

О.В. ГАЛЬЦОВА

Олена Володимирівна Гальцова, кандидат юридичних наук, асистент кафедри Національного юридичного університету України імені Ярослава Мудрого, науковий співробітник Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В.В. Сташиса

ЩОДО ВПЛИВУ ПЕРСОНАЛУ УСТАНОВ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ НА ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ

Побудова незалежної, демократичної, соціальної, правової держави є важливим завданням сучасного українського суспільства. Оскільки зовнішня політика України спрямована на інтеграцію до Європейського Союзу, це викликає необхідність імплементувати положення міжнародних договорів у національне законодавство та дотримуватися взятих на себе міжнародних зобов'язань щодо поваги загальнолюдських прав і свобод людини, у тому числі й осіб, які відбувають покарання¹. У ст. 5 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК) закріплені принципи кримінально-виконавчого законодавства, виконання і відбування покарань. Саме дані принципи є підґрунтям, на яких повинна вибудовуватися діяльність спеціально уповноважених органів держави у сфері виконання кримінальних покарань.

У науковій літературі проблемам належного функціонування персоналу установ виконання покарань приділялася увага таких вітчизняних фахівців, як Г.О. Радов, Р.А. Калюжний, С.Я. Фаренюк, І.С. Сергеев, В.А. Львовичкін, О.Б. Пташинський, А.Х. Степанюк та інші. Проте окремі питання потребують поглибленого вивчення. Зокрема, вплив діяльності персоналу установ виконання покарань на засуджених, які відбувають покарання у виді позбавлення волі. Така необхідність пов'язана з тим, що ці особи є особливо вразливими внаслідок їх ізоляції від суспільства, і після відбуття кримінального покарання вони повинні повернутися у суспільство повноцінними у всіх сенсах особистостями.

Мета статті полягає у тому, щоб з'ясувати, як впливає персонал установ виконання покарань на засуджених до позбавлення волі при здійсненні ними своєї професійної (службової) діяльності, на який покладається реалізація державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, щоб прагнути отримати позитивні результати її впливу на засуджених.

Нині в нашій країні триває реформування кримінально-виконавчої системи, тому з-поміж напрямів діяльності правоохоронних органів особливого значення набуває сфера виконання кримінальних покарань, метою діяльності якої є належне існування кримінально-виконавчої системи та персоналу, який забезпечує її функціонування².

Як свідчить аналіз наукової літератури радянського періоду, виправно-трудова концепція покарання відводила людському чиннику незначну, другорядну роль у системі виправного впливу на засуджених³. Тому більшість положень тодішнього виправно-трудового законодавства прямо суперечила загальноновизнаним у міжнародному співтоваристві нормам щодо цього. Науковцями того часу було доведено, що перевиховання засуджених є недосяжною метою, тому існуюча на той час пенітенціарна система перетворилася на знаряддя покарання ув'язнених. Хоча головний акцент повинен був робитися на їхній ресоціалізації, тобто здійснюваній персоналом буквально з першого дня ув'язнення підготовці до повернення їх на волю⁴.

На відміну від цього, міжнародні стандарти в сфері виконання покарання вказують, що розуміння ролі людини при здійсненні пенітенціарного впливу виступає важливим фактором у соціальній реабілітації засуджених⁵. Наприклад, у частині I Основних принципів Європейських пенітенціарних правилах (далі – ЄПП) закріплено, що «при поведженні з усіма особами, позбавленими волі, необхідно дотримуватись їхніх прав людини» (п. 1.1); «персонал пенітенціарних установ виконує важливу суспільну функцію, і тому порядок їх набору, професійної підготовки та умови роботи повинні забезпечувати їм можливість підтримувати високі стандарти поведження з ув'язненими» (п. 1.8).

Відповідно до Мінімальних стандартних правил поведження з в'язнями «органи тюремного управління повинні піклуватися про ретельний відбір персоналу всіх категорій, оскільки добра робота в'язничних установ залежить від добросовісності, гуманності, компетентності і особистих якостей цих співробітників» (п. 46.1); «в'язнична адміністрація повинна постійно прищеплювати своїм працівникам та громадськості думку про те, що вона виконує роботу великого суспільного значення (п. 46.2); «персонал повинен бути достатньо освіченим і розвинутим» (п. 47.1); «усі працівники місць ув'язнення

повинні так себе поводити і так виконувати свої обов'язки, щоб бути прикладом для в'язнів і завоювати їхню повагу (п. 48).

Отже, усе це свідчить, що діяльність персоналу установ виконання покарань впливає на засуджених під час відбування ними покарань, а тому має важливе теоретичне та практичне значення для науки кримінально-виконавчого права і правозастосовної діяльності. Слід зазначити, що вплив персоналу установи виконання покарань, який знаходить свій вираз у здійсненні ними своєї професійної (службової) діяльності, необхідно розглядати, на нашу думку, у їх непорушній єдності крізь площину дотримання та поваги прав і свобод засуджених під час відбування кримінальних покарань.

З цією метою в Україні прийнято низку законів, указів Президента, постанов Кабінету Міністрів України та накази і розпорядження центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань, згідно з якими у органах та установах виконання покарань повинні бути створені всі умови для професійного й культурного розвитку персоналу. Така ґрунтовна нормативно-правова регламентація, безперечно, пов'язана з тим, що саме персоналу установ виконання покарань при здійсненні своєї діяльності надані повноваження щодо забезпечення правопорядку в органах і установах виконання покарань, а також досягнення мети – виправлення та ресоціалізації засуджених, а у майбутньому невчіння ними нових злочинів.

Наприклад, ст. 16 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України» (далі – ДКВСУ) закріплює, що «персонал зобов'язаний додержуватися норм професійної етики, гуманно ставитися до засуджених та осіб, узятих під варту...». Комплексна програма роботи з кадрами ДКВСУ закріплює, що «працівники установ виконання покарань повинні глибоко володіти професійними знаннями, вміти застосовувати їх у практичній діяльності, мати гуманістичну спрямованість та особливу відповідальність, бути чесними, правдивими, порядними, справедливими, сумлінними тощо». Аналогічні вимоги до персоналу установ виконання покарань містяться у п. 28 Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань та ін.

Тому діяльність персоналу установ виконання покарань, що є представником закону та державної влади, покладає на них суворе дотримання приписів їх діяльності⁶; оскільки їх професіональний рівень, моральні та особисті риси, рівень культури мають неабиякий вплив на засуджених. До того ж вони повинні враховувати, що ізоляція засуджених від суспільства, постійний дефіцит контактів з оточуючими та близькими підсилюють потребу засуджених у спілкуванні з персоналом установ виконання покарань⁷, а отже, впливати на них і у позитивному, і у негативному сенсі.

Позитивний вплив на засуджених персоналу установ виконання покарань може знаходити свій прояв у тому, якщо її персоналом здійснюється службова діяльність, яка ґрунтується на безумовному дотриманні чинного законодавства та проявляється у гуманному й шанобливому ставленні до них, засуджена особа буде прагнути до свого виправлення та ресоціалізації, а її посткримінальна поведінка буде спрямована на те, щоб у подальшому не вчиняти нових злочинів. Тому фахівці справедливо вважають, що виправлення засуджених у закладах кримінально-виконавчої системи – це їх етична переорієнтація. І розглядається вона не тільки як мета, а й як процес і результат соціально-виховної дії на засуджених⁸, яку здійснює її персонал. Також слід погодитись із В.П. Захаровим., О.Г. Колбом та іншими вченими, які вважають, що головними елементами виправлення і ресоціалізації засуджених є закріплені в нормативно-правових актах форми впливу на особу, включаючи профілактичний і напрямки діяльності адміністрації УВП та засудженого, що обумовлено вимогами ст. ст. 19, 63 Конституції України та ст. 1, 2, 5 КВК України⁹.

Особливо важливою визнається *соціально-виховна робота* персоналу в установах виконання покарань та визначається законодавцем як цілеспрямована діяльність персоналу органів і установ виконання покарань та інших соціальних інституцій для досягнення мети виправлення і ресоціалізації засуджених (ч. 1 ст. 123 КВК). Також у науці кримінально-виконавчого права висловлюється цілком слушна позиція, що соціально-виховна робота у виправних колоніях персоналом установи має бути спрямована на формування та закріплення в засуджених прагнення до зайняття суспільно корисною діяльністю, сумлінного ставлення до праці, дотримання вимог законів і галузевих нормативно-правових актів під час відбування покарання та формування на її основі законослухняної поведінки в колонії і за її межами. Саме соціально-виховна робота персоналу із засудженими є основним чинником щодо їх виправлення та ресоціалізації, забезпечує корисну зайнятість засуджених, розвиток у них творчих здібностей і професійних навичок, формує правову й моральну поведінку в колонії та за її межами, створює умови збереження соціальних зв'язків із родичами й близькими, сприяє соціальній адаптації та процесу підготовки до звільнення тощо¹⁰.

Зміст соціально-виховної роботи із засудженими, на думку фахівців, це заснована на моральних принципах, нормативно врегульована діяльність персоналу органів та установ виконання покарань, яка спрямована на формування позитивних якостей засудженого шляхом здійснення виховного й психологічного впливу на його поведінку¹¹. Важливим є отримання такого кінцевого результату соціально-виховної роботи персоналу – це ресоціалізована особистість засудженого, яка є просоціально розвине-

ною у всіх її сферах – потребнісно-мотиваційній, когнітивно-пізнавальній, морально-вольовій, міжособистісній, творчій¹².

Але слід мати на увазі, що забезпечення позитивного результату у виховному процесі із засудженими персоналом установ виконання покарань досягається винятково за умов налагодження всебічного та системного характеру застосування ними всього арсеналу виховних заходів у діяльності установ виконання покарань. На загальнодержавному рівні визнано, що саме низький рівень організації соціально-виховної та психологічної роботи персоналу із засудженими породжує наслідки неефективної індивідуальної корекції їх поведінки, тим самим не сприяє виправленню й ресоціалізації засуджених, приводячи у підсумку до значної кількості випадків пенітенціарного рецидиву¹³.

Існують випадки коли персонал установ виконання покарань може і негативно впливати на засуджених. Це пов'язано з тим, що їх службова діяльність здійснюється у безпосередньому, тривалому, систематичному, змістовно-насиченому спілкуванні із особами, які відбувають покарання у виді позбавлення волі¹⁴ чи передбачає таке спілкування як умову.

Як вбачається, таке спілкування, з одного боку, поєднує в собі обмежувальний, стримуючий, профілактичний, заохочувальний, корекційний та інші впливи на засуджених¹⁵. Проте, з іншого боку, це спілкування завжди здійснюється в обмеженому колі – учасниками якого є лише засуджені та представники установи виконання покарань. До того ж воно відбувається в закритому просторі від інших громадян, що завжди може викликати певну емоційну та психологічну напругу у їх взаємовідносинах. Воно може проявлятися в тому, що засуджені часто агресивно налаштовані проти працівників та намагаються протидіяти їх законним вимогам, погрожують тощо. Усе це негативно позначається на психоемоційному стані персоналу й призводить до внутрішньоособистісних конфліктів, професійної деформації, до негативних змін у психоемоційній сфері особистості персоналу¹⁶. У подальшому складні умови праці можуть викликати стрес, почуття тривоги, апатію, конфлікти, внаслідок чого працівники установ виконання покарань вчиняють протиправні дії до засуджених. Усе це, звичайно, суперечить політиці у сфері виконання кримінальних покарань та негативно впливає на засуджених, отже не сприяє їх ресоціалізації та виправлення.

Також негативний вплив персоналу установ виконання покарань на засуджених до позбавлення волі може проявлятися в тому, що співробітники виправних установ здійснюють особливу діяльність, яка проявляється у її владному характері. Оскільки персонал установ виконання покарань наділений владними повноваженнями щодо засуджених, їм чинним законодавством надані певні права з регламентації їх життя, праці, навчання і спілкування засуджених, які вони повинні уміти професійно втілювати у життя¹⁷.

Проте наявність владних повноважень нерідко ставить персонал установи в особливе становище внаслідок того, що він діє від імені держави. Тут може виникнути найважливіша професійна вимога персоналу – уміння користуватися владою, не зловживати наданими державою повноваженнями та не перевищувати їх. Зокрема, не використовувати безпідставно каральну функцію та не завдавати засудженому ще більших фізичних і моральних страждань, оскільки він і так переживає відрив від суспільства, позбавлений певних прав та переваг, серед яких основним є позбавлення волі. Тому діяльність персоналу повинна бути завжди правомірною, а такі риси особистості персоналу, як співчуття або обурення стосовно вчиненого злочину, не повинні жодним чином впливати на ставлення до засуджених¹⁸.

Одним із чинників, які негативно впливають на засуджених персоналом установи виконання покарань, є середовище, у якому здійснюється їх професійна діяльність, що істотно відрізняється від умов праці інших служб силових відомств. Їх специфіка полягає у соціально-правовій незахищеності персоналу, який виконує кримінальне покарання, низькому соціальному статусі службовців, негативному впливі середовища засуджених, необхідності подолання явного або прихованого протистояння спецконтингенту, у високому рівні емоційних навантажень, збереження службової таємниці, стресових ситуацій, високому ступені «закритості» виправних установ, дефіциті позитивних вражень та ін. Це є постійні психотравмуючі чинники, які можуть сприяти виникненню професійної дезадаптації співробітників установ виконання покарань¹⁹, внаслідок чого вони часто порушують чинне законодавство під час своєї професійної діяльності та негативно впливають на засуджених.

Наприклад, персонал установ виконання покарань може вдаватися до таких протиправних діянь, як безпідставне побиття засуджених, їх катування, знущання над ними, цькування та, навіть, заподіяння їм каліцтва, вимагання неправомірної вигоди, розповсюдження наркотичних речовин або алкоголю та ін. У цьому випадку не тільки ставиться під сумнів досягнення виправлення та ресоціалізації засуджених, а й заподіюється шкода їх здоров'ю, а також страждає авторитет органів державної влади. Крім того, на жаль, деякі працівники установ виконання покарань не завжди мають високі професійні якості, а тому мотивами вчинення більшості протиправних дій може бути наслідок їх самоутвердження, егоцентризму, зневажливого ставлення до інших людей, суспільної байдужості. На це може впливати їх низький рівень матеріального та соціального забезпечення, дефіцит бюджетних коштів. Висока криміногенна зарядженість та провокаційна діяльність щодо персоналу з боку засуджених та їх близьких родичів тощо так чи інакше є вирішальними чинниками вчинення злочинів, пов'язаних з неналежним виконан-

ням персоналом установ виконання покарань своїх службових (посадових) обов'язків²⁰. Тому внаслідок такої діяльності персоналу установ виконання покарань, яка негативно впливає на засуджених, навряд чи суспільство отримає після відбуття покарання адаптовану до життя особу.

Отже, можна зробити такі висновки. Державою здійснено широке коло правових заходів щодо діяльності персоналу установ виконання покарань у сфері реалізації державної політики у сфері виконання покарань з метою приведення їх до міжнародних стандартів поведінки із засудженими. Оскільки персонал установ виконання покарань постійно знаходиться у контакті із засудженою особою внаслідок виконання своїх службових обов'язків, їм необхідно максимально спрямувати усі зусилля на те, щоб вбачати у засудженому насамперед людину, тим самим позитивно впливати на них. У такому випадку це не потребує фінансування від держави, оскільки залежить передусім від моральних якостей персоналу. Тільки у цьому випадку вплив на засуджену особу буде позитивним і за наявності й інших сприятливих чинників у своїй сукупності може сприяти її успішному виправленню та ресоціалізації. Зокрема, вони можуть підтримувати це бажання своїм професіоналізмом та сумлінним виконанням службових обов'язків, високою культурною та гуманністю, умінням співпереживати за майбутню долю осіб, які відбувають покарання.

Саме таке ставлення персоналу позитивно впливає на засуджену особу та допоможе сформувати почуття вини й каяття за вчинений злочин, підвищити власну самооцінку та у майбутньому безперешкодно влитися повноправним членом у суспільство після відбуття покарання, запобігти у майбутньому вчиненню нових злочинів.

¹ Гальцова О.В. Принцип поваги до прав і свобод людини у кримінально-виконавчому законодавстві, виконанні і відбуванні покарань : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.08 «Кримінальне право та криминологія; кримінально-виконавче право» / О.В. Гальцова. – Х., 2015. – С. 1.

² Галай А.О. Організаційно-правові засади формування та функціонування персоналу установ виконання покарань : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право» / А.О. Галай. – К., 2004. – С. 3.

³ Там само. – С. 13.

⁴ Замніус В. Пенітенціарна реформа: існуючі проблеми та законодавчі шляхи їх вирішення / В. Замніус // Парламент. – 2010. – № 4. – С. 18–21.

⁵ Галай А.О. Вказана праця. – С. 12–13.

⁶ Дука А.О. Вимоги до персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України : професійний та морально-етичний аспекти / А.О. Дука // Юридична психологія. – 2015. – № 1. – С. 123.

⁷ Пенітенціарна педагогіка : наук.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С.Я. Харченко, О.Л. Караман, Н.П. Краснова ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2011. – С. 158.

⁸ Там само. – С. 151.

⁹ Богатирьов І.Г. Кримінально-виконавче право України: підруч. / І.Г. Богатирьов. – К.: Всеукраїнська асоціація видавців «Правова єдність», 2008. – С. 76.

¹⁰ Організаційно-правові засади діяльності державної пенітенціарної служби України в установах виконання покарань : навч. посіб. / К.А. Автухов, І.С. Яковець ; за заг. ред. А.Х. Степанюка. – Х. : Право, 2013. – С. 23.

¹¹ Василенко К.І. Інтегрований вплив соціально-виховної роботи із засудженими на розвиток діяльності інституцій громадянського суспільства та самодіяльних організацій засуджених у виправних колоніях / К.І. Василенко // Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького. – 2015. – № 12. – С. 155.

¹² Караман О.Л. Соціально-педагогічна робота з неповнолітніми засудженими в пенітенціарних закладах України : моногр. / Олена Леонідівна Караман. – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2012. – С. 245.

¹³ Василенко К.І. Вказана праця. – С. 156.

¹⁴ Галай А.О. До питання класифікації персоналу пенітенціарних установ / А.О. Галай // Проблеми пенітенціарної теорії та практики. Бюлетень КІВС. – 2001. – № 6. – С. 168.

¹⁵ Многократное применение лишения свободы: осуждение и наказание: уч. пособ. / А.Ю. Стецовский, В.А. Верещагин, В.П. Голубев В.П. и др. – М.: ВНИИ МВД СССР. – 1990. – С. 39.

¹⁶ Ятчук М.С. Психологічні аспекти професійної діяльності молодших інспекторів відділу нагляду і безпеки установ виконання покарань / М.С. Ятчук // Актуальні проблеми психології. – 2016. – Т. 12: Психологія творчості. – Вип. 22. – С. 339.

¹⁷ Пенітенціарна педагогіка : наук.-метод. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / С.Я. Харченко, О.Л. Караман, Н.П. Краснова ; Держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка». – Луганськ : Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2011. – С. 151.

¹⁸ Блажівський М.І. Психологічні особливості професійної діяльності персоналу установи виконання покарань / М.І. Блажівський // Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 2 (1). – С. 365.

¹⁹ Там само.

²⁰ Колб І.О. Про деякі мотиви протиправної поведінки персоналу колоній в Україні при застосуванні сили до засуджених, позбавлених волі / І.О. Колб // Наукова думка сучасного і майбутнього : матеріали XVI всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет-конференції : [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://naukam.triada.in.ua/index.php/konferentsiji/46-shistnadtsyata-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/343-pro-deyaki-motivi-protipravnoji-povedinki-personalu-kolonij-v-ukrajini-pri-zastosuvanni-sili-do-zasudzhenikh-pozbavlenikh-voli>

Резюме

Гальцова О.В. Щодо впливу персоналу установ виконання покарань на засуджених до позбавлення волі.

Дана стаття присвячена дослідженню впливу персоналу установ виконання покарань при здійсненні ними своєї професійної (службової) діяльності на засуджених до позбавлення волі, оскільки останні є особливо вразливими внаслідок їх ізоляції від суспільства. Зазначається, що персонал установ виконання покарань є представником закону та органів державної влади, тому на них покладається суворе дотримання чинного законодавства під час виконання їх професійної діяльності. Звертається увага на важливість проведення персоналом соціально-виховної роботи із засудженими. Розглядається позитивний та негативний вплив персоналу установ виконання покарань на засуджених, а також чинники, які їх обумовлюють. Доведено, що позитивний вплив персоналу на засуджених та сукупність інших чинників створюють відповідні умови для їх успішного виправлення та ресоціалізації, а також виконують превентивну функцію – запобігання вчиненню нових злочинів.

Ключові слова: персонал установ виконання покарань, службова діяльність, засуджені, позбавлення волі, позитивний та негативний вплив.

Резюме

Гальцова Е.В. О влиянии персонала учреждений исполнения наказания на осужденных к лишению свободы.

Статья посвящается изучению влияния персонала учреждений исполнения наказания во время осуществления ими профессиональной (служебной) деятельности на осужденных к лишению свободы, поскольку последние являются особо уязвимыми вследствие их изоляции от общества. Указывается, что персонал учреждений исполнения наказания является представителями закона и органов государственной власти, поэтому они обязаны строго придерживаться действующего законодательства во время выполнения своих служебных обязанностей. Обращается внимание на важность проведения персоналом социально-воспитательной работы с осужденными. Рассматривается положительное и негативное влияние персонала учреждений исполнения наказания на осужденных, а также факторы, которые их обуславливают. Доказывается, что положительное влияние персонала на осужденных и совокупность других факторов создают соответствующие условия для их успешного исправления и ресоциализации, а также выполняют превентивную функцию – предупреждение совершения новых преступлений.

Ключевые слова: персонал учреждений исполнения наказания, служебная деятельность, осужденные, лишение свободы, положительное и негативное влияние.

Summary

Haltsova O. Regarding the Impact of Correctional Personnel on the Convicts.

This article explores how correctional personnel that performs its professional duties impacts the convicts as the latter are particularly vulnerable due to their social exclusion. The article points out that correctional personnel represents the Law and public authorities and accordingly it must comply strictly with the existing laws when performing its professional duties. A particular attention is paid to personnel's socially educational work with the convicts. The article considers positive and negative impact of correctional personnel on the convicts and the causes of such impact. It is proved that the positive effect on a convict combined with other favourable factors creates appropriate conditions for successful correction and re-socialising and prevents future crimes.

Key words: correctional personnel, professional duties, convicts, positive and negative effect.

УДК 347.965.9

Н.С. ГОРБАНЬ

Наталія Сергіївна Горбань, кандидат юридичних наук, асистент кафедри Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ГАРАНТІЇ АДВОКАТСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ: ПОНЯТТЯ, ГЕНЕЗА, ЗНАЧЕННЯ

Стало традицією щороку інформувати адвокатську спільноту та суспільство із підготовленим Національною асоціацією адвокатів України Звітом «Про порушення прав адвокатів та гарантій адвокатської діяльності в Україні»¹. Реакція адвокатів щодо запропонованої інформації не є однозначною. Частина враховує інформацію, інша частина ставиться критично та піддає сумніву висновки й статистичні данні, що містяться у ньому, вважаючи, що на практиці є набагато більше фактів порушення прав адвокатів та гарантій адвокатської діяльності, проте вони, з певних причин, не знайшли належного реагування як з боку відповідних правоохоронних органів, так і органів адвокатського самоврядування. Однак всі адвокати впевнені, що значення гарантій неможливо переоцінити, адже з політичного, соціального та психологічного боку їх слід розцінювати як визнання, повагу та довіру до професії адвоката.

© Н.С. Горбань, 2018