

УДК 343.8

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2021.04.47>

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОЇ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З УРАХУВАННЯМ ПОЗИТИВНОГО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ

Свириденко Н.М.,*аспірант кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології**Академії Державної пенітенціарної служби*

ORCID: 0000-0003-2488-1925

Свириденко Н.М. Перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України з урахуванням позитивного зарубіжного досвіду.

У статті обґрунтовано перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України на основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду, а саме:

1) дотримання вимог міжнародних стандартів щодо формування та компетентностей пенітенціарного персоналу. До таких стандартів, зокрема, належать: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.); Основні принципи застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами по підтриманню правопорядку (1990 р.); Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими (Правила Мандели) (2015 р.); Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню (1987 р.); Європейські пенітенціарні правила (2006 р. у редакції 2020 р.);

2) подолання явища дискримінації (за будь-якими ознаками) при реалізації кадрової політики в пенітенціарній системі;

3) забезпечення відповідності між умовами несення служби пенітенціарним персоналом (ураховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням службових завдань) та рівнем заробітної плати, що має забезпечити працівникам та їх сім'ям гідний рівень життя;

4) підвищення безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України як гарантії його нормальної роботи, що забезпечує невтручання в роботу персоналу під час виконання покладених на нього службових обов'язків.

Зазначено, що безпека персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України являє собою гарантію його нормальної роботи та забезпечує невтручання в роботу персоналу під час виконання покладених на нього службових обов'язків. Негативні події, що відбулися у пенітенціарній системі України, висвітлили, що проблема гарантування безпеки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України вимагає детального вивчення для розробки дієвих шляхів подолання існуючих проблем, беручи до уваги досвід зарубіжних країн та їх уміння досягати позитивного результату стосовно цього питання.

Ключові слова: Державна кримінально-виконавча служба України, персонал, правовий та соціальний захист, зарубіжний досвід, напрями вдосконалення.

Svyrydenko N.M. Perspective directions for improvement of legal and social protection of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine taking into account positive foreign experience.

The article substantiates perspective directions for improvement of legal and social protection of the personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine taking into account positive foreign experience, namely:

1) compliance with the requirements of international standards on the formation and competencies of penitentiary staff. Such standards include: the Universal Declaration of Human Rights (1948); Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (1950); Basic Principles of the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials (1990); Minimum Standard Rules for the Treatment of Prisoners (Mandela Rules) (2015); European Convention for the Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (1987); European Penitentiary Rules (2006 as amended in 2020);

2) overcoming the phenomenon of discrimination (on any grounds) in the implementation of personnel policy in the penitentiary system;

3) ensuring compliance between the conditions of service of penitentiary staff (taking into account the risks, responsibilities and stressful situations associated with the performance of official duties) and the level of wages, which should ensure a decent standard of living for employees and their families;

4) increasing the safety of the staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine as a guarantee of their normal work, which ensures non-interference in the work of staff during the performance of their duties.

It is noted that the safety of the staff of the State Criminal and Executive Service of Ukraine is a guarantee of their normal work and ensures non-interference in the work of staff in the performance of their duties. Negative events in the penitentiary system of Ukraine have highlighted that the problem of ensuring the safety of personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine requires detailed study to develop effective ways to overcome existing problems, taking into account the experience of foreign countries and their ability to achieve positive results on this issue.

Key words: State Criminal and Executive Service of Ukraine, personnel, legal and social protection, foreign experience, directions for improvement.

Постановка проблеми. Розвиток світових цивілізацій відбувається нерівномірно, отже, держави перебувають на різних рівнях культурно-правового розвитку. Порівняльне правознавство у сфері кримінально-виконавчого права дозволяє виявити та врахувати досягнення і помилки різних країн при регулюванні порядку та умов виконання і відбування покарань, ураховуючи при цьому особливості правового статусу не лише суб'єктів відбування покарань (засуджених), й і суб'єктів виконання відповідних заходів державного примусу (тобто пенітенціарного персоналу). Щоб виявити різні нюанси в законодавчому регулюванні кримінально-виконавчих відносин, специфіку тих чи інших юридичних категорій, своєрідність правових дефініцій, порівняти зміст, що вкладається законодавцями різних держав у певний термін, застосовується компаративістика.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз сучасних наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених-пенітенціаристів (І. Г. Богатирьова, І. М. Копотуна, М. С. Пузирьова [1; 2; 3], П. В. Тепляшина [4]) засвідчує, що кримінально-виконавча (пенітенціарна) компаративістика є перспективним напрямом наукових досліджень у галузі кримінально-виконавчого права, що, на думку М. С. Пузирьова, зумовлюється сучасним етапом реформування кримінально-виконавчої системи України під егідою Міністерства юстиції. Цей процес, на думку поіменованого вченого, має враховувати не тільки позитивні вітчизняні досягнення, а й прогресивний зарубіжний досвід у цьому напрямі [5, с. 71].

Водночас, обґрунтування перспективних напрямів удосконалення правового та соціального захисту персоналу Державної кримінально-виконавчої служби (ДКВС) України на основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду не було предметом самостійних наукових досліджень, що й зумовило вибір теми публікації та формулювання її мети.

Метою статті є обґрунтування перспективних напрямів удосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України на основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду.

Виклад основного матеріалу. Правовий та соціальний захист пенітенціарного персоналу відіграє важливе значення у функціонуванні національних пенітенціарних систем усіх без винятку держав світу.

Як підкреслюють зарубіжні вчені А. Ліблінг та Х. Арнольд, працівники тюрем щодня взаємодіють з ув'язненими. Тому те, як працівники сприймають якість своєї трудової діяльності, і те, як до них ставляться керівництво і колеги, відіграє суттєву роль у створенні атмосфери ув'язнення та ставлення працівників тюрем до ув'язнених. Якщо працівник відчуває довіру до себе, а також те, що його цінують і поважають на роботі, то, скоріше за все, він буде так само ставитись і до ув'язнених. Саме тому держава повинна мати на меті необхідність забезпечення правової та соціальної безпеки персоналу [6, с. 397].

Таким чином, слід зазначити, що під правовим і соціальним захистом персоналу у західній пенологічній літературі розуміють саме правову та соціальну безпеку персоналу.

Загалом, міжнародна законодавча база, яка, власне, і формує зміст сучасної пенітенціарної діяльності, складається з низки нормативно-правових актів, таких як: Загальна декларація прав людини (1948 р.); Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (1950 р.); Основні принципи застосування сили та вогнепальної зброї посадовими особами по підтриманню правопорядку (1990 р.); Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими (Правила Мандели) (2015 р.); Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гід-

ність, поведженню чи покаранню (1987 р.); Європейські пенітенціарні правила (2006 р. у редакції 2020 р.).

Реальне оновлення і створення дієвої пенітенціарної системи має передбачати вжиття певного комплексу заходів нормативного та організаційного характеру, які спрямовані на її вдосконалення та модернізацію. До основних заходів належить також підготовка персоналу та його ефективне використання. Формування кадрового персоналу, що має складатися з досконало відібраних працівників, несе для пенітенціарної системи у подальшому дуже важливе значення.

Разом із тим, на заваді успішному функціонуванню пенітенціарних органів постає проблема дискримінації. Як зазначено у ст. 1 Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», дискримінацією є «ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим Законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними» [7].

Як зазначають зарубіжні дослідники Дж. Беннет, Б. Крю та А. Вахідін «дискримінація, на жаль, є звичайною справою в тюрмах і, ймовірно за все, стосується не лише ув'язнених, а й персоналу. Представники меншин серед персоналу можуть бути дискримінованими з боку керівництва, колег та ув'язнених. Взагалі, у пенітенціарній системі дискримінація розглядається відносно раси особи, національності, віросповідань, за статевими ознаками і т. д. У таких випадках дискримінація може приймати або форму жорстокого ставлення, або інші опосередковані форми, наприклад, толерантне ставлення керівництва до расистських або інших висловлювань, що дискримінують, відсутність заохочень за професійну діяльність, невиправдані обмеження працівника при направленні на навчання або при підвищенні. Така поведінка не лише порушує права персоналу, а й впливає на їх мотивацію, і, відповідно, на їх ставлення до ув'язнених» [8, с. 57].

Саме тому важливо, щоб керівництво тюрми встановило чіткий регламент, політику та механізм попередження й уникнення дискримінаційної поведінки.

Дискримінаційна поведінка, як зазначає Г. Ньюболд, яка існує за статевими ознаками, майже завжди направлена у бік жінок. Останнім часом у тюрмах з'являється все більше жінок-працівників, у тому числі і в тюрмах для чоловіків. Одна з проблем, яка виникла, коли жіночий персонал піддавався вимушеній ізоляції з боку колег-чоловіків, полягала в тому, що через відсутність підтримки з боку своїх товаришів по роботі вони були втягнуті у дружбу із засудженими в камерах [9].

У своїх дослідженнях інші зарубіжні фахівці (Е. Ламберт, Е. Паолін, Н. Хоган та Д. Бейкер) визначили такі елементи, що включає в себе поняття дискримінації стосовно жінок: «зауваження стосовно зовнішнього вигляду, жарти сексуального характеру, неправдиві чутки стосовно інтимних зв'язків з ув'язненими чи іншими співробітниками, телефонні дзвінки непристойного змісту, а також постійні нагадування про їх «жіночий статус». Фактично, – продовжують дослідники, – це є неприпустимим для розвинутого суспільства і з такими проявами дискримінації слід терміново боротися шляхом проведення моніторингу з метою перевірити, яка атмосфера існує серед колег тієї чи іншої тюрми, чи стикалися працівники з дискримінацією, чи є у жінок у тюрмі ті ж посадові функції, можливості та заробітна плата, що і у співробітників чоловічої статі [10].

Як зазначалося у звіті Міжамериканської комісії з прав людини (IACHR) про становище осіб, позбавлених волі, в Гондурасі за 2013 р, для залучення та збереження якостей професійної, компетентної та мотивованої робочої сили необхідно, щоб умови несення служби працівників тюрми забезпечували їм та їх сім'ям гідний рівень життя, враховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням їх роботи, а також технічні завдання, які вимагає професія. Рівень заробітної плати та інші суттєві умови служби мають бути спрямовані на забезпечення працівникам тюрми такого становища в суспільстві, яке б віддзеркалювало їх важливий внесок у нього. У багатьох випадках тюремний персонал отримує низьку заробітну плату, котра може виплачуватися нерегулярно, і немає нічого дивного в тому, що це негативно впливає на якість виконання ними своїх обов'язків. Досвід дає зрозуміти, що винагорода та компенсація мають перебувати на тому ж рівні, що і у представників інших професій державних служб [11, с. 142].

Зважаючи на особливий характер служби в пенітенціарній системі, підтримуємо точку зору вітчизняних дослідників М. С. Пузирьова та Ю. В. Сокоринського, які зазначають, що пенітенціарна система, що складається із сукупності органів та установ, спрямованих на виконання покарань, входить до числа тих соціальних систем, у рамках яких найбільш чітко висвітлюється взаємозв'язок категорій «небезпека» і «безпека» [12, с. 52].

Вивчення інших спеціальних наукових джерел засвідчує, що під «безпекою» в пенітенціарній системі варто розуміти стан захищеності засуджених, персоналу, інших осіб від небезпек та загроз під

час виконання та відбування покарань в місцях несвободи Міністерства юстиції України, що в підсумку сприяє досягненню мети захисту інтересів особи, суспільства і держави.

У свою чергу, «небезпека» у процесі виконання/відбування покарань в місцях несвободи Міністерства юстиції України представлена низкою факторів, усунення (шляхом антикриміногенного впливу) яких в ідеалі має свій результат – стан пенітенціарної убезпеченості (забезпечення безпеки). До факторів пенітенціарної небезпеки, спираючись на результати наукових та емпіричних досліджень, українські вчені-пенітенціаристи відносять такі, як:

- насильство серед засуджених, персоналу та в різних варіаціях взаємодія таких категорій;
- стратифікацію засуджених у межах негласних норм кримінальної (тюремної) субкультури, що здатна зумовлювати такі латентні форми насильства, як психологічне, економічне, сексуальне;
- пенітенціарна злочинність, «вінець» якої у контексті пенітенціарної небезпеки становить насильницька злочинність у місцях несвободи;
- різні форми зловживань персоналу установ виконання покарань по відношенню до засуджених, що виявляється в усіх чотирьох формах пенітенціарного насильства – фізичного, психологічного, економічного, сексуального;
- ненасильницькі протиправні дії пенітенціарного персоналу, часто пов'язані з корупцією, результатом чого є різні види латентних як пенітенціарних, так і постпенітенціарних загроз для кримінально-виконавчої системи й суспільства і держави загалом. У такому разі локальна небезпека (рівень установ виконання покарань) переростає в галузеву (рівень пенітенціарної системи), а далі – в національну (загальнодержавний рівень) в результаті впливу на стан, динаміку, тенденції та структуру рецидивної (постпенітенціарної) злочинності [13, с. 62–63].

Небезпечний характер служби, пов'язаної з безпосереднім контактуванням із засудженими та ув'язненими, підтверджується не лише висновками учених, а й низкою надзвичайних (резонансних) подій у пенітенціарній системі України протягом 2017–2019 р. Так, наприклад, у Чернігівській області, яка протягом останнього десятиліття мала низький рівень насильства в установах виконання покарань (були періоди, коли протягом кількох років поспіль у цьому регіоні не фіксувалося випадків вчинення тяжких та особливо тяжких злочинів проти життя та здоров'я особи), у 2017 р. було вчинено резонансний насильницький злочин – умисне вбивство ув'язненим молодшого інспектора в державній установі «Чернігівський слідчий ізолятор». Зазначимо, що 17 серпня 2017 р. на території державної установи «Одеський слідчий ізолятор» було вчинено схожий злочин – умисне вбивство із розчленуванням жінки-інспектора [14]. Також звертає на себе увагу зухвалий і резонансний злочин (напад, поєднаний з умисним вбивством), вчинений 25 жовтня 2019 р. засудженим до довічного позбавлення волі відносно молодого військовослужбовця Національної гвардії України, який забезпечував його переміщення (етапування) [15].

На небезпечний характер служби пенітенціарного персоналу вказується не лише вітчизняними, а і європейськими фахівцями. Зокрема, рекомендації Європейського комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, що декларують загальноновизнані у цивілізованому світі стандарти під час організації виконання кримінальних покарань, мають бути екстрапольовані на всі установи виконання покарань в Україні. Їх також називають значущою складовою діяльності забезпечення достатньої безпеки як осіб, що перебувають під вартою, так і персоналу, який повсякденно працює з правопорушниками, в результаті чого перебуває в умовах підвищеної небезпеки [16].

Загалом, безпека персоналу ДКВС України являє собою гарантію його нормальної роботи та забезпечує невтручання в роботу персоналу під час виконання покладених на нього службових обов'язків. Негативні події, що відбулися у пенітенціарній системі нашої держави, висвітлили, що проблема гарантування безпеки персоналу ДКВС України вимагає детального вивчення для розробки дієвих шляхів подолання існуючих проблем, беручи до уваги досвід зарубіжних країн та їх уміння досягати позитивного результату стосовно цього питання.

Висновки. Таким чином, на основі узагальнення позитивного зарубіжного досвіду обґрунтовано перспективні напрями вдосконалення правового та соціального захисту персоналу ДКВС України, а саме: 1) дотримання вимог міжнародних стандартів щодо формування та компетентностей пенітенціарного персоналу; 2) подолання явища дискримінації (за будь-якими ознаками) при реалізації кадрової політики в пенітенціарній системі; 3) забезпечення відповідності між умовами несення служби пенітенціарним персоналом (ураховуючи ризики, відповідальність та стресові ситуації, пов'язані з виконанням службових завдань) та рівнем заробітної плати, що має забезпечити працівникам та їх сім'ям гідний рівень життя; 4) підвищення безпеки персоналу ДКВС України як гарантії його нормальної роботи, що забезпечує невтручання в роботу персоналу під час виконання покладених на нього службових обов'язків.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Богатирьов І. Г., Копотун І. М., Пузирьов М. С. Порівняльне кримінально-виконавче право: навч. посіб. / за заг. ред. І. Г. Богатирьова. Київ: Ін-т крим.-викон. служби, 2013. 140 с.
2. Пузирьов М. С. Виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк у зарубіжних країнах: порівняльно-правове дослідження: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Ірпінь, 2018. 498 с.
3. Пузирьов М. С. Порівняльний аналіз виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк в Україні та зарубіжних країнах: монографія. Київ: ВД «Дакор», 2018. 514 с.
4. Тепляшин П. В. Европейские пенитенциарные системы (теоретико-прикладное и сравнительно-правовое исследование): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.08. Красноярск, 2018. 496 с.
5. Пузирьов М. С. Дослідження зарубіжного досвіду виконання покарань у дореволюційний період (II половина XVIII – початок XX ст.). *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2017. Вип. 46. Т. 2. С. 71–74.
6. Liebling A., Arnold H. Prisons and Their Moral Performance: A Study of Values, Quality, and Prison Life. London: Oxford University Press, 2004. 549 p.
7. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 р. № 5207-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення: 10.12.2021).
8. Bennett J., Crewe B., Wahidin A. Understanding Prison Staff: 100 Key Points Series. Cambridge, Belfast: Willan Pub, 2008. 454 p.
9. Newbold G. Women Officers Working in Men's Prisons. *Social Policy Journal of New Zealand Te Puna Whakaaro*. 2005. № 25. URL: <https://www.msd.govt.nz/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj25/women-officers-working-in-mens-prisons25-pages105-117.html> (дата звернення: 10.12.2021).
10. Lambert E., Paoline E., Hogan N., Baker D. Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment. *Western Criminology Review*. 2007. № 8 (1). URL: <http://www.westerncriminology.org/documents/WCR/v08n1/lambert.pdf> (дата звернення: 10.12.2021).
11. Report of the IACHR on the situation of persons deprived of their liberty in Honduras. *Inter-American Commission on Human Rights (IACHR)*. 2013. 433 p.
12. Пузирьов М. С., Сокоринський Ю. В. Теоретична модель побудови пенітенціарної безпеки в Україні з урахуванням зарубіжного досвіду. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2020. № 2. Т. 31. Ч. 3. С. 52–57.
13. Пузирьов М. С. До співвідношення понять «небезпека» й «безпека» в місцях несвободи Міністерства юстиції України. *Пенітенціарна система у глобальному вимірі*: матеріали I Міжнародного пенітенціарного форуму (м. Рівне, 29–30 жовт. 2021 р.). Міжнародний економіко-гуманітарний університет імені академіка Степана Дем'янчука. Рівне: Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 61–63.
14. Звіряче вбивство із розчленуванням жінки-інспектора в одеському СІЗО: суд переглянув відеозапис слідчого експерименту. *УНІАН: інформаційне агентство*. URL: <https://www.unian.ua/society/10362297-zviryache-vbivstvo-iz-rozchlenuvannyam-zhinki-inspektora-v-odeskomu-sizo-sud-pereglyanuv-videozapis-slidchogo-eksperimentu.html> (дата звернення: 10.12.2021).
15. Засуджений до довічного при спробі втечі з поїзда вбив нацгвардійця. *Громадське Телебачення*. URL: <https://hromadske.ua/posts/zasudzhenij-do-dovichnogo-pri-sprobi-vtechi-z-poyizda-vbiv-nacgvardijcya-abroskin> (дата звернення: 10.12.2021).
16. Звіт Європейського комітету з питань запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижують гідність поводженню чи покаранню щодо України (ЄКПТ), 29.04.2014 р. (українська версія). URL: <https://www.ktmu.gov.ua/news/247255496> (дата звернення: 10.12.2021).