-денежное довольствие сотрудников УИС;
 - в) материальное обеспечение и заработок осужденных;
- 8) изучение личного отношения сотрудников ИУ к процессу гуманизации УИС.

Изучение указанных вопросов было основано на *анкетном опросе сотрудников ИУ Краснодарского края*. В нем приняли участие 125 респондентов (из них: *мужчин – 93 чел. (74,4 %), женщин – 32 чел. (25,6 %)*), которые распределились по следующим социально-демографическим группам:

1) категория личного состава

- рядовой и младший начальствующий состав – 44 чел. (35,2 %);
- средний начальствующий состав – 42 чел. (33,6 %);

<http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

- старший начальствующий состав– 24 чел. (19,2 %);
- вольнонаемные сотрудники (не аттестованные) – 15 чел. (12,0 %);

2) категория по уровню образования:

- среднее общее и начальное профессиональное – 10 чел. (8 %);
- среднее специальное – 78 чел. (62,4 %);
- неполное высшее – 3 чел. (2,4 %);
- высшее – 33 чел. (26,4 %);

один человек не указал свое образование, что составило 0,8 %;

3) возрастные категории:

- 18–21 год – 6 чел. (4,8 %);
- 22–28 лет – 40 чел. (32,0 %);
- 29–35 лет – 49 чел. (39,2 %);
- 36–42 года – 22 чел. (17,6 %);
- 43–49 лет – 5 чел. (4,0 %);
- 50–56 лет – 3 чел. (2,4 %).

Анализ проведенного опроса показал, как сотрудники ИУ, принявшие участие в опросе, *оценили эффективность использования хозяйственного и производственного потенциала учреждения* по шестибальной шкале (от 0 до 5). Результаты показаны в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка сотрудниками ИУ эффективности использования производственно-хозяйственного потенциала учреждения

Оценка в баллах	Кол-во чел.	% от числа ответивших (M = 123)	% от общего числа опрошенных (N = 125)
0	7	5,7	5,6
1	6	4,9	4,8
2	11	8,9	8,8
3	42	34,2	33,6
4	24	19,5	19,2
5	33	26,8	26,4
Всего	123	100,0	98,4
Затруднились с ответом	2		1,6
Итого	125		100

Как видно из данных таблицы 1, менее трех баллов поставили 19,2 % респондентов. Причинами отрицательных оценок сотрудники называют:

- большой процент брака и низкое качество изготавливаемой продукции;
- нежелание осужденных работать;
- устаревшее оборудование;
- отсутствие мобильности в предпринимательской деятельности, и безынициативная политика маркетинговой службы;
- низкий спрос на изготавливаемую продукцию;
- использование руководством учреждений результатов предпринимательской деятельности в своих целях;
- получаемые учреждением доходы направляются не на воспроизводство, а на строительство зданий и сооружений в основном непромышленного назначения.

Положительную оценку эффективности производственно-хозяйственной деятельности («4» и «5» баллов) дали 45,6 % респондентов (19,2 % и 26,4 %, соответственно). Сотрудники обосновывали свою точку зрения следующими аргументами:

- своевременное выполнение имеющихся заказов;
- режим работы в две смены с полной загрузкой оборудования и производственных площадей;
- грамотное, целесообразное использование территории производственной зоны, трудовых ресурсов и технических средств;
- ритмичность производства, отсутствие простоев оборудования и производственных площадей.

Большинство респондентов (33,6 %) дали оценку 3 балла. По мнению значительной части сотрудников УИС, хозяйственный и производственный потенциал учреждений используется не в достаточной степени. При этом указываются следующие недостатки:

<http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

- имеется возможность увеличения производства за счет изменения его организации и повышения качества продукции;
- наблюдается некомплект личного состава учреждений;
- недостаток рабочей силы, который объясняется нежеланием осужденных заниматься трудовой деятельностью;
- отсутствие рабочих навыков и специальностей у осужденных; низкий уровень образования спецконтингента;
- использование, в большинстве случаев, устаревшего оборудования;
- недостаток бюджетного финансирования, отсутствие финансово-материальной помощи от местных властей.

Итого средний балл составил 3,37. Следует отметить, что *данная оценка различается по социально-статусным категориям*. При этом явно прослеживается тенденция: *чем выше категория личного состава, уровень образования и старше возрастная группа, тем выше оценивается степень использования производственно-хозяйственного потенциала ИУ*. Наивысшую оценку поставили вольнонаемные сотрудники (4,27 балла), сотрудники возрастной категории 36–49 лет (3,86 балла) и лица с высшим образованием (3,67 балла). Рядовой и младший начальствующий состав, сотрудники возрастной категории 18–28 лет и сотрудники с общим и начальным профессиональным образованием оценили использование хозяйственных возможностей ИУ гораздо ниже, соответственно, на 2,86, 3,10 и 2,80 балла.

В процессе опроса респондентов просили *обозначить меры, принятие которых, с их точки зрения, способствовали бы повышению эффективности предпринимательской деятельности ИУ*. Чаще всего в качестве таких мер называли: «улучшение организации производственной деятельности ИУ» (38 чел. – 30,4 % опрошиваемых) и «увеличение государственного и местного финансирования» (также 38 чел. – 30,4 %).

Данные ответы косвенно указывают на:

<http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

1) недостаток квалифицированных кадров-производственников, таких как: инженеры, проектировщики, нормировщики, техники, технологи и т. д.;

2) невозможность перехода производственной деятельности ИУ на полную самоокупаемость. Ее бюджетное финансирование необходимо, по-нашему мнению, в первую очередь, для переоснащения и модернизации технико-технологического комплекса УИС.

Другие варианты ответов распределились по важности следующим образом: «привлечение заказчиков и инвесторов» (28 чел. – 22,4 %), «увеличение числа осужденных, выводимых на работы» (21 чел. – 16,8 %), «улучшение работы сбытовой (маркетинговой) службы» (20 чел. – 16,0 %).

Кроме вышеуказанных, участники опроса дополнительно указали следующие меры:

- *заинтересовать осужденных в результатах труда, в первую очередь, при помощи возможности условно-досрочного освобождения (УДО).* Эту меру воздействия указали 11 чел. (8,8 %), т.е. наблюдается определенная закономерность в подобном мнении сотрудников ИУ. Можно с уверенностью сказать, что такой ответ наблюдался бы чаще, если был предложен как один из вариантов;

- *расширение штата сотрудников (аттестованных);*
- *сбалансирование качества и цены изготавливаемой продукции;*
- *изменения в налоговой политике в отношении внебюджетной (предпринимательской) деятельности учреждений УИС;*
- *повышение качества продукции.*

На вопрос о *состоянии МТБ ИУ* наибольшее количество респондентов – 59 чел. (47,2 %) ответили, что она «постоянно и планомерно расширяется». При этом большинство из них (54,2 %) утверждают, что реорганизация предприятий УИС и создание ПТА никак не повлияли на их материально-техническое состояние. Так, 32,0 % <http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

опрашиваемых сотрудников ИУ на вопрос о состоянии МТБ ответили, что «здания, сооружения и оборудование старые и все больше приходят в негодность». Значительная часть из них (72,5 %) также утверждают, что проведенная реформа производственного сектора УИС никаких изменений в рассматриваемую ситуацию не привнесла. Ответ: «материально-техническая база ИУ постоянно и планомерно обновляется» дали 19,2 %. Однако 58,3 % из них придерживаются точки зрения, что создание центров трудовой адаптации (ЦТА) положительно повлияло на состояние МТБ ИУ, а именно – «стали разворачиваться новые строительства, осуществляться ремонты зданий и сооружений». Более подробный анализ рассматриваемого вопроса приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка состояния материально-технической базы ИУ

Варианты ответов (вопр. 6)	Кол-во чел.	% от общего числа (N=125)	Изменения в МТБ после создания ЦТА (вопр. 14)					
			а) новые стройки, ремонты		б) технич. обновление производства		в) нет изменений	
			Кол-во	%	Кол-во	%	Кол-во	%
а) Постоянно и планомерно обновляется	24	19,2	14	58,3	8	33,3	2	8,4
б) Постоянно и планомерно расширяется	59	47,2	22	37,3	5	8,5	32	54,2
в) Здания, машины и оборудование все больше приходят в негодность	40	32,0	8	20,0	3	7,5	29	72,5
Не дали ответ	2	1,6	-	-	-	-	-	-
Итого	125	100,0	44	35,2	16	12,8	63	50,4

Таким образом, более половины всех респондентов (50,4 %) уверены, что ликвидация предприятий УИС и создание ПТА не

способствовали изменению МТБ ИУ. Для наглядности приведем данные таблицы 2 в виде диаграммы (рисунок 1).

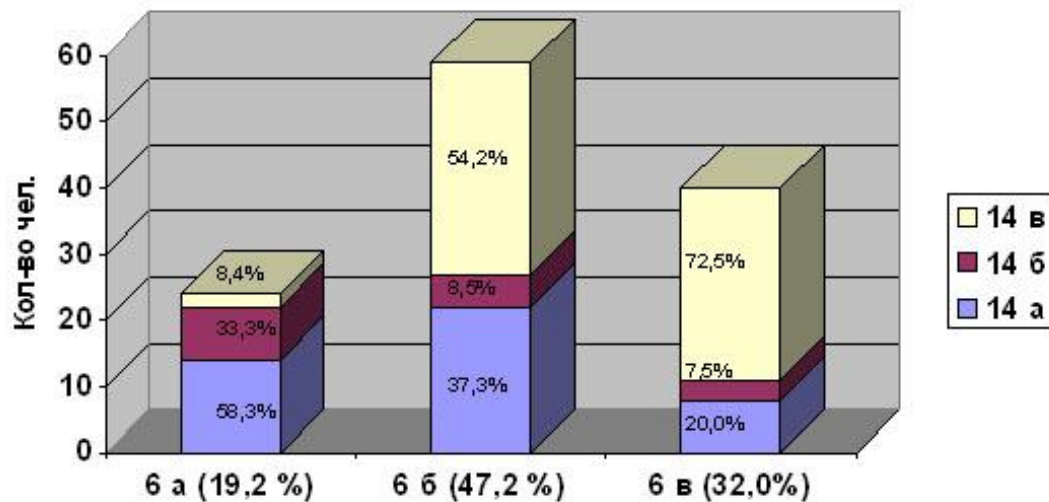


Рисунок 1 – Оценка состояния материально-технической базы ИУ и ее изменение в связи с реформированием производственного комплекса УИС

Подавляющее большинство опрошенных сотрудников УИС (102 респондента, что составляет 81,6 %) считают, что *внебюджетная (предпринимательская) деятельность имеет огромное значение для осуществления ИУ своих основных функций*. У 23 человек (18,4 %) сложилось противоположное мнение. Необходимо отметить, что 72,8 % всех респондентов указали следующее: «на улучшении материального положения сотрудников результаты предпринимательской деятельности не отражаются» и «добросовестное отношение сотрудников не поощряется в денежном довольствии». Это говорит об отсутствии важной мотивации в работе сотрудников ИУ – материальной заинтересованности.

Среднее количество осужденных, занятых трудовой деятельностью, указанное респондентами, составило 29,92 %, что с небольшим отклонением совпадает с фактическими отчетными данными ГУФСИН по Краснодарскому краю на 1 марта 2007 г. – 25,82 %.

Среди *основных причин неполной трудовой занятости осужденных* респонденты называют:

- отсутствие у большинства осужденных трудовых навыков – 26 чел. (20,8 %).

- малое количество рабочих мест на производстве – 23 чел. (18,4 %).

Кроме указанных вариантов, участники опроса дополнительно указали следующие причины:

- гуманизация законодательства;
- малое количество аттестованных сотрудников;
- отсутствие или недостаточная работа ПТУ при учреждениях;
- отсутствие заказов.

Однако наибольшее число сотрудников УИС (86 опрошенных, что составило 68,8 %) главной причиной неполной трудовой занятости спецконтингента назвали «нежелание осужденных заниматься трудовой деятельностью».

Примечательно, что на следующий вопрос анкеты: «*Укажите причину отказа осужденных от работы*» ответили все 125 респондента, хотя ответ на него не носил обязательный характер. Это свидетельствует о том, что факты отказа осужденных от работы присутствуют во всех учреждениях, даже если это не является основной причиной их неполной трудовой занятости. При этом 59,2 % (74 чел.) опрошиваемых основной причиной этого называют «элементарную лень», а 37,6 % (47 чел.) – «отсутствие материальной заинтересованности». Кроме вышеуказанных, существуют следующие мнения:

- нет способов принуждения и стимулирования осужденных к трудовой деятельности;
- влияние субкультуры и воровских традиций;

- у осужденных нет уверенности уйти на УДО, перейти на исправительные работы или колонию – поселения¹;

- гуманизация законодательства.

Отношение опрошенных сотрудников ИУ к проводимым реформам по ликвидации ГУПов и созданию ПТА показано в таблице 3 и на рисунке 2.

Таблица 3 – Отношение респондентов к реформе промышленного сектора УИС и к происходящим изменениям в ИУ

Отношение респондентов к реформе (вопр. 12)	Кол-во чел.	% N=125	Изменения, произошедшие в ИУ после реформы						
			Направления	Занятость осужд. (вопр. 13)		Денежное довольств. сотруд-ов (вопр. 15)		Заработок и материал. обеспечение осужденных (вопр. 16)	
				Варианты	кол-во чел.	%	кол-во чел.	%	кол-во чел.
а) Положительное	83	66,4	Увеличение	29	34,9	10	12,0	24	28,9
			Изменений нет	52	62,7	53	63,8	59	71,1
			Уменьшение	2	2,4	20	24,1	0	0,0
б) Отрицательное	10	8,0	Увеличение	5	50,0	2	20,0	6	60,0
			Изменений нет	5	50,0	4	40,0	4	40,0
			Уменьшение	0	0	4	40,0	0	0
в) Нет никаких результатов и изменений	27	21,6	Увеличение	3	11,1	1	3,7	3	11,1
			Изменений нет	23	85,2	18	66,7	22	81,5
			Уменьшение	1	3,7	8	29,6	2	7,4
г) Иное	5	4,0	Увеличение	0	0,0	0	0,0	0	0,0
			Изменений нет	5	100	3	60,0	4	80,0
			Уменьшение	0	0,0	2	40,0	1	20,0
Итого	125	100,0	Увеличение	37	29,6	13	10,4	33	26,4
			Изменений нет	85	68,0	78	62,4	89	71,2
			Уменьшение	3	2,4	34	27,2	3	2,4

¹ Данная формулировка является некорректной, однако представлена в оригинале.
<http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

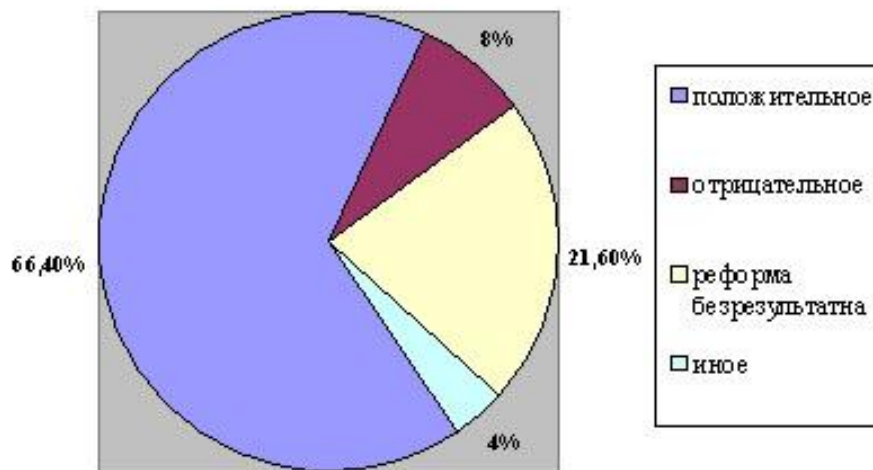


Рисунок 2 – Отношение сотрудников УИС к реформированию производственного сектора и созданию подразделений трудовой адаптации

На рисунке 2 наглядно показано, что большинство сотрудников УИС (83 респондента, что составляет 66,4 % всех опрошенных) положительно относятся к проводимой реформе. Свое мнение они подкрепляют следующим: «Создание ЦТА позволит большему количеству осужденных иметь возможность и желание трудиться, что, в свою очередь, приведет к улучшению условий их содержания и дальнейшей трудовой адаптации».

Существуют мнения сотрудников ИУ по отношению к реформам, отличные от предложенных вариантов:

- *в начале необходимо принять меры, для того чтобы все осужденные участвовали в трудовом процессе;*

- *увеличилась вероятность отвлечения внебюджетных оборотных средств (в т.ч. денежных) на содержание осужденных.* Однако такая ситуация крайне негативно отразится на деятельности ПТА, учитывая тот факт, что они находятся на полной самоокупаемости. В итоге, это приведет

к невозможности ИУ самим зарабатывать средства, как и в случае с предприятиями УИС;

- *время покажет.*

Мнения респондентов по рассматриваемому вопросу не различаются по категориям аттестованных сотрудников. Однако хочется обратить внимание на то, что из числа старшего начальствующего состава ни один сотрудник не выразил отрицательного отношения к проводимой реформе. Из числа вольнонаемных большинство (46,7 %) сотрудников уверены, что реформа не даст никаких результатов и изменений.

Как видно из данных таблицы 3, параллельно анализируются мнения респондентов о том, какие в ходе *реформирования произошли изменения в занятости осужденных, как это отразилось на величине денежного довольствия сотрудников ИУ и на зарплатке осужденных* (рисунок 3).

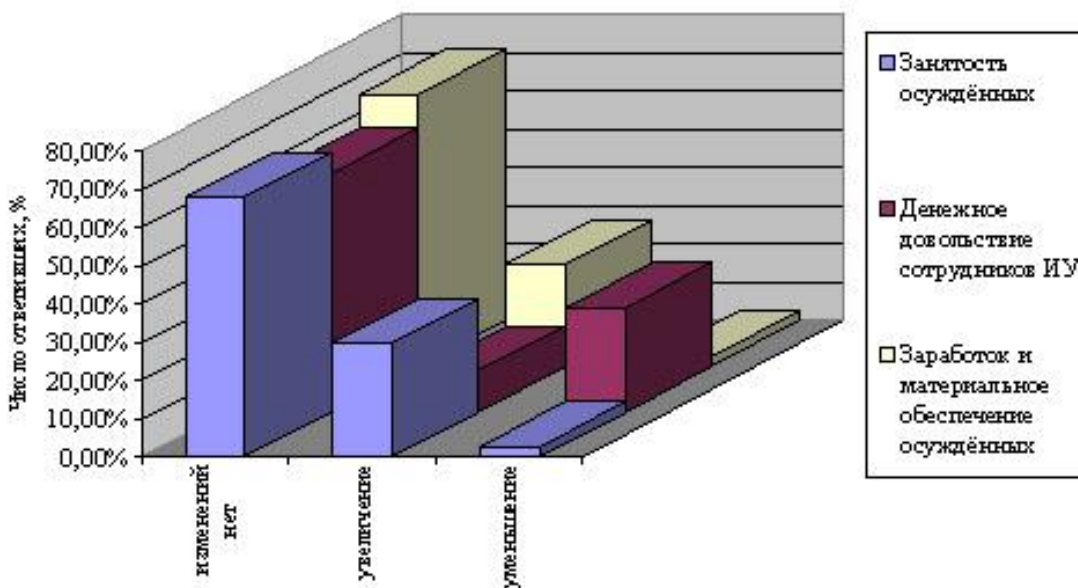


Рисунок 3 – Распределение мнений респондентов по изменениям, произошедшим в результате реформирования промышленного комплекса УИС

Результаты анализа ответов на следующий вопрос: «*Ваше личное отношение к процессу гуманизации УИС*» показаны на рисунке 4.

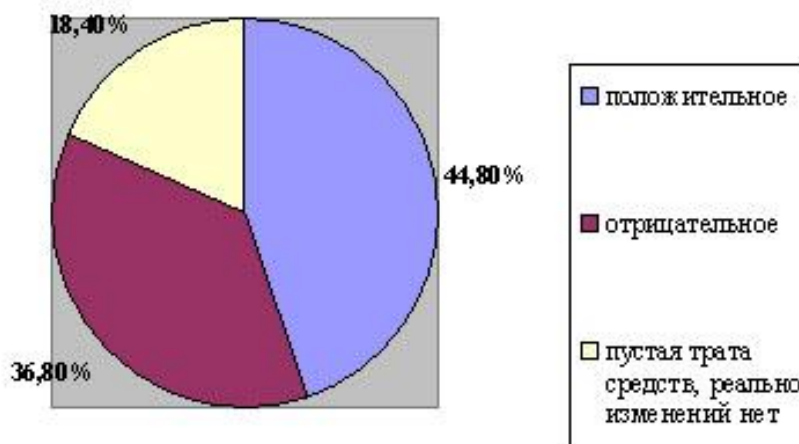


Рисунок 4 – Отношение сотрудников ИУ к процессу гуманизации УИС

Большинство сотрудников ИУ (56 чел., что составило 44,8 % от общего числа опрошенных) ответили на вопрос «положительно». Некоторые из этой группы обосновывали свою точку зрения следующим: «осужденные перестали быть агрессивными, стали более управляемыми».

Отрицательно к процессу гуманизации УИС относятся 46 респондентов (или 36,8 %), что подтверждено следующими высказываниями:

- осужденные начинают чувствовать вседозволенность – «салятся на шею»;

- тогда зачем мы (сотрудники УИС) нужны;

- процесс гуманизации губительно влияет на воспитание и исправление осужденных;

- большая часть осужденных возвращается обратно с новыми сроками, что подтверждает ненужность этого процесса;

<http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

- нельзя давать столько прав заключенным, к улучшению обстановки это не ведет;

- сами осужденные просят вернуть старое время, когда было все в строгости;

- это практически не нужный процесс.

Так, 23 человека (18,4 %) считают, что «это пустая трата денег налогоплательщиков и лишняя бумажная волокита, реально никаких изменений не происходит», обосновывая свое мнение следующим:

- для гуманизации УИС необходима качественная смена кадрового состава с другим мышлением и менталитетом;

- когда с осужденными отношения слишком гуманные, они пытаются «сесть на голову» сотрудникам;

- разложение дисциплины в среде осужденных;

- необходим иной подход к осужденным – психологический, а не бумажный процесс.

Вышеуказанные мнения и высказывания респондентов обращают внимание на то, что последние варианты ответов практически идентичны. Поэтому можно с уверенностью утверждать, что большинство сотрудников ИУ, а именно – 55,2 % (36,8% + 18,4 %) от общего числа опрошенных, в процессе гуманизации УИС видят, в основном, отрицательные стороны и тенденции.

В ходе анализа отношения сотрудников ИУ к процессам гуманизации УИС был обнаружен ряд различий во мнениях у представителей различных социально-демографических групп. По категориям личного состава в ответах рядового и младшего начальствующего состава наблюдается другая тенденция. Из них 45,5 % отрицательно относятся к процессам гуманизации, 36,3 % – положительно и 18,2 % считают, что это пустая трата средств, никаких результатов этот процесс не даст. В младшей возрастной группе от 18 до 28 лет также <http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

большинство (41,3 %) отрицательно относятся к процессам гуманизации УИС. Далее мнения распределяются следующим образом: 39,1 % выразили положительное отношение к рассматриваемому вопросу и 19,6 % считают, что это пустая трата времени и средств, реально изменений нет. Отметим, что у респондентов различных категорий по уровню образования не замечено существенных расхождений во мнениях.

Подведем итоги анализа опроса сотрудников ИУ Краснодарского края и сделаем следующие *выводы*:

1. Эффективность использования имеющегося в ИУ хозяйственного и производственного потенциала респонденты оценили в среднем на 3,37 балла, что свидетельствует о нерациональном использовании ресурсов производственного комплекса вследствие:

- недостатка рабочей силы, что объясняется нежеланием осужденных заниматься трудовой деятельностью;
- отсутствия рабочих навыков и специальностей у осужденных; низкого уровня образования спецконтингента;
- использования, в большинстве случаев, устаревшего оборудования;
- недостатка бюджетного финансирования, отсутствия финансово-материальной помощи местных властей.

2. МТБ учреждений видится участникам опроса как постоянно расширяющаяся структура ИУ. При этом подавляющее большинство не связывают положительные тенденции в ее состоянии с проведенными реформами по передаче имущественного комплекса ГУПов на баланс ФСИН (см. таблицу 2, рисунок 1).

3. Почти 82 % респондентов уверены, что внебюджетная деятельность имеет важное значение для развития ИУ. При этом 72,8 % опрошенных выразили несогласие с тем положением, что «на улучшении материального положения сотрудников ИУ результаты <http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

предпринимательской деятельности не отражаются», и «добросовестное отношение сотрудников не поощряется в денежном довольствии».

4. Основной причиной отказа осужденных от трудовой деятельности опрошенные сотрудники ИУ назвали нежелание осужденных трудиться. При этом отметили, что отсутствуют способы принуждения и стимулирования спецконтингента к трудовой деятельности. Примечательно, что многие сотрудники подобной мерой воздействия называют возможность УДО, а также замена вида наказания на исправительные работы или его отбывание в колонии-поселении.

5. Большинство респондентов (66,4 %) положительно относятся к созданию на базе имущественного комплекса ГУПов подразделений трудовой адаптации ИУ (см. таблицу 3 и рисунок 2). Однако значительная часть сотрудников (см. таблицу 3), придерживающихся такого мнения, не наблюдают и не ожидают никаких изменений: в занятости осужденных (62,7 %), в денежном довольствии сотрудников ИУ (63,8 %), в зарплате и материальном обеспечении спецконтингента (71,1 %). Аналогичную точку зрения выражают сотрудники, отрицательно относящиеся к реформе (см. таблицу 3, рисунки 2–3). Напрашивается вывод о том, что оптимистичный настрой на реформы реально ни чем не обоснован.

6. Свыше половины опрошиваемых сотрудников ИУ (55,2 %) в процессе гуманизации УИС видят больше отрицательных сторон и тенденций (см. рисунок 4). Наибольший интерес представляют следующие мнения сотрудников по данному вопросу:

- процесс гуманизации губительно влияет на процессы воспитания и исправления осужденных, разлагает дисциплину в их среде и приводит к нарушению ими режимных требований ИУ. Такое утверждение косвенно подтверждается высоким процентом рецидивной преступности;

- для гуманизации УИС необходима качественная смена кадрового состава с другим мышлением и менталитетом;

<http://ej.kubagro.ru/2008/02/pdf/08.pdf>

- нужен иной подход к осужденным – психологический, а не бумажный.