



Омбудсман України
Ombudsman of Ukraine



Україна
без тортур

АНАЛІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗАСУДЖЕНИХ: ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТА ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ

Ця аналітична доповідь розроблена ГО "Україна без тортур" спільно з Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в рамках проєкту «Права людини для України, фаза II», який виконується Програмою розвитку ООН в Україні та фінансується Міністерством закордонних справ Данії до 2026 року.

Укладач:

Романюк Павло,

доцент кафедри
конституційного права
НЮУ імені Ярослава Мудрого,
експерт ГО "Україна без тортур"

Ця аналітична доповідь розроблена ГО "Україна без тортур" спільно з Секретаріатом Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини в рамках проєкту «Права людини для України, фаза II», який виконується Програмою розвитку ООН в Україні та фінансується Міністерством закордонних справ Данії до 2026 року.

Думки, висновки чи рекомендації належать авторам цієї аналітичної доповіді і не обов'язково відображають погляди Міністерства закордонних справ Данії, Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй чи інших агенцій ООН.



MINISTRY OF
FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK



Зміст

Зміст

Зміст.....	2
1. Правове регулювання праці засуджених.....	8
1.1. Загальний огляд.....	8
1.2. Конституційні засади трудових прав засуджених.....	14
1.3. Міжнародні зобов'язання та стандарти у сфері трудових прав засуджених.....	16
1.4. Особливості регулювання праці засуджених.....	21
1.4.1. Праця засуджених до позбавлення волі.....	21
1.4.2. Праця засуджених до обмеження волі.....	24
1.4.3. Праця осіб, взятих під варту у слідчих ізоляторах (попереднє ув'язнення).....	28
1.4.4. Праця військовополонених.....	30
2.1. Загальна характеристика залучення засуджених та ув'язнених (осіб, взятих під варту) до праці у 2020-2025 роках.....	34
2.2. Організаційні моделі залучення до праці та суб'єкти управління.....	40
2.3. Виробнича діяльність установ виконання покарань: види виробництв і напрями робіт.....	41
2.4. Умови праці: робочий час, організація режиму роботи, охорона праці та оплата.....	42
2.5. Утримання із заробітної плати та відшкодування витрат на утримання: порядок, цілі та обсяг.....	44
2.6. Професійна підготовка та перекваліфікація як компонент ресоціалізації через працю.....	46
3.1. Неналежне оформлення трудових відносин засуджених.....	50
3.2. Порухення гарантій оплати праці засуджених.....	54
3.3. Порухення режиму робочого часу та понаднормова праця.....	57
3.4. Безоплатна праця засуджених та ознаки трудової експлуатації.....	62
3.5. Порухення вимог охорони праці та виробничої безпеки.....	66
3.6. Порухення вимог щодо проведення медичних оглядів.....	69
3.7. Делегування адміністративних і контрольних функцій засудженим та пов'язані з цим ризику порухення трудових прав.....	73
3.8. Практика реагування на порухення трудових прав засуджених.....	76
4. Структурні зловживання та прогалини у системі забезпечення трудових прав засуджених ..	83
4.1. Підміна трудових праввідносин і концепція «працевикористання».....	83
4.2. Адміністративне втручання у договірні відносини.....	85
4.3. Фінансові механізми зловживань і проблема 25-відсоткових нарахувань.....	86
4.4. Позбавлення соціальних гарантій, страхового стажу та формальний підхід до прав.....	87
4.5. Безпека праці та нещасні випадки як індикатор інституційних прогалин.....	88

4.6. Господарське обслуговування як структурний фактор трудової експлуатації.....	89
Висновки.....	91
Список джерел.....	96

Список скорочень

ВРУ – Верховна Рада України

ДКВС України – Державна кримінально-виконавча служба України

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ЄКПЛ – Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод

ЄКПТ / КЗК – Європейський комітет із запобігання катуванням та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню

ЄРДР – Єдиний реєстр досудових розслідувань

ЗІЗ – засоби індивідуального захисту

КВК України – Кримінально-виконавчий кодекс України

КЗпП України – Кодекс законів про працю України

КК України – Кримінальний кодекс України

КПК – Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання

МОП – Міжнародна організація праці

МПГПП – Міжнародний пакт про громадянські і політичні права

Мін'юст – Міністерство юстиції України

НПМ – національний превентивний механізм

ОГП – Офіс Генерального прокурора

МПГПП, ПГПП – Міжнародний пакт про громадянські і політичні права

СІЗО – слідчий ізолятор

Спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік – Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини “Про стан справ щодо недопущення в Україні катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання у 2024 році”

УВП – установа виконання покарань

ЦПХ – цивільно-правовий характер (договори цивільно-правового характеру)

Вступ

Праця засуджених є однією з найбільш чутливих і водночас системно недооцінених сфер у забезпеченні прав людини в місцях несвободи. Вона перебуває на перетині кримінально-виконавчої політики, трудового та соціального законодавства і безпосередньо пов'язана з реалізацією права на гідне поводження, справедливу винагороду та соціальну захищеність. З одного боку, праця визнається важливим інструментом ресоціалізації, підтримання трудових навичок і підготовки до життя після звільнення. З іншого – практика її організації традиційно супроводжується підвищеними ризиками формального підходу, зловживань і системного порушення трудових прав та соціальних гарантій засуджених осіб.

Комплексний звіт «Аналіз забезпечення трудових прав засуджених: правове регулювання та практика застосування» підготовлено в рамках проєкту: «Зміцнення потенціалу НПМ протидіяти порушенням трудових прав засуджених» у співпраці громадської організації «Україна без тортур» та Секретаріату Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. Він охоплює період 2020–2025 років, який став особливо складним для системи виконання покарань у зв'язку з пандемією COVID-19, реформуванням кримінально-виконавчої служби, а з 2022 року – повномасштабною збройною агресією проти України. Ці обставини суттєво вплинули на можливості організації праці в установах виконання покарань, призвели до втрати виробничих потужностей, евакуації установ та трансформації підходів залучення засуджених до праці.

Його метою є здійснення всебічної оцінки стану забезпечення трудових прав засуджених в Україні з урахуванням національного законодавства, практики його застосування, результатів державного та парламентського контролю. Особливу увагу приділено питанню відповідності національної практики міжнародним стандартам, зокрема конвенціям Міжнародної

організації праці та стандартам Європейського комітету із запобігання катуванням.

Підготовка звіту ґрунтувалася на поєднанні аналізу нормативно-правових актів, офіційних статистичних даних, відповідей на інформаційні запити, матеріалів перевірок і моніторингових візитів, а також узагальнення національної та міжнародної правозастосовної практики. Такий підхід дозволив не обмежуватися формальним аналізом законодавства, а дослідити реальний стан дотримання трудових прав у місцях несвободи.

У межах підготовки цього звіту були проведені консультації та отримані відповіді на офіційні запити від ключових державних органів, які безпосередньо залучені до формування, реалізації та контролю державної політики у сфері праці засуджених і ув'язнених. Зокрема, використано інформацію Міністерства юстиції України та Державної кримінально-виконавчої служби України щодо нормативного регулювання, форм і масштабів залучення до праці, умов її організації, правового оформлення трудових відносин, оплати праці та виробничої діяльності в установах виконання покарань і слідчих ізоляторах.

Крім того, у дослідженні узагальнено матеріали органів, уповноважених на здійснення парламентського, прокурорського та державного нагляду за дотриманням прав людини і трудового законодавства. Окреме місце серед використаних джерел посідають матеріали Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, підготовлені у рамках реалізації ним функцій національного превентивного механізму відповідно до Факультативного протоколу до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання, на підставі статей 13, 19-1, 22 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини».

Саме звіти моніторингових візитів, здійснених групами НПМ, які склалися, в тому числі, з представників профільних правозахисних організацій, становлять основне емпіричне джерело цього дослідження у частині

аналізу практики організації праці в місцях несвободи. Вони відображають результати регулярних і позапланових превентивних відвідувань установ виконання покарань і слідчих ізоляторів, містять систематизовані фактичні дані, отримані в ході конфіденційних спілкувань з утримуваними особами, аналізу внутрішньої службової документації установ, а також фіксації умов організації праці та дотримання трудових і суміжних прав у процесі таких відвідувань.

Поряд із цим у роботі використано узагальнені матеріали Офісу Генерального прокурора та Державної служби України з питань праці, а також позиції Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України щодо соціального та страхового виміру праці засуджених. Сукупність цих джерел дала змогу здійснити комплексну оцінку як формально задекларованих підходів держави до регулювання праці засуджених, так і реальної правозастосовної практики організації праці в установах виконання покарань.

Отримані в ході дослідження матеріали та аналітичні узагальнення стали підґрунтям для системного аналізу правового регулювання та практики застосування норм, що визначають умови праці засуджених. Подальший виклад зосереджений на послідовному розгляді ключових аспектів забезпечення трудових прав у місцях несвободи, з акцентом на виявлення структурних проблем, ризиків зловживань і можливостей для вдосконалення законодавства та правозастосовної практики.

1. Правове регулювання праці засуджених.

1.1. Загальний огляд.

Правове регулювання організації праці засуджених в Україні має багаторівневу структуру, у межах якої поєднуються норми конституційного, кримінально-виконавчого, трудового та соціального законодавства, а також підзаконні акти, що деталізують порядок реалізації права на працю у кримінально-виконавчій сфері. Така система зумовлена необхідністю одночасно забезпечити загальні трудові гарантії, дотримання прав людини та врахувати специфіку режиму відбування покарання.

Формування системи правового регулювання праці засуджених відбувалося у контексті поступової трансформації підходів до ролі праці в механізмі виконання покарання. Історично праця осіб, позбавлених волі, розглядалася переважно як обов'язковий елемент режиму відбування покарання та інструмент забезпечення функціонування виправно-трудоустанов, що відображалось як у нормативній термінології, так і в організації пенітенціарної інфраструктури.

Перехід від моделі виправно-трудоустанов до сучасної кримінально-виконавчої системи, зокрема перейменування Виправно-трудоустанов кодексу Української РСР у Кримінально-виконавчий кодекс України, засвідчив ціннісне переосмислення мети покарання – від домінування трудового примусу та виробничої доцільності до орієнтації на права людини, ресоціалізацію та підготовку особи до життя на волі. Водночас зміна термінології не завжди супроводжувалася зміною змісту: архітектура виправних установ, сформована навколо виробничих потужностей, та управлінські практики часто зберігали орієнтацію на економічну ефективність. У цьому контексті використання в підзаконному регулюванні та управлінській практиці категорії «працевикористання» відображає інерцію виробничо-орієнтованого підходу, за якого праця засуджених розглядається насамперед як ресурс забезпечення

функціонування установ виконання покарань, а не як форма реалізації суб'єктивного права на працю.

Водночас Європейський комітет із запобігання катуванням (КЗК) послідовно застерігає від підпорядкування праці засуджених виключно фінансовим або виробничим інтересам підприємств при установах виконання покарань. Такий підхід узгоджується з правилом 26.8 Європейських пенітенціарних правил, відповідно до якого економічна доцільність може розглядатися як допустимий, але вторинний чинник, що не може виправдовувати звуження реабілітаційної, освітньої та нормалізуючої функції праці засуджених.

У цьому контексті Комітет виходить з того, що праця має слугувати передусім інструментом ресоціалізації та підготовки до звільнення, а не джерелом утримання пенітенціарної системи. Переважно добровільний характер праці, наявність професійної підготовки та відповідність умов праці загальним трудовим стандартам розглядаються як ключові індикатори дотримання прав людини в місцях несвободи.

Разом з цим, крім засадничого рівня, який формує [Конституція України](#), базовий рівень нормативного регулювання утворюють акти законодавчої сили, які визначають загальні засади права на працю, соціального захисту та особливості правового статусу осіб, що перебувають у місцях несвободи. До них належать:

- [Кримінально-виконавчий кодекс України](#) (далі - КВК),
- [Кодекс законів про працю України](#) (далі - КЗпП),
- [Закон України «Про попереднє ув'язнення»](#),
- [Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України»](#),
- [Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»](#),
- [Закон України «Про оплату праці»](#),
- [Закон України «Про охорону праці»](#),

- [Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”](#). У сукупності ці акти формують загальні межі регулювання праці засуджених і визначають основні трудові та соціальні гарантії.

Утім КВК України у цій сфері виступає ключовим актом, який конкретизує конституційні гарантії та складає основу спеціального правового регулювання права на працю в умовах відбування покарання (*lex specialis*). Водночас трудове та соціальне законодавство (КЗпП України та суміжні закони) виконує функцію загального регулювання (*lex generalis*) у тій частині, що не врегульована спеціальними приписами КВК України та актами, прийнятими на його виконання. Таке співвідношення зумовлює потребу системного узгодження норм різної юридичної сили, зважаючи на те, що регулювання праці засуджених одночасно стосується як режимних елементів виконання вироку, так і стандартів праці та соціального захисту.

Окреме місце в системі нормативного регулювання посідають акти Кабінету Міністрів України, які встановлюють спеціальні фінансово-організаційні механізми у сфері виконання покарань. Зокрема, [Постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 року № 80 “Про затвердження Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань”](#) визначає механізм відшкодування витрат, пов’язаних із забезпеченням належних матеріально-побутових умов утримання, та має безпосередній вплив на порядок здійснення утримань із доходів працюючих засуджених.

Найбільш деталізований рівень регулювання формують підзаконні акти Міністерства юстиції України, які конкретизують порядок організації праці, функціонування виробничої інфраструктури та внутрішній режим установ виконання покарань і слідчих ізоляторів. До них, зокрема, належать:

- [Наказ Міністерства юстиції України від 22 березня 2012 року № 442/5 «Про затвердження Положення про майстерню установи виконання покарань, слідчого ізолятора»](#),

- [Наказ Міністерства юстиції України від 03 січня 2013 року № 26/5 «Про затвердження Порядку організації виробничої діяльності та залучення засуджених до суспільно корисної праці на підприємствах виправних центрів, виправних та виховних колоній»](#),
- [Наказ Міністерства юстиції України від 07 березня 2013 року № 396/5 “Про затвердження інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі”](#) (далі - наказ Мін’юсту № 396/5),
- [Наказ Міністерства юстиції України від 28 серпня 2018 року №2823/5 “Про затвердження правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань”](#) (далі - наказ Мін’юсту №2823/5),
- [Наказ Міністерства юстиції України від 14 червня 2019 року № 1769/5 “Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України”](#) (далі - наказ Мін’юсту від п14.06.2019 № 1769/5).

Зазначені акти визначають процедурні та організаційні параметри залучення засуджених та інших осіб, які залучені до праці у місцях несвободи: порядок функціонування виробничих підрозділів і майстерень, умови укладення та погодження договорів, режим роботи, вимоги охорони праці, а також правила внутрішнього розпорядку. Саме на цьому рівні формуються механізми, які безпосередньо впливають на щоденну практику реалізації трудових прав у місцях несвободи.

Поряд із нормативно-правовими актами законодавчого та підзаконного рівнів, організація праці засуджених у місцях несвободи визначається також стратегічними документами державної політики, які формують середньо- та довгострокові напрями реформування пенітенціарної системи та визначають роль праці у процесі виправлення і ресоціалізації.

Так, Стратегія реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022

року № 1153-р, прямо відносить залучення засуджених до корисної зайнятості, підвищення їх освітнього рівня та професійних навичок до ключових інструментів удосконалення методів виправлення і ресоціалізації. У межах цієї стратегії праця розглядається не як допоміжний елемент режиму відбування покарання, а як засіб соціальної адаптації та зниження ризику повторної злочинності. Документ також декларує необхідність зміни підходів до залучення засуджених до праці, створення додаткових стимулів для працевлаштування та розширення взаємодії установ виконання покарань з органами пробації, бізнесом і суб'єктами соціального патронажу.

Конкретизацію зазначених стратегічних орієнтирів містить Операційний план реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи на 2025–2026 роки, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 року № 1188-р. У цьому документі праця засуджених визначається як вимірюваний показник ефективності реформи: встановлюються кількісні індикатори рівня залучення засуджених до праці, передбачається налагодження співпраці з бізнесом, розвиток дуальної професійної освіти на базі підприємств установ виконання покарань, а також розроблення спеціальних нормативно-правових актів, що регламентують корисну зайнятість засуджених.

Водночас стратегічні підходи до праці засуджених формуються і в ширшому правозахисному контексті. Національна стратегія у сфері прав людини, затверджена Указом Президента України від 24 березня 2021 року № 119/2021, хоча й не містить окремого розділу, присвяченого праці засуджених, встановлює принципові орієнтири, які мають безпосереднє значення для організації праці в місцях несвободи. Зокрема, у частині запобігання катуванню та жорстокому, нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню стратегія наголошує на необхідності приведення умов тримання осіб, позбавлених волі, у відповідність до міжнародних стандартів. У цьому контексті умови праці, її добровільність, безпечність, оплатність і наявність соціальних

гарантій виступають важливими критеріями оцінки дотримання заборони нелюдського або принизливого поведження.

Крім того, у розділі Національної стратегії, присвяченому забезпеченню права на працю та соціальний захист, сформульовано універсальні стандарти безпечних умов праці, справедливої оплати, соціальних гарантій і недискримінації. З урахуванням особливостей правового статусу засуджених ці стандарти мають застосовуватися і в пенітенціарній системі, що актуалізує питання відповідності національної практики організації праці в установах виконання покарань задекларованим державою цілям у сфері трудових прав.

Таким чином, стратегічні документи держави вже визначають напрям розвитку пенітенціарної системи, у межах якого праця засуджених розглядається як один із ключових інструментів виправлення, ресоціалізації та соціальної адаптації. Водночас реалізація цього стратегічного вектору потребує чіткого розуміння реального стану організації праці в місцях несвободи, виявлення наявних проблем і ризиків, а також верифікації того, наскільки чинні правові та інституційні механізми забезпечують досягнення задекларованих стратегічних цілей. пропонується зазначити, що праця виступає одним із критеріїв оцінки ступеня виправлення засудженого, без якого неможливим є застосування ст.81 КК України, відповідно до якої умовно-дострокове звільнення можливе лише за умови сумлінної поведінки та належного ставлення засудженого до праці. Таким чином, участь у праці виступає не лише правом і елементом ресоціалізації, а й одним із ключових критеріїв, без якого застосування механізмів пом'якшення кримінальної відповідальності є неможливим.

Крім цього, варто зауважити, система національного правового регулювання організації праці засуджених функціонує у контексті міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини та праці. Так, до обов'язкових для України міжнародних актів належать, зокрема, Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, конвенції Міжнародної організації праці (передусім Конвенція № 29 про примусову чи обов'язкову працю), а також

міжнародні договори, що закріплюють стандарти гідного поводження з особами, позбавленими волі. Ці акти вимагають, щоб праця засуджених не носила експлуатаційного характеру, здійснювалася в безпечних умовах і супроводжувалася належними соціальними гарантіями.

Окрему групу становлять міжнародні стандарти рекомендаційного характеру (акти “м’якого права”), які не мають прямої обов’язкової сили, але використовуються як орієнтири для тлумачення та застосування національного законодавства. До них належать Мінімальні стандартні правила поводження з ув’язненими (Правила Нельсона Манделі), Європейські пенітенціарні правила, а також рекомендації Європейського комітету із запобігання катуванням. У цих документах праця засуджених розглядається насамперед як елемент ресоціалізації, а не як джерело утримання пенітенціарної системи, з акцентом на добровільність, безпеку, професійну підготовку та недопущення дискримінації.

З огляду на це, аналіз зазначеної нормативної бази, її внутрішньої узгодженості, практичної реалізації та відповідності міжнародним стандартам є необхідною відправною точкою для подальшої оцінки фактичного стану забезпечення трудових прав засуджених і визначення напрямів удосконалення правового регулювання у цій сфері.

Практичні аспекти реалізації зазначеної багаторівневої системи нормативного регулювання, зокрема співвідношення норм КВК України та законодавства про працю у діяльності установ виконання покарань, будуть проаналізовані у підрозділах 2.1-2.3 цього звіту, а типові відхилення від задекларованої моделі – у підрозділах 3.1 та 3.4.

1.2. Конституційні засади трудових прав засуджених.

Конституція України закріплює право кожного на працю як одну з базових соціально-економічних гарантій, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку особа вільно обирає або на яку вільно погоджується (ст. 43 Конституції України). Ця норма має універсальний характер і поширюється на

всіх осіб, які перебувають під юрисдикцією держави, у тому числі на осіб, засуджених до кримінального покарання.

Водночас стаття 43 Конституції містить заборону примусової праці, але прямо передбачає винятки з цього правила, серед яких – робота, що виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду. Саме це конституційне застереження створює правову основу для існування спеціального режиму праці засуджених у кримінально-виконавчій сфері та визначає межі допустимого примусу, який може застосовуватися державою без порушення сутності права на працю.

Поряд із цим Конституція гарантує право на відпочинок, що реалізується через встановлення граничної тривалості робочого часу, щотижневого відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки (ст. 45). Для засуджених ці гарантії не скасовуються, однак можуть реалізовуватися з урахуванням особливостей виконання покарання.

Соціальний вимір праці закріплений у статті 46 Конституції України, яка гарантує право на соціальний захист у разі втрати працездатності, безробіття з незалежних від особи обставин, за віком та в інших випадках, передбачених законом. Це положення є конституційною основою для включення працюючих засуджених до системи загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування.

Фактична реалізація конституційних гарантій права на працю, відпочинок і соціальний захист у практиці організації праці засуджених розглядається у підрозділах 2.4 та 2.5, тоді як системні порушення цих гарантій – у підрозділах 3.2–3.6.

Таким чином, за Конституцією України праця засуджених не може розглядатися виключно як каральний або дисциплінарний інструмент, а має бути організована з урахуванням людської гідності, соціальних гарантій та принципу пропорційності обмежень.

1.3. Міжнародні зобов'язання та стандарти у сфері трудових прав засуджених.

Національна система правового регулювання праці засуджених формується та застосовується в межах міжнародних зобов'язань України у сфері прав людини і праці. Відповідні міжнародні договори виконують функцію нормативних обмежувачів дискреції держави у кримінально-виконавчій сфері: вони визначають межі допустимого примусу, забороняють експлуатаційні практики та встановлюють мінімальні гарантії гідного поведження, безпеки і правового захисту. У цій частині аналіз обмежується стандартами обов'язкового міжнародного права, що є чинними для України, із залученням практики Європейського суду з прав людини як інструменту авторитетного тлумачення ЄКПЛ та релевантних «превентивних» стандартів Ради Європи в межах мандата Європейського комітету з питань запобігання катуванням (далі – КЗК).

Універсальні договори у сфері прав людини

До базових універсальних джерел належать [Міжнародний пакт про громадянські і політичні права](#) (далі – МПГПП) і [Конвенція ООН проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поведження і покарання](#) (далі – КПК). МПГПП встановлює заборону примусової чи обов'язкової праці (ст. 8) та водночас допускає працю осіб, засуджених за вироком суду, в межах, визначених міжнародним правом і національним законом. КПК закріплює абсолютну заборону катувань та інших форм жорстокого поведження, що задає матеріальний стандарт оцінки умов тримання, у тому числі таких елементів режиму, як організація праці, якщо вона супроводжується приниженням гідності, надмірним тягарем або небезпечними умовами. Додатково [Факультативний протокол до КПК](#) інституціоналізує превентивний моніторинг місць несвободи, створюючи міжнародно-правову

рамку для оцінки ризиків у режимі тримання, включно з аспектами праці та безпеки.

Конвенції Міжнародної організації праці

Найбільш предметним для оцінки праці засуджених є комплекс конвенцій Міжнародної організації праці (далі – МОП), ратифікованих Україною. [Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю](#) (1930) (далі – Конвенція № 29) визначає загальне поняття примусової праці та встановлює спеціальне правило щодо праці осіб, засуджених за вироком суду: така праця не охоплюється заборонаю лише за умови (а) здійснення під наглядом державних органів і (б) непередання її у фактичне розпорядження приватних суб'єктів без належних гарантій (ст. 2(2)(с)). У практичному вимірі ця норма є релевантною для оцінки моделей залучення засуджених до праці на користь контрагентів та для перевірки «щільності» державного контролю у випадках, коли організаційний і економічний інтерес у праці засуджених фактично переміщується за межі установи виконання покарань.

[Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці](#) (1957) (далі – Конвенція № 105) закріплює заборону використання праці як інструменту примусу в несумісних із правами людини формах, що є методологічно значущим для відмежування допустимої «режимної» організації праці від практик, у яких праця набуває карально-дисциплінарного або репресивного характеру. У частині оплати праці та передбачуваності винагороди [Конвенція МОП № 95 про охорону заробітної плати](#) (1949) (далі – Конвенція № 95) формує рамкові стандарти прозорості нарахувань, регулярності виплат та недопущення свавільних утримань. Для кримінально-виконавчої сфери ці стандарти мають прикладне значення у площині правової визначеності розрахунків заробітку, структури утримань і співвідношення між «брутто» та сумою, що фактично залишається у розпорядженні засудженого.

ЄКПЛ і практика ЄСПЛ

Європейська конвенція про захист прав людини і основоположних свобод

(далі – ЄКПЛ) встановлює заборону рабства, підневільного стану і примусової чи обов’язкової праці (ст. 4), водночас передбачаючи виняток для «роботи, яка зазвичай вимагається від особи, позбавленої волі» (ст. 4(3)(a)). Визначення змісту та меж цього винятку здійснюється через практику ЄСПЛ, яка має бути врахована при оцінці національних рішень щодо організації праці засуджених.

У контексті праці ув’язнених показовою є [справа Stummer v. Austria](#) (Велика палата, 07.07.2011), у якій Суд розглядав питання праці ув’язненого у зв’язку з режимом соціального страхування та оцінював відповідні аспекти крізь призму Конвенції. Практичне значення цієї лінії юриспруденції полягає у тому, що ЄСПЛ не зводить аналіз до формальної наявності «винятку для тюремної праці», а виходить із необхідності оцінки фактичної ситуації з позицій недопущення непропорційного тягаря, поваги до гідності та наявності достатніх правових гарантій. Такий підхід може є релевантним насамперед при оцінці: (а) форм правового оформлення праці; (б) прозорості винагороди і утримань; (в) ефективності механізмів захисту у випадку порушень чи травматизму.

Європейська конвенція про запобігання катуванню та стандарти Комітету запобігання катуванню (далі - КЗК)

У межах системи Ради Європи стандарти Комітету запобігання катуванню мають значення для оцінки умов тримання та режиму в місцях несвободи, зокрема в частині організації зайнятості засуджених. Стандарти КЗК не мають форми міжнародного договору та застосовуються як інтерпретаційні орієнтири при оцінці виконання державами-учасницями своїх зобов’язань, водночас сама діяльність КЗК безпосередньо ґрунтується на [Європейській конвенції про запобігання катуванню та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню](#) (ETS № 126), учасницею якої є Україна. Саме ця Конвенція забезпечує інституційну обов’язковість співпраці держави з

Комітетом та необхідність врахування його висновків і рекомендацій у національній політиці.

У своїх загальних доповідях та доповідях за результатами візитів КЗК послідовно розглядає працю засуджених у ширшому контексті зайнятості як елементу режиму тримання. Комітет наголошує, що забезпечення засуджених змістовною зайнятістю, зокрема працею, навчанням та професійною підготовкою, є фундаментальною складовою процесу виправлення і ресоціалізації та чинником безпеки в установах виконання покарань. При цьому КЗК неодноразово підкреслював, що можливість праці для засуджених не повинна залежати виключно від факторів ринкової економіки, а держава має здійснювати активну політику створення робочих місць, у тому числі шляхом спеціальних стимулів і підтримки господарської діяльності пенітенціарних установ.

Системність цих підходів і тривалість їх адресування Україні підтверджується також узагальнюючим аналітичним документом Ради Європи [«Аналіз виконання рекомендацій щодо пенітенціарної системи, наданих Україні Європейським комітетом із запобігання катуванням з 1998 року»](#) (стор. 25-27), у якому простежується повторюваність рекомендацій КЗК щодо необхідності активної державної політики у сфері забезпечення зайнятості засуджених та обмежена результативність їх практичної імплементації.

Водночас КЗК послідовно застерігає від підпорядкування праці засуджених виключно фінансовим або виробничим інтересам підприємств при установах виконання покарань, що узгоджується з правилом 26.8 Європейських в'язничних правил. У цьому контексті економічна доцільність розглядається Комітетом як допустимий, але вторинний чинник, який не може виправдовувати звуження реабілітаційної, освітньої та нормалізуючої функції праці засуджених.

Звернення КЗК до окремих аспектів, пов'язаних з умовами праці, має допоміжний характер і здійснюється через призму загальних стандартів поведіння. Так, у [Третій загальній доповіді КЗК \(1993\)](#) зазначено, що медичні

служби в місцях позбавлення волі повинні здійснювати контроль, зокрема, за умовами праці (п. 53). Це положення не встановлює стандартів організації праці як таких, однак відображає підхід Комітету, відповідно до якого умови праці – поряд з умовами харчування, гігієни, вентиляції та медичного забезпечення – розглядаються як складова мінімального «порогу гідності» тримання та сфера підвищеного обов'язку держави щодо запобігання ризикам для життя і здоров'я осіб, позбавлених волі.

Підсумовуючи, сукупність ратифікованих Україною міжнародних договорів формує обов'язкові критерії оцінки національної моделі праці засуджених: (1) праця не може мати ознак експлуатації або бути засобом приниження гідності (ПГПП; КПК); (2) допустимість праці засуджених як винятку із заборони примусової праці є умовною та залежить від реального державного контролю і недопущення передання праці у фактичне розпорядження приватних суб'єктів без гарантій (Конвенція МОП № 29); (3) праця не повинна використовуватися як інструмент примусу у формах, несумісних із правами людини (Конвенція МОП № 105); (4) оплата праці та утримання з неї мають відповідати вимогам правової визначеності та прозорості (Конвенція МОП № 95); (5) конвенційні межі «звичайної тюремної праці» конкретизуються практикою ЄСПЛ при тлумаченні ст. 4 ЄКПЛ. У подальших підрозділах ці критерії застосовуються як рамка для оцінки норм національного законодавства та підзаконного регулювання, а також для ідентифікації практик, що створюють ризики невідповідності міжнародним зобов'язанням України (зокрема щодо використання договорів цивільно-правового характеру, прозорості оплати та утримань, а також ефективності обліку і розслідування нещасних випадків). Крім цього, відповідність практик залучення до праці вимогам Конвенції МОП № 29 та стандартам КЗК аналізується у підрозділах 2.1, 2.2 та 2.4, а випадки відступу від цих стандартів – у підрозділах 3.4 та 3.5.

1.4. Особливості регулювання праці засуджених.

Кримінально-виконавче законодавство закріплює диференційовану модель правового регулювання, яка істотно варіюється залежно від виду кримінального покарання (громадські та виправні роботи, обмеження та позбавлення волі). Одночасно на рівні законодавчого та підзаконного регулювання закріплюються мінімальні трудові й соціальні гарантії засуджених (зокрема щодо форм працевлаштування, організації робочого часу та відпочинку, оплати праці, охорони праці, відрахувань і окремих аспектів соціального страхування та пенсійного забезпечення).

Варто зауважити, що окремо від режимів виконання покарань законодавство також передбачає спеціальні умови залучення до праці осіб, взятих під варту та утримуваних у слідчих ізоляторах, що зумовлено їх процесуальним статусом і гарантіями кримінального провадження (Закон України «Про попереднє ув'язнення»; наказ Мін'юсту від 14.06.2019 № 1769/5).

1.4.1. Праця засуджених до позбавлення волі.

Загальні засади правового регулювання праці

Праця засуджених до позбавлення волі розглядається як один із основних засобів їх ресоціалізації та соціальної адаптації. Законодавство виходить із принципу добровільності праці, відповідно до якого залучення засуджених до трудової діяльності здійснюється за їх згодою, за винятком випадків, прямо передбачених законом (ч. 1, 2 ст. 118 КВК України).

Разом з тим правове регулювання формує систему організаційних умов, у межах яких реалізується це право: враховується стан здоров'я, професійна підготовка засудженого, а також можливості виробничої бази установи виконання покарань (п. 2.1, 2.3 наказу Мін'юсту № 396/5). У такий спосіб право на працю набуває конкретного змісту не абстрактно, а через інституційно визначені процедури.

Форми залучення до праці

Засуджені до позбавлення волі можуть залучатися до праці на підставі трудового або цивільно-правового договору (ч. 1 ст. 118 КВК України). Такі договори укладаються з урахуванням режимних вимог установи виконання покарань та організаційних умов виконання робіт (п. 3.1, 3.4 наказу Мін'юсту № 396/5).

Водночас у правовому регулюванні чітко простежується обмеження диспозитивності сторін: зміст, умови та припинення договору значною мірою залежать від рішень адміністрації установи, яка забезпечує виконання покарання та контроль за дотриманням режиму (п. 3.8 наказу Мін'юсту № 396/5). Таким чином, на договірну форму у цій сфері покладається низка обмежень.

Зауважимо, що практичні проблеми, що виникають при застосуванні договорів цивільно-правового характеру (зокрема у частині вимог до контрагентів щодо “додаткових угод” та застосування 25% нарахувань), були предметом окремого науково-правового аналізу НДІ вивчення проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України за зверненням представника Уповноваженого ВРУ з прав людини (вих. №11802.2_24_39.1 від 09.09.2024; вх. НДІ №259 від 10.09.2024), що використано у подальших розділах звіту.

Добровільність праці та винятки

Загальне правило добровільності праці поєднується з передбаченими законом винятками. Зокрема, засуджені, які мають заборгованість за виконавчими документами, підлягають обов'язковому залученню до праці з метою виконання майнових зобов'язань (ч. 2 ст. 118 КВК України).

Реалізація цього припису забезпечується через процедури виявлення відповідних зобов'язань, направлення засудженого на роботу та контролю за здійсненням утримань із заробітної плати (п. 3.6, 6.1 - 6.4 наказу Мін'юсту №

396/5). У результаті добровільність праці набуває умовного характеру і може бути обмежена з огляду на публічний інтерес у виконанні судових рішень.

Робочий час, режим праці та відпочинку

Тривалість робочого часу засуджених до позбавлення волі не може перевищувати норм, установлених законодавством про працю, при цьому допускається застосування підсумованого обліку робочого часу (ч. 1, 2 ст. 119 КВК України). Засуджені звільняються від роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, якщо інше не передбачено законом (ч. 3 ст. 119 КВК України).

Для забезпечення дотримання цих вимог передбачено ведення обліку фактично відпрацьованого часу, фіксацію понаднормових робіт та контроль за режимом праці з боку адміністрації установи (п. 4.1 - 4.4 наказу Мін'юсту № 396/5). Таким чином, норми трудового законодавства застосовуються з урахуванням особливостей виконання покарання.

Оплата праці

Оплата праці засуджених здійснюється відповідно до кількості та якості виконаної роботи (ст. 120 КВК України). Водночас правове регулювання встановлює спеціальний режим розпорядження заробітною платою: на особовий рахунок засудженого зараховується не менш як 50 % заробітку, а за наявності заборгованостей – не менш як 25 % (ч. 2 ст. 120 КВК України).

Із нарахованої заробітної плати провадиться відшкодування витрат, пов'язаних з утриманням засуджених, а також виконання інших фінансових зобов'язань у визначеній черговості (ст. 121 КВК України; п. 5.1, 6.1-6.7 наказу Мін'юсту № 396/5). У результаті заробітна плата виконує не лише компенсаційну, а й регулятивну функцію.

Соціальне страхування та пенсійне забезпечення

Засуджені до позбавлення волі, які працюють за трудовим договором, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на загальних підставах (ч. 1 ст. 122 КВК України). Це забезпечує поширення на них базових соціальних гарантій, зокрема у разі тимчасової непрацездатності або нещасного випадку на виробництві.

Пенсійне забезпечення здійснюється органами Пенсійного фонду України, при цьому не менш як 50 % призначеної пенсії зараховується на особовий рахунок засудженого (ч. 4 ст. 122 КВК України; ст. 48-1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Охорона праці

Організація праці засуджених до позбавлення волі здійснюється з обов'язковим додержанням правил охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії (ч. 3 ст. 119 КВК України). З цією метою передбачено проведення інструктажів, забезпечення спеціальним одягом і засобами індивідуального захисту, а також спеціальний порядок розслідування нещасних випадків (п. 8.1 - 8.6 наказу Мін'юсту № 396/5).

Практика застосування зазначених норм щодо праці засуджених до позбавлення волі аналізується у підрозділах 2.1, 2.4 та 2.5, а типові порушення – у підрозділах 3.1-3.6.

1.4.2. Праця засуджених до обмеження волі.

Загальні засади правового регулювання праці

Що ж до засуджених до обмеження волі законодавство оперує конструкцією “залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці” замість “мають право працювати” як-от із засудженими до позбавлення волі. Таким чином, за такого підходу праця засуджених до обмеження волі може розглядатися як обов'язковий елементом відбування покарання та водночас

основним засобом їх соціальної адаптації (ч. 1 ст. 60 КВК України). Разом з цим, такий висновок не відповідатиме ч. 1 ст. 43 Конституції України, згідно з якою кожен має можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Крім цього, реалізація такого залучення до праці відбувається з урахуванням професійної підготовки засудженого, стану його здоров'я, поведінки, а також наявних можливостей працевлаштування у виправному центрі або за його межами. Вибір конкретного місця роботи здійснюється з урахуванням можливості забезпечення нагляду та контролю за поведінкою засудженого, що безпосередньо пов'язує трудову діяльність із режимом відбування покарання (ч. 1 ст. 60 КВК України; п. 2.1, 2.3, 3.4 наказу Мін'юсту № 396/5).

Форми залучення до праці

Засуджені до обмеження волі залучаються до праці на підставі строкового трудового договору (ч. 1 ст. 60 КВК України). Обрання саме такої форми працевлаштування свідчить про орієнтацію на класичну модель працевлаштування за трудовим законодавством з відповідним обсягом прав та гарантій.

Водночас укладення, зміна та припинення трудового договору не є виключно сферою автономії сторін. Ці дії здійснюються з урахуванням вимог виконання покарання та за участю адміністрації виправного центру, яка погоджує умови праці, контролює їх відповідність режимним вимогам і забезпечує можливість нагляду за засудженим (ч. 2 ст. 60 КВК України; п. 3.1, 3.8 наказу Мін'юсту № 396/5).

Таким чином, трудові правовідносини засуджених до обмеження волі мають змішаний характер: за формою вони є трудовими, але за способом реалізації – істотно зумовлені кримінально-виконавчими вимогами.

Робочий час, режим праці та додаткові обов'язки

Робочий час і час відпочинку засуджених до обмеження волі регулюються законодавством про працю, включно з нормами щодо тривалості робочого часу, надання вихідних днів та щорічних відпусток (ч. 2 ст. 60 КВК України). Облік фактично відпрацьованого часу здійснюється за загальними правилами, із застосуванням табельного обліку та контролю з боку адміністрації виправного центру (п. 4.1 наказу Мін'юсту № 396/5).

Водночас правовий статус засудженого доповнюється спеціальним обов'язком, не характерним для загального трудового права: залученням до безоплатних робіт з благоустрою виправного центру не більш як на дві години на день у неробочий час (ч. 5 ст. 60 КВК України). Такі роботи мають чітко виражений режимний характер і не пов'язані з виконанням трудового договору.

Порушення трудової дисципліни у цьому контексті має подвійне значення: воно може розглядатися як порушення трудових обов'язків і водночас як порушення встановленого порядку відбування покарання, що тягне застосування заходів дисциплінарного впливу, передбачених кримінально-виконавчим законодавством (ст. 68, 71 КВК України). Детальніше розглянуто у підрозділі 3.3.

Оплата праці

Оплата праці засуджених до обмеження волі здійснюється відповідно до законодавства про працю, проте з урахуванням спеціального порядку розпорядження заробітною платою. Закон установлює гарантований мінімум коштів, який залишається у розпорядженні засудженого: не менш як 75 % заробітку, а у разі наявності заборгованостей за виконавчими документами – не менш як 50 % (ч. 4 ст. 60 КВК України).

Нарахування заробітної плати, здійснення утримань, перерахування коштів за виконавчими документами та зарахування гарантованої частини доходу на особовий рахунок засудженого здійснюються у визначеній процедурній послідовності під контролем адміністрації виправного центру (п.

5.1, 6.1 - 6.7 наказу Мін'юсту № 396/5). У результаті фінансові відносини у сфері праці набувають публічно-правового забарвлення, незважаючи на формальну трудову природу договору.

Соціальне страхування та пенсійне забезпечення

Засуджені до обмеження волі підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню на загальних підставах, що забезпечує поширення на них усіх основних соціальних гарантій, пов'язаних із трудовою діяльністю (ч. 1 ст. 60-1 КВК України).

Пенсійне забезпечення здійснюється через органи Пенсійного фонду України; при цьому не менш як 50 % пенсії зараховується на особовий рахунок засудженого, а решта використовується відповідно до встановленого порядку (ч. 4 ст. 60-1 КВК України; ст. 48-1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»). Час відбування покарання зараховується до страхового стажу за умови сплати страхових внесків.

Охорона праці

Організація праці засуджених до обмеження волі здійснюється з дотриманням правил охорони праці, техніки безпеки та виробничої санітарії, установлених для відповідних видів робіт (ст. 61 КВК України). Проведення первинного та повторного інструктажів, забезпечення засобами індивідуального захисту, а також фіксація та розслідування нещасних випадків є обов'язковими незалежно від місця виконання робіт (п. 8.1 - 8.6 наказу Мін'юсту № 396/5).

Відповідальність за безпечні умови праці розподіляється між роботодавцем і адміністрацією виправного центру залежно від того, де саме виконується робота, що відображає інституційно поділений характер цих правовідносин.

Практика застосування зазначених норм щодо праці засуджених до позбавлення волі аналізується у підрозділах 2.1, 2.4 та 2.5, а типові порушення – у підрозділах 3.1-3.6.

1.4.3. Праця осіб, взятих під варту у слідчих ізоляторах (попереднє ув'язнення)

Загальні засади правового регулювання праці

Хоча попереднє ув'язнення не є видом кримінального покарання, правове регулювання передбачає можливість обмеженого залучення до праці осіб, взятих під варту та утримуваних у слідчих ізоляторах. На відміну від засуджених, правовий статус цієї категорії осіб визначається не Кримінально-виконавчим кодексом України, а Законом України «Про попереднє ув'язнення», який встановлює особливий режим тримання, систему прав і обмежень, зумовлених потребами кримінального провадження.

У цьому контексті праця в СІЗО не розглядається як елемент ресоціалізації чи обов'язковий засіб виконання вироку, а допускається виключно як добровільна форма зайнятості, сумісна з режимом попереднього ув'язнення та процесуальними гарантіями особи, щодо якої ще не ухвалено обвинувального вироку.

Нормативна основа залучення до праці

Залучення осіб, взятих під варту, до праці регламентується спеціальними підзаконними актами у сфері функціонування слідчих ізоляторів. Зокрема, відповідно до розділу IX Правил внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України, затверджених наказом Міністерства юстиції України від 14 червня 2019 року № 1769/5 (zareєстрованих у Міністерстві юстиції України 18 червня 2019 року за № 633/33604),

визначаються допустимі форми, умови та процедурні вимоги до організації такої праці.

Додатково нормативні рамки встановлюються статтею 16 Закону України «Про попереднє ув'язнення», яка пов'язує можливість залучення до праці з необхідністю отримання відповідного дозволу слідчого або суду, що здійснює кримінальне провадження.

Умови та форми залучення до праці

За інформацією Міністерства юстиції України, особи, взяті під варту, можуть залучатися до праці виключно за їх згодою та за умови отримання дозволу процесуального органу. Таке залучення допускається лише в межах охоронюваної території слідчого ізолятора, що принципово відрізняє його від організації праці засуджених у виправних установах.

Організаційними формами виконання робіт у СІЗО виступають майстерні та робочі камери. При цьому адміністрація слідчого ізолятора зобов'язана забезпечити дотримання вимог ізоляції та роздільного тримання осіб різних категорій, що істотно обмежує перелік можливих видів робіт, чисельність залучених осіб і тривалість робочого часу.

Режимні та процесуальні обмеження

Специфіка правового статусу осіб, взятих під варту, зумовлює наявність додаткових обмежень, які не характерні для праці засуджених. Зокрема, залучення до праці не може:

- перешкоджати здійсненню процесуальних дій у кримінальному провадженні;
- порушувати режим ізоляції та безпеки слідчого ізолятора;
- створювати умови фактичного прирівнювання праці в СІЗО до праці засуджених у колоніях.

Таким чином, навіть за наявності згоди особи, рішення про залучення до праці має похідний характер і підпорядковується завданням кримінального процесу.

Охорона праці

Незважаючи на обмежений характер праці в СІЗО, її організація має здійснюватися з дотриманням правил техніки безпеки, санітарії та гігієни, що прямо передбачено Правилами внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів (наказ Мін'юсту № 1769/5). Адміністрація слідчого ізолятора зобов'язана забезпечити базові умови безпеки під час виконання робіт, а також контроль за станом робочих місць і дотриманням встановлених вимог.

Таким чином, хоча праця осіб, взятих під варту, є більш обмеженою за своїм обсягом і організацією порівняно з працею засуджених, нормативно задекларований підхід орієнтується на дотримання мінімальних стандартів безпеки та гідного поводження, що потребує окремої оцінки з точки зору фактичної правозастосовної практики.

Практичні аспекти залучення осіб, узятих під варту, до праці у слідчих ізоляторах розглядаються у підрозділах 2.1 та 2.4, а ризики безоплатної праці та відсутності належного правового оформлення – у підрозділі 3.4.

1.4.4. Праця військовополонених

Женевська конвенція про поводження з військовополоненими від 12 серпня 1949 року формує деталізований міжнародно-правовий режим використання праці осіб, які перебувають у таборах для тримання військовополонених. Вихідним є принцип, що військовополонені перебувають у руках держави, яка тримає в полоні, і саме вона несе відповідальність за їхнє поводження (ст. 12), а також зобов'язана забезпечити гуманне ставлення та захист, у тому числі від дій чи бездіяльності, що створюють серйозну загрозу

здоров'ю (ст. 13). У цьому контексті праця військовополонених допускається не як форма покарання або джерело воєнної вигоди, а як регульований інструмент, що може застосовуватися лише за умов дотримання встановлених Конвенцією обмежень і гарантій.

Конвенція прямо передбачає, що держава, яка тримає в полоні, може використовувати працю військовополонених, які є працездатними, беручи до уваги їхній вік, стать, військове звання та фізичну здатність виконувати певну роботу, з метою, зокрема, підтримання їх у доброму фізичному та психічному стані (ст. 49). Водночас Конвенція встановлює диференційований підхід залежно від статусу полоненого: від унтер-офіцерів можна вимагати лише роботи наглядового характеру, тоді як офіцери та прирівняні до них особи можуть працювати виключно за власним проханням і за жодних обставин не можуть бути примушені (ст. 49). Це підкреслює обмежений характер “обов’язковості” праці та недопустимість універсального підходу до залучення військовополонених до робіт без урахування їхнього звання і статусу.

Особливо важливою є вимога невійськового характеру праці. Конвенція визначає вичерпні категорії робіт, до яких можуть примушувати військовополонених, окреслюючи їх як переважно цивільні за змістом: сільське господарство; окремі галузі промисловості, пов’язані з виробництвом або видобутком сировини та обробні галузі (із прямо встановленими виключеннями), а також громадські й будівельні роботи, що не мають воєнного характеру або призначення; транспорт і навантаження-розвантаження матеріальних запасів, що не мають воєнного характеру або призначення; торговельне підприємництво й прикладне мистецтво; побутове обслуговування; комунальні послуги, які не мають воєнного характеру або призначення (ст. 50). При цьому Конвенція прямо виключає можливість примушування до праці у металургійній, машинобудівній та хімічній промисловості (ст. 50). У разі порушення цих правил військовополоненим гарантується право на оскарження

(ст. 50, із відсилкою до ст. 78), що вказує на наявність процедурного виміру захисту навіть у межах режиму полону.

Гарантії стосуються і умов праці. Конвенція зобов'язує державу, що тримає в полоні, створити належні умови, які не повинні бути гіршими, ніж ті, що мають громадяни цієї держави, зайняті на аналогічних роботах, із урахуванням кліматичних умов (ст. 51). Додатково держава повинна забезпечити належне застосування національного законодавства про охорону праці в місцях, де зайняті військовополонені, а також їхню попередню підготовку й забезпечення засобами захисту, аналогічними тим, що надаються цивільним працівникам (ст. 51). Конвенція встановлює безумовну заборону примушувати військовополонених до роботи, яка має шкідливий для здоров'я або небезпечний характер, якщо вони не беруться за неї добровільно, а також забороняє наказувати виконання принизливої роботи для військовослужбовця власних збройних сил держави, що тримає в полоні; окремо наголошується, що видалення мін та подібних пристроїв вважається небезпечною роботою (ст. 52). Тривалість робочого дня, включно з часом переїзду, не може бути надмірною та не повинна перевищувати тривалості робочого дня цивільних робітників у тому самому районі, зайнятих на такій самій роботі; передбачено мінімальні гарантії перерви, щотижневого безперервного відпочинку та щорічного відпочинку тривалістю вісім днів після року роботи з виплатою винагороди (ст. 53).

Конвенція закріплює також принцип оплатності праці: військовополонені мають отримувати “справедливу винагороду”, що виплачується безпосередньо владою, яка їх утримує, а її мінімальний розмір не може бути нижчим за встановлений Конвенцією поріг (ст. 62). У разі нещасного випадку на роботі або захворювання внаслідок виконання роботи військовополоненому надається необхідна медична допомога, а держава, що тримає в полоні, видає медичне свідоцтво і надсилає копію до Центрального агентства у справах військовополонених (ст. 54). Окремо передбачено, що вимоги щодо компенсації у зв'язку з каліцтвом чи інвалідністю, пов'язаними з працею, надсилаються до

держави, від якої залежить військовополонений, через державу-покровительку, а держава, що тримає в полоні, зобов'язана документувати обставини травмування та лікування (ст. 68).

Практична реалізація цих гарантій тісно пов'язана з належною ідентифікацією військовополонених, оскільки саме від статусу та звання залежить допустимий обсяг залучення до праці. Конвенція встановлює, що під час допиту військовополонений зобов'язаний повідомити лише базові ідентифікаційні дані (ст. 17), а кожна сторона конфлікту повинна забезпечити своїх військовослужбовців посвідченням особи; при цьому військовополонені мають завжди мати при собі документи, що посвідчують особу, а держава, що тримає в полоні, видає такі документи тим, хто їх не має (ст. 18). За наявності сумнівів щодо належності особи до категорій військовополонених Конвенція вимагає застосовувати її захист доти, доки статус не буде визначений компетентним трибуналом (ст. 5). Це має принципове значення для мінімізації ризиків неправомірного використання праці, зокрема коли відсутні документи або є труднощі підтвердження особи й звання.

Узагальнюючи, положення Женевської конвенції 1949 року демонструють наявність уніфікованого міжнародного стандарту праці військовополонених, який поєднує допустимість залучення до праці з чіткими обмеженнями щодо її характеру (переважно цивільного і невійськового), умов (не гірших за умови для цивільних працівників держави, що тримає в полоні), безпеки (заборона небезпечних і шкідливих робіт без добровільної згоди) та оплатності (гарантована винагорода і документовані компенсаційні механізми) (статті 49-54, 62, 68). З огляду на це доцільно передбачати у національному законодавстві більш системний і єдиний підхід до працевлаштування військовополонених, включно з процедурними рішеннями щодо їх ідентифікації у випадках відсутності документів, а також забезпечити нормативне відтворення ключових гарантій Конвенції як мінімального стандарту поведінки з військовополоненими під час організації їхньої праці (ст. 5, 17-18, 49-54, 62, 68).

2. Реалізація права на працю засуджених: інституційна практика та статистика.

Емпіричною основою цього розділу є офіційна статистична інформація, отримана у відповідь на запити до Міністерства юстиції України в межах підготовки дослідження. Дані охоплюють 2020-2025 роки та використовуються для аналізу динаміки залучення засуджених і ув'язнених до праці, форм правового оформлення трудової діяльності, рівня оплати праці та аспектів безпеки праці та інших питань, що стосуються праці засуджених.

2.1. Загальна характеристика залучення засуджених та ув'язнених (осіб, взятих під варту) до праці у 2020-2025 роках

Праця засуджених та ув'язнених посідає важливе місце в системі реалізації їхніх соціально-економічних прав і водночас розглядається як один із ключових інструментів ресоціалізації та підготовки до повернення в суспільство. У сучасному міжнародно-правовому вимірі праця в місцях несвободи не сприймається як елемент покарання, а має здійснюватися за умов, сумісних із людською гідністю, безпеки та справедливої винагороди.

Відповідно до стандартів Міжнародної організації праці, Європейського комітету із запобігання катуванням та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню, а також підходів Підкомітету ООН із запобігання катуванням, праця осіб, позбавлених волі, є допустимою лише за умови її законності, належного державного контролю, відсутності експлуатаційного або карального характеру та забезпечення базових трудових і соціальних гарантій.

Загальна динаміка залучення до праці

У 2020-2025 роках система залучення засуджених та ув'язнених до праці зазнала суттєвих трансформацій під впливом зовнішніх кризових чинників, насамперед пандемії COVID-19 та повномасштабних воєнних дій. За наявними

офіційними даними, у 2020 році до праці було залучено загалом 5 323 особи, а у 2021 році цей показник зріс до 5 697 осіб, що свідчить про відносну стабільність функціонування системи праці в докризовий період.

У 2022 році зафіксовано різке скорочення кількості осіб, залучених до праці, – до 4 794 осіб, що корелює з евакуацією окремих установ виконання покарань, припиненням діяльності державних підприємств при установах, втратою виробничих потужностей та обмеженням співпраці з контрагентами внаслідок активних бойових дій.

Починаючи з 2023 року, спостерігається поступове відновлення обсягів залучення до праці: кількість працюючих засуджених та ув'язнених зросла до 6 688 осіб, а у 2024 році досягла 9 087 осіб, що є найвищим показником за аналізований період. Таке зростання свідчить про адаптацію пенітенціарної системи до нових умов, відновлення виробничої діяльності у відносно безпечних регіонах та розширення співпраці з державними підприємствами і контрагентами.

Станом на 1 листопада 2025 року до праці було залучено 8 576 осіб, що, попри певне зниження порівняно з 2024 роком, суттєво перевищує показники 2020–2022 років і вказує на збереження загальної тенденції до відновлення трудової зайнятості в місцях несвободи.

З позиції стандартів Європейського комітету із запобігання катуванням, позитивною є тенденція до розширення доступу до праці для осіб, позбавлених волі. Водночас значні коливання показників упродовж аналізованого періоду, а також нерівномірність залучення між різними установами свідчать про наявність структурних та організаційних проблем, які впливають на стабільність реалізації права на працю в пенітенціарній системі.

Категорії роботодавців та умови праці

Таблиця. Кількість засуджених та ув'язнених, залучених до праці, за категоріями роботодавців

Рік	Державні підприємства	Контрагенти	УВП / СІЗО	Інше	Усього
2020	2 634	567	1 995	127	5 323
2021	2 402	875	2 298	122	5 697
2022	1 854	783	2 049	108	4 794
2023	2 436	1 222	2 978	52	6 688
2024	3 668	1 975	3 150	294	9 087
станом на 01.11.2025	2 675	1 807	2 907	1 187	8 576

Як бачимо, найбільш поширеними формами залучення засуджених та ув'язнених до праці залишаються:

- праця на державних підприємствах при установах виконання покарань;
- виконання внутрішніх робіт безпосередньо в установах виконання покарань і слідчих ізоляторах;
- праця на користь зовнішніх контрагентів.

З позиції міжнародних стандартів, саме перші дві моделі створюють найбільш сприятливі умови для дотримання вимог охорони праці, контролю тривалості робочого часу та забезпечення мінімальних соціальних гарантій. Контрагентська модель, попри її потенціал для розширення можливостей

зайнятості, потребує підвищеного рівня державного контролю, оскільки пов'язана з підвищеними ризиками експлуатаційних практик і розмивання відповідальності за умови праці.

Правові підстави залучення до праці

Практика правового оформлення праці засуджених та ув'язнених в Україні характеризується множинністю моделей. Поряд із застосуванням трудових договорів широко використовуються договори цивільно-правового характеру, а в окремих установах праця здійснюється без будь-якого формалізованого договору.

Таблиця. Розподіл установ за видами правових підстав залучення до праці

Правова модель	Кількість установ
Тільки трудовий договір	36
Тільки ЦПХ	5
Трудовий договір + ЦПХ	40
Договори не застосовуються	23
Усього	104

З позиції стандартів Міжнародної організації праці, саме трудовий договір забезпечує найбільш повний комплекс гарантій, пов'язаних із правом на працю, безпечні умови, справедливу винагороду та соціальний захист. Значна кількість установ, у яких праця здійснюється без належного правового оформлення або із застосуванням спрощених договірних конструкцій, свідчить про наявність структурних проблем у сфері забезпечення трудових прав осіб, позбавлених волі.

Оплачувана праця та отримання заробітної плати

Наявність правового оформлення праці безпосередньо пов'язана з можливістю отримання заробітної плати. Дані свідчать, що в установах, де відсутні договори або використовується виключно цивільно-правова модель, рівень доступу до оплачуваної праці є істотно нижчим або нестабільним.

Міжнародні трудові стандарти виходять із того, що праця осіб, позбавлених волі, має бути оплачуваною, за винятком обмеженого кола робіт суто господарського характеру. Символічна або формальна оплата праці не відповідає принципам справедливої винагороди та може набувати ознак економічної експлуатації.

Таблиця. Середня кількість осіб, які отримують заробітну плату, залежно від виду договорів

Правова модель	Середня кількість осіб
Договори не застосовуються	0
Тільки ЦПХ	181
Тільки трудовий договір	81
Трудовий договір + ЦПХ	110

Динаміка рівня оплати праці

Упродовж 2020–2025 років середній рівень оплати праці засуджених та ув'язнених демонструє поступове зростання, що загалом корелює з макроекономічними тенденціями та відновленням виробничої діяльності. Водночас диференціація рівнів оплати між установами та залежність винагороди від моделі правового оформлення праці свідчать про відсутність єдиного підходу до забезпечення справедливої та передбачуваної оплати.

Таблиця. Середній рівень оплати праці засуджених та ув'язнених

Рік	Середній рівень оплати, грн
2020	2 372
2021	2 708
2022	2 844
2023	3 122
2024	4 284
станом на 01.11.2025	5 161

Водночас аналіз у розрізі моделей правового оформлення праці свідчить про істотну диференціацію рівнів оплати. Найвищі показники характерні для установ, у яких застосовуються трудові договори, що узгоджується з підходами Міжнародної організації праці та стандартами Ради Європи щодо забезпечення справедливої та передбачуваної винагороди за працю.

Безпека праці та нещасні випадки (загальний огляд)

За офіційною інформацією, отриманою у відповіді Міністерства юстиції України на запит у межах цього дослідження, у 2020–2025 роках кількість зафіксованих нещасних випадків, пов'язаних із працею засуджених та ув'язнених, залишалася відносно невисокою. Зокрема, у 2020 році було зафіксовано 4 нещасні випадки, у 2021 році – 5, у 2022 році – 3, у 2023 році – 6, у 2024 році – 7, а станом на 1 листопада 2025 року – 5 нещасних випадків.

У кількісному вимірі ці показники не демонструють різкого зростання навіть у періоди істотного збільшення кількості осіб, залучених до праці, зокрема у 2023-2024 роках. Водночас міжнародні стандарти у сфері прав людини та охорони праці, зокрема стандарти Європейського комітету із запобігання

катуванням та підходи Підкомітету ООН із запобігання катуванням, виходять із принципу превентивного захисту. З цієї точки зору навіть поодинокі випадки виробничого травматизму в умовах місць несвободи розглядаються не як статистично незначні події, а як індикатори потенційних системних ризиків.

Особливе значення має те, що офіційна статистика нещасних випадків формується в умовах різних моделей правового оформлення праці. Питання безпеки праці тісно пов'язане з формою залучення до роботи, рівнем інституційної відповідальності роботодавця, а також ефективністю механізмів обліку, розслідування та документування виробничих інцидентів. За відсутності трудових договорів або при використанні цивільно-правових форм залучення до праці існує підвищений ризик неповного обліку нещасних випадків або їх перекваліфікації, що може призводити до заниження реального рівня виробничого травматизму.

Таким чином, наведені статистичні дані мають оцінюватися з урахуванням контексту правового оформлення праці та інституційних особливостей пенітенціарної системи. Саме ці аспекти – взаємозв'язок між моделлю залучення до праці, рівнем охорони праці та механізмами відповідальності – мають вирішальне значення для оцінки відповідності національної практики міжнародним стандартам і потребують окремого, поглибленого аналізу у наступних розділах цього дослідження.

2.2. Організаційні моделі залучення до праці та суб'єкти управління

Практична організація праці засуджених у системі виконання покарань, за інформацією Міністерства юстиції України, здійснюється в межах комплексної організаційної рамки, що поєднує трудові механізми (оформлення, облік, оплата) із режимними та управлінськими процедурами (планування, допуск до робіт, контроль безпеки). У практичному вимірі це означає, що реалізація права на працю залежить не лише від наявності робочих місць, а й від інституційної спроможності установ забезпечити облік робочого часу, контроль охорони праці,

проведення інструктажів, нарахування та виплату заробітної плати, а також застосування утримань.

Організаційно практика залучення забезпечується на рівні установ виконання покарань, міжрегіональних управлінь та центральних органів управління у сфері виконання покарань, які координують виробничу діяльність, визначають напрями залучення, узагальнюють показники зайнятості, а також здійснюють контроль за дотриманням вимог охорони праці й організацію фінансових розрахунків. У межах цієї моделі праця засуджених поєднує соціальну (ресоціалізаційну), економічну (виробничу) та управлінсько-режимну функції, що визначає специфіку ризиків і потребу чітких процедур відповідальності.

2.3. Виробнича діяльність установ виконання покарань: види виробництв і напрями робіт

За інформацією Міністерства юстиції України, в установах виконання покарань функціонує багатогалузеве виробництво, метою якого визначено: (1) забезпечення трудовою зайнятістю засуджених; (2) сприяння їх ресоціалізації; (3) створення можливості отримувати особисті кошти; (4) формування власних надходжень до установ. Зазначений підхід відображає загальну концепцію праці як інструменту соціальної адаптації, водночас він демонструє й економічний вимір виробничої діяльності установ, де власні надходження та замовлення фактично стають одним із факторів організації праці.

Мін'юст підкреслює, що основні напрями діяльності державних установ залежать від матеріально-технічного забезпечення та можуть включати виконання замовлень держави. Поряд із цим у виробничому профілі установ виділяються спеціалізовані галузі та сегменти робіт. Зокрема, серед основних напрямів зазначено:

- металообробка, що охоплює виробництво металевих конструкцій, металопрокат, ливарне виробництво, токарні та фрезерні роботи;

- каменеобробна галузь, яка формує окремий сегмент виробництва залежно від наявності обладнання та ресурсів;
- виготовлення продукції деревообробної промисловості, що включає різні види обробки деревини і створення готової продукції;
- виготовлення залізобетонних виробів та інших бетонних конструкцій, тобто роботу з матеріалами і технологіями, що потребують додаткових вимог безпеки та дотримання стандартів;
- сільськогосподарське виробництво, яке може поєднувати сезонні та постійні види зайнятості;
- переробка сировини, у тому числі металу, текстилю та вторинної сировини, що формує окремий напрям робіт із потенційними ризиками для охорони праці;
- швейне виробництво, включно із взуттєвим виробництвом і виготовленням текстильних виробів;
- виготовлення продукції з вторинної сировини, як окремий підвид виробництва;
- надання послуг, до яких Мін'юст відносить ремонтно-будівельні роботи, вантажні перевезення та інші подібні види діяльності.

Зазначений перелік демонструє, що фактична зайнятість засуджених у виробничих підрозділах може охоплювати як відносно прості роботи, так і роботи з підвищеним виробничим ризиком або потребою спеціальних навичок. Відтак питання охорони праці, належного інструктажу, забезпечення засобами індивідуального захисту та медичних оглядів набувають особливого значення саме в контексті такої багатoproфільної виробничої діяльності.

2.4. Умови праці: робочий час, організація режиму роботи, охорона праці та оплата

Міністерство юстиції України зазначає, що трудова діяльність засуджених організовується відповідно до вимог законодавства України, а праця в установах

та на підприємствах системи організована відповідно до вимог законодавства про працю, включаючи тривалість, умови та оплату праці. У практичному вимірі Мін'юст акцентує, що засуджені залучаються до праці на добровільній основі, на підставі укладених строкових трудових договорів, з посиланням на статтю 118 Кримінально-виконавчого кодексу України.

У частині тривалості робочого часу повідомляється, що вона не перевищує 40 годин на тиждень, із відсилкою до статті 50 Кодексу законів про працю України та статті 119 Кримінально-виконавчого кодексу України. Організація робочого процесу в межах установи передбачає, що час початку і закінчення роботи (зміни), перерви для відпочинку й прийняття їжі визначаються адміністрацією установи згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку установ виконання покарань. Отже, у практиці управління працею суттєва роль належить адміністративному регулюванню режиму роботи, що, з одного боку, забезпечує керованість виробничого процесу в умовах режиму, а з іншого – вимагає прозорих процедур обліку робочого часу та недопущення зловживань.

Щодо охорони праці Мін'юст підкреслює, що праця організовується з додержанням правил охорони праці, техніки безпеки і виробничої санітарії, установлених законодавством про працю. Повідомляється, що на робочих місцях підприємств та установ постійно вживаються заходи із створення безпечних і нешкідливих умов праці відповідно до вимог нормативно-правових актів, а також забезпечується додержання вимог законодавства щодо прав працівників та працюючих засуджених у галузі охорони праці. Окремо зазначено, що працюючі забезпечуються засобами індивідуального захисту, а охорона праці забезпечується згідно з нормами Закону України «Про охорону праці» та статті 13 Кримінально-виконавчого кодексу України, включаючи обов'язкові інструктажі, забезпечення засобами індивідуального захисту та проходження медичних оглядів із відсилкою до статті 169 КЗпП України. Таким чином, у сформульованій Мін'юстом моделі охорона праці містить три ключові елементи:

інструктажі, забезпечення ЗІЗ та медичні огляди як стандартні запобіжні механізми.

У частині оплати праці Мін'юст зазначає, що вона здійснюється відповідно до статті 120 КВК України та не може бути нижчою за мінімальну заробітну плату, з урахуванням пропорційності фактично виконаній роботі. Це формулювання фіксує орієнтир на загальні гарантії оплати праці та водночас підкреслює зв'язок між фактичним обсягом/якістю праці та винагородою.

Окремий блок практики стосується залучення до праці осіб, взятих під варту. Мін'юст повідомляє, що таке залучення здійснюється відповідно до розділу IX Правил внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів. При цьому, згідно з пунктом 1 цього розділу та відповідно до статті 16 Закону України «Про попереднє ув'язнення», особи, взяті під варту за їх згодою та з дозволу слідчого або суду можуть залучатися до праці в межах території СІЗО, що охороняється, у майстернях та робочих камерах із забезпеченням вимог ізоляції та роздільного тримання, правил техніки безпеки під час виконання робіт, норм санітарії та гігієни. Такий підхід, у трактуванні Мін'юсту, спрямований на поєднання добровільності праці з режимними вимогами попереднього ув'язнення.

2.5. Утримання із заробітної плати та відшкодування витрат на утримання: порядок, цілі та обсяг

Міністерство юстиції України у своїй відповіді на запит окремо акцентує увагу на порядку утримання сум із заробітної плати засуджених та спрямуванні відповідних коштів, підкреслюючи, що відповідне регулювання ґрунтується на статті 121 Кримінально-виконавчого кодексу України, Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 року № 80, а також на положеннях розділу VII Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі, затвердженої

наказом Міністерства юстиції України від 07 березня 2013 року № 396/5 (зі змінами).

У межах зазначених нормативних рамок Мін'юст виходить із того, що засуджені, які відбувають покарання у виправних колоніях, зобов'язані відшкодувати витрати на їх утримання, водночас законодавство передбачає низку суттєвих виключень із цього правила. Зокрема, відшкодування здійснюється без урахування вартості харчування, взуття, одягу, білизни, спеціального харчування та спеціального одягу. Таким чином, хоча механізм відшкодування витрат на утримання виконує функцію фінансового забезпечення діяльності установ виконання покарань, він формально обмежений з метою недопущення перекладення на засуджених витрат, пов'язаних із базовим забезпеченням та спеціальними потребами.

Разом із тим, аналіз динаміки змін до Інструкції свідчить, що механізм утримань і відшкодування витрат зазнав істотної еволюції. У базовій редакції Інструкції 2013 року порядок утримань був детально врегульований безпосередньо в тексті підзаконного акта, із переліком видів утримань і фактичною концентрацією регулятивного навантаження саме на Інструкції (наказ Міністерства юстиції України від 07.03.2013 № 396/5). Такий підхід забезпечував формальну визначеність, однак водночас закріплював домінування фінансово-утримувальної логіки у регулюванні праці засуджених.

Суттєвий злам у цій частині відбувся у 2020 році, коли Інструкція була перероблена з урахуванням Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 80. Саме з цього моменту Інструкція перестає бути самодостатнім регулятором фінансових утримань і фактично інтегрується в багаторівневу систему підзаконного регулювання, у межах якої ключові елементи порядку відшкодування винесені на рівень урядового акта (наказ Міністерства юстиції України від 19.06.2020 № 2115/5). Одночасно було запроваджено депозитний механізм обліку заробітної плати засуджених, що передбачає зарахування коштів

на депозитний рахунок установи з подальшим здійсненням усіх передбачених законом утримань.

Подальші зміни 2023–2024 років були спрямовані не на зміну самої ідеї відшкодування витрат, а на її процедурне та інституційне уточнення. Зокрема, у 2023 році було здійснено структурну перебудову Інструкції у зв'язку з доповненням її новим розділом, що вплинуло на систематику положень про систему утримань, але не змінило її базової логіки (наказ Міністерства юстиції України від 11.10.2023 № 3603/5). Натомість у 2024 році до механізму утримань було прямо включено виконання виконавчих документів поряд із податками та зборами, що підсилило зв'язок Інструкції із системою примусового виконання рішень і розширило коло обов'язкових списань із заробітної плати засуджених (наказ Міністерства юстиції України від 11.10.2024 № 2938/5).

Таким чином, у сучасній редакції Інструкції порядок утримань і відшкодування витрат на утримання засуджених характеризується поєднанням трьох елементів: по-перше, законодавчо визначеного обов'язку відшкодування витрат відповідно до статті 121 КВК України; по-друге, процедурної деталізації на рівні урядового Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 80; по-третє, підзаконного механізму обліку та списання коштів, закріпленого в Інструкції з урахуванням депозитної моделі. У результаті формується багаторівнева система утримань, яка формально відповідає вимогам законодавства, але створює ризики недостатньої прозорості щодо реального розміру доходу, який залишається у розпорядженні засудженого після здійснення всіх передбачених законом утримань.

2.6. Професійна підготовка та перекваліфікація як компонент ресоціалізації через працю

У контексті заходів, спрямованих на професійну підготовку, перекваліфікацію та ресоціалізацію засуджених через працю, Міністерство юстиції України повідомило про функціонування розгалуженої мережі закладів

професійної (професійно-технічної) освіти при установах виконання покарань. Зазначено, що для забезпечення потреб засуджених у професійно-технічній освіті при установах створені та діють відповідні заклади, які у своїй діяльності керуються, зокрема, Положенням про навчальний центр при кримінально-виконавчій установі закритого типу, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України та Міністерства юстиції України від 19 грудня 2013 року № 1794/2691/5, а також Положенням про професійно-технічне училище при спеціальній виховній установі, затвердженим наказом Міністерства освіти і науки України та Міністерства юстиції України від 12 червня 2018 року № 631/1824/5.

Мін'юст характеризує навчальний центр при кримінально-виконавчій установі закритого типу як державний професійно-технічний навчальний заклад другого атестаційного рівня, що забезпечує реалізацію потреб засуджених у професійно-технічній освіті, оволодінні робітничими професіями відповідно до покликань, інтересів, здібностей і стану здоров'я, а також здійснює перепідготовку та підвищення кваліфікації. Головним завданням таких центрів визначено формування у засуджених професійних умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи чи групи робіт. Окремо зазначається, що особі, яка опанувала курс професійно-технічного навчання і успішно пройшла кваліфікаційну атестацію, видається свідоцтво про присвоєння (підвищення) робітничої кваліфікації державного зразка, а документи про професійно-технічну освіту випускників зберігаються в особових справах засуджених і видаються їм особисто під підпис при звільненні з установи.

В організаційному вимірі Мін'юст повідомляє, що станом на момент надання інформації при установах виконання покарань функціонують 44 заклади професійної освіти, а мережа включає 35 навчальних центрів, 7 філій навчальних центрів та 2 професійно-технічні училища при виховній колонії. Загальний ліцензований обсяг здобуття професійної освіти в зазначених закладах становить

2553 місця, що вказує на планову спроможність системи забезпечувати професійне навчання значної кількості засуджених.

Окремий статистичний блок наведено за 2025 рік. Мін'юст повідомляє, що упродовж 2025 року до закладів професійної освіти прибуло 2147 засуджених, які не мали жодної професії; станом на 01.10.2025 завершили навчання і отримали професії 2040 засуджених, а 2437 засуджених продовжують навчатися. Паралельно зазначено, що для засуджених, які не мають робітничої професії, за якою вони можуть бути працевлаштовані в установі, або для тих, хто виявив бажання підвищити кваліфікаційний рівень (розряд) раніше отриманої професії, надається можливість підготовки на курсах професійного навчання робітників на виробництві.

Професійне навчання на виробництві Мін'юст описує як безперервний процес, що здійснюється протягом трудової діяльності засуджених з метою поступового розширення та поглиблення знань, умінь і навичок відповідно до вимог виробництва. По завершенні такого навчання засудженому видається довідка про неформальне навчання. За наведеними даними, протягом 2025 року в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах 1114 осіб виявили бажання та розпочали навчатися на курсах професійного навчання робітників на виробництві, з яких 889 осіб завершили заняття. Вказується, що в подальшому після звільнення від відбування покарання документи про освіту мають сприяти можливості працевлаштування.

Така інфраструктура потенційно підтримує ресоціалізаційну функцію праці, однак її ефективність залежить від зв'язку навчання з реальними можливостями працевлаштування та якості документування здобутих компетенцій.

2.7. Контроль за дотриманням трудових прав: внутрішні та зовнішні механізми

Міністерство юстиції України вказує, що система забезпечення дотримання трудових прав засуджених та ув'язнених включає комплекс організаційних, контрольних і наглядових заходів, які реалізуються на різних рівнях управління та контролю. Зокрема, зазначається, що установи виконання покарань, міжрегіональні управління з питань виконання кримінальних покарань Міністерства юстиції, Департамент з питань виконання кримінальних покарань та Міністерство юстиції здійснюють заходи, спрямовані на забезпечення дотримання трудових прав відповідно до вимог Кримінально-виконавчого кодексу України, Закону України «Про охорону праці», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів.

На рівні установ Мін'юст акцентує, що адміністрація здійснює комплексну організацію праці засуджених, забезпечуючи їх працевлаштування з урахуванням професійних навичок, стану здоров'я та вимог законодавства. До ключових елементів внутрішньої організації віднесено належне оформлення трудових відносин, ведення обліку робочого часу, проведення всіх видів інструктажів з охорони праці та створення безпечних умов роботи. Окремо підкреслено значення відповідності робочих місць технічним і санітарним нормам, надання засобів індивідуального захисту, а також гарантування добровільного характеру праці для осіб, які перебувають у слідчих ізоляторах, і правильності нарахування оплати праці.

Описуючи механізми внутрішнього контролю, Мін'юст зазначає, що він реалізується через систематичні перевірки виробничих дільниць, оцінку технічного стану обладнання, перевірку правильності ведення документації та аналіз скарг засуджених щодо умов і організації їхньої праці. Паралельно органи управління здійснюють планові й позапланові інспекції, узагальнюють інформацію про зайнятість, оплату праці, охорону праці та випадки травматизму, надають методичну підтримку та координують моніторинг ефективності

виробничої діяльності. Також зазначено, що у випадку виявлення порушень проводяться службові розслідування для їх оперативного усунення.

Важливою складовою загальної системи контролю Мін'юст називає зовнішній нагляд з боку Державної служби України з питань праці, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та органів прокуратури, які перевіряють законність організації праці та дотримання прав засуджених. За результатами внутрішнього та зовнішнього контролю здійснюється узагальнення даних, підготовка звітів, проведення службових розслідувань і своєчасне реагування на порушення. Додатково наголошується, що установи забезпечують можливість подання звернень засудженими, що, у логіці Мін'юсту, дозволяє оперативно виявляти проблеми та підвищувати рівень дотримання трудових прав у сфері організації праці.

3. Порушення трудових прав засуджених та практика реагування

Емпіричною основою розділу є офіційні матеріали органів державної влади та інституцій парламентського контролю, зокрема інформація Державної служби України з питань праці, спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, звіти за результатами відвідувань, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим функцій НПМ, а також відповідь Офісу Генерального прокурора. Зазначені матеріали охоплюють період 2020 - 2025 років і дозволяють простежити повторюваність порушень, їх типовий характер, а також співвідношення між масштабами виявлених порушень і результативністю заходів реагування.

3.1. Неналежне оформлення трудових відносин засуджених

Зазначені матеріали свідчать про системний характер неналежного оформлення трудових відносин засуджених, що є однією з базових форм порушення їхніх трудових прав у місцях несвободи.

Найпоширенішою практикою є фактичне залучення засуджених та осіб, узятих під варту, до праці без укладення трудового договору або за умов формального оформлення, яке не відповідає вимогам трудового законодавства. Такі випадки зафіксовано у звітах НПМ за результатами відвідувань ДУ «Харківський слідчий ізолятор» та ДУ «Темнівська виправна колонія (№ 100)», де засуджені залучалися до робіт у харчоблоках, майстернях та на будівельних роботах без належного оформлення трудових відносин і без гарантованої оплати праці (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025). Подібні практики описані у спецдоповіді Уповноваженого за 2024 рік, у якій такі форми залучення до праці прямо пов'язуються з ознаками трудової експлуатації.

Окрему групу становлять випадки, коли трудові договори не містять істотних умов праці. Виявлені порушення неналежного оформлення трудових відносин мають не поодинокий, а відтворюваний характер і зумовлюються формалізованим підходом адміністрацій установ до правового оформлення праці засуджених. Так, у звіті НПМ щодо ДУ «Харківський слідчий ізолятор» зафіксовано практику укладення однотипних трудових договорів, у яких відсутні відомості про посаду, конкретні трудові функції, форму та розмір оплати праці, а також умови та тривалість відпочинку, що є порушенням вимог статей 21 та 29 Кодексу законів про працю України (звіт НПМ щодо ДУ «Харківський слідчий ізолятор», 2025).

Аналогічні порушення встановлено у ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)», де строкові трудові договори із засудженими не містять істотних умов праці, а також застосовується практика укладення цивільно-правових договорів для виконання робіт систематичного характеру, зокрема у сфері господарського обслуговування. Такий підхід суперечить правовій природі цивільно-правових договорів і фактично виводить працю засуджених за межі дії трудового законодавства, позбавляючи їх гарантій, передбачених статтею 43 Конституції України, статтями 21, 24, 29 КЗпП України та статтями 118-120 КВК України

(спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіт НПМ щодо ДУ «Первомайська ВК № 117», 2025).

Такі ж практики фіксуються і у звітах ХПГ за результатами моніторингових візитів до установ виконання покарань. Так, у Коростенській виправній колонії № 71 зафіксовано, що з 240 працюючих засуджених лише 31 особа була працевлаштована за трудовим договором, 172 – за строковими трудовими договорами, а 37 – за договорами цивільно-правового характеру; при цьому такі договори не відображали фактичної тривалості робочого часу, умов залучення до праці в нічний час, у вихідні дні та порядку відповідної оплати (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Коростенська виправна колонія № 71», п. 22). У Солонянській виправній колонії № 21 із 253 залучених до праці осіб 213 працювали за договорами цивільно-правового характеру, хоча сама організація праці мала ознаки сталої трудової діяльності у межах виробничого процесу установи (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Солонянська виправна колонія № 21», п. 24). У Качанівській виправній колонії № 54 усі 216 працюючих засуджених були оформлені за строковими трудовими договорами, однак частина працівниць харчоблоку формально значилася на 0,25 ставки попри фактичну повноденну зайнятість шість днів на тиждень, що також свідчить про істотний розрив між документальним оформленням та реальною організацією праці (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Качанівська виправна колонія № 54», п. 27). Додатково у Криворізькій виправній колонії № 80 ХПГ зафіксувала масове використання договорів цивільно-правового характеру для приховування реальних трудових правовідносин: із 375 працюючих лише 23 особи працювали за трудовими договорами, тоді як 352 – за договорами ЦПХ (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Криворізька виправна колонія № 80», п. 25).

Виявлені практики мають ознаки порушення таких норм законодавства:

- статей 21, 24, 29 Кодексу законів про працю України, що визначають поняття трудового договору, обов'язковість належного оформлення трудових відносин та обов'язок інформування працівника про умови праці;
- статей 118, 119, 120 Кримінально-виконавчого кодексу України, які регламентують організацію та оплату праці засуджених;
- 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. Нормативний зміст вимог щодо форм залучення засуджених до праці, співвідношення трудового та цивільно-правового договору, а також меж диспозитивності сторін у таких правовідносинах детально проаналізовано у підрозділах 1.4.1 та 1.4.2 цього звіту.

За інформацією Державної служби України з питань праці, за фактами неналежного оформлення трудових відносин у пенітенціарних установах склалися адміністративні протоколи за частиною першою статті 41 КУПАП (порушення вимог законодавства про працю). У випадках невиконання законних вимог інспекторів праці фіксувалося також застосування статті 188-6 КУПАП (матеріали Держпраці).

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, такі порушення слугували підставою для відкриття кримінальних проваджень за статтею 172 Кримінального кодексу України (грубе порушення законодавства про працю). Разом із тим, за наявною інформацією, лише незначна частина таких проваджень була доведена до стадії направлення обвинувальних актів до суду, що свідчить про обмежену результативність кримінально-правового реагування.

Узагальнюючи, неналежне оформлення трудових відносин засуджених виступає системоутворюючим порушенням, яке створює передумови для подальших порушень у сфері оплати праці, режиму робочого часу, охорони праці

та соціального захисту, а також суттєво ускладнює ефективне застосування механізмів юридичної відповідальності.

3.2. Порушення гарантій оплати праці засуджених

У спеціальній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, а також у звітах за результатами відвідувань, підготовлених у межах реалізації ним функцій НПМ, зафіксовано численні випадки виплати засудженим заробітної плати, яка істотно не відповідає законодавчо встановленому мінімальному розміру. Зокрема, під час аналізу відомостей ДУ «Вознесенська виправна колонія (№ 72)» встановлено, що середній заробіток засуджених за червень 2024 року, без урахування податків та комунальних утримань, становив близько 400 грн, попри те, що зазначені особи працювали повний робочий тиждень. При цьому мінімальна заробітна плата відповідно до статті 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2024 рік» з 1 квітня 2024 року становила 8000 грн, що свідчить про кратне заниження рівня оплати праці (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік). Правові засади оплати праці засуджених, гарантований мінімум коштів, що залишається у їх розпорядженні, а також спеціальний режим утримань і відшкодування витрат детально розглянуто у підрозділах 1.4.1, 1.4.2 та 1.1 цього звіту.

Аналогічні порушення гарантій оплати праці зафіксовано також у ДУ «Миколаївський слідчий ізолятор», ДУ «Чернігівський слідчий ізолятор», ДУ «Коростенська виправна колонія (№ 71)», ДУ «Старобабанівська виправна колонія (№ 92)», ДУ «Черкаський слідчий ізолятор», ДУ «Одеська виправна колонія (№ 14)» та інших установах, що вказує на непоодинокий, а системний характер заниження оплати праці засуджених у пенітенціарній системі (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Однією з ключових причин таких порушень є відсутність прозорих та уніфікованих механізмів обліку відпрацьованого часу і нарахування заробітної плати. Так, у звіті НПМ щодо ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)»

встановлено розбіжності у нарахуванні заробітної плати при однаковій кількості відпрацьованих годин: зокрема, 20 засудженим за 155 годин роботи нараховано 8334 грн, тоді як іншим засудженим за аналогічну кількість годин – 822 грн та 1096 грн відповідно. Такі диспропорції свідчать про порушення принципу оплати праці відповідно до її кількості та якості, закріпленого у частині першій статті 119 КВК України та пункті 6.1 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених (звіт НПМ щодо ДУ «Первомайська ВК № 117», 2025).

Крім того, матеріали НПМ фіксують порушення строків виплати заробітної плати. Зокрема, у ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)» заробітна плата засудженим виплачувалася лише один раз на місяць, що є прямим порушенням вимог статті 115 Кодексу законів про працю України, яка встановлює обов'язок виплати заробітної плати не рідше двох разів на місяць (звіт НПМ щодо ДУ «Первомайська ВК № 117», 2025).

Подібні порушення фіксуються і у звітах ХПГ, у яких відображено як явно занижені виплати, так і непрозорість механізмів нарахування заробітної плати. Зокрема, у Машівській виправній колонії № 9 за місячної зайнятості 134-170 годин окремі засуджені отримували від 164 до 1800 грн, причому більшість виплат не досягала навіть 10 % мінімальної заробітної плати (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Машівська виправна колонія № 9», п. 21). У Полтавській установі виконання покарань № 23 ХПГ зафіксувала випадки, коли після всіх утримань сума «до видачі» засудженим становила 0,00 грн, що фактично нівелює зміст права на оплатну працю (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Полтавська установа виконання покарань № 23», п. 20). У Недержинщинській виправній колонії № 65 встановлено явну диспропорцію між реальним обсягом праці та фактичною оплатою: попри значні обсяги швейного виробництва на особові рахунки засуджених зараховувалися суми від 133 до 4217 грн (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Надержинщинська виправна колонія № 65», п. 20). У Кам'янській виправній колонії № 34 самі договори не містили достатньо

конкретного визначення системи оплати праці, тарифних ставок, доплат за роботу у вихідні чи в нічний час, а відомості про нарахування не дозволяли повноцінно перевірити дотримання трудових і соціально-страхових гарантій (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Кам'янська виправна колонія № 34», п. 25).

Зазначені практики мають ознаки порушення таких норм законодавства:

- статей 94, 95 та 115 Кодексу законів про працю України, які визначають поняття заробітної плати, гарантії мінімальної заробітної плати та обов'язок її виплати не рідше двох разів на місяць;
- статей 3 та 3-1 Закону України «Про оплату праці», що закріплюють державні гарантії в оплаті праці;
- статті 120 Кримінально-виконавчого кодексу України, яка встановлює обов'язок оплати праці засуджених відповідно до її кількості та якості;
- пункту 6.1 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 07.03.2013 № 396/5.

За даними Державної служби України з питань праці, за фактами порушення гарантій оплати праці склалися адміністративні протоколи за частиною першою статті 41 КУпАП. У випадках невиконання приписів щодо усунення порушень, у тому числі щодо строків виплати заробітної плати, застосовувалася також стаття 188-6 КУпАП (матеріали Держпраці).

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, системні порушення у сфері оплати праці засуджених ставали підставою для відкриття кримінальних проваджень за статтею 172 Кримінального кодексу України. Разом із тим, попри значну кількість виявлених порушень, реальне притягнення винних осіб до кримінальної відповідальності залишалося обмеженим, а більшість

проваджень перебували на стадії досудового розслідування (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Узагальнюючи, порушення гарантій оплати праці засуджених мають значне поширення, поєднуються з неналежним оформленням трудових відносин та недоліками обліку робочого часу і свідчать про системну неспроможність чинних механізмів контролю забезпечити реалізацію права засуджених на справедливу та своєчасну винагороду за працю.

Таким чином, зафіксовані у діяльності установ виконання покарань порушення гарантій оплати праці засуджених охоплюють як заниження розміру заробітної плати порівняно з мінімальними державними гарантіями, так і порушення строків її виплати, що свідчить про системне недотримання вимог статей 119, 120 КВК України, статей 115, 97 КЗпП України, а також положень Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 07.03.2013 № 396/5.

Водночас у спеціальній доповіді Уповноваженого за 2024 рік зафіксовано поодинокі приклади усунення таких порушень, зокрема підвищення рівня оплати праці 28 засудженим у ДУ «Миколаївський слідчий ізолятор» та ДУ «Одеська виправна колонія (№ 14)», що свідчить про потенційну ефективність адресного реагування, однак не змінює загальної системної картини (спецдовідь Уповноваженого за 2024 рік).

3.3. Порушення режиму робочого часу та понаднормова праця

Матеріали Державної служби України з питань праці, спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, а також звіти за результатами відвідувань, підготовлені у межах реалізації функцій НПМ, свідчать про систематичне недотримання вимог щодо тривалості робочого часу засуджених та широке використання понаднормової праці без належної компенсації.

У спецдоповіді Уповноваженого за 2024 рік зафіксовано численні випадки, коли засуджені працювали більше ніж 40 годин на тиждень, у тому числі без вихідних днів, що набувало системного характеру в окремих установах виконання покарань та слідчих ізоляторах. Зокрема, робочий тиждень засуджених, залучених до робіт з господарського обслуговування, у низці випадків складав шість або сім робочих днів поспіль, без надання щотижневого відпочинку (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Однією з ключових причин відтворення зазначених порушень є практика формального оформлення засуджених на 0,5 ставки за умови фактичного виконання ними повного робочого дня. Так, у ДУ «Темнівська виправна колонія (№ 100)» встановлено, що 24 засуджених залучалися до робіт з господарського обслуговування на 0,5 ставки, водночас фактично працювали 12 годин на день, шість днів на тиждень, що призводило до реальної тривалості робочого тижня близько 70 годин. Така практика свідчить про використання формального кадрового оформлення як інструменту приховування понаднормової праці та уникнення обов'язку її належної оплати (звіт НПМ щодо ДУ «Темнівська ВК № 100», 2025).

Окремим системним проблемним аспектом є практика залучення засуджених до обмеження волі до безоплатних робіт з благоустрою виправних центрів, передбачених частиною п'ятою статті 60 Кримінально-виконавчого кодексу України. Хоча закон формально обмежує такі роботи двома годинами на день у неробочий час та надає їм режимний, а не трудовий характер, матеріали моніторингових візитів груп НПМ свідчать про фактичне розмивання меж між оплачуваною працею та безоплатними роботами з господарського обслуговування. На практиці такі роботи нерідко виконуються систематично, без належного обліку часу, у поєднанні з основною трудовою зайнятістю засуджених, що призводить до перевищення допустимого навантаження та створює ризики прихованої понаднормової і безоплатної праці. За відсутності чіткого документального розмежування ці роботи можуть фактично підміняти

оплачувану працю, що суперечить як трудовим гарантіям, так і ресоціалізаційній меті залучення засуджених до праці.

Аналіз матеріалів Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, підготовлених у межах реалізації функцій НПМ, та спецдоповіді Уповноваженого дозволяє дійти висновку, що порушення режиму робочого часу зумовлені також фактичною організацією робіт з господарського обслуговування як безперервного процесу, що не враховує вимог щодо нормальної тривалості робочого часу та щотижневого відпочинку. У таких умовах засуджені виконують роботи, необхідні для постійного функціонування установи (харчоблок, пекарня, прибирання), без належного чергування, ротації та обліку робочого часу, що створює структурні передумови для систематичної понаднормової праці (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік). Виявлені порушення режиму робочого часу та систематичне використання понаднормової праці, зокрема у сфері господарського обслуговування, мають не ситуативний, а структурний характер і зумовлені особливостями організації та фінансування базових функцій установ виконання покарань. Детальний аналіз цих інституційних чинників, а також їх впливу на відтворення трудових порушень, наведено у підрозділі 4.6 цього звіту.

З аналізованих матеріалів також випливає, що понаднормова праця засуджених не обліковується належним чином і, як правило, не компенсується у підвищеному розмірі, що є обов'язковою гарантією трудового законодавства. Формальний або відсутній облік робочого часу унеможлиблює встановлення фактичної тривалості роботи та ефективний контроль за дотриманням прав засуджених.

Додатково системність таких порушень підтверджують і звіти ХПГ за результатами моніторингових візитів. Так, у Солонянській виправній колонії № 21 монітори зафіксували організацію праці у три зміни, включно з нічними змінами та роботою у неділю, що не було належно відображено як підстава для спеціальної оплати та додаткових гарантій (Звіт ХПГ за результатами

моніторингового візиту до ДУ «Солонянська виправна колонія № 21», п. 24). В Олексіївській виправній колонії № 25 встановлено розбіжність між часом видачі інструментів і фактичним поверненням засуджених до житлової зони, що свідчило про щоденне виконання робіт понад зафіксований у документах час, а в окремих випадках – до 52 неврахованих робочих годин на місяць (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Олексіївська виправна колонія № 25», п. 27). У Полтавській установі виконання покарань № 23 та в Надержинщинській виправній колонії № 65 зафіксовано залучення засуджених до роботи на харчоблоці без вихідних і святкових днів, а в останній – ще й за графіком з 06:00 до 19:00 сім днів на тиждень (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Полтавська установа виконання покарань № 23», п. 20; Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Надержинщинська виправна колонія № 65», п. 20). Подібні практики були встановлені й у Машівській виправній колонії № 9 та Криворізькій виправній колонії № 80, де ХПГ зафіксувала роботу в нічний час, понаднормово та у вихідні дні за відсутності належного обліку та прозорості системи оплати (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Машівська виправна колонія № 9», п. 21; Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Криворізька виправна колонія № 80», п. 25).

Виявлені практики мають ознаки порушення таких норм законодавства:

- статей 50 та 52 Кодексу законів про працю України, які встановлюють нормальну тривалість робочого часу та п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень із визначеною тривалістю;
- статей 62 та 106 Кодексу законів про працю України, що регламентують умови застосування та оплату понаднормових робіт;
- статті 119 Кримінально-виконавчого кодексу України, яка зобов'язує організувати працю засуджених із додержанням законодавства про працю;

- пункту 4.1 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених, затвердженої наказом Міністерства юстиції України від 07.03.2013 № 396/5. Нормативні вимоги щодо тривалості робочого часу, застосування підсумованого обліку, порядку залучення до понаднормових робіт і обов'язку їх компенсації у контексті праці засуджених викладені у підрозділах 1.2 та 1.4.1 цього звіту.

За інформацією Державної служби України з питань праці, за фактами порушення норм щодо робочого часу та понаднормових робіт склалися адміністративні протоколи за частиною першою статті 41 КУпАП як за порушення вимог законодавства про працю. У випадках невиконання приписів інспекторів праці фіксувалося застосування статті 188-6 КУпАП (матеріали Держпраці).

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, систематичні порушення режиму робочого часу у поєднанні з іншими порушеннями трудового законодавства слугували підставою для відкриття кримінальних проваджень за статтею 172 Кримінального кодексу України. У разі, коли понаднормова праця поєднувалася з небезпечними умовами роботи або призводила до шкоди здоров'ю, такі дії також отримували кримінально-правову оцінку у межах проваджень за статтями 271 та 272 КК України (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Узагальнюючи, порушення режиму робочого часу та використання понаднормової праці без належної компенсації мають стійкий і повторюваний характер, тісно пов'язані з неналежним оформленням трудових відносин та дефіцитом ефективного контролю і є однією з ключових передумов трудової експлуатації засуджених у місцях несвободи.

За своїм фактичним змістом систематична понаднормова праця без належної компенсації у поєднанні з відсутністю належного документального оформлення та обліку робочого часу створює умови, близькі до трудової

експлуатації. Це зумовлює необхідність окремого аналізу практик безоплатної праці засуджених.

3.4. Безоплатна праця засуджених та ознаки трудової експлуатації

Матеріали спеціальної доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік та звіти за результатами відвідувань 2025 року, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини функцій НПМ, засвідчують, що безоплатна праця засуджених та осіб, узятих під варту, на практиці виходить за межі передбачених законом винятків і набуває системного характеру. Хоча частина п'ята статті 118 Кримінально-виконавчого кодексу України та частина друга статті 16 Закону України «Про попереднє ув'язнення» допускають залучення таких осіб до робіт, пов'язаних зі створенням належних комунально-побутових умов, аналіз матеріалів груп НПМ свідчить про зловживання цими положеннями з боку адміністрацій установ (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік). Межі допустимого залучення засуджених та осіб, узятих під варту, до безоплатних робіт, а також співвідношення таких винятків із принципом добровільності праці проаналізовано у підрозділах 1.4.1 та 1.4.3 цього звіту. Міжнародно-правові критерії відмежування допустимої праці засуджених від примусової або експлуатаційної праці розглянуто у підрозділі 1.3.

Звіти за результатами відвідувань 2025 року, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини функцій НПМ, надають конкретні приклади таких практик. Зокрема, у ДУ «Кропивницький слідчий ізолятор» під час конфіденційних спілкувань із засудженими встановлено, що лише один із 16 осіб, залучених до робіт з господарського обслуговування, отримував заробітну плату на підставі укладеного трудового договору, тоді як 15 осіб фактично виконували роботи в їдальні установи без будь-якої оплати праці. При цьому тривалість їхнього робочого дня не відрізнялася від робочого дня осіб, які отримували заробітну

плату, що свідчить про фактичне використання повної робочої зайнятості без оплати. Подібні випадки зафіксовано у ДУ «Темнівська виправна колонія (№ 100)», де засуджені протягом тривалого часу виконували будівельні та виробничі роботи без оформлення трудових відносин і без виплати винагороди (звіти моніторингових візитів груп НППМ, 2025).

Практики безоплатного залучення до праці на повний робочий день зафіксовано також у ДУ «Менська виправна колонія (№ 91)» та ДУ «Київський слідчий ізолятор», де засуджені та особи, узяті під варту, виконували роботи з господарського обслуговування без укладення трудових договорів, без оплати праці та без належного документального оформлення, що свідчить про повторюваність таких порушень у різних типах установ (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Безоплатна праця часто поєднується з іншими порушеннями трудових прав. Так, у ДУ «Харківський слідчий ізолятор» зафіксовано системне залучення понад 51 особи, узятої під варту, до робіт у харчоблоці та під час роздачі їжі без укладення трудових договорів, без оплати праці, без проходження обов'язкових медичних оглядів і без інструктажів з охорони праці, що створює загрози як для самих працівників, так і для інших осіб, які перебувають в установі (звіти моніторингових візитів груп НППМ, 2025).

Додаткові приклади практик, що мають ознаки прихованої або формально замаскованої безоплатної праці, фіксуються і у звітах ХПГ. У Кам'янській виправній колонії № 34 встановлено систематичне використання праці жінок на харчоблоці під виглядом двогодинних робіт з благоустрою, хоча фактично йшлося про регулярне виконання функцій, необхідних для щоденного забезпечення діяльності установи (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Кам'янська виправна колонія № 34», п. 25). У Надержинщинській виправній колонії № 65 монітори також зафіксували, що щоденні роботи з благоустрою перевищували встановлену двогодинну межу, виконувалися фактично без вихідних та не супроводжувалися належним правовим

оформленням і оплатою, що надає таким практикам ознак трудової експлуатації (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Надержинщинська виправна колонія № 65», п. 20).

Ключовою причиною відтворення безоплатної праці є відсутність будь-якого правового оформлення виконуваних робіт, що унеможлиблює облік відпрацьованого часу та виплачених сум. У спеціальній доповіді Уповноваженого за 2024 рік наголошується, що періоди такої безоплатної праці не зараховуються до страхового та трудового стажу, внаслідок чого засуджені втрачають право на пенсійне забезпечення після досягнення пенсійного віку, передбачене статтею 12 Закону України «Про пенсійне забезпечення». Це надає таким практикам ознак не лише трудової, а й довготривалої соціальної експлуатації та суперечить ресоціалізаційній меті праці засуджених (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

За своїм фактичним змістом описані практики виходять за межі допустимого залучення до безоплатних робіт і набувають ознак трудової експлуатації, оскільки поєднують примусовий характер праці, відсутність винагороди, тривалу зайнятість та підпорядкування режимним вимогам установи. Такі обставини суперечать як національному законодавству, так і міжнародним стандартам, зокрема Конвенції МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю та положенням Правил Нельсона Мандели щодо допустимості та оплати праці ув'язнених (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

З огляду на зазначене, мають місце ознаки порушення таких норм законодавства та міжнародних стандартів:

- статей 118, 119 та 120 Кримінально-виконавчого кодексу України, які визначають умови залучення засуджених до праці та гарантії її оплати;
- статей 21, 24 та 94 Кодексу законів про працю України, що регламентують обов'язковість трудового договору та оплату праці;

- Конвенції МОП № 29 про примусову або обов'язкову працю, яка забороняє використання безоплатної праці поза межами чітко визначених законом винятків;
- Правил Нельсона Мандели ([правила 97-99](#)), що встановлюють міжнародні стандарти щодо добровільності та оплати праці ув'язнених.

За інформацією Державної служби України з питань праці, за фактами безоплатного залучення до праці та неналежного оформлення трудових відносин склалися адміністративні протоколи за частиною першою статті 41 КУпАП. У разі ігнорування законних вимог інспекторів праці застосовувалася також стаття 188-6 КУпАП (матеріали Держпраці).

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, такі практики ставали підставою для відкриття кримінальних проваджень за статтею 172 Кримінального кодексу України (грубе порушення законодавства про працю). У випадках, коли безоплатна праця поєднувалася з небезпечними умовами або призводила до шкоди здоров'ю, дії посадових осіб також отримували кримінально-правову оцінку в межах проваджень за статтями 271 та 272 КК України (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Водночас аналіз наявних матеріалів свідчить, що більшість кримінальних проваджень цієї категорії перебували на стадії досудового розслідування, а кількість обвинувальних актів, переданих до суду, залишалася незначною, що знижує стримувальний ефект кримінально-правового реагування.

Узагальнюючи, безоплатна праця засуджених у формах, зафіксованих у досліджуваних матеріалах, має ознаки системної трудової експлуатації, поєднується з неналежним оформленням трудових відносин, порушенням режиму робочого часу та дефіцитом ефективного державного контролю і становить одну з найбільш серйозних проблем у сфері реалізації трудових прав осіб у місцях несвободи.

3.5. Порушення вимог охорони праці та виробничої безпеки

Поєднання безоплатної праці з відсутністю інструктажів, засобів індивідуального захисту та медичного контролю зумовлює необхідність окремого аналізу порушень вимог охорони праці та виробничої безпеки. Матеріали спецдоповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, звіти за результатами відвідувань 2025 року, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини функцій НПМ, інформація Державної служби України з питань праці, а також відповідь Офісу Генерального прокурора засвідчують, що такі порушення є системним явищем у практиці залучення засуджених до праці в місцях несвободи та безпосередньо пов'язані з підвищеним рівнем виробничого травматизму.

У спецдоповіді Уповноваженого за 2024 рік зафіксовано, що адміністрації пенітенціарних установ нерідко не забезпечують засуджених безпечними та нешкідливими умовами праці, зокрема шляхом недотримання вимог техніки безпеки, відсутності засобів індивідуального захисту та неналежної організації навчання з охорони праці. Такі порушення мають системний характер і проявляються як у виробничих зонах колоній, так і під час виконання робіт з господарського обслуговування (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Звіти за результатами відвідувань 2025 року, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини функцій НПМ, надають конкретні приклади тяжких наслідків неналежної організації охорони праці. Так, у ДУ «Качанівська виправна колонія (№ 54)» зафіксовано випадок отримання засудженою тяжкої виробничої травми – травматичної ампутації чотирьох пальців верхньої кінцівки під час роботи на верстаті з переробки синтепону. За результатами конфіденційного спілкування встановлено, що потерпіла не проходила інструктаж з питань техніки безпеки та не була ознайомлена з технічними особливостями обладнання (звіт моніторингового візиту групи НПМ, 2025).

Окрему групу порушень становлять відсутність або формальний характер навчання та інструктажів з охорони праці. У низці установ, зокрема у ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)» та ДУ «Харківський слідчий ізолятор», НПМ встановив, що засуджені не проходили обов'язкові первинні, повторні та позапланові інструктажі, а журнали їх реєстрації або не велися, або не були надані для перевірки (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Поширеними є також порушення, пов'язані з незабезпеченням засуджених спеціальним одягом та засобами індивідуального захисту, використанням несправного або неукomплектованого обладнання, відсутністю вентиляції у виробничих приміщеннях, а також непроведенням атестації робочих місць за умовами праці. Такі порушення системно фіксувалися у деревообробних, зварювальних та інших виробничих ділянках установ виконання покарань (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Подібні порушення фіксуються і у звітах ХПГ за результатами моніторингових візитів. У Машівській виправній колонії № 9 зафіксовано відсутність належного забезпечення засобами індивідуального захисту, неналежне документування інструктажів та залучення засуджених до робіт за умов, що не відповідають базовим вимогам безпеки праці (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Машівська виправна колонія № 9», п. 21). У Полтавській установі виконання покарань № 23 щодо окремих працюючих засуджених не було надано підтвердження проходження інструктажу з охорони праці, а в Надержинщинській виправній колонії № 65 ХПГ встановила відсутність належних інструктажів, медичних оглядів та засобів індивідуального захисту під час залучення до праці як у виробництві, так і на харчоблоці (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Полтавська установа виконання покарань № 23», п. 20; Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Надержинщинська виправна колонія № 65», п. 20).

Причини відтворення порушень вимог охорони праці мають структурний характер і пов'язані, зокрема, з неналежною організацією системи безпеки праці в установах виконання покарань. У спеціальній доповіді Уповноваженого за 2024 рік звертається увага на практику укладення цивільно-правових договорів із засудженими, у тому числі для виконання робіт систематичного характеру. Така практика фактично перекладає відповідальність за умови праці на самих засуджених, оскільки відповідно до цивільно-правових договорів замовник не зобов'язаний забезпечувати робоче місце, обладнання та безпечні умови праці, що істотно підвищує ризики виробничого травматизму (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Виявлені практики мають ознаки порушення таких норм законодавства:

- статей 153 та 169 Кодексу законів про працю України, які покладають на роботодавця обов'язок забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці і організацію медичних оглядів працівників;
- статей 8, 13 та 18 Закону України «Про охорону праці», що регламентують забезпечення засобами індивідуального захисту, навчання з охорони праці та відповідальність роботодавця за безпеку виробничого середовища;
- статті 119 Кримінально-виконавчого кодексу України, яка вимагає організації праці засуджених із додержанням правил охорони праці;
- підзаконних нормативно-правових актів з охорони праці, які встановлюють спеціальні вимоги до безпечної експлуатації машин, механізмів та обладнання. Нормативні вимоги щодо охорони праці, обов'язків адміністрації установ виконання покарань та роботодавця у сфері безпеки праці засуджених детально викладені у підрозділах 1.1 та 1.4.1 цього звіту.

За матеріалами Державної служби України з питань праці, за фактами порушення вимог охорони праці склалися адміністративні протоколи за

частиною першою статті 41 КУпАП, а у випадках невиконання приписів інспекторів – також за статтею 188-6 КУпАП.

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, у випадках, коли порушення вимог охорони праці створювали загрозу життю чи здоров'ю засуджених або призводили до настання тяжких наслідків, відкривалися кримінальні провадження за статтею 271 Кримінального кодексу України (порушення вимог законодавства про охорону праці), а також за статтею 272 КК України у випадках порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою (відповідь Офісу Генерального прокурора). Водночас, як і в інших категоріях порушень, кількість кримінальних проваджень, що завершилися направленням обвинувальних актів до суду, залишалася незначною.

Узагальнюючи, порушення вимог охорони праці та виробничої безпеки засуджених мають системний і багатоаспектний характер, тісно пов'язані з неналежним оформленням трудових відносин, дефіцитом ефективного контролю та фактичною безкарністю посадових осіб, що суттєво підвищує ризики виробничого травматизму та суперечить як національним, так і міжнародним стандартам поведіння з особами в місцях несвободи.

3.6. Порушення вимог щодо проведення медичних оглядів

Неналежна організація охорони праці тісно пов'язана з відсутністю належного медичного контролю за станом здоров'я осіб, які залучаються до праці, що зумовлює необхідність окремого аналізу порушень вимог щодо проведення обов'язкових медичних оглядів.

Матеріали спецдоповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, звіти за результатами відвідувань 2025 року, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини функцій НПМ, а також інформація, надана Офісом Генерального прокурора, свідчать про системні порушення вимог щодо організації та проведення

обов'язкових медичних оглядів засуджених і осіб, узятих під варту, які залучаються до праці у місцях несвободи.

У звітах моніторингових візитів груп НПМ неодноразово зафіксовано випадки допуску засуджених до виконання робіт без проходження попередніх і періодичних медичних оглядів, зокрема на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці та на об'єктах харчування. Так, у ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)» встановлено, що засуджені, зайняті у виробничій зоні та на харчоблоці, не проходили обов'язкових медичних оглядів, попри характер виконуваних робіт, що створювало ризики для їхнього здоров'я та безпеки інших осіб (звіт НПМ за результатами відвідування ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)», 2025). Обов'язок проведення попередніх і періодичних медичних оглядів як елемент гарантій безпечної праці засуджених, а також їх зв'язок із режимом охорони праці розглянуто у підрозділах 1.2 та 1.4.1 цього звіту.

Аналогічні порушення зафіксовано у ДУ «Харківський слідчий ізолятор», де особи, узяті під варту, залучалися до робіт у харчоблоці та на виробничих ділянках без проходження обов'язкових медичних оглядів і без наявності особистих медичних книжок, що прямо суперечить вимогам санітарного та трудового законодавства (звіт моніторингового візиту групи НПМ за результатами відвідування ДУ «Харківський слідчий ізолятор», 2025).

Звіти ХПГ теж свідчать про системний характер цих порушень. Так, у Полтавській установі виконання покарань № 23 щодо засудженого, який працював на харчоблоці, не було надано підтвердження проходження обов'язкового медичного огляду, що є особливо чутливим з огляду на характер виконуваних робіт (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Полтавська установа виконання покарань № 23», п. 20). У Надержинщинській виправній колонії № 65 також встановлено залучення засуджених до праці без проходження медичних оглядів, попри виконання робіт у виробничих зонах та

на харчоблоці (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Надержинщинська виправна колонія № 65», п. 20).

Причини відтворення зазначених порушень значною мірою пов'язані з формальним підходом до ведення медичної документації та дефіцитом внутрішнього контролю з боку адміністрацій установ. Так, у ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)» НПМ встановив, що упродовж року у відповідних журналах не зафіксовано жодного випадку тілесних ушкоджень або інфекційних захворювань шкіри, що може свідчити не про їх відсутність, а про неналежну фіксацію таких випадків і створює ризики приховування виробничих травм або жорстокого поводження (звіт моніторингового візиту групи НПМ щодо ДУ «Первомайська ВК № 117», 2025).

Матеріали моніторингових візитів груп НПМ також свідчать про відсутність належної індивідуальної оцінки придатності засуджених до виконання конкретних видів робіт з урахуванням стану їхнього здоров'я. У низці випадків до робіт з фізичним навантаженням залучалися особи з серйозними травмами нижніх кінцівок, які працювали понад дві години на день, без наявності відповідних медичних висновків та рекомендацій. Така практика не лише порушує вимоги трудового і санітарного законодавства, але й може розцінюватися як поводження, несумісне з принципами гуманного ставлення (звіти моніторингових візитів групи НПМ, 2025).

Описані порушення мають ознаки недотримання таких норм законодавства:

- статті 169 Кодексу законів про працю України, яка зобов'язує роботодавця організувати попередні та періодичні медичні огляди працівників;
- статті 13 Закону України «Про охорону праці», що покладає на роботодавця обов'язок забезпечити належні умови праці та контроль за станом здоров'я працівників;

- наказу Міністерства охорони здоров'я України від 08.09.2025 № 1393 «Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій», зокрема положень щодо обов'язковості медичних оглядів працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці;
- статті 21 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» та підзаконних актів щодо наявності особистих медичних книжок у працівників об'єктів харчування;
- статті 119 Кримінально-виконавчого кодексу України, яка вимагає організації праці засуджених із додержанням законодавства про працю та охорону праці.

За інформацією Державної служби України з питань праці, за фактами допуску працівників до роботи без обов'язкових медичних оглядів склалися адміністративні протоколи за частиною першою статті 41 КУпАП, а у випадках невиконання законних приписів – також за статтею 188-6 КУпАП (матеріали Держпраці).

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, системні порушення вимог щодо медичних оглядів, особливо у поєднанні з небезпечними умовами праці або настанням шкоди здоров'ю, розцінювалися як складові кримінальних правопорушень за статтями 271 та 272 Кримінального кодексу України. Водночас більшість таких проваджень перебували на стадії досудового розслідування, а кількість справ, у яких було ухвалено обвинувальні вироки, залишалася обмеженою (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Узагальнюючи, порушення вимог щодо проведення медичних оглядів засуджених мають стійкий та повторюваний характер, тісно пов'язані з іншими формами порушення трудових прав у місцях несвободи та істотно підвищують ризики виробничого травматизму, професійних захворювань і погіршення стану здоров'я осіб, які відбувають покарання або перебувають під вартою.

3.7. Делегування адміністративних і контрольних функцій засудженим та пов'язані з цим ризики порушення трудових прав

Формальне ставлення до медичних оглядів і документації у поєднанні з переданням частини організаційних і контрольних функцій самим засудженим створює додаткові ризики для ефективного захисту їхніх трудових прав, що зумовлює необхідність окремого аналізу практики делегування адміністративних і контрольних функцій засудженим.

Матеріали звітів за результатами моніторингових візитів груп НПМ у 2025 році, а також висновки, наведені у спецдоповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, засвідчують наявність практики фактичного делегування засудженим окремих адміністративних і контрольних функцій, що створює підвищені ризики порушення трудових прав інших засуджених та формування умов для трудової експлуатації.

Зокрема, у звіті НПМ за результатами відвідування ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)» зафіксовано випадки, коли засуджений мав доступ до службової документації виробничої зони та здійснював записи у журналі погодинних перевірок наявності засуджених на робочих місцях, а також у книзі обліку видачі змінних завдань та виконаних робіт. Фактичне виконання таких функцій засудженими свідчить про передання їм елементів управлінських і контрольних повноважень, які за своїм змістом належать виключно до компетенції персоналу установи (звіт моніторингового візиту групи НПМ за результатами відвідування ДУ «Первомайська виправна колонія (№ 117)», 2025).

Подібні випадки фіксувалися й ХПГ. Так, у звіті щодо Олексіївської виправної колонії № 25 встановлено, що в дільниці карантину, діагностики і розподілу функції контролю за новоприбулими фактично виконував так званий «днювальний» із числа засуджених, що є формою фактичного делегування частини контрольних повноважень іншим утримуваним особам (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Олексіївська виправна колонія №

25», п. 1). У цій же установі засуджені залучалися до прибирання адміністративної будівлі, включно з кабінетом начальника установи, що суперечить забороні використання їх праці у приміщеннях, де розміщуються персонал і службова документація (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Олексіївська виправна колонія № 25», п. 14).

Також під час відвідувань інших установ групи НПМ фіксували формування неформальної ієрархії серед засуджених, зокрема у виробничих та господарських підрозділах (їдальні, майстерні). У таких умовах окремі засуджені набували фактичного контролю над розподілом робіт, доступом до робочих місць і взаємодією з адміністрацією, що створювало атмосферу психологічного тиску та унеможлиблювало вільне висловлення скарг іншими засудженими (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

З точки зору реалізації трудових прав, делегування адміністративних функцій засудженим має низку негативних наслідків. По-перше, спотворюється облік робочого часу та результатів праці, що безпосередньо впливає на нарахування заробітної плати та доплат. По-друге, зростає ризик неформального примусу до виконання робіт, у тому числі безоплатних або понаднормових. По-третє, така практика підриває ефективність механізмів внутрішнього та зовнішнього контролю, оскільки інформація про порушення формується особами, які самі перебувають у залежному становищі (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Ключовою причиною поширення зазначених практик є часткова відмова адміністрацій установ від власної відповідальності за порядок, безпеку та організацію праці, що проявляється у фактичному переданні частини контрольних функцій засудженим. У звітах моніторингових візитів груп НПМ, з посиланням на позицію Європейського комітету із запобігання катуванням, наголошується, що будь-яка форма такої відмови є неприйнятною, оскільки піддає більш уразливих засуджених ризику жорстокого поводження та експлуатації (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Європейський комітет із запобігання катуванням у своїх доповідях неодноразово висловлював серйозні застереження щодо використання засуджених на посадах, пов'язаних із контролем за іншими засудженими, та закликав владу України вжити всіх необхідних заходів, у тому числі законодавчого характеру, для припинення цієї практики. Зазначається, що жоден засуджений не повинен мати владу над іншими засудженими, оскільки це суперечить базовим стандартам безпеки та гуманного поводження (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Таким чином, описані практики суперечать як національному законодавству, так і міжнародним стандартам поводження з особами, позбавленими волі, зокрема:

- статті 8 Кримінально-виконавчого кодексу України, яка гарантує засудженим реалізацію прав без дискримінації та зловживань;
- статей 118-120 Кримінально-виконавчого кодексу України, які визначають законні форми залучення засуджених до праці та виключають виконання ними управлінських або контрольних функцій;
- статті 21 Кодексу законів про працю України, у частині визначення сторін трудових відносин і функцій роботодавця;
- міжнародних стандартів, викладених у Правилах Нельсона Мандели та доповідях Європейського комітету із запобігання катуванням, які забороняють будь-яку часткову відмову адміністрації від відповідальності за порядок і безпеку в установах та передання контролю над іншими ув'язненими самим засудженим. Правову модель організації праці засуджених, розмежування повноважень адміністрації установ та неприпустимість передання управлінських функцій самим засудженим проаналізовано у підрозділах 1.1 та 1.4.1 цього звіту.

Матеріали Державної служби України з питань праці свідчать, що факти делегування контрольних функцій засудженим у поєднанні з порушеннями трудового законодавства розцінювалися як порушення вимог законодавства про працю, у зв'язку з чим склалися адміністративні протоколи за частиною першою статті 41 КУпАП, а у випадках невиконання приписів – за статтею 188-6 КУпАП (матеріали Держпраці).

Відповідно до відповіді Офісу Генерального прокурора, у разі, коли делегування адміністративних функцій призводило до грубого порушення трудових прав засуджених або створювало умови для їх експлуатації, такі дії могли отримувати кримінально-правову оцінку в межах статті 172 Кримінального кодексу України. Водночас, як і щодо інших категорій порушень, кількість кримінальних проваджень, що завершилися направленням обвинувальних актів до суду, залишалася обмеженою (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Узагальнюючи, делегування адміністративних і контрольних функцій засудженим є структурним чинником порушення трудових прав у місцях несвободи, який сприяє формуванню неформальних ієрархій, посиленню трудової експлуатації та зниженню ефективності державного контролю. Усунення цієї практики є необхідною передумовою забезпечення реальної реалізації трудових прав засуджених та дотримання стандартів гуманного поводження.

3.8. Практика реагування на порушення трудових прав засуджених

Виявлення та реагування на порушення трудових прав засуджених у пенітенціарних установах України здійснюється у межах декількох інституційних механізмів, зокрема через діяльність Державної служби України з питань праці, органів прокуратури, а також у межах парламентського контролю та функції НПМ, реалізованого Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини. Матеріали спеціальної доповіді Уповноваженого за 2024 рік і звіти груп

НПМ за 2025 рік свідчать, що основним джерелом виявлення системних порушень залишаються саме моніторингові візити, тоді як каральні механізми застосовуються епізодично і, як правило, не охоплюють усього спектра виявлених порушень.

У межах повноважень Держпраці реагування здійснюється шляхом складання актів перевірок, приписів та протоколів про адміністративні правопорушення, зокрема за порушення законодавства про працю та охорону праці. Органи прокуратури залучаються переважно у випадках, коли виявлені порушення можуть містити ознаки кримінальних правопорушень або системного зловживання владою. Водночас, як засвідчують аналізовані матеріали, більшість зафіксованих порушень завершуються на стадії рекомендацій і приписів без подальшого притягнення винних осіб до юридичної відповідальності (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Реагування органів Державної служби України з питань праці

Матеріали Державної служби України з питань праці свідчать, що органи державного нагляду у сфері праці здійснюють контроль за дотриманням трудового законодавства в установах Державної кримінально-виконавчої служби України шляхом проведення інспекційних відвідувань та складання адміністративних матеріалів.

Найчастіше за результатами таких заходів фіксуються порушення, пов'язані з неналежним оформленням трудових відносин, порушенням строків виплати заробітної плати та невиконанням приписів контролюючого органу. За цими фактами складаються адміністративні протоколи, зокрема за ч. 1 ст. 41 та ст. 188-6 КУпАП (матеріали Держпраці).

Водночас аналіз додатку до інформації Держпраці засвідчує обмежену результативність адміністративного реагування. У низці випадків адміністративні провадження закривалися або не призводили до реального

притягнення посадових осіб до відповідальності, що знижує превентивний ефект контролю та не усуває причин системних порушень (матеріали Держпраці).

Разом із тим, у сфері порушення строків виплати заробітної плати та невиконання законних вимог інспекторів праці спостерігається відносно вищий рівень застосування санкцій, що свідчить про фрагментарну ефективність адміністративного механізму у порівнянні з іншими категоріями порушень (матеріали Держпраці).

Реагування органів прокуратури та кримінально-правова оцінка порушень

Матеріали, надані Офісом Генерального прокурора, свідчать, що органи прокуратури здійснюють системний нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах та інших заходів примусового характеру в місцях несвободи, зокрема у частині реалізації права засуджених на працю (відповідь Офісу Генерального прокурора).

У межах цього нагляду у 2021 та 2024 роках органами прокуратури проведено перевірки додержання вимог Кримінально-виконавчого кодексу України, законів України «Про оплату праці» та «Про охорону праці» в установах ДКВС України. За результатами перевірок встановлено факти несвоєчасної виплати заробітної плати засудженим, виплати у розмірі, нижчому від законодавчо встановленого мінімуму, недостовірного обліку робочого часу, а також незабезпечення гідних і безпечних умов праці (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Реагування органів прокуратури має як процесуальну, так і непроцесуальну форму. Так, за результатами виявлених порушень у 2021 році було розпочато 24 кримінальні провадження та внесено 174 документи реагування, тоді як у 2024 році – внесено 141 документ реагування та розпочато 29 кримінальних проваджень (відповідь Офісу Генерального прокурора). Зазначені дані свідчать про значний обсяг прокурорського реагування, що підтверджує системність виявлених порушень.

Кримінально-правова оцінка порушень трудових прав засуджених здійснюється, зокрема, за статтями 172, 271 та 272 Кримінального кодексу України. За даними Єдиного реєстру досудових розслідувань, упродовж 2020-2025 років зареєстровано 159 кримінальних проваджень цієї категорії, з яких найбільша кількість стосується порушень вимог законодавства про охорону праці та правил безпеки під час виконання робіт (відповідь Офісу Генерального прокурора).

Водночас аналіз результативності кримінального переслідування свідчить про обмежену кількість справ, доведених до судового розгляду. За наявною інформацією, до суду направлено лише 7 обвинувальних актів щодо 8 осіб, тоді як у значній кількості проваджень досудове розслідування триває або перебуває на початкових стадіях (відповідь Офісу Генерального прокурора). Це вказує на істотний розрив між масштабами виявлених порушень і фактичним застосуванням кримінально-правових санкцій.

Роль Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у реалізації функцій національного превентивного механізму

Особливе місце у системі реагування на порушення трудових прав засуджених належить Уповноваженому Верховної Ради України з прав людини, який в Україні реалізує функції національного превентивного механізму відповідно до Факультативного протоколу до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання, на підставі статей 13, 19-1, 22 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини». У межах реалізації цих функцій здійснюється регулярний моніторинг умов тримання та виявлення системних порушень, у тому числі у сфері реалізації права на працю.

Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік узагальнює результати численних відвідувань установ виконання покарань та слідчих ізоляторів і фіксує системні порушення трудових

прав засуджених, зокрема: неналежне оформлення трудових відносин, виплату заробітної плати у розмірі, нижчому від мінімального, порушення режиму робочого часу, безоплатну працю та порушення вимог охорони праці (спецдоповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік).

Звіти за результатами відвідувань окремих установ у 2025 році, підготовлені у межах реалізації Уповноваженим функцій НПМ, суттєво деталізують ці висновки, надаючи конкретні приклади порушень та демонструючи їх повторюваність у різних регіонах і типах установ. Важливою особливістю таких звітів є поєднання правового аналізу з фактичними даними, отриманими під час конфіденційних спілкувань із засудженими та аналізу внутрішньої документації установ (звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Реагування Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у межах реалізації функцій НПМ має переважно рекомендаційний характер. За результатами відвідувань формулюються рекомендації, адресовані адміністраціям установ, Міністерству юстиції України та іншим органам, спрямовані на усунення виявлених порушень. Окремі позитивні приклади виконання таких рекомендацій зафіксовані, зокрема у частині приведення рівня оплати праці засуджених у відповідність до законодавства (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Так, за ініціативою Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини адміністраціями ДУ «Миколаївський слідчий ізолятор» та ДУ «Одеська виправна колонія (№ 14)» було поновлено право засуджених на гідну оплату праці. У зазначених установах 28 засудженим, які виконують роботи з господарського обслуговування, підвищено рівень оплати праці до рівня, що відповідає вимогам законодавства про мінімальну заробітну плату. Цей випадок є показовим прикладом того, що рекомендаційне реагування за умови публічної

уваги та міжвідомчої взаємодії може мати матеріально вимірюваний результат (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Іншим позитивним прикладом є організація можливості законного залучення до праці в майстернях осіб, узятих під варту, у ДУ «Одеський слідчий ізолятор», ДУ «Одеська виправна колонія (№ 14)» та ДУ «Кропивницький слідчий ізолятор». Така практика відповідає рекомендаціям Європейського комітету із запобігання катуванням щодо необхідності забезпечення засудженим і ув'язненим змістовної діяльності поза камерою та розглядається як позитивний приклад імплементації міжнародних стандартів у національну практику (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік).

Водночас наведені позитивні приклади мають поодинокий характер і не змінюють загальної тенденції, відповідно до якої між виявленням порушень і настанням юридичних наслідків для винних осіб існує суттєвий розрив. Матеріали спеціальної доповіді Уповноваженого за 2024 рік демонструють, що навіть у випадках фіксації системних і грубих порушень реагування здебільшого обмежується рекомендаціями та проведенням координаційних заходів. Показовим у цьому контексті є проведення 20 вересня 2024 року у місті Києві круглого столу «Пошук шляхів попередження неналежного поведіння під час реалізації прав засуджених на працю» за участі народних депутатів України, представників Офісу Генерального прокурора, Національної поліції України, Державної служби України з питань праці, Департаменту з питань виконання кримінальних покарань та громадянського суспільства. Попри важливість такого формату міжвідомчої взаємодії, аналіз подальших матеріалів НПМ свідчить про відсутність системних змін у практиці організації праці засуджених у 2025 році, що вказує на обмежену трансформаційну здатність координаційних заходів без закріплення результатів у вигляді обов'язкових рішень і санкцій (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Додатковим підтвердженням цієї обмеженої ефективності є і матеріали ХПГ, які фіксують не лише самі порушення, а й проблеми з доступом до

документації, необхідної для їх повної перевірки. Найбільш показовим у цьому контексті є звіт щодо Криворізької виправної колонії № 80, у якому прямо зазначено, що порівняно з попереднім візитом ситуація із забезпеченням права на працю та соціального захисту засуджених погіршилася, а адміністрація установи не надала моніторам низку документів, пов'язаних із трудовими та цивільно-правовими договорами, оплатою праці і штатною структурою. Це свідчить, що проблемою залишається не лише наявність порушень, а й недостатня прозорість механізмів їх фіксації та перевірки. За таких умов відсутність примусових механізмів забезпечення виконання рекомендацій НПМ додатково обмежує їх практичний вплив, особливо у випадках, коли порушення мають системний або фінансово обтяжливий характер для адміністрацій установ (Звіт ХПГ за результатами моніторингового візиту до ДУ «Криворізька виправна колонія № 80», п. 25).

Разом з цим, потрібно ще раз наголосити, що відсутність примусових механізмів забезпечення виконання рекомендацій НПМ обмежує їх практичний вплив, особливо у випадках, коли порушення мають системний або фінансово обтяжливий характер для адміністрацій установ.

4. Структурні зловживання та прогалини у системі забезпечення трудових прав засуджених

4.1. Підміна трудових правовідносин і концепція «працевикористання»

Однією з ключових системних проблем у сфері реалізації права засуджених на працю є формальна легалізація залучення до праці за відсутності реального змісту трудових правовідносин. Аналіз типових договорів, що укладаються із засудженими в установах виконання покарань різного рівня безпеки, свідчить про наявність повторюваних структурних дефектів, які мають масовий, а не поодинокий характер і вказують на системну підміну правової природи праці.

Про нормативні засади права засуджених на працю та обмежений характер допустимих відступів від трудових гарантій ішлося у розділі 1 цього звіту. Практичні прояви формалізованого підходу до організації праці, зокрема використання договорів без реального змісту трудових правовідносин, були проаналізовані у розділі 2, тоді як їх наслідки у вигляді порушень зафіксовані у підрозділі 3.1.

Зокрема, у значній кількості трудових договорів відсутнє чітке визначення трудової функції, посади або конкретного виду робіт, які має виконувати засуджений. Строк дії таких договорів часто формально прив'язується не до характеру чи тривалості виконання роботи, а до строку відбування покарання, що суперечить змісту трудового договору, визначеному статтею 21 Кодексу законів про працю України, а також положенням наказу Мін'юсту № 396/5. У результаті трудовий договір фактично перетворюється на адміністративний додаток до режиму відбування покарання, а не на інструмент реалізації права на працю.

Паралельно поширеною є практика заміни трудових договорів цивільно-правовими угодами, у тому числі у випадках виконання постійних,

систематичних робіт, що за своєю правовою природою відповідають ознакам трудових відносин. Як підтверджено матеріалами перевірок органів прокуратури, такі договори часто містять дискримінаційні умови, не забезпечують мінімальних гарантій оплати праці, охорони праці та соціального страхування і використовуються як інструмент зменшення фінансового та податкового навантаження (відповідь Офісу Генерального прокурора, 2025). У підсумку формується модель квазіпрацевлаштування, за якої формальна наявність договору не забезпечує реалізації трудових прав, а лише маскує їх фактичну відсутність.

Концептуальним підґрунтям зазначених практик виступає використання у підзаконному регулюванні та управлінській практиці категорії «працевикористання» засуджених. На відміну від трудових правовідносин, ця категорія не має самостійного нормативного визначення у Кримінально-виконавчому кодексі України чи законодавстві про працю та сформувалася виключно на рівні підзаконних актів і адміністративних рішень. Її застосування фактично зміщує акцент із реалізації суб'єктивного права засудженого на працю на інструментальне використання його праці для забезпечення функціонування установ виконання покарань.

Такий підхід суперечить статті 43 Конституції України, яка гарантує право на працю як право, а не обов'язок чи ресурс, а також принципу збереження за засудженими прав людини, закріпленому у статті 7 Кримінально-виконавчого кодексу України. Як зазначено у науково-правовому висновку В. В. Пивоварова (2024), використання категорії «працевикористання» створює можливість легітимації обмежувальних практик, зокрема підміни трудових правовідносин цивільно-правовими або взагалі позадоговірними формами залучення до праці, що дозволяє адміністраціям установ уникати застосування повного обсягу трудових і соціальних гарантій.

У науковій літературі звертається увага на те, що сама поява та поширення у підзаконному регулюванні категорії «працевикористання» має не лише

правовий, а й історико-інституційний вимір. Зокрема, у монографії «Дотримання прав людини при виконанні покарань і поводженні із засудженими в Україні: виклики, завдання, рішення в умовах воєнного стану» за науковою редакцією В. Пивоварова зазначається, що відповідний термін використовується у пояснювальних матеріалах до законодавчих ініціатив без належного нормативного наповнення і фактично відтворює підхід, притаманний документам радянської пенітенціарної системи, зокрема ГУЛАГу (с. 51). У цьому контексті «працевикористання» постає не як нейтральна технічна категорія, а як концептуальний зсув від розуміння праці засудженого як суб'єктивного права до її сприйняття як адміністративно керованого ресурсу, та постає таким інституційним механізмом, який розмиває правовий статус працюючого засудженого та створює нормативно допустиме підґрунтя для формалізму, дискреції адміністрації та системного відтворення порушень трудових прав у місцях несвободи.

4.2. Адміністративне втручання у договірні відносини

Окремим різновидом зловживань, тісно пов'язаним із підміною правової природи праці та що в певній мірі є логічним продовженням моделі «працевикористання», є втручання адміністрацій установ виконання покарань у договірні відносини між засудженими та третіми особами. На практиці це проявляється у спробах поставити можливість залучення засуджених до праці за договорами цивільно-правового характеру у залежність від укладення додаткових угод з адміністрацією установи або від виконання не врегульованих фінансових чи організаційних вимог.

Межі повноважень адміністрації установ виконання покарань у сфері організації праці та договірних відносин визначалися у підрозділах 1.4 та 1.5. Як показано у підрозділі 2.2, на практиці ці межі нерідко розширюються за рахунок

управлінських рішень, що створює передумови для порушень, описаних у підрозділах 3.2 та 3.3.

У науково-правовому висновку В. В. Пивоварова (2024) прямо зазначено, що такі практики не ґрунтуються на чинному законодавстві та суперечать принципу свободи договору, закріпленому у статтях 6 і 627 Цивільного кодексу України. Повноваження адміністрації установ виконання покарань обмежуються погодженням договорів із міркувань безпеки та режиму, але не охоплюють право змінювати їх правову природу, нав'язувати контрагентам додаткові обов'язки або втручатися у фінансові умови договору.

Таким чином, адміністративне втручання у договірні відносини виступає не окремим порушенням, а елементом ширшої системи управлінських практик, що підміняють правове регулювання фактичним контролем і створюють умови для зловживань.

4.3. Фінансові механізми зловживань і проблема 25-відсоткових нарахувань

Окремий пласт системних зловживань пов'язаний із фінансовими механізмами організації праці засуджених, зокрема із застосуванням положень постанови Кабінету Міністрів України № 653 щодо 25-відсоткових нарахувань на заробітну плату або винагороду за виконання робіт.

Питання організації виробничої діяльності установ виконання покарань та фінансових потоків, пов'язаних із працею засуджених, розглядалися у підрозділах 2.3 та 2.5. Наслідки непрозорого застосування фінансових механізмів для реалізації права на оплату праці були зафіксовані у підрозділі 3.2.

Аналіз правозастосовної практики свідчить, що відповідне регулювання не визначає ані чіткого суб'єкта таких нарахувань, ані їх правової природи, ані прозорої процедури адміністрування. Це створює умови для довільного тлумачення та перекладання фінансового навантаження або на контрагентів, або на самих засуджених, або ж для внутрішнього перерозподілу коштів без

ефективного зовнішнього контролю (науково-правовий висновок В. В. Пивоварова, 2024).

Особливо проблемною є ситуація, коли установа виконання покарань одночасно виступає організатором праці, стороною цивільно-правового договору та суб'єктом, що фактично отримує фінансову вигоду від використання праці засуджених. У такій конструкції 25-відсоткові нарахування втрачають зрозумілу економічну і правову логіку та набувають ознак прихованого квазіподаткового механізму, що суперечить принципу виключної законодавчої компетенції у сфері податків і зборів.

4.4. Позбавлення соціальних гарантій, страхового стажу та формальний підхід до прав

Підміна трудових договорів цивільно-правовими, неоплачувана або формально оплачувана праця безпосередньо впливають на реалізацію соціальних прав засуджених. Як зазначалося у підрозділі 1.2, право на соціальний захист і пенсійне забезпечення є складовою конституційних гарантій, що зберігаються за засудженими. Практичні аспекти обліку робочого часу та сплати соціальних внесків аналізувалися у підрозділі 2.4, тоді як системні порушення цих гарантій узагальнені у підрозділі 3.2.

Як встановлено під час перевірок у 2021 та 2024 роках, у багатьох установах фіксуються випадки недостовірного обліку робочого часу, несплати або неповної сплати єдиного соціального внеску, що призводить до невключення періодів фактичної роботи до страхового стажу (відповідь Офісу Генерального прокурора, 2025).

Додатковою проблемою є формальний характер атестації робочих місць. Для професій, які за загальними критеріями належать до важких або шкідливих, в установах виконання покарань системно встановлюється допустимий клас умов праці, що унеможливорює надання доплат, скороченого робочого часу та

додаткових відпусток. Такий підхід фактично позбавляє засуджених значної частини соціальних гарантій, передбачених трудовим законодавством.

У сукупності ці практики свідчать про домінування формального підходу до дотримання норм, за якого ключовим є наявність документа, а не реальне забезпечення прав. Саме формалізм дозволяє системно відтворювати порушення без їх належної правової оцінки.

4.5. Безпека праці та нещасні випадки як індикатор інституційних прогалин

Аналіз безпеки праці засуджених і реагування на нещасні випадки свідчить, що ризики виробничого травматизму мають не лише організаційний, а передусім інституційно-правовий характер. Вирішальним чинником у цьому контексті виступає модель правового оформлення праці, яка визначає обсяг відповідальності роботодавця, ступінь державного контролю та ефективність процедур обліку і розслідування інцидентів. Вимоги щодо безпечних і здорових умов праці засуджених впливають із міжнародних стандартів, розглянутих у підрозділі 1.3, та національного трудового законодавства. Практика організації охорони праці була проаналізована у підрозділі 2.4, а проблеми реагування на нещасні випадки – у підрозділі 3.3.

Установи, де праця організована на підставі трудових договорів, перебувають у межах чітко визначеного правового режиму охорони праці: роботодавець несе пряму відповідальність за безпечні умови, застосовуються обов'язкові інструктажі, забезпечення засобами індивідуального захисту, а нещасний випадок автоматично активує процедури розслідування і соціального захисту. Натомість цивільно-правова модель та практика відсутності будь-якого договірної оформлення структурно послаблюють систему безпеки праці.

Формальне віднесення засудженого до категорії «виконавця робіт» призводить до розмивання відповідальності між адміністрацією установи, підприємством та контрагентом. У результаті виникає дефіцит суб'єкта

відповідальності, а нещасні випадки нерідко залишаються неповністю задокументованими або взагалі не відображаються у статистиці. Таким чином, низький рівень зафіксованого травматизму у сегменті цивільно-правових договорів не свідчить про вищу безпеку, а, навпаки, вказує на ефект статистичної невидимості.

У цьому сенсі проблема безпеки праці в місцях несвободи має розглядатися не як сукупність окремих порушень техніки безпеки, а як індикатор глибших структурних зловживань і прогалин у правовому регулюванні, пов'язаних із правовим статусом праці засуджених.

4.6. Господарське обслуговування як структурний фактор трудової експлуатації

Окремої, більш ґрунтовної уваги потребує залучення засуджених до робіт з господарського обслуговування установ виконання покарань і слідчих ізоляторів. На відміну від виробничих робіт на державних підприємствах або у контрагентів, господарське обслуговування забезпечує щоденне, а в окремих частинах – фактично безперервне функціонування установи (зокрема харчоблок, прибирання, пекарня та інші роботи, від виконання яких прямо залежать санітарні умови, безпека і базові потреби утримуваних осіб). Саме ця “життєзабезпечувальна” природа робіт створює підвищений ризик порушень трудових гарантій: обсяг завдань не може бути оперативно зменшений без шкоди для функціонування установи, а отже, кадровий дефіцит або організаційні дисбаланси найчастіше компенсуються розширенням фактичного робочого часу та інтенсивності праці засуджених.

Матеріали Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік і звіти Національного превентивного механізму за результатами відвідувань у 2025 році фіксують систематичне недотримання вимог щодо тривалості робочого часу саме у сегменті господарського обслуговування: роботу понад 40 годин на тиждень, відсутність щотижневого відпочинку, тривалі

періоди праці шість–сім днів поспіль, а також практику формального оформлення на 0,5 ставки за умов фактичного виконання повного робочого дня або навіть значно більшої тривалості змін (див. підрозділ 3.3). У таких умовах господарське обслуговування набуває ознак “безперервного процесу”, який організаційно не супроводжується належним чергуванням, ротацією та достовірним обліком робочого часу, що унеможлиблює ефективний контроль за дотриманням трудових прав і створює підґрунтя для систематичної понаднормової праці без належної компенсації.

Додатковим чинником ризику є управлінська логіка “зароби кошти – і тоді забезпечуй персонал”, яка в умовах збитковості або нестабільних фінансових показників підприємств та виробничих підрозділів пенітенціарної системи (див. розділ 2 щодо економічного контексту виробничої діяльності) може призводити до рішень про оптимізацію або зменшення фінансування у частині забезпечення робіт господарського обслуговування при незмінному або об’єктивно необхідному обсязі таких робіт. Оскільки зменшити потребу установи в приготуванні їжі, підтриманні санітарного стану чи виконанні інших базових господарських функцій, як правило, неможливо, скорочення ресурсів трансформується у зростання навантаження на тих, хто фактично виконує ці роботи. За відсутності належних інструментів планування та обліку це проявляється у подовженні змін, збільшенні кількості робочих днів, використанні “половинних” ставок як формального покриття фактичної повної зайнятості та у зниженні реальної оплатності праці через невідображення понаднормових годин.

У цьому контексті порушення режиму робочого часу в господарському обслуговуванні доцільно розглядати не як сукупність поодиноких відхилень, а як окрему структурну проблему, пов’язану з моделлю організації та фінансування базових функцій установи.

Висновки

Практика залучення засуджених та ув'язнених до праці у 2020 - 2025 роках демонструє відновлення після кризового падіння 2022 року та досягнення пікових показників у 2024 році. Кількісне зростання зайнятості, однак, супроводжується низкою якісних викликів, пов'язаних із фрагментацією правових моделей оформлення праці, неоднаковим доступом до трудових гарантій, диференціацією оплати праці та підвищенням значущості контрагентських форм зайнятості.

Структура правового оформлення праці (трудові договори, цивільно-правові договори, змішані моделі та випадки відсутності договорів) є ключовим фактором, який впливає на доступ до оплати, характер гарантій, а також якість охорони праці та процедур відповідальності. Зростання середньої оплати праці є позитивною тенденцією, проте сам по собі цей показник не забезпечує висновку про справедливість і передбачуваність винагороди для всіх категорій працюючих у місцях несвободи, оскільки внутрішня диференціація визначається моделлю оформлення праці та інституційною практикою конкретних установ.

У сфері безпеки праці офіційні дані про нещасні випадки мають оцінюватися крізь призму превентивного підходу міжнародних стандартів та з урахуванням ризиків неповного обліку інцидентів у разі застосування спрощених правових форм залучення до праці. Відтак, подальший аналіз має бути спрямований на виявлення механізмів, через які правові та організаційні конструкції можуть використовуватися для обходу трудових гарантій, зниження рівня відповідальності та формування практик, несумісних із міжнародними стандартами.

Аналіз матеріалів Державної служби України з питань праці, спецдоповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік, звітів, підготовлених у межах реалізації функцій НПМ, за результатами відвідувань у

2025 році, а також інформації, наданої Офісом Генерального прокурора, дає підстави стверджувати про системний характер порушень трудових прав засуджених у місцях несвободи.

Найбільш типовими є порушення, пов'язані з неналежним оформленням трудових відносин, включно з фактичним залученням до праці без укладення трудових договорів або із замінюванням трудових відносин цивільно-правовими договорами для виконання робіт систематичного характеру. Такі практики істотно звужують обсяг трудових і соціальних гарантій засуджених та унеможливають належний контроль за дотриманням вимог законодавства (спецдоповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Поширеними є також порушення гарантій оплати праці, що проявляються у виплаті заробітної плати у розмірі, істотно нижчому від законодавчо встановленого мінімуму, непрозорості нарахувань та порушенні строків і періодичності виплат. Зазначені порушення мають масовий характер і фіксуються як органами моніторингу, так і органами прокурорського нагляду (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025; відповідь Офісу Генерального прокурора).

Окрему групу становлять порушення режиму робочого часу, зокрема залучення засуджених до понаднормової праці без належної компенсації та без дотримання вимог щодо тривалості робочого тижня. У поєднанні з формальним або відсутнім обліком робочого часу ці порушення створюють умови для прихованої експлуатації праці засуджених (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Найбільш небезпечними з погляду наслідків для життя і здоров'я є порушення вимог охорони праці та медичного забезпечення, які включають непроведення інструктажів і навчання з охорони праці, неналежне технічне оснащення робочих місць, відсутність засобів індивідуального захисту, а також допуск до роботи осіб без обов'язкових медичних оглядів або з ігноруванням

медичних протипоказань. Ці порушення прямо пов'язані з випадками виробничого травматизму та погіршення стану здоров'я засуджених (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Системною проблемою, що підсилює зазначені порушення, є делегування адміністративних функцій засудженим, що призводить до формування неформальних ієрархій, ускладнює доступ до ефективного захисту прав та створює додаткові ризики трудової експлуатації (спецдоповідь Уповноваженого за 2024 рік; звіти моніторингових візитів груп НПМ, 2025).

Окремо слід відзначити, що найбільш стійкі та повторювані порушення трудових прав фіксуються у сфері господарського обслуговування установ виконання покарань. Поєднання безперервного характеру таких робіт, їх життєзабезпечувальної функції та залежності кадрового забезпечення від фінансових можливостей установ призводить до ситуації, коли дефіцит ресурсів компенсується за рахунок фактичного подовження робочого часу засуджених, використання формального оформлення зайнятості та відсутності належної компенсації понаднормової праці.

Загалом, сукупність виявлених порушень свідчить про наявність структурних недоліків у механізмах організації праці засуджених, зокрема у частині нормативної визначеності, інституційного контролю та ефективності реагування на виявлені порушення.

Крім цього, аналіз матеріалів Держпраці, ОГП, Уповноваженого ВРУ з прав людини, підготовлених у межах реалізації функцій НПМ, дає підстави для висновку про фрагментарність і обмежену ефективність існуючих механізмів реагування на порушення трудових прав засуджених.

Адміністративні механізми, що реалізуються органами Держпраці, дозволяють виявляти порушення та фіксувати їх у процесуальних документах, однак не завжди забезпечують реальне притягнення винних осіб до відповідальності. Кримінально-правові механізми, які застосовуються органами

прокуратури, мають потенційно більш стримувальний ефект, проте на практиці характеризуються низькою часткою обвинувальних актів, доведених до суду.

Моніторингові механізми, реалізовані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини у межах виконання функцій НППМ, відіграють ключову роль у виявленні системних і прихованих порушень, однак їх рекомендаційний характер обмежує можливості безпосереднього впливу на практику організації праці засуджених.

У підсумку, наявна система реагування не формує достатньо ефективного превентивного середовища, здатного забезпечити сталі зміни у практиці дотримання трудових прав засуджених. Це обумовлює необхідність комплексного перегляду підходів до нормативного регулювання, інституційної координації та відповідальності у сфері праці осіб, які перебувають у місцях несвободи.

Крім цього, хоча порівняльно-правовий аналіз іноземного досвіду організації праці засуджених не ставився безпосередньо за мету цього дослідження, у фаховій літературі звертається увага на існування альтернативних моделей організації праці, орієнтованих на поступовий відхід від масових і виробничо-центрованих форм організації праці в пенітенціарних установах до моделей, що надають пріоритет ресоціалізаційній, освітній та індивідуалізованій функції праці, зокрема через використання майстерень та навчально-трудова форматів, що можуть становити інтерес для подальшого вивчення та оцінки можливостей імплементації у національне законодавство та практику.

Узагальнюючи, за результатами комплексного аналізу правового регулювання та практики застосування законодавства у сфері забезпечення трудових прав засуджених виявлено низку проблем зумовлених поєднанням фрагментарного законодавчого регулювання, зловживання підзаконним регулюванням, домінування формального підходу до правозастосування, а також відсутності ефективних фінансових і контрольних механізмів. У сукупності це

призводить до підміни трудових правовідносин, обмеження соціальних гарантій, непрозорості фінансових нарахувань та створення умов для прихованої трудової експлуатації осіб, які перебувають у місцях несвободи.

Список джерел

1. Національні нормативно-правові акти

Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР.

Кримінально-виконавчий кодекс України: Кодекс України, Закон від 11 липня 2003 р. № 1129-IV.

Кримінальний кодекс України: Кодекс України, Закон від 05 квітня 2001 р. № 2341-III.

Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України, Закон від 07 грудня 1984 р. № 8073-Х.

Кодекс законів про працю України: Кодекс України, Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII.

Про попереднє ув'язнення: Закон України від 30 червня 1993 р. № 3352-XII.

Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23 червня 2005 р. № 2713-IV.

Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР.

Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII.

Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV.

Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 р. № 1058-IV.

Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23 грудня 1997 р. № 776/97-ВР.

Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06 квітня 2000 р. № 1645-III.

Про затвердження Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань: постанова Кабінету Міністрів України від 14 лютого 2017 р. № 80.

Про затвердження Положення про майстерню установи виконання покарань, слідчого ізолятора: наказ Міністерства юстиції України від 22 березня 2012 р. № 442/5.

Про затвердження Порядку організації виробничої діяльності та залучення засуджених до суспільно корисної праці на підприємствах виправних центрів, виправних та виховних колоній: наказ Міністерства юстиції України від 03 січня 2013 р. № 26/5.

Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: наказ Міністерства юстиції України від 07 березня 2013 р. № 396/5.

Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань: наказ Міністерства юстиції України від 28 серпня 2018 р. № 2823/5.

Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України: наказ Міністерства юстиції України від 14 червня 2019 р. № 1769/5.

Про організацію та проведення обов'язкових медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 08 вересня 2025 р. № 1393, зареєстрований у Міністерстві юстиції України 27 жовтня 2025 р. за № 1551/44957.

Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 р. № 1153-р.

Про затвердження Операційного плану реалізації Стратегії реформування пенітенціарної системи на 2025–2026 роки: розпорядження Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 р. № 1188-р.

Про Національну стратегію у сфері прав людини: Указ Президента України від 24 березня 2021 р. № 119/2021.

2. Міжнародно-правові акти, міжнародні стандарти та практика ЄСПЛ

Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами): Конвенція Ради Європи від 04 листопада 1950 р.

Європейська конвенція про запобігання катуванням чи нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню: Конвенція Ради Європи від 26 листопада 1987 р.

Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Пакт ООН від 16 грудня 1966 р.

Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання: Конвенція ООН від 10 грудня 1984 р.

Факультативний протокол до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження та покарання: Протокол ООН від 18 грудня 2002 р.

Конвенція про примусову чи обов'язкову працю № 29: Конвенція Міжнародної організації праці від 28 червня 1930 р. № 29.

Конвенція про захист заробітної плати № 95: Конвенція Міжнародної організації праці від 01 липня 1949 р. № 95.

Конвенція про скасування примусової праці № 105: Конвенція Міжнародної організації праці від 25 червня 1957 р. № 105.

Женевська конвенція про поводження з військовополоненими від 12 серпня 1949 р.

Мінімальні стандартні правила поводження з ув'язненими (Правила Нельсона Манделі): резолюція Генеральної Асамблеї ООН від 17 грудня 2015 р. № A/RES/70/175.

Європейські пенітенціарні правила: рекомендація Rec(2006)2 Комітету міністрів Ради Європи, схвалена 11 січня 2006 р.; переглянута редакція Rec(2006)2-rev від 01 липня 2020 р.

Європейський комітет із запобігання катуванням. Третя загальна доповідь про діяльність КЗК, 1993 р.

Аналіз виконання рекомендацій щодо пенітенціарної системи, наданих Україні Європейським комітетом із запобігання катуванням з 1998 року / Рада Європи, 2020.

Stummer v. Austria, заява № 37452/02, рішення Великої палати Європейського суду з прав людини від 07 липня 2011 р.

3. Офіційні документи

Про стан справ щодо недопущення в Україні катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поведження та покарання у 2024 році : спеціальна доповідь / Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Київ, 2024.

Міністерство юстиції України. Лист від 16 грудня 2025 р. № 180994/15861-1-25/27 з додатками: інформація щодо нормативно-правового регулювання, умов праці, професійної підготовки та контролю; статистичні дані щодо залучення засуджених та ув'язнених до праці за 2020–2025 роки; інформація щодо рівня прибутковості та збитковості підприємств, що функціонують при установах виконання покарань.

Офіс Генерального прокурора. Лист від 28 листопада 2025 р.

Державна служба України з питань праці. Лист від 03 грудня 2025 р. № 4400/1.3/2.1-25а з додатком «Інформація по проведеним заходам».

4. Звіти

Про результати відвідування державної установи «Харківський слідчий ізолятор» : звіт / Омбудсман України. 07 серпня 2025 р. Київ, 2025.

Про результати відвідування державної установи «Первомайська виправна колонія (№ 117)» : звіт / Омбудсман України. 06 серпня 2025 р. Київ, 2025.

Про результати відвідування державної установи «Темнівська виправна колонія (№ 100)» : звіт / Омбудсман України. 05 серпня 2025 р. Київ, 2025.

Про результати моніторингового візиту до Первомайської виправної колонії № 117 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 10 березня 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Качанівської виправної колонії № 54 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 08 березня 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Олексіївської виправної колонії № 25 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 27 лютого 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Дніпровської установи виконання покарань № 4 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 16 лютого 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Солонянської виправної колонії № 21 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 08 лютого 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Кам'янської виправної колонії № 34 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 29 січня 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Криворізької виправної колонії № 80 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 26 січня 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Коростенської виправної колонії № 71 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 05 січня 2026 р.

Про результати моніторингового візиту до Полтавської установи виконання покарань № 23 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілій ; Харківська правозахисна група. 16 грудня 2025 р.

Про результати моніторингового візиту до Машівської виправної колонії № 9 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілий ; Харківська правозахисна група. 15 грудня 2025 р.

Про результати моніторингового візиту до Недержинщинської виправної колонії № 65 : звіт / А. Діденко, С. Зуйков, О. Цвілий ; Харківська правозахисна група. 03 грудня 2025 р.

5. Науково-аналітичні джерела

Про практичні проблеми застосування договорів цивільно-правового характеру та 25-відсоткових нарахувань : науково-правовий висновок / НДІ вивчення проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України ; підготовлено за зверненням представника Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини (вих. № 11802.2/24/39.1 від 09 вересня 2024 р.; вх. № 259 від 10 вересня 2024 р.).

Дотримання прав людини при виконанні покарань і поводженні із засудженими в Україні: виклики, завдання, рішення в умовах воєнного стану : монографія / [В. Ворожбіт-Горбатюк, Ю. Кернякевич-Танасійчук, О. Осадько та ін. ; наук. ред. В. Пивоваров] ; Нац. акад. прав. наук України ; НДІ вивч. проблем злочинності ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України, Від. дослідж. проблем кримін.-виконав. права. Харків : Право, 2024. 331 с.

Додатки доступні за [посиланням](#).

