

РОВНИЙ В.В.

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри національної безпеки
(Інститут безпеки
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія
управління персоналом»)
ORCID ID: 0000-0001-8716-5358

КАРПОВА К.В.

кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри управління
фінансово-економічною безпекою
(Інститут безпеки
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна
Академія управління персоналом»)
ORCID ID: 0009-0007-7705-8808

УДК 342.5:342.8:159.992

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2023.5.54>**ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА, ЯК ІНСТРУМЕНТУ ЗАПОБІГАННЯ
КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ: ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ**

Статтю присвячено дослідженню перспектив використання поліграфа як інструменту запобігання конфлікту інтересів, з точки зору адміністративного права. У процесі дослідження основну увагу акцентовано на особливостях застосування поліграфа в ході кадрового добору, як дієвого інструменту перевірки чесності особи. Враховано приклади застосування поліграфа у процесі кадрового добору до Національної поліції України та теоретичні напрацювання вітчизняних дослідників поліграфа і його застосування.

Акцентовано увагу на тому, що проблематика протидії корупції в цілому, і зокрема – уникнення конфлікту інтересів, є надзвичайно важливою для України. Проаналізовано особливості законодавчих визначень понять «приватний інтерес», «потенційний конфлікт інтересів», «реальний конфлікт інтересів». З огляду на відмінність між ними, визначено пріоритетним враховувати визначення «потенційний конфлікт інтересів» та «реальний конфлікт інтересів».

Зазначено, що застосування поліграфа, як технології психофізіологічного дослідження у рамках добору кадрів не порушує конституційних прав, оскільки претендент на посаду добровільно погоджується на усі види перевірок і тестувань. Наголошено на тому, що ключовим гальмом впровадження поліграфу у кадровий добір та як результат, його застосування для уникнення конфлікту інтересів в Україні виступає відсутність політичної волі до створення такого механізму.

Подальшої уваги заслуговує проблематика формування належної корпоративної культури поліграфологів, у тому числі – шляхом розробки узагальнених стандартів до їх підготовки. Адже саме особа поліграфолога лишається найбільш слабким місцем поліграфологічної перевірки.

Ключові слова: поліграф, організаційно-правове регулювання, органи публічного управління, корупція, протидія корупції, конфлікт інтересів,



адміністративно-правові відносини, психофізіологічні опитування, принципи перевірок, результативність перевірок.

Rovnyi V.V., Karpova K.V. Using the polygraph as a tool for preventing conflict of interests: organizational and legal aspect

The article is devoted to the study of the prospects of using the polygraph as a tool to prevent conflicts of interest from the point of view of administrative law. In the process of research, the main attention is focused on the features of using the polygraph in the course of personnel selection, as an effective tool for checking the integrity of a person. Examples of the use of the polygraph in the recruitment process for the National Police of Ukraine and the theoretical work of domestic polygraph researchers and its application are taken into account.

Attention is focused on the fact that the issue of countering corruption in general, and in particular – avoiding conflict of interests, is extremely important for Ukraine. The peculiarities of the legislative definitions of the concepts "private interest", "potential conflict of interests", "real conflict of interests" are analyzed. In view of the difference between them, it is decided to consider the definition of "potential conflict of interest" and "real conflict of interest" as a priority.

It is noted that the use of the polygraph as a psychophysiological research technology within the framework of personnel welfare does not violate constitutional rights, since the applicant for the position voluntarily agrees to all types of checks and tests. It is emphasized that the key obstacle to the introduction of the polygraph in personnel selection and, as a result, its use to avoid conflicts of interest in Ukraine is the lack of political will to create such a mechanism.

The problem of forming the proper corporate culture of polygraph experts deserves further attention, including through the development of generalized standards for their preparation. After all, it is the person of the polygraph examiner who remains the weakest point of the polygraph examination.

Key words: *polygraph, organizational and legal regulation, public administration bodies, corruption, anti-corruption, conflict of interests, administrative-legal relations, psychophysiological surveys, principles of inspections, effectiveness of inspections.*

Постановка проблеми в загальному вигляді. Проблематика формування дієвого державного механізму, стійкого до корупційних ризиків, є однією з нагальних для нашої держави. Незважаючи на воєнний стан, численні безпекові загрози, саме корупція вважається одним з найбільш впливових негативних явищ, які не лише завдають колосальних економічних та політичних збитків Україні, але й підривають довіру населення до органів державної влади в цілому. Протягом останніх десятиліть пропонувалося й застосовувалося чимало механізмів протидії корупції, були створені спеціалізовані антикорупційні органи, однак результативність цих зусиль лишається вельми сумнівною.

З точки зору природи корупції, одним з ключових її рушіїв виступає конфлікт інтересів. І оскільки це явище витікає з психологічних особливостей людської природи, виникає сподівання, що його можна виявляти за допомогою психологічного інструментарію, зокрема – шляхом проходження особою тих чи інших психологічних чи психофізіологічних перевірок. І одним з таких інструментів може слугувати поліграф, який уже зарекомендував себе в якості інструменту роботи з кадрами та проведення розслідувань, як у розвинених країнах світу в цілому, так і в окремих відомих корпораціях зокрема.

Зазначене й обумовлює актуальність дослідження організаційно-правових аспектів використання поліграфа, як інструменту запобігання конфлікту інтересів.

Аналіз попередніх досліджень і публікацій тематики, що розглядається. Основоположні засади використання поліграфа для перевірки тих чи інших осіб, а також правового



регулювання такої діяльності, вже розглядали у своїх працях численні вітчизняні та зарубіжні науковці, зокрема: О. П. Ващук, В. В. Владиславська, Є. М. Корж, Д. В. Куценко, С. О. Лисенко, В. І. Мироненко, О. В. Литвиненко, А. М. Подоляка та ін.

Проте, питанню застосування поліграфа, як інструменту виявлення конфлікту інтересів при працевлаштуванні, вітчизняною науковою адміністративного права ще не було присвячено достатньо уваги.

Метою дослідження виступає з'ясування організаційно-правових підстав та перспектив використання поліграфа, як інструменту запобігання конфлікту інтересів

Виклад основного матеріалу. Найчастіше мова про конфлікт інтересів ведеться у галузях, де має місце економічна активність. Галузь економіки є однією з найбільш вразливих для виникнення конфліктів, оскільки економічні інтереси та кризові явища, що виникають в результаті зіткнення інтересів різних сторін, в основному пов'язані з правовими аспектами. І у такому випадку поняття «право» розглядається в широкому контексті – як можливість мати власну позицію та захищати свої інтереси, а також як правосуб'єктність, як певний обсяг господарсько-правових функцій та методи урегулювання економічних відносин [1]. При цьому, правовий конфлікт інтересів, що виникає на основі нормативно-правових колізій, є серйозним соціальним явищем, оскільки він спричиняє не лише недовіру між суб'єктами господарювання та окремими особами, а й сумніви у ефективності правових інститутів для вирішення конфліктних ситуацій. Це може призвести до ситуації, коли існуючі правові механізми не вважаються єдиними легальними засобами для знаходження оптимального рішення.

Безсумнівно, поняття конфлікту інтересів не може бути розглянуте як єдиний стан, що приводить до рушійної сили між зацікавленими сторонами. Конфлікт інтересів завжди пов'язаний з необхідністю досягнення балансу між інтересами протилежних сторін, що є логічним та завершальним етапом у вирішенні наявної суперечності [2]. І хоча протилежність може розглядатися як різнополярна позиція суб'єктів у їх поточному стані, вона виступає, водночас і початком процесу упорядкування інтересів для досягнення їх логічного збалансування.

Якщо ж вести мову про пошук раціональних шляхів уникнення конфлікту інтересів, як одного з основних корупціогенних факторів, варто, передусім, зупинитися на деталізації тлумачення дефініції «конфлікт інтересів».

З огляду на відсутність однозначного тлумачення не лише поняття «конфлікт інтересів», а і його складових «конфлікт» та «інтерес» у науковому середовищі (а деякі дослідники аргументовано відстоюють доволі суперечливі онтологічні підходи щодо цього), більш доречно зосередити увагу на законодавчому тлумаченні. Тим більш, законотворець за останнє десятиліття присвятив чимало уваги антикорупційній тематиці в цілому і особливостям конфлікту інтересів, зокрема.

В першу чергу, заслуговують уваги відповідні положення Законів України «Про запобігання корупції» [3] і «Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки» [4]. Не обмежуючи себе надмірним звуженням поля регулювання, законотворець наводить та деталізує відразу кілька термінів: «приватний інтерес», «потенційний конфлікт інтересів», «реальний конфлікт інтересів» [3]. Якесь із них є застосовним до нашого дослідження, тому всі вони заслуговують більш детального розгляду.

Приватний інтерес, на думку законотворця, є «будь-який майновим чи немайновим інтересом особи, у тому числі, зумовленим особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, у тому числі тими, що виникають у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях» [3]. Дане явище може розглядатися в контексті наявності чи відсутності його у певної посадової особи у певний момент часу.

Потенційний конфлікт інтересів, відповідно до згаданого Закону, тлумачиться як «наявність у особи приватного інтересу у сфері, в якій вона виконує свої службові чи представницькі повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість



прийняття нею рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень» [3]. Порівняно з попереднім визначенням, дане є більш деталізованим, і тому більше підходить для виявлення у ході перевірки посадової особи. Натомість, «реальний конфлікт інтересів», законодавець тлумачить як «суперечність між приватним інтересом особи та її службовими чи представницькими повноваженнями, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень, або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень» [3]. Відтак, очевидно, що практичний інтерес для перевірки на предмет потенціалу корупційного діяння, становить як потенціальний, так і реальний конфлікт інтересів.

Ключовою відмінністю ж виступатиме етап взаємодії роботодавця і особи, на якому доречно буде акцентувати основну увагу саме на потенційному, чи саме на реальному конфлікті інтересів.

Як уже акцентував увагу в попередніх дослідженнях один із авторів, при кадровому доборі в компанію, установу чи організацію, кандидат, що претендує на бажану посаду, не лише зобов'язаний відповідати ряду критеріїв відбору (як то – профільна освіта, досвід професійної діяльності, наявність тих чи інших навиків), але й пройти співбесіду, а часто – ще й відпрацювати кілька місяців «випробувального терміну», для того, щоб роботодавець переконався у його старанності, відповідальності й порядності [5]. При цьому, коло функціональних обов'язків різних співробітників є різним, а обсяг і значущість такої перевірки відрізняється.

Вкрай вагомим критерієм для більшості посад є чесність і порядність претендента. І до ХХ століття чесність людини можна було перевірити лише не технічними засобами. Звісно ж, логічні та психологічні прийоми виявлення обману використовувалися давно. Талановиті, уважні та спеціально навчені досвідчені слідчі, приватні детективи, працівники спецслужб – це далеко не повний перелік фахівців, які були здатні з високою ймовірністю визначати правдивість особи. З високою, але недостатньою для відповідальних ситуацій [5]. І створення спеціалізованих приладів, орієнтованих на виявлення нещирості осіб, що піддаються перевірці, стало викликом часу.

Основою використання поліграфа є припущення, що будь-яке протиправне діяння, а також інформація про нього, відображається у рівні нервово-емоційного навантаження, що має вплив на різні психофізіологічні показники, такі як частота пульсу, характер дихання, кровонаповнення периферичних судин, артеріальний тиск та рухова активність. Ці показники можна зафіксувати за допомогою спеціальних датчиків [6]. І хоча, насамперед, на поліграф і його можливості звернули свою увагу правоохоронці, слідчі й розвідувальні та котррозвідувальні органи [7], з часом він привернув увагу й кадрових служб. Тим більше, що на відміну від правоохоронців, для яких доволі часто застосування поліграфа в рамках слідчого процесу неможливе, або ж, принаймні, ускладнене потребою підведення цієї дії під певні нормативні дозволи, працівникам кадрової галузі з цим значно простіше. Адже в ході кадрового добору мова йде про згоду кандидата на посаду проходити ті чи інші перевірки.

Варто зауважити, що ідея застосування поліграфа, як інструменту перевірки доброчесності при кадровому доборі – не нова. І мова навіть не про те, що на заході поліграф активно застосовують при доборі кадрів для великих і успішних корпорацій. Адже і в Україні його віднедавна почали застосовувати при доборі кадрів до правоохоронних органів.

Зокрема, у Законі України «Про національну поліцію» (ст. 50), йдеться про те, що «громадяни України, які виявили бажання вступити на службу в поліцію, за їхньою згодою проходять тестування на поліграфі» [8]. Це формулювання не суперечить конституційним правам претендентів, оскільки сам факт можливості відмови від проходження перевірки не порушує їхніх прав. У випадку ж з працівниками Національної поліції ні суспільство, ні громадські активісти не вбачають у цьому дискримінації. Крім того, В. І. Мироненко, досліджуючи застосування поліграфа при кадровому відборі, наголошує на тому, що з точки зору трудового законодавства проведення опитування на поліграфі може розглядатись як форма випробування при прийнятті на роботу, за умови наявності згоди кандидата пройти таке



опитування. Результати опитування можуть бути використані роботодавцем для пошуку компрометуючих аспектів біографії кандидата на посаду при проведенні конкурсного відбору. А умови проходження такого опитування в подальшому, його тематика, періодичність та інші нюанси можуть бути передбачені в трудовому договорі [9]. Зазначення згоди на перевірку в трудовому договорі, є дієвим методом усунення підстав для маніпуляції темою «незаконності вимагати проходження перевірки», «порушення конституційних прав», до чого часто апелюють особи, які прагнуть уникнути перевірки будь-яким шляхом. Зрештою – особа може не претендувати на посаду, яка вимагає проходження перевірки на поліграфі.

Парадокс ефективності застосування перевірки на поліграфі для уникнення конфлікту інтересів у посадових осіб (навіть незалежно від форми власності організації) полягає у тому, що самого факту допустимості такої перевірки може бути достатньо, для уникнення такого конфлікту, або мінімізації шкоди від нього. Тобто у даному випадку, допустимість ініціювання щодо посадової особи перевірки на поліграфі, задля виявлення конфлікту інтересів, виступає у якості превентивного заходу.

Знаючи про ймовірність майбутньої перевірки особа, що претендує на посаду буде схилитися або до уникнення конфлікту інтересів, або до ухилення від вибору даної посади. При цьому, навіть за відсутності примусу, відмову від такої перевірки роботодавець може тлумачити як підтвердження наявності потенційного, або реального конфлікту інтересів. І хоча у даному випадку комусь може здаватися, що йдеться про порушення презумпції невинності, варто пам'ятати, що особа не зобов'язана претендувати на ту чи іншу посаду, а отже, мова йде про її власну волю, і усвідомлення факту можливої перевірки дає їй свободу вибору.

Водночас, масове впровадження практики проходження публічного тестування, вимагає розробки належної процедури, що мінімізує суб'єктивний вплив на процес перевірки та усуває моменти, які можуть тлумачитися як неприпустимі у контексті етики, чи з'ясування обставин особистого життя особи, що проходить перевірку, інших порушень її прав.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Увага до перспектив виявлення конфлікту інтересів, як однієї з рушійних сил корупції, дедалі більше зростатиме. Одним з дієвих інструментів виявлення конфлікту інтересів ще на стадії кадрового добору може стати перевірка на поліграфі. При цьому, застосування поліграфа, як технології психофізіологічного дослідження у рамках кадрового добору, вимагає не так законодавчих змін, як політичної волі до створення такого механізму та його популяризації.

Парадокс ефективності застосування перевірки на поліграфі для уникнення конфлікту інтересів у посадових осіб (навіть незалежно від форми власності організації) полягає у тому, що самого факту допустимості такої перевірки може бути достатньо, для уникнення такого конфлікту, або мінімізації шкоди від нього. Тобто у даному випадку, допустимість ініціювання щодо посадової особи перевірки на поліграфі, задля виявлення конфлікту інтересів, виступає у якості превентивного заходу.

Окремої уваги дослідників заслуговує проблематика формування належної корпоративної культури поліграфологів, у тому числі – шляхом розробки узагальнених стандартів до їх підготовки. Саме особа поліграфолога лишається найбільш слабким місцем поліграфологічної перевірки. Адже, по-перше, саме поліграфолог тлумачить показники програмного комплексу, як в силу власного розуміння так і рівня фахової підготовки. По-друге, поліграфолог може стати об'єктом тиску (у тому числі – фінансово впливу), для цілеспрямованого зниження достовірності тестування.

Список використаних джерел:

1. Свиридюк Н. П. Філософсько-правові засади конфліктів у сфері професійної діяльності юриста: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.12 / Київ. нац. ун-т внутр. справ. Київ, 2010. 17 с.
2. Серьогін С. Ю. Зловживання правом у сфері корпоративних відносин (порівняльно-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.03. Київ, 2015. 220 с.



3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII. *Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>
4. Про засади державної антикорупційної політики на 2021–2025 роки від 20 червня 2022 р. № 2322-IX. *Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2322-20#Text>
5. Ровний В. В. Адміністративно-правові засади використання поліграфа у виборчому процесі. *«Актуальні питання у сучасній науці» (Серія «Право»)*. 2023. № 8(14). С. 630-637. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-8\(14\)-630-637](https://doi.org/10.52058/2786-6300-2023-8(14)-630-637)
6. Ващук О.П. Поліграфологічна та психофізіологічна діагностика особистості: навч.-метод. посібник. Одеса: «Юрид. літ.», 2016. 84 с.
7. В. Владишевська Нормативно-правове та інституційне упорядкування здійснення діяльності поліграфологів у рамках кримінального провадження. Зарубіжний досвід. *Юридичний вісник*. 2018. № 2. URL : <http://yuv.onua.edu.ua/index.php/yuv/article/view/470>
8. Про Національну поліцію: Закон України № 580-VIII від 02.07.2015. *Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України*. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
9. Мироненко В.І. Нормативно-правова база застосування поліграфа при кадровому відборі. *Судово-психологічна експертиза. Застосування поліграфа та спеціальних знань в юридичній практиці: Електронний журнал* / [редкол.: Назаров О. А. (голов. ред.) та ін.]. К., 2017. № 4 (17). Дата публікації: 30.12.2017. URL: <http://expert-nazarov.com/numera/844-2017-4-17>

