

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК УКРАЇНСЬКОЇ ДЕРЖАВНОСТІ

Випуск 12

*Матеріали X Всеукраїнської
науково-практичної конференції
“Історія, сучасність, зарубіжний досвід”
м. Київ, МАУП, 6 листопада 2014 р.*

Київ
ДП “Видавничий дім “Персонал”
2014

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 8 від 24.09.14)*

Редакційна колегія:

А. М. Подоляка (голова), д-р юрид. наук., проф.;
А. А. Ізнатченко (заступник голови), канд. техн. наук;
О. В. Баєва, д-р біол. наук., проф.;
І. П. Бідзюра, д-р політ. наук, проф.;
М. Ф. Головатий, д-р політ. наук., проф.;
В. Б. Захожай, д-р екон. наук, проф.;
А. С. Лисецький, д-р екон. наук., проф.;
К. В. Муравйов, канд. юрид. наук., доц.;
І. П. Розпутенко, д-р наук держ. упр., проф.;
Л. В. Романова, д-р екон. наук, проф.;
В. Є. Сафонова, д-р екон. наук;
Г. П. Ситник, д-р наук держ. упр., проф.;
Ю. П. Сурмін, д-р соц. наук, проф.;
Н. М. Чернуха, д-р пед. наук., проф.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Становлення і розвиток української державності : [зб. наук. пр.] /
МАУП. — К.: ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2008 —

С76 Вип. 12: Матеріали Х Всеукр. наук.-практ. конф. “Історія, сучасність,
зарубіжний досвід”, 6 листоп. 2014 р. / редкол.: А. М. Подоляка (голова)
[та ін.]. — 2014. — 460 с. : іл. — Бібліогр. у кінці ст.

У пропонованому збірнику подано статті учасників науково-практичної
конференції, присвяченої найважливішій проблемі сьогодення — становленню
України як держави. Розглядається формування державності в Україні у різні пері-
оди історії та в різних аспектах.

Для науковців і державних службовців, політиків і політологів, викладачів і
студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і суспільства.

ББК 63.3(4УКР)я43+67.9(4УКР)301я43

Новальська Н. І., Падун Н. П. Трансформація цілей організації в ключові показники результативності управління.....	86	Кійко В. В. Аналіз досвіду європейських країн у формуванні системи державних органів фінансового контролю.....	134
Хоменко О. О. Основні напрями державного управління в українській державі 1918 року	91	Костюк Т. О. Політична криза в Україні як наслідок низької динаміки змін політичних інститутів і процесів	137
Морозова Н. Г. Необхідність та можливість державного регулювання сфери соціального захисту на національному ринку праці	95	Самойленко О. П. Державна функція захисту прав людини у суспільстві, що трансформується.....	139
Погорєлова І. С. Державотворчі процеси доби Центральної Ради.....	98	Муравйов К. В. Щодо поняття “юридичних гарантій” та їх видів.....	142
Бисенбаєв Ф. К. Європейський опыт реалізації принципа справедливості.....	103	Головченко В. В., Головченко О. В. Право народу на повстання	146
Бандурка А. С. Санітарний кордон як метод протидії розповсюдженню радикальних ідей	107	Малащук Д. В. Вплив політико-правових чинників на формування інвестиційного клімату	149
Баєва Н. Г. Новітні тенденції державного регулювання амбулаторної акушерсько-гінекологічної допомоги в Україні.....	110	Гольцов А. Г. Внутрішня геополітика сучасної України: актуальні завдання та проблеми.....	151
Оваденко О. І., Руть Ю. В. Значення графології для роботи з кадрами у державному управлінні	113	Ковальчук А. Ю. Місце державної фіскальної служби України у механізмі забезпечення фінансової безпеки	155
Хилевич М. В. Археологічна періодизація історії становлення української державності з точки зору ефективності економічного розвитку	122	Шашкова-Журавель І. О. Характеристика європейської правової системи захисту трудових відносин за участю осіб, що відбувають покарання в пенітенціарних установах	157
Волобоєва Т. В. Загальна характеристика розвитку державного регулювання страхової діяльності в Україні	127	Тімашова В. М. Політична еліта України в контексті демократичного транзиту.....	160
Ференець С. С. Роль Міжнародного трибуналу в боротьбі зі злочинністю на міжнародному рівні	130	Дьоміна О. С. Ціннісні основи політичної культури українського суспільства.....	163
		Медвідь Ф. М., Чорна М. Ф., Нестеренко О. С. Комерційна таємниця як правова категорія	167

ХАРАКТЕРИСТИКА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА УЧАСТЮ ОСІБ, ЩО ВІДБУВАЮТЬ ПОКАРАННЯ В ПЕНІТЕНЦІАРНИХ УСТАНОВАХ

Становлення і розвиток української державності, вип. 12, с. 157–159

На сучасному етапі розвитку суспільства 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 дисциплінованих із них.

Так, імперативний обов'язок ув'язнених працювати передбачений в законодавстві Швейцарії та Германії. В свою чергу, у Великобританії передбачено обов'язок пенітенціарних установ створити достатню кількість робочих місць з метою забезпечення організованою та корисною роботою усіх працездатних ув'язнених та інших ув'язнених, що виявляють 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 із найбільш ліберальних правових норм щодо праці ув'язнених закріплені в законодавстві Фінляндії та Італії. Зокрема, у Фінляндії правові норми передбачають свободу ув'язненого здійснювати вибір на користь праці або навчання в робочий час. Цікаво, що в Італії робота ув'язнених вважається пільгою, на яку потрібно заслужити [1].

Варто зазначити, що провідну роль в системі правової регламентації праці ув'язнених на рівні європейського регіону відіграє нормотворча діяльність Ради Європи. Так, Комітетом Міністрів Ради Європи були прийняті Європейські пенітенціарні правила. Правила були переглянуті та оновлені в 2006 році 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 в пункті 26 Європейських пенітенціарних правил, що передбачає наступні важливі положення:

- ставлення до праці в місцях позбавлення волі як до позитивного елементу внутрішнього режиму та неприпустимості застосування її в якості покарання;
- забезпечення ув'язнених роботою, яка, наскільки це можливо, буде підтримувати або розвивати навички, що дозволять 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, включаючи 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 [2].

Слід зазначити, що на захист трудових відносин за участю ув'язнених в європейському регіоні спрямована, також, Резолюція Комітету міністрів Ради Європи № 75 (25) "Про працю засуджених" від 18.09.1975 року, що має рекомендаційний характер. В 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 у відповідності 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 можливо, враховуючи особливий характер праці в тюрмах;
- координації системи розподілу виробничих робіт з іншими аспектами управління пенітенціарними режимами [3].

Вищенаведене засвідчує, що більшість європейських регіональних міжнародно-правових норм, спрямованих на захист праці ув'язнених має рекомендаційний ха-

раakter. В свою чергу, потрібно звернути увагу на те, що за даними правозахисних організацій, в багатьох державах, в тому числі, в Україні існують численні проблемні питання щодо захисту праці ув'язнених. Так, правозахисники констатується, 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 в деяких випадках пропонує засудженим за певні преференції, наприклад, за обіцянку надати умовно-дострокове звільнення, письмово погодитись працювати без оплати. Крім цього, громадські правозахисні організації вказують на 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 [4].

На нашу думку, оптимізація системи правового регулювання праці ув'язнених потребує консолідації зусиль органів державної влади, адміністрації пенітенціарних установ, міжнародних неурядових організацій, громадських правозахисних організацій, в першу чергу, з метою:

- забезпечення ефективно діючого контрольного механізму щодо дотримання в пенітенціарних установах нормативних положень щодо нормування праці ув'язнених та оплати їх 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. III. Трудоеиспользование осужденных к лишению свободы: ключевые проблемы и пути разрешения. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.zakon.kz/analytcs
2. *Європейські* пенітенціарні правила у редакції 2006 року. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.rada.kiev.ua
3. *Резолюція* Комітета міністрів Совета Європи № 75 (25) “О труде заключенных” от 18.09.1975 г. — Сборник документов Совета Европы в области защиты прав человека и борьбы с преступностью. — М.: СПАРК, 1998. — С. 208.
4. *Права ув'язнених* // Доповідь громадської правозахисної організації “Донецький меморіал”. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.helsinki.org.ua