

І. О. ШАШКОВА-ЖУРАВЕЛЬ

М. І. ЖУРАВЕЛЬ

Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ПРАЦІ УВ'ЯЗНЕНИХ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 1(40), с. 91–96

Проведено аналіз міжнародно-правової системи захисту трудових прав ув'язнених, головним чином міжнародно-правових актів Організації Об'єднаних Націй та Ради Європи. Запропоновано шляхи оптимізації системи міжнародно-правового захисту трудових прав ув'язнених.

На сучасному етапі розвитку світового співтовариства, що характеризується декларуванням гуманістичних цінностей, першочерговим завданням пенітенціарної системи в усіх демократичних державах має бути виправлення особи ув'язненого та сприяння можливості його реінтеграції у соціум після відбування покарання. Одним із найважливіших аспектів повернення колишніх ув'язнених до суспільного життя є їх спроможність брати участь у суспільному виробництві. Однак, для багатьох держав світу, в тому числі для України, характерною є проблема застосування праці ув'язнених радше як засіб покарання, а не засіб забезпечення їх можливості адаптуватись до життя на волі після звільнення. Проблема правового регулювання праці ув'язнених була відображена в працях таких вітчизняних та зарубіжних вчених, як О. Андрощук, А. Ш. Аккулєв, І. Л. Жук, І. Б. Калінін, О. В. Лисодєд, Ш. Оспанов, М. В. Романов, А. Х. Степанюк, Н. А. Сторчак, І. Л. Трунов, Д. Ягунов та ін. Однак, складний та комплексний характер зазначеної проблеми, а також недостатність її вивчення з точки зору міжнародного права зумовлює подальші ґрунтовні наукові дослідження у цьому напрямі.

Здійснено комплексний аналіз системи міжнародно-правових норм щодо регулю-

вання праці ув'язнених. Відповідно, завдання дослідження передбачають:

- аналіз універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на встановлення мінімальних стандартів поведінки з ув'язненими у сфері праці;
- окреслення особливостей європейської міжнародно-правової системи щодо регламентації праці осіб, які відбувають покарання в пенітенціарних установах;
- дослідження правових аспектів системи правового регулювання праці ув'язнених в Україні.

Насамперед потрібно зазначити, що в умовах сьогодення правові системи різних держав світу передбачають різні підходи щодо залучення ув'язнених до праці — від імперативного обов'язку примусово працювати в пенітенціарних установах, до розуміння праці ув'язнених як пільги, право на яку надається найбільш дисциплінованим із них.

Так, імперативний обов'язок ув'язнених працювати передбачений у законодавстві Швейцарії та Німеччини. У свою чергу, у Великобританії передбачено обов'язок пенітенціарних установ забезпечити достатню кількість робочих місць з метою надання організованої та корисної роботи усім працездатним ув'язненим та іншим ув'язненим, хто виявляє бажання працювати. В Японії

законодавчо передбачені види кримінального покарання у вигляді позбавлення волі як із залученням ув'язнених до примусової праці, так і без залучення до примусової праці. Одні з найбільш ліберальних правових норм щодо праці ув'язнених закріплені у законодавстві Фінляндії та Італії. Зокрема, у Фінляндії правові норми передбачають свободу ув'язненого робити вибір на користь праці або навчання у робочий час. Цікаво, що в Італії робота ув'язнених вважається пільгою, яку потрібно заслужити [1].

Дослідження універсальної міжнародно-правової системи, спрямованої на регулювання праці ув'язнених, потребує аналізу положень міжнародно-правових норм Організації Об'єднаних Націй та її спеціалізованої установи — Міжнародної організації праці щодо зазначеного питання.

Важливо наголосити, що згідно з основоположними нормами Міжнародної організації праці праця осіб, які відбувають покарання у пенітенціарних установах, не може бути визначена як “примусова праця”. Так, відповідно до ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці “Про примусову чи обов’язкову працю” термін “примусова чи обов’язкова праця” не включає в себе будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від певної особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, за умови, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем органів державної влади і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств [2].

Слід зазначити, що достатньо деталізовані норми щодо регламентації праці ув'язнених містяться в Мінімальних стандартних правилах поведінки з ув'язненими від 30 серпня 1955 р., які були схвалені резолюцією Економічної та Соціальної Ради ООН 31 липня 1957 р. Рекомендаційні положення, спрямовані на захист трудових відносин за участю осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі, що відображені в пунктах 71–76 зазначених Правил, передбачають:

- неприпустимість праці, що завдає ув'язненим страждань;
- залучення ув'язнених до праці відповідно до їхніх фізичних і психічних здібностей, засвідчених лікарем;
- доцільність покладати на ув'язнених корисну роботу, достатню для того, щоб заповнити нормальний робочий день;
- необхідність організації роботи, якою забезпечуються ув'язнені, таким чином, щоб підвищувати або давати їм кваліфікацію, яка допомогла б реінтегруватись у трудові відносини після звільнення;
- доцільність навчання ув'язнених, особливо неповнолітніх, корисним ремеслом;
- забезпечення ув'язненим можливості виконувати роботу за власним вибором, якщо вибір ремесла відповідає вимогам управління та дисципліни в закладі;
- необхідність забезпечення максимального наближення організації та методів роботи в закладах до тих, що прийняті за межами закладів, для сприяння адаптації ув'язнених таким чином до умов праці на волі;
- неприпустимість підкорення інтересів ув'язнених і їхньої професійної підготовки міркуванням про отримання прибутку від тюремного виробництва;
- необхідність застосування в закладах відбування покарання правил, що стосуються безпеки праці та охорони здоров'я, таких, які застосовуються до вільних робітників;
- необхідність виплачувати компенсацію у разі каліцтва на виробництві або професійного захворювання ув'язненого;
- встановлення максимальної тривалості робочого дня чи тижня на підставі закону або адміністративних постанов, з урахування місцевих правил і звичаїв для умов праці вільних робітників;
- необхідність розподіляти робочий час таким чином, щоб ув'язнені мали принаймні один день відпочинку на тиждень, а також час для навчання та інших видів діяльності, що необхідні для їхнього перевиховання;
- право ув'язнених одержувати за свою працю справедливу винагороду в рамках певної системи, відповідно до якої вони мати-

муть можливість витратити принаймні частину зароблених ними коштів на придбання дозволених предметів особистого вжитку;

- збереження частини зароблених ув'язненим коштів адміністрацією, яка передає йому ці заощадження на момент звільнення [3].

Варто відзначити те, що вищезазначені Правила ООН щодо регламентації праці ув'язнених у першу чергу орієнтовані на забезпечення можливості реадaptaції ув'язнених до трудових відносин на волі після їх звільнення. Незважаючи на факультативний характер Мінімальних стандартних правил поводження з ув'язненими, ці Правила відіграють істотну роль для подальшого розвитку та гуманізації системи захисту трудових відносин за участю ув'язнених на універсальному рівні.

На розвиток та конкретизацію досліджуваних універсальних міжнародно-правових норм, спрямованих на регламентацію праці осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі у європейському регіоні, спрямовані положення міжнародно-правових актів, ухвалених в межах Ради Європи. Ключове значення в системі європейських міжнародно-правових норм щодо захисту трудових відносин за участю ув'язнених відіграють Європейські пенітенціарні правила, прийняті у вигляді рекомендації Комітету Міністрів Ради Європи. Ці Правила були переглянуті та оновлені у 2006 р. на підставі рішень Європейського суду з прав людини, в результаті яких положення Європейської конвенції захисту прав людини та основних свобод 1950 р. були застосовані до основних прав ув'язнених. Питання регулювання праці ув'язнених знаходять відображення у п. 26 Європейських пенітенціарних правил, що передбачає такі важливі положення:

- ставлення до праці у місцях позбавлення волі як до позитивного елемента внутрішнього режиму та неприпустимості застосування її як покарання;

- забезпечення ув'язнених роботою, яка, наскільки це можливо, буде підтримувати або розвивати навички, що допоможуть

ув'язненому заробляти собі на життя після звільнення;

- неприпустимість будь-якої гендерної дискримінації при наданні ув'язненим роботи;

- надання роботи, яка включає елемент професійної підготовки ув'язненим, яким це може бути корисним, особливо молодим ув'язненим;

- забезпечення можливості ув'язнених обирати вид діяльності, в якій вони хотіли б брати участь, у межах наявних можливостей, з урахуванням відповідного професійного відбору та вимог порядку і дисципліни;

- необхідність досягнення максимальної відповідності організації та методів роботи у виправних установах організації та методам аналогічної роботи в суспільстві з метою підготовки ув'язнених до умов нормального професійного життя;

- неприпустимість підпорядкування інтересів ув'язнених меті фінансового прибутку від діяльності підприємств у виправних установах;

- обов'язок пенітенціарної установи самостійно, або разом із приватними підприємцями, забезпечити роботу для ув'язнених як на території пенітенціарної установи, так і поза її межами;

- право ув'язнених одержувати за свою працю справедливую винагороду;

- забезпечення можливості ув'язнених витратити принаймні частину свого заробітку на придбання дозволених предметів для особистого користування та виділяти частину заробітку своїм родинам;

- доцільність заохочення ув'язнених до заощадження ними частини свого заробітку, який має бути їм виданий після звільнення або використаний для інших дозволених цілей;

- необхідність запровадження заходів охорони здоров'я ув'язнених та техніки безпеки їхньої праці не менш суворих, аніж заходи, які застосовуються щодо робітників на волі;

- необхідність передбачення коштів для виплати ув'язненим компенсації у випадку отримання виробничої травми, включаю-

чи професійні захворювання, на умовах, не менш сприятливих, аніж умови, передбачені законом для робітників на волі;

- встановлення тривалості робочого дня та робочого тижня ув'язнених відповідно до місцевих норм або звичаїв, які визначають умови найму вільних робітників;

- право ув'язнених мати принаймні один день відпочинку на тиждень і достатньо часу для освіти та інших занять;

- доцільність розповсюдження на працюючих ув'язнених, наскільки це можливо, національної системи соціального забезпечення [4].

Вітчизняні дослідники кримінально-виконавчого права В. В. Голіна, О. В. Лисодєд, М. В. Романов, А. Х. Степанюк слушно відзначають, що Європейські тюремні правила відображають розробку моделей, орієнтованих на розвиток соціально корисних професійних навичок та особистих здібностей ув'язнених, що відкривають перспективи їх успішної соціальної реінтеграції. Зазначається також, що головні цілі виправного впливу на засуджених, згідно з Європейськими пенітенціарними правилами, полягають у збереженні їх здоров'я і гідності та сприянні формуванню у них почуття відповідальності та виробленню навичок, які допоможуть реінтегруватися у суспільство [5].

Варто зазначити, що крім цих Правил, на захист трудових відносин за участю засуджених у європейському регіоні спрямована Резолюція Комітету міністрів Ради Європи № 75 (25) "Про працю засуджених" від 18 вересня 1975 р., що також має рекомендаційний характер. У положеннях зазначеної Резолюції висловлюється побажання урядам держав — учасниць Ради Європи щодо:

- надання певного статусу та певного пріоритету праці засуджених;

- забезпечення достатніх ресурсів для підтримки програми трудового виховання відповідно до потреб пенітенціарних установ;

- використання адекватних та сучасних систем управління працею засуджених;

- пристосування до позатюремних стандартів умов праці, завдань виробництва і оплати праці, наскільки це практично мож-

ливо, враховуючи особливий характер праці в тюрмах;

- координації системи розподілу виробничих робіт з іншими аспектами управління пенітенціарними режимами [6].

У свою чергу, в нашій державі основні нормативні положення щодо регламентації праці осіб, які відбувають покарання в пенітенціарних установах, знаходять відображення у гл. 18 Кримінально-виконавчого Кодексу України. Так, згідно з Кодексом передбачені такі основні правові гарантії, що стосуються праці ув'язнених в Україні:

- необхідність врахування статі, віку, працездатності, стану здоров'я і спеціальності осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі при залученні їх до праці;

- обов'язок адміністрації виправно-трудової колонії створювати умови для оплатної суспільно корисної праці засуджених;

- можливість залучення засуджених до безоплатної праці лише для виконання робіт, що спрямовані на благоустрій колоній та прилеглих до них територій, а також для виконання робіт щодо поліпшення житлово-побутових умов засуджених;

- неприпустимість встановлення робочого тижня для осіб, які відбувають покарання в місцях позбавлення волі, який перевищував би норму тривалості робочого часу, встановлену законодавством України про працю;

- необхідність організації праці засуджених з додержанням вимог охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії, що встановлені законодавством України про працю;

- обов'язок адміністрації колонії зараховувати на особовий рахунок засудженого п'ятнадцять відсотків нарахованого йому місячного заробітку за умови виконання засудженим норми виробітку і дотримання встановленого у виправно-трудоному закладі режиму [7].

Однак, необхідно зауважити, що положення законодавства України, які регламентують працю осіб, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі, не повною мірою відтворюють міжнародно-правові приписи у цій сфері. Так, згідно з Європейськими пе-

нітенціарними правилами на адміністрацію виправних колоній покладається обов'язок дати можливість засудженим обирати вид роботи. У свою чергу, в ст. 118 Кримінально-виконавчого Кодексу України передбачено, що засуджені залучаються до суспільно корисної праці з урахуванням наявних виробничих потужностей. Отже, чинне законодавство України не передбачає жодної можливості засудженого обирати вид роботи [8].

Водночас, за даними громадських правозахисних організацій, в Україні існує чимало проблемних питань щодо захисту праці ув'язнених. Так, правозахисники констатують, що часто ув'язнені в пенітенціарних установах працюють за мізерну оплату праці або взагалі без оплати (фактично в колоніях використовується безоплатна праця засуджених, яка має ознаки рабської). Також правозахисні організації зазначають, що адміністрація установ у деяких випадках пропонує засудженим за певні преференції, наприклад, за обіцянку надати умовно-дострокове звільнення, письмово погодитись працювати без оплати. Крім цього, громадські правозахисні організації відзначають випадки роботи ув'язнених по 12 годин та навіть у дві зміни, при тому, що офіційно це не фіксується, що дає можливість адміністрації пенітенціарних установ заперечувати такі порушення нормування праці ув'язнених [9].

Отже, на підставі викладеного слід констатувати, що міжнародним співтовариством вживаються заходи для створення правового підґрунтя для захисту трудових відносин за участю ув'язнених як на універсальному, так і на регіональному рівні. Важливо зазначити, що в європейському регіоні створена більш деталізована система міжнародно-правових норм щодо захисту трудових прав осіб, які відбувають покарання в пенітенціарних установах порівняно із нормами універсальних міжнародно-правових актів у вказаному напрямі. Також істотне значення відіграє той факт, що більшість міжнародно-правових актів як універсального, так і регіонального характеру, що спрямовані на захист праці ув'язнених, мають факультативний харак-

тер. У кримінально-виконавчому законодавстві нашої держави знаходять відображення більшість зазначених міжнародно-правових норм, водночас залишається низка проблемних питань щодо забезпечення ефективного захисту трудових відносин за участю ув'язнених. Оптимізація системи правового регулювання праці ув'язнених потребує консолідації зусиль органів державної влади, адміністрації пенітенціарних установ, міжнародних неурядових організацій, громадських правозахисних організацій передусім з метою:

- забезпечення ефективно діючого контрольного механізму щодо дотримання в пенітенціарних установах нормативних положень стосовно нормування праці ув'язнених та оплати їхньої праці;
- посилення заходів, що спрямовані на забезпечення охорони праці ув'язнених та виробничої санітарії;
- встановлення реальних (фізично досяжних) норм виробітку для осіб, залучених до праці в пенітенціарних установах.



Література

1. Аккулев А. Ш. Трудоиспользование осужденных к лишению свободы: ключевые проблемы и пути разрешения. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.zakon.kz/analytcs/4556097-trudoispolzovanie-osuzhdennykh-k.html>
2. Конвенція МОП № 29 "Про примусову чи обов'язкову працю" від 1930 р. // Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Право, 1997. — 387 с.
3. Мінімальні стандартні правила поведження з ув'язненими ООН від 30.08.1955р. "Права людини і професійні стандарти для працівників міліції та пенітенціарних установ в документах міжнародних організацій". — Амстердам-Київ: Українсько-американське бюро захисту прав людини, 1996 р. — 196 с.
4. Європейські Пенітенціарні Правила-1 (Рекомендація № R (2006)2 Комітету Міністрів держав-учасниць). — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_032
5. Кримінально-виконавче право України: Підруч. / В. В. Голіна, А. Х. Степанюк, О. В. Лисодєд та ін.; за заг. ред. В. В. Голіної і А. Х. Степанюка. — 3-тє вид., перероб. і допов. — Х.: Право, 2011. — 483 с.

6. Резолюция Комитета министров Совета Европы № 75 (25) "О труде заключенных" от 18.09.1975 г. // Сб. документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. — М.: СПАРК, 1998. — 208 с.

7. Гель А. П., Семаков Г. С., Яковець І. С. Кримінально-виконавче право України: Навч. посіб. / За ред. А. Х. Степанюк. — К.: Юрінком Інтер, 2008. — 576 с.

8. Іваньков І. В., Мукшименко А. П., Яковець І. С. Рекомендації нової редакції Європейських пенітенці-

арних правил в галузі дотримання прав засуджених і ув'язнених та захисту персоналу в практичній діяльності установ кримінально-виконавчої системи // Центр правової допомоги населенню "Громадський захисник". — К., Х., Чернігів, 2007. — 272 с.

9. Права ув'язнених // Доповідь громадської правозахисної організації "Донецький меморіал". — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://helsinki.org.ua/index.php?id=1337347122>

Головною метою міжнародно-правової системи регулювання відносин щодо залучення ув'язнених до праці має бути забезпечення їх можливості реінтеграції в соціальне життя у майбутньому. Правова система захисту трудових прав ув'язнених, розроблена на європейському рівні, є найбільш розвинутою. Українське законодавство відображає більшість європейських стандартів захисту трудових прав ув'язнених, однак деякі з них досі не реалізовані пенітенціарними установами.

Главной целью международно-правовой системы регулирования отношений относительно привлечения заключенных к труду должно быть обеспечение их возможности реинтеграции в социальную жизнь в будущем. Правовая система защиты трудовых прав заключенных, разработанная на европейском уровне, является наиболее развитой. Украинское законодательство отображает большинство европейских стандартов защиты трудовых прав заключенных, однако некоторые из них до сих пор не реализованы пенитенциарными учреждениями.

The main purpose of the international-legal system concerning regulation the relations of involving the prisoners in labour must be providing of their ability to reintegrate into the social life in future. The legal system of prisoners' labour rights protection, worked out on the European level is the most developed one. The Ukrainian legislation represents the majority of the European standards of prisoner' labour protection but some of them are still not fulfilled in the penitentiary institutions.

Надійшла 10 січня 2014 р.