

Європейського Союзу і пріоритетним напрямом української зовнішньої політики, буде сприяти як більшій гуманізації національного законодавства з питань відбування покарання особами, засудженими до довічного позбавлення волі, приведенню умов утримання засуджених до довіч-

ного позбавлення волі у відповідність до вимог міжнародного законодавства та європейських норм і стандартів, так і надасть змогу якісніше виконувати основне завдання діяльності кримінально-виконавчих установ України, яким є виправлення і ресоціалізація засуджених.

Література

1. Альтернатива смертній карі: проблеми довічного ув'язнення / Международная тюремная реформа. Брифінг № 1 // www.penalreform.org. – С.1-11.
2. Андреева В. Н., Дементьев С. И., Трахов А. И., Сашвелян К. Р. Смертная казнь и пожизненное лишение свободы / Южный институт менеджмента [Краснодар]. – Краснодар, 2001. – 222 с.
3. Трубников В. М. Новый Кримінальний кодекс та довічне позбавлення волі // Пожизненное заключение. Международные стандарты и практика в Украине и за рубежом. – Донецк: Донецкий мемориал, 2001. – С. 51-56.
4. Антонян Ю. М., Верещагин В. А. Убийцы, отбывающие пожизненное лишение свободы // Государство и право. – 1999. – № 11. – С. 44-50.
5. Мостепанюк Л.О. Відбування довічного позбавлення волі в Україні та за кордоном: проблеми і перспективи // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 5. – С. 121 – 125.
6. Михлин А. С. Пожизненное лишение свободы как вид уголовного наказания // Российская юстиция. – 2002. – №5. – С. 30-33.
7. Фролов О. І. Довічне позбавлення волі у вітчизняному законодавстві // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності: Збірник наукових статей. – Донецьк: ДІВС, 2001. – № 2. – С. 307-317.
8. Скоков С. Исполнение наказания в виде пожизненного лишения свободы // Пожизненное заключение. Международные стандарты и практика в Украине и за рубежом. – Донецк: «Донецкий мемориал», 2001. – С. 36-42.
9. Шевченко О. Довічне ув'язнення як альтернатива смертній карі: аргументи та факти / Проти катувань. – Х., 1997. – 197с.
10. Про затвердження Державної програми покращення умов тримання засуджених та осіб, взятих під варту, на 2006-2010 роки: Постанова Кабінету Міністрів від 3 серпня 2006 р. № 1090.
11. Кримінально-виконавчий кодекс України // Відомості Верховної України. – 2004. – № 3-4. – Ст.21 (з відповідними змінами та доповненнями).
12. Правила тримання осіб, узятих під варту, і засуджених у слідчих ізоляторах Державного департаменту України з питань виконання покарань: Затверджені наказом Державного Департаменту України з питань виконання покарань від 20 вересня 2000 року № 192.
13. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Прийнято резолюцією 2200 А (XXI) Генеральної Асамблеї ООН від 16 грудня 1966 р. // Права людини: Збірник документів / Укл. В. С. Семенов, О. Н. Ярмиш та ін. – Харків: Ун-т внутр. справ, 1997. – С. 4-25.

УДК 343.91

О. М. ІГНАТОВ,

*канд. юрид. наук,
доц. каф. кримінального права
та кримінології КрЮІ ОДУВС*

ДЕТЕРМІНАЦІЯ НАСИЛЬНИЦЬКИХ ЗЛОЧИНІВ, ЩО ВЧИНЯЮТЬСЯ ПРАЦІВНИКАМИ ОВС У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ СЛУЖБОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ

Залежно від сфери суспільних відносин, у якій працівник ОВС вчиняє злочин, доцільно виділити три відносно самостійні кримінологічні групи злочинів, які ма-

ють специфічні особливості детермінації, що, у свою чергу, обумовлює відповідну диференціацію заходів їх попередження: 1) насильницькі злочини, що вчиняються

працівниками ОВС у зв'язку зі службовою діяльністю; 2) насильницькі злочини, що вчиняються працівниками ОВС у сфері сімейно-побутових відносин; 3) насильницькі злочини, що вчиняються працівниками ОВС поза сферою сімейно-побутових відносин та не пов'язані зі службовою діяльністю. На нашу думку, такий поділ дозволить комплексно оцінити усі криміногенні чинники вчинення злочинів даного виду.

Істотну криміногенну роль у детермінації насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС у зв'язку зі службовою діяльністю, відіграє відсутність адекватного матеріально-технічного забезпечення ОВС. Якщо суспільство вимагає високої цифри розкриття злочинів, не забезпечуючи при цьому органи внутрішніх справ ефективними оперативно-слідчими технологіями та відповідними матеріально-технічними засобами, виникає тип злочинів, пов'язаних із незаконними методами ведення слідства, мета яких – задовольнити очікування суспільства [11, с. 225]. Таким чином, відсутність сучасних технологій, техніки, відповідних умов, що сприяють здійсненню ефективної правоохоронної діяльності, компенсується застосуванням гумового кийка та інших спеціальних і підручних засобів, які використовуються залежно від ситуації різними способами.

Недостатнє матеріально-технічне забезпечення не лише зумовлює насильство з боку працівників ОВС, але й закріплює алгоритм незаконної поведінки на рівні групового досвіду в підрозділах ОВС, часто створюючи своєрідні «традиції» [8, с. 48]. Водночас вітчизняна практика підтверджує, що в тих регіонах, де чергові частини й патрульно-постові служби мають сучасну техніку, засоби зв'язку, транспорт, спостерігається стійка стабільність і висока якість роботи серед особового складу [4, с. 122].

Одним із факторів детермінації насильницьких злочинів даної групи є дефіцит кадрів в ОВС. Керівник служб і підрозділів ОВС через нестачу кадрів досить часто призначають щойно прибулих працівни-

ків на ту чи іншу посаду не згідно з отриманою ними спеціалізацією, а згідно з потребою кадрів у тій чи іншій службі або підрозділі на поточний момент. У результаті на посаду дільничного інспектора міліції (далі – ДІМ) потрапляють випускники ВНЗ МВС, що закінчили, наприклад, факультет економічної безпеки. Наслідки таких кадрових призначень очевидні. Некомпетентність молодих працівників у виконанні службових завдань призводить до нерішучого застосування владних повноважень у межах своєї компетенції, чи, навпаки, їх перевищення, зловживання службовим становищем [18, с. 107]. Не знаючи специфіки покладених на нього посадових обов'язків, не маючи відповідних знань і навичок, працівник ОВС потрапляє часом у безвихідне становище, результатом чого є не тільки постійні стреси і психічні зриви, але й професійні помилки, що через специфіку службових функцій почасти призводять до людських трагедій і жертв. З іншого боку, працівник карного розшуку, що отримав знання для роботи з найбільш небезпечними кримінальними елементами, потрапляючи на посаду слідчого або ДІМ, компенсує незнання покладених на нього обов'язків застосування методів роботи, які він опанував під час навчання, в результаті чого виникають випадки перевищення службових повноважень, а також інші злочини, пов'язані із застосуванням надмірної в певній ситуації сили.

Серед факторів детермінації насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС у зв'язку зі службовою діяльністю, значна роль належить вадам правової культури працівників. Правова культура працівників ОВС як ядро професійної культури – це, насамперед, певний рівень (стан), сукупність характеристик правосвідомості, який характеризується такими властивостями, як знання права, повага до закону, позитивна установка щодо повсякденної правомірної поведінки. Крім того, правова культура включає в себе, безумовно, правомірну поведінку [16, с. 310]. Як досвід вітчизняних учених [10, с. 217, 220–221], так і результати власного

дослідження свідчать про існування серйозних недоліків у сфері правової культури працівників ОВС. Так, на низький рівень професіоналізму та правової культури працівників ОВС як на фактор, що має вирішальне значення для існування насильницької злочинності працівників ОВС, вказало 27,7 % опитаних нами 500 випускників ВНЗ МВС України (2006-2008 рр.).

Роль правової культури працівників ОВС важко переоцінити, оскільки через її відсутність або окремі вади виникають моральні дилеми, неадекватне розв'язання яких найчастіше призводить до насильства і жертв. Насамперед – це вирішення працівниками міліції питання «Чи виправдовує мета засіб?», яке в західній кримінологічній літературі одержало назву «проблема «Брудного Гаррі» [20]. Суть його полягає в тому, що частина правоохоронців вирішує для себе питання про припустимість використання незаконних методів і засобів для досягнення законних цілей позитивно, що створює серйозний криміногенний фактор для поліції більшості країн світу.

Окремі працівники ОВС, як показують дослідження, порушуючи норми закону, впевнені в тому, що їх дії необхідні, корисні та доцільні для ефективної боротьби зі злочинністю. Ця впевненість найчастіше виникає на ґрунті неправильно сформованої практики застосування норм закону на рівні окремих служб і підрозділів. При цьому з'являється, а потім закріплюється впевненість, що викриття злочинця, навіть через «вбиття зізнавальних показань» за відсутності інших доказів вини, – це «common bonum» – загальне благо [8, с. 48]. Тому в процесі виховання особового складу один із найбільш важливих аспектів, що потребує обов'язкового з'ясування для працівників ОВС, – це питання про співвідношення законності та доцільності. Справжня доцільність завжди законна. Законність не «перепона», «заборона», як часто вважають, а насамперед обов'язковий показник доцільності рішення в конкретному випадку [14, с. 207].

Симптоматичним є те, що 28,6 % випускників ВНЗ МВС України, як показало

наше дослідження, вважають застосування незаконного насильства в практичній діяльності «в інтересах справи» припустимим, а 5,3 % – необхідним. Крім того, 23 % опитаних на запитання «Що, на Вашу думку, є основною причиною вчинення насильницьких злочинів працівниками ОВС?» відповіли, що це єдиний спосіб домогтися правди в інтересах справи та розкрити злочин. Аналогічні дослідження російських учених ще більш красномовні: 75 % молодих правоохоронців вважають порушення законності з метою розкриття злочинів можливим і навіть доцільним [1, с. 61–62]. Таким чином, можна констатувати, що проблема вчинення працівниками ОВС насильницьких злочинів пов'язана з дефектами професійної підготовки та виховання, які мають місце ще на стадії навчання.

Із недоліками правової культури працівників ОВС тісно пов'язаний такий криміногенний фактор, як наявність «міліцейської» субкультури. Під «міліцейською» субкультурою слід розуміти всі ті негативні ознаки неформальної професійної культури працівників ОВС, що формуються в процесі здійснення службової діяльності.

Субкультура утворюється різними елементами: менталітетом, ієрархією цінностей, нормам та зразкам поведінки, структурою соціальних інститутів тощо. При цьому існування субкультури правоохоронців має як позитивні, так і негативні аспекти [19]. Соціальна «агресивність» середовища правоохоронної діяльності «створює «сприятливі» умови для сприймання працівниками субкультури та екстраполяції її на найближче соціальне оточення. Особливо гостро ця проблема постає в період професійної адаптації, після чого може відбуватися або повна асиміляція до запропонованої системи культурних цінностей, або геттоїзація (відособлення), яка спричиняє ускладнення у відносинах з колегами і, як наслідок, проблеми в професійному становленні та самореалізації» [9, с. 287–288]. Як слушно зауважив І. І. Карпець, трагедією для працівників ОВС є те, що вони зазнають на

собі зворотного впливу злочинного світу [7, с. 371]. Наслідком цього є закономірне звикання до жестів, жаргонів, способу поведінки представників антисоціального середовища. Негативний вплив з боку зовнішнього «агресивного» середовища значною мірою каталізується негативною спрямованістю або невпевненістю працівника ОВС, що нерідко призводить до таких наслідків, як: використання ненормативної лексики та жаргонізмів; грубість, зневажливе ставлення до затриманих, їх моральне і фізичне приниження; формування психологічної переоцінки своїх можливостей при застосуванні примусових засобів; прихильність до стереотипних дій; амбітність та ін. Таким чином, негативна професійна субкультура нерідко обумовлює протиправну поведінку працівників ОВС. Своєрідним проявом подібної субкультури є прояви незаконного насилля та каральних методів у їх діяльності.

Також фактором детермінації насильницьких злочинів даної групи є негативний вплив правопорушників на працівників ОВС. Постійне спілкування з особами, які мають стійкі антисоціальні установки, досвід злочинної діяльності та підвищена агресивність, не може не впливати на поведінку працівників ОВС. Тому при вчиненні правопорушником опору контролювана інструментальна агресія працівників часто переростає у ворожу. Дослідження показують, що 70 % опитаних злочинців незалежно від умов затримання відчували безадресну люту ворожість до працівників ОВС [17, с. 223–227]. На «провокації злочинців» як на один із факторів, які мають вирішальне значення для існування насильницьких злочинів працівників ОВС, вказали 21 % опитаних нами випускників ВНЗ МВС України. У свою чергу, 75 % опитаних працівників ОВС вважають припустимим застосування гумового кийка до осіб, що вчиняють непокору (але не опір) законній вимозі працівника ОВС, а також до осіб, що висловлюють образи на адресу працівників ОВС [2, с. 210]. Таким чином, проблема зміни кримінальної ролі становить один з основних факторів детермінації насиль-

ницької злочинності працівників ОВС.

Перевантаженість та ненормованість робочого часу також негативно впливає на працівників ОВС. Наявність у провадженні одного слідчого 36–42 кримінальних справ одночасно або 27–34 оперативних матеріалів в одного оперуповноваженого чи дільничного інспектора зумовлює деструктивно напружену працю [18, с. 90–91]. Відомчі дослідження фіксують середню тривалість робочого дня – 11-15 годин – для служб карного розшуку, слідства, дільничних інспекторів міліції з інтервалом між вихідними до 15 днів [13, с. 82]. Безумовно, такий графік роботи, а точніше, графік «використання працівника ОВС» призводить до фізичного та психічного виснаження організму, що негативно позначається на якості роботи. Приховування злочинів від обліку, фальсифікація доказів, порушення прав затриманих осіб, численні факти «вибивання» необхідних свідчень почасти є прямим наслідком безвихідного становища працівників ОВС, загнаних у глухий кут дефіцитом часу та надмірним навантаженням.

У детермінації насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС у зв'язку з службовою діяльністю, значну роль відіграє гіпертрофована професійна корпоративність працівників ОВС. Йдеться насамперед про те, що помилково розуміють як «солідарність». На думку фахівців, найчастіше відчуття корпорації (з відповідним конструктивним протиставленням «ми» і «вони») не виникає негативних наслідків. Однак, гіпертрофуючись, таке протиставлення породжує службові зловживання. При цьому, як слушно зауважує О. А. Мартиненко, чесність і принциповість у стосунках співробітників поступаються лояльності, коли будь-які вчинки схвалюються, якщо вони скоєні «своїми». Такі явища зазвичай спостерігаються в ситуаціях безпринципного захисту «чесні мундиру», коли співробітники міліції протиставляються простим громадянам [11, с. 282]. Проблема існування так званого «кодексу мовчання» характерна для поліції багатьох країн. Навіть у випадку необґрунтованого насильства по-

ліцейський зазвичай не боїться, що його колеги засвідчать його жорстокість. Той, хто дає свідчення проти іншого поліцейського під час розслідування, не допускається до участі в неформальному житті поліції, з ним уже ніхто не буде співпрацювати. Тому негідна поведінка поліцейських лише у поодиноких випадках стає відомою правосуддю [1, с. 81].

Крім того, гіпертрофована корпоративність працівників ОВС виражається «униканням» відкритості перед громадськістю. Результати опитування випускників ВНЗ МВС України показали, що на питання «Чи потрібно, на Вашу думку, широко оприлюднювати факти вчинення насильницьких злочинів працівниками ОВС?» 37,2% опитаних відповіли, що «говорити про це не треба, бо цим підривається авторитет органів внутрішніх справ», а 41,4% заявили, що «треба говорити тільки про найбільш серйозні злочини, щоб не викликати негативної реакції населення».

Негативні риси особистості керівника і стилю управління колективом мають велике криміногенне значення, бо керівник підрозділу не лише здійснює контроль за діяльністю та дотриманням законності підлеглих йому працівників ОВС, визначає мету і завдання конкретного працівника, а також способи і засоби їхнього досягнення. Він також стежить за формуванням і станом морально-психологічного клімату в колективі. Однак деякі керівники не тільки не стежать за стабільністю позитивного морально-психологічного клімату в колективах, але й особистим прикладом розкладають його і провокують вчинення підлеглими різних протиправних дій. Як слушно зауважує Л. М. Давиденко, законність і правопорядок залежать значною мірою від того, як самі керівники виконують вимоги законів; якщо керівник на словах закликає дотримуватися законності, а сам у своїй діяльності їх порушує, його накази будуть мати зворотний ефект [5, с. 206]. Дослідження фахівців ХНУВС показало, що негативний приклад керівництва як фактор протиправної поведінки працівників зазначають 35,5% опитаних колишніх працівни-

ків ОВС. Респонденти, що назвали цей фактор, пояснювали, що порушення закону з боку керівництва створювало ситуацію моральної невизначеності та провокувало працівників на таке ж зневажливе ставлення щодо дотримання правових норм [15, с. 66].

Найчастіше негативні особистісні характеристики керівника знаходять своє відображення в стилі управління. Саме в стилі управління відображається власна концепція керівника, його особистість, досвід, кругозір, характер; це його почерк, ділові манери й ділова професійна грамотність. У стилі управління виявляється єдність професійних, організаційних, ідейно-політичних, моральних та інших якостей керівника [3, с. 96–97].

Спеціальні дослідження європейських поліцейстів виявили, що найбільш розповсюдженими формами грубого стилю керівництва є: постійна критика; принизливі публічні зауваження; образа, погрози, поширення пліток; постановка нездійсненних цілей; доручення безглузвих і безперспективних завдань; необґрунтована відмова в наданні щорічної відпустки або відпустки у зв'язку з навчальною сесією. Такий стиль керівництва викликає агресивність, дратівливість, напади гніву та депресії, психосоматичні розлади здоров'я у підлеглих [11, с. 311]. Неадекватність стилю керівництва може виявлятися також у надмірній прискіпливості, авторитарності, ігноруванні рівня підготовки та досвіду роботи працівників, неврахуванні їх індивідуальних особливостей і невизнанні їх права самостійно приймати значимі рішення. У зв'язку з цим у багатьох працівників може скластися впевненість, що просування по службі прямо залежить від ступеня відданості керівництву та готовності до беззаперечного виконання будь-яких наказів. Особливу занепокоєність це викликає через готовність працівників ОВС виконувати злочинні накази керівництва. Дослідження, проведене О. В. Негодченком, у ході якого було опитано 600 працівників різних служб міліції, показало, що більшість респондентів готова виконувати протиправний наказ на-

чальника. При цьому 5,9 % готові виконувати його беззастережно, 2,9 % спочатку виконають, а потім будуть оскаржувати, 88,6 % – оскаржать і все ж будуть виконувати, якщо не надійде розпорядження про скасування [12, с. 339].

Недоліки існуючої системи критеріїв оцінювання діяльності органів внутрішніх справ є домінуючим фактором детермінації насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС у зв'язку зі службовою діяльністю. У сучасній кримінології визнається, що рівень правопорядку визначається не лише діяльністю правоохоронних органів, оскільки в суспільстві є й інші фактори, які регулюють поведінку людей і впливають на динаміку злочинності. Сьогодні ОВС України продовжують звітувати перед суспільством, спираючись на державні статистичні звіти про стан злочинності, де вихідною точкою при оцінюванні результатів діяльності ОВС залишаються зміни динаміки й структури злочинності. Вочевидь, такий підхід сприяє зміцненню негативної установки не тільки на приховування злочинів від обліку, а й створює умови для інших, більш тяжких правопорушень, зокрема, насиль-

ницьких злочинів [6].

Серед факторів детермінації насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС у зв'язку зі службовою діяльністю, слід також відзначити недоліки правового забезпечення діяльності ОВС. З об'єктивним відставанням правової бази правоохоронної діяльності від реального поширення злочинності, пов'язане суб'єктивне тлумачення закону, що завжди криє в собі небезпеку перевищення службових повноважень, зловживання владою та дискримінації. Зокрема, це стосується тлумачення правоохоронцями строку затримання особи до 72 год. як свого права, а не обов'язку негайно доправити цю особу до суду, щоб з'ясувати наявність підстав для взяття під варту; забезпечення права затриманого на зустріч з адвокатом, лікарем тощо.

Розглянуті криміногенні фактори та виявлена специфіка детермінації насильницьких злочинів, що вчиняються працівниками ОВС у зв'язку з виконанням службових функцій, дозволять, на наш погляд, визначити найбільш ефективні заходи превенції даного виду злочинів

Література

1. Алтухов С. А. Преступления сотрудников милиции (понятие, виды, особенности профилактики). – СПб.: Юридический центр Пресс, 2001. – 271 с.
2. Балалаева М. В. Обстоятельства, исключющие преступность действий сотрудников органов внутренних дел, совершаемых в сфере их профессиональной деятельности: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. – Н. Новгород, 2001. – 264 с.
3. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України: Підручник. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. – 480 с.
4. Бандурка О. М., Соболев В. О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.
5. Давыденко Л. М., Бандурка А. А. Противодействие преступности: теория, практика, проблемы: Монография. – Х.: Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2005. – 302 с.
6. Ігнатов О. Щодо критеріїв оцінки ефективності діяльності органів внутрішніх справ // Право України. – 2008. – С. 97–101.
7. Карпец И. И. Преступность: иллюзии и реальность. – М.: Рос. право, 1992. – 431 с.
8. Коваленко В. П. Деякі етичні та кримінологічні аспекти застосування насильства в правоохоронній діяльності // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – № 4. – С. 45–49.
9. Кравченко Ю. Ф. Свобода як принцип демократичної правової держави: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. – Х., 2003. – 390 с.
10. Макушев П. В. Професійна правосвідомість і правова культура дільничного інспектора міліції (шляхи формування і удосконалювання). – Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. – К., 2004. – 191 с.
11. Мартыненко О. А. Детерминация и предупреждение преступности среди персонала органов внутренних дел Украины: Монография. – Х.: Изд-во Харк. нац. ун-та внутр. дел, 2005. – 468 с.

12. Негодченко В. О. Діяльність органів внутрішніх справ щодо попередження злочинів у сучасних умовах: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. – Х., 2003. – 180 с.
13. Новиков М. М., Зайцева Т. Г. Правові аспекти забезпечення психоемоційної стабільності працівників ОВС України // Нормативно-правове забезпечення проходження служби в органах внутрішніх справ. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 194 с.
14. Погрібний І. М., Куракін О. М. Деякі аспекти зміцнення законності в діяльності органів внутрішніх справ // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – Вип. 16. – С. 203–207.
15. Соціально-психологічний аналіз причин порушення дисципліни та законності в органах внутрішніх справ: Науковий звіт НДЛ «Соціальна і психологічна робота в органах внутрішніх справ». – Х.: Ун-т внутр. справ, 1998. – 115 с.
16. Сливка С. С. Філософсько-правові проблеми професійної культури юриста: Дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.12. – Львів, 2002. – 405 с.
17. Терещенко Л. В. Запобігання злочинів, пов'язаних з посяганням на життя працівників міліції // Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ України. – 1996. – № 2. – С. 223–227.
18. Шалгунова С. А. Кримінально-правові та кримінологічні заходи попередження хабарництва серед співробітників органів внутрішніх справ: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. – К., 1999. – 203 с.
19. Banton M., *The Policeman in the Community*. – London: Tavistock, 1964. 20. Klockars, C.B. 'The Dirty Harry Problem' in F.A. Elliston and M. Feldberg «Moral Issues in Police Work». – Totowa, New Jersey: Rowan and Allanheld, 1985.

УДК 343.24(477)

В. П. СЕВОСТЬЯНОВ,

*канд. юрид. наук,
член Координаційного бюро АПрН України
з проблем кримінально-виконавчого права,
доц. каф. кримінального права і кримінології
ННПЕС ХНУВС*

ПРОБЛЕМИ БЕЗПЕКИ КРИМІНАЛЬНО-ВИКОНАВЧОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Як свідчить досвід розвинутих країн, загроза існуванню будь-якої держави залежить від наявності і розвитку внутрішніх конфліктів, неспроможності різних гілок влади на різних рівнях реалізації своїх повноважень забезпечити внутрішню стабільність.

Зростаюча нестабільність в економіці, політиці, соціальній сфері, ускладнення міжнародних, міжнаціональних, міжконфесійних відносин, криміногенної обстановки та інших факторів обумовили актуальність проблеми безпеки людини, суспільства і держави, від зовнішніх та внутрішніх загроз в усіх сферах життєдіяльності.

Безпека існуючої кримінально-виконавчої системи (далі – КВС) України є складовим елементом системи національної безпеки держави і має складний і мало досліджений зміст. У науці кримінально-виконавчого права окремі вчені роз-

глядали серед проблем безпеки в першу чергу безпеку засуджених і безпеку персоналу, тобто поза зв'язком з більш загальною категорією «безпека кримінально-виконавчої системи» (В. М. Анісімов, О. І. Зубков, Ю. І. Калінін, М. О. Стручков, С. Ф. Хохряков, В. І. Селіверстов, О. В. Філімонов, М. П. Мелентьев, М. І. Брезгін). Слід зауважити, що зазначені вчені працювали в соціально-політичних та історичних умовах минулого сторіччя і їх роботи мали відповідні грифи обмеженого доступу. Тому актуальність означеної проблеми обумовлена не тільки недостатнім ступенем її наукової розробки, а також місцем і роллю кримінально-виконавчої системи в загальнодержавному механізмі боротьби зі злочинністю.

Загальною метою статті є постановка