ТРУДОВІ ПРАВА ОСІБ, ЯКІ ВІДБУВАЮТЬ ПОКАРАННЯ

ОСТАПЕНКО Юлія Олександрівна - доктор юридичних наук, старший науковий співробітник науково-дослідної лабораторії з проблем запобігання правопорушенням факультету №3 Донецького державного університету внутрішніх справ

УДК 343.8:349.22
DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2025.4.48

Стаття присвячена комплексному аналізу правового змісту трудових прав осіб, які відбувають покарання, та виявленню проблем їх практичної реалізації в умовах сучасної пенітенціарної системи України. Автор розкриває місце праці як ключового інструменту ресоціалізації, що має сприяти формуванню професійних навичок, соціальній адаптації й зниженню ризику рецидиву після звільнення. Особливу увагу приділено зіставленню положень Кримінально-виконавчого кодексу України з міжнародними стандартами у сфері захисту прав людини (Європейські пенітенціарні правила, Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями, конвенції МОП), що дозволяє оцінити ступінь відповідності вітчизняного правового регулювання загальновизнаним принципам гуманного поводження із засудженими.

У статті докладно розглянуто правові гарантії реалізації ключових трудових прав засуджених: права на працю, права на оплату праці, права на безпечні та здорові умови праці, а також права на нормований робочий час і відпочинок. Аналіз показує, що хоча законодавство декларує достатній обсяг прав, їх реальне забезпечення ускладнюється системними проблемами: браком робочих місць, недосконалістю договірних моделей праці, широким використанням цивільно-правових договорів, що позбавляють засуджених значної частини трудових гарантій, а також обмеженням доступу до соціального страхування та відсутністю повноцінного механізму контролю за умовами праці.

Автор підкреслює суперечності та фрагментарність правового регулювання: з одного боку, законодавство визнає трудові відносини засуджених та вимагає їх оформлення за правилами трудового права, а з іншого значна частина соціальних прав (лікарняні, відпустки, гарантії за шкідливі умови праці, допомога з безробіття) фактично не поширюється на осіб, які працюють у місцях позбавлення волі. Дослідження доводить, що чинна система організації праці часто відтворює нерівність, не забезпечує належних умов безпеки та не створює ефективних стимулів до праці й професійного розвитку.

Ключові слова: трудові права, право на працю, оплата праці, умови праці, робочий час, час відпочинку, особи, які відбувають покарання, засуджені, пенітенціарна служба.

Постановка проблеми

Забезпечення трудових прав осіб, які відбувають покарання, є однією з ключових передумов реалізації принципів гуманізму, ресоціалізації та дотримання людської гідності у пенітенціарній системі. Праця засуджених традиційно розглядається не лише як засіб виправлення, а й як механізм соціальної інтеграції, формування корисних навичок, підготовки до життя після звільнення та зменшення ризику рецидиву. Водночас, незважаючи на конституційні гарантії права на працю та міжнародні стандарти у сфері прав людини, у практиці функціонування установ виконання покарань зберігається низка системних проблем, пов'язаних

із порушенням трудових прав засуджених, недостатньою правовою визначеністю окремих процедур та обмеженістю механізмів захисту.

Так, якщо звернутись до статистичних даних, то наприклад, у 2024 році монітори Національного превентивного механізму здійснили 49 візитів до місць несвободи, підпорядкованих Мін'юсту: 29 слідчих ізоляторів, 15 виправних колоній, у яких найпоширенішими порушеннями прав людини були виявлені саме факти трудової експлуатації, понаднормової роботи – понад 40 годин на тиждень, неналежний рівень оплати праці [1].

Аналіз досліджень і публікацій

Питання змісту трудових прав у своїх працях досліджували такі вчені як: Н.Б. Болотіна, С.В. Венедиктов, С.В. Вишновецька, О.О. Гаврилова, М.І. Іншин, В.В. Жернаков, К.Ю. Мельник, П.Д. Пилипенко, О.М. Рим, Д.І. Сіроха, Г.І. Чанишева, М.М. Шумило, О.М. Ярошенко та інші. Також особливості праці осіб, які відбувають покарання вивчали у своїх наукових статтях: Н.І. Бурятинська, В.В. Василик, К.В. Денисенко, В.С. Олійник, В.Ф. Пузирний, А.М. Сікун, Л.П. Шумна та інші. Проте комплексного аналізу трудових прав осіб, які відбувають покарання ними не було проведено. Тому **метою цієї статті** є комплексний аналіз правового змісту трудових прав осіб, які відбувають покарання та виявлення проблем їх реалізації в умовах функціонування установ виконання покарань.

Виклад основного матеріалу

Праця в місцях позбавлення волі розглядається як один із ключових інструментів ресоціалізації, що сприяє формуванню трудових навичок, підтриманню соціальних зв'язків, набуттю фінансових ресурсів та підготовці до повернення в суспільство. Водночас реалізація права на працю засуджених має особливі умови, зумовлені необхідністю дотримання режиму виконання покарання, безпеки, контролю адміністрації колонії та обмеження свободи пересування. Це формує специфічну модель трудових правовідносин, у якій поєднуються елементи трудового та кримінально-виконавчого права. Так, відповідно до ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України (далі – КВК України) від 11.07.2003 № 1129-IV: «Засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою - підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг» [2]. Аналізуючи дану статтю КВК України, слід зазначити, що вона закріплює прогресивний підхід до забезпечення трудових прав осіб, які відбувають покарання, і відповідає міжнародним стандартам захисту прав засуджених. До таких міжнародно-правових стандартів необхідно віднести: Європейські пенітенціарні (в'язничні) правила від 12.02.1987 р.[3], Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями від 30.08.1955 р. [4], Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28.06.1930 [5], Конвенція про скасування примусової праці № 105 від 25.06.1957 р. [6], та інші.

Серед ключових положень статті можемо виокремити такі як: 1) визнання праці засуджених як їхнього права, а не обов'язку, що повністю узгоджується із забороною примусової праці згідно зі ст. 43 Конституції України та ст. 4 Європейської конвенції з прав людини від 04.11.1950 р. [7]; 2) запровадження договірної моделі (трудового або цивільно-правового договору), що розширює правосуб'єктність засуджених та наближує їх правовий статус до статусу звичайного працівника; 3) зміцнення гарантій захисту, оскільки укладення трудового договору забезпечує поширення на засуджених мінімальних державних соціально-трудових стандартів; 4) розширення можливостей ресоціалізації, оскільки робота за договором дозволяє формувати професійні навички, забезпечувати заробіток, сплачувати внески, підтримувати сім'ю та готуватися до життя на волі.

Проте важливо зазначити, що використання цивільно-правового договору створює ризики до позбавлення особи, яка відбуває покарання окремих необхідних трудових

гарантій, які передбачені чинним трудовим законодавством.

Також погоджуємось з думкою Л.П. Шумної, К.В. Денисенко та В.С. Олійника, що: «праця засуджених, повинна оплачуватись, мають надаватись безпечні умови праці, та вона має бути максимально корисною та використовуватись передусім як виховний вплив на засудженого та бути одним із засобів його виправлення, щоб після звільнення засуджена особа змогла використати набуті навички та спеціальність, яку він отримав під час перебування в установі виконання покарань, після звільнення. Що значною мірою зможе зменшити відсоток скоєння нових злочинів після звільнення, оскільки особа буде мати роботу та заробляти собі на життя, не примушуючи себе йти на новий злочин» [8, с. 120]. Слушною є думка В.Ф. Пузирного: «що оплата праці засуджених в Україні є частиною загальної системи їх ресоціалізації та реабілітації, яка має на меті створення умов для повернення до нормального життя після відбування покарання, відшкодування збитків, завданих у результаті вчинення кримінального правопорушення [9, с. 49].

Отже, одним із основних трудових прав осіб, які відбувають покарання є *право на оплату праці*. Так, згідно зі ст.. 120 КВК України: «праця осіб, засуджених до позбавлення волі, оплачується відповідно до її кількості і якості. Форми і системи оплати праці, норми праці та розцінки встановлюються нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України» [2]. В.В. Василик зазначає, що: «Оплачувана праця засудженого під час відбування покарання включається до його загального стажу роботи. Облік відпрацьованих годин засудженим покладено на адміністрацію та здійснюється за результатами року. Якщо засуджений систематично уникає роботи, відповідний період виключається з терміну його трудового стажу рішенням адміністрації пенітенціарного закладу» [10, с. 221]. Також законодавством встановлена мінімальна гарантія щодо оплати праці осіб, які відбувають покарання, а саме: «У виправних колоніях на особовий рахунок засуджених, які залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці, зараховується незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку» (абз. 1 ч. 2 ст. 120 КВК України) [2]. А «Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку» (абз.2. ч. 2. ст.. 120 КВК України) [2]. Таким чином, держава намагається забезпечити баланс між інтересами потерпілих, кредиторів і базовими матеріальними потребами самих осіб, які відбувають покарання, для підтримання їх гідності та можливості елементарного самозабезпечення й підготовки до звільнення. Проте слід зазначити, що ці гарантії є нижчими, ніж для «вільних» працівників, і можуть оцінюватися як звуження соціальних стандартів. Порівняно із загальними правилами примусового виконання рішень (де зазвичай захищається більша частина доходу боржника), 25 % для засуджених є відносно низьким порогом.

Також існують випадки коли осіб, які відбувають покарання залучають безкоштовно до виконання певної праці, а саме відповідно до ч. 5 ст. 118 КВК України: «Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством» [2]. Проте щодо безоплатності праці законодавством також встановлюються певні обмеження: залучення по черзі, в неробочий час, не більше ніж на 2 години на день (п. 2.6 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі, затвердженої Наказом Міністерства юстиції України від 07.03.2013 № 396/5 [11]).

Підсумовуючи вище викладене, слід зазначити, хоча особам, які відбувають покарання й гарантується оплата праці, проте в процесі реалізації цього права виникають різні проблеми. Наприклад: 1) у більшості установ виконання покарань оплата праці залишається істотно нижчою порівняно зі середньоринковими показниками, що зумовлено застарілими виробництвами, низькою продуктивністю праці, обмеженістю

переліку робіт; 2) великий обсяг утримань із заробітної плати; 3) затримки виплат та відсутність стабільності; 4) відсутність стимулів та реальної мотивації до підвищення продуктивності праці,тощо.

Наступним трудовим правом осіб, які відбувають покарання є *право на безпечні та здорові умови праці.* Право на безпечні та здорові умови праці є фундаментальним елементом трудових прав кожної людини. Це право поширюється й на осіб, які відбувають покарання, незалежно від обмеження їхнього правового статусу. Пенітенціарний статус засуджених не скасовує їхньої правоздатності у сфері охорони праці: держава зобов'язана забезпечити умови праці, які не становлять загрози життю та здоров'ю та є максимально наближеними до умов роботи у «вільному» суспільстві.

У Законі України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-XII передбачено, що: «Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства» (ч.1 ст. 6) [12]. «Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля» [12]. Право працівника відмовитися від виконання небезпечної роботи повною мірою поширюється і на осіб, які відбувають покарання, за умови їх праці за трудовим договором. Особа, яка відбуває покарання може законно відмовитися від роботи, якщо вона створює реальну загрозу його життю чи здоров'ю, а адміністрація установи зобов'язана усунути небезпеку, а не застосовувати дисциплінарні заходи.

Також згідно з ч. 3 ст.. 119 КВК України: «Праця засуджених організовується з додержанням правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, встановлених законодавством про працю [2]. Гарантіями права на безпечні та здорові умови праці є: 1) проходження медичного контролю перед початком виконання своїх трудових обов'язків; 2) забезпечення засобами індивідуального захисту (спецодяг, спецвзуття, засоби захисту органів дихання, каски, рукавиці, тощо); 3) встановлення відповідних вимог до умов виробництва: (температурний режим, освітлення, вентиляція, проведення регулярних інструктажів перед початком роботи); 4) заборона експлуатації осіб, які відбувають покарання до робіт, небезпечних для життя та здоров'я без спеціальної підготовки, надмірно важких робіт, робіт понад установлену норму без їх згоди.

Наступним важливими трудовим правом осіб, які відбувають покарання є *право на нормований робочий час і відпочинок.* Право на нормований робочий час і відпочинок осіб, які відбувають покарання, як і інші їх права ґрунтуються на поєднанні загальних трудових гарантій та спеціальних вимог режиму установ виконання покарань, це і є своєрідною особливістю праці осіб, які відбувають покарання. Тому окремі питання організації праці осіб, які відбувають покарання регулюються Правилами внутрішнього розпорядку установ виконання покарань, затверджені Наказом Міністерства юстиції України від 28.08.2018 № 2823/5 [13]. Засуджені, які працюють за трудовим договором, повинні мати такі ж основні трудові права, як і звичайні працівники: нормальну тривалість робочого часу, перерви протягом зміни, щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку. Але, наприклад, щодо відпусток то у ч. 7 ст. 71 КВК України передбачається, що: «Відпустки засудженим військовослужбовцям не надаються» [2]. Проте, щодо інших категорій засуджених у відповідному нормативно-правовому акті мова не йде. Як бачимо, право на відпустку осіб, які відбувають покарання не закріплене у нормах КВК України, окрім осіб, які засуджені до покарання у виді громадських робіт (ст.. 42 КВК України).

Думки щодо питання надання відпустки особам, які відбувають покарання є неоднозначними, наприклад, Л.В. Свідунова стверджує, що: «більшість вчених справедливо зазначають, що впровадження системи відпусток засудженим буде зменшувати негативні наслідки ізоляції особи у виді по-

збавлення волі, а також сприятиме ресоціалізації засуджених та подальшій адаптації. Але все ж таки існують можливі негативні наслідки надання засудженим відпусток, а саме зловживання засудженим свободою та порушення безпеки суспільства. Однак повинні враховуватись критерії перед наданням дозволу на відпустку, першочерговими з яких є ступінь тяжкості вчиненого злочину та психологічна характеристика особи» [14, с. 432].

Також, як зазначає Л.П. Шумна: «Кримінально-виконавчий кодекс України містить низку новацій щодо праці засуджених, в яких є деякі суперечності та непослідовність. Зокрема, на працівників із числа засуджених (ув'язнених), які працюють з належним оформленням трудових відносин, соціальні пільги і гарантії не поширюються (не оплачуються періоди тимчасової втрати працездатності (лікарняні), не надаються щорічні відпустки та відпустки за шкідливі умови праці, робочі місця неналежно облаштовані задля безпечності і нешкідливості умов праці, вони не можуть скористатися допомогою для безробітних, не можуть займатися індивідуально-підприємницькою діяльністю тощо)» [15, с. 201]. Автор порушує питання непослідовності та суперечливості правового регулювання праці засуджених, звертаючи увагу на те, що, попри формальне впровадження трудових договорів та проголошення добровільності праці (ст. 118 КВК України), фактичний обсяг трудових і соціальних прав засуджених істотно звужений порівняно з правами звичайних працівників.

Висновок

Дослідження правового змісту трудових прав осіб, які відбувають покарання, дає підстави стверджувати, що праця засуджених є специфічним інститутом, який поєднує елементи трудових і кримінально-виконавчих правовідносин. Незважаючи на те, що Конституція України та міжнародні стандарти гарантують кожній людині право на працю, у практиці виконання покарань це право реалізується з урахуванням низки обмежень, пов'язаних із режимом установ, організаційними можливостями виробництва та особливостями правового статусу засудженого.

Аналіз Кримінально-виконавчого кодексу України, підзаконних актів свідчить, що засуджені формально наділені широким спектром трудових прав: правом на працю, на оплату праці, на безпечні умови праці, на нормований робочий час, та інші. Проте фактична реалізація цих прав часто залишається обмеженою через структурні недоліки пенітенціарної системи: недостатню кількість робочих місць, брак роботодавців, обмежений доступ до професійної освіти, недосконаліть інфраструктури та відсутність реальних механізмів контролю за дотриманням трудових гарантій.

Література

1. У 2024 році монітори НПМ здійснили 543 візити до місць несвободи: які порушення прав людини виявляли найбільше. URL: https://zmina.info/news/u-2024-roczi-monitory-npm-zdijsnyly-543-vizytiv-do-miscz-nesvobody-yaki-porushennya-prav-lyudyny-vyyavlyaly-najbilshe/?

2. Кримінально-виконавчий кодекс України від 11.07.2003 № 1129-IV. Відомості Верховної Ради України, 2004, № 3-4, ст. 21

3. Європейські пенітенціарні (в'язничні) правила: Рекомендація Комітету Міністрів Ради Європи № R (2006)2 від 12.02.1987. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text

4. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями: Міжнародний документ ООН від 30.08.1955 р.URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212#Text

5. Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: Міжнародний документ МОП від 28.06.1930 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text

6. Конвенція про скасування примусової праці № 105: Міжнародний документ МОП від 25.06.1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text

7. Європейська конвенція з прав людини: Міжнародний документ Ради Європи від 04.11.1950 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

8. Шумна Л.П., Денисенко К.В., Олійник В.С., Сікун А.М. Праця засуджених як

SUMMARY

The article is devoted to a comprehensive analysis of the legal content of labor rights of persons serving sentences and identification of problems of their practical implementation in the conditions of the modern penitentiary system of Ukraine. The author reveals the workplace as a key tool of resocialization, which should contribute to the formation of professional skills, social adaptation and reduction of the risk of relapse after release. Particular attention is paid to comparing the provisions of the Criminal Code of Ukraine with international standards in the field of human rights protection (European Prison Rules, Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners, ILO conventions), which allows assessing the degree of compliance of domestic legal regulation with the generally recognized principles of humane treatment of convicts. The article examines in detail the legal guarantees for the implementation of key labor rights of convicts: the right to work, the right to remuneration, the right to safe and healthy working conditions, as well as the right to normalized working hours and rest. The analysis shows that although the legislation declares a sufficient amount of rights, their real provision is complicated by systemic problems: a lack of jobs, imperfect contractual labor models, the widespread use of civil law contracts that deprive convicts of a significant part of labor guarantees, as well as restrictions on access to social insurance and the absence of a full-fledged mechanism for monitoring working conditions.

The author emphasizes the contradictions and fragmentation of legal regulation: on the one hand, the legislation recognizes the employment relationships of convicts and requires them to be formalized according to labor law rules, and on the other hand, a significant part of social rights (sick leave, vacation, guarantees for harmful working conditions, unemployment benefits) actually does not apply to persons working in places of imprisonment. The study proves that the current system of labor organization often reproduces inequality, does not provide proper safety conditions, and does not create effective incentives for work and professional development.

Keywords: labor rights, right to work, wages, working conditions, working hours, rest time, persons serving sentences, convicts, penitentiary service.

право чи обов'язок в контексті міжнародного та національного законодавства. National law journal: teory and practice. 2019. с. 118-122.

9. Пузирний В.Ф. Трудові права засуджених: сучасний стан, проблеми та перспективи розвитку. Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра. 2024. № 2 (16). С. 45-58.

10. Василик В.В. Регулювання права на працю громадян, засуджених до позбавлення волі в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 2. С. 219-225.

11. Інструкція про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ Міністерства юстиції України від 07.03.2013 № 396/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13#Text

12. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. Відомості Верховної Ради України, 1992, № 49, ст.668

13. Правила внутрішнього розпорядку установ виконання покарань: Наказ Міністерства юстиції України від 28.08.2018 № 2823/5. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1010-18#Text

14. Свідунова Л.В. Щодо права засуджених на відпустки. «Молодий вчений». 2019. № 4 (68). С. 429-432.

15. Шумна Л.П. Забезпечення трудових прав засуджених (ув'язнених) за пенітенціарною реформою 2015–2019 р.р. забезпечення трудових прав засуджених (ув'язнених) за пенітенціарною реформою 2015–2019 р.р. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 12. С. 197-203.