

Трибуна докторанта і аспіранта

УДК 343.8.343.25

DOI: <https://doi.org/10.31359/2079-6242-2025-49-210>

Н. А. Гавриленко, аспірантка Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса Національної академії правових наук України
ORCID ID: 0009-0000-8139-9401

ПОЗИТИВНІ ВІДНОСИНИ МІЖ ПЕРСОНАЛОМ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ ТА ЗАСУДЖЕНИМИ ЯК ОСНОВА ДИНАМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ

Постановка проблеми. Пенітенціарна система з часу здобуття Україною незалежності перебуває у постійному процесі реформування. Не дивлячись на те, що на процес виконання покарань вже десятиліттями негативно впливають соціально-політичні та економічні чинники, останні роки все ж характеризуються впровадженням нових підходів до його організації.

Традиційно пострадянським державам важко відійти від застарілих, ще гулагівських підходів до організації діяльності установ виконання покарань (далі – УВП), в основі якої лежить кара і якнайбільше обмеження прав і свобод засуджених. Не винятком з цього правила раніше була й Україна.

Основні принципи організації процесу виконання-відбування покарань, які нині застосовуються більшістю демократичних держав світу, знайшли своє закріплення у Мінімальних стандартних правилах поводження з в'язнями Організації Об'єднаних Націй (далі – ООН), що прийняті ще у 1955 р. Конгресом ООН з профілактики злочинності і поводження з в'язнями, а згодом для кращого узгодження з європейським контекстом, були викладені у Європейських пенітенціарних (в'язничних) правилах від 1987 р.

Так, в основі згаданих нормативно-правових актів лежить підхід, що процес виконання вироків має базуватися на дотриманні вимог безпеки й дисципліни з обов'язковим забезпеченням гідних умов тримання з впровадженням відповідних програм,

основною метою яких є повернення засуджених осіб в суспільство, а не їх кара.

Україною Європейські пенітенціарні правила ратифіковані у 2006 році, проте вже майже 20 років їх офіційний переклад є неточним відповідно до оригіналу цього нормативно-правового акту. Тому його положення ставали основою наукових пошуків швидше, ніж впроваджувалися у діяльність пенітенціарної системи.

Лише з прийняттям Національної програми під егідою комісії Україна – НАТО на 2020 р. в українському законодавстві вперше з'явилося таке поняття як «безпечне середовище установ виконання покарань», що, відповідно до зазначеного нормативно-правового акту, передбачає забезпечення динамічної безпеки, що зменшує ризик вчинення правопорушень, забезпечення процедурної безпеки, що регулює правила застосування заходів; забезпечення фізичної безпеки, що знижує рівень небезпеки в органах і установах кримінально-виконавчої системи.¹

Варто додати, що Україна не є єдиною державою в Європі, яка здійснює реформу пенітенціарної системи. Так, виконувачка обов'язків Голови Офісу Ради Європи в Україні Олена Литвиненко зазначила про те, що більшість держав-учасниць Ради Європи здійснювали реформування пенітенціарної сфери протягом багатьох років, адже гуманізація

¹ Річна Національна Програма під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік: Указ Президента України від 26.05.2020 р. №203/2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861> (дата звернення: 19.05.2025)

процесу відбування покарань відповідно до європейських стандартів потребує зміни парадигми. Це повинна бути не парадигма покарання, а парадигма перевиховання, ресоціалізації і реабілітації засудженого. І такі аспекти, як індивідуальний підхід, індивідуалізація кожного ув'язненого передусім як людини, яка має власні потреби, власну долю, а також такі принципи, як відмова від дискримінації, відкритість, прозорість, взаємна підзвітність є надзвичайно важливими в контексті реалізації пенітенціарної реформи, що ґрунтується на сучасних європейських стандартах.¹

Без перебільшення, в цьому процесі найскладнішим є впровадження саме динамічної безпеки, що є найбільш складним та багатокомпонентним поняттям, адже вона ґрунтується не на певній матеріально-технічній базі або процедурах, які можна розробити, стандартизувати та однаково впровадити в УВП у різних частинах країни, а на відносинах між персоналом та засудженими. Динамічна безпека як така ґрунтується виключно на людському факторі, водночас саме позитивний вплив на особистість, що забезпечується шляхом взаємодії персоналу та засуджених, здатен забезпечити досягнення основної мети покарання – виправлення та ресоціалізації для подальшого повернення до нормального життя у суспільстві.

При цьому варто констатувати, що найбільше уваги в процесі реформування пенітенціарної системи приділяється саме фізичній перебудові установ виконання покарань, наголошується на необхідності вдосконалення їх технічного оснащення, вимоги ж до динамічної безпеки згадуються лише опосередковано. Одночасно чи не кожен програмний документ в українському законодавстві, що торкається питання реформування пенітенціарної системи, підтверджує низький рівень фінансування цього процесу. Зрозуміло, що в період повномасштабної війни та повоєнних років докорінно ситуацію змінити навряд чи вдасться. Тому, цілком раціональною видається думка, що за таких умов можливо сконцентруватися на розвитку динамічної безпеки в установах покарань. Оскільки найважливіше значення у процесі виконання покарань має саме ефективна комунікація персоналу із засудженими, як елемент динамічної безпеки, а не будь-які фізичні запобіжники або процедури.

¹ «Динамічна безпека, комунікативні навички та просоціальне моделювання» матеріали навчального курсу <<https://surl.li/tgmxiip>> (дата звернення: 19.05.2025)

Аналіз основних досліджень і публікацій. Питання динамічної безпеки в УВП у своїх працях торкалися К. А. Автухов, І. Г. Богатирьов, І. В. Боднар, О. В. Гальцова, О. А. Дука, О. М. Мірошніченко, Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, Д. А. Коваленко, М. С. Пузирьов, С. В. Царюк, І. П. Христич, І. С. Яковець та ін.

Мета дослідження. Здійснити аналіз міжнародного та національного законодавства щодо динамічної безпеки в УВП, розкрити зміст поняття «*позитивні відносини між персоналом УВП та засудженими*», що лежить в основі динамічної безпеки.

Виклад основного матеріалу. Неможливо не погодитись з думкою О. А. Дуки про те, що динамічна безпека є базовим і визначальним явищем в діяльності європейських пенітенціарних інституцій, а для в'язничного персоналу динамічна безпека – є ключовим підходом у взаємовідносинах із засудженими. Просоціальне моделювання, комунікативні навички персоналу, взаємовідносини персоналу і засуджених є ключовими у здійсненні професійної підготовки європейського в'язничного персоналу.

Динамічна безпека в установах виконання покарань – це спосіб організації процесу виконання кримінального покарання у вигляді позбавлення волі, який базується на розвитку позитивних взаємин із засудженими, їх зайнятості та ефективної комунікації, що призводить до обізнаності персоналу з процесами, які відбуваються у місці тримання засуджених.²

На думку вітчизняних вчених, зокрема І. С. Яковець, в основі концепції динамічної безпеки лежать позитивні відносини, зв'язки та взаємодія між персоналом і засудженими, професіоналізм у зборі відповідної інформації, розуміння та поліпшення соціального клімату у виправній установі, твердість та чесність, сприйняття особистої ситуації засудженого, спілкування, позитивні відносини та обмін інформацією.³

Таку позицію підтримує й І. В. Боднар вказуючи, що концепція динамічної безпеки – це позитивні відносини, зв'язки та взаємодія між персоналом

² Офіс ради Європи в Україні <<https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/dynamic-security-in-penitentiary-institutions-second-meeting-of-the-working-group-on-training-development>>

³ Яковець І. С. «Динамічна безпека в установах виконання покарань як основа профілактики правопорушень. (2015) 3 (11) Вісник кримінологічної асоціації України <<https://www.academia.edu/19828311>> (дата звернення: 03.02.2023).

і засудженими, професіоналізм у зборі відповідної інформації, розуміння та поліпшення соціального клімату у виправній установі, твердість та чесність, сприйняття особистої ситуації засудженого, спілкування, позитивні відносини.

Як справедливо зауважує О. В. Гальцова, діяльність персоналу установ виконання покарань, який є представником закону та спеціально уповноваженим органом державної влади, зобов'язує їх суворо дотримуватися приписів діяльності, оскільки їх професіональний рівень, моральні та особисті риси, рівень культури мають неабиякий вплив на засуджених, адже ізоляція засуджених від суспільства, постійний дефіцит контактів з оточенням та близькими підсилюють потребу засуджених у спілкуванні з персоналом установ виконання покарань та обміні інформацією.¹

Авторка також висловлює слушну думку про те, що позитивний вплив на засуджених персоналу УВП може знаходити свій прояв у тому, якщо її персоналом здійснюється службова діяльність, яка ґрунтується на безумовному дотриманні чинного законодавства та проявляється у гуманному та шанобливому ставленні до них, засуджена особа буде прагнути до свого виправлення та ресоціалізації, а її посткримінальна поведінка буде спрямована на те, щоб надалі не вчиняти нових злочинів.²

Отже, в основі динамічної безпеки лежать саме позитивні відносини між персоналом УВП та засудженими. Нормативно-правові акти не містять визначення цього поняття.

Очевидно, що основним завданням персоналу УВП під час реалізації засобів виправлення і ресоціалізації є створення такого середовища, де поряд з умовами, що забезпечують порядок виконання і відбування покарання, буде забезпечено також гуманне ставлення до засуджених.

Так, загальноприйнятою нормою є те, що середовище в УВП має бути не таким, що залякуватиме засуджених, а таким, яке сприятиме вирішенню їхніх особливих потреб. Саме хороші робочі взаємини між персоналом і ув'язненими розглядають як знак гарного управління.³

¹ Гальцова О. В. Вплив персоналу установ виконання покарань на засуджених осіб до позбавлення волі. *Розбудова правової держави в Україні: реалії та перспективи*: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Одеса, 24 травня 2019 р.) <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/18093/1/Haltsova_75-78.pdf?utm_source=chatgpt.com>

² —

³ *Сучасний в'язничий менеджмент* (К. І. С., 2017)100

Європейські пенітенціарні правила серед інших встановлюють певні вимоги, що спрямовані на забезпечення позитивних відносин персоналу та засуджених. До них можна віднести наступні:

— керування пенітенціарними закладами мусить здійснюватися в етичному контексті, у рамках якого визнається, що до ув'язнених необхідно ставитися гуманно та з повагою до невід'ємної гідності людини (правило 72.1);

— обов'язки персоналу ширші за обов'язки простих охоронців і повинні враховувати необхідність сприяти поверненню ув'язнених до суспільства після відбування покарання на основі програми позитивної мотивації та допомоги (правило 72.3);

— особлива увага повинна приділятися організації стосунків між ув'язненими та персоналом пенітенціарної установи, який працює в безпосередньому контакті з ними (правило 74);

— персонал мусить своїм поведінням і виконанням своїх обов'язків завжди позитивно впливати на ув'язнених та викликати в них повагу (правило 75).⁴

У національному законодавстві такі узагальнені положення майже не розкриваються. Проте поняття «позитивні відносини» зустрічається у деяких нормативно-правових актах. Зокрема, міститься у 4 розділі Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань⁵. Де, по-перше, в абз. 3 п. 1 розд. 4 передбачається, що персонал своєю поведінкою і виконанням своїх обов'язків має позитивно впливати на засуджених та викликати у них повагу. У абз. 8 цього ж пункту передбачено, що в разі встановлення позитивних відносин між представником адміністрації УВП та засудженим допускається звертання засудженого до представника адміністрації УВП, а також представника адміністрації УВП до засудженого на «ви» та на ім'я, якщо вони проти цього не заперечують. За загальним же правилом засуджені звертаються до персоналу УВП на «ви», називають їх на ім'я та по батькові або «громадянин», «громадянка», далі — за званням чи займаною посадою.⁶

⁴ Європейські в'язничні правила: Рекомендація № R(2006)2 Комітету Міністрів держав-учасниць від 11.01.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text (дата звернення: 19.05.2025).

⁵ Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань: Наказ Міністерства юстиції України від 28.08.2018 № 2823/5 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text> (дата звернення: 19.05.2025).

⁶ —

Вважаємо, що такі положення давно не відповідають вимогам часу. По-перше, дивним видається підхід, коли позитивні відносини між персоналом та засудженими у нормативно-правовому акті держави, що тримає курс на євроінтеграцію, розглядаються не як мета і не як певна стала конструкція в установі, а лише як можливий її елемент. По-друге, положення про встановлення позитивних відносин для можливості звертатися до персоналу в іншій формі видається взятим із норм радянських часів, що не є прийнятним.

Поняття «позитивні відносини» також згадується в абз. 2, підрозділі Б, розділу 5 Кодексу професійної етики персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України), де декларується, що персонал ДКВС України повинен докладати зусиль задля підтримки позитивних професійних відносин із засудженими, ув'язненими та членами їхніх сімей.

Оскільки визначення терміну «позитивні відносини» ані в міжнародному, ані в національному законодавстві не міститься, для його розкриття вважаємо за можливе звернутися до тлумачного словника, а також до зарубіжної та національної доктрини.

Так, «відносини» розглядаються як стосунки, зв'язки, взаємини між ким-небудь.¹ А прикметник «позитивний» тлумачиться як той, який виражає, містить у собі згоду, стверджує що-небудь; ствердливий, який заслуговує схвалення; який дає бажані, потрібні результати.²

Згідно з ч. 2 ст. 50 Кримінального кодексу України покарання має на меті не тільки кару, а й виправлення засуджених, а також запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень як засудженими, так і іншими особами.

У ч. 1 ст. 6 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України) надається визначення «виправлення засудженого», під яким розуміється процес позитивних змін, які відбуваються в його особистості та створюють у нього готовність до самокерованої правослухняної поведінки.

Поряд з виправленням, як міжгалузевою категорією, у ч. 2 ст. 6 КВК України надається визначення й ресоціалізації, як ще одній невід'ємній меті покарання, якій передують виправлення. Так, ресоціалізація – свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена

суспільства; повернення його до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві.

Отже, бажаним для держави і суспільства результатом виконання покарання є виправлення та ресоціалізація засудженого, а також запобігання вчиненню нових кримінальних правопорушень.

Відповідно, позитивними відносинами між персоналом УВП та засудженими будуть такі відносини, що будуть спрямовані саме на досягнення основної мети покарання.

У ч. 3 ст. 6 КВК України визначено перелік основних засобів виправлення і ресоціалізації засуджених: встановлений порядок виконання та відбування покарання (режим), пробація, суспільно корисна праця, соціально-виховна робота, загальноосвітнє і професійно-технічне навчання, громадський вплив.

Відповідно позитивні відносини між персоналом УВП та засудженими можуть реалізовуватись з урахуванням виду покарання під час його виконання, в процесі забезпечення персоналом УВП режиму, реалізації пробації, проведення соціально-виховної роботи та професійно-технічного навчання.

На думку І. М. Копотуна, поряд з уже відомими методами кримінально-правового впливу необхідно шукати нові, більш ефективні шляхи й засоби запобігання злочинним виявам.³ Науковець неодноразово наголошував, що до плану заходів щодо запобігання злочинам в УВП обов'язково має включатися серед іншого соціально-виховна робота із засудженими⁴. А засади динамічної безпеки мають включатися у практику запобігання злочинам, що призводять до надзвичайних ситуацій у колоніях.⁵

Отже, саме зміна світогляду та мислення засуджених осіб з метою досягнення їх подальшого виправлення та ресоціалізації має бути головним завданням у процесі виконання покарань, що не можливо досягнути без встановлення позитивних

³ Копотун І. М. 'Запобігання злочинам, що призводять до надзвичайних ситуацій, у виправно-трудових установах УСР' (2014) 1 Науковий вісник Інституту кримінально-виконавчої служби 15–25 <http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvikrvc_2014_1_5>

⁴ – 'Теоретико-прикладні та правові засади запобігання злочинам, що зумовлюють виникнення надзвичайних ситуацій у виправних колоніях України' (автор. дис. ... д-ра юрид. наук, Нац. ун.-т «Одеська юридична академія», 2014) 7

⁵ – Запобігання злочинам, що призводять до надзвичайних ситуацій у виправних колоніях: монографія (ПП «Золоті ворота», 2013) 109

¹ 'Відносини' (Словник.Ua) <<https://surl.li/iuptya>>

² 'Позитивний' Словник.Ua <<https://surl.li/sohmyx>>

відносин між персоналом та засудженими, без педагогічного впливу на них.

Зважаючи на викладене, підтримуємо позицію О. В. Гальцової про те, що особливо важливою визнається соціально-виховна робота персоналу в УВП.¹

Відповідно до абз. 1–2, ч. 1 ст. 123 КВК України соціально-виховна робота – цілеспрямована діяльність персоналу органів і установ виконання покарань та інших соціальних інституцій для досягнення мети виправлення і ресоціалізації засуджених. Соціально-виховна робота спрямована на формування та закріплення в засуджених прагнення до заняття суспільно корисною діяльністю, сумлінного ставлення до праці, дотримання вимог законів та інших прийнятих у суспільстві правил поведінки, підвищення їх загальноосвітнього і культурного рівнів.

За твердженням Ю. В. Кернякевич-Танасійчук, соціально-виховну роботу можна визначити як діяльність персоналу органів і УВП та інших соціальних інституцій, яка полягає в наданні соціальної, психологічної допомоги засудженому, а також пов'язана зі здійсненням педагогічного (виховного) впливу на засудженого з метою його виправлення та подальшої ресоціалізації.²

Одночасно Ю. В. Кернякевич-Танасійчук наголошує, що при організації соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими до позбавлення волі слід дотримуватися принципу здійснення цілеспрямованого та безперервного впливу на засудженого, а також диверсифікації форм (групові, індивідуальні) та методів (бесіда, лекція, дискусія, переконання, консультування тощо) такої діяльності, враховуючи специфіку окремих груп засуджених, рівень їхньої соціальної та педагогічної занедбаності. Саме пошук нових форм соціально-виховної та психологічної роботи із засудженими до позбавлення волі є актуальним питанням в умовах триваючого нині процесу реформування кримінально-виконавчої системи України. При цьому перевагу слід надавати індивідуальній роботі із засудженими, оскільки, як по-

казала практика, негативними рисами масових форм соціально-виховного впливу на засуджених є їх формальний характер та малоефективність.³

У згаданому вище контексті слушним є міркування О. В. Таволжанського, який серед інших виділяє такі основні вміння, які необхідно мати для результативної роботи персоналу УВП як комунікабельність та уміння знаходити індивідуальний підхід. Комунікабельність включає в себе вміння спілкуватися із засудженими; встановлювати педагогічно доцільні відносини із засудженими, їх родичами; розвивати внутрішньо колективні відносини засуджених, поліпшувати позицію співпраці, бути готовим до спільного розв'язання реальних проблем; реалізовувати конструктивний стиль спілкування; застосовувати різні види педагогічної техніки, керувати емоційною атмосферою колективу; формувати комунікативні вміння в засуджених; розвивати позитивне сприйняття будь-якої людини.⁴

А до уміння знаходити індивідуальний підхід відносить систематичне вивчення індивідуальних особливостей засудженого; розвиток позитивних індивідуальних особливостей; вибір і обґрунтування прийомів і методів взаємодії з групою та окремими засудженими; здійснення допомоги засудженим щодо корекції його поведінки; аналіз досягнутих результатів⁵

Отже, аналізуючи дослідження науковців можна виділити наступні аспекти позитивних відносин між персоналом установ виконання покарань та засудженими:

1. гуманне ставлення до засуджених осіб;
2. справедливість та неупередженість;
3. комунікабельність та уміння знаходити індивідуальний підхід;
4. конструктивне спілкування.

Варто зауважити, що такий підхід дійсно ефективний. Так країни Європейського Союзу та Північної Америки активно застосовують підходи динамічної безпеки. Наприклад, у Норвегії в'язниці функціонують за принципом «відкритого

¹ Гальцова О В 'Щодо впливу персоналу установ виконання покарань на засуджених до позбавлення волі' (2018) 2 Часопис Київського університету права 280–284 <<http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001037286>>

² Пивоваров В (ред) *Дотримання прав людини при виконанні покарань і поводженні із засудженими в Україні: виклики, завдання, рішення в умовах воєнного стану : монографія* (Право, 2024) 331 DOI: <https://doi.org/10.31359/9786178602321>.

³ Кернякевич-Танасійчук Ю. В. 'Соціально-виховна робота із засудженими до позбавлення волі: зміщення акцентів' *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2020*: матеріали міжнар. наук. – практ. конф. (м. Чернігів, 23–24 квіт. 2020 р.) 241

⁴ Таволжанський О В *Соціально-виховна робота із засудженими до позбавлення волі : монографія* (Право, 2015) 192 <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/17726/1/Tavolzhansky_monograph_2015.pdf>

⁵

контролю», де персонал і засуджені взаємодіють у спільних просторах¹.

Дослідження² підтверджують, що у в'язницях, де персонал має позитивний контакт із засудженими, знижується рівень рецидиву, конфліктності та насильства, утворюється більш безпечне середовище.

Так, спілкування та конструктивна взаємодія між засудженими та персоналом сприяють зменшенню напруги, а, отже, знижується рівень агресії. Довірливі відносини, що формуються в цій взаємодії знижують схильність до порушень у засуджених, за умови якщо останні відчують справедли-

ве ставлення. Все це сприяє розвитку соціальних навичок, а отже підвищує шанси на успішну ресоціалізацію засуджених після звільнення.

Висновки. Позитивні відносини між персоналом УВП та засудженими є основою динамічної безпеки, що сприяє зменшенню конфліктних ситуацій, створенню безпечного середовища та покращенню рівня соціальної адаптації засуджених. В їх основі лежить гуманне ставлення до засуджених осіб, справедливість та неупередженість, комунікабельність та уміння знаходити індивідуальний підхід, конструктивне спілкування. Впровадження цієї концепції в Україні потребує комплексного підходу. А саме зміни підходів до розуміння мети виконання покарання, впровадження сучасних концепцій, підготовку персоналу УВП відповідно до них. Звісно цей процес потребує й використання міжнародного досвіду та розробки законодавчої бази. Однак, успішна реалізація таких заходів може значно покращити ефективність пенітенціарної системи, сприяти зниженню рівня рецидиву, що особливо важливо у воєнний час та у роки майбутньої повоєнної відбудови України.

REFERENCES

List of legal documents

Legislation

1. Richna Natsionalna Prohrama pid ehidoiu Komisii Ukraina – NATO na 2020 rik: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 26.05.2020 r. № 203/2020. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2032020-33861> (in Ukrainian)
2. Yevropeiski viaznychni pravyla: Rekomendatsiia № R(2006)2 Komitetu Ministriv derzhav-uchasnyts vid 11.01.2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text (in Ukrainian)
3. Pro zatverdzhennia Pravyl vnutrishnoho rozporiadku ustanov vykonannia pokaran: Nakaz Ministerstva yustytisii Ukrainy vid 28.08.2018 № 2823/5 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text> (in Ukrainian)

Bibliography

Authored books

1. Kopotun I M *Zapobihannia zlochynam, shcho pryzvodiats do nadzvychainykh sytuatsii u vypravnykh koloniiakh: monohrafiia* [Prevention of crimes leading to emergency situations in correctional colonies: monograph] (PP «Zoloti vorota», 2013) 472 (in Ukrainian)
2. Tavolzhanskyi O V *Sotsialno-vykhovna robota iz zasudzhenymy do pozbavleniia voli : monohrafiia* [Social and educational work with prisoners: monograph] (Pravo, 2015) 192 <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/17726/1/Tavolzhansky_monograph_2015.pdf> (in Ukrainian)

Edited books

3. Pivovarov V (ed.) [*Compliance with human rights in the execution of sentences and treatment of convicts in Ukraine: challenges, tasks, solutions under martial law: monograph*] (Pravo, 2024) 331 DOI: <https://doi.org/10.31359/9786178602321> (in Ukrainian)

Non-authored books

4. «Dynamichna bezpeka, komunikativni navychky ta prosotsialne modeliuvannia» materialy navchalnoho kursu [«Dynamic Safety, Communication Skills, and Prosocial Modeling» training course materials] <<https://surl.li/tgmxiip>> (in Ukrainian)
5. Suchasnyi viaznychnyi menedzhment [Modern prison management] (K. I. S., 2017)100 (in Ukrainian)

Journal articles

6. Johnsen, B., Granheim, P., Helgesen, J. 'The power of contact: Prison staff-prisoner relationships in Norwegian high-security prisons' (2015) *European Journal of Criminology* <https://www.researchgate.net/publication/254091390_Exceptional_prison_conditions_and_the_quality_of_prison_life_Prison_size_and_prison_culture_in_Norwegian_closed_prisons> (in English)
7. Crewe B, Liebling A, Hulley S. 'Staff-prisoner relationships and the use of authority in public and private sector prisons' (2014) 40 (2) *Law & Social Inquiry* <https://www.researchgate.net/publication/264744020_Staff-Prisoner_Relationships_Staff_Professionalism_and_the_Use_of_Authority_in_Public_and_Private-Sector_Prisons_Public-Private_Prisons> (in English)
8. Haltsova O V 'Shchodo vplyvu personalu ustanov vykonannia pokaran na zasudzhennykh do pozbavleniia voli' [Regarding the influence of prison staff on prisoners] (2018) 2 *Chasopys Kyivskoho universytetu prava* 280–284 <<http://jnas.nbuv.gov.ua/article/UJRN-0001037286>> (in Ukrainian)
9. Kopotun I. M. 'Zapobihannia zlochynam, shcho pryzvodiut do nadzvychainykh sytuatsii, u vypravno-trudovykh ustanovakh USR' [Prevention of crimes leading to emergency situations in correctional labor institutions of the Ukrainian SSR] (2014) 1 *Naukovyi visnyk Instytutu kryminalno-vykonavchoi sluzhby* 15–25 http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvikrv_2014_1_5 (in Ukrainian)
10. Yakovets I S 'Dynamichna bezpeka v ustanovakh vykonannia pokaran yak osnova profilaktyky pravoporushen' [Dynamic security in penal institutions as a basis for crime prevention] (2015) 3 (11) *Visnyk kryminolohichnoi asotsiatsii Ukrainy* <<https://www.academia.edu/19828311>> (in Ukrainian)

Thesis abstract

11. Kopotun I M 'Teoretyko-prykladni ta pravovi zasady zapobihannia zlochynam, shcho zumovliuiut vynykennia nadzvychainykh sytuatsii u vypravnykh koloniiakh Ukrainy' [Theoretical, applied, and legal principles of preventing crimes that cause emergency situations in correctional colonies of Ukraine] (avtoref. dys. ... d-ra yuryd. nauk, Nats. un.-t «Odeska yurydychna akademiia», 2014) 40 (in Ukrainian)

Conference papers

12. Korniakovych-Tanasiichuk Yu. V. 'Sotsialno-vykhovna robota iz zasudzhenykh do pozbavleniia voli: zmishchennia aktsentiv' [Social and educational work with prisoners: shifting emphasis] *Aktualni pytannia teorii ta praktyky v haluzi prava, osvity, sotsialnykh ta povedinkovykh nauk – 2020: materialy mizhnar. nauk. – prakt. konf. (m. Chernihiv, 23–24 kvit. 2020 r.)* 239–242 (in Ukrainian)
13. Haltsova O V 'Vplyv personalu ustanov vykonannia pokaran na zasudzhennykh osib do pozbavleniia voli' [The influence of prison staff on prisoners] *Rozbudova pravovoi derzhavy v Ukraini: realii ta perspektyvy: Materialy mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii (m. Odesa, 24 travnia 2019 r.)* <https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/18093/1/Haltsova_75–78.pdf?utm_source=chatgpt.com> (in Ukrainian)

Websites

14. Ofis rady Yevropy v Ukraini [Council of Europe Office in Ukraine] <<https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/dynamic-security-in-penitentiary-institutions-second-meeting-of-the-working-group-on-training-development>> (in Ukrainian)
15. 'Vidnosyny' [Relationships] (Slovnyk.Ua) <https://surl.li/iuptya> (in Ukrainian)
16. 'Pozytyvnyi' [Positive] (Slovnyk.Ua) <<https://surl.li/sohmyx>> (in Ukrainian)

Гавриленко Н. А.

Позитивні відносини між персоналом установ виконання покарань та засудженими як основа динамічної безпеки

У статті розкрито сутність позитивних відносин між персоналом установ виконання покарань та засудженими як ключового елементу динамічної безпеки, що розглядається як один із найважливіших сучасних підходів до організації діяльності пенітенціарної системи. Авторка підкреслює, що ефективна комунікація, гуманне ставлення, дотримання етичних принципів, професіоналізм та індивідуальний підхід з боку персоналу створюють сприятливе середовище для виправлення, ресоціалізації та зниження ризику повторних правопорушень. Особлива увага приділяється аналізу положень міжнародних актів, таких як Європейські пенітенціарні правила, а також норм національного законодавства, зокрема Кримінально-виконавчого кодексу України та підзаконних нормативних актів, що регулюють професійну діяльність персоналу УВП. У роботі зазначено, що позитивні відносини повинні бути невід'ємним елементом не лише на практичному рівні, а й отримати чітке нормативне закріплення як один із засобів реалізації динамічної безпеки. Також звертається увага на потребу у формуванні

відповідних професійних навичок у персоналу, які б забезпечували не лише контроль, а й педагогічний та психологічний вплив на засуджених. Авторка робить висновок, що формування позитивних відносин є основою ефективного функціонування пенітенціарної системи в умовах реформування і відповідає сучасним європейським стандартам.

Ключові слова: динамічна безпека, пенітенціарна система, позитивні відносини, персонал УВП, засуджені, соціально-виховна робота, ресоціалізація.

Gavrylenko N. A.

Positive relations between the staff of penal institutions and convicts as the basis of dynamic security

The article provides a detailed exploration of the role of positive relationships between prison staff and inmates as a fundamental component of dynamic security within the penitentiary system. The author emphasizes that dynamic security is not achieved solely through physical infrastructure or formal procedures, but rather through constructive interaction, mutual respect, and effective communication between staff and incarcerated individuals. This approach is grounded in international legal frameworks, such as the European Prison Rules and the United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners, as well as Ukrainian national legislation. The article highlights the importance of staff professionalism, ethical conduct, and the development of individualized support systems that foster rehabilitation, reduce tension, and lower recidivism rates. The study also addresses the lack of normative clarity in Ukrainian legislation regarding the definition and implementation of positive relationships in correctional settings, suggesting the need for legislative reforms. The author argues that successful resocialization depends not only on strict compliance with institutional rules but also on the humanization of punishment, the ability to establish trust, and the provision of psychological and social support. These elements are essential for transforming the penitentiary environment into one that supports reintegration rather than isolation. The findings contribute to current discussions on the reform of the criminal justice system in Ukraine and its alignment with European standards.

Keywords: dynamic security, penitentiary system, positive relationships, prison staff, inmates, educational work, resocialization.

Стаття надійшла до редакції: 19.05.2025 р.

Прийнята до друку: 20.06.2025 р.