

III. ЗАГАЛЬНІ ПИТАННЯ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

УДК 343.8

DOI 10.32755/sjcriminal.2020.01.063

Пузирьов М. С.,

доктор юридичних наук, начальник відділу
наукової діяльності та міжнародного співробітництва,
Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-7814-9476;

Пармінський В. В.,

старший викладач кафедри кримінального,
кримінально-виконавчого права та криминології,
Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0001-5314-7848;

Адаменко Є. В.,

слухачка 351-ої навчальної групи,
Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

ЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДІЯЛЬНОСТІ ШВЕДСЬКОЇ СЛУЖБИ ТЮРЕМ І ПРОБАЦІЇ

Статтю присвячено аналізу змісту етичних норм, що покладені в основу діяльності Шведської служби тюрем і пробації. Основним її завданням є піклування про ув'язнених та забезпечення дотримання санкцій, які, крім загальних значень, встановлюють найбільш конкретні вимоги для менеджерів і співробітників як у тюрмах, так і в умовах пробації. Ці вимоги засновані на моральних цінностях, які найбільш повно характеризують роботу Служби.

Своїми діями адміністрація сприяє зниженню ризику рецидиву і тим самим збільшує рівень безпеки в тюрмі та суспільстві. Ці дії в кінцевому підсумку засновані на фундаментальних цінностях, які застосовуються для всього державного управління Швеції.

Ключові слова: клієнт, особистість, професіоналізм, знання, моральні цінності, правова визначеність, передбачуваність.

Постановка проблеми. Будь-яка професія виконує певну соціальну функцію, де всі її представники мають своє специфічне середовище спілкування, що накладає свій відбиток на людей, незалежно від їх бажання та досвіду.

Професійна етика – це кодекс правил, що визначає поведінку спеціаліста у службовій обстановці, норм, які відповідають наявним законам та відомчим нормативним документам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійних обов'язків. Завдання професійної етики полягає в тому, щоб вивчити складний процес віддзеркалення професійних стосунків у моральній свідомості, у морально-професійних нормах, провести чітку межу між морально-професійними явищами та явищами професійної майстерності, вивчити суспільні завдання, цілі професії і їх значущість у соціальному прогресі, саме цим сприяючи їх успішному виконанню [1, с. 531].

Як зазначає О. Левицька, «професійна етика персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України – це кодекс правил, що визначає поведінку співробітників у службовій та позаслужбовій обстановці, норм, які відповідають наявним законам та відомчим нормативним документам, професійним знанням, стосункам у колективі, глибокому усвідомленню моральної відповідальності за виконання професійних обов'язків. Завданням професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України є вивчення складного процесу віддзеркалення професійних стосунків у моральній свідомості працівників ДКВС України, у морально-професійних нормах» [2, с. 5].

У зв'язку з вищевикладеним виникає необхідність у вивченні та аналізі зарубіжного досвіду формування норм і принципів професійної етики, зокрема досвіду країн Європейського Союзу, що представляє не тільки науковий, а і практичний інтерес.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему залучення етичних засад у діяльність тюремного персоналу в різні історичні періоди досліджували видатні зарубіжні та вітчизняні тюрмознавці, зокрема: британський юрист, філантроп Джон Говард; італійський філософ, теоретик кримінального права Чезаре Беккарія; лікар, письменник, член Московського тюремного комітету, головний лікар московських тюрем Федір Гааз; український пенітенціарний педагог і письменник Антон Макаренко; заслужений професор Лондонського університету, директор Міжнародного центру тюремних досліджень, радник Верховно-

го комісара ООН з прав людини Ендрю Коїл; заслужений юрист України, засновник і перший президент Українського фонду сприяння пенітенціарним реформам ім. Джона Говарда Георгій Радов; український учений у галузі корекційної педагогіки, юридичної та спеціальної психології, доктор педагогічних наук, професор, заслужений юрист України, дійсний член Національної Академії педагогічних наук України Віктор Синьов та інші.

Формулювання мети. Метою статті є аналіз змісту Кодексу етики Шведської служби тюрем і пробації, встановлення його відповідності модельному Європейському кодексу етики для співробітників пенітенціарних установ та визначення можливості його залучення як моделі для створення оновленого варіанту Кодексу етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Виклад основного матеріалу. Кодекс етики Шведської служби тюрем і пробації заснований на чинних внутрішніх керівних документах і допомагає співробітникам застосовувати актуальні цінності на практиці [3].

Для того, щоб серед співробітників була створена нормальна робоча атмосфера, щоб у клієнтів Служби була найкраща можливість проявити себе, і з тим, щоб співробітники зберігали довіру до своєї влади, підкреслюється необхідність для кожного співробітника Шведської служби тюрем і пробації знати кодекс етики і виконувати його приписи. Кожен із співробітників зобов'язаний доповідати, коли хтось порушує кодекс етики.

Цінності Шведської служби тюрем і пробації є керівництвом для роботи і ставлення до клієнтів, родичів, колег і всіх інших, з ким співробітники зустрічаються під час виконання посадових обов'язків. Ці цінності складаються із загальнодержавних цінностей і цінностей Шведської служби тюрем і пробації.

Загальнодержавні цінності є спільними для будь-якої державної діяльності і знайшли своє вираження у шести принципах, заснованих на вимогах національних законів і постанов:

1) демократія – головний принцип, який говорить, що вся публічна влада виходить від народу; це означає, що в кінцевому підсумку клієнти Служби є громадянами Швеції;

2) законність – публічна влада здійснюється відповідно до закону;

3) об'єктивність – необхідно дотримуватися неупередженості та рівності всіх перед законом;

4) вільне формування думки;

5) рівна повага до цінностей, свободи і гідності – публічна влада повинна здійснюватися з повагою до свободи і гідності особи та розумінням рівної цінності всіх;

6) ефективність і сервіс – ефективність і управління ресурсами повинні поєднуватися з сервісом і доступністю.

Грунтуючись на державних цінностях, Шведська служба тюрем і пробації виділяє низку власних цінностей, які особливо важливі для її діяльності, зокрема:

– бути поруч з клієнтом – бути поруч, але не в приватному розумінні;

– професіоналізм – чітко визначати необхідні знання та цінності для кожного клієнта;

– юридична достовірність – бути справедливими і передбачуваними;

– надійність – забезпечувати соціальний захист і безпеку клієнта.

Шведська служба тюрем і пробації вважає за необхідне поважати рівну цінність кожного клієнта на основі професійного підходу. Служба визнає рівну цінність і права всіх людей у тому сенсі, як вони викладені у Загальній декларації прав людини ООН [4].

Шведська служба тюрем і пробації не сприймає дискримінацію за ознакою статі, трансгендерної ідентичності або вираження, етнічної належності, релігії або інших переконань, інвалідності, сексуальної орієнтації або віку. Діяльність Шведської служби тюрем і пробації повинна сприяти досягненню мети, що полягає в тому, щоб у чоловіків та жінок були однакові можливості формувати суспільство і своє власне життя. Всі потреби й інтереси жінок та чоловіків повинні бути захищені і прийняті до уваги, а зусилля для цього повинні бути рівними.

Шведська служба тюрем і пробації не терпить жодних утисків або жорстокого поводження та діє і шанобливо ставиться до

колег, клієнтів, родичів та інших зацікавлених сторін. Усі співробітники, клієнти та інші особи, які перебувають в установах Шведської служби тюрем і пробації, мають право на безпеку та безпечне середовище. Однак залежно від певної діяльності в межах Служби можуть мати місце насильство або загроза насильства. Завжди дотримуючись правил техніки безпеки, співробітники Шведської служби тюрем і пробації можуть допомогти виявити і, наскільки це можливо, запобігти ризикам можливих загроз насильства або ситуаціям, пов'язаних з ним. Співробітники зобов'язані повідомляти про всі форми загроз або насильства.

Безпечний і професійний спосіб роботи також включає в себе той факт, що співробітники інформовані про те, як обробляється інформація, і дотримуються чинних правил у галузі інформаційної безпеки.

Вони також повинні використовувати безпечні транспортні засоби, виявляти розумність у дорожньому русі та поводити себе безпечно в повсякденному житті.

Шведська служба тюрем і пробації дотримується нульової терпимості щодо присутності алкоголю і наркотиків на робочих місцях. Співробітники також повинні обмежувати пропозицію алкоголю у зв'язку з представницькою діяльністю.

Під час службових поїздок за кордон відправною точкою для власної поведінки співробітників є те, що за кордоном слід також дотримуватися національних законів, політики та етичних правил, наприклад, щодо хабарів і придбання сексуальних послуг.

У Шведській службі тюрем і пробації не сприймаються жодні форми домагань, погроз, вандалізму, насильства і корупції, спрямовані на здійснення впливу на співробітників під час виконання ними своїх обов'язків. Про спроби подібних дій необхідно завжди повідомляти керівництву або представникам компетентних органів.

Як державні службовці, співробітники несуть особливу відповідальність перед громадянами за просування культури, що протидіє корупції. Це означає:

– співробітники уникають ситуацій, коли вони як державні службовці, є або можуть сприйматися у своїй діяльності упережженими;

– у співробітників немає підробітку (обов'язків або завдань на додаток до посади у Шведській службі тюрем і пробації), які ставлять довіру суспільства до Шведської служби тюрем і пробації під загрозу або які впливають на здатність співробітників виконувати свою роботу;

– співробітники ніколи не отримують і не можуть звертатися за подарунками або іншими пільгами, які можуть вплинути або можуть бути сприйняті як такі, що впливають на об'єктивність і неупередженість Шведської служби тюрем і пробації;

– як представники Шведської служби тюрем і пробації, співробітники можуть брати участь у різних заходах (семінарах, зустрічах тощо) тільки в тому випадку, якщо їх зміст явно пов'язаний з роботою, а вартість можливої частини, пов'язаної з розвагами, є невисокою;

– вартість проїзду і проживання у службових справах завжди оплачує Шведська служба тюрем і пробації.

Іноді буває складно відмовитися від подарунка, наприклад під час відвідування заходу або перебування за кордоном. Якщо подарунок приймається в такому контексті, його слід розглядати як подарунок Шведській службі тюрем і пробації та поміщати до приміщень Служби. При найменшому сумніві, чи можна прийняти подарунок, обід або запрошення, співробітники повинні отримати дозвіл безпосереднього начальника або відмовитись.

Діяльність Шведської служби тюрем і пробації фінансується за рахунок грошей платників податків, і важливо, щоб ці гроші використовувалися ефективно та в правильних цілях. Майно Шведської служби тюрем і пробації не можна використовувати в особистих цілях. Приміщення та інструменти не можна використовувати для зберігання або ремонту предметів приватної власності.

Інформаційні ресурси Шведської служби тюрем і пробації (ПК, мобільні телефони, планшети тощо) можуть в обмеженому обсязі використовуватися в особистих цілях, якщо це не впливає на порядок і безпеку або іншим чином не завдає шкоди Шведській службі тюрем і пробації. Ресурси Служби не можна використовувати для перегляду або поширення матеріалів, які можуть

бути образливими або сприйматися як образливі, наприклад порнографічних матеріалів.

Пільги у вигляді бонусів чи іншої еквівалентної вартості, отримані в результаті поїздки або замовлення поїздки, оплачуваної Шведською службою тюрем і пробації, належать владі і не можуть використовуватися в особистих цілях.

Право на доступ до публічних документів Шведської служби тюрем і пробації – це вираз принципу відкритості. Мета полягає в тому, щоб за громадською діяльністю Служби можна було стежити і досліджувати її ззовні. Водночас, дотримуючись правил публічного доступу, співробітники зобов'язані застосовувати положення про таємність, які обмежують право доступу до публічних документів. Конфіденційність необхідна для захисту особистості від дій, якими може бути завдано збитків у результаті поширення інформації. Наприклад, інформація про клієнтів, яка не потрібна співробітникам для виконання роботи, не повинна ними свідомо розшукуватися, і вони не повинні брати участь у таких пошуках для третіх осіб. Той факт, що співробітники правильно обробляють конфіденційну інформацію, має велике значення для довіри до Шведської служби тюрем і пробації, і тому представники Уряду Швеції регулярно перевіряють, як співробітники отримують і користуються інформацією в системі управління. У разі сумнівів щодо того, що стосується публічності, конфіденційності та оброблення персональних даних, співробітники повинні звернутися до безпосереднього керівника.

Свобода вираження поглядів – це конституційне право, яке надає співробітникам можливість вільно висловлювати свою думку усно, письмово, за допомогою зображень або будь-яким іншим способом. Шведська служба тюрем і пробації намагається бути відкритим і доступним органом, тому, розповідаючи про свою роботу, співробітники Служби можуть і повинні сприяти поглибленню знань та підвищенню інтересу до їх діяльності, однак, виступаючи публічно, повинні чітко висловлювати свої думки. Від імені Шведської служби тюрем і пробації може виступати співробітник, який або відповідає за поточне питання або діяльність, або володіє конкретним досвідом у цьому питанні, або призначений офіційним представником.

Постачальники Шведської служби тюрем і пробації повинні відповідати особливим вимогам у галузі охорони навколишнього середовища, прав людини, робочого середовища і ділової етики. Шведська служба тюрем і пробації працює над мінімізацією наслідків негативного впливу на навколишнє середовище за рахунок: зменшення споживання енергії; зменшення кількості відходів; зниження негативного впливу транспорту на навколишнє середовище і природу; збільшення частки органічних продуктів і зменшення кількості продуктів, що викидаються; виконання екологічних вимог для поставок і закупівель; навчання співробітників і клієнтів засобам охорони навколишнього середовища [3].

Таким чином, як підкреслює генеральний директор Шведської служби тюрем і пробації Нільс Оберг, Кодекс етики сам по собі не містить нічого нового. У ньому йдеться про втілення державних цінностей у практичну діяльність – як повинні діяти і ставитися один до одного клієнти, родичі, співробітники та інші зацікавлені особи. Кодекс повинен слугувати підтримкою в діяльності, але також надихати на обговорення проблем і пошук рішень. Підкреслюючи та обговорюючи етичні дилеми в повсякденному житті шведської тюрми, на думку Нільса Оберга, співробітники згодом зміцнюють спільні цінності і водночас розвивають робочі взаємини до того рівня, якими його хоче бачити держава [5].

Висновки. Отже, на відміну від Кодексу етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України [6], який, на думку І. С. Яковець та К. А. Автухова, не став «критерієм оцінки якості і професійної компетентності, відповідності службової поведінки, а також не забезпечив інформування суспільства про стандарти поведіння, яким має відповідати персонал» [7, с. 220], положення Кодексу етики Шведської служби тюрем і пробації базуються на етичних принципах, викладених у тексті модельного Європейського кодексу етики для співробітників пенітенціарних установ, є зрозумілими для всіх категорій персоналу та громадськості, встановлюють основні вимоги, яким повинен відповідати персонал Шведської служби тюрем і пробації, передбачають основні етичні проблеми діяль-

ності Служби та шляхи їх усунення. Таким чином, окремі положення Кодексу етики Шведської служби тюрем і пробації можуть бути залученими як модельні статті для оновленого варіанту Кодексу етики та службової поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України.

Список використаних джерел

1. Левицька О. Професійна етика: Філософський енциклопедичний словник / Інститут філософії імені Григорія Сковороди НАН України. Київ: Абрис, 2002. 742 с.

2. Професійна етика персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: навч. посіб. / уклад. І. В. Дорошенко; Білоцерківський центр підвищення кваліфікації персоналу ДКВС України. Біла Церква, 2019. 73 с.

3. Kriminalvårdens etiska KOD. URL: https://www.kriminalvarden.se/globalassets/om_oss/kriminalvardens-etiska-kod1.pdf (дата звернення: 17.04.2020).

4. Загальна декларація прав людини. Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 17.04.2020).

5. Värdegrund i praktiken. URL: https://www.kriminalvarden.se/globalassets/om_oss/kriminalvardens-etiska-kod1.pdf (дата звернення: 17.04.2020).

6. Про затвердження Кодексу професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 14.04.2017 № 1272/5.

7. Яковець І. С., Автухов К. А. Регулювання етичної поведінки персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України: окремі питання. *Вісник кримінологічної асоціації України*. 2016. № 1 (12). С. 216–223.

Puzyrov M. S.,

Doctor of Sciences (Law), Head of the Department of Scientific Activity and International cooperation, Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-7814-9476;

Parminskyi V. V.,

Senior lecturer of the Department of Criminal, Criminal and Executive Law and Criminology, Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0001-5314-7848;

AdamenkoYe. V.,

Officer of the 351-st academic group,
Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine

ETHICAL PRINCIPLES OF THE SWEDISH PRISON AND PROBATION SERVICE ACTIVITY

The article addresses to the analysis of the content of ethical norms that underlie the activities of the Swedish Prison and Probation Service. The content of the Code of Ethics of the Swedish Prison and Probation Service is analyzed and also its compliance with the model European Code of Ethics for prison personnel is established and the possibility of its involvement as a model for creating an updated version of the Code of Ethics and Service Conduct of the State Penitentiary Service of Ukraine is determined.

The main task of the Swedish Prison and Probation Service is taking care of prisoners and enforcing sanctions, which, in addition to general values, set the most specific requirements for managers and personnel in both prisons and probation. These requirements are based on the moral values that most fully characterize the work of the Service.

It is noted that the penitentiary administration's actions help in reducing the risk of recidivism and thus increase the level of security in prisons and in the community. The necessary actions are based on fundamental values that apply to the entire Swedish government.

The Swedish Prison and Probation Service is a government agency responsible for prisons, correctional facilities and probation. Their mission is to work with the police, prosecutors and courts to reduce crime and increase human security. The Swedish Prison and Probation Service is accountable to the government and is the responsibility of the Ministry of Justice.

In its daily activities, the Swedish Prison and Probation Service work to persuade its clients not to commit new crimes. Its personnel guarantee humane treatment of clients, as well as honesty towards them and their legal security. Any client serving a sentence must do so safely and must not be able to commit a crime while registered with the Swedish Prison and Probation Service.

It has been established that one of the ways to increase safety in the community is to reduce the recurrence rate. To this end, the Swedish Prison and Probation Service conducts motivational interviews, implements treatment and employment programs, and provides clients with the opportunity to attend school. The management of the Service is convinced that convicts and probation clients should be better prepared so that they can live without crimes and drugs when they are released from a closed institution (prison) or from the probation service.

Key words: *client, personality, professionalism, knowledge, moral values, legal certainty, predictability.*

References

1. Levitskaya, A. (2002), *Professional Ethics: Philosophical Encyclopedic Dictionary*, Institute of Philosophy named after Grigory Skovoroda of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kiev.

2. Doroshenko I. (2019), *Professional ethics of personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine*, Bila Tserkva Center for Advanced Training of Personnel of the SPS of Ukraine, Bila Tserkva.

3. *Kriminalvårdens etiska KOD* (2020), available at: https://www.kriminalvardens.se/globalassets/om_oss/kriminalvardens-etiska-kod1.pdf (accessed 17 April 2020).

4. United Nations (1948), *Universal Declaration of Human Rights*, UN General Assembly Resolution, New York, available at: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (accessed 17 April 2020).

5. *Värdegrund i praktiken* (2020), available at: https://www.kriminalvardens.se/globalassets/om_oss/kriminalvardens-etiska-kod1.pdf (accessed 17 April 2020).

6. Ukraine (2017), *On Approval of the Code of Professional Ethics of the Personnel of the State Criminal and Executive Service of Ukraine: Order*, Ministry of Justice of Ukraine, Kyiv.

7. Yakovets, I. S. and Avtukhov, K. A. (2016), “Regulation of ethical behavior of personnel of the State Penitentiary Service of Ukraine: selected issues”, *Bulletin of the Criminological Association of Ukraine*, Vol. 1 (12), pp. 216–223.