

УДК 343.81

О. І. Опанасенков, здобувач Науково-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса НАПрН України, м. Харків

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ ЯК ЗАСІБ ЇХ ВИПРАВЛЕННЯ: СУЧАСНІСТЬ І ПЕРСПЕКТИВИ

Стаття присвячена дослідженню питання правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі як засобу їх виправлення.

Ключові слова: *праця, засуджені, правове регулювання, Кримінально-виконавчий кодекс України, Кодекс законів про працю.*

Постановка проблеми. Сучасне реформування Державної кримінально-виконавчої служби України (далі – ДКВС України) здійснюється згідно з державною політикою у сфері виконання кримінальних покарань, яка визначає основні напрями розвитку кримінально-виконавчого законодавства. З метою визначення пріоритетів та шляхів реформування ДКВС України Указом Президента України від 8 листопада 2012 р. № 631/2012 було схвалено Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України, в якій зазначено, що критичний стан підприємств установ виконання покарань не дає можливості забезпечити залучення всіх засуджених до праці, що є одним із засобів виправлення та ресоціалізації. Принципи діяльності таких підприємств не відповідають сучасним умовам ринкової економіки, через що вони неспроможні ефективно функціонувати¹. Як бачимо, не всі засуджені мають можливість реалізувати своє право на працю, що закріплене у Конституції України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанню організації праці засуджених до позбавлення волі в різний час приділяли увагу вчені різних галузей знань: В. А. Бадира, О. М. Джужа, Т. В. Дую-

¹ Про Концепцію державної політики у сфері реформування Державної кримінально-виконавчої служби України : Указ Президента України від 8 листоп. 2012 р. № 631/2012 // Офіц. вісн. України. – 2012. – № 87. – Ст. 3531.

нова, І. А. Жук, О. І. Зубков, О. Г. Колб, В. О. Корчинський, Л. Г. Крахмальник, М. С. Рибак, В. М. Романов, Ф. Р. Сандуров, А. Х. Степанюк, С. О. Стефанов, М. О. Стручков, В. М. Трубніков, Г. Ф. Хохряков, М. П. Черненко, І. С. Яковець та ін. Разом із тим аналіз наукових публікацій показав, що дослідженню саме правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі в Україні приділяється недостатньо уваги.

Формулювання цілей. Метою статті є аналіз сучасних правових норм кримінально-виконавчого законодавства, які регулюють працю засуджених.

Виклад основного матеріалу. Економічні зміни, що відбулися в Україні за останні роки, потребують перегляду деяких поглядів, положень, рекомендацій та висновків щодо правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі. Аналіз сучасних правових норм кримінально-виконавчого законодавства, які регулюють працю засуджених, показує, що деякі правові норми відносяться до галузі трудового права, а інші є нормами кримінально-виконавчого права, що зумовлено особливостями праці засуджених. Специфічна властивість праці засуджених – це те, чим ця праця відрізняється від праці вільних громадян, і ця різниця пов'язана з регулюванням відповідних правовідносин кримінально-виконавчим правом. Умови праці, які ні чим не відрізняються від умов праці вільних громадян, виступають як загальні, регулюючись трудовим законодавством.

Умови праці засуджених до позбавлення волі закріплені в ст. 119 КВК України, в якій зазначено, що робочий тиждень та звільнення від роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, додержання правил охорони праці, технічної безпеки і виробничої санітарії визначаються законодавством про працю, а час початку і закінчення роботи (зміни) визначається адміністрацією колонії. Згідно з ч. 1 ст. 120 КВК України праця оплачується відповідно до її кількості та якості. В цій частині зазначеної статті законодавець не вказує хто, і на якій підставі визначає параметри кількості та якості праці (адміністрація УВП чи хтось інший) і керуючись якими критеріями – власними чи критеріями, встановленими законодавством про працю. Форми і системи оплати праці, норми праці та розцінки встановлюються наказом

Міністерства юстиції України «Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі» від 7 березня 2013 р. №396/5¹, що суперечить ч. 6 ст. 92 Конституції України, згідно з якою виключно законами України визначаються основи соціального захисту, види пенсійного забезпечення, засади регулювання праці і зайнятості.

В. Я. Конопельський так само звертає увагу на те, що обмеження прав засуджених має встановлюватись тільки законом. Не можуть встановлюватись обмеження прав громадян підзаконними, а також відомчими нормативними актами. Тим більше, вони не можуть передбачатись вказівками службових осіб органів, що виконують покарання². На погляд Т. А. Денисової, розмір оплати праці повинен визначати тільки закон. Усі інші нормативні акти, які забезпечують реалізацію закону при виконанні кримінальних покарань, повинні прийматися на його базі відповідними державними органами, а відомчі акти не можуть розширяти вказані в законі обмеження; їх завдання – роз'яснювати й виконувати лише те, що передбачено законом³.

На наш погляд, на даний час даремно сподіватись на те, щоб нормативно-правові акти Державної пенітенціарної служби України (далі – ДПтС України) та Міністерства юстиції України захищали право засуджених на працю, справедливу і своєчасну виплату заробітної плати тощо.

Для працюючих засуджених саме заробітна плата виступає найважливішою категорією трудових відносин, тому що їй відведена стимулююча роль. Вона повинна бути достатньою для нормально-го відтворення робочої сили і вчасно виплаченою. Її розмір не повинен бути меншим за мінімальну заробітну плату. Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної

¹ Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі : наказ М-ва юстиції України від 7 берез. 2013 р. №396/5 // Офіц. вісн. України. – 2013. – №23. – Ст. 798.

² Конопельський В. Я. Правовий статус засуджених: поняття та основні проблеми / В. Я. Конопельський // Південноукр. правн. часоп. – 2007. – №3. – С. 49.

³ Денисова Т. А. Про доцільність та можливості реформування кримінально-виконавчої системи України / Т. А. Денисова // Держава та регіони : наук.-вироб. журн. / Гуманіт. ун-т «Запоріж. ін-т держ. та муніцип. упр.». – 2007. – №1. – Серія: Право. – С. 150.

плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану засудженими місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт). Ця заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарств та фізичних осіб¹. Сучасна праця засуджених до позбавлення волі оплачується із застосуванням заниженого коефіцієнту, необхідного на утримання установ виконання покарань; не весь заробіток засуджених перераховується на їх рахунок, норми виробітку деяких категорій засуджених дуже великі, оплата праці засуджених менша, ніж в народному господарстві або в комерційних структурах, а показник продуктивності праці як критерій ефективності є вдвічі нижчим². Однією з причин низької продуктивності праці є відсутність матеріальної зацікавленості в результатах трудової діяльності у більшості засуджених. Не маючи перспективи заробити кошти для більш-менш гідного життя в УВП, засуджені до позбавлення волі не бажають займатися продуктивною працею і негативно ставляться до неї, а обмеження, що стосується оплати праці засуджених, є пережитком минулої системи, що в умовах ринкової економіки ускладнює та в деяких випадках унеможливорює реалізацію права на працю.

Нормативно-правове регулювання праці засуджених до позбавлення волі включає також основні обов'язки як засуджених, так і адміністрації УВП, включаючи: обов'язок засуджених працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, враховуючи наявні виробничі потужності, зважаючи при цьому на стать, вік, працездатність, стан здоров'я і спеціальність; право засуджених на сприятливі для продуктивної праці і безпечні для здоров'я умови; право засуджених на сприятливу і своєчасну оплату праці. А адміністрація УВП повинна позбутися фактів незабезпеченості працездатних осіб оплачуваною роботою, оскільки такі

¹ Законодавство України про працю : зб. норм.-прав. актів / упоряд. Г. І. Чанишева. – Х. : Одісей, 2006. – 948 с. – Сер. Законодавство України.

² Неживець О. М. Правове регулювання оплати праці засуджених у пенітенціарних установах України / О. М. Неживець // Наук. вісн. Нац. акад. внутр. справ України. – 2002. – № 1. – С. 76.

факти не можуть розцінюватись інакше, як порушення права на працю кожного працездатного засудженого.

Сучасне кримінально-виконавче законодавство визначає засуджену особу як суб'єкта права, встановлює коло її прав і обов'язків, можливих і належних дій цієї особи. Суб'єктивні права та юридичні обов'язки засуджених до позбавлення волі, зокрема трудові права та обов'язки, реалізуються в рамках правовідносин і являють собою правовий зв'язок між засудженими до позбавлення волі та адміністрацією УВП, що врегульований нормами КВК України.

Трудові правовідносини – це двосторонній правовий зв'язок між засудженими і роботодавцем (УВП), зміст якого полягає у сукупності прав та обов'язків, пов'язаних, з одного боку, із виконанням засудженими роботи та винагороди за неї, а з боку адміністрації УВП, на створення належних умов для виконання праці та належної і своєчасної її оплати. Однією з передумов виникнення трудових правовідносин є правосуб'єктивність, яка виявляється у здатності (можливості) особи мати суб'єктивні трудові права і виконувати суб'єктивні трудові обов'язки, набувати та здійснювати їх своїми діями та нести юридичну відповідальність¹. Трудові правовідносини породжує низка юридичних фактів, серед яких, за визначенням К. Ю. Мельника, особливе місце посідає трудовий договір. Так, відповідно до ст. 21 КЗпП України та ст. 38 проекту Трудового кодексу України він є підставою для виникнення трудових відносин².

Вважається, що праця засуджених до позбавлення волі не входить у повному обсязі до сфери трудового права, оскільки вона не є найманою, договірною працею. Свобода трудового договору на засудженого не поширюється, але тривалість робочого дня, підсумковий облік робочого часу, охорона праці й надання щотижневих днів відпочинку у кримінально-виконавчих установах регулюються законодавством про працю.

Розглядаючи зміст правого регулювання праці засуджених до позбавлення волі, необхідно порівняти його з міжнародно-правовими актами, оскільки саме їх положення дозволяють зрозуміти

¹ Мельник К. Ю. Передумови виникнення трудових правовідносин / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2010. – № 5 (37). – С. 234.

² Там само. – С. 235.

місце та роль праці як одного із засобів їх виправлення. Так, у п. 26.1 Європейських тюремних правил передбачено, що працю в місцях позбавлення волі необхідно розглядати як позитивний засіб впливу, адміністрація УВП повинна намагатися надати достатню кількість корисної роботи. Позитивна роль праці визначається й у Мінімальних стандартних правилах поведження з ув'язненими.

Однак в умовах формування ринкової економіки значна кількість осіб, які відбувають кримінальне покарання у виді позбавлення волі, до суспільно-корисної праці не залучаються. Для усунення цього негативного явища Законом України «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо забезпечення прав засуджених осіб в установах виконання покарань» від 21 січня 2010 р. до ст. 118 КВК України внесено зміни, згідно з якими на адміністрацію колоній покладено обов'язок створювати умови, що дають можливість засудженим займатися суспільно-корисною оплачуваною працею.

На наш погляд, одним із заходів захисту прав засуджених, які не залучаються до суспільно-корисної праці з вини адміністрації УВП, є виплата допомоги по безробіттю. Відсутність коштів у засудженого до позбавлення волі сприяє фізичній і моральній деградації, тому обов'язок держави полягає не лише у визнанні природного права на працю засуджених до позбавлення волі, а й у закріпленні у кримінально-виконавчому законодавстві положення про виплату допомоги у випадку безробіття та його належному і реальному забезпеченні в УВП.

Важливим засобом впливу на трудову активність засуджених до позбавлення волі в УВП є залучення їх керівництвом до різних виробничих процесів. Унаслідок цього підвищується якість трудової діяльності як тих засуджених, які беруть участь у керівництві виробництвом, так і тих, які не беруть участі. Цей захід спрямований на самовиховання в колективі і через колектив. Він є більш ефективним, ніж самостійне керівництво персоналу УВП.

Вважаємо, що для якісного контролю за реалізацією права на працю засуджених необхідно залучати членів ради колективу засуджених, членів спостережних комісій, членів юридичної клініки, представників неурядових організацій, які співпрацюють із регіо-

нальними управліннями ДПтС України. Законодавець, поєднуючи кримінально-виконавче і трудове право стосовно засуджених, позбавлених волі, встановив різні розміри відрахувань із заробітної плати засуджених, чим у значній мірі обмежив їх право на достатній рівень коштів для нормального життя в колонії.

Право на працю – невідчужуване, невід’ємне, непорушне право, яке належить кожній людині від народження, в тому числі і засудженій особі. Право на працю – одне із фундаментальних прав людини, встановлених міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Так, Загальна декларація прав людини, ч. 1 ст. 23 закріплює положення, згідно з яким кожна людина має право на працю, вільний вибір, справедливі умови праці та захист від безробіття¹.

Тому Законом України від 8 квітня 2014 р. «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів» внесені зміни до ч. 1 ст. 118 КВК України надали засудженим право вибору – працювати або не працювати на підприємствах УВП. Також у частині 3 цієї статті зазначається, що «праця засуджених регламентується Кодексом законів про працю». Регламентація – спосіб організації правового регулювання суспільних відносин за допомогою наділення їх учасників суб’єктивними правами та обов’язками². Однак є невідповідність між цими правами та обов’язками між роботодавцем та вільними особами та роботодавцем і засудженими особами. Так, відповідно до ч. 2 ст. 120 КВК України «у виправних колоніях на особовий рахунок засуджених, які працюють на виробництві, на особовий рахунок зараховується незалежно від усіх (курсив мій. – *О. О.*) відрахувань не менш як двадцять п’ять відсотків нарахованого їм місячного заробітку». Згідно ж з ч. 3 ст. 128 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх (курсив мій. – *О. О.*) відрахувань не може перевищувати 20 % (...) заробітної плати, яка

¹ Права людини: міжнародні договори Організації Об’єднаних Націй та Ради Європи / упоряд. В. Павлик, В. Тесленко. – К. : Факт, 2001. – С. 11.

² Словарь финансовых терминов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/17418. – Заголовок з екрана.

належить до виплати працівникові. Причому в цій самій статті КЗпП зазначено, що при відрахуванні із заробітної плати за кількома виконавчими листами за працівником у будь-якому разі повинно бути збережено 50 % заробітку. Обмеження, встановлені частинами першої і другої цієї статті, не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у виді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати 70 %. Як здається, є не зрозумілим, чому у випадку із засудженими законодавець встановлює обмеження 25 %, а у вільних громадян 30 %. Адже ніде у вироку суду ми не знаходимо вказівку про це обмеження.

Із цього випливає, що розмір відрахувань із місячного заробітку – це певний ступінь покарання, який трансформовано в обмеження права засудженого на справедливу оплату праці. Все це, в свою чергу, суперечить вимогам ч. 2 ст. 102 КВК України, де зазначено, що режим у колонії має зводити до мінімуму різницю між умовами життя в колонії і на свободі. Із цього приводу справедливою є думка російського вченого В. О. Уткіна, який вважає, (...), що окремі засоби виправно-трудового впливу перетворюються в каральні засоби (зокрема, і розмір відрахування від заробітної плати на особовий рахунок засуджених (примітка моя. – О. О.)). Щоб запобігти цьому, заходи виправно-трудового впливу за своїм соціальним вмістом не повинні відрізнятися від аналогічних заходів виховання поза сферою виправлення і перевиховання (на даний час у кримінально-виконавчому законодавстві України вживаються терміни виправлення і ресоціалізація (примітка моя. – О. О.)) засуджених (праця, оплата праці та її розмір, професійно-технічне навчання тощо)¹.

І. В. Саленков також вважає, що доцільне розширення на засуджених до позбавлення волі під час відбування ними покарання в повному обсязі норм трудового права².

¹ Уткін В. А. Наказание и исправительно-трудовое воздействие : монография / В. А. Уткін. – Томск : Изд-во Томск. ун-та, 1984. – С. 123.

² Саленков І. В. Режим виконання і відбування кримінального покарання у виді позбавлення волі : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.08 / І. В. Саленков ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2011. – С. 17.

У зв'язку з цим вважаємо за доцільне на особовий рахунок засуджених, які виконують норми виробітку або встановлені завдання і не допускають порушень режиму, зараховувати незалежно від усіх відрахувань 30%.

Висновки. Чим меншою є різниця між принциповими підходами до регулювання права на працю засуджених до позбавлення волі та вільних громадян у національному законодавстві, тим більш надійним виявлятиметься захист, охорона і забезпечення прав та законних інтересів учасників трудових відносин в УВП.

Статья посвящена исследованию вопроса правового регулирования труда осужденных к лишению свободы как средства их исправления.

The article is devoted to the study of penal labor legal regulation issues as a correction method.

Рекомендовано до опублікування на засіданні сектору дослідження проблем кримінально-виконавчого законодавства НДІ ВПЗ імені академіка В. В. Сташиса НАПрН України (протокол № 10 від 16 травня 2014 р.).

Рецензент – кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник І. С. Яковець.