

УДК 349.3:349.2:331

Шумна Л. П.,

доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна;

Сікун А. М.,

аспірант кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна;

Коренькова Т. Ю.,

аспірант кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології, Академія Державної пенітенціарної служби, м. Чернігів, Україна

АНАЛІЗ ПРОБЛЕМНИХ ПИТАНЬ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ

У статті висвітлено роль Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, національного превентивного механізму і органів Держпраці у сфері дотримання трудових прав засуджених в установах виконання покарань. За основу дослідження взято виявлені порушення норм трудового законодавства за результатами моніторингових візитів національного превентивного механізму, Щорічні доповіді Уповноваженого з прав людини за 2015–2017 роки та опрацьовано винесені постанови органами Держпраці щодо накладених штрафів за порушення трудового законодавства на установи виконання покарань.

Визначено проблемні питання залучення засуджених до праці та шляхи їх вирішення.

Ключові слова: *праця, праця засуджених, трудові правовідносини осіб, які знаходяться в пенітенціарних установах, установи виконання покарань, право на працю, органи Держпраці, національний превентивний механізм, Уповноважений з прав людини.*

Постановка проблеми. Праця осіб, які утримуються в установах виконання покарань, є доволі актуальним питанням, оскільки реформування пенітенціарної системи України в контексті євроінтеграційних перетворень обумовлює необхідність міждисциплінарного дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин засуджених до позбавлення волі нормами як трудового, так і кримінально-виконавчого законодавства.

Новації законодавчих ініціатив у підпорядкуванні праці засуджених меті кримінально-виконавчого законодавства та наявність специфіки деяких правовідносин в організації праці осіб, позбавлених волі, призвело до певних колізій та прогалин у пра-

ві. З метою ефективного залучення засуджених до праці необхідно вдосконалити правовий механізм реалізації конституційного права громадян на вільне розпорядження своїми здібностями до праці. Принципові зміни законодавства допомагають відійти від радянських підходів до праці в установах виконання покарань, де засуджений у першу чергу розглядався як трудовий ресурс, а праця використовувалась, не як спосіб виправлення або ресоціалізації, а як каральний метод, та вдосконалити існуючу модель реалізації прав і обов'язків засуджених у разі залучення до суспільно корисної праці в місцях позбавлення волі.

На жаль, як показує практика, порушення законодавства в установах виконання покарань саме у сфері праці осіб, які утримуються в кримінально-виконавчих установах, є досить частими. За допомогою громадських організацій та контролюючих органів, ці факти оприлюднюються в засобах масової інформації, а на установи накладаються навіть уже не тисячні, а мільйони штрафні санкції, які їм доводиться сплачувати за порушення дотримання трудових прав засуджених.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням правових аспектів праці засуджених займалися І.Г. Богатирьов, О.О. Бублік, Л.Ю. Величко, Т.А. Денисова, О.М. Джуца, Т.В. Дуюнова, В.В. Жернаков, І.Л. Жук, А.Ф. Зелінський, І.Б. Калініна, О.М. Кревсун, О.В. Лисодєд, О.М. Неживець, М.С. Пузирьов, А.Х. Степанюк, С. О. Стефанов, Ю.М. Ткачевський, С.В. Царюк, І.С. Яковець, М.М. Яцишин та інші. Сучасні фахівці як з трудового права, так і з кримінально-виконавчого права і досі в пошуках виділення та закріплення у праві саме тих властивостей і можливостей праці, що здатні принести користь в умовах виконання покарань. Отже, це дослідження правового регулювання залучення засуджених до праці зумовлене низкою проблемних питань у цій сфері, які потребують більш детального вивчення.

Мета статті полягає в тому, щоб провести аналіз результатів виявлених порушень норм трудового законодавства за результатами моніторингових візитів національного превентивного механізму, Щорічних доповідей Уповноваженого з прав людини за 2015–2017 роки, опрацювати винесені постанови органами

Держпраці щодо накладених штрафів за порушення трудового законодавства на установи виконання покарань та запропонувати шляхи покращення дотримання трудових прав засуджених.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до Кодексу законів про працю працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою (ст. 2), колективного договору (ст. 11) [1]. У ст. 118 КВК України [2] передбачено, що засуджені залучаються до оплачуваної праці, як правило, на підприємствах, у майстернях колоній, а також на державних або інших форм власності підприємствах за строковим трудовим договором, що укладається між засудженим і виправною колонією (слідчим ізолятором), за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції.

Але доволі часто виникає низка порушень, таких як: строковий трудовий договір не укладається взагалі або містить мінімум інформації про права й обов'язки працівників з числа засуджених. Правові наслідки виявлених випадків на укладання із засудженими строкових трудових договорів такі: ці працівники не набувають страхового стажу, що відповідно приводить до відмови в призначенні страхової пенсії; за відсутності страхового стажу після звільнення з УВП допомога по безробіттю буде виплачуватися в мінімальному розмірі, який значно нижчий, ніж розмір залежно від середнього заробітку та наявності страхового стажу (6 місяців).

Правові наслідки звуження інформації про права й обов'язки працівників із числа засуджених у строкових трудових договорах пов'язана перш за все з використанням замість поняття «працівник» поняття «засуджений», не зазначення посади за виконаною роботою взагалі, що суперечить порядку укладання трудових договорів за ст. 21 КЗпП. Поширеною є практика оформлення строкових трудових договорів з засудженими на 0,25 або 0,5 ставки, хоча по факту вони працюють на повний робочий день.

Виявлені порушення норм трудового законодавства в установах виконання покарань офіційно оприлюднено в Щорічних доповідях Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Посилання на випадки порушень прав і свобод людини і

громадянина, щодо яких Уповноважений уживав необхідних заходів за результатами перевірок, що здійснювалися протягом звітних років, висновки та рекомендації, спрямовані на поліпшення стану забезпечення прав і свобод людини і громадянина, виявлені під час проведення моніторингових візитів національного превентивного механізму. Варто зауважити, що 25 травня 2012 року в новій структурі Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини було утворено спеціалізований структурний підрозділ – Департамент з питань реалізації національного превентивного механізму, що значно посилив контроль за дотриманням законодавства в установах виконання покарань. Зокрема, в межах проведеного дослідження звернено особливу увагу на результати моніторингових візитів, зокрема, щодо дотримання трудових прав працівниками з числа засуджених осіб та узагальнення цих даних у Щорічних доповідях Уповноваженого з прав людини за останні 3 роки.

Так, аналізуючи доповіді Уповноваженого за 2015–2017 р.р., слід зазначити, що недотримання трудових прав працівників з числа засуджених осіб наявні майже в усіх установах, які перевірялися представниками національного превентивного механізму, та переважно завжди вказуються однотипні проблемні питання, такі як: оплата праці, гігієна праці, забезпечення спецодягом, спецвзуттям та засобами індивідуального захисту, особам, задіяним на роботах зі шкідливими умовами праці, не виплачуються надбавки за роботу з шкідливими умовами праці та не дотримуються трудового законодавства щодо встановлення таким працівникам скороченого робочого дня. Відсутня практика оплати лікарняних засудженим з числа працюючих у випадку їх тимчасової втрати працездатності, не надається щорічна оплачувана відпустка або компенсація за невикористану відпустку. Зафіксовані випадки приховування фактів виробничого травматизму засуджених з числа працюючих, не виплачуються страхові виплати у зв'язку з нещасним випадком на виробництві. Перелік перерахованих порушень не є вичерпним.

Стосовно питань виробничого травматизму, то на деяких фактах, висвітлених в Щорічних доповідях Уповноваженого, зупинимося детальніше. Так, у Кіровоградській виправній колонії

(№ 6) засуджений К. повідомив моніторам, що 15.03.2016 на території промислової зони установи під час залучення до виробничого процесу він отримав травму ноги та внаслідок несвоєчасного надання медичної допомоги йому було ампутовано ступню. При цьому адміністрацією установи цей випадок був задокументований як побутова травма. У відповідь на подання Уповноваженого за цим випадком Генеральною прокуратурою України було підтверджено факт отримання К. травми ноги під час виконання робіт в установі. Аналогічна ситуація мала місце під час оформлення факту травмування засудженого Ф., який також травмувався на виробництві зазначеної установи [3, с. 265].

Такі факти ще раз підтверджують, що закритість системи дозволяє тиснути на осіб, які утримуються в установах виконання покарань, та маніпулювати, або взагалі не розголошувати деякі порушення законодавства.

Подібна ситуація тиску на засудженого для приховування виробничого травматизму зазначається і в Щорічній доповіді 2015 року, де вказано, що у Стрижавській виправній колонії (№ 81) до моніторів звернувся засуджений Д. та повідомив, що попередньо він відбував покарання у Вінницькій установі виконання покарань (№ 1), у майстерні якої у січні 2015 року під час виконання завдання щодо виготовлення сувенірної продукції у нього відбулася травматична ампутація 3–5 пальців лівої кисті. Під тиском адміністрації установи Д. був вимушений написати пояснення про те, що зазначена травма ним отримана внаслідок особистої необережності та за інших обставин, не пов'язаних із виготовленням вказаної продукції. У подальшому без отримання навіть належної медичної допомоги його було направлено для подальшого відбування покарання до Стрижавської виправної колонії (№ 81). При цьому будь-якої інформації або документів щодо реагування за фактом порушення правил техніки безпеки, що призвело до заподіяння шкоди здоров'ю засудженого Д., учасникам моніторингового візиту надано не було [4, с. 294].

Один із засуджених у Бучанській виправній колонії під час виконання розвантажувальних робіт у березні 2018 року на підставі укладеного між виправною колонією та суб'єктом господарювання договору в промисловій зоні на ділянці з деревооброб-

ки отримав перелом ноги внаслідок порушення вимог законодавства про охорону праці та незабезпечення належних умов праці.

Водночас про вказаний випадок ані керівництвом суб'єкта господарювання, ані керівництвом виправної колонії уповноважені контролюючі органи повідомлені не були. Як наслідок, спеціальне розслідування не проведено, причини нещасного випадку не з'ясовані та винні особи не встановлені [5].

Варто звернути увагу на Постанову Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», де в п. 4 ч. 3 зазначено, що дія цього Порядку не поширюється на осіб, що утримуються в установах виконання покарань та слідчих ізоляторів. Хоча у відповідності із змінами до КВК у питанні укладання строкових трудових договорів із засудженими, останні підпадають під п. 2 ч. 2 вищевказаної постанови, де зазначено, що дія цього Порядку поширюється на працівників, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем [6].

Тому пропонуємо дію вищеназваної постанови поширити і на осіб, які утримуються в установах відбування покарань та слідчих ізоляторах. Оскільки ситуація із виробничим травматизмом складна, бо, як показує практика, без втручання одного із контролюючих органів, довести засудженому, що отримана травма під час виконання своїх посадових обов'язків, майже неможливо. А в разі загибелі засудженого з причини трудового каліцтва або професійного захворювання члени сім'ї не зможуть отримати страхові виплати за померлого годувальника.

Майже в кожній установі виявлено факти порушення оплати праці засуджених. Зокрема, під час моніторингового візиту у 2015 році було встановлено, що в рамках співпраці підприємства Маріупольського виправного центру (№ 138) з ТОВ «МІК» з надання послуг з пошиття текстильних виробів засуджені Г. та Н. відпрацювали на пошитті білизни повну місячну норму часу (184 години). При цьому нарахована їм заробітна плата у чотири рази менше від встановленого на той час законодавством мінімуму. Аналогічна ситуація мала місце під час оплати праці засудженим

М. та У., які відпрацювали на пошитті рукавиць повну місячну норму часу (160 годин), а нарахована їм заробітна плата в одинадцять разів менше від мінімального розміру заробітної плати [4, с. 292–293].

Візит до Приазовської виправної колонії (№ 107) у 2015 році також підтверджує системний характер порушень прав засуджених на гідну оплату праці. Так, затвердженим кошторисом установи на оплату праці засуджених, залишених для виконання робіт з господарського обслуговування, було передбачено недостатньо коштів, що не дозволяло нараховувати їм мінімально встановлену заробітну плату на місяць кожному. Фактично зазначеним засудженим нараховувалось від 0,25 до 0,8 ставки від мінімальної заробітної плати. Слід зазначити, що деякі засуджені, враховуючи безперервність технологічного циклу із забезпечення життєдіяльності установи (їдальня, санітарна частина, лазня тощо), фактично працювали не менше 8 годин на добу (враховуючи вихідні та святкові дні) та мали отримувати на місяць не менше мінімальної заробітної плати [4, с. 293].

В Оріхівській виправній колонії (№ 88) у 2016 році виявлено випадки, коли засуджені за місяць роботи на виробництві після всіх відрахувань отримували від 01 грн 11 коп. до 01 грн 67 коп. Згідно з калькуляцією на швейну продукцію, що виготовляється в установі, собівартість утеплених жилетів становила 116 грн 15 коп., а закладена основна заробітна плата працівників – лише 3 грн 48 коп. (або 2,9 % від виробничої собівартості), собівартість утеплених штанів – 149 грн 32 коп., а заробітна плата – 5 грн 65 коп. (або 3,7 %). Також в установі виявлено факти, коли засуджені перебували на робочих місцях у вихідні дні та нічний час. При цьому їх праця не обліковувалася та відповідно їм не була нарахована заробітна плата за цей період.

Згідно з інформацією Міністерства юстиції України, яка надійшла у відповідь на подання Уповноваженого з прав людини, розцінки на продукцію, що виробляється в установі, розраховуються відповідно до затверджених норм часу на виготовлення цього виду продукції, а норма часу встановлена на рівні середніх показників по області цієї галузі виробництва. Разом з тим згідно з частиною першою статті 120 КВК України норми праці та роз-

цінки повинні встановлюватися нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України.

За інформацією в'язнів Кіровоградської виправної колонії (№ 6), які працевлаштовані в бригаді з виготовлення ящиків (8 осіб), вони працюють щоденно з 7.00 до 23.00 та виготовляють за місяць близько 1,5–2 тис. ящиків кожен. Водночас згідно з нарядом виконаних робіт за вересень 2016 року зазначена бригада працювала лише 6 днів (не більше трьох годин на день) та виготовила 820 ящиків [3, с. 266].

Засуджені Бердичівського ВЦ (№ 108) у 2017 році повідомляли, що не отримують призначеного їм заробітку в повному обсязі. Сума готівкових коштів, яка видається засудженим, як правило, у два та більше разів менша від суми, зазначеної в офіційних документах та відповідних заявах. При цьому повний розрахунок здійснюється лише у разі проведення перевірок в установі контролюючими органами. В'язні повідомляли також про випадки, коли їм давали на підпис відомості щодо нарахування заробітної плати без зазначення суми заробітку [7, с. 231].

Незважаючи на наявні порушення права ув'язнених на гідну оплату праці, в окремих установах мали місце факти заборгованості перед засудженими, в тому числі звільненими від відбування покарання. У Долинському виправному центрі (№ 118) за даними бухгалтерського обліку станом на 31.05.2016 рахувалася кредиторська заборгованість по заробітній платні перед засудженими на загальну суму 101 154 грн 79 коп., з якої: поточна заборгованість становила 21 945 грн 20 коп., а заборгованість перед звільненими засудженими за 2012–2014 роки – 79 209 грн 59 коп. [3, с. 267].

Навіть під час проведення моніторингу у 2017 році в установі наявна заборгованість по виплаті заробітної плати засудженим, що на день візиту становила 73 577,92 грн, у тому числі засудженим, які звільнені з установи протягом 2012–2014 років, – 20 932,92 грн та поточна заборгованість – 52 645 грн [7, с. 231].

Також наявний факт порушення техніки безпеки, а саме відсутні спецодяг і спецвзуття та засоби індивідуального захисту, або є, але в недостатній кількості. Підтвердженням є факт, виявлений в Стрижавській виправній колонії (№81), у 2015 році

практично на всіх виробничих ділянках установи, які пов'язані з процесом деревообробки та виготовлення деревного вугілля, засуджені працювали у шкідливих умовах праці, ними майже не використовувалися засоби захисту органів дихання (респіратори, пов'язки), а кількість цих засобів на підприємстві була недостатньою [4, с. 294]. В'язні Казанківської ВК (№ 93) у 2017 році поскаржилися, що купують засоби захисту за власний рахунок [7, с. 233].

До сьогодні залишилися факти оплати праці із засудженим цигарками, що робить працю засуджених майже безкоштовною. Зокрема, у Білоцерківській виправній колонії (№ 35) на ділянці з пошиття мішків здійснювався подвійний облік виготовленої засудженими продукції. Так, офіційно за зміну на одного засудженого «закривалося» для нарахування заробітної плати по одній тисячі мішків. Продукція, яка виготовлялася понад цієї норми, офіційно не обліковувалася та становила приблизно від 100 до 3 тис. мішків на одного в'язня за зміну. За пошив необлікованої продукції засуджені отримували цигарки – *від однієї цигарки за 100 мішків до 42 цигарок за 3 тис. мішків*. Таким чином, виготовлення «лівої» продукції здійснювалося засудженими фактично безкоштовно [3, с. 266].

Працевлаштовані на виробництві особи іноді виконують індивідуальні замовлення працівників установи, за які або взагалі не отримують заробітної плати або отримують її у вигляді цигарок та чаю. Про це моніторів у 2017 році інформували в Бердичівському ВЦ (№ 108) [7, с. 231].

Не винятком стала і перевірка, яка була проведена в Чернігівському слідчому ізоляторі 12.12.2018 року. Так, за результатами моніторингового візиту було встановлено:

1) засуджені працівники виконують свої трудові функції і у вихідні та святкові дні, працюють більше 4 годин на день, хоча за трудовим договором оформлені на 0,5 ставки та мають працювати не більше 4 годин на день при 5-денному робочому тижні;

2) виявлені випадки невідповідності обійманої посади за трудовим договором та фактично обійманій посаді, зокрема: значиться посада підсобного робочого, а фактично цей працівник з числа засуджених працює на важких роботах – пекарем, про що

відповідно розписується в журналах реєстрації інструктажів за посаду пекаря;

3) факт роботи працівниками з числа засуджених більше 4 годин на день, роботу у вихідні та святкові дні не заперечує адміністрація СІЗО, при цьому в таблиці обліку робочого часу обліковувалися фіктивні дані, відповідно не надавалася компенсація за роботу у вихідні та святкові дні, оплата праці таких працівників здійснювалася з порушенням трудового законодавства без врахування підвищеної оплати за роботу понаднормово, у вихідні та святкові дні та важкості виконаних робіт;

4) згідно зі ст. 118 КВК адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за трудовими договорами. Тому рекомендується працівникам з числа засуджених надавати щорічні основні, а на важких роботах – додаткові відпустки згідно з трудовим законодавством України [8].

З 1 січня 2017 року набули чинності зміни, внесені, зокрема, Законом № 1774 до деяких законодавчих актів України, які посилили відповідальність посадових осіб органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій за порушення законодавства про працю.

Зокрема, розширено абзац шостий ч. 2 ст. 265 КЗпП [1], якою передбачається відповідальність за порушення трудового законодавства. Таким чином, штрафи, встановлені, зокрема, за не оформлення найманих працівників, оформлення на неповний робочий час при фактичному виконанні роботи повний робочий час, виплату зарплат, становила 96 000 гривень, а за недопущення до проведення перевірки з цих питань становила аж на 320 000 гривень.

Із зростанням з 1 січня 2019 року мінімальної заробітної плати зросли і штрафні санкції за порушення законодавства про працю.

Це означає, що фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків сума штрафу становитиме 125 190 грн.

Уповноважений орган, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, охорони праці, гігієни праці та інше, був утворений 10 вересня 2014 року. Територіальні органи Держпраці регулярно здійснюють перевірки установ виконання покарань. Одне з поширених порушень трудового законодавства – це нелегальне допущення засуджених до праці.

Як вбачається з довідки про результати комплексної перевірки додержання адміністрацією Державної установи «Черкаська виправна колонія (№ 62)» вимог кримінально-виконавчого законодавства від 27.07.2018 р. у березні 2018 року, за дорученням Черкаської місцевої прокуратури, управлінням Держпраці у Черкаській області, проведено інспекційне відвідування ДУ «Черкаська виправна колонія (№ 62)». У ході перевірки встановлено порушення вимог статті 118 КВК України, статей 21, 23, 24 КЗпП України, про що керівнику установи винесено припис на усунення виявлених недоліків. Крім того, за порушення законодавства про працю, уповноваженою особою управління Держпраці у Черкаській області винесено постанову про накладання штрафу у розмірі 21 770 550, 00 грн [9].

Також оштрафовано Державну установу «Чорноморська виправна колонія (№ 74)». Із судової справи № 815/6445/17 вбачається, що до суду звернулася Державна установа «Чорноморська виправна колонія (№ 74)» з адміністративним позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області про скасування постанови про накладення на Державну установу «Чорноморська виправна колонія (№ 74)» штрафу у розмірі 4 608 000, 00 грн. Але вже у цьому випадку суд відмовив в задоволенні позову і виправній колонії все ж таки прийшлося виплатити штраф за недодержання законодавства у сфері праці [10].

Доволі цікавою за участі органів Держпраці та установи виконання покарань є судова справа № 815/6750/17. До суду з позовом звернулася Державна установа Південна виправна колонія (№ 51) до Головного управління Держпраці в Одеській області, третя особа, яка не заявляє самостійних вимог на предмет спору на стороні позивача Одеська місцева прокуратура № 2 про:

визнання протиправних дій щодо винесення постанови № 51 від 06.12.2017 р.;

скасування постанови № 51 від 06.12.2017р. про накладення штрафу у розмірі 10 464 000,00 грн.

Як вбачається з матеріалів справи, позовні вимоги обґрунтовані тим, що було проведено позапланову перевірку Державної установи «Південна виправна колонія (№ 51)» законодавства про працю, за результатами якої 27.10.2017 р. складено акт №15-01-004/0247. Зі змісту вказаного акта вбачається, що позивачем було допущено до роботи без укладання строкових договорів 110 засуджених, що є порушенням статей 21, 24 КЗпП України. 15.12.2017 р. відповідачем була прийнята постанова про накладення штрафних санкцій у розмірі 10 464 000 грн.

Суд вирішив позовну заяву Державної установи «Південна виправна колонія (№ 51)» до Головного управління Держпраці в Одеській області, третя особа, яка не заявляє самостійних вимог на предмет спору на стороні позивача Одеська місцева прокуратура № 2 про визнання протиправних дій щодо винесення постанови № 51 від 06.12.2017 р.; скасування постанови № 51 від 06.12.2017р. про накладення штрафу у розмірі 10 464 000,00 грн задовольнити повністю. Дії Головного управління Держпраці в Одеській області щодо прийняття постанови № 51 від 06.12.2017р. визнати протиправними. Постанову Головного управління Держпраці в Одеській області № 51 від 06.12.2017 р. про накладення штрафу у розмірі 10 464 000,00 грн скасувати.

Хоча і постанову Держпраці було скасовано, через те що не було доказано законність позапланової перевірки Державної установи «Південної виправної колонії» (№ 51), але факт того, що 110 засуджених були допущені до роботи без укладання трудового договору був наявним [11].

Тому і виникає необхідність у посиленні контролю за додержанням законодавства про працю в установах виконання покарань.

У дослідженні «В'язниця очима в'язня», проведеному у 2017 році за ініціативи громадських діячів, у ході інтерв'ю засуджених щодо факторів, які призводять до пригніченого стану, виділено: «– Робота без вихідних, хочеш, не хочеш – потрібно пра-

цювати, навіть вночі. – Можуть вночі викликати на роботу, в неділю ми постійно на роботі [12, с. 15].

Як окремий вид неналежного поведіння із в'язнями можна виділити й примус засуджених до праці, адже згідно з чинним законодавством праця є правом, а не обов'язком в'язнів: «– Лякають, працюйте і все, я прошила собі пальці, засипала на роботі. – По благоустрою не 2 години, а по 3 дні з ранку до вечора працювали (бетонні плити на алею тягали). – Буває, коли потрібно щось зробити перед приїздом великих комісій» [12, с. 17–19].

Висновки. Незважаючи на новації Кримінально-виконавчого законодавства України, в установах виконання покарань непоодинокі випадки незаконного маніпулювання працею засуджених. Вищевикладені факти доводять про зловживання з боку адміністрації кримінально-виконавчих установ щодо прав засуджених на працю та на достойний рівень її оплати. Праця засуджених використовується не як спосіб виправлення та ресоціалізації, а як засіб залякування і певною мірою катування.

У світлі останніх тенденцій у частині збільшення випадків недотримання вимог трудового законодавства та наведених прикладів виявлених порушень з питань праці в установах виконання покарань зростає необхідність у посиленні контролю за дотриманням трудових прав засуджених.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10. 12. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 3–4. 207 с.
3. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ: Права людини, 2017. 627 с.
4. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ: Права людини, 2016. 538 с.
5. Київ Time: У Бучанській виправній колонії приховали факт травмування засудженого на виробництві. URL: <https://kievtime.com/kiev-region/bucha/u-buchanskij-vypravnij-koloniji-pryhovaly-fakt>

travmuвання-zasudzhenogo-na-vyrobnytstvi/ (дата звернення: 20.01.2019).

6. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова Кабінету Міністрів України від 30.11.2011 р. № 1232. *Офіційний вісник України*. 2011. № 94. Ст. 64

7. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання прав і свобод людини і громадянина в Україні. Київ: Права людини, 2018. 661 с.

8. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини: В Чернігівському слідчому ізоляторі порушують права в'язнів. URL: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/v-chernigivskomu-slidchomu-izolyatori-nayavni-porushennya-prav-vyazniv/> (дата звернення 20.01.2019).

9. Довідка про результати комплексної перевірки додержання адміністрацією Державної установи «Черкаська виправна колонія (№ 62)» вимог кримінально-виконавчого законодавства від 27.07.2018 р.

10. Рішення судової справи № 815/6445/17 від 27.12.2017 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71329572> (дата звернення 15.01.2019).

11. Рішення судової справи № 815/6750/17 від 25.05.2018 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74226165> (дата звернення: 15.01.2019).

12. Белоусов Ю., Швець З. В'язниця очима в'язня: дослідження. Київ: Експертний центр з прав людини, 2017. 64 с.

References

1. Ukrainian Soviet Socialist Republic (1971), „Labor Code of Ukraine”, *Verkhovna Rada of the Ukrainian Soviet Socialist Republic*, Kyiv, № 50.

2. Ukraine (2004), „Criminal-executive code of Ukraine”, *Verkhovna Rada of Ukraine*, Kyiv, № 3–4.

3. Ukraine (2017), *Annual report of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights on the state of observance of human and civil rights and freedoms in Ukraine*, Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, Kyiv.

4. Ukraine (2016), *Annual report of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights on the state of observance of human and civil rights and freedoms in Ukraine*, Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, Kyiv.

5. Kyiv Time (2018), "In the Buchen penal colony, the fact of a traumatized prisoner was hidden in the work", available at: <https://kievtime.com/kiev-region/bucha/u-buchanskij-vypravnij-koloniyi->

pryhovaly-fakt-travmuвання-zasadzhenogo-na-vyrobnystvi/ (accessed 20.01.2019).

6. Ukraine (2011), *Some issues of investigation and accounting of accidents, occupational diseases and accidents at work*, Cabinet of Ministers of Ukraine, Kyiv.

7. Ukraine (2018), *Annual report of the Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights on the state of observance of human and civil rights and freedoms in Ukraine*, Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights, Kyiv.

8. Ukrainian Parliament Commissioner for Human Rights (2018), *In the Chernihiv Investigative Insulator they violate the rights of prisoners*, available at: <http://www.ombudsman.gov.ua/ua/all-news/pr/v-chernigivskomu-slidchomu-izolyatori-nayavni-porushennya-prav-vyazniv/> (accessed 20.01.2019).

9. *Reference on the results of the comprehensive verification of compliance with the requirements of the criminal-executive legislation by the administration of the State institution "Cherkassk correctional colony"* (No. 62) of 07/27/2018.

10. *Judgment case number 815/6445/17* (2017), available at: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/71329572>

11. *Judgment case number 815/6750/17* (2018), available at: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74226165>.

12. Byelousov, Y. and Shvets, Z. (2017), *Prisoner's eyes with prisoner*, research, Human Rights Expert Center, Kyiv.

Shumna L. P., Sikun A. M., Korenkova T. Yu.

ANALYSIS OF PROBLEM ISSUES OF CONVICTS' LABOR

The role of the Commissioner for Human Rights, the National Preventive Mechanism, the State Labor Law and a penal institution in the area of convicts' labor rights observing is highlighted in the article.

It is determined that normative and legal acts in the area of convicts' labor have some differences in issues of remuneration, norms of working time, shortened working hours, work on holidays and weekends, labor protection, safety and industrial sanitation, labor dispute resolution, free choice of work, etc. After analyzing of these aspects, it was concluded that regulatory legal framework in these matters needs to be amended or clarified in order to solve the existing problem.

Violation of labor law standards from practice of controlling and checking bodies was shown. The annual reports of the Commissioner for Human Rights for 2015-2017 years were analyzed. In addition, decisions were made by the State Labor Inspectorate regarding fines for violating labor law in penal institutions, as well as the results of monitoring visit of the National Preventive Mechanism, indicating the shortcomings detected during the inspections.

On the basis of this, it was established that the fact that the fixed-term employment contract between a convict and a criminal and executive institution is made up with mistakes or is not made up at all. It means that the length of time required to appoint a pension to a convict will not be counted the term of his staying in penal institutions that, in turn, will also negatively contribute to the correction, re-socialization and adaptation of the individuals after serving a sentence. Also, the facts of the pressure on the convicts and information manipulation in order to hide occupational injuries that arises as a result of violation of legislative norms of labor law, were also highlighted. It is interesting to highlight the analysis of the study, which cites the convicts, what they say about work in penal institutions that to a certain extent reflects the actual state of convicts' labor at the present stage, and once again indicates that there is still a coercion to work; labor is not used as a means of correction and re-socialization, but as a means of intimidation and to some degree of torture.

Key words: *labor, convicts' labor, labor relations of the persons who are in penitentiary institutions, penal institutions, right to work, State Labor Organization, National Preventive Mechanism, Commissioner for Human Rights.*