

КУЛЬТУРА ТРУДА РАБОТНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

В статье рассмотрено комплексное понятие «культура труда» для улучшения условий труда работников Федеральной службы исполнения наказаний. При этом установлено, что в отечественной и зарубежной экономической литературе отсутствует общепринятое определение «культуры труда», тем более в аспекте для работников Федеральной службы исполнения наказаний. Причиной этого является полисемантичность самого понятия «культура» и, соответственно, многоаспектность культуры труда.

Ключевые слова: культура труда, работники Федеральной службы исполнения наказаний, условия труда, многоаспектность, развитие

EDN: NAYPZN



Е.А. Трифонова



О.С. Сачкова

Существующие условия труда работающих различных профессий в РФ представляют собой комплекс факторов, проявляющихся в производственной среде и в результате трудового процесса, которые впоследствии оказывают определенное влияние на общее состояние здоровья и характер работоспособности человека во время трудового процесса. Улучшение условий труда работников Федеральной службы исполнения наказаний возможно при рассмотрении комплексного понятия «культура труда».

Понятие «культура труда» относится к числу полисемантических понятий ввиду неоднозначности самого термина «культура». Поэтому прежде чем формулировать дефиницию «культура труда», необходимо определиться с пониманием, что такое культура. История общественной мысли раскрывает вариативные толкования данного термина, в частности: уход,

облагораживание (Цицерон); обозначение человека «искусственного», воспитанного и получившего образование в противовес человеку «естественному» (С. Пуфендорф, И.Г. Гердер); основа интеграции общества (А.С. Ахиезер); игра (Й. Хейзинга); специфическая система ценностей и идей (М. Вебер); основа усвоенного поведения (М. Мид) и др. Несмотря на многочисленность определений культуры их можно свести к нескольким подходам [1–3]:

- во-первых, к определению культуры применяется деятельностный подход, и в этом случае она рассматривается как «социально-прогрессивная творческая деятельность человечества во всех сферах бытия и сознания, являющаяся диалектическим единством процессов опредмечивания (создания ценностей, норм, знаковых систем и т.п.) и распределмечивания (освоение культурного наследия)»;

Трифонова Екатерина Александровна, старший преподаватель кафедры «Управление безопасностью в техносфере» Института транспортной техники и систем управления Российского университета транспорта (ИТТСУ РУТ (МИИТ)). Область научных интересов: охрана труда, техносферная безопасность. Автор девяти научных работ.

Сачкова Оксана Сергеевна, доктор технических наук, ведущий научный сотрудник лаборатории коммунальной гигиены и эпидемиологии отдела медико-биологических исследований ФГУП «Всероссийский научно-исследовательский институт железнодорожной гигиены» (ВНИИЖГ Роспотребнадзора), доцент кафедры «Техносферная безопасность» Российской открытой академии транспорта Российского университета транспорта (РОАТ РУТ (МИИТ)). Область научных интересов: исследования полимерсодержащих материалов для железнодорожного транспорта, гигиеническая сертификация подвижного состава железнодорожного транспорта. Автор 185 научных работ, в том числе пяти монографий, четырех учебников и восьми учебных пособий. Имеет пять патентов на изобретения.

- во-вторых, культура нередко трактуется как результат деятельности людей в обществе, а именно как совокупность материальных и духовных ценностей («совокупность смыслов и ценностей, рожденных творческой активностью человека»);

- в-третьих, культура рассматривается как внегенетический способ передачи информации последующим поколениям, и в этом плане она выступает в качестве адаптационного механизма накопления и воспроизведения социального опыта, а также механизма формирования и развития личности; в качестве разновидности такого подхода можно выделить семиотический подход, в котором культура предстает как знаковая система.

С учетом многоаспектности термина «культура» представляется методологически правильным при формулировке дефиниции «культура» либо исходить из конкретных целей, которые ставятся при исследовании данного феномена и, соответственно, использовать тот или иной подход из вышеперечисленных, либо раскрывать указанный феномен с позиций комплексности, всесторонности, включающей многообразные аспекты культуры (предметный, деятельностный, личностный, социальный).

Влияние культуры труда на условия труда работников Федеральной службы исполнения наказаний является актуальной задачей, поскольку только в случае рассмотрения данного комплексного понятия возможно достичь улучшения условий труда работников службы исполнения наказаний.

Анализ последних исследований и публикаций

Для целей настоящего исследования важно учитывать все стороны феномена культуры, поэтому при формулировке определения культуры труда, представляющей как проявление культуры вообще, также следует раскрывать ее как многоаспектное, интегрирующее явление. При этом исходим из того, что труд — «деятельность, направленная на производство определенных общественно полезных (или, по крайней мере, потребляемых обществом) продуктов — материальных или духовных» [4]. В связи с этим труд можно рассматривать как специфически человеческий способ отношения индивида к окружающей среде, а следовательно и как проявление культуры. Труд как основа жизнедеятельности отдельного человека и общества в целом вписан в культуру и детерминирован ею, но одновременно он является и тем базисом, благодаря которому идет процесс развития культуры. Однако данное соотношение труда и культуры имеет место в случае, когда они рассматриваются на субстанциональном, предельно абстрактном

уровне и тогда культуру труда можно определить как специфический способ организации трудовой деятельности, ее социальное качество, а «формы и способы организации труда в любой области представляют собой культурные сценарии трудовой деятельности» [5]. Дефиниция культуры труда предполагает переход и на более конкретный уровень исследования, когда проявления культуры предстают непосредственно в процессах труда (как труда конкретного работника, так и труда как отдельного вида деятельности).

С учетом изложенного в общем плане культура труда может быть определена как многоаспектное, интегрирующее явление, обнаруживающееся как на индивидуально-личностном (культура труда работника), так и на институциональном (культура трудовой деятельности организации) уровнях и раскрывающееся в системе материальных и духовных ценностей, разделяемых работниками организации, и реализуемых ими в определенных трудовых практиках, что находит отражение, прежде всего, в качестве их труда. Культура труда — это комплексная обобщающая характеристика труда (отдельного работника и трудовой деятельности организации в целом), отражающая его качественные черты и особенности. Культура труда может быть рассмотрена с позиций нормативизма (т.е. с точки зрения того, какими должны быть все составляющие трудового процесса с позиций их оптимальности, эффективности; в этом случае культура труда раскрывает трудовой процесс в ракурсе образцов, ориентиров, идеалов) или дескриптивизма (т.е. описания существующих на данный момент труда конкретного работника и трудовой деятельности организации; например, в рамках этого подхода можно привести следующее определение культуры труда: «это совокупность личностных и постепенно выработанных качеств работника, а также устройство предприятия, таким образом, благодаря которому стимулируется, координируется и реализуется трудовая деятельность» [6]). Вместе с тем представляется важным не разрывать данные подходы, так как дескриптивизм, в конечном итоге, описывает ситуацию с культурой труда в организации с позиций неких норм и идеалов, разделяемых в данной организации. С позиции изложенного конкретизируем приведенное выше определение применительно к разным ракурсам рассмотрения культуры труда:

- нормативное определение культуры труда: совокупность норм, ориентиров, паттернов, эталонов, касающихся всех сторон трудовой деятельности и формирующих идеальное представление о труде отдельного работника и трудовой деятельности организации в целом;

• дескриптивное определение культуры труда: наличный уровень состояния, качества труда, представленного в ракурсе всех его составляющих (условия труда, его организация и пр.), а также их оценка с позиций нормативного понимания культуры труда (высокий, низкий уровни культуры труда и пр.);

• индивидуально-личностное определение культуры: культура труда отдельного работника — это составляющая от его профессиональных, личностных, индивидуально-психологических качеств (отношение к труду, выполняемой работе, уровень знаний и опыт работы, организаторские способности, умение работать в коллективе, умение работать с информацией, своевременно принимать решения и реализовывать их и пр.), примененных в процессе труда и нашедших выражение в его результатах. Такая трактовка культуры труда работника учитывает не только его профессиональные, но и личностные качества.

В связи с этим интересны наработки в области культуры труда, предложенные в свое время А.К. Гастевым. В частности, он полагал, что культура труда включает совокупность установок, касающихся физической и бытовой культуры (например, правильное питание), рациональной организации труда (например, чередование труда и отдыха, введение хронокарты, фиксирующей учет бюджета времени работника), психологической готовности (отсюда психологический паспорт работника), трудовой дисциплины, искусства управления. Он писал о необходимости воспитания трудовой культуры, которое следует начинать с младшего возраста (с двух лет). Именно А.Н. Гастев одним из первых начал говорить об экономическом эффекте культуры труда (в частности, он писал о культуре рабочего места и производимом в связи с этим экономическом эффекте) [7]. Итак, понятие «культура труда» может быть применено для обозначения: культуры труда отдельного работника, а также культуры труда как вида деятельности организации (в соотношении со всеми факторами и условиями труда). При этом общее определение культуры труда организации требует конкретизации, учитывающей специфику данной организации, цели ее деятельности, роль в общественном производстве и пр. В силу того, что культура труда, как и культура вообще, — явление интегрирующее, отражающее качественные характеристики разных сторон труда: его психологические (мотивация, отношение к труду и пр.), социально-психологические (социально-психологический климат в коллективе, разделяемые ценности и пр.), технологические (овладение новыми технологиями, уровень совершенства в применении технологий и пр.), социальные (культура общения и пр.), экономические (экономическая эффективность

трудовой деятельности, степень ее полезности и пр.), экологические (экологические последствия труда) аспекты, оно имеет сложную структуру, состоящую из ряда компонентов (блоков). В частности, Л.В. Захаровой была предложена структура культуры труда с учетом того, что наиболее актуальным в современных условиях является измерение факторов общественного производства в контексте эколого-экономических требований [8]. Однако выделение ею эколого-экономических составляющих культуры труда, а именно: «духовная — эколого-экономическое сознание и поведение работника; деятельностная — запас эколого-экономических знаний, практических умений и навыков эффективного использования человеческих и природных ресурсов; предметная — ресурсосберегающие технологии и безопасные условия труда» [8] представляется некорректным, так как в деятельностный компонент включены знания, которые, по сути, должны включаться в духовный компонент. Вызывает вопросы и выделение предметной составляющей, так как технологии могут быть включены и в деятельностный компонент. Кроме того, Л.В. Захарова делает акцент на эколого-экономических требованиях к трудовой деятельности, хотя в настоящее время, например, в ряде европейских документов речь идет о принципах экологической, социальной и корпоративной ответственности (environmental, social and corporate governance (ESG)).

Цель статьи

Рассмотрение комплексного понятия «культура труда» для улучшения условий труда работников Федеральной службы исполнения наказаний.

Материалы и результаты исследования

Определение культуры труда конкретизируется при раскрытии ее структуры. В связи с этим выделим структурно-функциональные блоки, раскрывающие феномен культуры труда как комплексного явления:

1. Нормативно-аксиологический блок: культура труда как некое идеальное состояние всех составляющих трудового процесса в Федеральной службе исполнения наказаний и применительно к отдельному работнику (условия и безопасность труда, организация трудовой деятельности, непосредственно трудовой процесс, компетенции отдельного работника и всего трудового коллектива в целом и пр.). В данном ракурсе культура труда предстает как некое идеальное состояние всего трудового процесса и обеспечивающих его условий; по сути, данный блок отвечает на вопрос: как должен строиться трудовой процесс в Федеральной службе исполнения наказаний с позиции

ценностей и идеалов, образцов, отсюда нормативный характер понимания культуры труда;

2. Процессуальный блок: культура труда предстает как феномен, имеющий место в данное время в Федеральной службе исполнения наказаний (дескриптивный подход к пониманию культуры труда); он описывает все аспекты культуры труда (условия труда, его безопасность и организация и пр.) в ракурсе их качественных характеристик; здесь же раскрывается функциональное содержание культуры труда как воспроизводство принятых моделей трудовой деятельности;

3. Предметный блок: культура труда рассматривается в ракурсе результативно-составляющей трудового процесса (например, произведенной продукции, иных результатов деятельности);

4. Личностно-индивидуальный блок: общая и профессиональная виды культуры, раскрывающиеся в личностных качествах, способностях, мотивации, знаниях, навыках (компетенциях), которые имеет работник Федеральной службы исполнения наказаний, приступая к трудовой деятельности, а также их развитие в процессе данной деятельности; культура труда применительно к качеству выполнения конкретной деятельности и ее результатам; в этом блоке культура труда с позиций нормативизма раскрывается как совокупность знаний, умений (компетенций) работника, необходимых для качественного выполнения им своей профессиональной деятельности, его мотивация и готовность к труду, соблюдение технологической дисциплины, а также «внутреннее стремление личности к саморазвитию, к постоянному росту, непрерывному творческому поиску, проявлению себя как духовно богатой высоконравственной личности» [9];

5. Социально-коллективный блок: общий уровень профессиональных компетенций членов трудового коллектива и, соответственно, развитие данных компетенций в процессе их трудовой деятельности; система разделяемых работниками службы исполнения наказаний материальных и духовных ценностей, идей, эталонов трудового поведения, традиций (или их отсутствие); преобладающая мотивация; культура коммуникаций в организации;

6. Организационно-управленческий блок: качественные характеристики процессов управления в Федеральной службе исполнения наказаний (например, ценности, нормы, принципы рациональной организации труда, эффективная система управления, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе организации и пр.).

Перечисленные компонентные блоки выступают лишь как общая структура культуры труда, которая

наполняется конкретным контентом применительно к каждой организации. В этом плане справедливо утверждение, что не может быть какой-то одной наилучшей культуры труда для всех организаций. «Культура любой организации обусловлена, прежде всего, ее целями, спецификой деятельности, политической высшей администрации, особенностями персонала и многими другими факторами, в том числе воздействием окружающей среды» [10]. Но это не отменяет выработки общих методологических принципов понимания и структурирования культуры труда, а также эффективных практик, формирующих некий нормативный срез культуры труда.

В содержательном плане культура труда раскрывается в качественной оценке:

- организации трудового процесса (методах организации производства) (содержание и характер трудового процесса; условия труда, включая санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, технические, социально-психологические, социально-экономические и иные условия; охрана труда; эффективность организационно-экономических отношений и применяемых техники и технологий), представляющих технологическую характеристику качества труда и трудовой деятельности. Высокий уровень культуры труда в данном случае связан с рационализацией приемов и методов труда, применением высокоэффективных технологий, созданием благоприятных, безопасных условий труда, рациональной организацией рабочих мест, т.е. тем самым, что называется обогащением труда [11], созданием системы эффективных материальных и моральных стимулов к труду и пр.;

- труда конкретного работника (культура труда работника, включая и его культуру как личности); высокий уровень культуры труда в данном случае определяется как профессионализм работника, основанный на его знаниях, навыках, опыте, моральных и личностных качествах (дисциплинированность, аккуратность, инициативность, доброжелательность и пр.), интересах, способностях, ценностных ориентациях; культура труда, соответствующая ее лучшим образцам, способствует сохранению здоровья работника Федеральной службы исполнения наказаний, его работоспособности, удовлетворению основных потребностей, порождает чувство удовлетворенности трудом и его результатами, содействует профессиональному и духовно-нравственному совершенствованию, личностной самореализации, повышению эффективности труда;

- управления организацией (стиль и методы управления, ориентированные на результативность выполнения целей организации, создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе и пр.);

- корпоративной культуры (культура коммуникаций в коллективе, культура проведения мероприятий, нормы, ценности, символы, ритуалы, история, «душа организации» [12]);

- социальной ориентированности труда (общественная полезность труда, энергозатратность, трудоохранная и ресурсосберегательная политики, минимизация вредного воздействия на окружающую среду, экологическая, социальная и корпоративная ответственность (environmental, social and corporate governance /ESG/).

Содержательные компоненты культуры труда приведены на рисунке.

Культура труда работников Федеральной службы исполнения наказаний как нормативное понятие (как высшая степень проявления культуры труда — «высокая культура труда») раскрывает все составляющие трудового процесса в ракурсе его рационализации, эффективности, решая при этом экономические, психофизиологические и социальные задачи. В частности, экономическая задача высокой культуры труда раскрывается как создание условий для эффективного использования техники, материалов, сырья, трудовых ресурсов и пр., психофизиологическая задача высокой культуры труда — сохранение физического здоровья работника, поддержание высокого уровня

работоспособности и пр.; социальная задача — повышение качества выпускаемой продукции, способной удовлетворить запросы потребителя и пр.

Таким образом, культура труда работников Федеральной службы исполнения наказаний выступает как комплексная характеристика состояния и качества труда, включающая рациональную организацию труда, его эффективность, комфортные условия труда, применение инновационных технологий, высокий профессионализм работника, партнерские отношения между участниками совместного труда и пр.

Выводы

В результате выполненных исследований было рассмотрено комплексное понятие «культура труда» для улучшения условий труда работников Федеральной службы исполнения наказаний. При этом установлено, что в отечественной и зарубежной экономической литературе отсутствует общепринятое определение культуры труда, тем более в аспекте для работников Федеральной службы исполнения наказаний. Причиной этого является полисемантичность самого понятия «культура» и, соответственно, многоаспектность культуры труда (например, Г.Н. Соколова рассматривает культуру труда как условие реализации сущностных сил человека; Т.А.Куликова — как удо-

Организация трудового процесса:

- рационализация приемов и методов труда, совершенствование применяемых технологий;
- улучшение условий труда и повышение его безопасности, рациональная организация рабочих мест;
- эффективные материальные и моральные стимулы к труду;
- нормирование труда;
- необходимый уровень дисциплины труда;
- высокий уровень творческой активности работников.

Управление организацией:

- стиль и методы управления организацией;
- эффективность управления.

Социальное содержание трудовой деятельности организации:

- выполнение социальных задач, имеющих общественное значение;
- трудоохранная и ресурсосберегательная политика;
- минимизация вредного воздействия на окружающую среду;
- экологическая, социальная и корпоративная ответственность.

Корпоративная культура:

- культура коммуникаций в коллективе;
- культура проведения мероприятий;
- нормы, ценности, символы, ритуалы, история.

Рисунок. Содержательные компоненты культуры труда

влетворение потребностей в экономическом и социальном благополучии работника; Л.В.Захарова — как систему ценностных ориентаций и пр.).

Для раскрытия сущностных и содержательных характеристик понятия «культура труда» следует сделать ряд методологических замечаний:

- понятия «культура труда» применяется как к качественной оценке труда конкретного работника Федеральной службы исполнения наказаний, так и трудовой деятельности всей службы;

- понятие «культура труда» — это имманентная характеристика, комплексный параметр труда работника и трудовой деятельности Федеральной службы исполнения наказаний; поскольку в труде раскрывается сущность человека, постольку культура труда может быть представлена как степень гуманизации труда, в связи с этим культура придает смысл трудовой деятельности;

- понятие «культура труда» может быть рассмотрено как дескриптивное, описывающее то или иное состояние всех составляющих процесса труда и как нормативное, исходящее из долженствования, порожденного стремлением к наилучшим образцам, эталонам высокого качества труда и трудовой деятельности в целом. Следовательно, важны методики, позволяющие оценить культуру труда в службе исполнения наказаний по сравнению с нормативными образцами;

- несмотря на наличие неких нормативных образцов, культура труда в Федеральной службе исполнения наказаний не может быть единой для всех ее разновидностей, так как должны учитываться цели, направленность, характер трудовой деятельности и пр.

С учетом сделанных методологических замечаний культура труда с позиций дескриптивизма — это существующее состояние и качество труда работников Федеральной службы исполнения наказаний; с позиций нормативизма — это идеальные состояние и качество труда, выступающие в качестве образцов (или даже норм) совершенных трудовых практик

Федеральной службы исполнения наказаний. Культура труда может быть рассмотрена как духовный феномен, например, когда речь идет о ценностных ориентациях, нормах, формирующих некие идеальные образцы; как материальный феномен, когда фиксируются материальные образцы (например, рабочее место), однако, включенная в деятельностный контекст, т.е. рассмотренная в процессе трудовой деятельности, она соединяет эти аспекты и предстает как многогранное явление. Причем некоторые авторы акцентируют внимание на поведенческом аспекте культуры труда (образцы и нормы трудового поведения).

Данные определения являются весьма абстрактными и они раскрываются через содержательные аспекты культуры труда: организацию трудового процесса, управленческую культуру, корпоративную культуру, культуру труда отдельного работника, социальную направленность определенной организации.

Исходя из функционально-целевого рассмотрения культуры труда, следует выделить и такие ее аспекты, как ресурс Федеральной службы исполнения наказаний, в том числе и для повышения ее конкурентоспособности, эффективности; в частности, от культуры труда зависит качество трудовых ресурсов и степень улучшения условий труда работников Федеральной службы исполнения наказаний; соединение воспроизводственных задач и задач развития; фактор, непосредственно влияющий на работника Федеральной службы исполнения наказаний (на безопасность его труда, а, значит, на сохранение его здоровья, чувство удовлетворенности трудом, самореализацию и саморазвитие, в частности, через освоение новой техники и технологий). Культуру труда работников Федеральной службы исполнения наказаний следует рассматривать в динамике, так как служба в своем развитии проходит жизненные циклы, соответственно, развивается и культура труда всей Федеральной службы исполнения наказаний. Причем это развитие может быть как прогрессивным, так и регрессивным и, соответственно, влиять на улучшение или ухудшение условий труда работников Федеральной службы исполнения наказаний.



Литература

1. Философский словарь / Адо А. В. [и др.]; Под ред. И. Т. Фролова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва: Политиздат, 1991. — 560 с. — Текст: непосредственный.
2. Гуревич, П.С. Культурология: учебник для вузов / П.С. Гуревич. — Москва: Проект, 2003. — 333 с. — Текст: непосредственный.
3. Бусыгин, О.В. Организационная и корпоративная культура промышленного предприятия: проблема диагностики в процессе управления: специальность 22.00.08 : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Бусыгин Олег Владимирович. — Нижний Новгород, 2011. — 29 с. — Место защиты: Нижегород. гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. — Текст: непосредственный.

4. Экономика труда: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по финансово-экономическим специальностям / Ю.П. Кокин [и др.]; Под ред. Ю.П. Кокина, П.Э. Шлендера. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Магистр, 2008. — 686 с. — Текст: непосредственный.
5. Лихвар, В.Д. Культурология / В.Д. Лихвар, Д.Е. Погорелый, Е.А. Подольская. — Москва: Эксмо, 2008. — 411 с. — Текст: непосредственный.
6. Соколова, Г.Н. Социология труда / Г.Н. Соколова; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т социол. — Минск: Журн. «Право и экономика», 2000. — 244 с. — Текст: непосредственный.
7. Гастев, А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда / А.К. Гастев; Под общ. ред. Н.М. Бахраха [и др.]. — Изд. 3-е. — Москва: URSS: Либроком, 2011. — 478 с. — Текст: непосредственный.
8. Захарова, Л.В. Эколого-экономический фактор труда в системе повышения качества экономического роста / Л.В. Захарова. — Текст: непосредственный // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». — 2009. — Вып. 12. — № 41(174). — С. 69–73.
9. Бакаева, Т.Н., Толмачёва Л.В. Культура труда личности как составляющая культуры безопасности жизнедеятельности / Т.Н. Бакаева, Л.В. Толмачёва. — Текст: электронный // Инженерный вестник Дона. — 2014. — № 4. — 2(32). — С. 11. — URL: http://ivdon.ru/uploads/article/pdf/4_bakayeva_tolmacheva.pdf_5bb-216dd5f.pdf. (дата обращения 18.05.2021).
10. Свенцицкий, А.Л. Организационная психология: учебник для вузов: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / А.Л. Свенцицкий. — Москва: Юрайт, 2016. — 504 с. — Текст: непосредственный.
11. Экономика и социология труда: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности 062100 Управление персоналом / А.Я. Кибанов [и др.]; Под ред. А.Я. Кибанова; М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. ун-т упр. — Москва: ИНФРА-М, 2010. — 583 с. — Текст: непосредственный.
12. Aldag R.J., Kuzuhara L.W. Organizational Behavior and Management. An Integrated Skills Approach. 1st edn., Thomson Learning, Cincinnati, Ohio, 2002. — P. 344.