

**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**  
**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**  
**ПЕНІТЕНЦІАРНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ**  
**МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**СІКУН АНТОН МИКОЛАЙОВИЧ**

УДК 349.2:331:343.261-052](043.3)

**ДИСЕРТАЦІЯ**  
**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ УТРИМУЮТЬСЯ В**  
**УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ**

081 Право

08 Право

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

\_\_\_\_\_ **А. М. Сікун**

Науковий керівник: **Шумна Лариса Петрівна**  
доктор юридичних наук, професор

**Чернігів – 2025**

## АНОТАЦІЯ

*Сікун А. М.* Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 Право. – Пенітенціарна академія України, Чернігів, 2025.

У дисертаційному дослідженні здійснено комплексне теоретичне узагальнення і запропоновані нові підходи стосовно вирішення наукового завдання щодо визначення змісту правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань. У дисертації сформульовано низку нових концептуальних положень, висновків і рекомендацій, що мають важливе теоретичне та практичне значення.

Перш за все в дисертації розглянуто стан наукової розробки вітчизняних дослідників, які вивчали питання праці засуджених у своїх наукових роботах, а також розглянуто генезу дослідження правового регулювання праці засуджених, удосконалено етапи правового регулювання праці осіб, які утримуються в пенітенціарних закладах в різні періоди розвитку системи виконання покарань, зокрема, виокремлено чотири основні етапи: I) допенітенціарний період (від появи цивілізованих суспільств до початку XVIII ст.); II) філантропічний період (остання чверть XVIII ст. – середина XIX ст.); III) період виникнення та розвитку пенітенціарно-трудового законодавства (середина XIX ст. – 2014 р.); IV) сучасний період розвитку законодавства у сфері регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань (з 2014 р. по 2022 р.); V) воєнний період (з 2022 року по теперішній час).

В роботі розкрито нормативне визначення поняття «праця засуджених»; зроблений аналіз наукових досліджень щодо визначення поняття, що таке праця. Окремо приділено увагу правовому статусу засудженого та проаналізовано позиції деяких вчених щодо цього питання. Вищеописане

дозволило авторам вперше запропонувати авторське визначення поняттю «праця засуджених», а саме: це цілеспрямована, продуктивна діяльність особи, яка має правовий статус засудженого, що спрямовується на задоволення власних потреб, виправлення, ресоціалізацію, розвиток, здобуття або підтримання професійних навичок і знань, та регулюється нормами як трудового, так і кримінально-виконавчого законодавства.

Розглядаючи питання особливостей правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань, було встановлено, що праця засуджених до позбавлення волі, які утримуються у виправних колоніях, поділена на різні види, і її, за певних обставин, можна вважати і як їхнє право, і як їх обов'язок.

Обов'язковою умовою виникнення трудових правовідносин для засуджених, як і для цивільних громадян, є підписання трудового договору. У зв'язку з встановленням відмінностей праці засуджених від праці вільних людей запропоновано введення до національного законодавства окремого виду трудового договору, а саме: трудового договору із засудженими до обмеження або позбавлення волі. Відповідно до цього підготовлено проєкт наказу зі зразком типової форми цього трудового договору.

В роботі констатовано, що фактори, які мотивують у вигляді заохочень засуджених, є частково застарілими, тому авторами пропонується ввести нові види заохочень, що стануть додатковими стимулами для того, щоб засуджений добровільно залучався до праці та тим самим доказував, що він став на шлях виправлення або довів своє виправлення.

Також в дисертації розглянутий один із видів залучення засуджених до праці, а саме: до благоустрою території установи. Визначено, що залучення засудженого до праці по благоустрою установи, при правильному підході, повинно відігравати позитивну роль для отримання відповідних навичок та адаптації після звільнення із колонії. Для врегулювання колізійних ситуацій, авторами запропоновано визначення поняття благоустрою колонії, щоб розуміти, що саме входить в це поняття.

Також було розглянуто питання праці засуджених різних категорій. Наприклад виявлено, що відносно питання праці засуджених до покарання у виді обмеження волі КВК України передбачає, що праця цієї категорії регулюється трудовим законодавством, окрім правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу. Але існують інші питання, що потребують уточнення для унеможливлення казусних ситуацій. Тому авторами були запропоновані зміни та доповнення до ст. 60 КВК України щодо надання щорічної основної відпустки засудженим до покарання у виді обмеження волі, а також запропоновано поряд із внесенням змін до КЗпП України надати право на дистанційну роботу певним категоріям засуджених до обмеження волі.

Широкомасштабна агресія росії проти України додала нову категорію, яка утримується в установах ДКВС України – військовополонені. Через це було проаналізовано питання особливостей праці військовополонених, в першу чергу з погляду національного трудового законодавства.

Досліджуючи питання правового регулювання праці осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах ДКВС України, було удосконалено окремі вимоги з питань залучення до праці засуджених, залишених у слідчих ізоляторах ДКВС України, до робіт з господарського обслуговування, а також запропоновано спрощення процедури залучення до праці та доповнення переліку, що забороняє використовувати працю ув'язнених.

Окремо було розглянуто питання правового регулювання праці засуджених на основі досвіду закордонних країн. Розглядаючи різні практики залучення засуджених до праці в пенітенціарних закладах іноземних країн, авторами було запропоновано імплементацію певних норм до національного законодавства, що покликано на покращення предмета дослідження.

Оскільки освіта нерозривно пов'язана із трудовими відносинами, доступність та якість її отримання є вагомим важелем у майбутньому працевлаштуванні. У зв'язку з цим запропоновано зміни до кримінально-виконавчого законодавства щодо необхідності зробити загальну середню

освіту обов'язковою не тільки для неповнолітніх, але і для тих осіб, які її взагалі не мають, як це існує в деяких закордонних країнах.

Також варто законодавчо закріпити право на отримання вищої освіти засудженими до позбавлення волі; для цього були запропоновані законодавчі зміни. При цьому формою навчання пропонується зробити дистанційну освіту, яка на сьогодні є доволі розвинутою.

Через стрімкий розвиток новітніх технологій було виокремлено концептуальні засади запровадження діджиталізації праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань, та запропоновано можливість дистанційної роботи для ув'язнених в слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України.

Встановлено, що цифрові технології відкривають нові можливості для працевлаштування засуджених, і їх важливо використовувати для того, щоб підвищити значущість праці засуджених у суспільстві. Автори підкреслили важливість створення цифрового простору в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах, направлено не тільки на засоби нагляду та охорони, а і на інші напрямки, такі як професійна освіта, залучення до праці, організація трудової діяльності, контакт із зовнішнім світом. Вивчено позитивний досвід зарубіжних країн, в яких дистанційна зайнятість не є чимось новим, а діджитал технології в УВП є основним інструментом ресоціалізації засуджених. Позитивним є те, що, на сьогодні, законодавець передбачає та унормовує дистанційну зайнятість, і вже існують проекти з залучення засуджених до дистанційної роботи з використанням діджитал технологій. Окремо зазначено, що законодавцю необхідно враховувати запропоновані зміни для такої категорії, як засуджені, щоб відповідати сучасним тенденціям і змінам на світовому ринку праці. Для прикладу, треба пропрацювати механізм для забезпечення можливості засудженим реєструватися фізичними особами-підприємцями, відкривати банківські рахунки та отримувати до них доступ, але із врахуванням режимних вимог та умов утримання в УВП, що дозволило б залучати засуджених до ІТ-сфери на посади, які не потребують спеціального

або тривалого навчання, і дало б їм змогу цим займатись та продовжувати працювати в цій сфері після звільнення від відбування покарання.

***Ключові слова:** правове регулювання, право на працю, праця, трудові відносини, трудовий договір, освіта, дистанційна робота, засуджені, позбавлення волі, установа виконання покарань, виправна колонія, слідчий ізолятор, виправлення, ресоціалізація, Державна кримінально-виконавча служба Україна.*

## SUMMARY

Sikun A. M. Legal Regulation of the Labor of Persons Held in Penal Institutions. – Qualifying research work as a manuscript.

Dissertation for Doctor of Philosophy Degree in Specialty 081 «Law». – Penitentiary Academy of Ukraine, Chernihiv, 2024.

The dissertation research provides a comprehensive theoretical generalization and proposes new approaches to solving the scientific problem of defining the content of legal regulation of labor for individuals held in correctional facilities. The dissertation formulates a number of new conceptual provisions, conclusions, and recommendations that hold significant theoretical and practical value.

First and foremost, the dissertation examines the state of scientific development by domestic researchers who have studied the issue of convict labor in their academic works. Additionally, it analyzes the genesis of research on the legal regulation of convict labor and refines the stages of legal regulation of labor for individuals held in penitentiary institutions during various periods of the penal system's development. Specifically, four main stages are identified:

I) the pre-penitentiary period (from the emergence of civilized societies to the beginning of the 18th century);

II) the philanthropic period (the late 18th century to the mid-19th century);

III) the period of emergence and development of penitentiary labor legislation (mid-19th century to 2014);

IV) the modern period of legislative development in the field of regulating labor for individuals held in correctional facilities (2014–2022).

V) The wartime period (from 2022 to the present).

The study explores the normative definition of the concept of "convict labor." An analysis of scholarly research on the definition of labor as a concept was conducted. Particular attention is devoted to the legal status of convicts, and the positions of certain scholars on this issue are examined. This groundwork enabled the authors, for the first time, to propose an original definition of "convict labor."

According to the authors, it is purposeful, productive activity performed by an individual with the legal status of a convict, aimed at meeting personal needs, correction, resocialization, development, acquiring or maintaining professional skills and knowledge, and regulated by the norms of both labor and criminal-executive legislation.

While examining the peculiarities of the legal regulation of labor for individuals held in correctional facilities, it was established that the labor of convicts sentenced to imprisonment and held in correctional colonies is categorized into various types. Under certain circumstances, this labor can be regarded both as a right and as an obligation of the convicts.

A prerequisite for the emergence of labor relations for convicts, as well as for civilians, is the signing of an employment contract or a civil law agreement. Given the identified differences between the labor of convicts and that of free individuals, it has been proposed to introduce a separate type of labor contract into national legislation, specifically a labor contract for individuals sentenced to restriction or deprivation of liberty. In line with this proposal, a draft order has been prepared, including a sample template of this specific type of labor contract.

The study notes that the factors motivating convicts through incentives are partially outdated. Therefore, the authors propose introducing new types of incentives that would serve as additional stimuli for convicts to voluntarily engage in labor. This participation would, in turn, demonstrate or confirm their commitment to rehabilitation and reform.

The dissertation also examines one specific type of convict labor, namely their involvement in the improvement of the facility's territory. It is determined that engaging convicts in such labor, when approached correctly, should play a positive role in acquiring relevant skills and facilitating adaptation after release from the correctional facility. To address potential conflicts, the authors propose a definition of the concept of "facility improvement" to clarify what is encompassed within this term.

The issue of labor for convicts in various categories was also addressed. For instance, it was identified that regarding the labor of individuals sentenced to restriction of liberty, the Criminal Executive Code of Ukraine stipulates that their labor is regulated by labor legislation, except for the rules on hiring, dismissal, and job transfer. However, other issues require clarification to prevent legal ambiguities. Therefore, the authors proposed amendments and additions to Article 60 of the Criminal Executive Code of Ukraine to grant annual basic leave to convicts sentenced to restriction of liberty. Additionally, alongside changes to the Labor Code of Ukraine, it was suggested to provide the right to remote work for certain categories of convicts sentenced to restriction of liberty.

The large-scale aggression of Russia against Ukraine has introduced a new category of individuals held in the institutions of the State Criminal-Executive Service of Ukraine – prisoners of war. In this context, the issue of the specificities of labor performed by prisoners of war has been analyzed, primarily from the perspective of national labor legislation.

In examining the legal regulation of labor for individuals held in pre-trial detention centers of the State Criminal-Executive Service of Ukraine, certain requirements regarding the engagement of convicted persons retained in such facilities for housekeeping tasks were refined. Additionally, proposals were made to simplify the procedure for engaging detainees in labor and to expand the list of activities prohibited for inmate labor.

The issue of legal regulation of convicted persons' labor was also examined based on the experience of foreign countries. Having analyzed various practices of engaging convicted individuals in labor within penitentiary institutions abroad, the authors proposed the implementation of certain norms into national legislation aimed at improving the subject of the research.

Since education is inherently linked to labor relations, its accessibility and quality serve as significant factors influencing future employment opportunities. In this regard, amendments to criminal-executive legislation to make general secondary

education mandatory not only for minors, but also for individuals who have not received it at all have been proposed, as it is practiced in certain foreign countries.

It is also necessary to legislatively enshrine the right of individuals sentenced to imprisonment to obtain higher education. To this end, legislative amendments have been proposed. Distance learning, which is currently well-developed, is suggested as the primary mode of education for this purpose.

Given the rapid development of modern technologies, the conceptual foundations for the digitalization of labor for individuals held in penal institutions were identified. Additionally, the possibility of remote work for detainees in the pre-trial detention centers of the State Criminal-Executive Service of Ukraine was proposed.

It has been established that digital technologies create new opportunities for the employment of convicted individuals, and it is crucial to leverage these to enhance the societal significance of inmate labor. Emphasis was placed on the importance of creating a digital environment within penal institutions and pre-trial detention centers. This environment should not only focus on surveillance and security but also encompass areas such as vocational education, labor engagement, organization of work activities, and maintaining contact with the outside world. The positive experience of foreign countries has been studied, where remote employment is not a novel concept, and digital technologies in penal institutions serve as a primary tool for the resocialization of convicted individuals. The positive aspect is that legislators already provide for and regulate remote employment, with projects already in place to involve convicted individuals in remote work using digital technologies. It was specifically noted that legislators must consider the proposed changes for the category of convicted persons to align with modern trends and shifts in the global labor market.

For instance, mechanisms should be developed to enable convicted individuals to register as sole proprietors, open and access bank accounts, while ensuring compliance with the security requirements and conditions of detention in penal institutions. This would allow convicted persons to engage in the IT sector in

roles that do not require specialized or lengthy training, enabling them to continue working in this field after completing their sentences.

**Keywords:** *legal regulation, right to work, labor, labor relations, employment contract, education, remote work, convicts, imprisonment, penitentiary institution, correctional colony, pre-trial detention center, correction, resocialization, State Criminal Executive Service of Ukraine.*

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Шумна Л. П., Огородник О. Г., Огородник О. О., Заліська Ю. В., Сікун А. М. Проблеми застосування юридичної техніки в трудовому праві. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 110–116.

2. Шумна Л. П., Сікун А. М., Кисельов Д. В. Інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. № 88. С. 163–169.

3. Сікун А. М. Сучасний стан освіти засуджених, як засіб виправлення та ресоціалізації. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 2 (13). С. 46–56.

4. Царюк С. В., Мірошниченко О. А., Сікун А. М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2022. № 2. С. 120–131.

5. Сікун А. М. Сучасний стан реалізації права на працю ув'язненими, які тримаються в слідчих ізоляторах. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2023. № 2 (19). С. 55–66.

6. Галай А. О., Сікун А. М. Аналіз оплати праці військовополонених в Україні. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2024. № 2 (22): С. 101-111.

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

7. Сікун А. М. Деякі питання праці осіб, засуджених до арешту. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: збірник тез доповідей ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)*. Харків: Право, 2019. С. 455–458.

8. Сікун А. М. Історико-правовий аспект праці засуджених в Україні. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави*: матеріали IV заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25 квітня 2019 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2019. С. 127–130.

9. Сікун А. М. Деякі питання щодо залучення засуджених до робіт без оплати праці. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю та соціальний захист*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.). Харків, 2020. С. 415–418.

10. Сікун А. М. Порівняльний аналіз праці засуджених до позбавлення волі та обмеження волі. *Гуманітарна наука XXI століття: сучасні виклики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 06 листопада 2020 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 97–101.

11. Сікун А. М., Хоменко Д. Ю. Освіта засуджених до позбавлення волі як один із засобів виправлення і ресоціалізації. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 05 листопада 2021 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 277–280.

12. Сікун А. М., Хоменко Д. Ю. Трудові права та гарантії під час воєнного стану. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022*. матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 10 червня 2022 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2022. С. 202–205.

13. Сікун А. М., Мірошниченко О. А. До питання праці засуджених під час дії правового режиму воєнного стану. *Актуальні проблеми юридичної науки* : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 6 жовтня 2022 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 209–211.

14. Сікун А. М., Мірошніченко О. А. Праця засуджених в пенітенціарних установах за законодавством Республіки Польща. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кременчук, 02–03 грудня 2022 р.). Львів-Торунь, 2022. С. 91–94.

15. Сікун А. М. Щодо праці засуджених в умовах діджиталізації світової економіки. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25-26 квітня 2023 року). Чернігів: Академія ДПтС, 2023. С. 322–326.

16. Сікун А. М., Варламова Я. Г. До питання дистанційної роботи в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави*. XI Всеукраїнська заочна науково-практична конференція (Чернігів, 26 травня 2023 р.). Чернігів, Академія ДПтС, 2023. С. 122–125.

*які додатково відображають наукові результати дисертації:*

17. Шумна Л. П., Сікун А. М., Коренькова Т. Ю. Аналіз проблемних питань праці засуджених. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2018. № 2 (4). С. 37–52.

18. Шумна Л., Денисенко К., Олійник В., Сікун А. Праця засуджених як право чи обов'язок в контексті міжнародного та національного законодавства. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 4 (38). С. 118–122.

19. Шумна Л. П., Коренькова Т. Ю., Сікун А. М. Соціальна адаптація осіб, звільнених з установ виконання покарань в умовах реформування пенітенціарної системи. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2019. № 2 (7). С. 32–43.

20. Matyukhina N., Borysenko I., Malakhova A., Sikun A. On the issues of financing the effectiveness of pedagogical activity in the higher education of

Ukraine: legal aspects. *Financial and credit activity-problems of theory and practice*. 2020. № 1 (32). P. 482–493.

21. Пузиревський М. В., Сікун А. М. Викривачі як інструмент протидії катуванням у пенітенціарній системі: аналіз правових механізмів і викликів. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2024. № 2 (16). С. 9–23.

22. Шумна Л. П., Денисенко К. В., Сікун А. М. Практикум для підготовки до занять з трудового права. Чернігів: Академія ДПтС, 2020. 142 с.

23. Шумна Л. П., Шеремет О. С., Сікун А. М. Трудове право: навчально-методичний посібник. Вид. 2-ге. Чернігів: ПАТ «ПВК» Десна», 2022. 158 с.

24. Шумна Л. П., Іваненко А. О., Денисенко К. В., Сікун А. М. Трудове право: практикум. Вид. 2-ге. Чернігів: ПАТ «ПВК» Десна», 2022. 211 с.

25. Sikun A. Problems with the use of the labor of convicted in Ukrainian penitentiary facilities i.e. prisons. *Odpowiedzialność prawna pracowników i funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz innych formacji umundurowanych: monografia* / ed. by B. M. Nowak. Warsaw: SWWS, 2022. P. 313–317.

26. Сікун А. М. Проблеми забезпечення трудових прав засуджених і ув'язнених у слідчих ізоляторах відповідно до європейських стандартів. Правові засади приведення умов тримання в слідчих ізоляторах ув'язнених та засуджених у відповідність до європейських стандартів: колективна монографія / Малишенко Є. В., Кузнецов О. О., Єсипенко О. Г. та ін. ; за заг. ред. В. Ф. Пузирного. Чернігів : Пенітенціарна академія України, 2023. С. 71–89.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ .....</b>	<b>18</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>20</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ІСТОРИОГРАФІЧНІ</b>	<b>ЗАСАДИ</b>
<b>ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ</b>	<b>ЗАСУДЖЕНИХ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ .....</b>
	<b>31</b>
1.1. Стан наукової розробки та генеза дослідження правового регулювання праці засуджених.....	31
1.2. Доктринальне та нормативне визначення поняття «праця засуджених».	62
Висновки до розділу 1 .....	82
<b>РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ</b>	<b>ОСІБ, ЯКІ УТРИМУЮТЬСЯ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ</b>
<b>ПОКАРАНЬ.....</b>	<b>85</b>
2.1. Правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних колоніях .....	85
2.2. Правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних центрах, виховних колоніях та таборах для тримання військовополонених .....	109
2.3. Правове регулювання праці осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах ДКВС України .....	129
Висновки до розділу 2 .....	147
<b>РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ</b>	<b>ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ В УСТАНОВАХ</b>
<b>ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ.....</b>	<b>150</b>
3.1. Вирішення проблемних питань правового регулювання праці засуджених на основі досвіду зарубіжних країн.....	150
3.2. Роль освіти засуджених у їх трудовій та професійній діяльності.....	171
3.3. Праця засуджених в умовах діджиталізації ринку праці .....	191

	17
Висновки до розділу 3 .....	206
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	209
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....	214
<b>ДОДАТКИ</b> .....	241

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

<b>абз.</b>	Абзац;
<b>ВТК УРСР</b>	Виправно-трудоий кодекс Української Радянської Соціалістичної Республіки;
<b>гл.</b>	Глава;
<b>ГТУ</b>	Головне тюремне управління;
<b>ДКВС України</b>	Державна кримінально-виконавча служба України;
<b>ДПВКП</b>	Департамент з питань виконання кримінальних покарань;
<b>ЄКПТ</b>	Європейський комітет по запобіганню тортурам та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню;
<b>ЄСПЛ</b>	Європейський Суд з прав людини;
<b>КВК Польщі</b>	Кримінально-виконавчий кодекс Республіки Польщі;
<b>КВК України</b>	Кримінально-виконавчий кодекс України;
<b>КЗпП України</b>	Кодекс законів про працю України;
<b>КК України</b>	Кримінальний кодекс України;
<b>КМУ</b>	Кабінет Міністрів України;
<b>КПК України</b>	Кримінальний процесуальний кодекс України;
<b>МВС</b>	Міністерство внутрішніх справ;
<b>МОП</b>	Міжнародна організація праці;
<b>ООН</b>	Організація Об'єднаних Націй;
<b>ПВР СІЗО</b>	Правила внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України;
<b>ПВР УВП</b>	Правила внутрішнього розпорядку установ виконання покарань;
<b>п.</b>	Пункт;
<b>РЄ</b>	Рада Європи;
<b>СІЗО</b>	Слідчий ізолятор;

<b>ст.</b>	Стаття, століття;
<b>СРСР</b>	Союз Радянських Соціалістичних Республік;
<b>УВП</b>	Установи виконання покарань;
<b>ФРН</b>	Федеративна Республіка Німеччини;
<b>ЦК</b>	Цивільний кодекс;
<b>ЦПД</b>	Цивільно-правовий договір;
<b>ч.</b>	Частина.

## ВСТУП

**Обґрунтування вибору теми дослідження.** Праця є невід’ємним аспектом життя кожної людини та громадянина. Вона допомагає людині розвивати свої здібності та навички, забезпечувати себе засобами для існування та дозволяє взаємодіяти з іншими людьми, здійснюючи свій особистий внесок у розвиток спільноти. Через навантаження та виклики, що включає робота, людина може розвиватися, навчатися та покращувати свої навички та знання. Крім того, праця може мати як безпосередньо індивідуальний вплив, так і вплив на суспільство, сприяючи інноваціям, економічному зростанню та покращенню якості життя. Вона є важливим елементом у житті осіб, які утримуються в УВП, саме: покликана допомогти таким особам відчувати свою користь для суспільства та розвинути саме ті навички, що можуть бути необхідними для їх подальшого життя.

Тематика, пов’язана із правовим регулюванням праці осіб, які утримуються в УВП та СІЗО, завжди була актуальною, оскільки, з одного боку, існує необхідність у збереженні основоположних прав та свобод людини та громадянина, включаючи тих осіб, які утримуються в пенітенціарних закладах, а з іншого – потреба в забезпеченні публічної безпеки та виконанні великої кількості вироків суду. Так, станом на 01.11.2024 р. за офіційними даними ДКВС України в УВП та СІЗО ДКВС України утримувалось 40 784 осіб, зокрема, засуджених – 27 369, ув’язнених (осіб, взятих під варту) – 13 415. Серед них – 38 102 чоловіків та 2 682 жінок. Отже, дослідження правового регулювання праці цих осіб повинно стати корисним для розробки ефективних та справедливих механізмів, що сприятимуть їхньому виправленню, ресоціалізації та відновленню як повноправних членів суспільства після відбуття строку покарання.

Зауважимо, що стаття 43 Конституції України надає кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Зі свого боку реалізація цього конституційного права особами, які утримуються в УВП, має певні особливості. Так, відповідно до ст. 118 КВК України, засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості; мають право на реалізацію гарантованих конституційних прав, втім при перебуванні у вищезазначених установах це має певне ускладнення. Тому, існують певні протиріччя між конституційними приписами та нормами кримінально-виконавчого законодавства України.

Принагідно зазначити, що Стратегією реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, схваленою розпорядженням КМУ від 16 грудня 2022 р. № 1153-р, однією зі стратегічних цілей реформування національної пенітенціарної системи визначено удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження. При цьому, одним з основних завдань вищезазначеної цілі є зміна підходів до залучення до корисної зайнятості засуджених та осіб, взятих під варту, створення додаткових стимулів для залучення засуджених до праці як засобу ресоціалізації. Все це лише ще раз підкреслює актуальність обраної нами теми дисертаційного дослідження.

Так, різним аспектам правового регулювання праці осіб, які утримуються в УВП, приділяли увагу ряд вітчизняних науковців. Зокрема, ця проблема висвітлювалася у працях таких вчених, як К. Автухов [1; 2], І. Богатирьов [8; 9], А. Градецький [21; 22], Т. Денисова [212], Ю. Кернякевич-Танасійчук [49; 50], В. Кирилюк [51; 52], М. Кутепов [67; 68], М. Лисенко [72], І. Мацієвська [78], Н. Мокрицька [85], Л. Олефір [94], О. Опанасенков [95], О. Прасов [105], В. Пузирний [149] М. Пузирьов [147; 148], А. Степанюк [19], О. Стулов [178], С. Царюк [185], В. Човган [191; 192], О. Шкута [197], Л. Шумна [199; 201; 202; 203; 204], О. Щербина [9], Д. Ягунов [207], І. Яковець [1, 19, 208] та інші.

З метою вивчення практики правового регулювання трудової діяльності осіб, які утримуються в УВП, було досліджено праці таких зарубіжних вчених, як: N. Champion [211], K. Edgar [211], E. Järveläinen [219], E. Kalica [220], V. Knight [221; 234], T. Rantanen [219], T. Szymanowski [231], S. Van De Steene [221; 234] та інші.

Необхідно відзначити, що дослідженню окремих питань забезпечення праці засуджених вже було приділено увагу в дисертаційних роботах деяких науковців у різних аспектах. Так, І. Жук [34] у своїй дисертації розглядала сукупність соціальних та економічних проблем праці засуджених в пенітенціарних установах в умовах гуманізації суспільства України. Але, треба акцентувати на тому, що, в першу чергу, праця засуджених досліджувалась зі сторони соціально-економічного характеру.

Ще одним науковцем, який досліджував організаційно-правові проблеми трудової зайнятості засуджених у місцях позбавлення волі, був С. Стефанов [177]. Вчений розглядав діюче на той час кримінально-виконавче законодавство, практику його застосування, тенденції та закономірності розвитку законодавства при регулюванні питання трудової зайнятості засуджених до відбування покарання в місцях позбавлення волі. При цьому робота будувалася на нормах ВТК УРСР 1970 року, який втратив чинність ще у 2004 році, а тому, певні норми зазначеного дослідження є застарілими та такими, що втратили свою актуальність.

Правове регулювання праці засуджених до позбавлення волі досліджувала у своїй дисертації О. Бублік [11]. Але, треба зазначити, що це дослідження проводилось, в першу чергу, в розрізі кримінально-виконавчого права, та стосувалось виключно засуджених до покарання у виді позбавлення волі.

Також необхідно звернути увагу на те, що зміни та доповнення до національного кримінально-виконавчого та трудового законодавства з питань, що стосуються праці осіб, які утримуються в УВП, а також процес поступової адаптації українського законодавства до вимог європейських стандартів та

реформування пенітенціарної системи потребують перегляду та комплексного дослідження особливостей правового регулювання праці вищезазначеної категорії осіб у розрізі трудового права.

Отже, констатуємо, що все вищезазначене зумовило вибір нами теми дисертації «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань», постановку її мети та основних завдань.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано відповідно до положень Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року (розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2022 року № 1153-р).

Робота виконана згідно з тематикою наукових досліджень кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби на 2017–2021 роки «Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової та соціальної держави» (державний реєстраційний номер 0117u007209) та на 2022–2026 роки «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (державний реєстраційний номер 0122U002481).

Тему дисертації затверджено рішенням вченої ради Академії Державної пенітенціарної служби (протокол № 13 від 18 грудня 2018 р.), розглянуто та схвалено координаційним бюро відділень Національної академії правових наук (п. 362 «Переліку тем дисертаційних досліджень з проблем держави і права за 2018 рік»).

**Мета і завдання дослідження.** Мета дисертації полягає в тому, щоб на основі досягнень науки кримінально-виконавчого й трудового права, норм чинного законодавства України, вітчизняного та зарубіжного досвіду, а також узагальнень практики його застосування, визначити особливості правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань, та окреслити шляхи його подальшого вдосконалення.

Для досягнення зазначеної мети поставлено й вирішено такі *завдання*:

- встановити стан наукової розробки та генезу дослідження правового регулювання праці засуджених;
- розкрити доктринальне та нормативне визначення поняття «праця засуджених»;
- проаналізувати правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних колоніях;
- розглянути правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних центрах, виховних колоніях та таборах для утримання військовополонених;
- проаналізувати правове регулювання праці осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах ДКВС України;
- дослідити інститут трудової зайнятості в кримінально-виконавчому праві зарубіжних країн, їх позитивний досвід і можливості його використання в Україні, та запропонувати основні шляхи вдосконалення кримінально-виконавчого законодавства України внаслідок імплементації міжнародних норм;
- визначити роль освіти засуджених у їх трудовій та професійній діяльності;
- розглянути підходи до праці засуджених в умовах діджиталізації ринку праці;
- виробити пропозиції щодо вдосконалення національного трудового та кримінально-виконавчого законодавства.

*Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у зв'язку з правовим регулюванням праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань.*

*Предметом дослідження є правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань.*

**Методи дослідження.** Для досягнення поставленої мети та вирішення обумовлених нею завдань використовувались загальнонаукові та спеціальні методи, зокрема, *діалектичний* – для встановлення сутності та змісту

правового регулювання праці осіб, які утримуються в УВП (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3.); *методи аналізу та синтезу отриманих даних, систематизації й узагальнення теоретичних положень* – для з'ясування стану розробленості проблеми дослідження в юридичній теорії та практиці, визначення сутності базових понять дослідження (підрозділ 1.2.); *історичний* – для дослідження генези становлення й розвитку правового регулювання трудової діяльності засуджених та ув'язнених (підрозділ 1.1.); *порівняльно-правовий* – для вивчення зарубіжного досвіду та визначення організаційно-правових й економічних особливостей правового регулювання праці засуджених в пенітенціарних системах зарубіжних країн (підрозділ 3.1., 3.3.); *структурний та функціональний* – для простеження взаємозалежності й взаємодії правових норм, що регулюють працю осіб, які утримуються в УВП, та критичного аналізу розуміння праці вищезазначених осіб як права чи обов'язку в процесі відбування покарання у виді позбавлення волі, обмеження волі, арешту тощо (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3.); *формально-юридичний (догматичний)* – для тлумачення юридичних конструкцій, встановлення позитивних і негативних рис галузевого законодавства України у сфері правового регулювання трудової діяльності та надані освітніх послуг особам, які утримуються в УВП (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3., 3.2.); *метод експертних оцінок* – для діагностики результатів анкетування (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3., 3.2.); *соціологічний* – для отримання інформації, з'ясування думок респондентів щодо стану організації праці осіб, які утримуються в УВП, та освіти засуджених (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3., 3.2.); *правового моделювання* – для вироблення пропозицій щодо вдосконалення галузевого законодавства України у сфері регулювання праці осіб, які утримуються в УВП (підрозділи 2.1., 2.2., 2.3., 3.1., 3.2., 3.3.), визначення перспектив впровадження позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання праці осіб, які утримуються в пенітенціарних закладах (підрозділ 3.1).

*Емпіричну базу дослідження* становлять результати анонімного опитування, проведеного шляхом анкетування 130 засуджених із 3 областей

України. Також емпіричну базу складають результати експертного анонімного опитування 150 співробітників установ виконання покарань ДКВС України з 3 областей.

*Нормативно-правову й інформаційну базу дослідження* становлять Конституція України, закони України, постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України, національне трудове, кримінально-виконавче, кримінальне та кримінально-процесуальне законодавство України, інші закони, а також підзаконні нормативно-правові акти України, національне законодавство зарубіжних країн, профільні рішення Європейського суду з прав людини.

*Теоретичною базою дослідження* є праці вітчизняних і зарубіжних вчених – фахівців у галузі теорії права, трудового, кримінально-виконавчого, кримінального, міжнародного права та інших галузей права.

**Наукова новизна отриманих результатів дослідження** полягає в розробці перспективного цілісного механізму забезпечення правового регулювання праці осіб, які утримуються в УВП, заснованого на запропонованому теоретичному підході у поєднанні з практичними рекомендаціями щодо умов, об'єкта та меж застосування трудового законодавства у сфері праці засуджених та ув'язнених, а також у зменшенні існуючих недоліків національного кримінально-виконавчого законодавства. Основні положення, що мають елементи наукової новизни, полягають у наступному:

*вперше:*

- надано визначення «праці засуджених», під якою необхідно розуміти цілеспрямовану, продуктивну діяльність особи, яка має правовий статус засудженого, що спрямовується на задоволення власних потреб, виправлення, ресоціалізацію, розвиток, здобуття або підтримання професійних навичок і знань, та регулюється нормами як трудового, так і кримінально-виконавчого законодавства;

- сформульовано дефініцію поняття «благоустрій колонії» – це комплекс робіт, що спрямовані на прибирання, розчищення, озеленення, підтримання

порядку, санітарного стану та належного утримання відповідної території, а також робіт з її відновлення у випадках пошкодження внаслідок стихійного лиха, аварії, надзвичайної ситуації чи ведення бойових дій;

- виокремлено концептуальні засади запровадження діджиталізації праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань, та запропоновано можливість дистанційної роботи для ув'язнених в слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України;

- проаналізовано питання особливостей праці військовополонених з погляду національного трудового законодавства України.

*удосконалено:*

- етапи правового регулювання праці осіб, які утримуються в пенітенціарних закладах в різні періоди розвитку системи виконання покарань на території України, зокрема, виокремлено п'ять основних етапів: I) допенітенціарний період (від появи цивілізованих суспільств до початку XVIII ст.); II) філантропічний період (остання чверть XVIII ст. – середина XIX ст.); III) період виникнення та розвитку пенітенціарно-трудового законодавства (середина XIX ст. – 2014 р.); IV) сучасний період розвитку законодавства у сфері регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань (з 2014 р. по 2022 р.); V) воєнний період (з 2022 року по теперішній час).

- запропоновано введення до національного законодавства нового виду трудового договору, а саме, трудового договору із засудженими до обмеження або позбавлення волі;

- порядок надання щорічних основних оплачуваних відпусток для засуджених до покарання у виді позбавлення волі на певний строк, обмеження волі, з можливістю виїзду за межі установ виконання покарань деяких категорій засуджених;

- підходи до організації залучення засуджених до покарання у виді позбавлення волі на певний строк, обмеження волі до робіт з благоустрою колоній;

- окремі вимоги з питань залучення до праці засуджених, які залишені в слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби України, до робіт з господарського обслуговування.

*набули подальшого розвитку:*

- вчення, ідеї, погляди та концепції українських та зарубіжних вчених щодо правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань Державної кримінально-виконавчої служби України;

- положення щодо можливості здобуття вищої освіти засудженими до покарання у виді позбавлення волі;

- запозичення практик позитивного зарубіжного досвіду з питань праці засуджених до покарання у виді позбавлення волі.

Висновки та пропозиції в дисертації, що мають дискусійний характер, є підґрунтям для здійснення подальших наукових досліджень.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що розроблені керівні положення та наведені висновки в дисертації поглиблюють знання про об'єкт дослідження, впроваджені та можуть бути використані:

- *у нормотворчій і правозастосовчій діяльності* – для вдосконалення чинного національного законодавства щодо питань праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань, зокрема, Кодексу законів про працю України, Кримінально-виконавчого кодексу України, Стратегії реформування пенітенціарної системи до 2026 року та іншого галузевого законодавства (довідка про впровадження громадської організації «МАРТ» від 12.03.2024 № 65/01-08);

- *у практичній діяльності* – для вдосконалення окремих питань діяльності установ виконання покарань щодо правового регулювання праці осіб, які там утримуються (акт впровадження державної установи «Чернігівський слідчий ізолятор» від 29.04.2024; державної установи «Табір для тримання військовополонених «Захід 1» від 22.03.2024 № 6/481; довідка про впровадження державної установи «Чернігівська виправна колонія (№44)» від 31.08.2020 № 12/3024);

- у науковій діяльності – для подальших наукових досліджень у сфері правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань (акт впровадження Пенітенціарної академії України від 05.04.2024);

- в освітньому процесі – під час викладання навчальних дисциплін «Трудове право», «Основи трудового законодавства», «Кримінально-виконавче право» та ін., а також у системі підвищення кваліфікації працівників Державної кримінально-виконавчої служби України та під час написання навчально-методичних, практичних посібників і фахових підручників (акт впровадження Пенітенціарної академії України від 05.04.2024).

**Особистий внесок здобувача.** Викладені в дисертації положення, що становлять її наукову новизну, є результатом самостійної роботи автора. З тих наукових праць, що опубліковані в співавторстві, у дисертації використані лише ті ідеї та положення, що є особистим внеском автора.

Основні положення та результати дослідження відображено у 26 публікаціях, серед яких 11 статей (2 одноособові та 9 у співавторстві, де авторський внесок здобувача складає понад 50%), 10 матеріалів міжнародних, регіональних та всеукраїнських конференцій, одноосібний розділ у колективній монографії, що видана в країні-члені ЄС, одноосібний розділ у вітчизняній колективній монографії та 3 навчально-методичних посібниках (авторський внесок здобувача складає: у 2-х навчально-методичних посібниках – 25%, в 1-му навчально-методичному посібнику – 33%).

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дослідження оприлюднені на таких науково-практичних заходах: IX Міжнародна науково-практична конференція «Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення» (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.); IV заочна науково-практична конференція «Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави» (м. Чернігів, 25 квітня 2019 р.); X Міжнародна науково-практична конференція «Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю та соціальний захист» (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.); Міжнародна науково-практична конференція

«Гуманітарна наука ХХІ століття: сучасні виклики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук» (м. Чернігів, 06 листопада 2020 р.); Міжнародна науково-практична конференція «*Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*» (м. Чернігів, 05 листопада 2021 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022» (м. Чернігів, 10 червня 2022 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Двадцять перші осінні юридичні читання» «Актуальні проблеми юридичної науки» (м. Хмельницький, 06 жовтня 2022 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права» (м. Кременчук, 02–03 грудня 2022 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану» (м. Чернігів, 25-26 квітня 2023 р.); ХІ Всеукраїнська заочна науково-практична конференція «Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави» (м. Чернігів, 26 травня 2023 р.).

**Структура та обсяг дисертації.** Структура дисертації складається з анотації, вступу, трьох розділів, що містять вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

Загальний обсяг дисертації становить 310 сторінок, з них основний текст роботи – 194 сторінки, список використаних джерел налічує 234 найменування – 27 сторінок, додатки – 70 сторінок.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-ІСТОРИОГРАФІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

### 1.1. Стан наукової розробки та генеза дослідження правового регулювання праці засуджених

В історії становлення пенітенціарної системи Г. Радов виділяє три основні, умовні періоди: 1) допенітенціарний або ж каральний, 2) філантропічний і 3) політичний [150].

Поділ на зазначені періоди в періодизації історії пенітенціарного законодавства Г. Радов приділяв увагу ширшій філософській ідеї гуманізму [150]. Зазначену позицію поділу на періоди підтримує і О. Григор'єв, дійшовши висновку, що кримінально-виконавче законодавство та пенітенціарна система в Україні в загальному сприйнятті в періоди свого розвитку пройшла три етапи [23].

Всі ці періоди мають свої особливості у відношенні до особи злочинця та способами і методами її (такої особи) покарання. Покарання своєю чергою є видом кари людської за вчинення діяння особою злочинцем. Для кожного регіону та країни у різні проміжки часу покарання були різними.

Історія становлення інституту праці засуджених, що тримались у пенітенціарних закладах своєю чергою обумовлена різними підходами та розумінням:

- 1) правового статусу особи злочинця;
- 2) звичаїв та традицій регіону, держави;
- 3) сутності самої праці засуджених (праця, як вид покарання; праця, як обов'язок; праця як засіб перевиховання; праця як право).

Так, наприклад, ще в давні часи в таких країнах, як Стародавній Єгипет, Антична Греція, Римська імперія хоч і не було в загальному сучасному

розумінні та уявленні в'язничної системи, проте існували практики ізоляції осіб, тілесних покарань, залученням осіб до тяжкої праці або ж навіть віддання чи продаж злочинців у рабство.

У своїх працях вчений Д. Ягунов досліджуючи пенітенціарні системи зазначав, що у відомому історичному джерелі «Книга мертвих» Стародавнього Єгипту відображено щонайменше 42 найбільших тяжких злочини для єгиптян; такі злочини здебільшого були проти фараона та його сім'ї, релігійно-культові злочини та ін.. Серед основних покарань були членушкодження (відрізання частин тіла), тілесні покарання (побиття), штрафи та смертна кара. Отже, до системи покарань того часу входили смертна кара (відання крокодилам, саджання на кіл), віддання до рабства, заслання на примусові роботи до інших країн, тілесні покарання, позбавлення звання, перетворення посадової особи на простого ремісника, грошові штрафи, конфіскація майна. У Стародавньому Єгипті поселення злочинців координувалося царським бюро «відомство постачання людей», де здійснювався розподіл злочинців, рабів-полонених та інших категорій людей на важкі примусові роботи [207, с. 30 – 31].

У стародавніх державах Месопотамії характерним для тих давніх часів був закон таліону, так, більше ніж 30 злочинів каралися смертю. Смертна кара зазвичай супроводжувалася різними членушкодженнями чи тортурами. Необхідно зазначити, що вже в цих країнах існували певні тюремні приміщення куди поміщали полонених, підозрілих іноземців, боржників та інших злочинців. Таких ув'язнених використовували на тяжких рабських роботах [46, с. 18 – 24].

У Стародавній Римській імперії порядок та перелік покарань змінювався під дією різних факторів. В період домінуючого покарання були методом залякування; пізніше з'являються нові види покарань, такі як: спалення, розп'яття на хресті, утоплення, повішення тощо. За тяжкі злочини в цей час присуджувалися каторжні роботи на копальнях, примусові роботи на певний термін (будівництво доріг, водогонів), віддання у гладіатори. Так, засуджені в Римській імперії розглядалися, як раби держави [45, с. 126 – 148].

Отже, можна зробити висновок, що до середньовіччя – пенітенціарних систем, у сучасному розумінні, не існувало, а тих осіб, які були засуджені за певні злочини, зазвичай карали смертною карою, або ж членоушкодженнями. Якщо їх і залучали до трудової діяльності, то працю таких осіб розглядали, як безкоштовне використання робочої сили, при чому таких осіб рахували, як рабів, а їхнє життя взагалі не цінувалось.

Раб того часу – це продана у рабство чи віддана родичами за борги особа, злочинець чи боржник, народжений від раба, полонений, який залучається до важкої фізичної роботи, не має прав та волі, залежний від свого господаря, розглядається, як річ і власність особи, яка ним володіє. Раби поділялися на державних і общинних, тобто таких, що належали общині.

Виникає питання, чи застосовувалася праця порушників тогочасних законів на теренах України. Для цього необхідно розглянути питання становлення кримінального права, яке дотичне до кримінально-виконавчого права, для того, щоб встановити, які взагалі були види покарань за скоєні злочини на той час, та зрозуміти, чи існувало правове регулювання праці засуджених.

Розглядаючи перший період становлення пенітенціарної системи на теренах нашої держави, очевидним є те, що цей період характеризується тривалим проміжком часу від моменту фіксації у перших пам'ятках (джерелах) права існування цивілізованих суспільств і до 18 ст. Період характеризуються жорстким, байдужим ставленням до особи злочинця та його життя і здоров'я. Подекуди, каральні методи були направлені не на використання особи злочинця, як живої робочої сили, а навпаки на знищення чи членоушкодження.

Державою, яка існувала на теренах нашої сучасної країни, як вважають дослідники В. Калашніков, Г. Кривчик, К. Марков – було протодержавне утворення Скіфське царство. Виникнення скіфської держави було завершальним актом становлення класового суспільства. Саме класовість є

певним рубежем, що дає розмежувати союз общин від союзного утворення у формі держави чи царства [47, с. 6 – 12].

Кримінальне право перебувало у початковому стані. Зазвичай існувала кровна помста. Найнебезпечнішими вважалися злочини проти царя, замах на життя можновладця, непокоря царському наказові, що каралися скіфами на смерть. Жорстоко переслідувалося нехтування законів, порушення звичаїв та боговідступництво. Чітко визначеної системи покарань не існувало. Суддя сам визначав покарання за злочини, серед яких, крім смертної кари, були калічення, вигнання за межі держави [42, с. 32].

В античних державах Північного Причорномор'я, що існували на півдні нашої держави у VII ст. до н.е. на невеликому острові Березань, переселенці з Греції заснували м. Борисфеніду, що стало першим еллінським поселенням у Північному Причорномор'ї. Слідом за ним виникли Ольвія, Херсонес, Пантікапей, Феодосія та низка інших міст, розташованих на відстані 12-15 км один від одного, в яких панівною формою соціального, економічного й політичного устрою суспільства була полісна модель, властива організації життя в самій Греції. Вона полягала в існуванні єдиного комплексу, до якого входило місто як центр культури, політики, ремесла, торгівлі, з одного боку, та прилегла сільська округа (хора), як осередок землеробства – з іншого [38, с. 8 – 9].

Відомості про стан кримінально-правових відносин – надзвичайно скупі. Найнебезпечнішими злочинами вважалися зрада, змова, у Боспорському царстві – повстання проти правителя. За їх здійснення на винного очікувала смертна кара.

Отже, враховуючи вище викладене можна зробити висновок, що в ранній період в історії функціонування перших стародавніх держав на теренах нашої сучасної держави, кримінальні покарання зазвичай характеризувалися членушкодженням та смертною карою. Більшість держав того часу були рабовласницькими, відтак рабська праця, як вид покарання, не мала на меті постійне ізольоване тримання злочинця в спеціально відведених приміщеннях

з подальшим залученням таких осіб до трудової діяльності; таких осіб зазвичай віддавали у общини чи певним особам, де їх використовували не як суб'єкт трудової діяльності, а як знаряддя праці.

Розглядаючи історичний проміжок розвитку та існування Київської Русі, особливу увагу привертає система цивільно-правових відносин та кримінальних правовідносин, а саме залучення до праці осіб «осуджених». У цей період вперше в писемних джерелах відображається система кримінальних покарань допенітенціарного періоду.

Як зазначає М. Яцишин, розвиток допенітенціарного періоду є не каральним, а карним. «Карний період» або «період страт» та «помсти» вперше відображений у наступних договорах руських з греками 911 та 915 рр., підписаних ще за часів княжіння Олега та Ігоря. В них, так само як і в більшості пізніших історико-правових джерел (на відміну від побутових): Мирній грамоті новгородців з німцями 1195 р., договорі князя Мстислава Давидовича з Рігою і Готландом 1229 р., самій «Руській правді» в усіх її редакціях, термін «покарання» не вживався. Замість нього тоді вживалися інші терміни – «страта» та «помста». Під останнім в деяких сенсах розумілося, покарання [209, с. 109 – 112].

У філософському значенні поняття «покарання» дає підґрунтя розуміти, що дії пов'язані зі здійсненням певних проступків щодо особи з метою дати знати цій особі, або іншим людям розуміння, що дії, які вчинив покараний, є недопустимими. Сам термін у широкому уявленні закладає певні аспекти розуміння, як «покарати з метою виправлення» або з метою «науки», в той час, як «страта» та «помста» дає зрозуміти, що метою є помститися, відплатити і, можливо, для суспільства, сприйняти це, як свого роду науку, що негативні дії можуть призвести до певних каральних наслідків.

Можна відмітити, що одним із важливих джерел того часу є «Руська правда». Так, хоч і тогочасне «трудове право» Київської Русі було прямо пов'язане зі соціальним розподілом, головними користувачами цього законодавства були нижчі верстви населення: молодша верства та чернь у

містах, смерди, закупи та родичі в селах. Проте норми трудового права не застосовувалися повністю до підневільних верств населення (челяді та холопів), оскільки вони більше вважалися об'єктами, а не суб'єктами права.

Для регулювання трудової діяльності використовувалися спеціальні договори найму, які уклалися на певний час або до виконання певної роботи. Зазвичай ці угоди уклалися усно в присутності свідків. В «Руській Правді» містяться статті про укладання таких трудових договорів, а також заборона перетворення закупів на рабів. Цей документ також вміщує схему врегулювання юридичного становища холопів, що сприяло наближенню найнижчих верств населення до ролі суб'єктів у сфері трудового права. Проте зазначимо, що в тогочасних документах не згадується про працю «осуджених» осіб, або злочинців. Тогочасне кримінальне право, або порядок кримінальних покарань злочинців, має звичаєвий характер.

Як і більшість правових норм Київської Русі, кримінальне право бере свій початок від звичаїв слов'янських народів. Поняття «злочин» було сформоване в родово-племінний період. Вчені досі сперечаються щодо того, як жителі давньоруської держави розуміли це поняття, але сходяться на думці, що зазіхання на майно, життя або здоров'я людини було його основною складовою.

Окремі дослідники стверджують, що під злочином розумілась будь-яка образа людини – як матеріальна, так і моральна, інші заперечують: нібито образа честі з'являється у Київській Русі неодноразово з розумінням злодіянь щодо майна та здоров'я. Отож, матеріальний момент був основою поняття «злочин».

З самого початку свого існування кримінальне право давньоруської держави виступало, як право-привілей: заможні верстви населення закон захищав краще, ніж вільних, але бідних людей. Суб'єктами злочину визнавалися виключно вільні люди, натомість раби (холопи та челядь) виступали лише у якості об'єктів злочину.

Для прикладу, на покарання за крадіжку сильно впливали такі факти: у чиєму дворі здійснено крадіжку, що вкрадено, до якої верстви населення відносяться потерпілий та злодій. Якщо ж злодіяння чинив раб, то відповідальність за його дії лягла на плечі власника – саме з нього стягувався штраф. При цьому господар холопа міг покарати його на свій розсуд, навіть катувати чи вбити.

Система покарань в Київській Русі була заснована на індивідуальному розгляді кожного злочину. Покарання визначались, враховуючи обставини конкретної ситуації. Злочини, що порушували честь, зокрема образа честі через фізичне втручання, були важливішими, ніж лише фізичні пошкодження. Після прийняття християнства з'явилися нові правопорушення, пов'язані зі шлюбними відносинами, такі як зґвалтування, розпуста, перелюбство тощо.

Злочини проти княжої влади, спроби перебігти на бік ворога, підготовка змови чи повстання вважались серйозними правопорушеннями.

Кримінально-виконавче право Київської Русі передбачало такі основні види покарань:

- віддання на поталу: це покарання передбачало вигнання з громади злочинця та його родини та передачу майна князю або общині. Початково майно йшло общині;

- фізична розправа: пізніше вигнання замінили фізичною карою;

- покарання за вбивство, крадіжку коней або підпал: згідно з «Руською Правдою», віддання на поталу застосовувалося за ці три злочини;

- покарання вірою: це був штраф, який йшов до князівської казни. Розмір віри залежав від тяжкості злочину, але найпоширеніший розмір становив 40 гривень;

- головництво: родичі загиблого отримували грошове відшкодування за вбивство;

- інші грошові штрафи: легкі злочини каралися грошовими штрафами від 1 до 12 гривень.

Отже, в період існування Київської Русі зазвичай злочини каралися фізично, завдавалися удари, діяв принцип кровної помсти, особливу увагу заслуговують майнові покарання. Так, наприклад, хоч злочинець прямо не залучався до праці у вигляді тих чи інших робіт, однак можемо уявити, що для того, щоб виплатити певний штраф, головництво, віру, урок, такій особі та членам його сім'ї необхідно було десь брати ресурси для такого відшкодування, а тому згадані особи можливо наймалися в найм та самі залучалися до праці.

Розглядаючи період Литовсько-Руської доби, виконання покарань на території сучасної України здійснювалося за законами Литви – Литовських статутів 1529, 1566, 1588 років, царської Росії – Судебниками 1497, 1550 років, Запорізької Січі – «судовими обрядками», а також Магдебурзьким правом.

У період Литовської доби, а саме досліджуючи нормативні акти того часу, як Литовські статuti 1497, 1550, 1566, 1588 років, можна зробити висновок, що цей період характеризується кваліфікованими покараннями. В тому числі розвиваються та застосовуються тілесні покарання, які мають на меті не тільки членушкодження, а й залякування, як народу, так і самого злочинця. Застосування смертної кари не є виключенням.

Так, наприклад, у Судебнику короля Казимира IV Ягеллончика 1468 року зазначається: якщо злодія (тата) приведуть з речовим доказом, той мусить заплатити за вчинене штраф; якщо ж платити буде нічим, а дружина з дорослими дітьми знала про вчинений злочин, то вони повинні сплатити штраф; якщо ж будуть малі діти до семи років; то вони в тому невинуваті. Самого злодія стратити на шибениці. Коли злодія видадуть, і суд визнає його винуватим, то він підлягає страті. Коли ж той, кому тата видадуть, не захоче його страчувати, а матиме бажання заробити на ньому гроші чи собі в неволю взяти, то нам з пани-радою слід порадитись і скарати смертю його, якщо буде на те причина. Для злодія милість не потрібна [195, с. 72].

Проте, зазначимо, що, хоч в цей період здебільшого, як і в Київській Русі, система покарань базувалася на штрафній та повинній системі, поряд із покаранням штрафами були і покарання тілесні.

В період Русько-Литовської доби значно розвивається трудове право. Так, наприклад, в «Уставі на волоки» 1557 року зазначається, що «тяглові люди повинні відпрацювати за кожну волоку по два дні на тиждень. В день виходу на роботу вийт ще раз нагадує про це. Якщо хто-небудь не вийде на роботу, то за перший день прогулу має сплатити штраф один грош, за другий день – барана. А коли на третій день не приступить до роботи або запіячить, то того покарати побиттям бичем на лаві, а прогуляні дні зобов'язати відробити. Підданам приступати до роботи, як зійде сонце, а закінчувати, коли сонце заходитиме. Тим, хто працює біля худоби, відпочивати годину перед обідом, годину пополудні і годину під вечір. А хто працює в полі, то відпочивати у ті ж самі часи по пів години. Хто рано на роботу не з'явиться, то повинен відпрацювати в інші дні стільки ж часу, скільки ним було втрачено» [38, с. 75 – 76].

Так, хоча в цей час й існувала система покарань шляхом страти чи членушкоджень, виплат штрафів, однак вже в цей період значно формується система закладів місць ув'язнень. Зокрема позбавлення волі почали застосовуватися до злочинців після прийняття Статуту 1588 року.

Для виплати штрафів, якщо особу не поміщали в місця неволі, такій особі потрібно працювати, тому ймовірно, що злочинці того часу працювали для виплат штрафних санкцій за свої діяння, а порядок такої трудової діяльності визначався вище окресленими нормами.

В період козацької доби, наприклад, на території Запорізької Січі, система покарань переважно характеризувалася кваліфікованими покараннями.

Так, дослідник козацької доби Д. Яворницький, досліджуючи проблеми правопорядку на Запорізькій Січі, наводить ряд злочинних дій, які за

звичаєвим козацьким правом підлягали кримінальному покаранню. Серед таких виокремлює:

- військові злочини (державна зрада, дезертирство, пияцтво у поході, невиконання наказів, зухвале чи образливе поводження з вищим керівництвом) зазвичай каралися смертною карою. П'яниць на суходолі прив'язували до коня, а на морі викидали в море;

- злочини проти життя. Особу злочинця закопували живцем, зазвичай під труною вбитого;

- злочини проти здоров'я; каралися членушкодженням;

- за статеві злочини передбачалася смертна кара [206].

В період середньовіччя залучення злочинців до праці мало опосередкований характер. Можемо передбачити, що, як вже було зазначено вище, коли особі злочинцю призначалися певного виду штрафи, то такі особи для погашення боргу самі залучалися до трудової діяльності для того, щоб погасити борг.

Досліджуючи філантропічний період становлення пенітенціарної системи на території України, мусимо зазначити, що він майже збігся з першою хвилею пенітенціарних реформ у Західній Європі, ініційованою працями Ч. Беккарія, В. Кокса, Дж. Говарда, І. Бентама, філантропічна діяльність яких істотно вплинула на подальший розвиток пенітенціарної системи і законодавства [100, с. 11].

Саме в цей період активно використовується праця арештантів. Так, наприклад, удосконалення системи щодо виконання кримінальних покарань, які включали в себе використання засуджених у праці, припадає на період правління російської імператриці Катерини II. Під впливом ідей французького просвітителя Вольтера, вона розпочала процес формування концепції виправлення та ресоціалізації злочинців через їх залучення до праці [43, с. 173.].

Як зазначає, Л. Біліченко: «упродовж 1869-1907 рр. в українських губерніях за указами імператорів Олександра II і Миколи II засновано п'ять

каторжних тюрем – Новоборисоглібська, Новобелгородська, Харківська, Херсонська та Миколаївська» [6, с. 95].

Однак, праця арештантів у більш сучасному розумінні почала з'являтися в ХІХ ст.

Так, у 1879 р. Законом про організацію Головного тюремного управління розпочався новий етап щодо організації пенітенціарної діяльності. Вже з 16 червня 1878 року ГТУ розпочало здійснення ряду заходів, спрямованих на упорядкування тюремних галузей. Зокрема, циркуляром від імені начальника ГТУ від 21 серпня 1879 року увага губернаторів зверталася на потребу розвитку в тюремних замках праці засуджених. Водночас треба зазначити, що систему ГТУ утворювали тюрми, арештантські відділення, будинки смирення, безстрокова каторга (найвища міра покарання в Російській імперії), попереднє ув'язнення, пересильні тюрми, військові тюрми, тюрми для неповнолітніх, інвалідні тюрми, політичні тюрми, окремі тюрми для неспроможних боржників і для військовополонених [100, с. 17 – 18].

Діяльність ГТУ передусім заклала значні підвалини до приведення до нормальних умов того часу тюремних споруд, щодо належного підбору персоналу адміністрації установ, здійснила нові підходи до системи нагляду місць ув'язнення, поліпшення тюремного господарства й організації тюремних робіт.

Історія організації праці в царських тюрмах охоплює незначний період часу, оскільки, не враховуючи заслань та каторжних робіт, практика залучення ув'язнених до трудової діяльності з'явилася лише з прийняттям Державною радою Російської імперії 6 січня 1886 року законодавчого акту «Про зайнятість арештантів працею та отримання від цього доходу», який і був покликаний організувати зайнятість ув'язнених за ґратами [71, с. 176].

Особливого розвитку трудової діяльності засуджених відбувається у період проведення реформ О. Куракіним.

Так, наприклад, архітектурна композиція першого Чернігівського Тюремного замку послужила зразком для перебудови повітових тюрем у

Російській імперії. Місце утримання порушників стали називатися в XIX ст. тюремним замком, залишаючи в минулому найменування «острог». В історичній довідці матеріалів центрального архіву м. Чернігова значиться, що з 1918 р. по 1920 р. була назва Чернігівська Губернська тюрма № 1. З 1920 р. по 1923 р. тюрму було перейменовано в Чернігівський Губернський Будинок примусово-суспільних робіт, (БУПР) [190].

Як бачимо, навіть із назви установи виконання покарань ми можемо прослідкувати, кого тримають в таких закладах та як виконуються кримінальні покарання.

Науковець О. Бублік зазначає: «управління працею ув'язнених наприкінці XIX – початку XX ст. було визначено нормативно-правовими актами, такими як «Статут про засланців», «Інструкція доглядачу губернського тюремного замку», «Звод установ і статутів про тих, що утримуються під вартою». Зокрема, в Інструкції вказано, що для зайняття ув'язнених у тюремному замку має бути організована різноманітна робота. Вибір видів робіт здійснювався з урахуванням того, що робота не лише утримувала арештантів в зайнятості, а й сприяла формуванню дисципліни, правильного використання часу, підлеглості та привчала до праці. Заключним нормативним актом цього періоду є загальна тюремна інструкція від 28 грудня 1915 р.. Дія цієї Інструкції поширювалася на місця ув'язнення цивільного відомства, а саме на: каторжні тюрми; виправні арештантські відділення; тюрми губернські й обласні; повітові і окружні; слідчі; тимчасові й пересильні» [11, с. 56].

Отже, саме в цей період праця засуджених, арештантів відіграє важливе значення: така праця розглядається, по-перше, як вид покарання, по-друге, як засіб виправлення, по-третє, як дешева сила для виконання важких робіт.

Вже на початку XX ст. у процесі зміни державних режимів на території нашої держави відбувався перехід від старого до нового кримінально-виконавчого (виправно-трудового) законодавства. З приходом до влади

більшовиків відбувається період скасування та відходу від нормативних актів Російської імперії.

О. Міхєєва зазначає: «пенітенціарна система переживала перманентні перетворення в пошуках оптимальної моделі, яка б відповідала новим ідеологічним настановам і була б при цьому результативною» [83].

Так, вже 27 жовтня 1925 р. було прийнято перший у новоствореній державі Виправно-трудоий кодекс Української Радянської Соціалістичної Республіки, в якому було визначено наступні типи місць позбавлення волі: будинки ув'язнення, виправно-трудоі будинки, трудові колонії, спеціальні ізолятори та перехідні виправно-трудоі будинки [13].

Саме в цей час відбувається перехід від тюремної системи, створюються колонії, закладаються підгрунтя не кари, а виправлення шляхом залучення до трудової діяльності.

Виправно-трудоий кодекс передбачав різні місця утримання ув'язнених та засуджених, де останніх тримали як в ізоляції від суспільства, так і не тільки. Основним принципом реабілітації в цих закладах була праця. Поступово створювалися нові пенітенціарні заклади, серед яких можна виділити будинки попереднього ув'язнення для осіб під слідством, будинки примусових робіт, а також сільськогосподарські трудові колонії. Також існували реформаторії для молодих правопорушників. Однак виправленням неповнолітніх займалися не тільки в реформаторіях, а і в трудових комунах та спеціальних виховних колоніях.

Погоджуємося з твердженням Г. Савчина, що організаційно-структурні зміни кримінально-виконавчої системи у період сталінізму безпосередньо залежали від змісту загальнодержавних завдань. Під впливом «великого перелому», наприкінці 1920-х – початку 1930-х рр., в СРСР почали змінюватися основні пріоритети виправно-трудоі політики – принципи виправлення та перевиховання засуджених в умовах соціально корисної праці були замінені принципами застосування суворого покарання за скоєння злочину в умовах ізоляції від суспільства [158, с. 74].

У 1919 році Центральний виконавчий комітет в особі голови М. Калініна видає декрет «Про табори примусових робіт». Такі табори виникли у містах Пертомінськ, Холмогори та Архангельськ (відомі як Північні табори примусових робіт особливого призначення). Проте ці місця було важко контролювати, окрім того, вони не були перспективними для багатьох ув'язнених. Тому радянське керівництво звернуло свою увагу на Соловецькі острови.

Соловецький табір особливого призначення був організований згідно з постановою РНК СРСР від 13 жовтня 1923 р. (протокол № 15) на основі Пертомінського табору примусових робіт. Йому було передано майно Спасо-Преображенського ставропігійного чоловічого монастиря, а сам монастир був закритий ще у 1920 р. У той час сюди відправляли відбувати покарання діячів УНР, отаманів петлюрівських повстанських загонів [7].

А вже 11 липня 1929 р. була прийнята Постанова під назвою «Про використання праці кримінально-ув'язнених». Ця постанова не лише легалізувала фізичну працю ув'язнених осіб, але також призвела до створення Головного управління виправно-трудова таборів і трудових поселень НКВС, яке відоме під аббревіатурою «ГУЛАГ».

Ці перетворення пенітенціарної системи стосувалися як посилення заходів ізоляції засуджених, так і легалізації їх важкої трудової діяльності. Праця засуджених ставала засобом виконання п'ятирічних планів СРСР, прискоренням процесу індустріалізації, виконанням великих обсягів сільськогосподарського виробництва, добуванням корисних копалин.

Особливо жорстоке ставлення до засуджених та використання праці, як спосіб покарання, було за часи сталінського правління з 1933 по 1954 роки. Як приклад можна навести норми деяких Наказів тих часів. Як вбачається із додатка до Наказу НКВС № 00968 від 5 червня 1943 р., протягом першого року ув'язнення каторжники не мали права листуватися, отримувати посилки й бути премійованими за працю, їм заборонялося читати книги та газети.

У наступні роки, залежно від поведінки й виконання виробничих норм, начальник табору міг дозволити листування, читати літературу та часописи, отримувати посилки та преміальні гроші, але не більше визначеної суми. За відмову від роботи, порушення режиму утримання, невиконання норм виробки та розпоряджень табірної адміністрації для каторжників встановлювалися такі види покарання: збільшення робочого часу до двох годин додатково, переведення на більш тяжку роботу, утримання в одиночному карцері терміном до 20 діб, арешт і притягнення до кримінальної відповідальності з розглядом справи Особливою нарадою НКВС СРСР [97, с. 220 – 221].

Цікавими є спогади колишнього каторжника Д. Аліна, який був задіяний під час видобування золота на Колимі, та у своїх мемуарах зазначав: «Прибувши на об'єкт, кожен хапав ломик, пірнав у шахту і там довбав мерзлий ґрунт, змішаний із камінням, тобто бив бурку не менше 50 см завглибшки. Ввечері приходив підривник, вимірював глибину. Якщо 50 см не було, то він підривати відмовлявся. Значить, після роботи замість зони каторжанин потрапляв у штрафний ізолятор. Він не опалювався, тому за температури мінус 50 градусів на дворі, в цьому ізоляторі було не вище мінус 40 градусів. А вранці – знову в забій. Після такої ночівлі який із тебе робітник? І ти знову не забезпечив вибух, і знову в штрафний ізолятор [164, с. 127].

Яскраво описують нелюдські умови праці та тримання засуджених в трудових таборах є свідчення К. Гурського: «На будівництві тракту Чіб'ю – Крута більше місяця не витримували. Зеки голодували. Трупи полеглих коней охорона обливала гасом, засипала вапном і закопувала. Їх відкопували та їли. Були випадки людожерства. Проклятий п'ятий лагпункт! Мертвих тут не ховали, трупи просто присипали снігом чи спускали під кригу» [16, с. 66].

Отже, праця засуджених того часу була покликана для виконання поставлених керівництвом тогочасної країни завдань за будь-яку ціну. Таку працю можемо прирівняти до рабської праці, коли сам засуджений не виступав

суб'єктом трудової діяльності, а відповідно і фактично не мав певних соціальних гарантів та правового захисту, як працюючого.

Яскравим підтвердженням цього, є твердження начальника «Дальстрою» І. Нікішова, який говорив: «Вистелю забій трупами, але план із намиву золота виконаю» [7].

Щодо відпочинку засуджених, то 06 травня 1944 р. відповідно до вказівки НКВС № 1/8243, для каторжників вводився лише дводенний відпочинок на місяць (з 1 липня 1950 р., згідно з розпорядженням МВС «Про тривалість робочого часу і порядку надання днів відпочинку для засуджених до заслання на каторжні роботи» – був передбачений вже чотириденний відпочинок, а також у дні державних свят [97, с. 589].

Якщо ж розглядати дані випадки в сучасних умовах, то відповідно до Конвенції проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання, поводження із каторжниками можна визнати катуванням, оскільки в ст. 1 вищевказаної конвенції зазначено, що термін «катування» означає будь-яку дію, якою будь-якій особі навмисне заподіюються сильний біль або страждання, фізичне чи моральне, щоб отримати від неї або від третьої особи відомості чи визнання, покарати її за дії, які вчинила вона або третя особа чи у вчиненні яких вона підозрюється, а також залякати чи примусити її або третю особу, чи з будь-якої причини, що ґрунтується на дискримінації будь-якого виду, коли такий біль або страждання заподіюються державними посадовими особами чи іншими особами, які виступають як офіційні, чи з їх підбурювання, чи з їх відома, чи за їх мовчазної згоди [58].

Досить кардинально змінилася ситуація після смерті Сталіна 5 березня 1953 року та приходу до влади Микити Хрущова. Важливим документом стало розпорядження МВС СРСР «Про порядок утримання засуджених до каторжних робіт у табірних підрозділах при ВТТ і УВТТК МВС-УМВС» 18 травня 1954 р., де зазначалось, що каторжники прирівнювалися до решти в'язнів. З цього часу для них було встановлено режим утримання,

передбачений загальною інструкцією по виправно-трудових таборах і колоніях МВС СРСР від 27 березня 1947 р. Тепер вони практично нічим не відрізнялися від контингенту, який утримувався на суворому режимі. На цьому історія каторги у СРСР завершилася.

У період з 1954 по 1958 роки СРСР приймає ряд нормативно-правових актів, а саме Положення про виправно-трудові табори, колонії та тюрми, в якому закладається підґрунтя та спроби впровадження принципу територіальності відбування кримінальних покарань за місцем вчинення злочину. Вже починаючи з 1950-х років почалася активна практика переходу від відсильного розміщення засуджених у відділенні райони СРСР до територіального. Створюються колонії із власними виробничими базами, або поряд із контрагентськими об'єктами, де засуджені мають змогу залучатися до трудової діяльності поблизу місць виконання кримінальних покарань.

У 1958 році відбувається перехід від виправно-трудових таборів до виправно-трудових колоній. У цей час було прийнято та затверджено Радою Міністрів СРСР загальносоюзне Положення про виправно-трудові колонії та тюрми.

Згодом, 23 грудня 1970 р. Верховна Рада УРСР приймає Виправно-трудовий кодекс, де в приписах ст. 49 було зазначено, що кожний засуджений повинен працювати. Адміністрація виправно-трудових установ повинна забезпечувати залучення засуджених до суспільно корисної праці з урахуванням їх працездатності та, по можливості, спеціальності. Засуджені залучаються до праці, як правило, на виробництві цих установ, а в окремих випадках на контрагентній основі на державних або інших формах власності підприємствах, за умови забезпечення належної їх охорони та ізоляції [13].

Тобто, це означало, що праця є обов'язком засуджених. Праця у такому випадку має на меті не знищити особу засудженого, а навпаки виробити позитивне ставлення девіантної особи до праці.

Можна зробити висновок, що вже з 1970 по 1990 роки відбувся період децентралізації системи виконання кримінальних покарань. У цей час діє

принцип територіального розміщення засуджених для подальшого виконання покарань. У колоніях створенні виробництва та виробничі дільниці, засудженні також залучаються до робіт на контрагентських об'єктах за межами установ.

Проте, принцип децентралізованості у визначенні місця відбування покарань діяв не завжди. Так, наприклад українського письменника В. Стуса у 1970-х роках засудили до 5 років позбавлення волі і 3-х років заслання, а у 1980 році – до 10 років примусових робіт і 5 років заслання. Фактом, який підтверджує примусовість та репресивність праці, є встановлення норм виробітку, про що свідчать зафіксовані факти. Так, 22 серпня 1973 року за невиконання норм виробітку, нетактовне поведіння з представниками таборової адміністрації зі Стусом проведено бесіду. З витягів особової справи в характеристиці на засудженого на В. Стуса за підписом майора Александрова і начальника колонії Бойкова йдеться наступне: «З прибуттям в ІТУ ЖХ-385/3 визначено працювати мотористом на пошивці рукавиць. Дану спеціальність опанував швидко і з січня 1973 року став щомісячно виконувати норми виробітку на 102-111 % до червня 1973 року. Із серпня погіршив своє ставлення до праці... Брати участь у трудовому змаганні відмовляється, виробничі збори часто не відвідував. На Всесоюзний неділеньник 22 квітня 1973 року не вийшов. Трудове змагання вважає нікчемною справою. Вимоги внутрішнього розпорядку та режиму постійно порушував – у травні 1973 року зірвав з усього одягу пришиті йому нагрудні знаки і відмовлявся носити їх до липня 1973 року. За дане порушення зазнавав покарань: оголошено догану, позбавлявся чергового побачення, заборонялося йому купувати продукти харчування в кіоску на один місяць і поміщався в ДІЗО на сім діб...» [86].

Отже, враховуючи вищевикладене, праця засуджених в радянський період була обов'язком засудженого. Під працею засуджених, яку подавали радянському народу, як засіб ресоціалізації та виправлення можемо бачити, що це один із репресивних механізмів державного управління, який покликаний обмежити вплив на суспільство невігідним для радянської влади

людям. Праця того часу мала репресивний характер та наступні ознаки, такі як: 1) залучення особи до тяжкої праці без її волі (примусовий характер); 2) неможливість самому обирати вид трудової діяльності; 3) фактична відсутність соціального та правового захисту робітника; 4) використання людини, як знаряддя для досягнення виробничої норми; 5) штрафна система за невиконання норм виробітку; 6) незабезпечення працівників засобами захисту [164].

Пройшовши довгий шлях, наша країна нарешті здобула незалежність і почала створювати власну державність, що включало зміну державних органів і створення власної законодавчої бази.

Також почали з'являтися наукові роботи українських учених, які б відображали питання праці засуджених.

Свій значний внесок в різні часи незалежності нашої країни щодо цієї тематики внесли: К. Автухов, І. Богатирьов, І. Боднар, А. Градецький, С. Денисов, Т. Денисова, О. Джужа, Н. Дудка, Ю. Кернякевич-Танасійчук, В. Кирилюк, О. Колб, О. Крикушенко, М. Кутєпов, М. Лисенко, І. Мацієвська, Н. Мокрицька, Л. Олефір, О. Опанасенков, О. Прасов, В. Пузирний, М. Пузирьов, Г. Радов, А. Степанюк, О. Стулов, С. Царюк, В. Човган, О. Щербина, О. Шкута, Л. Шумна, Д. Ягунов, І. Яковець, М. Яцишин та інші. Зазначені науковці висвітлювали питання праці засуджених в монографіях, розділах дисертацій, фахових наукових статтях, посібниках та інших наукових роботах. Але окремо пропонуємо розглянути дисертації, основною тематикою яких була праця засуджених.

Першим в Україні дисертантом, який у 2002 році зробив комплексне наукове дослідження широкого спектра організаційно-правових аспектів трудової зайнятості засуджених, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі, був С. Стефанов. Тема дисертації «Організаційно-правові проблеми трудової зайнятості засуджених у місцях позбавлення волі за спеціальністю 12.00.08 – кримінальне право та криминологія; кримінально-виконавче право. Науковець вперше дослідив взаємозв'язок трудової

зайнятості засуджених та їх правового положення, розглядаються категорії громадян, які належать до числа «зайнятих», з погляду особливостей їх правового статусу. Крім цього, у роботі аналізується ряд характеристик засуджених, які впливають на питання їх трудовикористання.

Автор у своїх висновках підкреслює значимість вирішення завдання, яке стоїть перед державою, забезпечення трудової зайнятості засуджених у контексті вимог, що містяться в Мінімальних стандартних правилах поводження з ув'язненими (ООН) і Європейських пенітенціарних правилах. На основі проведення дослідження практичної діяльності установ, які виконують покарання, був сформульований висновок про можливість досягнення цілей покарання з урахуванням розв'язання питання трудової зайнятості засуджених. Зробивши історико-правовий аналіз праці засуджених в Україні, він дійшов висновку, що праця засуджених у процесі її становлення не відіграла істотної виховної ролі, а розглядалася винятково як захід карального впливу; визначив предмет правового регулювання праці засуджених в установах, які виконують покарання, як суспільні відносини, що склалися на основі певних ознак, які диктуються напрямком кримінально-виконавчої політики в галузі виправлення засуджених і залучення їх до праці [177]. Неодмінно, ця праця варта уваги, але необхідно зазначити, що автор, в першу чергу, розглядав діюче на той час кримінально-виконавче законодавство, практику його застосування, тенденції та закономірності розвитку законодавства при регулюванні питання трудової зайнятості засуджених до відбування покарання в місцях позбавлення волі. При цьому робота будувалася на ВТК УРСР 1970 року, який втратив чинність ще у 2004 році, а тому певні норми дослідження є застарілими і потребують перегляду.

Також окремої уваги заслуговує дисертація 2003 року І. Жук на тему «Праця засуджених в пенітенціарних установах України: проблеми та напрями гуманізації» за спеціальністю 09.09.01 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. Автором вперше зроблена спроба

комплексного дослідження соціально-економічних проблем праці засуджених до позбавлення волі в умовах демократизації і гуманізації суспільства.

В дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове розв'язання важливого науково-прикладного завдання щодо створення більш досконалої системи раціонального використання праці засуджених на підприємствах установ виконання покарань [34].

Але необхідно зазначити, що робота також будувалась на законодавстві, яке вже є неактуальним, а певні пропозиції щодо зміни законодавства пропонуються до ВТК УРСР 1970 року, який вже втратив свою чинність більше ніж 20 років тому.

Першим, з часу набуття чинності КВК 2003 р., самостійним комплексним дослідженням правового регулювання праці засуджених у місцях позбавлення волі та кримінально-виконавчих проблем, що виникають у зв'язку з її організацією у виправних колоніях, є дисертація 2016 року О. Бублік «Праця засуджених до позбавлення волі: правова регламентація та кримінально-виконавча практика» спеціальністю 12.00.08 – кримінальне право та кримінологія; кримінально-виконавче право.

Автор вперше з'ясував стан узгодження правового регулювання праці засуджених з нормами трудового законодавства; запропонував розширити суб'єктний склад кримінально-виконавчих відносин шляхом включення до нього, крім адміністрації виправних колоній і засуджених до позбавлення волі, адміністрації тих виробничих підприємств (господарюючих суб'єктів) різних форм власності, на яких ці засуджені працюють, а також обґрунтував доцільність заборони працевикористання засуджених до позбавлення волі за межами адміністративного району розташування виправних колоній усіх рівнів безпеки без щоденного їх повернення до жилої зони, виключивши з Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань абзац четвертий пункту першого Розділу XXI. У дисертації здійснено теоретичне узагальнення й нові розв'язання теоретичних проблем правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі, обґрунтуванні необхідності

вдосконалення чинного кримінально-виконавчого законодавства та практики його застосування [11].

Але з моменту захисту зазначеної дисертації вже зазнали змін як кримінально-виконавче, так і трудове законодавство; також це дослідження проводилось, в першу чергу, у розрізі кримінально-виконавчого права та стосувалась виключно засуджених до покарання у виді позбавлення волі.

Що ж стосується генези правового регулювання праці засуджених, то треба зазначити, що, з розпадом Радянського Союзу, Україна взяла новий курс реформування пенітенціарної системи переходячи від виправно-трудової до кримінально-виконавчої.

Вкрай важливим досягненням вже Незалежної України є створення Центрального органу виконавчої влади у сфері виконання кримінальних покарань 22 квітня 1998 року Державного Департаменту з питань виконання кримінальних покарань. Зазначений орган був створений Указом Президента України від 22 квітня 1998 р. № 344/98 на базі Головного управління виконання покарань (ГУВП) у складі МВС України, який надалі ліквідований [146]. А вже у 1999 році систему виконання покарань було виведено зі структури МВС України.

Зазначимо, що в той час перед законодавчою гілкою влади постало багато першочергових завдань для функціонування країни, тож процес реформування кримінально-виконавчої системи був досить поступовий і не швидкий. Норми радянського Виправно-трудоного кодексу були чинними до 01 січня 2004 р., а вже після, набрав чинності Кримінально-виконавчий кодекс України, який був прийнятий 11 липня 2003 р. Однак, треба згадати, що підвалини до реформування пенітенціарної системи були закладені ще в 1991 році на порозі Незалежності, а саме шляхом прийняття Постанови Кабінетом Міністрів УРСР «Про основні напрями реформування кримінально-виконавчої системи Української РСР» від 11 липня 1991 р. [135].

Так, перша редакція КВК України 2003 р. особливо не змінила відношення до праці засуджених, оскільки все одно передбачала працю в

першу чергу, як обов'язок. В першій редакції ст. 118 зазначалось, що засуджені до позбавлення волі повинні працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії. Засуджені залучаються до суспільно корисної праці з урахуванням наявних виробничих потужностей, зважаючи при цьому на стать, вік, працездатність, стан здоров'я і спеціальність. Засуджені залучаються до праці, як правило, на підприємствах, у майстернях колоній, а також на державних або інших форм власності підприємствах за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції [66]. Тому немає підстав вважати, що здобуття незалежності України або прийняття нового КВК є новим етапом правового регулювання праці осіб, які утримуються в УВП, оскільки суттєвих змін ці процеси не принесли.

З позитивних змін можна відмітити те, що в ст. 119 КВК України щодо умов праці засуджених до позбавлення волі, що для осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, робочий тиждень вже не може перевищувати норму тривалості робочого часу, встановленого законодавством про працю. Тобто, тепер робочий тиждень не повинен перевищувати 40 годин на тиждень відповідно до ст. 50 КЗпП України [53], в той час, як ВТК УРСР передбачав у ст. 50, що для осіб, які відбувають покарання у виправно-трудовах колоніях і тюрмах, встановлюється восьмигодинний робочий день. При цьому засудженим надається щотижня один день відпочинку. З цього можна зробити висновок, що робочий тиждень міг бути і 48 годин на тиждень [13].

Також не було продубльовано норму із ВТК УРСР про те, що час роботи засуджених у період відбування ними покарання у вигляді позбавлення волі до трудового стажу не зараховується, крім випадків, спеціально передбачених у законі, що запустило процес позитивних змін до питання пенсійного забезпечення засуджених.

У 2005 році Верховною Радою України прийнято Закон України «Про Державну кримінально-виконавчу службу України». У ст. 13 першої редакції зазначеного закону визначено поняття та загальні засади підприємств установ

виконання покарань: підприємства установ виконання покарань є казенними підприємствами, які здійснюють некомерційну господарську діяльність без мети одержання прибутку для забезпечення професійно-технічного навчання засуджених та залучення їх до праці. Також у цьому вищезазначеному законі в ст. 13 визначено основні засади трудової діяльності засуджених. Так, позитивним є визначення в цій статті відповідних норм: трудові відносини засуджених регулюються законодавством про працю з урахуванням вимог кримінально-виконавчого законодавства; свою діяльність підприємства установ виконання покарань планують з урахуванням можливості організації професійно-технічного навчання, формування трудових навичок у засуджених; засуджені залучаються до праці з урахуванням наявних виробничих потужностей підприємств установ виконання покарань; підприємствам установ виконання покарань створюються сприятливі умови в залученні до виготовлення продукції (виконання окремих видів робіт, надання послуг) для регіональних потреб [113].

З метою забезпечення реалізації державної політики у сфері виконання кримінальних покарань та подальшого реформування Державної кримінально-виконавчої служби України у 2008 році Указом президента України від 25 квітня 2008 р. №401/2008 схвалено Концепцію реформування Державної кримінально-виконавчої служби. У Концепції було зазначено, що в установах виконання покарань значна кількість засуджених має низький освітній рівень та є педагогічно занедбаною. Сучасні підходи до організації виробничої діяльності в ринкових умовах обумовлюють необхідність зміни організаційно-правових форм і принципів діяльності підприємств установ виконання покарань щодо залучення засуджених до суспільно корисної праці, надання пріоритету їх професійно-технічному навчанню, формуванню та закріпленню у засуджених трудових навичок як невід'ємної складової процесу їх ресоціалізації [130]. У зазначеному нормативно-правовому акті визначено, що залучення засуджених до праці, робота їх у майстернях (центрах трудової адаптації), підсобних господарствах, із господарського обслуговування

установ виконання покарань та слідчих ізоляторів, на підприємствах установ виконання покарань, на державних або інших форм власності підприємствах є складовою не кари, а ресоціалізації [130].

Наступним кроком реформування кримінально-виконавчої системи було схвалення КМУ Розпорядженням від 26 листопада 2008 р. № 1511–р Концепції цільової програми реформування Державної кримінально-виконавчої служби на період до 2017 року. Метою Концепції було визначення подальшого вдосконалення роботи Державної кримінально-виконавчої служби шляхом створення умов для виправлення засуджених, здобуття ними освіти та набуття професії, їх соціальної адаптації в суспільстві, розвитку матеріально-технічної бази установ виконання покарань та слідчих ізоляторів тощо [143].

Отже, вже у 2008 році закладено важливі ключові моменти реформування пенітенціарної системи України. Важливим є те, що вже в той час у нормативно-правових актах передбачено розглядати працю не як складовою покарання, а одним із засобів ресоціалізації.

Перші, вже вагомі, зміни до питання праці засуджених саме в КВК України були внесеними у 2010 році, а саме, законодавець додав абз. другий ст. 118 наступними словами: «Адміністрація зобов'язана створювати умови, що дають змогу засудженим займатися суспільно корисною оплачуваною працею» [111]. Цим самим повинно було збільшитись стимулювання до праці у засуджених.

А вже у 2014 році у вищезазначеному питанні залучення засуджених до праці відбулись зміни із вступом у дію Закону України «Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів» № 1186–VII від 08 квітня 2014 р. Стаття 8 передбачала, що засуджені мають право на оплачувану працю, організовану відповідно до вимог законодавства про працю, у тому числі щодо тривалості, умов та оплати праці; встановлюється восьмигодинний робочий

день, але не більше 40 годин на тиждень. При цьому тривалість робочого дня встановлюється з 7 до 17 години або з 6 до 16 години [112].

Цим законом також було змінено і зарахування на особовий рахунок відсотків від місячного заробітку не менш як двадцять п'ять. В ч. 1 ст. 118 вищезазначеного закону слова «повинні працювати» замінили словами «мають право працювати»; слова «залучаються до праці» замінили словами «залучаються до оплачуваної праці» та доповнили абз. третім такого змісту: «праця засуджених регламентується Кодексом законів про працю України» [112].

Це можна назвати революційними змінами в інституті праці засуджених, оскільки вперше в історії України праця засуджених стала саме правом засуджених, а не їх примусом чи обов'язком. Це стало відправною точкою подальшого розвитку праці засуджених.

По-перше, така праця позитивно впливає на особу засудженого, в процесі його виправлення та ресоціалізації.

По-друге, працею засуджені соціально-адаптуються до сучасного суспільного життя.

По-третє, професійно-технічне навчання або вища освіта засудженим надасть змогу надалі після звільнення інтегруватися у суспільство, через те, що вони матимуть необхідні «hard skills».

По-четверте, зміна у підході до праці дає змогу позитивно сприймати таку працю.

Тому ці зміни у законодавстві можна вважати початком нового етапу правового регулювання праці осіб, які утримуються в УВП.

У 2016 році законодавець уніфікував норму Кримінально-виконавчого кодексу України, виклавши відповідно до міжнародних стандартів. Так, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав засуджених» № 1492 від 07 вересня 2016 р. – у ст. 118: абз. 1 і 3 ч. 1 викладено в такій редакції:

«1. Засуджені до позбавлення волі мають право працювати та залучаються до суспільно корисної праці у місцях і на роботах, визначених адміністрацією колонії, з урахуванням наявних виробничих потужностей, зважаючи при цьому на стать, вік, працездатність, стан здоров'я і спеціальність. Засуджені залучаються до оплачуваної праці, як правило, на підприємствах, у майстернях колоній, а також на державних або інших форм власності підприємствах за строковим трудовим договором, що укладається між засудженим і виправною колонією (слідчим ізолятором), за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції»;

«Праця засуджених до позбавлення волі регулюється законодавством про працю з особливостями, визначеними цим Кодексом»;

У частині другій слова «Засудженим чоловікам віком понад шістьдесят років, жінкам – понад п'ятдесят п'ять років» замінено словами і цифрами «Засудженим, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

В абз. 2 ч. 5 слова «як правило» виключено [110].

Також ч. 2 ст. 120 викладено в такій редакції:

«2. У виправних колоніях на особовий рахунок засуджених, які залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці, зараховується незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку» [110].

Проте, зазначимо, що ці зміни потребували ще додаткових роз'яснень та удосконалень, оскільки при застосуванні та тлумаченні певних норм виникали труднощі.

Особливо гостро постало питання виплати аліментів та інших виплат за виконавчими документами. Оскільки праця стала спочатку виключно правом засудженого, деякі почали відмовлятися від праці і відповідно не сплачувати аліменти та інші виплати за виконавчими документами, що було грубим порушенням та порушувало право дітей на належне утримування. Тому законотворець робить відповідні зміни та викладає ч. 1 ст. 118 у такій редакції:

«1. Засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою-підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг.

Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання. Адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за договорами цивільно-правового характеру та трудовими договорами»;

частину другу доповнити новим абзацом першим такого змісту:

«2. Засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості».

У зв'язку з цим абзац перший вважати абзацом другим;

4) частину другу статті 120 викласти в такій редакції:

«2. У виправних колоніях на особовий рахунок засуджених, які залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці, зараховується незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку.

Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку» [66].

Після зазначених змін, думки науковців з приводу того чи є праця засуджених правом, чи все ж таки обов'язком розділились. Тому, вважаємо за необхідним визначитись в цьому питанні.

За основу можна взяти класифікацію, яку у своїх працях навела вчена Л. Шумна, що працю засуджених можна поділити на наступні види:

Перший вид праці – засуджений має право (а не обов'язок) і за який отримуватимете зарплату (норма права: ч. 1. ст. 118 КВК України).

Другий вид праці – засуджені до позбавлення волі зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості, оскільки мають заборгованість за виконавчими документами (норма права: ч. 2. ст. 118 КВК України).

Третій вид праці – це той, який засуджені до позбавлення волі зобов'язані працювати за вимогою адміністрації колонії безоплатно. Кримінально-виконавчим законодавством передбачений виняток щодо можливості залучення засуджених до праці без її оплати. Але такі роботи можуть стосуватися лише з благоустрою установ, слідчих ізоляторів і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення установ та слідчих ізоляторів продовольством (норма права: ч. 5. ст. 118 КВК України та пункт 3.1 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі затверджена Наказом Міністерства юстиції України 07 березня 2013 р. № 396/5) [201, с. 164].

Проте, більшість науковців та експертів, в тому числі і державні органи, виділяють лише два типи праці. Так, наприклад, на офіційній вебсторінці Міністерства юстиції України визначено два типи праці засуджених. Перший – це той, на який особа має право, а не обов'язок, і за який отримуватиме зарплату. Другий тип праці – це той, який засуджені зобов'язані робити за вимогою адміністрації колонії безоплатно [107]. Аналогічні тлумачення передбаченні і у Правовому порадинику для засуджених до позбавлення волі [2].

Отже, попри новації законодавства щодо праці засуджених в частині обов'язковості її визнання як конституційного права, праця все одно залишається одним з основних засобів впливу на засудженого. Головний наслідок наведених подвійних стандартів значення праці – це негативне ставлення до праці самих засуджених, її сприйняття як елементу покарання, не виправданого примусу, що зводить нанівець виховну роль цієї діяльності [204, с. 121].

Важливим етапом розвитку історії становлення праці осіб, які тримаються в пенітенціарних закладах України, є Розпорядження КМУ від 16 грудня 2022 р. № 1153-р «Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022-2024 роках» [144].

Попри широкомасштабну збройну агресію російської федерації проти України триває реформування пенітенціарної системи з метою розвитку національної системи виконання кримінальних покарань відповідно до стандартів Ради Європи.

Ця Стратегія передбачає наступні стратегічні цілі:

1. створення належних умов тримання засуджених та осіб, взятих під варту;
2. створення ефективної системи запобігання та протидії катуванням, жорстокому, нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню;
3. забезпечення права на охорону здоров'я та медичну допомогу, соціальний захист в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах;
4. збільшення кількості випадків застосування покарань та запобіжних заходів, не пов'язаних з ізоляцією від суспільства, та подальший розвиток органів пробації;
5. удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження;
6. забезпечення належного рівня безпеки та правопорядку в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах;
7. формування ефективної моделі підготовки та діяльності персоналу органів і установ пенітенціарної системи;
8. розширення можливостей цифровізації пенітенціарної системи.

Особливу увагу для розгляду питань залучення засуджених до праці привертає увагу ціль «Удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження». У Стратегії

зазначено, що для реалізації цієї цілі передбачено удосконалення роботи над криміногенними потребами засуджених, зокрема в наданні підтримки і допомоги у подоланні залежностей, залученні до корисної зайнятості, підвищенні освітнього рівня та професійних навичок, вирішенні соціально-побутових питань під час підготовки до звільнення.

Одним із завдань для реалізації зазначеної вище цілі є зміна підходів до залучення до корисної зайнятості засуджених та осіб, взятих під варту, створення додаткових стимулів для залучення засуджених до праці як засобу ресоціалізації та розширення можливостей для здобуття засудженими формальної (загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти), неформальної та інформальної освіти (у тому числі з використанням дистанційних технологій) [144].

У зв'язку із розпочатим широкомасштабним наступом РФ на Україну, наша країна взяла на себе зобов'язання утримувати військовополонених, що передбачено нормами міжнародного гуманітарного права. В системі Державної кримінально-виконавчої служби України були створені нові установи, які функціонують для утримання військовополонених. До таких установ відносяться табори та дільниці для тримання військовополонених [162, с. 101]. Через це вважаємо за доцільне виокремити новий період розвитку правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань. Введення правового режиму воєнного стану 24.02.2022 року в Україні, особливо не змінило питання правового регулювання праці засуджених, але з'явилась нова категорія осіб, які почали утримуватися в установах виконання покарань – військовополонені.

Праця військовополонених значно відрізняється від праці засуджених своєю обов'язковістю, підставами залучення до праці, оплатою праці, нормативним врегулюванням, відрахуваннями із заробітку та іншим. Детальніше вивчення праці військовополонених в Українських таборах для тримання військовополонених пропонується здійснити в наступному розділі дослідження.

Зауважимо, що система покарань виникла разом із цивілізаційними суспільствами. Покарання завдяки своїм поступовим трансформаціям в різні історичні періоди перейшли від кари та відплати до перевиховання, виправлення та ресоціалізації засуджених. З процесом розвитку кримінальних покарань відбувалася й еволюція місць тримання злочинців (темниці, замки, в'язниці, тюрми, табори, колонії та ін.). Можна сказати, що процес залучення злочинців до трудової діяльності має давні історичні коріння. Водночас, відзначимо, що праця осіб злочинців у різні історичні періоди мала різний сенс від кари до засобу виховання та ресоціалізації, від безвольної діяльності до права. В різні періоди історичного формування пенітенціарних систем розглядався і правовий статус особи злочинця, який залучався до праці, був різним – це і невольники, раби без власних прав, які не були суб'єктами трудової діяльності до ув'язнених, арештантів, засуджених, вихованців.

Все вищевикладене дозволило нам виокремити чотири етапи правового регулювання праці осіб, які утримуються в пенітенціарних закладах, в різні періоди розвитку системи виконання покарань на території України, а саме: I) допенітенціарний період (від появи цивілізованих суспільств до початку XVIII ст.); II) філантропічний період (остання чверть XVIII ст. – середина XIX ст.); III) період виникнення та розвитку пенітенціарно-трудового законодавства (середина XIX ст. – 2014 р.); IV) сучасний період розвитку законодавства у сфері регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань (з 2014 р. по теперішній час);

## **1.2. Доктринальне та нормативне визначення поняття «праця засуджених»**

Виклики сьогодення, особливо ті, які пов'язані з воєнними діями на території нашої держави, вимагають від законодавця пошуку нових альтернативних та універсальних шляхів щодо функціонування державних інституцій, забезпечення прав та свобод людини та громадянина. Особливу

увагу в контексті дослідження викликає питання організації трудової діяльності, а особливо категорії осіб, які тримаються в установах виконання покарань.

Треба зазначити, що одним з основних джерел існування людини, в будь-який час, була праця. Згадана позиція визначена ст. 43 Конституції України, де зазначено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [60].

З означеного випливає, що праця для людини є однією з основних умов для людського існування, вона прямо впливає, як на фізичний, так і на психологічний, моральний та матеріальний стан людини, тому, безумовно, серед заходів виправного та виховного впливу на засуджених вона займає особливе місце. Це зумовлюється тим, що ставлення до суспільно корисної діяльності є своєрідним моральним критерієм людини, яке не тільки змінює мислення, а й створює умови до фінансової незалежності.

У сучасному суспільстві рівень технічних надбань розширює можливості для вибору виду зайнятості, так уже фізична сила не є основним критерієм для вибору роду діяльності. Майбутнє відтепер належить двом типам людей: «людині думки» і «людині праці». В. Гюго зазначає, що ці вислови взаємозалежні через те, що вони складають одне ціле, бо мислити – означає трудитися [24, с. 46].

Загалом поняття «праця» має безліч визначень та трактувань, автори мають на рахунок неї різні погляди, аналізуючи ці доктрини можна прийти до одного загального висновку (В. Адамчук, О. Романов, Г. Слезінгер, Г. Мелік'ян, Р. Колосова), що: «праця – це перша умова існування всього людського життя, і при цьому в такій мірі, що ми повинні сказати: праця створила саму людину».

Термін «праця», за словником [79, с. 461], являє собою доцільну свідому діяльність людини, спрямовану на створення необхідних благ з метою задоволення власних потреб. Спираючись на думку О. Ситницької, праця – це

цілеспрямована діяльність людини щодо створення, зміни та збереження матеріальних і духовних цінностей, виробництва товарів і послуг для задоволення власних і суспільних потреб [161, с. 56]. Автор у своєму визначенні робить акцент на те, що праця створена не лише для задоволення якихось власних потреб, наприклад матеріальних, а праця в цілому – це про створення чогось більшого для особистого розвитку та суспільства в цілому, наприклад, для створення певних духовних благ та цінностей, які приносять користь як працівнику, так і суспільству. За допомогою праці людина самостійно та незалежно може забезпечити своє існування, розвивається як особистість здобуваючи певні навички, під час реалізації їх у своїй трудовій діяльності.

Проаналізувавши вищезгадане, пропонуємо авторське визначення поняттю праця, а саме – *це цілеспрямована, свідома, продуктивна діяльність людини із використання інтелектуальних та фізичних здібностей, набутих знань, умінь та досвіду для задоволення потреб та розвитку як одного індивіда, так і суспільства в цілому.*

В ст. 43 Конституції України також зазначається, що «держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізує програми .професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [60]. При цьому термін «працевлаштування» в основному законі про працю – КЗпП України [53] так і залишається повністю не розкритим.

Проте, термін «працевлаштування» згаданий в іншому нормативно-правовому акті, а саме, в Законі України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 05 липня 2012 р., де зазначено, що «працевлаштування – це комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю» [116].

З погляду О. Гузенко, «працевлаштування являє собою діяльність державних (а в деяких випадках і громадських) органів щодо забезпечення

роботою, а також пов'язані з цією діяльністю відносини, що складають зміст цієї форми реалізації права на працю» [26, с. 21].

Спираючись на Р. Шабанова можна сказати, що працевлаштування «це один із способів сприяння досягненню повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості за допомогою надання уповноваженими органами допомоги громадянам у пошуку роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників з урахуванням інтересів громадян, роботодавців і держави, що є одночасно гарантією реалізації права громадян на працю та інших прав у сфері зайнятості та праці» [194, с. 12]. Отже, спираючись на дослідження вищезазначених науковців, можна зробити висновок, що питання працевлаштування напряду пов'язані з діяльністю посередницьких органів, і констатувати, що для пересічного громадянина такі визначення були б не зовсім доречні, оскільки в умовах діджиталізації людина не завжди звертається за допомогою до таких органів для пошуку роботи, і такі підходи можна було б вважати застарілими. Проте спираючись на особливий правовий статус засуджених до позбавлення волі існують певні винятки та обмеження, які визначені законом та встановлені вироком суду.

Працевлаштування засуджених до позбавлення волі має свої особливості, які передусім зумовлені правовим статусом таких осіб та завданнями, які постають перед установами виконання покарань. Тому вважаємо доречним проаналізувати їх правовий статус для визначення поняття праці засуджених.

Правовий статус засуджених – це заснована на загальному статусі громадян держави і закріплена в нормативних актах різних галузей права сукупність їхніх обов'язків, прав, свобод і законних інтересів, що залежать від призначеної судом міри кримінально-правового впливу і від поведінки винного під час її виконання [27, с. 139]. При цьому, З. Зарадюк акцентує на тому, що правовий статус засудженого – категорія соціальна, історично мінлива, і його зміст змінюється зі зміною рівня розвитку цивілізації,

державного устрою, рівня злочинності; на нього впливає наявність у суспільстві засобів боротьби з нею [37, с. 7].

А. Колос висловлює позицію, що основними елементами змісту правового статусу є суб'єктивні права, законні інтереси та обов'язки засуджених, а зміст суб'єктивних прав становлять можливість засудженого: вільно користуватися соціальними благами у межах, встановлених правом; вимагати виконання відповідних обов'язків адміністрацією органів і установ виконання покарань, іншими суб'єктами кримінально-виконавчих та інших правовідносин; звернутися за захистом суб'єктивного права [55, с. 107].

Аналізуючи елементи змісту правового статусу засуджених до позбавлення волі можна констатувати, що вони визначені положеннями міжнародно-правових актів та національним законодавством. Стаття 8 КВК України дає конкретний перелік прав, якими наділено засуджених до позбавлення волі, серед них:

- 1) право на отримання інформації про свої права і обов'язки, порядок та умови виконання та відбування призначеного судом покарання;
- 2) право на гуманне ставлення до них та на повагу їх людської гідності, заборона жорстокого, нелюдського або такого, що принижує їх гідність, поводження;
- 3) право на звернення відповідно до законодавства з пропозиціями, заявами і скаргами до адміністрації органів і установ виконання покарань, їх вищестоящих органів, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Європейського суду з прав людини тощо;
- 4) право давати пояснення і вести листування, а також звертатися з пропозиціями, заявами і скаргами рідною мовою;
- 5) право на охорону здоров'я в обсязі, встановленому Основами законодавства України про охорону здоров'я;
- 6) право на соціальне забезпечення, у тому числі й на оформлення пенсій, відповідно до законів України;
- 7) право на оплачувану працю згідно із законодавством про працю;

8) право на належне матеріально-побутове забезпечення тощо [66].

Проаналізувавши те, що правовий статус засудженого відрізняється від правового статусу вільної людини, і те, що праця засуджених є особливим видом трудових правовідносин, необхідно навести наступне визначення: праця засуджених – це цілеспрямована діяльність особи, котра має правовий статус засудженого, зі створення матеріальних та інших благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому [200, с. 132].

Також, Верховний Суд у своїй постанові зауважив, що ним, у постановках від 03 березня 2020 р. у справі №440/1512/19, від 17 березня 2020 р. у справі №809/710/17, від 03 квітня 2020 р. у справі №580/908/19 вже було висловлено позицію щодо застосування норм права у подібних правовідносинах, зробивши висновок, що особи, засуджені до позбавлення волі, є найманими працівниками з особливим статусом та обмеженими трудовими правами [103].

Враховуючи вищевикладене, можемо припустити, що праця засуджених відрізняється від праці вільної людини, бо має певні обмеження через різні правові статуси, а тому проаналізувавши поняття праця та правовий статус засудженого пропонуємо авторське визначення поняття «праця засуджених», а саме – *це цілеспрямована, продуктивна діяльність особи, яка має правовий статус засудженого, що спрямовується на задоволення власних потреб, виправлення, ресоціалізацію, розвиток, здобуття або підтримання професійних навичок і знань, та регулюється нормами як трудового, так і кримінально-виконавчого законодавства.*

Зміст абз. 8 ч. 1 ст. 8 гл. 2 «Правовий статус засуджених» вказує на те, що засуджений до позбавлення волі під час відбування покарання має право на оплачувану працю, організовану відповідно до вимог законодавства про працю, у тому числі щодо тривалості, умов та оплати праці. При цьому тривалість робочого дня не може становити більше восьми годин і тривалість робочого часу не більше сорока годин на тиждень [66]. Можна зробити висновок, що формально умови праці та порядок нічим не відрізняється від інших громадян на підприємствах різних форм власності.

В ч. 1 ст. 118 гл. 18 Кримінально-виконавчого кодексу України «Праця засуджених до позбавлення волі» вказано, що засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг. Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання [66].

Констатуючи те, що залучення засуджених до праці регламентується безпосередньо КЗпП України (умови праці п. 8 ч. 1 ст. 8 КВК України), Кримінально-виконавчим кодексом України передбачається все ж не мало відмінностей та особливостей (правил, умов, обмежень) з питань залучення засуджених до праці.

Залучення засуджених до праці залежить від різних підстав:

- віку та статі;
- виду установи виконання покарань та від рівня безпеки в даній установі;
- виду дільниці соціально-психологічної служби установи, в якій перебуває засуджений;
- поведінки засудженого, що тримається в установі виконання кримінальних покарань;
- наявність хвороб;
- інші підстави, визначені нормативно-правовими актами.

Нормами КВК України та КЗпП України визначено правову основу залучення засуджених до суспільно корисної праці, відповідно до якої:

- адміністрацією колонії визначаються місця та робота для залучення засуджених до праці;
- залучення до суспільно корисної праці має відповідати до вищеперерахованих підстав;

- засуджені залучаються до оплачуваної праці, на державних підприємствах установ виконання покарань, майстернях та контрагентських роботах, за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції;

- адміністрація установи виконання покарань зобов'язана створювати умови для оплачуваної суспільно корисної праці;

- засудженим чоловікам віком понад шістдесят років, жінкам – понад п'ятдесят п'ять років, інвалідам I та II груп, хворим на активну форму туберкульозу, жінкам з вагітністю понад чотири місяці, жінкам, які мають дітей у будинках дитини в установах виконання покарань, можна працювати за власним бажанням за висновком лікарської комісії;

- нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України та пунктом 2 розділу XVII Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань визначено перелік робіт і посад, на яких забороняється використовувати працю засуджених, а саме:

1) на всіх роботах і посадах у міжрегіональних управліннях, адміністративних будівлях, у яких розміщується персонал з охорони установ виконання покарань, у розплідниках службових собак;

2) у приміщеннях, де розміщені зброя, спеціальні засоби, система сигналізації для попередження втеч, система контролю доступом, службова документація;

3) на роботах, пов'язаних з устаткуванням для розмноження документів, радіотелеграфною та телефонною технікою (за винятком лінійних монтерів у присутності представників адміністрації установи виконання покарань);

4) на посадах продавців, бухгалтерів-операціоністів, касирів, завідувачів продовольчих та речових складів, комірників;

5) на роботах, пов'язаних з обліком, зберіганням та видачею медикаментів, а також вибухових та отруйних речовин;

6) як зубопротезистів, водіїв легкових та оперативних автомобілів і мотоциклістів;

- 7) на посадах з підпорядкуванням їм вільнонайманих працівників;
- 8) на роботах, пов'язаних з обслуговуванням та ремонтом технічних засобів охорони і нагляду;
- 9) на роботах, пов'язаних з наданням медичної допомоги [129].

- засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт із благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством. До цих робіт засуджені залучаються, як правило, в порядку черговості, в неробочий час і не більше ніж дві години на день, згідно з ч. 5 ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу України.

Так, відповідно до Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі, також закріплено окремі положення щодо умов праці засуджених до позбавлення волі неповнолітніх, засуджених, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, засуджених вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років і т.п. [121].

КВК України регулює питання оплати праці засуджених до позбавлення волі та передбачає два види праці:

- оплачувану, що передбачає собою реалізацію права на працю та оплачується відповідно до вимог законодавства (ст. ст. 8, 118 КВК України);
- без оплатної – засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством. До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день (ст. 118 КВК України). Тому є лише декілька суттєвих відмінностей в цих видах залучення засуджених до праці: оплата праці, що передбачає отримання прибутку, види виконуваних робіт та процедура залучення засуджених до праці [51, с. 159].

Оплата праці засуджених до позбавлення волі здійснюється відповідно до професії і кваліфікації засуджених, складності та умов виконуваних робіт.

Тарифні ставки та посадові оклади розраховуються державними підприємствами установ виконання покарань.

Праця в установах виконання покарань є важливим елементом виправлення та ресоціалізації засуджених. Також, під час оплати праці засуджених частина заробітку може бути використана на сплату аліментів, відшкодування вартості утримання, на відрахування за виконавчими документами, на відшкодування раніше заподіяних ними матеріальних збитків тощо.

Механізм відшкодування витрат, пов'язаних з утриманням засуджених до позбавлення волі в установах виконання покарань, регламентується Порядком про відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань. Так, вартість витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань відшкодовується із нарахованого їм заробітку, пенсій та іншого доходу та розраховується за видами наданих послуг, які безпосередньо пов'язані із забезпеченням створення належних матеріально-побутових умов під час відбування покарання [124]. Не відшкодовується з нарахованого засудженим заробітку та іншого доходу вартість харчування, взуття, одягу, білизни, спецхарчування та спецодягу.

Важливим аспектом праці засуджених до позбавлення волі також є загальнообов'язкове державне соціальне страхування засуджених осіб, які залучені до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, та пенсійне забезпечення таких осіб, яке відбувається на загальних підставах.

З огляду на вищезазначене можна зробити висновок, що КВК України регламентує порядок залучення засуджених до позбавлення волі до праці з метою досягнення позитивних змін в особистості, сприяння соціальній адаптації як до умов відбування покарання в колонії, так і після звільнення. Залучення до праці спрямоване насамперед на привчання засуджених ставитися до праці, як до позитивної та необхідної складової життя, набуття/збереження вмінь та навичок, які дадуть можливість реалізовувати

власні потреби та забезпечать законними засобами для існування, у тому числі й після звільнення [78, с. 217].

Таким чином, зміст поняття «залучення засуджених до праці» необхідно розуміти як унормовану трудовим і кримінально-виконавчим законодавством діяльність адміністрації установи виконання покарань з працевлаштування та працевикористання засуджених [11, с. 80 – 81]. У свою чергу, така діяльність зумовлена реалізацією засудженого до позбавлення волі свого суб'єктивного права – права на працю.

Нормативні особливості залучення засуджених до праці в установах виконання покарань можуть відрізнятися залежно від виду установи в якій перебуває засуджений. Для розуміння цих аспектів треба розглянути різні типи установ. Згідно з положенням ст. 11 КВК України установами виконання покарань є: кримінально-виконавчі установи, спеціальні виховні установи, слідчі ізолятори у випадках, передбачених КВК України

У сучасному контексті виконання кримінальних покарань детальна увага приділяється питанням режиму в установах виконання покарань, зокрема, виправних колоніях різних рівнів безпеки. Відповідно до класифікації, виправні колонії поділяються на колонії мінімального, середнього та максимального рівнів безпеки. У свою чергу, колонії мінімального рівня безпеки можуть бути розділені на колонії з мінімальним рівнем безпеки з полегшеними умовами тримання та колонії мінімального рівня безпеки з загальними умовами тримання.

Наголосимо, що чинний КВК України не надає чіткого визначення поняття «рівень безпеки виправної колонії». Таким чином, рівень безпеки може трактуватися як ступінь безпеки у різних відносинах: відносин суспільства до засуджених, адміністрації виправної колонії до засуджених, між різними групами засуджених тощо. Цей підхід відповідає поняттю «рівень безпеки» в політичних науках [5, с. 53].

Окрім того, виникає питання щодо обґрунтування необхідності введення у КВК України поділу колоній за рівнями безпеки, замість

використання вже зарекомендованого себе й зрозумілого для науковців і практиків поділу колоній за видами режиму. Хоча відомо, що режим тримання є визначальним при поділі колоній у законодавстві різних країн, та питання причин такого нововведення залишається без вичерпної наукової аргументації.

Деталізуючи питання залучення засуджених до праці у виправних колоніях мінімального рівня безпеки з полегшеними умовами тримання, можемо зазначити, що згідно з КВК України, це стосується колоній-поселень. Проте, проаналізувавши ст. 18 і ст. 138 КВК України, відзначаємо, що законодавець передбачив порівняння режиму тримання цих засуджених з умовами в дільницях соціальної реабілітації. Такий підхід підкреслює необхідність вивчення та урахування особистості засуджених під час їх залучення до праці за межами установи.

Таким чином, деякі питання залишаються без відповіді, зокрема, відсутність чіткого поділу на рівні безпеки в КВК України, а також обґрунтування необхідності нового підходу до класифікації колоній за рівнями безпеки. Ці аспекти, хоча й вимагають подальшого дослідження, проте не є об'єктом даного дослідження.

У контексті виправних колоній мінімального рівня безпеки, інструкції з нагляду визначають конкретні обмеження щодо залучення засуджених до праці за межами установи. Зокрема, відзначається, що це заборонено у випадках відсутності постійного нагляду на виробничих об'єктах чи взаємодії з черговою частиною установи. Однак треба відзначити, що робота засуджених у дільниці соціальної реабілітації (ДСР) відрізняється від дільниці ресоціалізації (ДР) відсутністю охорони, але з умовою постійного нагляду за засудженими (абз. 1 ч. 2 ст. 99 КВК України) [66].

Ця відмінність надає можливість адміністрації організувати працю засуджених, які відбувають покарання у виправних колоніях мінімального рівня безпеки, максимально близькою до умов, визначених чинним КЗпП

України. Такий підхід спрямований на адаптацію засуджених до майбутнього життя у середовищі правослухняних громадян.

Зокрема, згідно з Розділом XVII ПВР УВП, засуджені у виправних колоніях мінімального рівня безпеки та ДСР інших виправних колоній можуть бути залучені до праці не лише на власному виробництві колонії, але і на договірній основі на підприємствах, установах чи організаціях різних форм власності. Це може відбуватися як на території адміністративного району установи виконання покарань, так і за його межами, за умов належного нагляду та щоденного повернення до житлової зони. Порядок забезпечення нагляду за засудженими до обмеження волі, які працюють за межами виправного центру, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань, та створення належних комунально-побутових умов [129]. Такий підхід забезпечує не лише здійснення ефективного залучення засуджених до праці, але й створює передумови для їх соціальної реабілітації та адаптації до норм сучасного суспільства.

Виправні колонії мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання, хоча і є закритими кримінально-виконавчими установами, все ж цілодобово забезпечують тримання засуджених під охороною, за винятком ділень соціальної реабілітації. У таких установах застосовуються всі обмеження, що пов'язані з цим видом відбування покарання, тому регулювання праці засуджених у цих колоніях майже не відрізняється від правил і умов, встановлених для колоній середнього рівня безпеки.

Наприклад, у виправних колоніях закритого типу для засуджених встановлюються обмеження, які залежать від їхньої поведінки під час відбування покарання. Організація нагляду та профілактичні заходи охоплюють комплекс заходів для виявлення, обліку та контролю осіб, схильних до порушень встановленого порядку відбування покарання.

На профілактичний облік беруться особи, схильні до самогубств та членушкоджень, які перебувають під спеціальним наглядом психологів. Така

система підтримки включає облік осіб схильних до самогубств та членушкоджень. Під особливий нагляд потрапляють особи, які потребують постійної психологічної допомоги та підтримки, включаючи тих, хто схильний до створення конфліктних ситуацій серед засуджених.

При розв'язанні питання про працевлаштування засуджених враховується їхній стан здоров'я. Зокрема, Інструкція з організації профілактики та попередження самогубств серед осіб, які відбувають покарання в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах визначає, що особи схильні до самогубств беруться на профілактичний облік, і це оформляється протоколом комісії. Правила залучення таких засуджених, котрі перебувають на профілактичному обліку, забороняють їхнє працевикористання в якості водіїв, трактористів, кранівників та інших професій, які вимагають високої відповідальності та надійної ізоляції. Особи на профілактичному обліку виводяться на роботу лише в першу зміну та виключно на виробничі об'єкти, де можлива надійна ізоляція та контроль. Ці правила є обов'язковими для всіх установ виконання покарань [125].

Інший різновид виправних колоній, залежно від режиму, представляють колонії середнього рівня безпеки, які поділяються за призначенням на кілька категорій:

1. жінки, засуджені до довічного позбавлення волі відбувають покарання у секторах середнього рівня безпеки колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання;
2. чоловіки, вперше засуджені до позбавлення волі за тяжкі та особливо тяжкі злочини; чоловіки, які раніше відбували покарання у вигляді позбавлення волі. При цьому засуджені вперше та ті, хто вже відбував покарання в місцях позбавлення волі, тримаються у різних установах виконання покарань.

Цей вид виправних колоній широко представлений в кримінально-виконавчій системі України, і центральний орган виконавчої влади визначає

місцезнаходження колоній середнього рівня безпеки у найбільш густонаселених областях.

Подальший аналіз залучення засуджених до праці у виправних колоніях середнього рівня безпеки підтверджує, що порядок залучення до праці вперше засуджених майже ідентичний порядку залучення засуджених рецидивістів і засуджених, котрі були переведені з колоній максимального рівня безпеки. Статті 118 і 119 КВК України застосовуються до цієї категорії засуджених з урахуванням умов ч. 3 ст. 118, яка визначає перелік робіт і посад, на яких заборонено використовувати засуджених до позбавлення волі. Цей перелік визначається нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України та включає обмеження у виконанні робіт, пов'язаних з обслуговуванням технічних засобів охорони, а також участь у певних професіях, таких як бухгалтерія та касова діяльність. Також, у ПВР УВП передбачено, що при організації залучення засуджених до праці у виправних колоніях середнього та максимального рівнів безпеки виключається можливість проживання засуджених на виробничих об'єктах.

Ряд інших обмежень, переважно пов'язаних із режимом, визначається як у ПВР УВП, так і в інших нормативно-правових актах. Це обумовлено їхнім спрямуванням на регулювання конкретних аспектів діяльності підрозділів охорони, нагляду та безпеки в установах виконання покарань.

Виправні колонії максимального рівня безпеки, які включають сектори максимального рівня безпеки на територіях виправних колоній середнього рівня безпеки, призначені для тримання осіб з найвищим рівнем ризику і віднесені до наступних категорій:

1. чоловіки, засуджені до покарання у виді довічного позбавлення волі;
2. чоловіки, яким покарання у виді смертної кари замінено довічним позбавленням волі;

3. чоловіки, яким покарання у виді смертної кари або довічного позбавлення волі замінено позбавленням волі на певний строк у порядку помилування або амністії;
4. чоловіки, засуджені за умисні особливо тяжкі злочини, які раніше відбували покарання у виді позбавлення волі;
5. чоловіки, засуджені за вчинення умисних тяжких або особливо тяжких злочинів у період відбування покарання у вигляді позбавлення волі;
6. чоловіки, переведені з колоній середнього рівня безпеки в порядку, передбаченому чинним КВК України.

Важливо відзначити, що виправні колонії максимального рівня безпеки спрямовані на тримання найбільш небезпечних злочинців, зокрема тих, які неодноразово вчиняли важкі та особливо тяжкі злочини і були засуджені до позбавлення волі. Відповідно до чинного КВК України, режим охорони та нагляду за засудженими в таких установах прописані в законодавстві як найбільш суворі.

Особливості, зокрема режимні обмеження, що стосуються організації та порядку залучення засуджених до позбавлення волі до праці, визначаються насамперед рівнем безпеки конкретної виправної колонії та категорією засуджених, які у ній тримаються. Наприклад, у виправних колоніях максимального рівня безпеки, згідно з ч. 1 ст. 140 КВК України, засуджені перебувають в умовах суворої ізоляції у звичайних жилих приміщеннях та приміщеннях камерного типу. Щодо залучення до праці, то, згідно з ч. 3 ст. 151 КВК України, засуджені до довічного позбавлення волі залучаються до праці тільки на території колонії з урахуванням вимог їх тримання в приміщеннях камерного типу. Таким чином, засуджених, яких тримають у ПКТ, можуть залучати до праці виключно в цих приміщеннях [66].

Але для даної категорії засуджених, праця додатково несе позитивні аспекти. Можемо погодитись з думкою С. Царюка щодо того, що праця для цієї категорії засуджених сприяє їх психоемоційному розвантаженню,

відволікає від нав'язливих думок та, як стверджують самі засуджені, сприяє швидкому плину часу [185, с. 161].

У виправних колоніях максимального рівня безпеки важливо враховувати особливості обмежень, які виникають у виборі праці як для засуджених, так і для адміністрації, зокрема в:

1. переліку видів робіт, які можна запропонувати засудженим: згідно з ПВР УВП, адміністрація повинна бути обмежена у виборі видів робіт для засуджених. Це обмеження містить ряд важливих аспектів, таких як:

- види робіт: обрані види робіт для засуджених мають бути ретельно відібрані, враховуючи їхні навички, освіту та ступінь ризику. Наприклад, заборонено роботи, пов'язані з використанням колючо-ріжучих інструментів, таких як ножі чи різці.

- обмеження інструментів: важливим аспектом є обмеження використання та надання засудженим необхідних інструментів для виконання робіт. Промислові верстати та станки не можуть бути встановлені у жилих приміщеннях, а деякі інструменти заборонені для зберігання і використання засудженими, наприклад, колючо-ріжучі предмети, клеї, лаки, розчинники фарб тощо;

2. залучення додаткових сил і засобів для здійснення нагляду: одночасно з обмеженням у виборі робіт засудженим, адміністрація виправної колонії максимального рівня безпеки повинна здійснювати належний нагляд за особами котрі працюють. Це охоплює наступні аспекти:

- додаткові сили та засоби: керівництво колонії повинно залучати додаткові сили і засоби для здійснення належного нагляду. Це може містити підвищення кількості працівників та використання технічних засобів для ефективного контролю.

- запобігання порушенням режиму: з метою запобігання порушенням режиму тримання, збереження життя і здоров'я засуджених, а також запобігання самогубствам та іншим проявам агресії, необхідно докладати зусиль для належного організаційного та технічного забезпечення.

Отже, вибір видів робіт та належний нагляд за їх виконанням у виправних колоніях максимального рівня безпеки визначаються не лише потребами засуджених, але й особливостями адміністрування цих установ.

В розгляді особливостей організації праці засуджених у колоніях максимального рівня безпеки виявляється ряд проблем, які ставлять під сумнів ефективність цього процесу. Засуджених утримують у приміщеннях камерного типу, де вони обмежені у виборі робіт та доступі до необхідних інструментів через обмеження режиму та безпекові вимоги. Одночасно це ставить перед керівництвом колонії завдання забезпечити належний контроль над засудженими, залученими до праці, для запобігання порушенням режиму тримання, збереження життя і здоров'я засуджених, включаючи запобігання самогубствам та іншим проявам аутоагресії.

Для персоналу колонії, зокрема максимального рівня безпеки, організація праці для засуджених до довічного позбавлення волі є викликом. Спостереження за цими засудженими в умовах суворої ізоляції вимагає значних затрат та технічних ресурсів. Спроби покращити ефективність роботи виявляються складним завданням, оскільки праця у самій колонії є малоефективною, монотонною і низькооплачуваною. Це призводить до відсутності мотивації у більшості засуджених працювати більш старанно та покращувати свої навички.

Говорячи про інші види УВП, необхідно також зазначити, що ст. 11 КВК України відносить до них і слідчі ізолятори у випадках, передбачених вищевказаним Кодексом. П. 3 ст. 18 КВК України говорить нам про те, що слідчі ізолятори виконують функції виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання і виправних колоній середнього рівня безпеки стосовно засуджених, які залишені для роботи з господарського обслуговування.

У період дії воєнного стану в Україні та протягом двох років після його припинення чи скасування у слідчих ізоляторах можуть створюватися сектори максимального рівня безпеки для відбування покарання чоловіками,

засудженими до довічного позбавлення волі, з урахуванням їхніх прав та обов'язків та з дотриманням вимог суворої ізоляції від інших категорій осіб, які тримаються у цих установах. А тому працю осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах, необхідно також розглянути в нашому дослідженні [66].

Окрім того, через широкомасштабне вторгнення рф на територію України КВК України був доповнений новим видом установи, а саме, дільницею для тримання військовополонених; також, п. 4 ст. 18 КВК передбачає, що засуджені військовополонені утримуються в таборах для тримання військовополонених. Залучення до праці військовополонених кардинально відрізняється від праці засуджених, оскільки в першу чергу засуджені військовополонені тримаються відповідно до норм міжнародного гуманітарного права [66].

З урахуванням того, що станом на 22.11.2024 року є діючими 91 установа, з них 51 виправна колонія, в яких утримуються 24 210 засуджених, 4 виправні центри, в яких утримуються 969 засуджених, 1 виховна колонія, в якій утримуються 54 засуджені, 7 таборів для тримання військовополонених (кількість військовополонених не розголошується) та 25 СІЗО, в яких утримуються 15 551 осіб, логічним видається в подальшому дослідженні розглянути питання: 1) правового регулювання праці осіб, які утримуються у виправних колоніях; 2) правового регулювання праці осіб, які утримуються у виправних центрах, виховних колоніях та таборах для тримання військовополонених; 3) правового регулювання праці осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах ДКВС України, та розділити їх на різні категорії.

В аналізі ситуації, пов'язаної із залученням засуджених до праці, наголошується важливість здійснення кардинальних змін у підходах до регулювання і організації праці у виправних колоніях. Покращення ситуації можливе виключно завдяки реорганізації державних підприємств Державно-кримінально виконавчої служби: створити базові державні підприємства, а на базі старих відкрити філії державних підприємств, що дасть змогу економити кошти та акумулювати робочий процес. Наступним методом покращення

ситуацій є вдосконалення роботи майстерень, підпорядкованих установам виконання покарань, у зв'язку з чим буде поповнюватися спецфонд установи, і вона зможе доцільно використовувати кошти.

Автори підкреслюють, що установи виконання покарань повинні мати відповідну економічну ефективність та враховувати можливість використання виробничих потужностей державних підприємств для внутрішніх потреб та розвитку матеріально-побутової інфраструктури установи. Проте, автори зазначають, що без матеріального заохочення засуджених, які працюють, досягнення рівня продуктивності, конкурентоспроможного на ринку, є малоймовірним.

Згідно з думкою А. Градецького, підвищення продуктивності праці засуджених має здійснюватися не лише за допомогою матеріального заохочення, але й розширенням видів діяльності, що вимагає переобладнання виробничих потужностей та державного кредитування [22, с. 15].

Автори вважають, що для розв'язання проблеми залучення засуджених до праці необхідно запропонувати програму кардинальної зміни до регулювання та організації праці в установах виконання покарань. Залучення засуджених до праці має здійснюватися відповідно до сучасного законодавства. Будь-яка проблема пов'язана з залученням засуджених до праці має вирішуватися комплексно, оскільки «косметичні заходи» або точкові зміни до законодавства не мають якісного і ефективного результату.

Внесення непринципових, науково необґрунтованих змін до чинного КВК України стосовно залучення засуджених до праці є лише паліативним заходом. На думку авторів, ці невеликі зміни не призведуть до досягнення бажаного результату – унормування порядку та правил залучення засуджених до праці та до суспільно корисної праці.

Висловлюється думка, що для кардинального розв'язання проблеми залучення засуджених до праці необхідно розробити, затвердити та реалізувати дві ключові ініціативи. По-перше, потрібно прийняти та впровадити зміни до нормативно-правових актів, які регулюють працю

засуджених на основі запропонованих змін та висновків даного дослідження. По-друге, розробити цільову державну програму залучення засуджених до праці у місцях позбавлення волі. Ці ініціативи спрямовані на систематичне та комплексне покращення управління працею осіб, які відбувають покарання у виправних колоніях різного рівня безпеки.

Для реалізації зазначених ініціатив та досягнення кардинального розв'язання проблеми залучення засуджених до позбавлення волі до праці, КМУ необхідно передбачити та здійснити наступні кроки:

Запропоновано створення відомчої або міжвідомчої державної комісії, яка вивчатиме проблеми та підготує проєкт Концепції залучення до праці засуджених. Ці комісії планується формувати з участю представників Міністерства юстиції України, науковців, правозахисників, та інших зацікавлених сторін.

Пропонується здійснити наукові дослідження, що охоплюватимуть соціально-політичні, фінансово-економічні, кримінологічні та правові аспекти залучення до праці засуджених. Ці дослідження необхідно провести провідними науковими установами коштом державного замовлення.

Для розв'язання проблем залучення засуджених до праці пропонується створити концепцію та державну програму, що враховуватиме результати досліджень. Важливою є активна участь експертів, представників суспільства, а також врахування їхніх думок при обговоренні та розробці реформ.

Ці заходи можуть стати основою для комплексного підходу до розв'язання проблем залучення засуджених до праці та покращення системи виконання кримінальних покарань в Україні.

## **Висновки до розділу 1**

У першому розділі роботи дослідження теоретико-історіографічних засад правового регулювання праці засуджених в установах виконання покарань дало можливість зробити наступні висновки:

1. Проаналізовано науковий стан питання праці засуджених, а також історію становлення праці осіб, які тримались у пенітенціарних закладах та правове регулювання праці засуджених до позбавлення та обмеження волі, співставивши його з періодами розвитку пенітенціарної політики в різні періоди розвитку держави і права на території сучасної України умовно виокремлено такі його основні етапи:

1) допенітенціарний період. Характеризується відсутністю правового регулювання праці, примусової праці, як виду покарання (у хронологічних межах від появи цивілізованих суспільних общин (протодержав, держав) – до початку XVIII ст.). Серед основних особливостей визначаємо переважно звичаєві ідеї покарання як кари, відплати за принципом «око за око», досить розвиненні види покарань майнового (компенсаційного) характеру, тілесних покарань (членушкоджень) або ж смертної кари, покарання у вигляді утримання в місцях несвободи в цей період хоч і існувало, однак переважали вищеперераховані покарання. Примусова рабська праця існувала переважно у формі тяжких каторжних безоплатних робіт;

2) філантропічний період (остання чверть XVIII ст. – середина XIX ст.). Характеризується гуманістичними ідеями, у цей період будується значна частина місць виконання покарань. Зароджуються та втілюються ідеї праці, як обов'язковий елемент тюремного ув'язнення, а надалі – реформи тюремної системи. У цей період створюється концепція оплачуваної праці засуджених. Однак, зазначимо, що елемент праці засуджених розглядають не як засіб виправлення злочинців, а як елемент покарання.

3) період виникнення та розвитку пенітенціарно-трудового законодавства (середина XIX ст. – 2014 р.). Розвиток ідей суспільно-корисної праці, праця, як еліксир виправлення. Так, під ідеями суспільно-корисної, соціально-значущої праці до засуджених в період 30–50-х років XX ст. використовувалася репресивна праця засуджених. Праця виступала механізмом репресій та як рушійна сила для дешевої розбудови держави. З 70-х років з прийняттям нового Виправно-трудового кодексу УРСР праця

засуджених розглядається як обов'язок та один з елементів виправлення та перевиховання.

4) сучасний період розвитку законодавства у сфері регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань (з 2014 р. по 2022 р.). Хоча у 2004 році набрав чинності новий Кримінально-виконавчий кодекс України, однак він не змінив підхід до питання праці засуджених, оскільки по факту дублював норму ВТК УРСР. Саме з 2014 року працю засуджених в пенітенціарних закладах України почали розглядати, в першу чергу, як право засудженого, а не як обов'язок, що стало новим етапом розвитку правового регулювання в цьому питанні.

5) воєнний період (з 2022 року по теперішній час). У зв'язку з широкомасштабною агресією РФ проти України в установах виконання покарань почала триматися нова, для незалежної України, категорія – військовополонені. Оскільки праця військовополонених відрізняється від праці засуджених до позбавлення волі це поклало початку нового періоду правового регулювання праці осіб, які тримаються в установах виконання покарань. Як мінімум праця військовополонених в першу чергу регулюється міжнародним гуманітарним правом, яке до цього не використовувалось в пенітенціарній системі України.

2. Обґрунтовано, що питання праці засуджених є особливим видом трудових правовідносин та потребувало його виокремлення, як в трудовому, так і в кримінально-виконавчому праві, тому було вперше запропоновано поняття «праця засуджених», яке треба розуміти, що це цілеспрямована продуктивна діяльність особи, яка має правовий статус засудженого, що спрямовується на задоволення власних потреб, виправлення, ресоціалізацію, розвиток, здобуття або підтримання професійних навичок і знань, та регулюється нормами як трудового, так і кримінально-виконавчого законодавства.

## РОЗДІЛ 2

### ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЯКІ УТРИМУЮТЬСЯ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

#### 2.1. Правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних колоніях

Як вже раніше розглядалось у дослідженні, УВП є кримінально-виконавчими установами, які своєю чергою поділяються на кримінально-виконавчі установи відкритого типу (виправні центри) та кримінально-виконавчі установи закритого типу, вони ж виправні колонії.

Відповідно до ст. 18 КВК України, виправні колонії виконують покарання у виді позбавлення волі на певний строк, довічного позбавлення волі. Засуджені до позбавлення волі відбувають покарання у виправних колоніях [66]. Тому розглянемо особливості правового регулювання праці засуджених до позбавлення волі, оскільки це є одним з основних засобів виправлення та ресоціалізації.

Особливо гостро це питання стоїть сьогодні, коли Україна взяла курс на євроінтеграцію та відмовляється від каральних-радянських методів щодо засуджених. Тому праця повинна бути не одним із видів катувань, а помічником у становленні засудженого на шлях виправлення та ресоціалізації, що є головною метою кримінально-виконавчого законодавства відповідно до ст. 1 КВК України [66].

Відповідно до ч. 2 ст. 6 КВК України ресоціалізація – це свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена суспільства; повернення його до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві. Необхідною умовою ресоціалізації є виправлення засудженого.

Також науковці зазначають, що ресоціалізація – це процес прийняття індивідом соціальних норм і культурних цінностей, втрачених або мало

засвоєних раніше, або оновлених на новому етапі суспільного розвитку [44, с. 153].

Як показує практика, праця є одним із дієвих способів ресоціалізації засудженого та виправлення його поведінки для повернення його у нормальний соціум та адаптації у житті після звільнення, оскільки він набуває навичок для заробляння собі чесним шляхом. Хоча, ми також вважаємо, що праця повинна розглядатись і як метод впливу на особистість засудженого, а не тільки як основний засіб виправлення та ресоціалізації.

В. Кирилюк зазначає, що основним показником ефективності діяльності органів і установ виконання покарань є відсутність рецидиву злочинів. Саме тому протягом відбування покарання в установах виконання покарань засуджені мають бути орієнтовані на повернення до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві, у тому числі шляхом залучення до суспільно корисної праці, навчання, отримання професії [51, с. 157].

Як було зазначено в підрозділі 1.2 нашого дослідження, немає єдиного підходу до обов'язковості залучення до праці засуджених, тому поетапно розглянемо це питання.

Стаття 118 КВК України передбачає залучення засуджених до позбавлення волі до суспільно корисної праці. Частина 1 вказаної статті зазначає, що засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Це також знаходить своє підтвердження в ще одній статті КВК України, а саме, в ч. 1 ст. 107, де вказується, що засуджені, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, мають право в порядку, встановленому цим Кодексом і нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України, брати участь у трудовій діяльності [66]. Це ж право дублюється і в розділі 17 п. 1 ПВР УВП [129]. В ч. 2 ст. 13 Закону України «Про Державну кримінально-виконавчу службу» вказується, що засуджені залучаються до праці з урахуванням наявних виробничих потужностей підприємств установ виконання покарань. Свою діяльність підприємства установ виконання покарань планують з

урахуванням можливості організації професійно-технічного навчання, формування трудових навичок у засуджених [113].

Треба відмітити, що ключовою зміною в праці засуджених стало те, що праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг. Тобто обов'язковою умовою, щоб допустити засудженого до оплачуваної праці стало укладання трудового договору, як це передбачає КЗпП України у ст. 2 [53], або ж укладання цивільно-правової угоди, якщо ж засуджений виконує певну якусь роботу чи надає послуги.

Раніше КВК України не передбачав такої норми. Тому мали місце певні зловживання працею засуджених, оскільки юридично трудові правовідносини не виникали, бо не було підстави їх виникнення, як того вимагає трудове законодавство. І навіть після введення цієї норми виникають проблемні моменти. Як вбачається з різних відкритих джерел Національного превентивного механізму та правозахисних організацій, доволі часто виникає ряд порушень, наприклад, трудовий договір містить мінімум інформації про права й обов'язки працівників та працівниць. Всупереч ст. 21 КЗпП України замість поняття «працівник» зазначається поняття «засуджений», також може бути не зазначена посада працівника; в ролі роботодавця вказується керівник установи, а не керівник державного підприємства, на якому працюють засуджені. Дуже поширеною проблемою є те, що в трудовому договорі можна побачити, що засуджені оформлені не на повну ставку, а, для прикладу, на 0,25 або 0,5 ставки. І отримують за це заробітні плати відповідно не великого розміру, хоча по факту вони можуть працювати на повну ставку, або навіть більше норми робочого часу. Або ж виникали моменти, коли договори взагалі не укладались із працюючими засудженими, про що свідчать результати перевірки Держпраці та відповідні судові ухвали та рішення.

Як зазначено в довідці про результати комплексної перевірки додержання адміністрацією державної установи «Черкаська виправна колонія (№ 62)» вимог кримінально-виконавчого законодавства від 27 липня 2018 р. у березні 2018 року, за дорученням Черкаської місцевої прокуратури, управлінням Держпраці у Черкаській області, проведено інспекційне відвідування ДУ «Черкаська виправна колонія (№ 62)». У ході перевірки встановлено порушення вимог ст. 118 КВК України, ст. 21, 23, 24 КЗпП України, про що керівнику установи винесено припис на усунення виявлених недоліків. Крім того, за порушення законодавства про працю уповноваженою особою управління Держпраці у Черкаській області винесено постанову про накладання штрафу у розмірі 21 770 550, 00 грн [29].

Також було оштрафовано державну установу «Чорноморська виправна колонія (№ 74)». Із судової справи № 815/6445/17 зазначається, що до суду звернулася державна установа «Чорноморська виправна колонія (№ 74)» з адміністративним позовом до Головного управління Держпраці в Одеській області про скасування постанови про накладення на державну установу «Чорноморська виправна колонія (№ 74)» штрафу у розмірі 4 608 000, 00 грн. Але вже у цьому випадку суд відмовив в задоволенні позову і виправній колонії все ж таки прийшлося сплатити штраф за недотримання законодавства у сфері праці [183].

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

визнання протиправних дій щодо винесення постанови № 51 від 06 грудня 2017 р.;

скасування постанови № 51 від 06 грудня 2017 р. про накладення штрафу у розмірі 10 464 000,00 грн.

В матеріалах справи, вказано, що позовні вимоги обґрунтовані тим, що було проведено позапланову перевірку державної установи «Південна виправна колонія (№ 51)» щодо додержання законодавства про працю, за результатами якої 27 жовтня 2017 р. складено акт №15-01-004/0247. Зі змісту вказаного акта зрозуміло, що позивачем було допущено до роботи 110 засуджених без укладання строкових договорів, що є порушенням статей 21, 24 КЗпП України. 15 грудня 2017 р. відповідачем була прийнята постанова про накладення штрафних санкцій у розмірі 10 464 000 грн.

Суд вирішив повністю задовольнити позовну заяву державної установи «Південна виправна колонія (№ 51)» до Головного управління Держпраці в Одеській області, третя особа, яка не заявляє самостійних вимог на предмет спору на стороні позивача Одеська місцева прокуратура № 2 про визнання протиправних дій щодо винесення постанови № 51 від 06 грудня 2017 р.; скасування постанови № 51 від 06 грудня 2017 р. про накладення штрафу у розмірі 10 464 000,00 грн. Дії Головного управління Держпраці в Одеській області щодо прийняття постанови № 51 від 06 грудня 2017 р. визнати протиправними. Постанову Головного управління Держпраці в Одеській області № 51 від 06 грудня 2017 р. про накладення штрафу у розмірі 10 464 000,00 грн скасувати [154].

Хоча і постанову Держпраці було скасовано, через те, що не було доказано законність позапланової перевірки Державної установи «Південної виправної колонії» (№ 51); але факт того, що 110 засуджених були допущені до роботи без укладання трудового договору був наявним [203, с. 47 – 48].

Говорячи про необхідність укладання із працевлаштованими засудженими трудових договорів актуальним постає питання їх паспортизації, оскільки особи, які не мають паспорта громадянина України, не можуть бути працевлаштовані легально, що надалі може вплинути на можливість застосування до них заохочувальних норм кримінально-виконавчого законодавства [202, с. 87].

Як впливає з анкетування, яке було проведено серед засуджених до позбавлення волі, 50,8 % від опитаних засуджених вказали, що з ними було укладено трудовий договір перед початком виконання робіт або ж надання певних послуг; 10 % вказали, що з ними уклали цивільно-правову угоду; 5 % взагалі не знають, який вид договору з ними було укладено та 24,1 % взагалі зазначили, що з ними нічого не уклали.

Що ж стосується співробітників ДКВС, то 54,1 % зазначили, що необхідно заключати трудовий договір, або ж цивільно-правову угоду із засудженими; 25 % вважає, що не потрібно нічого укладати; 14,5 % зазначили, що треба укладати виключно трудовий договір та 6,25 % вважає, що треба заключати виключно цивільно-правову угоду.

Виходячи із наведеної інформації, можна сказати, що, по-перше досі є присутніми порушення допуску до роботи засуджених без укладання трудового договору чи підписання цивільно-правової угоди, або засудженому взагалі не було роз'яснено, який саме договір з ним було підписано.

Необхідно звернути увагу на те, що визначення трудового договору в ст. 21 КЗпП України вказує, що трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації [53]. Закріплене у ст. 21 КЗпП України нове легальне визначення трудового договору є оптимальним та повною мірою відображає сутність трудового договору як інституту трудового права [186, с. 129]. Хоча цей термін відображає сутність трудового договору вільнонайманих працівників і не враховує певні особливості осіб, які

утримуються в установах виконання покарань. Для прикладу засуджених не може обирати вид і місце роботи і обіймати деякі посади, а трудовий договір не включає третіх осіб, а саме, він повинен бути погоджений адміністрацією колонії, якщо такий договір укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг відповідно до ч. 1 ст. 118 КВК України [66]. Як зазначає Ф. Цесарський, удосконалення трудового договору – найважливішого інституту трудового права – набуває особливої важливості у зв'язку з тим, що необхідним є, з одного боку, підвищення ефективності законодавчого регулювання трудових відносин, що закріплює певний рівень гарантій для працівників, а з іншого – забезпечення реалізації законних інтересів роботодавців [188, с. 565].

Погоджуючись із думкою Л. Олефір та Н. Дудки, які вказують, що праця засуджених в установах виконання покарань суттєво відрізняється від роботи, яку виконують звичайні працівники [94, с. 89], додамо, що праця засуджених є особливим видом трудових правовідносин, а тому потребує окремого виду трудового договору, оскільки трудовий договір із засудженим відрізняється від трудового договору із вільно найманим працівником. Навіть ознака того, що трудовий договір із засудженим повинен погоджуватись з адміністрацією установи, вказує на те, що цей договір вже не є двосторонньою угодою між працівником і роботодавцем, що суперечить ст. 21 КЗпП України.

Тому, для розв'язання цієї проблеми та інших вищезазначених розбіжностей при укладенні трудового договору із засудженим, пропонуємо поетапно внести зміни до законодавства. Для початку, доповнити ст. 21 КЗпП абз. 6 та викласти в наступній редакції:

*У виняткових випадках, визначених законом або за погодженням сторін трудового договору, до трудового договору може бути залучена третя сторона. Така участь третьої сторони повинна бути вказана в трудовому договорі, із зазначенням прав, обов'язків та відповідальності третьої сторони у межах виконання трудового договору. Участь третьої сторони не*

*повинна порушувати права працівника чи роботодавця, встановлені трудовим законодавством, колективним договором та іншими нормативними актами.*

Ці нововведення в КЗпП України дозволять внести подальші зміни в КВК України для врегулювання невідповідностей, які зараз існують. А саме, пропонуємо доповнити КВК України наступною статтею, а саме: *стаття 118-1. Трудовий договір із засудженим до обмеження або позбавлення волі, та викласти її в наступній редакції:*

*Трудовим договором із засудженим до обмеження або позбавлення волі (далі – засуджений-працівник) є письмова угода між засудженим-працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою) та погоджений адміністрацією установи виконання покарань, в якій перебуває засуджений-працівник за якою засуджений-працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується перераховувати заробітну плату засудженого-працівника на депозитний рахунок установи виконання покарань, яка в свою чергу здійснює подальші відрахування та відшкодування згідно з вимог чинного законодавства з обов'язковим відображенням на особовий рахунок засудженого-працівника, також адміністрація зобов'язується створювати для засуджених-працівників, необхідні для виконання роботи умови, передбачені законодавством про працю, кримінально-виконавчим законодавством, колективним договором і угодою сторін.*

*Порядок підготовки та погодження проєктів трудових договорів із засудженим до обмеження або позбавлення волі встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.*

*Умови праці засуджених-працівників, які не регулюються кримінально-виконавчим законодавством, підпадають під сферу дію Кодексу законів про працю України та законодавства про працю.*

*Типова форма трудового договору із засудженням до обмеження або позбавлення волі затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань (Додаток Є).*

Вважаємо, що запропоновані зміни у КЗпП України та КВК України повинні розв'язувати проблемні питання, які виникають при укладенні трудового договору із засудженням до позбавлення або обмеження волі.

Далі, проаналізувавши дані, які висвітлила громадська організація «Донецький меморіал» на основі запитів за інформацією до Міністерства юстиції України та ДПВКП та наданих на них відповідей, а також публічних презентацій, висвітлених посадовими особами Міністерства юстиції України та ДПВКП, можна проаналізувати наступне. Попри збільшення середньої заробітної плати у засуджених у 2024 році у порівнянні з 2018 роком, кількість працюючих зменшилась, що відображено у таблиці 1.

Таблиця 1

	Станом на 01.11.2024	Станом на 01.01.2023	Станом на 01.01.2020	Станом на 01.01.2019	Станом на 01.01.2018
<b>Утримуються в УВП</b>	40784	43 640	52863	55078	57 100
<b>Працевдатні</b>	-	18793	21169	22904	24483
<b>Працевлашто вані</b>	7872	6317	7917	8113	9 588
<b>Середня заробітна плата (грн.)</b>	4130,6	2378,5	2003	1865	1428,2

Тобто у відсотковому відношенні кількість працевлаштованих станом на 01 січня 2018 року від загальної кількості утриманих осіб в УВП становила 16,8 %, а вже станом на 01 листопада 2024 року відсоток працевлаштованих від загальної кількості становить 19,3 %, хоча станом на 01 січня 2023 року ця цифра становила 14.4 %.

Виходячи із того, що відсоток працевлаштованих засуджених зменшився, як від загальної кількості осіб, які утримуються в УВП, так і від кількості працездатних осіб, можемо припустити, що однією із причин цього явища є недостатня мотивація засуджених до праці, особливо, коли праця почала виступати їх правом, а не обов'язком.

У проведеному нами анкетуванні, 13,3 % засуджених вказують, що вони працюють виключно, тому що мають виконавчі документи, а тому змушені працювати. А ті, хто працює добровільно вказали такі мотиви, що спонукають їх працювати: - це їх відволікає від буденності (43,3 %); - заробітна плата (42,5 %); - хочуть отримати умовно-дострокове звільнення від відбування покарання (41,6 %); - працю вони сприймають, як процес виправлення (29,8 %); - бажають отримати спеціальність, яка їм знадобиться після звільнення (20,8 %). Деякі також зазначили поодинокі мотиви до праці: бажають фінансово допомагати близьким, або ж для купівлі речей першої потреби тощо.

У свою чергу, співробітники УВП зазначили наступні чинники мотивації до праці засуджених: - заробітна плата (62,5 %); - хочуть отримати умовно-дострокове звільнення від відбування покарання (49 %); - це їх відволікає від буденності (34,3); - працю вони сприймають, як процес виправлення (14,5 %); - бажають отримати спеціальність, яка їм знадобиться після звільнення (13,5 %).

В. Чорна зазначає наступні причини низького рівня залучення засуджених праці:

по-перше, критичний стан підприємств установ виконання покарань, що не дає змоги забезпечити залучення всіх засуджених до праці;

по-друге, відсутність у засуджених мотивації до заняття суспільно корисною діяльністю;

по-третє, високий ступінь популярності злочинного способу життя серед засуджених, що зобов'язує сприймати працю як те, що суперечить їх переконанням;

по-четверте, вплив кримінальної субкультури та стратифікації у середовищі засуджених;

по-п'яте, небажання виконувати одноманітну та низькооплачувану роботу тощо [193, с. 149 – 150].

Якщо ж говорити про мотивацію праці, то треба зазначити, що це одна з найважливіших функцій менеджменту, спрямованих на досягнення цілей організації через задоволення власних потреб працівників. Досягнення цих цілей неможливе без ефективних моделей мотивації, заснованих на сучасних теоріях мотивації. Нині існує велика кількість таких теорій, однак жодна з них не є універсальною [18, с. 219].

До найпоширеніших моделей мотивації праці, які застосовуються компаніями різних країн, можна віднести:

- модель батога та пряника;
- модель соціальної справедливості;
- модель очікування;
- модель внутрішньої та зовнішньої винагороди;
- модель первинної та вторинної потреби;
- факторну модель стимулювання.

Кожна з зазначених моделей розроблена на основі сучасних теорій мотивації праці, які розділяють на змістовні та процесуальні. Змістовні теорії ґрунтуються на визначенні потреб та ідентифікації мотивів особистості, які спонукають її діяти певним чином. Процесуальні теорії, присвячені процесу мотивації, опису та передбаченню його результатів. Можна сказати, що порівняно із змістовними теоріями мотивації, вони є більш універсальними. Проте весь спектр потреб особистості в даних теоріях не враховується. [18, с. 212 - 213].

Мотивування є довгостроковим процесом, пов'язаним із формуванням у працівників ціннісних орієнтирів та мотивів, які спонукатимуть їх до якісної продуктивної праці, спрямованої на досягнення як цілей підприємства, так і задоволення власних потреб [90, с. 231].

Взагалі мотивацію треба розглядати з 3-х аспектах, а саме: з економічного, психологічного та правового.

Економічний аспект мотивації праці заснований на реалізації економічних інтересів працівника та полягає в отриманні справедливої винагороди (вигоди) за працю, внаслідок якої людина може забезпечити собі та своїй сім'ї низку економічних та соціальних благ, що дозволить їй зайняти певне місце в соціальній структурі колективу та суспільства [48, с. 340].

А. Калінін, Р. Колісніченко та О. Гавриленко виділяють наступні економічні методи мотивації, які зазначені в додатку Ж [48, с. 342].

Як вказують вищезазначені автори, психологічний аспект мотивації праці базується на системі спонукальних факторів (потреби, мотиви, стимули, цілі, наміри, інтереси, цінності, світогляд особистості тощо) та ситуативних факторів (особливості професійної діяльності, кваліфікаційні вимоги, соціально-психологічний клімат у трудовому колективі та ін.), що детермінують поведінку працівників [48, с. 343].

Можемо погодитись із вищезгаданими авторами у тому, що правовий аспект мотивації праці базується на забезпеченні законності та правопорядку, регулюванні трудових правовідносин між працівником та роботодавцем і надання їм стабільності та захищеності, співвідношенні різноманітних правових засобів впливу на формування правомірної поведінки працівників та забезпеченні їхнього правового стимулювання [48, с. 346].

КЗпП України в ст. 143 зазначає, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Також ст. 145 передбачає певні пільги та переваги, а саме: працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі. А за особливі трудові заслуги

працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією (ст. 146) [53]. Що ж стосується стягнень за порушення трудової дисципліни, то КЗпП України передбачає лише 2 заходи, а саме: догана та звільнення [53].

Говорячи про заходи заохочення та стягнення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі, необхідно підкреслити, що вони застосовуються в комплексі певних дій, а не виключно за певні трудові заслуги засудженого. Для прикладу, ст. 130 КВК України передбачає, що за виконання покладених обов'язків та додержання правил поведінки, встановлених цим Кодексом та правилами внутрішнього розпорядку колонії, дотримання правил трудового розпорядку та вимог безпеки праці до осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, можуть застосовуватися такі заходи заохочення:

- подяка;
- дострокове зняття раніше накладеного стягнення;
- нагородження похвальною грамотою;
- присвоєння почесного звання «кращий за поведінкою», «активний учасник самодіяльності» тощо;
- виплата грошової премії;
- нагородження подарунком;
- переведення на поліпшені умови тримання;
- надання дозволу для виїзду за межі колонії з метою відвідування рідних до семи діб засудженим, які тримаються у дільницях соціальної реабілітації виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання та середнього рівня безпеки;
- надання додаткового короткострокового або тривалого побачення;
- дозвіл додатково витратити гроші для придбання харчових продуктів і предметів першої потреби в сумі до п'ятдесяти відсотків мінімального розміру заробітної плати;

- збільшення тривалості прогулянки засудженим, які тримаються в дільницях посиленого контролю колоній і приміщеннях камерного типу виправних колоній максимального рівня безпеки, до двох годин [66].

Аналізуючи цю статтю, треба відмітити, що законодавець не наводить визначення та тлумачення поняттю трудового розпорядку. Якщо ж казати про трудове право, то ст. 42 КЗпП України зазначає, що трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) на основі типових правил [53].

На підприємствах виправних колоній відсутній орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник), тому, відповідно, правила внутрішнього трудового розпорядку не можуть бути подані на затвердження відповідно до чинного законодавства. Тому можемо вважати, що дотримання правил трудового розпорядку повинно відбуватись на основі розділу 17 ПВР УВП, який регулює питання залучення засуджених до суспільно корисної праці [129].

Також треба відмітити те, що певні норми заохочень засуджених є дещо морально застарілими та відіграють невеликий вплив на мотивацію та стимулювання до праці.

Враховуючи низький рівень мотивації у засуджених до праці, що підтверджується опитуванням та відносно невисокими показниками працевлаштованих засуджених від загальної кількості, хочемо запропонувати наступні зміни до КВК України та викласти ст. 130 у такій редакції:

*«За виконання покладених обов'язків та дотримання правил поведінки, встановлених цим Кодексом та правилами внутрішнього розпорядку колонії, дотримання правил трудового розпорядку та вимог безпеки праці до осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, можуть застосовуватися такі заходи заохочення:*

подяка;  
 дострокове зняття раніше накладеного стягнення;  
 нагородження похвальною грамотою;  
 присвоєння почесного звання «кращий за поведінкою», «активний учасник самодіяльності» тощо;  
 виплата грошової премії;  
 нагородження подарунком;  
 переведення на поліпшені умови тримання;  
 дозвіл додатково витратити гроші для придбання продуктів харчування і предметів першої потреби в сумі до п'ятдесяти відсотків мінімального розміру заробітної плати;  
 збільшення тривалості прогулянки засудженим, які тримаються в дільницях посиленого контролю колоній і приміщеннях камерного типу виправних колоній максимального рівня безпеки, до двох годин.

За умови, що засуджений безперервно пропрацював за трудовим договором більше року та не має стягнень за цей період, йому може бути надана щорічна основна оплачувана відпустка терміном до семи діб, не включаючи часу, необхідного для проїзду в обидва кінці (не більше трьох діб).

Під час цієї відпустки за погодженням начальника установи може бути надано дозвіл для виїзду за межі колонії з метою відвідування близьких родичів до семи діб, не включаючи часу, необхідного для проїзду в обидва кінці (не більше трьох діб) засудженим, які вчинили нетяжкі злочини, а також засудженим, які тримаються у дільницях соціальної реабілітації виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання та середнього рівня безпеки з обов'язковим закріпленням електронного засобу контролю, або надано додаткове короткострокове побачення тривалістю до шести годин або тривале побачення збільшеної тривалості до шести діб.»

Таким чином, у засуджених з'являється додаткова мотивація працювати, щоб отримати можливість побачитись зі своїми рідними, що своєю чергою повинно посилити соціальні зв'язки засудженого, які в комплексі повинні

відіграти позитивну роль на його виправлення та ресоціалізацію. При цьому вартість проїзду засудженого повинна оплачуватись ним особисто або його родичами, а не покладатись на виправну колонію.

Зазначимо, що таку відпустку варто надавати з урахуванням Рекомендацій Ради Європи державам-учасникам щодо надання короткотермінових відпусток ув'язненим R 82/16 від 24 вересня 1982 р. [152].

I. Жук у своїй праці зазначала, що, не маючи відпочинку, засуджені набувають відрази до праці, у них знижується її продуктивність, вони не виконують норм виробітку, що часто призводить до порушень трудової дисципліни, режиму і відмови від роботи [35, с. 102].

Також надання права на відпочинок є одним з основних прав людини, яке закріплено в Основному законі нашої країни, а саме, в ст. 45, яка зазначає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [60].

Л. Свідунова вказує, що у багатьох країнах Європи засуджені до позбавлення волі вже тривалий час мають право на відпустки з пенітенціарних установ. У зв'язку з цим Комітет Міністрів Ради Європи у 1982 році прийняв Рекомендацію R 82/16, в якій було вказано, що відпустка – це один із засобів, що допомагає соціальній реінтеграції засуджених, і тому слід гарантувати його для місць позбавлення волі за можливості на більш широких соціальних підставах: медичних, навчальних, професійних, сімейних тощо [160, с. 431].

Більшість вчених справедливо зазначають, що впровадження системи відпусток засудженим до позбавлення волі на певний строк буде зменшувати негативні наслідки ізоляції особи у виді позбавлення волі, а також сприятиме ресоціалізації засуджених та подальшій адаптації. Хоча все ж таки існують можливі негативні наслідки надання засудженим до позбавлення волі на певний строк відпусток, а саме, зловживання засудженим свободою та порушення безпеки суспільства. Тому повинні враховуватись певні критерії

перед наданням дозволу на відпустку, першочерговими з яких є ступінь тяжкості вчиненого злочину та психологічна характеристика особи [160, с. 432].

Далі, аналізуючи ст. 118 КВК України, необхідно звернути увагу, що п. 2 передбачає обов'язковість праці за певних умов, а саме: засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості.

Окрім засуджених, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особам з інвалідністю першої та другої груп, хворим на активну форму туберкульозу, жінкам з вагітністю понад чотири місяці, жінкам, які мають дітей у будинках дитини при виправних колоніях, дозволяється працювати за їхнім бажанням з урахуванням висновку лікарської комісії колонії [66].

Ця норма у законодавстві була вимушеною формою, щоб особи, які мали виконавчі документи чи то відшкодування шкоди, яку вони завдали, або виплату аліментів на утримання своїх неповнолітніх дітей змогли відновити соціальну несправедливість.

Тому можемо погодитись з думкою про те, що засуджений, відбуваючи покарання у виді позбавлення волі на певний строк, має сплачувати аліменти на утримання неповнолітньої дитини або матеріальні збитки за цивільним позовом. Якщо особа відмовляється від праці, то фактично унеможливорює відшкодування таких збитків, адже саме з його заробітку й здійснюються такі відрахування. За умови, що в його власності не перебуває майно, на яке може бути звернено стягнення, особи, які отримали матеріальні збитки від злочину, а також утриманці засудженого, позбавляються свого права. І хоча рідко коли відрахування з заробітної плати могли б покрити збитки повністю, реалізація права осіб, постраждалих від злочину, знижується в рази [72, с. 78 – 79]

Необхідно зазначити, що в ст. 107 КВК України передбачено, що засуджені, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, мають право

брати участь у трудовій діяльності, що відповідає вимогам ч. 1 ст. 118 КВК України, а ч. 3 ст. 107 КВК України передбачає, що вони зобов'язані виконувати необхідні роботи по самообслуговуванню, благоустрою колонії, що також не суперечить ст. 118 КВК України [66]. При цьому, ч. 3 ст. 107 КВК України не враховує п. 2 ст. 118 КВК України, де одним з обов'язків засуджених до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами волі, є праця в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості.

Виходячи із цього, пропонуємо ч. 3 ст. 107 КВК України доповнити наступним абзацом:

*«працювати в місцях і на роботах, що визначаються адміністрацією колонії, якщо засуджений має заборгованість за виконавчими документами, до погашення такої заборгованості, окрім категорій, які передбачені цим Кодексом.»*

Подібну норму, у своїй праці вже пропонував доповнити М. Пузирьов, а саме ч. 3 ст. 107 КВК України доповнити абзацом такого змісту: «працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії» [147, с. 141], тому вважаємо внесення запропонованої норми буде доцільне до чинного законодавства.

Також, в контексті обов'язковості праці, постає питання, притягнення засуджених до позбавлення волі до матеріальної відповідальності. Ст. 136 КВК України передбачає, що засуджені до позбавлення волі несуть матеріальну відповідальність за заподіяні під час відбування покарання матеріальні збитки державі згідно із законодавством. Засуджені також повинні відшкодувати збитки, заподіяні колонії, і додаткові витрати, пов'язані з припиненням втечі засудженого, лікуванням засудженого, який навмисно заподіяв собі тілесні ушкодження. Якщо збитки заподіяні у процесі виконання трудових обов'язків, засуджені несуть матеріальну відповідальність у розмірі і на підставах, встановлених законодавством про працю. В інших випадках збитки відшкодовуються в розмірі і на підставах, встановлених цивільним

законодавством. У разі заподіяння матеріальних збитків кримінальним правопорушенням, вчиненим засудженим під час відбування покарання, стягнення збитків провадиться на загальних підставах [66].

Ст. 136 КЗпП України передбачає, що покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств, установ, організацій та їх заступниками – за розпорядженням вищого в порядку підлеглості органу шляхом відрахування із заробітної плати працівника [53].

Хоча, якщо засуджений до позбавлення волі не має виконавчого документа, добровільно не працює і, відповідно, не отримує заробітну плату або інші виплати, але при цьому його притягнули до матеріальної відповідальності, процес відшкодування унеможлиблюється. Вважаємо, що це питання потребує окремого дослідження вченими та законодавчого врегулювання.

Далі виокремимо п. 5 ст. 118 КВК України, де зазначено, що засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством. До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день [66].

Необхідно розглянути цю категорію більш детально, оскільки вона привертає увагу науковців найменше. Перш за все необхідно звернутись до ВТК УРСР у редакції від 23 грудня 1970 р., де в ст. 54 зазначено: «Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою місць позбавлення волі і прилеглих до них територій, а також з поліпшення культурно-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт з забезпечення установ продовольством. До цих робіт засуджені залучаються, як правило, в порядку черговості, у неробочий час і не більш як на дві години на день.» [14]. І якщо проаналізувати ч. 5 ст. 118 КВК України, яку ми

наводили вище, можемо побачити, що норма за більш ніж 50 років особливо не змінилась.

Якщо ж розглядати цей вид праці як залучення засуджених до суспільно корисної праці, то він має нести позитивні зміни для осіб, які знаходяться в установах виконання покарань, тому що це є одним з основних засобів виправлення і ресоціалізації засуджених, які закріплені в ст. 6 КВК України. Також це є способом трудової адаптації засуджених та, при правильному його застосуванні, воно має привчити засуджених до підтримання порядку та надавати необхідні навички, які допоможуть їм при звільненні з установ виконання покарань.

Але тут, все ж таки, існують певні проблемні моменти, на які необхідно звернути увагу. На жаль, як показує практика, трапляються випадки, коли таким видом праці зловживає адміністрація установи чи певні категорії засуджених.

Хоча виконувати необхідні роботи по самообслуговуванню, благоустрою колонії є обов'язком засуджених, що своєю чергою закріплено в ч. 3 ст. 107 КВК України [66], трапляються випадки, коли осіб, позбавлених волі, залучають більше ніж на 2 години на добу, що суперечить чинному законодавству. Також трапляються випадки, коли засуджених залучають до неоплачуваної праці не по графіку, або використовують її як окремий вид покарання за певне правопорушення, не складаючи про це відповідні матеріали, та без рішення дисциплінарної комісії, хоча такий вид покарання навіть не передбачений в КВК України. Ще трапляються випадки, коли засуджених можуть залучати до такого виду праці в робочий час, або під час проведення навчання. Також засуджені під виглядом залучення до благоустрою території можуть виконувати роботи, які не відносяться до таких, або для виконання яких необхідна певна кваліфікація, чи така праця має бути оплаченою.

Для прикладу, як бачимо, у спеціальній доповіді Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини «Про стан реалізації національного

превентивного механізму в Україні за 2022 рік», значний обсяг важких і небезпечних ремонтно-будівельних робіт у Київському СІЗО виконано силами ув'язнених і засуджених без відповідної оплати праці. На порушення вимог ст. 18 Закону України «Про охорону праці» працівники, безпосередньо зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, не проходять спеціального навчання і перевірки знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці, що загрожує їм травмуванням. Всупереч вимогам статей 13 та 21 Закону України «Про охорону праці», керівник Київського СІЗО не отримав дозволу на використання обладнання під тиском (компресор повітряний) та електротельфера, що збільшує ризики травматизму ув'язнених та засуджених, якщо залучати їх до роботи із зазначеним обладнанням; або ж під час відвідування державної установи «Полицька ВК (№ 76)» встановлено порушення законодавства про оплату праці, а саме, використання праці засуджених, які виконують обов'язки днювальних у відділеннях, без її оплати [182, с. 63 – 64].

Дослідивши згадане питання, ми не знайшли визначення, що входить до поняття «благоустрою колонії», як на законодавчому рівні, так і серед праць науковців. Закон України «Про благоустрій населених пунктів» надає визначення, що таке благоустрій населених пунктів – комплекс робіт з інженерного захисту, розчищення, осушення та озеленення території, а також соціально-економічних, організаційно-правових та екологічних заходів з покращення мікроклімату, санітарного очищення, зниження рівня шуму та інше, що здійснюються на території населеного пункту з метою її раціонального використання, належного утримання та охорони, створення умов щодо захисту і відновлення сприятливого для життєдіяльності людини довкілля [108].

В науково-практичному коментарі до КВК України зазначається, що перелік зазначених у цій нормі робіт є вичерпним і розширеному тлумаченню не підлягає, а їх виконання передбачає дотримання ряду істотних умов [92]. Тому, проаналізувавши ряд нормативно-правових документів та певних

наукових праць, щоб більш деталізувати цей вид праці засуджених, пропонуємо авторське визначення поняттю благоустрою колонії, а саме:

*благоустрій колонії – це комплекс робіт, що спрямовані на прибирання, розчищення, озеленення, підтримання порядку, санітарного стану та належного утримання відповідної території, а також робіт з її відновлення у випадках пошкодження внаслідок стихійного лиха, аварії, надзвичайної ситуації чи ведення бойових дій.*

Це питання можна також проаналізувати в розрізі законодавства зарубіжної країни. Для прикладу в Кримінально-виконавчому кодексі Республіки Казахстан, а саме, в ст. 121, зазначено, що: «Засуджені у порядку черговості у неробочий час залучаються до неоплачуваних робіт тривалістю не більше двох годин на тиждень:

- 1) з благоустрою камер, кімнат та приміщень загального користування;
- 2) з благоустрою території установи та прилеглих до неї територій, за винятком об'єктів інженерно-технічних засобів нагляду, контролю та охорони, розташованих в межах основної огорожі та за межами внутрішньої забороненої зони;
- 3) з покращення культурно-побутових та санітарно-гігієнічних умов проживання.

Відмова засуджених, за винятком тих, хто перебуває у стаціонарах медичної санітарної частини установи, від виконання робіт, зазначених у частині першій цієї статті, тягне за собою застосування заходів стягнення, передбачених цим Кодексом» [180]. У цій нормі ми бачимо відмінність від КВК України, а саме, те, що в ч. 2 передбачено відповідальність за відмову від таких робіт.

Щодо розв'язання питання залучення засуджених більше ніж на 2 години на добу, то оптимально було б розробити облікові картки часу залучення до робіт без оплати праці, де чітко повинно зазначатись: прізвище, ім'я, по батькові, з якого відділення, дату, дві колонки (час початку виконання робіт\кінець виконання робіт) та два підписи: перший підпис особи, яка

виводила засудженого на роботу та другий підпис самого засудженого, який би погоджувався з тим, що його виводили саме в цей день та час. Такі картки дозволили б більш ретельно контролювати це питання та були б хоч якоюсь гарантією для засудженого, в разі, якщо його права в цьому питанні були порушені.

Також необхідно зазначити, що графік чергування повинен складатися начальником відділення СПС та затверджуватись начальником установи та обов'язково повинен бути вивішений на видному місці, щоб засуджені мали змогу з ним ознайомитись та, в разі перевірки відповідними органами, проконтролювати, хто саме залучався чи залучений до таких робіт.

Окрему увагу хотілось би звернути на таке поняття, як «залучення засуджених без оплати праці до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством». Часто засуджених залучають до вивантаження харчових продуктів.

Тут необхідно зазначити, що такі роботи проводяться і у виховних установах, де відбувають покарання неповнолітні, а також у жіночих виправних установах. Тому необхідно залучати вищевказані категорії засуджених із дотриманням Наказів Міністерства охорони здоров'я України, а саме, Наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей жінкам» №241 від 10 грудня 1993 р., де вказана наступна таблиця [118]:

Характер робіт	Гранично-допустима вага вантажу, кг
Підймання і переміщення вантажів при чергуванні з іншою роботою (до 2 разів на годину)	
Підймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	10
Сумарна вага вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати:	7
з робочої поверхні	350 кг
з підлоги	175 кг

Для неповнолітніх Наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження граничних норм підймання і переміщення важких речей неповнолітніми» № 59 від 22 березня 1996 р. закріплено наступні норми [119]:

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу (кг)			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	-	-
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,2	5,6
17	16	8	12,6	6,3

Тому необхідно в обов'язковому порядку брати до уваги наведені вище граничні норми ваги вантажу для неповнолітніх та жінок при залученні їх до підймання чи розвантаження різних видів вантажу, а також норми статей 174-200 КЗпП України.

Досліджуючи досвід інших держав, доречно було б окремо зазначити категорії осіб, які можуть залучатись до робіт без оплати праці за своїм бажанням, оскільки певні роботи потребують фізичного навантаження, що може бути шкідливим для їх здоров'я. До таких категорій засуджених можна віднести: засуджених, які досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [114], осіб з інвалідністю першої та другої груп, хворих на активну форму туберкульозу, жінок з вагітністю понад чотири місяці [163, с. 417 – 418].

Такий вид праці також береться до уваги судами України, коли засуджений подається на умовно-дострокове звільнення від відбування покарання чи заміну покарання або його невідбутої частини більш м'яким. У виправних колоніях не завжди є можливість працевлаштувати засудженого через певні об'єктивні обставини такі як відсутність, або не відповідність наявної кваліфікації у засудженого відповідно до наявної роботи в установі, недостатня кількість робочих місць на підприємстві установи тощо. Але бажання працювати та довести своєю працею, що він став на шлях

виправлення або ж довів своє виправлення засуджені мають, тому залучення їх хоча б до благоустрою колонії повинно позитивно відобразитися в даному питанні.

Так, у п. 2 Постанови Пленуму Верховного Суду України № 2 «Про умовно-дострокове звільнення від відбування покарання і заміну невідбутої частини покарання більш м'яким» від 26 квітня 2002, зазначено, що умовно-дострокове звільнення від відбування покарання і заміна невідбутої частини покарання більш м'яким можливі лише після повного і всебічного вивчення даних про особу засудженого. При цьому, головною умовою прийняття такого рішення є доведеність при заміні невідбутої частини строку основного покарання більш м'яким покаранням того, що засуджений сумлінною поведінкою та ставленням до праці став на шлях виправлення [145].

Враховуючи все, викладене вище стосовно цієї норми, пропонуємо внести наступні зміни до КВК України та ПВР УВП, а саме: змінити абз. 4 п. 3 ст. 107 КВК України та абз. 11 п. 3 розділі 2 ПВР УВП в наступній редакції:

*«виконувати необхідні роботи по самообслуговуванню, благоустрою колонії і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством».*

## **2.2. Правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних центрах, виховних колоніях та таборах для тримання військовополонених**

Як вже було зазначено раніше, в установах виконання покарань можуть утримуватись різні категорії засуджених.

Однією із новел КК України 2001 р. було доповнення існуючої на той час системи кримінальних покарань чотирма новими видами покарань: 1) громадськими роботами; 2) арештом; 3) обмеженням волі; 4) довічним позбавленням волі, три перших з яких повинні були доповнити і перелік

покарань, альтернативних позбавленню волі. Проте з часом порядок і умови виконання таких видів покарань, як обмеження волі і арешт, показали, що ці покарання по своїй суті стали певними різновидами позбавлення волі: арешт – привілейованим короткостроковим позбавленням волі; обмеження волі – полегшеним варіантом позбавлення волі на певний строк [74, с. 140].

Оскільки арешт вилучений з системи покарань у 2024 році з введенням пробаційного нагляду, розглянемо працю засуджених до обмеження волі, які утримуються у виправних центрах. Ця категорія відрізняється від тримання засуджених до позбавлення волі, особливо у питанні трудової діяльності, а тому заслуговує на окрему увагу.

Як зазначає К. Новікова, проводячи межу між позбавленням та обмеженням волі, необхідно зазначити, що відмінність полягає лише у ступені ізоляції особи від суспільства, більшій чи меншій її інтенсивності. В осіб, засуджених до обмеження волі, є більше можливостей для спілкування з людьми на волі. Під час виконання покарання у виді обмеження волі у своїй сукупності обмеження особистих прав і свобод засудженого не створюють такої ізоляції, як при позбавленні волі. Це дає можливість стверджувати, що процес виконання цього виду покарання дійсно не пов'язаний із повною ізоляцією від суспільства [73, с. 162]. Окремі вчені вважають, що єдиним показником, за допомогою якого можна розмежувати обмеження волі та позбавлення волі за цим правообмеженням, є істотне або не істотне обмеження спілкування засудженого з вільними людьми [69, с. 130]. Але за якими критеріями визначаються істотні обмеження спілкування від неістотного обмеження, наука відповіді ще не дала. Зрозуміло, що це поняття оціночне.

Що ж стосується другого правообмеження, то воно полягає в обмеженні деяких трудових прав засуджених, які в сукупності перетворюються на обов'язок працювати. Особа, засуджена до обмеження волі, повинна, як правило, працювати на виробництві виправних центрів, а також може залучатися до праці на договірній основі на підприємствах різних форм власності. Крім того, на безоплатній основі особи, засуджені до обмеження

волі, можуть бути залучені до роботи з упорядкування гуртожитків та прилеглої до них території [70, с. 150]. Деякі вчені не погоджуються із тим, що це правообмеження відповідає нормам міжнародного права. Так, зазначається, що вимога ст. 61 КК України про обов'язкове залучення до праці осіб, засуджених до обмеження волі, суперечить ч. 2 ст. 4 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод. А це, на їх думку, своєю чергою, свідчить про невідповідність національного законодавства загальноєвропейським принципам і нормам міжнародного права, демократичній міжнародній практиці [208, с. 104].

Можемо погодитись з позицією, яку висловила К. Новікова. Конституція України має вищу юридичну силу порівняно з міжнародними договорами. У ч. 3 ст. 43 Конституції України дійсно імплементоване положення Конвенції про заборону примусової праці, але далі є виняток: не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Таким чином, це правообмеження може бути визнане таким, що не суперечить законодавству України. Цікавим є те, що зазначене правообмеження характерне й для деяких інших покарань, не пов'язаних із позбавленням волі (наприклад, громадських робіт). Це дає підстави стверджувати, що обмеження волі за своєю природою все ж таки відрізняється від позбавлення волі, хоча в цілому наближається до останнього [93, с. 252 – 253].

У своїй праці Т. Родіонова вказує, що у розумінні самих засуджених праця є елементом кари, ізоляція та перебування у спеціальній установі сприймаються з цієї позиції значно рідше [155, с. 28 – 29].

Питання некваліфікованої праці та праці не за спеціальністю, отриманою до засудження, на сьогодні є досить актуальним, зважаючи на те, що майже в усіх установах виконання покарань засуджені працевлаштовуються на некваліфіковані низькооплачувані місця, що

позбавляє їх можливості отримати професійний досвід, пристойну заробітну плату, а систему – ефективної роботи підприємств із відповідним невиконанням належних завдань. Такий стан справ погіршує зацікавленість засуджених у виконанні ними норм виробітку, нівелює позитивне ставлення до трудового процесу, призводить до зайвого витрачання коштів та часу в процесі навчання засуджених професіям, за якими вони могли б працювати в установах, та до втрати трудових навичок наявної спеціальності.

Хоча питання стосовно діяльності виправних центрів регулюється нормами трудового, адміністративного, житлового, сімейного та цивільного права, основним законодавчим актом є КВК України [155, с. 28 – 29].

В ст. 60 КВК України зазначено, що засуджені до обмеження волі залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу.

Переведення засуджених на іншу роботу, в тому числі в іншу місцевість, може здійснюватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за погодженням з адміністрацією виправного центру.

Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку, а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку.

Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою виправних центрів і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення виправних центрів продовольством. До цих робіт засуджені

залучаються в порядку черговості в неробочий час і не більш як на дві години на день.

Одразу треба відмітити, що як і засуджені до позбавлення волі, засуджені до обмеження волі залучаються до робіт по благоустрою без оплати праці.

Щодо відмінностей, то треба зазначити, що їх існує декілька [165, с. 100 – 101], а одним із таких відмінностей є те, що із засудженими до обмеження волі не передбачається укладання цивільно-правових договорів, а виключно трудові договори, що можна відмітити більше як позитивну рису. Тож одразу постає питання, хто в такому випадку буде виступати стороною роботодавця в даному договорі: начальник виправного центру, директор виробництва виправного центру, чи директор контрагентського об'єкта, на якому працює засуджений.

Як зазначає Є. Подорожній, попри те, що категорія «роботодавець» активно використовується в юридичній літературі, єдиного підходу щодо його розуміння сформовано так і не було. Так, в основному законодавчому акті про працю – КЗпП України, дефініції поняття «роботодавець» не закріплено. Якщо виходити зі змісту ст. 21 КЗпП України, під роботодавцем слід розуміти власника підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичну особу, за якими працівник уклав трудовий договір. Отже, КЗпП України в основному оперує терміном «власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа» [101, с. 64].

Закон України «Про організацію роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності» у ст. 1 надає наступне визначення поняттю роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [132].

Враховуючи викладене вище, є цілком доречним, щоб стороною роботодавця виступала особа, яка наймає засудженого та для якої він виконує роботу чи надає послуги. Не дивлячись на це, саме адміністрація виправного

центру повинна забезпечувати додержання умов праці засуджених, відповідно до ст. 62 КВК України [66].

Доволі суперечливою в питанні праці засуджених виступає норма про те, що праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення та переведення на іншу роботу.

Одразу постають певні питання щодо цього: якщо законодавець передбачає мінімальні гарантії щодо робочого часу та часу відпочинку засуджених, наприклад, п. 4.1. у розділі 4 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі вказує, що для засуджених робочий тиждень не може перевищувати норму тривалості робочого часу, встановленого законодавством про працю; чи те, що засуджені звільняються від роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, визначені законодавством про працю. Залучення засуджених до роботи у ці дні проводиться у випадках, передбачених законодавством про працю, за письмовим наказом начальника установи виконання покарань (п. 4.2.) [121].

А ось питання про надання щорічної оплачуваної відпустки для засуджених, ні КВК України, ні спеціальне кримінально-виконавче законодавство не передбачає. Відповідно до п. 3 Інструкції про порядок надання засудженим короткочасних виїздів за межі установ виконання покарань, засудженим до обмеження волі може бути дозволено короткочасні виїзди за межі виправного центру за обставин, визначених у пункті 2, а саме:

смерть або тяжка хвороба близького родича, що загрожує життю хворого;

стихійне лихо, що спричинило значну матеріальну шкоду засудженому або його сім'ї;

одержання медичної допомоги, якщо така допомога не може бути надана установою виконання покарань, за наявності відповідного висновку лікаря.

І також:

за необхідності звернутися в медичний заклад з приводу захворювання чи лікування за наявності відповідного медичного висновку;

для складання іспитів у навчальному закладі;

за викликом слідчого, прокурора, слідчого судді чи суду – на період здійснення кримінального провадження;

для попереднього розв'язання питань трудового і побутового влаштування після звільнення – строком до семи діб, без урахування часу на дорогу;

у разі необхідності оформлення документів для призначення та виплати пенсії;

у разі виникнення інших життєво необхідних обставин, які потребують присутності засудженого (народження у засудженого дитини за наявності свідоцтва про її народження тощо).

Крім того, за сумлінну поведінку і ставлення до праці засудженим до обмеження волі як заохочення може бути надано дозвіл на виїзд до близьких родичів за межі виправного центру на святкові, неробочі та вихідні дні не більше одного разу на місяць [120].

Цю норму треба більше розглядати не як різновид відпочинку, а як послаблення на короткочасний термін умови ізоляції особи у зв'язку із певними обставинами, які не пов'язані із його трудовою діяльністю.

Враховуючи зазначене вище, можна припустити, що законодавець передбачив, що праця регулюється законодавством про працю, та засудженим можна надавати щорічні та інші види відпусток відповідно до статей 74 - 77<sup>2</sup> та закону України «Про відпустки».

Тому, вважаємо за потрібне доповнити ст. 60 КВК України пунктом у наступній редакції:

*«Засудженим до обмеження волі, які пропрацювали більше року та не мають дисциплінарних стягнень, надається щорічна оплачувана відпустка строком до 10 діб один раз на рік».*

Таким чином, введення цієї норми підвищить у засуджених мотивацію до праці, що повинно позитивно вплинути на якість виконуваних робіт, а також конкретизує питання регулювання часу відпочинку засуджених.

Окрім цього, у зв'язку із нововведеннями, у трудовому законодавстві постає питання, чи може бути застосований такий вид роботи до засуджених до обмеження волі, як дистанційна робота?

Стаття 60<sup>2</sup> КЗпП України передбачає, що дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [53].

Також поділяємо думку В. Пузирного, щодо визначення поняття дистанційної роботи під, яким вчений запропонував розуміти виконання працівником передбаченої трудовим договором трудової функції поза місцем роботи (територією підприємства, установи, організації) з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [149, с. 46].

Також науковець виокремив ознаки та особливості дистанційної роботи. В. Пузирний зазначає: “ознаками дистанційної роботи є те, що вона виконується: 1) на підставі трудового договору про дистанційну роботу; 2) за межами місцезнаходження підприємства, установи, організації; 3) із застосуванням інформаційних і комунікаційних технологій. Серед особливостей дистанційної роботи також слід відзначити те, що дистанційна робота вимагає високої самодисципліни та особистої відповідальності працівника. Для уникнення різних непорозумінь у трудовому договорі про дистанційну роботу слід чітко окреслювати всі умови праці, що явно полегшить контроль виконання досягнутих домовленостей із дистанційним працівником” [149, с. 46].

Як вказує у своїй роботі В. Слома, в сучасних умовах застосування дистанційної зайнятості працівників є одним зі способів забезпечення реалізації їх здатності до праці, посилення гнучкості ринку праці. До основних ознак дистанційної роботи можна віднести наступні: підставою виникнення

трудових відносин є укладення трудового договору; індивідуальний характер роботи; працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за створення належних умов праці; працівник самостійно розподіляє робочий час з дотриманням норм законодавства щодо його максимальної тривалості; на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку; трудовим договором визначаються умови і строки забезпечення працівників необхідним обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації; працівникам гарантується право на відпочинок [173, с. 119].

З цього випливає, що застосовувати такий вид роботи є доцільним для засуджених, які виконували цей вид до потрапляння у виправний центр, щоб вони могли не втратити свою кваліфікацію та продовжити свою трудову діяльність, але виключно із дотриманням умов режиму тримання.

Детальніше про цей вид праці ми поговоримо в наступному розділі нашого дослідження.

Ще одна суперечлива норма зазначена в ч. 2 ст. 66 КВК України, а саме: заборона діяльності профспілок у виправних центрах, хоча у своїй роботі Т. Красюк вказує, що в усьому світі визнаним ефективним способом обстоювання інтересів найманих працівників, що пов'язані зі здійсненням своєї трудової діяльності, є об'єднання в такі громадські організації, якими є профспілки [63, с. 74 – 75].

Та зазначена вище норма нівелює певні норми трудового законодавства, в яких ту чи іншу роль відіграють профспілки, а тому не може повною мірою регулювати працю засуджених до обмеження волі.

Таким чином, для прикладу, змінюється порядок заохочення засуджених, оскільки ст. 144 КЗпП України передбачає, що заохочення застосовуються роботодавцем разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Враховуючи зазначене вище, можемо вважати, що ч. 2 ст. 60 КВК України викладена не в повному обсязі та створює певні колізійні ситуації. Тому пропонуємо дану форму викласти в наступній редакції:

*«2. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу та інших питань, які врегульовані цим Кодексом.»*

Ще одним видом установи виконання покарань, відповідно до ст. 11 КВК України, є спеціальні виховні установи або ж виховні колонії [66].

Ст. 19 КВК України передбачає, що виховні колонії виконують покарання у виді позбавлення волі на певний строк стосовно засуджених неповнолітніх [66]. Як вказує І. Міщук, ресоціалізація неповнолітніх, засуджених до позбавлення волі – це складний процес, спрямований на повернення їх у суспільство повноцінними громадянами з позитивно орієнтованою життєвою позицією та моральними принципами [84, с. 145]. А отже, суспільно-корисна праця відіграє важливу роль у процесі відбування покарання неповнолітніми засудженими.

Як слушно зазначали О. Конопацька та Ю. Матвєєва, у всьому процесі перевлаштування колоній не могли пройти повз педагогічних переконань того, хто був засновником і генієм педагогіки для підлітків, які потрапили в біду. Праці А. Макаренка стали щоденним довідником. Кожен начальник колонії твердо знав, що потрібно робити: по-перше, підліток повинен бути здоровий, тобто одягнений, взутий, нагодований, у нього має бути чисте ліжко, вода, мило, зубна паста, він повинен бути на повітрі та займатися спортом. По-друге, він має трудитися в колективі, і ця праця повинна бути продуктивною. По-третє, він повинен бути вихований етично – підліток живе в колективі, а отже, має поважати його і зважати на його думку.

Погоджуємось з думкою зазначених вище авторів, які зауважили, що найважливішим напрямом, що становить змістове підґрунтя ресоціалізаційної діяльності, є трудове виховання засуджених. Цей напрям є традиційним для вітчизняної пенітенціарної системи. Тут доречно пригадати позицію А.

Макаренка, який розглядав трудове виховання в умовах пенітенціарної системи не тільки з економічних позицій, а насамперед з виховних, справедливо вважаючи, що праця – це найважливіша ознака втраченої соціальності людини; та додали, що трудове виховання неповнолітнього засудженого в колонії працею буде ефективним, оскільки для нього праця – не кількість витраченої енергії й обсяг виробленої продукції, а соціальний процес, у якому формуються соціально прийнятні зв'язки й відносини. Беручи участь у трудовій діяльності, неповнолітній вибудовує для себе внутрішню ресоціалізаційну траєкторію, що виходить за часові межі перебування в колонії та в майбутньому стане головною умовою соціальної реабілітації [59, с. 151 – 152].

В трудовому ж законодавстві, працю неповнолітніх можна вважати захищеною галуззю, оскільки вона регламентується окремими нормами, зокрема, гл. 13 Праця молоді, та рядом інших нормативно-правових актів, таких як Закон України «Про охорону дитинства» [136], Закон України «Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю» [142] тощо.

Якщо ж проаналізувати кримінально-виконавче законодавство, певні норми відповідають нормам трудового законодавства у питанні праці неповнолітніх. Так, в п. 3.5. розділі 3 Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі, передбачено, що умови та оплата праці засуджених неповнолітніх, засуджених вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, визначаються законодавством про працю.

У п. 4.1.2. сказано, що у виховних колоніях тривалість робочого часу встановлюється: для засуджених віком від 15 до 16 років – 24 години на тиждень; для засуджених віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень; для засуджених, які досягли вісімнадцятирічного віку і залишені у виховній колонії в порядку, визначеному ст. 148 КВК України, – 40 годин на тиждень [121]. Тобто, ця норма відповідає п. 1 ст. 51 КЗпП України [53].

При залучені неповнолітніх засуджених необхідно дотримуватись, зокрема, ряду заборон, які передбачає КЗпП України. Наприклад, забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Забороняється також залучати осіб молодше вісімнадцяти років до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми (ст. 190). Ще забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192) [53].

Треба також враховувати те, що для працівників віком до вісімнадцяти років норми виробітку встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих працівників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли вісімнадцяти років (ст. 193) [53].

Неповнолітні засуджені не можуть залучатись до роботи на контрагентських об'єктах, які знаходяться за межами виховної колонії, оскільки п. 3.4. цієї ж Інструкції визначає, що засуджені неповнолітні залучаються до праці тільки на підприємствах виховних колоній [121].

Згідно із ст. 194 КЗпП України, заробітна плата працівникам молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи [53].

Цікавим є те, що раніше ст. 120 КВК України передбачала наступне засудженим, які відбувають покарання у виховних колоніях, дільницях соціальної реабілітації виправних колоній, колоніях мінімального рівня безпеки з полегшеними умовами тримання, а також засудженим жінкам, яким дозволено проживання за межами виправної колонії, на особовий рахунок зараховується, незалежно від усіх відрахувань, не менш як сімдесят п'ять відсотків нарахованого їм місячного заробітку [148, с. 139]. А ось уже поточна норма цієї статті передбачає, що у виправних колоніях на особовий рахунок засуджених, які залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці,

зараховується незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку [66]. Тобто згадка про виховні колонії із цієї частини статті виключена.

Треба зазначити те, що відповідно до ст. 197 КЗпП України працездатній молоді, громадянам України віком від 15 до 28 років, після закінчення або припинення навчання у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, завершення професійної підготовки і перепідготовки, а також після звільнення зі строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років [53].

Як слушно зауважила О. Бублік у своєму дослідженні, скільки ця норма тепер стосується і неповнолітніх засуджених, адміністрація виховних колоній (у випадку залишення повнолітніх засуджених на підставі ст. 148 КВК України) або виправних колоній, до яких в порядку ст. 147 КВК України переводять засуджених після досягнення ними повноліття і завершення навчання в загальноосвітній школі чи навчальному центрі (ПТУ), зобов'язана надати їм перше робоче місце на строк до двох років. Звичайно, за умови, що засуджені самі виявлять бажання працювати під час відбування позбавлення волі [11, с. 139].

Отже, аналізуючи працю неповнолітніх засуджених можна погодитись із тим, що норми кримінально-виконавчого законодавства відповідають нормам трудового законодавства щодо праці неповнолітніх. Головною метою залучення неповнолітніх засуджених можна зазначити її направленість на отримання, скоріше, трудових навичок, які повинні позитивно впливати на процес ресоціалізації цієї категорії [11, с. 141].

З початком повномасштабного вторгнення рф на нашу територію КВК України поповнився новими нормами, в тому числі п. 7 ст. 11 КВК України,

зазначається, що під час дії воєнного стану в Україні, у зв'язку з неможливістю доставлення військовополонених безпосередньо до табору для тримання військовополонених, з метою забезпечення їхнього життя та здоров'я такі особи можуть тимчасово перебувати в дільницях для тримання військовополонених, утворених у виправних колоніях мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання, середнього та максимального рівнів безпеки. У п. 4 ст. 18 зазначається, що у період дії воєнного стану в Україні та протягом двох років після його припинення чи скасування табори для тримання військовополонених виконують функції виправних колоній щодо військовополонених, засуджених до позбавлення волі на певний строк або до довічного позбавлення волі. Засуджені військовополонені тримаються окремо від інших військовополонених. Засуджені військовополонені тримаються відповідно до норм міжнародного гуманітарного права [66]. Тому також доцільно розглянути працю такої категорії, як військовополонені, оскільки це питання ще не досліджено на достатньому рівні вітчизняними науковцями.

На думку М. Грушко, військовополонений – це громадянин іншої держави, котрий як комбатант чи некомбатант бере участь у міжнародному, чи інтернаціоналізованому збройному конфлікті та у стані беззахисності й нездатності до опору потрапляє під владу супротивної сторони, яка знаходиться у конфлікті [25, с. 47].

Відповідно до розділу IV Женевської конвенції про поводження із військовополоненими [31], а також розділу VIII Постанови КМУ від 05 квітня 2022 р. № 413 «Про затвердження Порядку тримання військовополонених», військовополонені залучаються до виконання робіт у сільському господарстві, на промисловості (за винятком металургійної, машинобудівної та хімічної промисловості), до громадських та будівельних робіт, які не мають воєнного характеру або призначення, навантажувально-розвантажувальних робіт, робіт з торгівельного підприємництва та побутового обслуговування [127].

Але тут є певне розмежування, оскільки обов'язковість праці передбачене для всіх працездатних військовополонених саме рядового складу.

Що ж стосується військовослужбовців сержантського, старшинського складу та осіб, які до них прирівняні, вони можуть залучатися до виконання робіт лише як особи, які керують та контролюють роботу військовополонених з числа рядового складу, але, на прохання згаданих вище осіб, їм також може бути надана інша подібна робота. Офіцери, генерали та особи, прирівняні до них, до виконання робіт залучаються лише за їх згодою.

Взагалі, військовополонені, окрім як за військовим (спеціальним) званням (рангом), для виконання робіт розподіляються за їх віком, статтю, фізичним станом та станом здоров'я.

Тобто, як і в питанні засуджених до позбавлення волі, в цій категорії також немає єдиного підходу щодо обов'язковості праці.

Щодо залучення військовополонених до робіт з благоустрою, а також поліпшення житлово-побутових умов або до допоміжних робіт із забезпечення продовольством, як це передбачено у засуджених, ні міжнародними договорами, ні національним законодавством такий вид роботи не передбачений. Лише зазначено в ч. 2. ст. 48 Постанови КМУ від 05 квітня 2022 р. № 413, що військовополонені у примусовому порядку залучаються до громадських, будівельних, навантажувально-розвантажувальних робіт та робіт з комунального обслуговування, які не мають воєнного характеру або призначення, а також що під час проходження карантину військовополонені можуть залучатися до виконання робіт тільки із самообслуговування в дільниці для карантину та діагностики [127].

Щодо робочого часу, то передбачено встановлення шестиденного робочого тижня з одним вихідним днем, який надається їм здебільшого в неділю або в інший день; тривалість робочого часу для військовополонених (враховуючи час на дорогу до місця роботи і назад до табору) не повинна перевищувати час робочого дня, встановленого для працівників певної галузі відповідного регіону України, тобто відповідно до ч. 2 ст. 52 КЗпП України при шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може

перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години [53].

Час відпочинку також встановлений, а саме: військовополоненим під час виконання робіт надається відпочинок у середині робочого дня не менше однієї години або, так само як це встановлено для працівників підприємства, на якому вони виконують роботи.

Необхідно зазначити, що військовополоненим передбачено право на щорічну оплачувану відпустку терміном вісім днів підряд, за умови що він пропрацював один рік [127]. Також окрема увага приділяється питанню охорони праці військовополонених. Ця категорія проходить підготовку з техніки безпеки та забезпечуються засобами з охорони праці не гірше, ніж персонал табору.

Відповідно до ст. 49 Постанови КМУ від 05 квітня 2022 р. № 413 Перевірка фізичного стану, розподіл військовополонених на роботи та щоденний контроль за їх працею здійснюються лікарсько-консультативною комісією закладу охорони здоров'я Державної кримінально-виконавчої служби. Лікарсько-консультативна комісія визначає придатність військовополонених до праці шляхом проведення медичних оглядів не менше одного разу на місяць, та визначає тривалість робочого часу для військовополонених, які мають обмеження за станом здоров'я. При цьому враховується характер робіт, які будуть виконуватися військовополоненими.

Військовополоненим, які захворіли під час виконання робіт або постраждали внаслідок нещасного випадку, надається своєчасна кваліфікована медична допомога [127].

Військовополонений має право вимагати компенсацію від держави, від якої він залежить, у зв'язку з визнанням його особою з інвалідністю, якщо це пов'язано з його працею.

Щодо оплати праці військовополонених, то законодавством встановлено, що розмір винагороди за працю військовополонених встановлюється у національній валюті України і не може бути меншим за

розмір, встановлений ст. 62 Женевської конвенції. Тобто ніколи розмір винагороди не може бути меншим, ніж чверть швейцарського франка у національній валюті за повний робочий день.

В ст. 62 Женевської конвенції про поводження із військовополоненими вказано, що власті, які тримають військовополонених, так само виплачують винагороду за працю військовополоненим, яких постійно призначають виконувати обов'язки або займатися кваліфікованими чи напівкваліфікованими справами у зв'язку з управлінням таборами, їхнім облаштуванням чи ремонтом, а також військовополоненим, яким наказують виконувати обов'язки духовного або медичного персоналу в інтересах їхніх товаришів [31].

Також необхідно зазначити, що праця може здійснюватися і за межами табору та виходячи із терміну, який застосований в ст. 57 Женевської конвенції про поводження із військовополоненими, та військовополонені можуть працювати навіть на приватних осіб.

До питань праці військовополонених, які залишаються не врегульовані, можна віднести: на якій підставі виникають трудові правовідносини між військовополоненим та адміністрацією табору?

Як зазначають С. Вишневецька та Л. Такаджі, факт укладення трудового договору виступає юридичним фактом, а саме, підставою виникнення трудових правовідносин незалежно від форми трудового договору, яка в різній мірі гарантує права та обов'язки сторін [15, с. 128]. Тобто підставою виникнення трудових правовідносин є укладання трудового договору між працівником та роботодавцем.

Стаття 21 КЗпП України дає нам визначення, що трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним

договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації [53].

Також, у ч. 2 ст. 24 КЗпП України зазначається, що при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи [53].

Враховуючи, що в такому випадку працівник є військовополонений, може бути така ситуація, що в нього може не бути паспорта чи іншого документа, що може посвідчити дану особу. Також треба врахувати той факт, що військовополонений немає громадянства України, а отже він є іноземцем.

Національним законодавством передбачена процедура укладання трудових договорів з іноземцями та особами без громадянства. Законом України «Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства» передбачено, що іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, а також яким надано статус біженця в Україні, мають право займатися іншою трудовою діяльністю на підставах і в порядку, встановлених для громадян України або працювати на підприємствах, в установах і організаціях або [140].

Як зазначено в ч. 4 ст. 3 Закон України «Про зайнятість населення», іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають в Україні, яких визнано в Україні біженцями, яким надано притулок в Україні, яких визнано особами, що потребують додаткового захисту, яким надано тимчасовий

захист, а також ті, що одержали дозвіл на імміграцію в Україну, мають право на зайнятість на підставах і в порядку, встановлених для громадян України.

Іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства, виданого в порядку, визначеному цим Законом, якщо інше не передбачено законами та/або міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України [116].

Також, як зазначає у своїй праці В. Слома, працевлаштування іноземних працівників в Україні має свої особливості. Нарівні з громадянами України право на працевлаштування мають іноземці, які постійно проживають в Україні відповідно до вимог Закону України «Про імміграцію». Відповідно до ст. 1 Закону України «Про імміграцію» іммігрант – іноземець чи особа без громадянства, який отримав дозвіл на імміграцію і прибув в Україну на постійне проживання, або, перебуваючи в Україні на законних підставах, отримав дозвіл на імміграцію і залишився в Україні на постійне проживання [174, с. 78].

Виходячи із цього, можна стверджувати, що військовополонені знаходяться не на законних підставах на території України, оскільки вони нелегально, шляхом агресії перетнули кордон, а тому укладання з ними трудового договору за національним законодавством не передбачено.

Також враховуючи те, що міжнародні договори передбачили питання відпустки та дотримання законодавство про охорону праці, постає питання, чи оплачується військовополоненим тимчасова непрацездатність.

Відповідно до ст. 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», страхова виплата у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності застрахованим особам, які працюють на умовах трудового договору (контракту), гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору та на інших підставах, передбачених законом, призначається та здійснюється за основним місцем роботи (діяльності) [115] при цьому, як

зазначає П. Корнева, оплата перших 5 днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, що не пов'язані з нещасним випадком на виробництві, здійснюється за рахунок коштів роботодавця [61, с. 76].

Тобто, виходячи із національного законодавства, якщо військовополонений працює за трудовим договором (контрактом), гіг - контрактом, іншим цивільно-правовим договором або на інших підставах, передбачених законом, тимчасова непрацездатність повинна оплачуватись; якщо вищезазначених документів, які б підтверджували трудові відносини відповідно до українського законодавства, немає – це питання залишається не врегульованим.

Необхідно зазначити, що Женевська конвенція також передбачає певні заборони щодо використання праці військовополонених. Такими є, в ст. 52, що жодного військовополоненого не дозволяється використовувати для виконання роботи, яка має шкідливий для здоров'я або небезпечний характер, якщо він з власної волі не береться за виконання такої роботи; жодному військовополоненому не наказують виконувати роботу, яка виглядала б принизливою для військовослужбовця власних збройних сил держави, що тримає в полоні. Наприклад, видалення мін або подібних до них пристроїв вважається небезпечною роботою [31].

Доречно було б погодитися з думкою М. Грушко, що оцінка виду виконуваних робіт є суб'єктивною, і будь-який військовополонений може оцінити її як принизливу. Тому, адміністрацією табору має бути розроблений і затверджений командуванням держави, яка тримає в полоні, «Перелік робіт, виконуваних військовополоненими», який має включати всі види робіт, час та терміни виконання робіт.» [25, с. 136].

Отже, враховуючи викладене вище стосовно питання праці військовополонених в Україні, можна стверджувати, що норми національного законодавства відповідають міжнародним стандартам.

### **2.3. Правове регулювання праці осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах ДКВС України**

Ще однією доволі специфічною установою виконання покарань можна вважати слідчий ізолятор. Відповідно до п. 3 ст. 18 КВК України, слідчі ізолятори виконують функції виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання і виправних колоній середнього рівня безпеки стосовно засуджених, які залишені для роботи з господарського обслуговування. У період дії воєнного стану в Україні та протягом двох років після його припинення чи скасування у слідчих ізоляторах можуть створюватися сектори максимального рівня безпеки для відбування покарання чоловіками, засудженими до довічного позбавлення волі, з урахуванням їхніх прав та обов'язків та з дотриманням вимог суворої ізоляції від інших категорій осіб, які тримаються у цих установах [66].

Таким чином, у такій установі можуть утримуватись як ув'язнені, так і засуджені. Згідно з законом України «Про попереднє ув'язнення», установами для тримання осіб, щодо яких як запобіжний захід обрано тримання під вартою або до яких застосовано тимчасовий чи екстрадиційний арешт, є слідчі ізолятори ДКВС України, гауптвахти Військової служби правопорядку у Збройних Силах України. В окремих випадках, що визначаються потребою в проведенні слідчих дій, ці особи можуть перебувати в ізоляторах тимчасового тримання [139].

Треба відмітити, що питання праці ув'язнених та засуджених вже підіймалось вітчизняними науковцями, такими як: В. Кирилюк, Н. Мокрицька, Л. Шумна, І. Боднар, М. Яцишин та інші. Але комплексного підходу щодо вивчення цього питання поки немає.

Для початку, пропонується розглянути в нашому дослідженні таку категорію, яка може перебувати у СІЗО, як засуджені, оскільки ця категорія відрізняється іншими правами та обов'язками, та перебуває в іншому процесуальному статусі відносно ув'язнених.

Законодавець передбачив можливість залишення засуджених, тобто осіб, обвинувальний вирок суду щодо яких набрав законної сили, у СІЗО. Це передбачено ст. 89 КВК України, де зазначено, що осіб, вперше засуджених до позбавлення волі за нетяжкі чи тяжкі злочини, може бути за їхньою згодою залишено у слідчому ізоляторі чи направлено у виправну колонію максимального рівня безпеки для роботи з господарського обслуговування.

Залишення засуджених для виконання роботи з господарського обслуговування проводиться наказом начальника слідчого ізолятора, а направлення їх у виправну колонію максимального рівня безпеки – центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері виконання кримінальних покарань за наявності письмової згоди засуджених.

Засуджені, залишені в слідчому ізоляторі чи направлені у виправну колонію максимального рівня безпеки для роботи з господарського обслуговування, тримаються ізольовано від інших осіб на умовах, передбачених цим Кодексом для виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання і виправних колоній середнього рівня безпеки [66].

У ПВР СІЗО передбачено наступне тлумачення поняття «засуджених», а саме, вказано, що засуджені – це особи, вперше засуджені до позбавлення волі за нетяжкі чи тяжкі кримінальні правопорушення, які на підставі ст. 89 КВК України залишені у СІЗО для роботи з господарського обслуговування; особи, засуджені до обмеження волі, які на підставі ст. 57 КВК України підлягають направленню до місця відбування покарання; особи, позбавлення волі, довічного позбавлення волі, вирокі щодо яких набрали законної сили і які на підставі ст. 87 КВК України, підлягають відправленню до установ виконання покарань; засуджені, вирокі щодо яких набрали законної сили, які на підставі ст. 90 КВК України тимчасово залишені в СІЗО або переведені до СІЗО з виправного центру, дисциплінарного батальйону або виправної

колонії; особи, вироки щодо яких набрали законної сили, які, відповідно до ст. 88 КВК України, переміщуються під вартою з однієї установи до іншої [128].

Розглядаючи цю категорію осіб, необхідно почати з порядку відбору, оскільки законодавством окрім вимоги, що особи повинні бути вперше засуджені за нетяжкі та тяжкі злочини та надати власну згоду, інших умов не зазначається. Хоча на практиці, окрім цього, враховується ще їх ставлення до кримінальної субкультури. Оскільки ж деякі відмовляються співпрацювати з адміністрацією, також враховується їх професійні навички та наявність відповідної кваліфікації, вік, через те, що осіб пенсійного віку та неповнолітніх намагаються не залучати, оскільки вони мають додаткові пільги. Тому вважаємо, що бажано у ПВР СІЗО прописати чіткіші вимоги до засуджених, які бажають залишитись в СІЗО [166, с. 79].

Стосовно цього виникають питання з приводу використання засуджених для господарського обслуговування слідчих ізоляторів. Для прикладу, у своїй праці В. Кирилюк виділяє наступні цілі-завдання щодо використання засуджених, а саме:

- а) мета підтримання установи в робочому життєдіяльному стані;
- б) мета (економічна) здешевлення утримання і функціонування цього виду установ [52, с. 154].

Однак у п. 26.8. Європейських пенітенціарних правил (2006) вказано, що, хоча одержання фінансового прибутку від діяльності підприємств у виправних установах може бути корисним з огляду на підвищення стандартів, а також якості та доцільності професійної підготовки, проте інтереси ув'язнених не мусять підпорядковуватися цій меті [30].

Залучення вільнонайманих працівників на посади, на яких зараз задіяні засуджені для господарського обслуговування СІЗО, потребує додаткових витрат на утримання цих установ. Оскільки така праця є доволі небезпечною, повинна бути відповідна заробітна плата та соціальні гарантії. Тому розв'язання питання про відмову від використання праці засуджених на господарських роботах у СІЗО залежить від економічних можливостей

держави, що на сьогодні є важким питанням. Кошти, що виділяються на утримання виправних установ та СІЗО, не покривають заявлених вимог щодо забезпечення їх нормального функціонування.

Можна відмітити, що Європейські пенітенціарні правила вказують, що необхідно передбачити кошти для виплати ув'язненим компенсації у випадку отримання виробничої травми, включаючи професійні захворювання, на умовах не менш сприятливих, аніж умови, передбачені законом для робітників на волі [30].

Також на додачу можна віднести Рекомендацію Міжнародної Організації Праці щодо допомог у випадках виробничого травматизму № 121, що доповнює Конвенцію 1964 р. про допомоги у випадках виробничого травматизму, де зазначено, що кожний член Організації має згідно з визначеними умовами забезпечити надання допомоги у випадках виробничого травматизму: .... iv) в'язнів та інших заарештованих осіб, що виконують роботу за вимогою або за згодою компетентних органів влади.

Кожний член Організації повинен відповідно до встановлених умов вважати за нещасні випадки на виробництві такі випадки:

а) нещасні випадки, незалежно від їхньої причини, що трапились протягом робочого часу на робочому місці або поблизу цього місця, чи в будь-якому іншому місці, в якому б працівник не був, якби цього не вимагала його робота;

б) нещасні випадки, що трапилися у порівняно короткі періоди до або після робочого часу у зв'язку з перенесенням, чищенням, підготовкою, доставкою, зберіганням і складуванням чи пакуванням робочих інструментів або одягу;

с) нещасні випадки, що трапились по дорозі між місцем роботи;

і) основним або тимчасовим місцем проживання працівника; або ii) місцем, де працівник звичайно вживає їжу; або iii) місцем, де працівник звичайно отримує заробітну плату [56].

Але необхідно зазначити, що на практиці присутні випадки, коли адміністрація установ виконання покарань, робить спроби, щоб приховати такі випадки, або визнати, як побутовий травматизм, щоб не виплачувати компенсаційні страхові виплати засудженим.

Також треба звернути увагу, що в діючій раніше Постанові КМУ від 30 листопада 2011 р. № 1232 «Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві», в п. 4 ч. 3 було зазначено, що дія цього Порядку не поширюється на осіб, що утримуються в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах. Хоча відповідно до змін до КВК України в питанні укладання строкових трудових договорів із засудженими, останні підпадають під п. 2 ч. 2 вищевказаної постанови, де зазначено, що дія цього Порядку поширюється на працівників, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які відповідно до законодавства уклали з роботодавцем трудовий договір (контракт) або фактично допущені до роботи роботодавцем [28].

З 01 липня 2019 р. Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою КМУ від 30 листопада 2011 р. № 1232 втратив чинність, оскільки затверджено новий Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві (постанова КМУ від 17 квітня 2019 р. № 337) [126].

Новим нормативно-правовим актом удосконалено процедуру проведення розслідувань та ведення обліку нещасних випадків і професійних захворювань, що сталися з працівниками на підприємствах незалежно від форми власності. Також поширено розслідування нещасних випадків і професійних захворювань і на осіб, які утримуються в установах відбування покарань та слідчих ізоляторах.

Такі законодавчі зміни сприятимуть, в разі виробничого травматизму або професійного захворювання, отриманню засудженими з-поміж працівників (а за смертельних випадків – членами родини, які були на

утриманні) страхових виплат та наданню страхових послуг коштом Фонду соціального страхування, що своєю чергою буде відповідати п. 26. 14 ч. 2 Європейських пенітенціарних правил [30].

Взагалі, говорячи про працю засуджених, часто виникає питання про те, чи повинна праця бути правом або ж обов'язком?

У міжнародних правових актах ми можемо знайти наступне:

- у Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р. – у ст. 4 зазначено: «Ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю». Для цілей цієї статті значення терміна «примусова чи обов'язкова праця» не поширюється на будь-яку роботу, виконання якої зазвичай вимагається під час призначеного згідно з положеннями статті 5 цієї Конвенції тримання в умовах позбавлення свободи або під час умовного звільнення [57];

- у Мінімальних стандартних правилах поводження з ув'язненими, прийнятих Конгресом ООН у 1955 р., зазначається, що усі засуджені в'язні повинні працювати відповідно до їхніх фізичних і психічних здібностей, засвідчених лікарем, а організація і методи роботи в закладах повинні максимально наближатися до тих, що прийняті за стінами закладів, щоб в'язні привчилися таким чином до умов праці на волі [81];

- Міжнародний пакт про громадянські та політичні права проголошує, що нікого не можуть приневолювати до примусової чи обов'язкової праці, проте вказує, що в тих країнах, де у вигляді покарання за злочин може призначатися позбавлення волі, зв'язане з каторжними роботами, пункт 3 (а) не вважається перешкодою для виконання каторжних робіт за вироком компетентного суду, що призначив таке покарання [80].

Якщо ж казати про природу праці засуджених, які залишені при СІЗО, тут вони добровільно погоджуються на виконання покладених на них трудових обов'язків тим, що вони надали згоду на залишення при СІЗО і тому, по суті, праця, стає їх головним обов'язком. Також питання залучення цієї категорії до безоплатних робіт не є чітко врегульованим.

Можна також виділити ще одне проблемне питання, яке існує на практиці, коли відбувається підміна понять: тобто, із засудженням укладається цивільно-правова угода, хоча, по факту, особа виконує функції, які належать до трудових відносин, що є грубим порушенням трудового законодавства та за що передбачена відповідальність.

При цьому, законодавець використовує такі поняття у трудовому праві, як «договір», «угода», «контракт», наприклад, в ст. 252<sup>1</sup> КЗпП України зазначено, що Трудовий колектив підприємства утворюють усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством [53]. Або, у ст. 46 Господарського кодексу України, використовується аналогічна конструкція та зазначається право підприємців укладати трудовий договір (контракт, угоду) [20]. Але трудове законодавство не знає угод, відмінних від трудового договору, як підстава виникнення трудових відносин. А тому, як слушно зауважується в науковій літературі, застосовувана законодавцем формула «трудовий договір (контракт, угода)» є нічим іншим, як тавтологією [98, с. 65]. Тому невиправданим є застосування в законодавстві сполучень «трудовий договір (контракт, угода)» або «трудовий договір (контракт)» [198, с. 113 – 115].

Ф. Цесарський визначає трудовий договір як ідеальну юридичну форму, що не встановлює умов конкретного трудового правовідношення, оскільки ефект регулювання суспільних виробничих відносин виявляється в практичному характері правових форм, в яких трудові договори реально функціонують [187, с. 170].

Тому для розмежування застосування норм цивільного та трудового законодавства, а саме, особливості виконання робіт як на підставі трудового, так і ЦПД надано роз'яснено Мінсоцполітики в листі від 20 квітня 2012 р. № 64/06/187-12 [205].

Слід чітко розмежовувати можливість виконання роботи засуджених за трудовим договором і за договором цивільно-правового характеру.

Визначальним чинником при вирішенні спірних правовідносин в оформленні умов праці засуджених, чи цивільних, чи трудових, є наявність ознак трудових правовідносин між працівником-засудженим та роботодавцем. Як правило, працівники з-поміж засуджених виконують систематично визначені трудові функції. Основна ознака, за якою цивільні відносини відрізняються від трудових, полягає у тому, що трудовим законодавством регулюється процес організації трудової діяльності.

За ЦПД, процес організації трудової діяльності залишається за рамками договору, метою договору є отримання певного матеріального результату. На відміну від оплати праці за трудовим договором, винагорода за ЦПД встановлюється виключно за згодою сторін; робота не повинна мати систематичного характеру; результат оформляється актами здачі-приймання виконаних робіт (наданих послуг), і відповідно на їх підставі проводиться оплата. Використання ЦПД дозволяє оптимізувати видатки на оплату праці і спростити облік працівників. Зокрема, при укладенні ЦПД працівник не подає заяву про прийняття на роботу, підприємство не видає наказ про зарахування його на певну посаду і не вноситься запис до трудової книжки. Укладання цивільно-правової угоди не регулюється ст. 24 КЗпП України, тому повідомлення про дату початку дії укладених договорів цивільно-правового характеру з працівниками з-поміж засуджених не потрібно подавати до органів Державної податкової служби. Оскільки підрядник за ЦПД має самостійно організувати свою роботу, що є недоречним для умов праці засуджених осіб в умовах позбавлення або обмеження волі, то робота за ЦПД для засуджених є переважно спірним питанням.

Верховний Суд в постанові від 4 липня 2018 (ЄДРСР, реєстр. № 751488848) висловив позицію щодо наявності ознак трудових правовідносин при укладенні договорів про роботу, аби надалі не виникало питань до таких договорів з боку Держпраці. До таких основних ознак віднесено:

- 1) фізособи самостійно не організовували свою роботу, виконували її не на власний ризик і розсуд, а підкорялися відповідним посадовим особам;
- 2) в укладених договорах не визначений обсяг виконуваної роботи, а зафіксований обов'язок виконувати роботи (надавати послуги);
- 3) у договорах не зазначено, який саме результат роботи повинен передати виконавець замовникові, не наведений перелік завдань тощо;
- 4) предметом укладених договорів є процес праці, а не кінцевий результат [102].

Це судові рішення ще раз нагадує роботодавцям при укладанні ЦПД з фізособами бути гранично уважними і грамотно формулювати умови договору.

В. Литвиненко провела комплексне дослідження та встановила, що:

Правовою передумовою виникнення порівнюваних правовідносин є різні нормативно-правові акти – КЗпП України та Цивільний кодекс України.

Підставою виникнення трудових правовідносин є трудовий договір, а цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, – ЦПД (наприклад, договір підряду).

Укладення трудових правовідносин і цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, викликають різні правові наслідки.

Трудові правовідносини, на відміну від цивільно-правових відносин, пов'язаних із виконанням роботи, тягнуть за собою: дотримання Правил внутрішнього розпорядку, виконання своїх обов'язків особисто; отримання заробітної плати в розмірі, не меншому за мінімальний розмір, встановлений Законом України про Державний бюджет на відповідний рік із періодичністю, визначеною на законодавчому рівні; право на різні види відпочинку, тривалість якого не може бути меншою за встановлену трудовим законодавством.

Трудові правовідносини можуть викликати два види юридичної відповідальності: матеріальну і дисциплінарну, цивільні правовідносини можуть викликати майнову відповідальність [75, с. 113].

При застосуванні ЦПД у відносинах з працівниками, зокрема, засудженими, необхідно розуміти головні відмінності такої угоди від трудової, оскільки законодавством передбачені значні штрафи за порушення трудового законодавства. Якщо фактично відносини є трудовими, а не цивільно-правовими, то до такого підприємства застосовують всі штрафи за недотримання трудового та, відповідно, податкового законодавства, законодавства з єдиного соціального внеску [199, с. 37 – 38].

Тому враховуючи вищевикладене пропонується посилити роль наглядових органів та органів контролю за дотриманням національного законодавства та міжнародних норм у сфері праці засуджених, які залишені для роботи з господарського обслуговування слідчого ізолятора для запобігання вищезазначених порушень.

А також, для чіткішого врегулювання питання залучення вищезгаданих осіб, пропонуємо п. 1 ч. 2 розділу 9 ПВР СІЗО викласти в наступній редакції: *«... Відповідно до вимог статті 4 Закону України «Про попереднє ув'язнення» та статті 89 КВК України, особи, вперше засуджені до позбавлення волі за нетяжкі чи тяжкі кримінальні правопорушення, можуть бути за їх письмовою згодою залишені у СІЗО для роботи з господарського обслуговування. Засуджені, які мають відповідну освіту, кваліфікацію чи навички мають пріоритетне право на залишення до таких робіт.»*

Це, в свою чергу, допоможе залучати до таких робіт осіб пенсійного віку, неповнолітніх та осіб з інвалідністю, якщо вони виявили бажання залишитись, та якщо вони відповідають вимогам, але через певне суб'єктивне рішення не можуть це зробити.

Далі доцільно було б розглянути категорію ув'язнених, оскільки відносно значна кількість цієї категорії утримується в слідчих ізоляторах та УВП, що виконують функцію СІЗО.

У кількісних показниках, відповідно до даних, наведених ДКВС України, станом на 01 січня 2023 р. у 14 СІЗО та 10 установах виконання покарань, що виконують функцію СІЗО утримуються 15501 особа [36].

Відповідно до ПВР СІЗО, вказано наступне визначення поняттю «ув'язнені» – це особи, які тримаються під вартою відповідно до вмотивованого рішення суду про обрання як запобіжного заходу тримання під вартою або про застосування тимчасового чи екстрадиційного арешту, винесеного відповідно до КК України та КПК України, та/або рішення компетентного органу іноземної держави у випадках, передбачених законом, а також постанови прокурора, прийнятої у випадках та порядку, передбачених ст. 615 КПК України [65]; особи, щодо яких вироком суду передбачено тримання під вартою до набрання ним законної сили [128].

Однією з особливостей СІЗО є те, що там можуть утримуватися чоловіки, жінки, неповнолітні та іноземці, але з окремим розміщенням та дотриманням режимних вимог ізоляції.

Необхідно зазначити, що відповідно до ст. 62 Конституції України, особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути підданою кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду [60]. А тому, ув'язнені мають право реалізувати своє конституційне право на працю, як й інші громадяни нашої держави. Це право закріплено в ст. 43 Конституції України та передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та виду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [60].

На сьогодні ж, питання праці саме ув'язнених залишається не вивченим достатньо. Говорячи про їх зайнятість, в ст. 16 Закону України «Про попереднє ув'язнення» вказано, що взяті під варту особи можуть залучатися до роботи лише в межах території місця попереднього ув'язнення за їх згодою і з дозволу слідчого або суду, які здійснюють кримінальне провадження. Праця таких осіб оплачується за тарифними ставками (окладами), що діють у народному

господарстві. Із заробітку ув'язнених за виконавчими документами проводяться відрахування в порядку, встановленому законодавством України. Прибутки, одержані внаслідок використання праці ув'язнених, не підлягають оподаткуванню і використовуються для упорядкування місця попереднього ув'язнення та поліпшення умов тримання під вартою [139].

Розділ 9 ПВР СІЗО більш детально описує процес залучення та певні особливості праці ув'язнених й окремих категорій засуджених. Зазначається, що ув'язнені можуть залучатися до праці в межах території СІЗО, що охороняється, у майстернях та робочих камерах із забезпеченням вимог ізоляції та роздільного тримання ув'язнених, правил техніки безпеки під час виконання робіт, норм санітарії та гігієни. З цією метою у майстернях та робочих камерах вивішуються протипожежні правила, правила техніки безпеки та витяги із Закону України «Про охорону праці» [137], а до робіт допускаються лише ув'язнені, які пройшли медичне обстеження [128].

Аналізуючи вищезазначені норми, можна зробити висновок, що вибір реалізації своїх трудових навичок для ув'язнених достатньо малий, оскільки крім майстерень та робочих камер, немає можливості реалізувати своє право на працю та, на час тримання під вартою, зберегти свої трудові навички.

Розглядаючи це питання у розрізі європейського законодавства, для початку треба відмітити, що ще в 1998 році, під час свого першого візиту до України, Європейський комітет з запобігання катуванням, нелюдському або такому, що принижує гідність поводженню чи покаранню, звертав увагу на недостатню зайнятість ув'язнених в українських СІЗО та наголошував, що переважна частина в'язнів не брала участі у будь-якій зайнятості поза межами камер, окрім прогулянок ... Не було можливостей для праці та доступу до освітніх/навчальних або спортивних занять... Зайнятість в камерах була обмежена читанням та, для деяких в'язнів, перегляданням телевізора, отриманого від родичів».

У зв'язку з цим була висловлена рекомендація, щоб всі в'язні мали можливість проводити суттєву частину дня (тобто 8 годин або більше) поза

межами камер, із залученням у корисній діяльності різноманітного роду (дозвілля/спілкування; праця, бажано із навчальними цілями; навчання; спорт).

У своєму аналізі виконання рекомендацій щодо пенітенціарної системи, наданих Україні Європейським комітетом з запобігання катуванням з 1998 року, В. Човган зазначає, що ця рекомендація щодо СІЗО була повторена у різних модифікаціях у низці наступних звітів (1999, 33; 2000, 93; 2009, 76; 2011, 46; 2013, 102; 2017, 57). При цьому рекомендувалося розробити програми зайнятості, пристосовані до потреб різних категорій в'язнів (дорослі ув'язнені та засуджені, довічники, жінки, неповнолітні тощо) (2013, 102).

Комітет також звертав увагу на наслідки відсутності зайнятості – майже повна відсутність зайнятості погіршувала перебування в ув'язненні та робила його більш каральним, аніж режим для засуджених осіб. Разом з обмеженнями на контакти із зовнішнім світом та спілкування, це робило режим гнітючим та отупляючим» (2009, 76).

При цьому, чим довшим є тримання під вартою, тим більш різноманітними мають бути можливості для зайнятості поза межами камери [191, с. 14].

В такому випадку, необхідно погодитись з автором аналізу про те, що попри понад 20 років від часу першої рекомендації, українські СІЗО досі не пропонують можливостей для зайнятості в'язнів.

З-поміж іншого, це пов'язано із конструкцією СІЗО. Їхній дизайн та архітектура не передбачають місця для зайнятості в'язнів. Також відсутня «промислова» частина установи, тобто немає виробництва, на якому б засуджені могли працювати. Так само, зазвичай, відсутні і спортивні зали або спортивні поля [191, с. 14].

Необхідно також взяти до уваги рішення Європейського суду з прав людини у справі «Двойних проти України» (Заява № 72277/01) від 12 жовтня 2006 р., яке, як приклад порушення прав ув'язнених, наводить доповідь

Європейського комітету з запобігання тортурам та нелюдському або такому, що принижує гідність, поводженню чи покаранню 2000 року.

Візит делегації ЄКПТ до України відбувся з 10 по 26 вересня 2000 року, впродовж якого делегація відвідала, зокрема, ізолятор тимчасового тримання № 15 м. Сімферополя. Делегація зазначила, що «умови тримання знаходились у загрозливій ситуації»; зокрема спостереження, зроблені у Сімферопольському СІЗО № 15, доводять це.

... Стосовно діяльності, було докладено зусиль на забезпечення освітянської діяльності для неповнолітніх (середня освіта)... Крім цього, неповнолітні не мали інших форм організованої корисної діяльності (спорт, культурна діяльність тощо).

Інша частина спецконтингенту не займалася організованою діяльністю. Крім сотні ув'язнених, які займалися у хорі, інші ув'язнені не мали роботи чи організованої спортивної діяльності. На практиці, єдиний час, що вони проводили поза камерами, – це година прогулянки щодня в умовах, що не дозволяли повною мірою виконувати фізичні вправи (площа дворів для прогулянок коливається від 10 до 25 кв.м).

Підсумовуючи викладене, більшість ув'язнених була закрита протягом майже цілої доби у переповнених, шкідливих для здоров'я камерах без будь-якої запропонованої діяльності. За таких умов позбавлення волі у Сімферопольському СІЗО може бути лише досвідом, зведеним до нуля.

Проте для подолання деяких самих значних недоліків можливо і необхідно негайно вжити заходів [153].

Розглядаючи це рішення ЄСПЛ, можна зробити висновок, що зайнятість ув'язнених, в тому числі і надання їм певної роботи, повинна позитивно впливати на їх перебування під вартою [168, с. 60].

Аналізуючи анкетування, яке проводили співробітники Академії Державної пенітенціарної служби, треба зазначити, що і надання щоденних прогулянок не завжди відбувається, оскільки персонал СІЗО, на предмет оцінки стану приведення умов тримання в слідчих ізоляторах ув'язнених та

засуджених у відповідність до європейських стандартів, в якій взяли участь 140 респондентів, на питання «Чи надаються всім засудженим і ув'язненим Вашої установи щоденні прогулянки?» :

- 129 (92,5%) відповіли – так;
- 7 (5,0%) надали відповідь – ні;
- 4 (2,5%) зазначили, що частково [104, с. 156].

А у анкеті для засуджених (ув'язнених), які утримуються в слідчому ізоляторі (ізольованій ділянці установи виконання покарань), на предмет оцінки стану приведення умов тримання в слідчих ізоляторах ув'язнених та засуджених у відповідність до європейських стандартів, в якій взяло участь 175 респондентів, на питання «Чи надаються всім засудженим і ув'язненим слідчого ізолятора щоденні прогулянки?» відповіли наступним чином:

- Так – 165 (94,3%)
- Ні – 4 (2,3%)
- Частково – 6 (3,4%) [104, с. 160].

Тобто, навіть ця можливість бути задіяним десь поза перебування у камерному приміщенні не завжди виконується.

Також можна додати, що одним з ускладнюючих факторів залучення ув'язнених до праці є залучення їх до слідчих дій та судових процесів, поки вони перебувають в установі, а також чітко визначеного строку їх перебування в слідчому ізоляторі, оскільки, відповідно до ч. 1 ст. 197 КПК України, строк дії ухвали слідчого судді, суду про тримання під вартою або продовження строку тримання під вартою не може перевищувати шістдесяті днів. Але враховуючи ч. 3 ст. 197, то строк тримання під вартою може бути продовжений слідчим суддею в межах строку досудового розслідування в порядку, передбаченому КПК України. Сукупний строк тримання під вартою підозрюваного, обвинуваченого під час досудового розслідування не повинен перевищувати:

1) шести місяців – у кримінальному провадженні щодо нетяжкого злочину;

2) дванадцяти місяців – у кримінальному провадженні щодо тяжких або особливо тяжких злочинів [65].

Також одним із факторів, які ускладнюють процес залучення ув'язнених до праці, можна віднести те, що необхідно створювати робочі місця із дотриманням особливостей розміщення та ізолюваного тримання засуджених та ув'язнених.

Треба відмітити, що існує дещо ускладнена процедура залучення до суспільно корисної праці осіб, узятих під варту у майстерні установи. Так, в п. 5.1. розділі 5 Положенні про майстерню установи виконання покарань, слідчого ізолятора зазначено, що, окрім письмової згоди ув'язненого, необхідно отримати дозвіл слідчого або суду, які здійснюють кримінальне провадження. Після цього, наказом начальника установи буде створена комісія для розгляду заяв та відбору осіб для роботи в майстерні установи, до складу якої входять: начальник установи, посадова особа установи, яка, відповідно до розподілу функціональних обов'язків, організовує роботу з питань залучення засуджених до праці та трудової адаптації, представники соціально-психологічної служби та служби нагляду і безпеки, інших структурних підрозділів установи [123].

Хоча, цю процедуру можна дещо спростити. Для прикладу, можна залишити лише письмову заяву від ув'язненого, як згоду на добровільне залучення до праці, та наказ начальника установи чи слідчого ізолятора про залучення такого ув'язненого до майстерні установи виконання покарань чи слідчого ізолятора, про що у триденний строк треба буде попередити слідчого або суд, які здійснюють кримінальне провадження [168, с. 61].

Хочемо зазначити ще те, що існує перелік, передбачений п. 4 розділу 9 ПВР СІЗО, який забороняє використовувати працю ув'язнених:

у приміщеннях, де розміщено зброю, спеціальні засоби та службову документацію;

у відділах (групах, секторах) контролю за виконанням судових рішень;

на роботах, де використовується устаткування для множення документів, радіотелеграфного і телефонна техніка;

на посадах продавців, завідувачів продовольчих та речових складів, комірників;

на роботах, пов'язаних з обліком, зберіганням та видачею лікарських засобів та медичних виробів, а також вибухових та отруйних речовин;

як фотографів, водіїв легкових та оперативних автомобілів і мотоциклів;

на роботах, пов'язаних з обслуговуванням та ремонтом технічних засобів охорони і нагляду;

на роботах, пов'язаних з наданням медичної допомоги та веденням медичної документації;

для догляду за службовими собаками [128].

Враховуючи режимні вимоги, він є цілком логічним. А також вважаємо за доцільне доповнити п. 4 розділу 9 ПВР СІЗО абзацом у наступній редакції:

*«для особистих потреб та інтересів персоналу установи чи слідчого ізолятора»* [166, с. 77].

Доцільно було б зазначити, що ПВР СІЗО допускає і безоплатне залучення до праці, а саме, зміст п. 6. передбачає, що ув'язнені можуть залучатися без оплати їх праці лише до робіт, пов'язаних зі створенням належних санітарно-побутових умов і впорядкуванням місць попереднього ув'язнення. До таких робіт ці особи залучаються почергово у вільний від проведення слідчих дій чи участі в судових засіданнях час і не більш як на дві години протягом дня.

У цьому питанні треба зауважити, що порядок залучення ув'язнених до безоплатної праці може створювати умови для можливих зловживань з боку адміністрації установ виконання покарань, оскільки на практиці існують випадки, коли ув'язнених залучають до такого виду праці у вигляді покарання за певні проступки, що своєю чергою суперечить Європейським пенітенціарним правилам, а саме п. 26.1., де зазначено, що працю в місцях

ув'язнення необхідно розглядати як позитивний елемент внутрішнього режиму та ніколи не застосовувати як покарання [30].

Події, які відбуваються у світі та безпосередньо у нашій країні, змушують змінювати та розвивати вітчизняне законодавство. Так, КЗпП України було доповнено ст. 60<sup>2</sup> про дистанційну роботу [53]. На сьогодні, через прогрес технологій, існує ряд професій, які дозволяють працювати без прив'язки до конкретного робочого місця.

Зазначене вище зумовлює пропозицію запровадження можливості дистанційної роботи для ув'язнених, що певним чином покращить ті прогалини та проблеми, які ми описували вище, а саме, розширить вид можливих робіт для ув'язнених та задовольнить проблему зайнятості. Також позитивним моментом буде відігравати те, що ув'язнений, під час перебування в СІЗО, не буде остаточно розривати свої соціальні зв'язки та втрачати свої трудові та професійні навички.

Адміністрація СІЗО, в такому випадку, не буде виступати стороною роботодавця, а її функція буде полягати в тому, наприклад, щоб надати приміщення, де б ув'язнений зміг здійснювати свою діяльність, та контролювати, щоб це не порушувало режимних вимог, встановлених законодавством, як от блокування сайтів, або, навпаки, надати доступ до тих ресурсів, які необхідні для виконання роботи [168, с. 61 – 62].

Заслуговує уваги також розглянути той факт, що в Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року, схваленої розпорядженням КМУ від 16 грудня 2022 р. № 1153-р, в стратегічній цілі під номером 5. Одним із завдань стратегічної цілі щодо удосконалення методів та інструментів виправлення і ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження є зміна підходів до залучення до корисної зайнятості засуджених та осіб, взятих під варту, створення додаткових стимулів для залучення засуджених до праці як засобу ресоціалізації [144].

Але, в очікуваних результатах та індикаторів виконання цієї стратегії передбачені показники лише засуджених, тобто ув'язнені залишені поза

увагою, так само, як і в операційному плані реалізації у 2022-2024 роках Стратегії, мова йде виключно про засуджених і оминає питання щодо ув'язнених, про що можна зробити висновок, що питання праці саме ув'язнених не буде змінюватись до 2026 року [168, с. 62].

Якщо взяти до уваги зазначене вище, можемо погодитись з думкою Н. Мокрицької, яка вказує, що особи, взяті під варту, не можуть бути обмежені у реалізації природного та соціального права на працю, і їхня праця мала б відрізнитись від праці осіб, які засуджені та перебувають у місцях позбавлення волі. Інша річ – існує специфіка здійснення права в межах відповідного закладу на умовах, визначених законодавчо. Вона полягає у тому, що особи, які перебувають під вартою, не можуть самостійно обирати працю, але мають право працювати і отримувати винагороду за роботу, на яку вони добровільно погодилися [85, с. 58].

## **Висновки до розділу 2**

Результати дослідження особливостей правового регулювання праці осіб, що утримуються в установах ДКВС України, дають підстави зробити наступні висновки.

1. Встановлено, що праця засуджених до позбавлення волі, які утримуються у виправних колоніях, поділена на різні види, і її, за певних обставин можна вважати і як правом, і як їх обов'язком.

Обов'язковою умовою виникнення трудових правовідносин для засуджених, як і для цивільних громадян, є підписання трудового договору.

Зауважимо, що природа трудового договору не відповідає умовам виникнення трудових правовідносин із засудженим, тому, у зв'язку із цим, було визначено необхідність внесення змін до КЗпП України і КВК України та створення окремого трудового договору із засудженими до обмеження або позбавлення волі, а також створено проєкт типового трудового договору із засудженими до обмеження або позбавлення волі з урахуванням всіх особливостей, умов та обмежень.

2. Констатовано, що мотивуючі фактори у вигляді заохочень засуджених є частково застарілими, тому пропонується ввести нові види заохочень, такі як: надання відпустки, або додаткове тривале побачення, що стануть додатковими стимулами для того, щоб засуджений добровільно залучався до трудової діяльності і, таким чином, доказував, що він став на шлях виправлення або довів своє виправлення.

3. Доведено, що праця, як обов'язок, виникає лише тоді, коли засуджений має виплачувати відповідно до виконавчих документів, але для уникнення колізійних ситуацій з приводу цього питання пропонується внести зміни до чинного законодавства, а саме до ст. 107 КВК України.

4. Визначено, що залучення засудженого до праці з благоустрою установи, при правильному підході, повинно відігравати позитивну роль для отримання відповідних навичок та адаптації після звільнення із колонії. Для врегулювання колізійних ситуацій, авторами запропоновано визначення поняття «благоустрою колонії», а саме – це комплекс робіт, що спрямовані на прибирання, розчищення, озеленення, підтримання порядку, санітарного стану та належного утримання відповідної території, а також робіт з її відновлення у випадках пошкодження внаслідок стихійного лиха, аварії, надзвичайної ситуації чи ведення бойових дій.

5. Виявлено, що відносно питання праці засуджених до покарання у виді обмеження волі, КВК України передбачає, що праця цієї категорії регулюється трудовим законодавством, окрім правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу. Але існують інші питання, що потребують уточнення для унеможливлення казусних ситуацій. Тому передбачаються зміни та доповнення до ст. 60 КВК України щодо надання щорічної основної відпустки засудженим до покарання у виді обмеження волі.

6. Запропоновано, поряд із внесенням змін до КЗпП України, надати право на дистанційну роботу певним категоріям засуджених до обмеження волі.

7. З'ясовано, що праця неповнолітніх засуджених, які тримаються у виховних колоніях в цілому відповідає нормам трудового законодавства. При цьому, треба зазначити, що основною метою залучення неповнолітніх засуджених, можна визначити її направленість, в більшій мірі, на отримання трудових навичок, що повинно позитивно впливати на процес ресоціалізації даної категорії.

8. Обґрунтовано питання праці нової категорії, яку утримує Державна кримінально-виконавча служба України – військовополонені. Необхідно зазначити, що умови їх праці відповідають нормам національного трудового законодавства та встановленим міжнародним стандартам.

9. Доведено, що питання зайнятості ув'язнених, в тому числі і трудової, на сьогодні залишається на відносно низькому рівні та потребує значної уваги з боку як науковців, так і практиків. ЄКПТ вже неодноразово вказував на те, що ув'язнені зайняті певною діяльністю не на необхідному рівні, що також підтверджується рішеннями ЄСПЛ. Тому, для ув'язнених можна запровадити такий вид роботи, як, наприклад, дистанційна робота, що розширить вид трудової діяльності для ув'язнених, а також задовольнить проблему зайнятості.

10. Запропоновано спрощення процедури залучення до праці та доповнення переліку, що забороняє використовувати працю ув'язнених. Для чіткішого врегулювання питання залучення вищезгаданих осіб, пропонується внести зміни до п. 1 ч. 2 розділу 9 ПВР СІЗО.

### РОЗДІЛ 3

## ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ В УСТАНОВАХ ВИКОНАННЯ ПОКАРАНЬ

### 3.1. Вирішення проблемних питань правового регулювання праці засуджених на основі досвіду зарубіжних країн

В пенітенціарних системах різних країн немає єдиного підходу до питання трудової діяльності засуджених.

Як зазначає Б. Богдан, міжнародні нормативно-правові акти у сфері виконання покарань та поведження з особами, засудженими до позбавлення волі, визначають загальні напрями щодо організації праці засуджених осіб, надаючи у такий спосіб державам можливість самостійно визначати порядок врегулювання суспільних відносин щодо праці засуджених осіб з урахуванням особливостей національного законодавства [10, с. 267].

Для прикладу, В. Кирилюк вказує, що кожна країна, в залежності від економічного, культурного, соціального розвитку, ставить різні цілі перед працею засуджених до позбавлення волі, закріплюючи працю як суб'єктивне право засудженого, або визнаючи її юридичним обов'язком.

Досвід закордонних країн в частині залучення засуджених до позбавлення волі до праці розділився, зокрема: обов'язкове залучення до праці передбачено у Німеччині, США, Норвегії, Швеції, Австрії, Франції, Фінляндії, Японії; залучення до праці за бажанням засудженого має місце у Великобританії, Іспанії, Чехії, Італії, Словенії, Канаді, Данії, Молдові, Нідерландах [51, с. 158].

Тож пропонуємо розглянути досвід деяких зарубіжних країн у питанні праці засуджених.

Для початку визначимо, як це питання відображене у розвинених скандинавських країн.

Ю. Кернякевич-Танасійчук у своєму дослідженні описує самозабезпечення у місцях позбавлення волі на прикладі існуючої системи відбування покарань у в'язниці на острові Бастой у Норвегії, де робота являється обов'язком та відіграє роль засобу ресоціалізації та перевиховання. Вся робота передбачена на природі. Норвезькі вчені вважають, що лісове та сільське господарство найкраще вибиває з людини дурощі. На острові доглядають за свійськими тваринами, а також займаються садівництвом, вирощують овочі, картоплю та малину. Показником ефективності цього експерименту, за даними місцевого Мін'юсту, можна вважати те, що вартість утримання засуджених зменшилась у 2,5 рази проти інших норвезьких тюрмах.

Кожен засуджений отримує від держави 50 крон на день (що є еквіваленту 184 гривні). Виділені гроші засуджений може витрати на придбання собі сніданку та вечері (обід покривається коштом в'язниці), речі першої потреби, одяг тощо. Все що вирощується і робиться особисто засудженими, відповідно ділиться на всіх, залежно від участі кожного у створенні продукції. Таким чином, засуджений може отримувати до 10 тисяч крон (36,7 тисячі гривень). Додатково до згаданих вище робіт, засуджені займаються рибальством, де можуть ловити щодня до 10 кг тріски і пікші, а також виробленням меблів із власної сировини.

Паливо для обігріву котеджів добувають від рубки старої або хворої деревини [50, с. 259].

Окрім цього, вчена наводить приклад Фінляндії та зазначає, що їх законодавство передбачає вибір для засуджених або працювати, або вчитися в робочий час [50, с. 259].

Говорячи про Швецію, Є. Адаменко, у своєму науковому дослідженні, вказує, що гл. 3 Закону Швеції «Про тюрми» встановлює умови праці засуджених та порядок оплати їх праці. Засудженим повинна бути надана можливість працевлаштування. До роботи прирівнюються: здобування освіти, участь у програмних заходах, зокрема, пов'язаних зі зловживанням

психоактивними речовинами. Засуджений зобов'язаний виконувати доручену йому роботу. Засуджений, який одержує пенсію по віку відповідно до Кодексу соціального страхування, має право не працювати. Засуджений, який отримує соціальну допомогу у зв'язку із хворобою або за іншими причинами, залучається до робіт тільки такого характеру й обсягу, яку може виконувати [3, с. 51].

Цікавим моментом у шведському законодавстві передбачено те, що пенітенціарна служба повинна утримувати одну десяту від заробітної плати засудженого. А саме, в розділі 4 гл. 3 Закону Швеції «Про тюрми», зазначається, що утримані кошти будуть виплачені засудженому після звільнення з установи виконання покарань. Також служба виконання покарань може дозволити використати утриману компенсацію з іншою метою або у випадку особи, засудженої до депортації, при цьому, утримана компенсація може бути використана для сплати такої поїздки. Також розділ 5 гл. 3 згаданого вище закону передбачає, що, якщо засуджений навмисно пошкодив майно, яке належить або було довірено виправній службі, ця служба може вирахувати з утриманої компенсації суму, яка відповідає витратам на заміну або інше відновлення майна [216].

Говорячи ж про Французьку Республіку, то для засуджених є обов'язковим як праця, так і навчання у школі [50, с. 259].

До цікавих особливостей в питанні праці засуджених в цій країні можна віднести те, що адміністрація в'язниці завжди сподівається отримати пропозиції щодо роботи від зовнішнього економічного сектора, тому, щоб зробити вартість праці в'язнів «економічно цікавою», був прийнятий закон Смураглія (закон № 193 від 22 червня 2000 р.). Як зазначає Елтон Каліка у своєму науковому дослідженні, цей закон відносить засуджених до категорії неблагополучних осіб і поширює систему податкових відрахувань і внесків на державні чи приватні компанії, які наймають засуджених. Ці податкові переваги дозволили збільшити кількість працюючих засуджених. Однак кількість засуджених, які працюють у зовнішніх компаніях, становить лише

13,5 % [220]. В такому випадку, стало набагато легше залучити бізнес ззовні пенітенціарної системи, оскільки засуджені стають вигіднішими працівниками, ніж вільні громадяни.

Також, певні пільги для підприємців, які співпрацюють з пенітенціарною службою у сфері працевлаштування осіб, позбавлених волі, передбачено і в законодавстві Республіки Польща. До таких пільг відносяться:

відсутність необхідності укладення індивідуальних трудових договорів з особами, позбавленими волі (працюючий засуджений не стає працівником у розумінні трудового законодавства),

роботодавець звільняється від обов'язку застосовувати положення трудового законодавства (за винятком норм щодо робочого часу та гігієни та безпеки праці),

роботодавець звільняється від обов'язку сплачувати внески на медичне страхування за працевлаштування особи, позбавленої волі,

користування безкоштовною охороною виробничих приміщень, розташованих у межах слідчих ізоляторів і в'язниць,

право вимагати зміни місця та роду роботи або звільнення з роботи без дотримання форми та строків, передбачених законодавством про працю, що дає більшу свободу у виборі працівників,

можливість отримання співфінансування заходів щодо створення нових робочих місць для засуджених та захисту існуючих за рахунок коштів Фонду активізації засуджених та розвитку пенітенціарних установ [227].

З цього можна зробити висновок, що трудові відносини із засудженим не є класичними, тому що вони містять певні обмеження у порівнянні із вільним громадянином, а тому їх можна вважати особливим видом трудових правовідносин.

Щоб активізувати питання працевлаштування засуджених, у 2016 році Міністерством юстиції Польщі була ініційована програма «Робота для засуджених», реалізована Пенітенціарною службою, яка передбачає підтримку соціальної реадптації осіб, які відбувають покарання, у широкому

розумінні, через їх професійну активізацію. Працевлаштування в умовах пенітенціарної ізоляції є одним з основних інструментів пенітенціарного впливу.

Соціально-економічна вигода від працевлаштування засуджених є незаперечною, а подальший розвиток програми «Робота для ув'язнених» залишається в інтересах усього суспільства.

Розпочаті проекти базуються на трьох стовпах:

1. будівництво виробничих цехів на території пенітенціарних установ,
2. розширення обсягу неоплачуваної праці ув'язнених для органів місцевого самоврядування,
3. пільги для підприємців і підрядників, які наймають ув'язнених.

Одним зі стовпів програми «Робота для ув'язнених» є пільги та організаційні полегшення для підприємців та підрядників, які працевлаштовують осіб, позбавлених волі, що дозволяє значно скоротити витрати на працевлаштування та, як наслідок, також зменшити загальні операційні витрати підприємство.

Кожний підприємець має право на одноразову виплату за працевлаштування засуджених у розмірі 35% від розміру винагороди, що виплачується на підвищені витрати на працевлаштування засуджених із Фонду професійної активізації засуджених та розвитку пенітенціарної системи, що передбачено в ч. 2 ст. 7 Закону «Про працевлаштування осіб, позбавлених волі» від 28 серпня 1997 р. [232].

Правом скористатися цією програмою мають як державні підприємства або органи місцевого самоврядування, так і фізичні особи – підприємці та юридичні особи всіх форм власності.

Працевлаштування осіб, позбавлених волі, має бути спрямоване насамперед на позитивний вплив на їхнє ставлення. Отримання прибутку має бути підпорядковане соціальній реабілітації.

Питання щодо стимулювання підприємців співпрацювати із Міністерством юстиції України для створення нових робочих місць для

засуджених виходить за межі вивчення нашого дослідження, оскільки це належить більше до економічних показників, але досвід попередніх країн з цього питання повинен бути вивчений більш детально та врахований у подальшому розвитку та нових законодавчих ініціатив.

Також, крім зазначеного вище закону, питання праці засуджених регулюється Кримінально-виконавчим кодексом Республіки Польщі. Наприклад в ст. 95 КВК Польщі вказано, що у системі програмного впливу засуджені неповнолітні, а також засуджені повнолітні, які після представлення їм проекту програми впливу погоджуються брати участь у її розробці та реалізації. При тому, що ч. 2 цієї ж статті передбачає, що програми впливу визначають, зокрема: види праці та навчання засуджених, їхні контакти, перш за все, з родиною та іншими родичами, використання вільного часу, можливість виконання своїх обов'язків та інші необхідні заходи підготувати засуджених до повернення в суспільство.

Щодо працевлаштування, то в ч. 1 ст. 121 КВК Польщі зазначено, що засудженому, наскільки це можливо, забезпечується праця. Також ч. 2 даної статті передбачає різні види договорів, за яким засуджений може бути залучений до праці. Це може бути на підставі направлення на роботу, або засудженому дозволяється виконувати оплачувану роботу за трудовим договором, договором про доручення, договором про спеціальну роботу, договором про роботу поза домом або за іншою правовою основою. Працевлаштування засудженого відбувається за згодою та на умовах, визначених директором виправної установи, що забезпечує належний від відбування покарання у вигляді позбавлення волі [233].

Робота надається в першу чергу засудженим, які зобов'язані надавати утримання (тобто забезпечувати когось зі своїх близьких, або ж сплачувати аліменти) та перебувають в особливо тяжкому матеріальному, особистому чи сімейному становищі.

Принципи оплати праці визначаються угодою, укладеною між начальником установи виконання покарань, або угодою, яку укладає

засуджений. При направленні засудженого на адміністративно-прибиральну роботу в приміщеннях установ виконання покарань оплата праці визначається директором цієї установи.

Оплата праці засудженого, зайнятого повний робочий день, визначається таким чином, щоб забезпечити досягнення принаймні мінімальної винагороди за працю, визначеної на основі окремих положень, за повної місячної тривалості робочого часу або повної місячної норми праці. У разі неповної місячної тривалості робочого часу або невиконання неповної місячної норми праці оплата виплачується пропорційно кількості робочого часу або виконаній нормі праці. Якщо засуджений працює на умовах неповного робочого часу, мінімальна оплата праці визначається пропорційно кількості годин роботи, виходячи з розміру мінімальної оплати праці.

Засуджений має право на винагороду за час невиконання роботи лише в тому випадку, якщо він був готовий її виконувати і зазнав перешкод з причин, що стосуються суб'єкта-наймача.

Роботодавець під час простою може доручити засудженому, за згодою директора пенітенціарної установи, іншу відповідну роботу, виконання якої має право на винагороду, передбачену за цю роботу [170, с. 93].

Робота за межами пенітенціарної установи буде відрізнятися залежно від її типу.

1. Установа закритого типу – відбудеться в системі повного конвою;
2. Установа напівзакритого типу – відбудеться в системі зменшеного конвою;
3. Установа відкритого типу – віддається перевага надання роботи за межами пенітенціарної установи без конвоювання [231, с. 271].

Можна статистично ознайомитись із кількістю працюючих засуджених у Польщі та на яких роботах вони зайняті у таблиці 2 [229].

Дата	Загальна кількість засуджених	Кількість працюючих	Тюремні акціонерні товариства або товариства з обмеженою відповідальністю	Нетюремні підприємки	Хто має трудовий договір	Договір доручення, договір на конкретну роботу	Прибиральні роботи та допомога адміністративно-управлінського персоналу
В середньому в 2022 р.	72 513	17 660	1 279	8 792	13	298	7 278
В середньому в 2021 р.	71 209	14 926	1 184	6 275	0	268	7 200

Таким чином, можна зробити висновок, що в Польщі приділяється значна увага питанню працевлаштування і трудової зайнятості засуджених. Враховуючи, що це є особливим видом трудових правовідносин, правове регулювання праці засуджених більш врегульовано саме кримінально-виконавчим законодавством. Хоча і позитивним моментом треба визнати, що в 2022 році збільшилась кількість укладання трудових договорів.

Пропонуємо розглянути приклад Федеративної Республіки Німеччини (ФРН) детальніше, оскільки Б. Богдан вказує, що, на думку деяких вчених, пенітенціарна система ФРН є найстарішою в Європі та найдосконалішою, оскільки в процесі її створення брали участь чиновники, психологи та навіть самі засуджені особи, які виявляли недоліки та проблеми мешканців в'язниць, та пропонували їх вирішення [10, с. 276].

Перше, на що хочеться звернути увагу, це те, що праця засуджених в цій країні є обов'язковою. Це передбачено в спеціальному Федеральному законі про виконання покарання у вигляді позбавлення волі та заходів позбавлення волі з метою виправлення особи та безпеки (Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der freiheitsentziehenden Maßnahmen der Besserung und

Sicherung). Скорочена назва цього Федерального закону буде, як Закон про в'язниці (Strafvollzugsgesetz – StVollzG) [230]. А саме, в ст. 41 вказано, що засуджений зобов'язаний виконувати роботу, трудотерапію чи іншу доручену йому роботу, яка відповідає його фізичним здібностям і яку він здатний виконувати завдяки своєму фізичному стану. Також засуджений може бути зобов'язаний виконувати допоміжні роботи в установі до трьох місяців на рік, а за його згодою – і більше. Виключенням є для певних категорій, а саме, до засуджених старше 65 років, до вагітних і годуючих матерів, поки існують законодавчі заборони на роботу для захисту працюючих матерів [230].

Тобто, з норм цієї статті ми можемо побачити, що праця засуджених у ФРН є їх обов'язком, а не правом на відміну від ч. 1 ст. 118 КВК України.

Обов'язок працювати закріплений на рівні рішення Федерального конституційного суду Німеччини від 1 липня 1998 р., в якому зазначається, що важливим засобом на шляху до ресоціалізації є призначення роботи, яку засуджений зобов'язаний виконувати. За виконання роботи за дорученням, інших трудових чи допоміжних робіт в установі засуджений отримує оплату праці за погодинними або денними ставками. Винагорода розраховується на основі відсотка від базової цифри соціального права та з урахуванням послуг, які надає засуджений. Відповідно до концепції німецького законодавця, це також має супроводжуватися повною та ефективною інтеграцією в системи соціального захисту. Однак, згідно з результатом процесу посередництва, було введено в дію лише включення засуджених до обов'язкового страхування на випадок безробіття [223].

Також, ст. 12 Основного закону Німеччини стверджує, що примусова праця дозволена, якщо призначено покарання у вигляді позбавлення волі [218].

З цього можна зробити висновок, що засуджені не є найманими працівниками за трудовим законодавством Німеччини, вони перебувають у особливих трудових правовідносинах. На цій підставі навіть можливе недотримання мінімальної заробітної плати для ув'язненого. Не він сам, а

держава вирішує, що йому робити, як, де і за яких умов. Працевлаштування, навчання та трудова терапія мають на меті прокласти шлях на вільний ринок праці та назад у суспільство [213].

Засуджені, які працюють, юридично не вважаються працівниками. Навпаки, поставлені перед ними завдання спрямовані на те, щоб підготувати їх до життя на волі, це називається ресоціалізацією [224].

Як зазначає М. Кравченко, загалом пенітенціарна система Німеччини передбачає 5 різних форм залучення до праці, а саме:

- робота у в'язниці (Arbeit in Hausbetrieben);
- робота на тюремних виробництвах (Arbeit in Eigenbetrieben);
- професійне навчання та робота на виробництві як у в'язниці, так і за її межами (Arbeit in Unternehmerbetrieben);
- фрілансова робота (Arbeit im freien Beschäftigungsverhältnis);
- трудотерапія (arbeitstherapeutische Maßnahmen) [62, с. 105].

З поміж цих видів особливо виділяється самозайнятість засуджених, що передбачена в кримінально-виконавчому законодавстві Німеччини. А саме, ст. 39 Закону про в'язниці передбачає, що засудженому має бути дозволено продовжувати роботу, професійне навчання або подальше професійне навчання на основі позаштатних трудових відносин поза установою, якщо в рамках тюремного плану це служить меті отримання або підтримки навичок для отримання прибутку, працевлаштування після звільнення або для просування по роботі. Засудженому може бути дозволено трудову самозайнятість. Адміністрація пенітенціарної установи може вимагати, щоб плата була перерахована їй для зарахування коштів засудженому [230].

Також, доволі цікавою формою праці, яке передбачає національне законодавство, є трудотерапія. Вона застосовується у випадках, коли засуджений не здатний до економічно продуктивної праці. Такий вид праці є також обов'язковим для засуджених. Тривалість її складає декілька годин на день та може застосовуватись до засуджених, які мають:

- невротичні та психосоматичні розлади;

- розлади особистості;
- деменцію або страждають від наркоманії.

М. Кравченко вказує, що мета трудотерапії полягає у розвитку контактних та комунікативних навиків у засуджених та реінтеграції їх у суспільство [62, с. 106 – 107].

Також, Федеральний закон Німеччини про в'язниці передбачає тимчасові звільнення від обов'язку працювати. Так, в ст. 42 згаданого вище закону зазначено наступне: «Якщо ув'язнений протягом року виконував доручену діяльність відповідно до ст. 37 або допоміжну діяльність відповідно до ч. 1 ст. 41, речення 2, він може вимагати звільнення від обов'язку працювати протягом вісімнадцяти робочих днів. Періоди, коли ув'язнений не міг працювати через хворобу, зараховуються до року або до шести тижнів на рік.» [230]. Це підтверджує наші пропозиції про необхідність закріплення оплачуваних відпусток для засуджених в національному законодавстві, висунуті у попередніх підрозділах. Також, в ст. 42 передбачено, що відпустка після ув'язнення зараховується до часу звільнення за умови, що вона припадає на робочий час і не була надана через хворобу, яка загрожує життю, або смерть родича. Засуджений продовжує отримувати останню виплачену заробітну плату на час звільнення.

Таким чином, можемо перейняти досвід Німеччини та запровадити подібні ініціативи в національне законодавство, а саме, доповнити останнім абзацом запропонований в підрозділі 2. 1. зміст ст. 130 КВК України наступним чином: *«...Засуджений може приєднати невикористані дні щорічної основної відпустки до часу звільнення або в обов'язковому порядку перед звільненням, повинен використати час щорічної оплачуваної відпустки, якщо така є.*

*Якщо засуджений, з об'єктивних причин не використав щорічну основну оплачувану відпустку, то у разі звільнення засудженого йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.»* Що

своєю чергою буде відповідати нормам ст. 24 Закону України «Про відпустки» [109].

Засуджені в Німеччині мають досить великий вибір виду праці. Вони не тільки працюють у тюремній їдальні чи пральні, а й беруться за виробничі кроки в сотнях комерційних компаній. Серед них такі великі корпорації, як Miele, Gardena, Ikea, Rossmann і VW. Вони складають джгути електропроводки для автомобілів, збирають пилососи, виготовляють ручки або пакують лічильні гвинти [225].

Також засуджені виробляють, виключно для сторонніх компаній, наприклад, розподільні коробки для виробника ліфтів; багато в'язнів працюють у німецьких в'язницях на комерційних клієнтів. У Саарі, де більшість ув'язнених працюють у сторонніх компаніях, вони частково надають послуги для автомобільної та авіаційної промисловості [213].

Багато в'язниць Німеччини не лише пропонують послуги іншим компаніям, а й продають продукцію, виготовлену самими в'язнями. Для цього вони керують власними онлайн-магазинами, які мають такі назви, як «Gitterladen», «Haftsache» або «Prison Shop». Там можливо замовити, наприклад, зібрані вручну чаші для вогню, курильниці з вертикальною смугою, будиночки для птахів або дерев'яні горщики для рослин [225]. Виходячи з цього, Міністерству юстиції України слід створити онлайн-маркетплейс, де будуть розміщуватись товари, які виготовляють засуджені. Або ж зробити інтеграцію із вже існуючими маркетплейсами, такими, як, наприклад, «Rozetka» чи «Prom.ua», створивши окрему категорію із продажу продукції, яка робиться засудженими.

Вагому роль у працевлаштуванні німецьких засуджених відіграє Агентство зайнятості, яке шукає роботу для засуджених не тільки на етапі звільнення засудженого з установи виконання покарань, але і під час відбування покарання. Вони консультують всіх, хто хоче працювати чи проходити навчання. Засуджений просто записується до агентства на прийом, після чого представники агенції приходять до кожного пенітенціарного

закладу раз на тиждень і навіть мають там власні столи. Якщо засуджений перебуває у в'язниці закритого типу, спектр навчання та робочих місць, звичайно, обмежується тим, що пропонують тюремні компанії та навчальні заклади, розташовані на території в'язниці. З іншого боку, ті, хто звільнився, також можуть відвідувати професійно-технічне училище або працювати в околицях Берліна, за умови, що вони вчасно з'являються до закладу лише ввечері. Спочатку працівники агентства зайнятості запитують про ідеї та вимоги засудженого, тобто шкільну кваліфікацію, навчання, навички, інтереси тощо. Початкові дискусії можуть бути тривалими, тому що деякі люди ніколи раніше не думали про свою професійну орієнтацію. Потім, як і з будь-яким іншим клієнтом, представники агентства шукають, чи є у них щось підходяще на ринку праці. Якщо щось знаходять, засуджений звертається до роботодавця. Агентство підтримує засудженого в цьому: вони дають йому поради, виправляють орфографічні помилки, звертають увагу на формальності та практикують з ним на співбесіді. Представники агентства дбають про те, щоб роботодавець отримав неупереджену картину претендента, тобто тільки під час співбесіди він дізнався, що претендент відбуває покарання. Заявник може надати інформацію про злочин, але не зобов'язаний. Агентство радить клієнтам не вдаватися в подробиці, роботодавця це зазвичай не цікавить [222].

Враховуючи цей досвід, Міністерству юстиції України у співпраці із Державним центром зайнятості пропонується створити єдину базу засуджених, які потребують працевлаштування, і займатись цим питанням не тільки перед звільненням, а й протягом усього строку відбування покарання. Особливо це буде актуально із прийняттям змін щодо дистанційної праці засуджених, пропозиції щодо якої будуть наведені у наступних підрозділах.

Враховуючи сьогоденні реалії, представники Державного центру зайнятості могли б проводити тренінги щодо моделювання співбесіди під час працевлаштування на роботу, допомагати правильно скласти резюме, оскільки деякі засуджені цього ніколи не робили, та проводити профорієнтацію із засудженими, щоб вони могли визначити свій шлях

подальшого розвитку, як під час перебування в установах виконання покарань, так і після звільнення з них.

Доволі проблематичним питанням в Німеччині залишається оплата праці засуджених. Так, відповідно до ст. 43 Федерального закону про в'язницю, праця ув'язненого визнається через заробітну плату та звільнення від роботи, яке також може бути використано як відпустка з місця позбавлення волі (робоча відпустка) або зараховано до дати звільнення [230]. Тобто, як бачимо, заробітна плата може надаватися не тільки у грошовій формі. Це в першу чергу пов'язано із відносно невеликою платою за працю засуджених.

Середня погодинна оплата в'язнів по всій Німеччині становить від 1 до 3 євро. Наприклад, в'язні в Берліні заробляють від 10,32 до 17,20 євро на день. Навпаки, середня чиста погодинна заробітна плата працівників у 2019 році становила 18,63 євро. Винагорода за роботу у в'язницях становить лише трохи менше десятої середньої зарплати працівників, які підлягають пенсійному страхуванню в Німеччині.

Законодавча мінімальна заробітна плата, яка становить 9,35 євро за годину, не поширюється на засуджених, оскільки вони не є найманими працівниками за значенням положення, і їхня робота розглядається як реабілітаційний захід. Відповідальна робота може бути значущою, стабілізувати та збільшити шанси на ринку праці після звільнення. Безумовно, багато засуджених вважають за краще працювати, ніж проводити час без діла в камерах. Однак така низька заробітна плата, яку отримують засуджені, жодним чином не є винагородою за результатами роботи. Для засуджених це є негативним навчальним досвідом, оскільки чесна праця не оплачується. Аргумент, який часто використовують для виправдання примусової праці, полягає в тому, що це не наймана праця в класичному розумінні, а те, що робота служить для підготовки до законослухняного життя після звільнення. Але очевидно, що вдячність через справедливу винагороду та досвід самоєфективності (наприклад, дозволяючи засудженим виплачувати борги

або підтримувати сім'ю поза межами) може мати набагато більший вплив на реабілітацію.

Вимоги щодо місцевих тарифів часто суперечать тому факту, що робота у в'язниці не забезпечує такої ж продуктивності, як у приватному секторі, і що ув'язненим не потрібно платити за проживання та харчування у в'язниці.

Також немає пенсійного страхування для працюючих засуджених. Хоча пенсійні внески можна робити добровільно, але з огляду на низьку зарплату це майже неможливо. Виключення із системи соціального забезпечення суперечить принципу вирівнювання, згідно з яким життя засудженого у в'язниці має бути максимально подібним до його життя на волі. Однак засуджені наражаються на високий ризик бідності в старості та залежать від основних соціальних виплат. Особливо це стосується тих, хто отримав багаторазове або тривале ув'язнення. Це ставить під загрозу реабілітацію засуджених і безкарність тих, хто звільнився, і тому є несумісним з мандатом пенітенціарної системи щодо реінтеграції.

Низька заробітна плата також означає, що немає можливості виплачувати аліменти партнерам, компенсації потерпілим або погасити борги. Різноманітні дослідження показали, що добра половина звільнених мають надмірну заборгованість: середній борг становить від 5000 до 40 000 євро [228].

Федеральний закон про пенітенціарну службу 1976 року містив положення про те, що засуджені також повинні бути включені до пенсійного страхування. Подробиці мають бути врегульовані окремим законом, але це регулювання триває вже понад 40 років. Тому щороку у в'язниці буде пробіл у пенсійному рахунку, навіть попри роботу по вісім годин на добу [213].

Зараз засуджені зазвичай отримують заробітну плату менше як два євро за годину. Федеральний конституційний суд (далі – BVerfG) вирішив, що це порушує вимогу реабілітації. Конституційні скарги двох ув'язнених були успішними [210].

Засуджені, які працюють у в'язниці, заробляють занадто мало. BVerfG вирішив це у знаковому рішенні (рішення від 20 червня 2023 року, справа № 2 BvR 166/16; 2 BvR 1683/17). Попередня середня заробітна плата від 1,37 євро до 2,30 євро на годину не підходить для досягнення цілей винагороди для в'язнів, встановлених державою, таких як компенсація за шкоду або виплата аліментів. Якщо засуджені не відчують себе достатньо цінними через низьку винагороду, це також може негативно вплинути на їх реабілітацію.

Вперше за 20 років Федеральний конституційний суд Німеччини детально розглянув, чи отримують засуджені, які працюють у в'язниці, достатньо грошей.

BVerfG заснував своє рішення, зокрема, на особливій вазі, яку вимога реабілітації набуває під час позбавлення волі. Тут індивідуальний спосіб життя багато в чому визначається державою. Таким чином, засудженим необхідно надати здатність і бажання вести своє життя самостійно в майбутньому.

Стосовно роботи як засобу реабілітації, BVerfG підкреслив, що вона може бути ефективною лише за умови відповідного визнання виконаної роботи. Однак визнання не повинно ґрунтуватися на суто грошових вигодах; наприклад, можна також розглянути скорочення терміну ув'язнення. У будь-якому випадку необхідною умовою є те, що вид визнання демонструє засудженому цінність регулярної роботи.

Зрештою, суд скаржить на те, що землі Німеччини ще не провели достатньої оцінки наслідків роботи у в'язниці та її винагороди. Вимога реабілітації також зобов'язує законодавчу владу земель Німеччини стежити за відповідними умовами та науковими висновками, щоб у разі необхідності вдосконалити свої правила.

Тому, відповідні стандарти оплати праці ув'язнених були визнані неконституційними. Однак вони залишатимуться застосовними, доки не буде прийнято нове правове регулювання, не пізніше 30 червня 2025 року [210].

Заробітна плата, яку отримують ув'язнені за свою роботу, математично ділиться на сім частин. Чотири сьомих сплачуються на рахунок, на якому зберігаються перехідні гроші (Ü-Geld) протягом 4-х тижнів після звільнення з в'язниці [217].

Перехідна допомога повинна виплачуватися з винагороди, яку отримують засуджені за працю під час відбування покарання, призначеній для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого та його утриманців протягом перших чотирьох тижнів після його звільнення.

Відповідно до ст. 51 Федерального закону про в'язниці, то перехідна допомога виплачується засудженому після його звільнення. Адміністрація пенітенціарної установи також може повністю або частково передати кошти офіцеру пробації або агентству, відповідальному за опіку звільнених, які вирішуватимуть, як виплачувати гроші засудженому протягом перших чотирьох тижнів після звільнення. Співробітник служби пробації та служба, відповідальна за догляд за звільненими, зобов'язані зберігати проміжну допомогу окремо від їхніх активів. За згодою засудженого допомога може бути також перерахована особі, яка має право на утримання. Керівник закладу може дозволити використовувати перехідну допомогу на витрати, які служать інтеграції засудженого. Вимога про виплату компенсації не може бути арештована [230].

Схожа норма передбачена і у законодавстві Швеції, яку ми вже згадували раніше.

Така практика може послугувати гарною ініціативою для впровадження в національне законодавство, оскільки, таким чином засуджений може накопичити певну частину грошей, яку може використати після звільнення і до моменту, поки не знайде собі чесну роботу для нормального існування. Це також повинно зменшити ризики вчинення повторних злочинів з корисливих мотивів.

Ці відрахування доцільніше буде робити на депозитні рахунки в одній із банківських установ країни, оскільки строк відбування покарання засудженого

може бути доволі тривалим, а тому, на момент звільнення з УВП, ті гроші, які засуджений заробив на початку відбування свого терміну, внаслідок інфляції можуть не становити ту ж саму цінність.

Для цього пропонується внести наступні зміни до українських нормативно-правових актів, а саме:

ч. 4 ст. 60 КВК України викласти в наступній редакції:

*4. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру, а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру.*

Доповнити КВК України статтею 60-2. Перехідна допомога засудженим до обмеження волі.

*1. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до обмеження волі, накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи, за його бажанням, на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до обмеження волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення з виправного центру.*

*2. Перехідна допомога виплачується засудженому до обмеження волі після його звільнення з виправного центру.*

*3. Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку, засуджений може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з виправного центру.*

*4. Адміністрація виправного центру чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до обмеження*

волі до моменту звільнення з виправного центру, ці кошти стають частиною спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.

Ч. 2 ст. 120 КВК України викласти в наступній редакції:

2. В Установах виконання покарань (слідчих ізоляторах) на особовий рахунок засуджених до позбавлення волі, які залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці, зараховується, незалежно від усіх відрахувань, не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від усіх відрахувань, належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

Доповнити КВК України статтею 120-1. Перехідна допомога засудженим до позбавлення волі.

1. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до позбавлення волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи, за його бажанням, на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до позбавлення волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення.

2. Перехідна допомога виплачується засудженому до позбавлення волі після його звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

3. Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений до позбавлення волі може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

*4. Адміністрація колонії чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до позбавлення волі до моменту звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятора), ці кошти стають частиною спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.*

Пункт 2.4. розділу II Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі від 07 березня 2013 р. № 396/5 (далі – Інструкція) [121] викласти в наступній редакції:

*2.4. Засудженим, незалежно від усіх відрахувань, належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру, а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру.*

Доповнити Інструкції пунктом 2.11. такого змісту:

*2.11. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до обмеження волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи, за його бажанням, на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до обмеження волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення з виправного центру.*

*Перехідна допомога виплачується засудженому до обмеження волі після його звільнення з виправного центру.*

*Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з виправного центру.*

*Адміністрація виправного центру чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до обмеження волі до моменту звільнення з виправного центру, ці кошти стають частиною спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.*

*Пункт 3.6. розділу III Інструкції викласти в наступній редакції:*

*3.6. Засудженим до позбавлення волі, які працюють, зараховується, незалежно від усіх відрахувань, не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).*

*Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від відрахувань, належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).*

*Доповнити Інструкції пунктом 3.7. такого змісту:*

*3.7. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до позбавлення волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи, за його бажанням, на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до позбавлення волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення.*

*Перехідна допомога виплачується засудженому до позбавлення волі після його звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).*

*Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений до позбавлення волі може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).*

*Адміністрація колонії чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до позбавлення волі до моменту звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятора), ці кошти стають частиною спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.*

Вважаємо, що введення в дію цієї практики допоможе засудженим після звільнення мінімально забезпечити себе до моменту, поки вони не знайдуть собі роботу, щоб заробляти чесним шляхом та не скоювати нові злочини з корисливих мотивів.

### **3.2. Роль освіти засуджених у їх трудовій та професійній діяльності**

Одним з основних засобів виправлення та ресоціалізації засуджених є загальноосвітнє і професійно-технічне навчання, що також закріплено в ст. 6 КВК України. Саме освіта для засуджених повинна відігравати важливу роль у відновленні та поверненні їх в соціальному статусі повноправного члена суспільства та привчання до соціально-нормативного життя в суспільстві. До того ж, вона нерозривно поєднана із працею, оскільки, здобувши освіту людина, може реалізувати свою трудову діяльність відповідно до спеціальності, яку вона опанувала.

Освіта виконує одну з найголовніших функцій – забезпечення держави трудовими ресурсами необхідної кваліфікації [54, с. 1].

Треба зазначити, що в трудовому законодавстві не має закріпленого визначення відносин, які тісно пов'язані із трудовими. На думку деяких вчених, ці відносини поділяють на 3 групи. Так, В. Венедіктов, такими, що передують трудовим, вважає відносини з працевлаштування; такими, що супроводжують трудові, – відносини з навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки безпосередньо в роботодавця, відносини соціального партнерства, відносини з нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, процесуально-трудова відносини, відносини із соціального

страхування; такими, що впливають із трудових, – відносини з пенсійного забезпечення [12, с. 12 – 15].

Це вкотре підкреслює важливість впливу освіти на трудові відносини в майбутньому, тому пропонується детальніше розглянути питання ролі освіти засуджених у їх трудовій та професійній діяльності.

Освіта як засіб виправлення засуджених до позбавлення волі – спеціально організований процес в інтересах людини, громадянина, суспільства й держави, що здійснюється в установах виконання покарань. Це нормативно врегульований, керований і контрольований активний процес навчання й виховання, спрямований на нейтралізацію негативних рис характеру та подальшу соціальну адаптацію.

Право засудженого до позбавлення волі на освіту – це гарантована державою й забезпечена нормами права можливість особи набувати позитивного досвіду, моральні якості, знання, уміння та навички, що сприятимуть її розвитку, виправленню й нормальній життєдіяльності в умовах конкретного суспільства [68, с. 49].

В ст. 107 КВК України вказано, що засуджені, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, мають право, в порядку, встановленому цим Кодексом і нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України, одержувати освіту відповідно до законодавства про освіту [66]. Доречним є відмітити, що засуджені мають право, а не зобов'язані здобувати освіту.

Звертаючи увагу на досвід інших країн, доречно було б навести норму ст. 127 КВК Республіки Казахстан, де зазначено, що:

«В установах організовується обов'язкове здобуття засудженими, які не досягли тридцяти років, початкової, основної середньої, загальної середньої освіти. Засуджені старше тридцяти років та особи з інвалідністю отримують початкову, основну середню, загальну середню освіту за їх бажанням. Для складання іспитів, учні звільняються з роботи відповідно до трудового законодавства Республіки Казахстан. Для засуджених, які відбувають довічне позбавлення волі, перебувають у лікувально-профілактичних установах,

дисциплінарних ізоляторах, одиночних камерах, приміщеннях тимчасової ізоляції, а також переведені до установ змішаної безпеки для забезпечення правопорядку, в установах створюються умови для самостійного отримання початкової, основної середньої, загальної середньої освіти. Прагнення отримати початкову, основну середню, загальну середню, після середню, вищу та післявузівську освіту заохочується та враховується при визначенні ступеня поведінки та складанні характеристик засуджених» [180]. Цікавим є те, що особи, молодші тридцяти років, зобов'язані отримати загальну середню освіту.

Для прикладу, кримінально-виконавче законодавство Албанії передбачає, що особлива увага приділяється культурній та професійній підготовці засуджених віком до 29 років. Дітям і молодим засудженим забезпечується обов'язкова базова освіта, а також, залежно від обставин, середня або вища освіта. Організація освітніх і виховних програм для дітей і молодих засуджених здійснюється відповідно до Кримінального кодексу про неповнолітніх [226].

Цю практику можна було б перейняти і впровадити в національному законодавстві, що, в свою чергу, відобразило б норму Конституції України, а саме ч. 1 ст. 53, де вказано, що повна загальна середня освіта є обов'язковою [60].

Також, забезпечення обов'язковості здобуття громадянами України повної загальної середньої освіти є одним з основних завдань законодавства України про загальну середню освіту [138].

У зв'язку із цим пропонується доповнити п. 3 ст. 107 КВК України новим абзацом у наступній редакції:

*«Отримати повну загальну середню освіту, якщо вони її не мають».*

Необхідно зазначити, що 17,5 % засуджених вказали, що закінчили лише 9 класів, тому обов'язковість середньої освіти постає актуальним.

Обов'язковість отримання повної загальної середньої освіти зможе надати засудженим можливість продовжити навчання та мати змогу отримати

професійну (професійно-технічну) освіту, або ж вищу освіту, оскільки з останніми двома є певні проблемні питання. Що ж стосується професійно-технічної освіти, то, зазвичай, напрям спеціальності пов'язаний із виробництвом, яке функціонує при виправних чи виховних колоніях, що, з одного боку, позитивно вплине для працевлаштування при установі виконання покарань, а з іншої сторони, така спеціальність може бути не розвинута, або не користуватися попитом в тій місцевості, в якій буде проживати засуджений після звільнення з виправної або виховної колонії.

Також, міжнародне та європейське законодавство рекомендують приділяти увагу навчанню молодим засудженим, що зазначено в п. 77 і в коментарі до процедур 5 Мінімальних стандартних правилах поводження з в'язнями ООН 1955 р., а саме: в'язням, що здатні мати з цього користь, необхідно забезпечувати можливість подальшої освіти, включно з релігійним вихованням, у країнах, де таке допускається. Навчання неграмотних і молоді слід вважати обов'язковим, і органи тюремного управління мають звертати на це особливу увагу. Навчання в'язнів слід, наскільки це можливо, пов'язувати з діючою в країні системою освіти, з тим, щоб звільнені в'язні могли вчитися далі без труднощів [81].

У п. 28 Європейських пенітенціарних правил вказано, що кожна пенітенціарна установа мусить прагнути надати всім ув'язненим доступ до освітніх програм, які мають бути максимально всебічними та відповідати індивідуальним потребам ув'язнених та їхнім прагненням. Пріоритет треба приділяти ув'язненим, які не вміють читати, писати та рахувати, а також ув'язненим, які відчують брак базової освіти або професійної підготовки. Особливу увагу треба приділяти освіті молодих ув'язнених, а також ув'язнених з особливими потребами. За внутрішнім режимом статус освіти мусить бути не нижчим за статус праці, і ув'язнені не мають піддаватися утискам у фінансовому плані або, інакше, через участь в освітніх програмах. Кожна установа повинна мати бібліотеку, доступну для користування усіма ув'язненими, відповідним чином укомплектовану різноманітними

популярними та навчальними матеріалами, книгами та іншими інформаційними ресурсами. По можливості, роботу бібліотек пенітенціарних установ треба організовувати у координації з місцевими бібліотечними службами. Наскільки це реально зробити, освіта ув'язнених має бути інтегрована до загальнонаціональної системи освіти та професійного навчання, аби після звільнення вони могли без перешкод продовжити своє навчання та професійну підготовку, та має відбуватися під егідою зовнішніх навчальних закладів [30].

Повертаючись до загальноосвітнього та професійно-технічного навчання засуджених до позбавлення волі, необхідно проаналізувати сучасний стан забезпечення права на освіту осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі. У ст. 125 КВК України вказується, що у колоніях, відповідно до законів України «Про освіту» і «Про загальну середню освіту», для засуджених забезпечується доступність і безоплатність здобуття повної загальної середньої освіти. Засудженим, які бажають підвищувати свій загальноосвітній рівень, незалежно від віку, створюються умови для самоосвіти, надається можливість навчання в загальноосвітніх навчальних закладах колоній, які створюються місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування відповідно до потреб у них і за наявності необхідної матеріально-технічної та науково-методичної бази, педагогічних кадрів у порядку, встановленому КМУ. У виховних колоніях утворюються середні загальноосвітні школи трьох ступенів. Засуджені, які навчаються в них, підручниками, зошитами та письмовим приладдям забезпечуються безоплатно. Для засуджених, які не мають робітничої професії, за якою вони можуть бути працевлаштовані в цій колонії, надається можливість підготовки на курсах професійного навчання робітників на виробництві [66].

Наприклад, у пенітенціарних установах Албанії засуджені мають можливість проходити різні професійні курси (комп'ютерні, виробничі чи курси у сфері обслуговування). Як зазначає І. Пахомов, кожен албанський ув'язнений, після прибуття, проходить оцінку ризиків і потреб на основі

психологічних, соціальних, медичних, культурних та економічних факторів. На основі цієї оцінки фахівці соціально-психологічних служб готують індивідуальну програму виправної роботи для засудженого, що включає участь у спеціальних курсах професійної підготовки та виконання конкретних завдань.

Результати професійного навчання в'язнів враховуються при наданні заохочень, спеціальних режимів нагляду та дозволів. В Албанії ув'язнені мають право брати участь у програмах професійно-технічної підготовки, реабілітації та працевлаштування. Ув'язнені, які беруть активну участь у професійному навчанні, мають право на щорічну відпустку і скорочення терміну ув'язнення до трьох місяців за кожен рік відбування покарання [96, с. 97 – 98].

Необхідно зазначити, що, відповідно до законодавства Албанії, культурно-професійне виховання і навчання здійснюється шляхом організації освітньо-професійних програм відповідно до чинного законодавства про систему довузівської освіти та законодавства про освіту і професійну підготовку. Для засуджених, які не закінчили дев'ятирічної освіти, умови завершення освіти визначаються в рамках спеціальних програм, затверджених Міністерством освіти Албанії.

Освіта ув'язнених повинна бути, наскільки це можливо, інтегрована в систему освіти і професійної підготовки для того, щоб ув'язнені могли безперешкодно продовжувати свою освіту і професійну підготовку після відбуття покарання. Професійна підготовка ув'язнених здійснюється під наглядом зовнішніх освітніх і професійних організацій. Таку норму було б доцільно інтегрувати до нашого законодавства.

Цікавою нормою албанського законодавства є те, що засудженим, які належать до етнічних меншин і не розуміють албанської мови або не розмовляють нею, іноземцям або особам без громадянства, які не розуміють албанської мови, надаються матеріали, написані їхньою рідною мовою або мовою, яку вони добре розуміють [226]. Вважаємо за доцільне подібну норму

перенести і до українського кримінально-виконавчого законодавства. А саме, в Правилах внутрішнього розпорядку установ виконання покарань в п. 7 розділі 20 після слів «Адміністрація установ виконання покарань всебічно сприяє загальноосвітньому та професійно-технічному навчанню засуджених, у разі потреби надає їм допомогу в отриманні консультацій, придбанні підручників та посібників.» додати наступний абзац:

*«Засудженим, які належать до етнічних меншин і не розуміють української мови або не розмовляють нею, іноземцям або особам без громадянства, які не розуміють української мови, надавати навчальні матеріали, написані їхньою рідною мовою або мовою, яку вони добре розуміють.»*

Також генеральний директорат з питань виконання покарань та виконавчі органи кримінальних судів сприяють отриманню, визнанню та сертифікації професійної кваліфікації, а також впровадженню та просуванню професійної підготовки за допомогою дистанційного навчання [226].

Враховуючи останні зміни у навчальному процесі, які були вимушені відбутися у зв'язку з пандемією COVID-19 у світі, можна розглянути також дистанційне навчання для засуджених, які відбувають покарання у виправних та виховних колоніях [171, с. 279].

Загалом, не повинно виникати певних труднощів при наданні повної загальної середньої освіти. Частина 3 ст. 4 закону України «Про повну загальну середню освіту» передбачає, що повна загальна середня освіта може здобуватися заочною (денною), дистанційною, мережевою, екстернатною, сімейною (домашньою) формами чи формою педагогічного патронажу, а також заочною (вечірньою), заочною формами (на рівнях базової та профільної середньої освіти) [138]. Це своєю чергою повинно вплинути на позитивний результат у викладанні, оскільки це посилить певну безпеку для вчителів, бо контакт із засудженими буде мінімізований, а також значно спростить поєднання основного місця роботи вчителя з викладанням у виправних чи виховних установах [167, с. 50].

Стаття 126 КВК України передбачає організацію загальноосвітнього і професійно-технічного навчання засуджених до позбавлення волі та зазначає, що організація загальноосвітнього і професійно-технічного навчання засуджених, у тому числі професійно-технічного навчання на виробництві, здійснюється відповідно до законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» і «Про професійно-технічну освіту» в порядку, встановленому КМУ. На період проходження державної підсумкової атестації засуджені, які навчаються, звільняються від роботи на строк, передбачений законодавством. Заробітна плата їм за цей період не нараховується, харчування надається безоплатно. Засудженим, які займаються самоосвітою, адміністрація колонії створює необхідні умови для занять у вільний від роботи час. Загальноосвітнє і професійно-технічне навчання засуджених заохочується і враховується при визначенні ступеня їхнього виправлення. Педагогічні працівники загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів надають допомогу адміністрації колонії в соціально-виховній роботі із засудженими» [66].

Аналізуючи цю статтю, хочемо звернути увагу на п. 2, в якому зазначається, що заробітна плата засудженим за період проходження державної підсумкової атестації не нараховується, а харчування надається безоплатно, та зауважити, що ст. 13 Закону України «Про відпустки» передбачає, що працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання: 1) випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів; 2) випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні; 3) перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних. Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів [109]. Та сама норма передбачена і в ст. 211 КЗпП України [53].

В той же час, ч. 3 п. 7 розділу XX ПВР УВП передбачає, що засуджені, які навчаються, звільняються для складання іспитів на строк, передбачений КЗпП України і Законом України «Про оплату праці» [131]. А ось заробітна плата за цей час їм не нараховується.

Таким чином, можна вважати, що права засуджених погіршуються та не відповідають трудовому законодавству. Тому пропонуємо внести зміни у вищезазначені нормативно-правові акти та викласти ч. 2 ст. 126 КВК України у наступній редакції:

*«2. На період проходження державної підсумкової атестації засуджені, які навчаються, звільняються від роботи на строк, передбачений законодавством. За цей період їм нараховується середньомісячний заробіток, харчування надається безоплатно.»*

Ці зміни повинні стати одним із мотивуючих елементів для навчання засуджених [167, с. 54].

Аналізуючи анкетне дослідження, яке було проведено серед засуджених, що працюють, та співробітників установ виконання покарань, необхідно зазначити, що 35 % засуджених працюють за своєю спеціальністю. А ось 73,3 % засуджених вказали, що їх спеціальність не співпадає із тією, яку вони мали до потрапляння в УВП, відповідно тільки 25 % кількість вказала, що співпадає.

Хоча 70 % засуджених вважають, що та спеціальність, за якою вони зараз працюють, знадобиться їм після звільнення, а ось 30 % вважає навпаки.

Цікавим видається те, що 62,5 % хотіли б опанувати нову спеціальність, яка б на їх думку знадобилась їм після звільнення, а ось 31,6 % не мають такого бажання.

На питання, чи мають засуджені достатньо можливостей для отримання нової спеціальності, 88 % співробітників УВП вважають, що мають, і 12 % співробітників так не вважає.

За результатами дослідження, яке проводив О. Шевченко, визначено, що 87,8 % засуджених, які вже мають середню освіту, виявили бажання продовжити навчання та отримати вищу освіту. При цьому, 46,5 % готові

вчитись на платній основі. Їх родичі готові оплачувати навчання, що, в свою чергу, дозволить більш раціонально використовувати технічну базу і знизити матеріальні витрати на технічне оснащення деяких пунктів дистанційного навчання [196, с. 34]. З цього можна зробити висновок, що засудженим необхідно надавати можливість не тільки для здобуття загальної чи середньої освіти, а й вищої, і максимально сприяти цьому з боку держави.

Треба зазначити, що у виправних колоніях передбачені умови для здобуття загальної та професійно-технічної освіти, хоча, Законом України «Про освіту» передбачено наступні рівні освіти: дошкільна освіта; повна загальна середня освіта; позашкільна освіта; спеціалізована освіта; професійна (професійно-технічна) освіта; фахова передвища освіта; вища освіта; освіта дорослих, у тому числі післядипломна освіта [134]. А ось ст. 9 згаданого вище закону передбачає такі форми здобуття освіти, як: інституційна, індивідуальна та дуальна. Інституційна форма освіти може бути:

1) очною – передбачає безпосередню участь здобувачів освіти в освітньому процесі;

2) заочною – поєднання очної форми освіти під час короткочасних сесій і самостійного оволодіння освітньою програмою у проміжку між ними;

3) дистанційною – індивідуалізований процес здобуття освіти, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників освітнього процесу у спеціалізованому середовищі, що функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій.

4) мережевою – оволодіння освітньою програмою відбувається за участю різних суб'єктів освітньої діяльності, що взаємодіють між собою на договірних засадах.

Індивідуальні форми освіти можуть бути:

1) екстреними – освітня програма повністю засвоюється здобувачем самостійно, а оцінювання результатів навчання та присудження освітньої кваліфікації здійснюються відповідно до законодавства;

2) сімейними (домашніми) – це спосіб організації освітнього процесу дітей самостійно їхніми батьками для здобуття формальної (дошкільної, повної загальної середньої) та/або неформальної освіти. При чому оцінювання результатів навчання та присудження освітніх кваліфікацій здійснюються відповідно до законодавства;

3) педагогічного патронажу – передбачає забезпечення педагогічними працівниками засвоєння освітньої програми здобувачем освіти, який за психофізичним станом або з інших причин, визначених законодавством, зокрема з метою забезпечення доступності здобуття освіти, потребує такої форми;

4) здобуттям освіти на робочому місці – оволодіння освітньою програмою (як правило, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти) відбувається на виробництві шляхом практичного навчання, участі у виконанні трудових обов'язків і завдань під керівництвом фахівців-практиків, залучених до освітнього процесу.

Дуальна форма здобуття освіти – поєднання навчання осіб у закладах освіти (в інших суб'єктах освітньої діяльності) з навчанням на робочих місцях на підприємствах, в установах та організаціях для набуття певної кваліфікації, як правило, на основі договору [134]. Як бачимо, законодавство України передбачає різноманіття форм і видів освіти.

Деякі науковці зазначають, що здобуття вищої освіти засудженими можливо лише дистанційно, це пов'язано з фізичною ізоляцією від суспільства й неможливістю здобувати освіту на денній, вечірній чи заочній формах навчання у вищих навчальних закладах України. Дистанційна освіта дає можливість засудженим вчитися на денній формі навчання, заочно й екстерном, відповідно до соціально-психологічного стану та морально-правового становища студентів-засуджених. Навчання засуджених до позбавлення волі здійснюється за дистанційною формою, відповідно до Положення про дистанційне навчання, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 25 квітня 2013 р. № 466 [122], [172, с. 104].

Аналізуючи норми КВК України, можна відмітити, що вони не регулюють питання щодо фахової передвищої та вищої освіти. А тому певна кількість засуджених до позбавлення волі не мають можливості отримати такий рівень освіти, оскільки вони знаходяться в ізоляції від суспільства, що робить неможливим відвідування навчального закладу.

В. Уложенко вказує, що в КВК України відсутня вказівка на порядок і способи отримання освіти за тими складниками системи освіти, які не підпадають під конституційні гарантії та не розглядаються як засіб виправлення та ресоціалізації засуджених [181, с. 258].

Як зазначає О. Прасов, найбільш ефективним для місць позбавлення волі є навчання засудженого за дистанційною формою. Плюсом такого методу навчання, перш за все, є: надання ув'язненим рівних з іншими громадянами можливостей здобуття освіти, тобто реалізація ними свого конституційного права; забезпечення в'язням додаткової гарантії на вибір професії після звільнення; можливість займатися в зручний час та в зручному місці і режимі; забезпечення нерегламентованого відрізка часу на вивчення дисципліни, що в умовах місць позбавлення волі є вельми актуальним та інше. Але таке навчання потребує забезпечення відповідними інформаційними технологіями, що передбачає виділення значних фінансових коштів. Однак, при отриманні фахової передвищої та вищої освіти засудженими особами виникають проблеми не тільки у зв'язку з недостатньою кількістю коштів, але й у зв'язку з неузгодженістю законодавства у цій сфері [106, с. 226]. Так, науковиця В. Аніщенко вказує на наступні складнощі, які виникають, якщо засуджені виявляють бажання здобувати вищу освіту: небажання адміністрації сприяти дистанційному навчанню й створенню певних умов для здійснення такої форми навчання, відсутність матеріально-технічної бази для проведення навчальних занять за такою формою навчання, скарги засуджених чоловіків про відмову їм в наданні освітніх послуг через їх приналежність до касти «ображених» через зв'язок авторитетних в'язнів з адміністрацією, майже більша частина засуджених зауважили погану якість навчання тощо [4, с. 189].

Окрім цього, Ю. Матвєєва та О. Конопацька зазначають, що труднощі процесу отримання вищої освіти, передусім, пов'язані не з суспільними стереотипами про «закритість» пенітенціарних закладів і не з відсутністю у вищих навчальних закладів бажання навчати засуджених, а з недостатньою розробленістю правових, організаційних і науково-методичних засад щодо надання такого виду вищої освіти [77, с. 183].

Аналізуючи викладене вище, можна стверджувати, що процес здобуття вищої освіти особами, які засуджені до позбавлення волі, хоча й повільно та з певними труднощами, але набуває певного розвитку.

Треба відмітити, що право на здобуття вищої освіти засудженими закріплено на законодавчому рівні Албанії на відміну від нашого національного законодавства. Так, відповідно до Закону Албанії «Про права та поведження з ув'язненими та засудженими» 81/2020, в ст. 45 зазначено, що засуджені мають право здобувати середню та вищу освіту під час відбування покарання відповідно до правил, встановлених законом щодо довузівської освіти та вищої освіти, а також вищої освіти і наукових досліджень у вищих навчальних закладах [226].

Вважаємо за доцільне зробити першим кроком щодо врегулювання процесу здобуття вищої освіти засудженими у правовому полі внесення зміни до ст. 6 КВК України, оскільки ч. 3 згаданої попередньо статті відносить до основних засобів виправлення та ресоціалізації тільки загальноосвітнє та професійно-технічне навчання, ігноруючи при цьому всі інші види та форми освіти, в тому числі і вищу освіту чи неформальну освіту. Тобто, якщо особа вже має загальноосвітню або професійно-технічну освіту та продовжує здобувати вищу освіту, то вона не буде вважатися такою, що стала на шлях виправлення, оскільки здобуття вищої освіти не є основним засобом виправлення, що своєю чергою унеможлиблює застосування до такого засудженого ст. 82 КК України, бо ч. 3 зазначеної статті передбачає, що заміна невідбутої частини покарання більш м'яким може бути застосована, якщо засуджений став на шлях виправлення [64].

Щоб виправити це колізійне питання, пропонуємо ч. 3 ст. 6 КВК України викласти в наступній редакції:

*«Основними засобами виправлення і ресоціалізації засуджених є встановлений порядок виконання та відбування покарання (режим), пробація, суспільно корисна праця, соціально-виховна робота, загальноосвітнє, професійно-технічне навчання, або здобуття вищої освіти, громадський вплив.»*

Найбільш доцільною формою навчання для отримання вищої освіти засудженими до позбавлення волі можна вважати дистанційну освіту. Відповідно до Положення «Про дистанційне навчання» ця форма розуміється, як індивідуалізований процес набуття знань, умінь, навичок і способів пізнавальної діяльності людини, який відбувається в основному за опосередкованої взаємодії віддалених один від одного учасників навчального процесу у спеціалізованому середовищі, яке функціонує на базі сучасних психолого-педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій. Метою цієї форми є надання освітніх послуг шляхом застосування у навчанні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій за певними освітніми або освітньо-кваліфікаційними рівнями відповідно до державних стандартів освіти; за програмами підготовки громадян до вступу у навчальні заклади, підготовки іноземців та підвищення кваліфікації працівників, а завданням – забезпечення для громадян можливості реалізації конституційного права на здобуття освіти та професійної кваліфікації, підвищення кваліфікації незалежно від статі, раси, національності, соціального і майнового стану, роду та характеру занять, світоглядних переконань, належності до партій, ставлення до релігії, віросповідання, стану здоров'я, місця проживання відповідно до їх здібностей [122].

Так, Л. Ганіна звертає увагу на певні плюси дистанційної освіти засуджених, а саме, при навчанні дистанційно завжди є можливість продовжити навчання після звільнення. Проте, дистанційне навчання має свої мінуси. Так, нині не існує спеціалізованого нормативного акта, який би

регулював механізм організації дистанційного навчання в місцях позбавлення волі, права й обов'язки зацікавлених сторін. Крім цього, існують певні матеріальні й організаційні труднощі, пов'язані з його впровадженням. Однак, не зважаючи на це, дистанційній освіті приділено підвищену увагу. Дистанційне навчання в УВП з використанням телекомунікаційних технологій дає засудженим можливість здобути вищу освіту практично в будь-якій географічній точці без відвідування вузу та безпосереднього контакту з викладачами. І також зазначає, що освіта – це право громадян на отримання систематизованих знань і вмінь, їх конституційний обов'язок (здобуття основної загальної освіти, згідно зі ст. 53 Конституції України, є обов'язковим). У чинному законодавстві йдеться про види та форми отримання освіти. Однак відсутня вказівка на спосіб здобуття освіти, хоча, за змістом закону, дистанційне навчання і є способом реалізації права на отримання освіти з використанням дистанційних освітніх технологій. Розширення співробітництва закладів пенітенціарної системи України з вищими навчальними закладами є досить актуальним [17, с. 12].

Для порівняння можна навести приклад Житомирської установи виконання покарань (УВП) № 8. Як зазначає Н. Сематіна, можливість довічно ув'язнених здобувати вищу освіту багато у чому залежить від керівництва установи, в якій вони утримуються. У згаданій вище УВП двоє довічно ув'язнених склали іспити на отримання диплома бакалавра у Житомирському інституті Міжрегіональної Академії управління персоналом (МАУП) за спеціальністю «Управління персоналом і економіка праці». Ув'язнені навчалися чотири роки за заочною формою. Раз на квартал до них приходили викладачі, щоб проконсультувати і дати завдання, а також забирали виконану домашню роботу й передавали її в університет (або це робила адміністрація колонії). Навчання оплачували родичі ув'язнених [175, с. 186]. Таким чином, можна зробити висновок, що здобуття вищої освіти за такою формою навчання є можливим виключно, якщо у тій же місцевості чи відносно поряд з УВП є заклад вищої освіти. Однак, спеціально не підготовлені викладачі

можуть мати певний страх та суб'єктивне ставлення до такої категорії при відвідуванні УВП.

Тому, враховуючи це, можемо припустити, що здобуття вищої освіти засудженими краще за дистанційною формою навчання.

Підсумовуючи викладене вище, вважаємо за доцільне внести зміни у законодавство, а саме, доповнити КВК України статтею 125-1. *Здобуття вищої освіти засудженими до позбавлення волі та викласти у наступній редакції:*

*1. Засуджені до позбавлення волі можуть здобувати фахову передвищу та вищу освіту у відповідних закладах освіти незалежно від форми власності на конкурсній основі за дистанційною формою навчання відповідно до законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту».*

*2. Під час навчального процесу засуджені можуть мати обмежений доступ до мережі Інтернет під контролем адміністрації установи виконання покарань для користування навчальними програмами (ресурсами).*

*3. На період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, на період підготовки та захисту дипломного проєкту (роботи) засудженим до позбавлення волі, які навчаються у закладах вищої освіти із заочною формою навчання, відпустки надаються у відповідності до законодавства.*

При цьому доцільно було б навести те, що за даними, які наводить ДКВС України, станом на серпень 2023 року вищу освіту здобувають 9 засуджених [176], тому це питання потребує законодавчого врегулювання.

Також, одним із завдань для реалізації стратегічної цілі щодо удосконалення методів та інструментів виправлення та ресоціалізації засуджених та їх подальше впровадження Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року є розширення можливостей для здобуття засудженими формальної (загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти), неформальної та

інформальної освіти (у тому числі з використанням дистанційних технологій) [144].

Одразу хочемо зазначити, що це завдання не передбачає розширення можливостей для здобуття вищої освіти, тому вважаємо, що це завдання Стратегії потребує або доповнення, або врахування при розробці наступної Стратегії реформування.

Окремо хочемо зазначити, що згадане вище завдання передбачає здобуття засудженими такого виду освіти, як неформальна та інформальна (у тому числі з використанням дистанційних технологій).

Такий вид освіти, як неформальна освіта, може дати засудженим великий поштовх для отримання нових навичок та вмій, які надалі можуть їм знадобитися в їх трудовій діяльності. Головною перевагою такого виду освіти є те, що на неї необхідно витратити набагато менше часу у порівнянні із формальною освітою.

Відповідно до закону України «Про освіту», неформальна освіта – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами, та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій [134].

На думку І. Самохвалова, положення «від навчання на все життя до навчання впродовж усього життя» найповніше відображає потенціал і завдання неформальної освіти [159, с. 143]. Також автор звертає увагу на те, що особливість неформальної освіти означає бути, в першу чергу, одним із джерел знань, оскільки вона націлена на одержання додаткового освітнього результату, відповідно до високої мотивацією й інтересом. Це – навчання без примусу, оскільки існує усвідомлена необхідність одержання нових знань та умінь. А головним завданням неформальної освіти є те, щоб підготувати здобувача освіти до самостійного життя; не формувати з нього пасивного «споживача» знань, а виховувати активну, цілеспрямовану та зацікавлену у пізнанні багатогранну особистість [159, с. 144].

Якщо ж говорити про Європейський досвід у цьому питанні, Є. Савельєв вказує, що у Меморандумі неперервної освіти Європейського Союзу зазначено: «Досі при формуванні політики в галузі освіти враховувалась лише формальна освіта, а іншим двом категоріям не надавалося практично жодної уваги. Континуум неперервної освіти робить неформальну та формальну освіту рівноправними учасниками процесу навчання». Сформувалось також європейське традиційне розуміння неформальної освіти, яке базується на визначенні неформальної освіти від фахівців Ради Європи та Європейської комісії. Воно трактує неформальну освіту як «будь-яку організовану поза формальною освітою освітню діяльність, яка доповнює формальну освіту, забезпечуючи освоєння тих умінь і навичок, які необхідні для соціально та економічно активного громадянина країни. При цьому така освітня діяльність має бути структурованою, мати освітню мету, певні часові рамки, інфраструктурну підтримку і повинна відбуватися усвідомлено [156, с. 230 – 231].

Для прикладу, у пенітенціарних установах Великої Британії формальна й неформальна освіта засуджених забезпечується окремою організацією – Службою навчання і навичок правопорушників (Offender Learning and Skills Service (OLASS)). Освітні послуги засудженим надаються провайдерами, які не входять до штату співробітників Служби в'язниць і пробації Її Величності. Такі провайдери надають освітні послуги на основі 5-річних контрактів, які вони укладають з Департаментом бізнесу, інновацій і навичок (Business, Innovation and Skills), Міністерством юстиції і Агентством фінансування розвитку навичок. В процесі набуття академічних кваліфікацій засуджені можуть пройти навчання за такими дисциплінами: математика, англійська мова, англійська мова для носіїв інших мов, інформаційно-комунікаційні технології. Крім цього, за допомогою дистанційної форми навчання можливо отримати кваліфікацію від початкового рівня до наукового ступеня [189, с. 177]

Враховуючи викладене вище, можна стверджувати, що неформальна освіта має вагомі переваги, особливо, враховуючи ізольованість та те середовище, в якому перебувають засуджені. Саме впровадження новітніх інформаційних технологій для отримання освіти та подальше їх поєднання із дозволом дистанційної роботи для засуджених повинно призвести до позитивного ефекту, який виражатиметься у розширенні нових робочих місць, опануванні нових професій та навичок, та допоможе засудженим стати більш конкурентоспроможними на ринку праці, як під час відбування покарання, так і після звільнення. Таким чином, неформальна освіта повинна закласти передумови для отримання професійних навичок та подальшої самозайнятості засуджених.

Хоча, треба зазначити, що національне побоювання надання доступу до мережі Інтернет засудженим подібне до досвіду Сполучених Штатів Америки. Так, дані, наведенні RAND Corporation, показали, що в Америці доступ до цифрових технологій для ув'язнених є суворо обмеженим, насамперед, через побоювання порушень безпеки, а також через обмежені ресурси, доступні в'язницям для впровадження цих технологій, найму кваліфікованого персоналу, який повинен навчати, а також контролювати та підтримувати ці технології. Цей обмежений доступ походить від побоювань, що, як тільки ув'язнені отримають доступ до Всесвітньої павутини, вони зможуть вести злочинну діяльність в Інтернеті, зв'язуватися з родинами жертв або брати участь в інших незаконних діях за допомогою онлайн-інструментів [215].

Щоб усунути ці ризики безпеки, британські вчені Н. Чемпіон та К. Едгар стверджували, що весь доступ до Інтернету повинен контролюватися кваліфікованим персоналом, який може захистити систему від зловживань. Крім того, засудженим має бути наданий доступ до Інтернету з обмеженими функціями замість безкоштовного доступу до Інтернету (тобто доступу лише до конкретних сторінок закладу вищої освіти). Ув'язненим також можна надати зареєстрований PIN-код для користування Інтернетом. Таким чином, оператор міг би стежити за онлайн-активністю засудженого. Нарешті,

автоматичні сповіщення можуть бути встановлені, коли унікальні алгоритми ідентифікації виявили зловживання Інтернетом [211, с. 6 – 7].

Також, за словами британських вчених, було б доречно створити віртуальний кампус, тобто – віртуальний заклад, який буде надавати засудженим доступ до онлайн-освіти через контрольовану систему. Ці засоби контролю включають нагляд за засудженим під час використання Інтернету, обмеження доступу до контрольованих вебсайтів і дозвіл ув'язненим отримувати доступ до комп'ютерів за допомогою особистого PIN-коду. Як наслідок, діяльність засудженого ретельно відстежується, і в'язничний персонал може переглядати онлайн-активність засудженого [211, с. 15 – 16].

Відповідно до звіту Prisoners' Education Trust, освітні програми починають пропонувати ширший спектр навчальних програм для онлайн-освіти. Більше уваги приділяється навчанню цифровим навичкам, щоб дати можливість засудженим набути навичок, необхідних для здобуття вищої освіти онлайн [214].

Отже, Міністерству юстиції України разом із Департаментом виконання кримінальних покарань необхідно, у співпраці з громадськими організаціями та ІТ розробниками, створити та розробити спеціальну освітню онлайн-платформу для засуджених до позбавлення волі.

Концепція цієї платформи буде полягати в тому, щоб засуджені могли обирати різні навчальні курси, які в першу чергу будуть спрямовані на отримання нових навчальних навичок, що своєю чергою допоможе їм у трудовій діяльності, як під час відбування покарання, так і у працевлаштуванні після звільнення, а також допоможуть їм з опануванням нових навичок, які знадобляться їм у повсякденному житті, особливо з прогресуванням та розвитком нових технологій. Яскравим прикладом такого може стати, як двом засудженим до позбавлення волі, які перебували у державній установі «Полицька виправна колонія (№ 76)» та успішно пройшли навчання на онлайн-платформі «Prometheus», вдалося здобути актуальні навички з формування медіаграмотності в умовах сучасних інформаційних викликів, в

тому числі в умовах інформаційної війни, та отримати сертифікати про закінчення курсів [88].

До наповнення такої платформи пропонується долучити заклади вищої освіти, які співпрацюють з Міністерством юстиції України та Департаментом виконання кримінальних покарань, майбутніх роботодавців, які зможуть набирати собі нових співробітників з-поміж засуджених, що пройшли відповідні курси, а також громадські організації, які зацікавлені в цій тематиці. Усі курси будуть перевірятись Департаментом на предмет суперечення режимним вимогам та наявності інформації, яка заборонена законодавством.

### **3.3. Праця засуджених в умовах діджиталізації ринку праці**

Стрімкий розвиток різного виду технологій у світі, в тому числі і цифрових, породжує зміни та появу нових явищ та процесів в різних видах суспільних відносин. Одними із таких явищ можна виділити «діджиталізацію», «цифрову трансформацію», «автоматизацію» та ін. Всі ці явища пов'язані між собою і активно впливають на життя кожної людини.

Враховуючи досвід останніх років, з впливом на економіку наслідків, спричинених коронавірусною інфекцією COVID-19, бойовими діями на території нашої держави, особливо починаючи з 2022 року, адаптація цифрових технологій під нові реалії життя виводить ряд видів діяльності на зовсім новий рівень. Так, ще 10 років тому отримати довідку чи замовити послугу дистанційно через інтернет не було можливим, а дистанційна зайнятість була чимось новим та незвичним для сприйняття в нашій країні, а сьогодні більшість людей вже обирають дистанційні умови роботи.

Так, за даними інформаційного агентства УНІАН, у 2023 році найвища конкуренція шукачів на одну вакансію відбувається за посадами діджитал-фахівців з можливістю працювати дистанційно: верстальника, Front-end програміста, тестувальника, вебдизайнера, спеціаліста чату, відеомонтажера, ретушера, програміста Java і копірайтера, що свідчить про престижність та

попит на ці професії, а також, про появу активного процесу цифрової трансформації суспільного устрою [32].

Як приклад, можна навести втілену програму Президента Зеленського «Держава в смартфоні» через мобільний додаток «Дія». В цьому застосунку відображаються документи громадян, такі як: е-паспорт громадянина та РНКОПП; е-свідоцтво про народження; е-водійське посвідчення та інші документи, які мають юридичну силу, що визначено низкою нормативно-правових актів [169, с. 322 – 323].

Якщо ж розібратись детально зі значенням слова «діджиталізація», необхідно зазначити, що слово «діджиталізація» походить з англійської мови та означає проникнення цифрових технологій у всі сфери суспільного життя. Точний переклад з англійської означає «оцифрування» [157, с. 107].

На думку О. Литвинова, «діджиталізація» – це, перш за все, явище, що спричиняє послідовні трансформації соціокультурного коду, об'єднані загальним вектором розвитку [76, с. 170].

Як зазначає Г. Жосан, у сучасному світі досить часто плутаються поняття «цифрової трансформації» з «автоматизацією» або навіть з «оцифруванням даних». Однак це тільки частина процесу діджиталізації – тобто цифрової трансформації. З нарощуванням технологічних потужностей і обсягів інформації стає зрозуміло, що самі по собі зібрані дані і системи автоматизації ще не дають позитивного ефекту, навпаки – вони вимагають ресурсів, уваги, обслуговування. Тому, увагу почали приділяти розбудові ефективних процесів використання всіх технологічних можливостей з метою розвитку бізнесу та суспільства [33, с. 46].

Отже, під загальним поняттям «діджиталізації» можна розуміти процес, що характеризується трансформацією із фізичних джерел інформації в цифровий код з подальшим відтворенням, обробкою, аналізом вищезазначеної інформації в різних форматах (аудіо, відео, фото, текст, графіка).

З появою гаджетів та комп'ютерної техніки розвиток інновацій та діджиталізація економіки торкнувся і світового ринку праці, що є актуальним питанням для учасників трудових правовідносин.

Погоджуємось з твердженням Ю. Зінчук, Д. Кисельова, що розвиток діджиталізації ставить виклики не тільки перед суспільством, а і перед державою в цілому. Сутність законодавства полягає в гонитві за сучасними тенденціями, що активно функціонують у суспільстві. Працівники, які працюють дистанційно, використовуючи сучасні технічні можливості, мережу Інтернет, отримують замовлення та виконують їх «вдома» чи в іншому місці. Це, наприклад: працівники ІТ сфери, перекладачі, копірайтери, рерайтери, а також ті, хто працює віддалено – диспетчери таксі, оператори Call-центрів, продавці та менеджери інтернет-магазинів. Низка професій є досить популярними на ринку праці, однак питання правового регулювання такої праці є досить актуальним у наш час [41, с. 49].

Традиційний підхід до таких понять, як робоче місце, графік роботи і навіть сторони у трудових правовідносин під впливом прогресу нових технологій, хоч є змінений, проте в деяких аспектах не зовсім відповідає сучасним умовам.

О. Таможанський висловлює позицію, що в Україні процеси діджиталізації суттєво впливають на перебіг трудових правовідносин та організацію праці на підприємствах, установах та організаціях. Останніми роками у роботодавців та у працівників з'являється можливість користуватися електронними трудовими книжками, ознайомлюватися з наказами, повідомленнями, іншими кадровими документами через засоби електронного зв'язку та вести електронний документообіг [179, с. 635 – 639].

Так, під впливом діджитал технологій у поєднанні з телекомунікаційними ресурсами з'являється новий рівень організації трудової діяльності, як дистанційна робота, дистанційна зайнятість.

Для більш точного розуміння такого виду організації трудової діяльності, необхідно дослідити такі ключові поняття, як: дистанційна робота, дистанційна зайнятість.

Так, І. Моторна розглядає дистанційну зайнятість як взаємодію працівника та роботодавця на ринку праці, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій, де вбачається особливий вид організації трудової діяльності з використанням діджитал технологій [87, с. 6].

Водночас Д. Плехов зазначає, що дистанційна робота працівників є надзвичайно потрібною формою трудових відносин в умовах ринкової економіки. Дистанційна робота несе собою позитивні зміни як для окремих громадян, так і для суспільства в цілому, сприяє розвитку нових форм трудових відносин, стабілізації економіки, підвищує рівень життя населення [99, с. 143].

Отже, підтримуючи зазначені вище позиції авторів, дистанційну роботу та дистанційну зайнятість розуміємо, як особливий вид трудової діяльності, який здійснюється за допомогою телекомунікаційних та діджиталізованих технологій поза місцем виробництва (на відстані від роботодавця). Такий вид трудової діяльності має особливості у правовому регулюванні такого виду праці та інших соціально-економічних відносин, що виникають у процесі трудової діяльності.

Законотворець змушений підлаштовуватись під сучасні виклики. Прикладом цього можна навести ряд зміни до КЗпП України, які були зумовлені встановленням на всій території України карантину з метою запобігання поширенню на території країни гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 12 березня 2020 р. [117].

Після цього, в КЗпП України з'явилися норми які закріпили такі поняття, як:

- гнучкий режим робочого дня – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами

внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу (ст. 60);

- надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу. (ст. 60-1);

- дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2) [53].

Ці та інші чинники впливають на створення й розвиток електронної біржі праці, що породжує актуалізацію новітніх форм працевлаштування та збільшення кількості інтелектуальних працівників, які працюють віддалено від основного місця роботи [169, с. 324].

З викликами, що спричинили бойові дії починаючи з 24 лютого 2022 року на території нашої держави, для належної організації трудової діяльності та реалізації трудових прав Верховною радою України 15 березня 2022 р. прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX). Закон № 2136-IX визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з

фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [133].

Особливу увагу інституційної дистанційної зайнятості та роботи приділяє Міжнародна організація праці, яка надає відповідні рекомендації щодо організації та нормативного регулювання такого виду праці. У 1996 році МОП було ухвалено Конвенцію «Про надомну працю» № 177, Конвенцію «Про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів)» № 189 (2011 р.), в яких у 2020 році Україна зробила важливий крок до законодавчого регулювання праці таких працівників та ратифікації цієї конвенції, відповідні Рекомендації № 201 та Рамкову угоду про телероботу 2002 р. [91, с. 106].

Отже, фактично, законодавчо закріплено інститут дистанційної зайнятості шляхом доповнень та внесення норм КЗпП України лише у 2021 році. Вид такої трудової діяльності у дистанційному, віддаленому від виробництва є новий, та такий, що розвивається в нашій державі. Ці та інші чинники впливають на створення та розвиток електронної біржі праці, що породжує актуалізацію новітніх форм працевлаштування та збільшення кількості інтелектуальних працівників, які працюють віддалено від основного місця роботи.

На думку М. Назарова та М. Нізельської, «нові форми праці» – це організаційно-правові засоби та умови застосування інтелектуальної робочої сили, які слід охарактеризувати відсутністю або трансформацією однієї чи кількох особливостей класичних трудових відносин, а саме, утворенням спеціальних трудових договорів, згідно з якими застосовується метод прийому на роботу працівників, гнучка правова регламентація діджиталізації сфери праці; зміна уявлення про робоче місце у звичайному сенсі даного елемента організації праці; можливість застосування графіку роботи, який надає можливість оптимізувати робочий час працівника [89, с. 19].

Також, автори виокремлюють нові форми праці за різними критеріями. Наприклад, за критерієм робочого місця працюю поділяють на такі форми зайнятості, як домашня форма та мобільна форма [89, с. 19 – 20].

За критерієм робочого графіку працівника, характеризують як:

- 1) робота за сумісництвом;
- 2) праця з гнучким графіком роботи;
- 3) тимчасова робота (робота на умовах строкових трудових договорів) [89, с. 20].

А також поділяють методи найму працівників на:

1) аутсорсинг – це форма запозиченої праці, яка визначає передачу певних видів і функцій виробничої професійної діяльності від однієї компанії до іншої на підставі договору.

2) краудсорсинг – форма запозиченої праці, яка передбачає залучення в компанію аутсорсингових інтелектуальних е-працівників для посередництва інформаційних технологій з метою ефективного та оперативного розв'язання проблем, що постають перед бізнесом, державою та суспільством загалом.

3) аутстафінг – позаштатне залучення е-працівників, які надають від імені виконавця певні послуги (роботи) за місцем розташування замовника та не вступають з ним безпосередньо в будь-які правові відносини (цивільно-правові, трудові).

4) фріланс – це форма самозайнятості, яка передбачає віддалене виконання певного виду позаштатної роботи через Інтернет [89, с. 21].

Аналізуючи попередні розділи, де ми розглядаємо питання праці засуджених, які утримуються в УВП, можна зробити висновок, що чинне законодавство в питанні регулювання праці засуджених до позбавлення волі передбачає традиційне уявлення про трудові правовідносини між засудженим-працівником та роботодавцем, де більшою мірою представлені державні підприємства, які розташовані на території виправної колонії.

Організація трудової діяльності для заслужених, зазвичай, передбачає якусь діяльність, пов'язану з механічним виконанням завдань. Наприклад, основними видами трудової діяльності, яку виконують засуджені є: пошиття одягу, столярські, теслярські чи токарні роботи, робота з господарського обслуговування, сільськогосподарська діяльність та ін. Види організації

діяльності на сьогодні в підприємствах УВП покликанні на виробництво продукції, яка є не конкурентною на ринку товарів, що своєю чергою зменшує обсяги реалізації такої продукції, що надалі призводить до негативних наслідків у функціонуванні такого підприємства і доцільності взагалі його існування. Освіта або кваліфікація засудженого може не співпадати із наявними вакансіями, які йому можуть пропонувати, а отже, засуджений не зможе скористатись своїм правом на працю.

Одночасно треба зазначити, що здобута професія, яку засуджений зможе освоїти під час відбування покарання, може бути для нього не актуальною після звільнення і він буде вимушений опановувати щось нове, або ж повернутись на злочинний шлях і скоювати певні економічні злочини, щоб незаконно збагачуватись та забезпечувати себе.

У своїх працях Н. Фукс вказує про те, що підприємницька форма організації праці засуджених до позбавлення волі, яка передбачає державну реєстрацію засудженого як фізичної особи – підприємця та наступну діяльність у даному статусі суб'єкта господарської діяльності або продовження перебування зокрема, В. Човган зазначає, що така форма організації трудової діяльності засуджених до позбавлення волі можлива, однак потребує вирішення низки питань в площині законодавства, які стосуються проходження процедури державної реєстрації фізичної особи – підприємця в електронній формі, відкриття банківського рахунка та надання такій особі статусу платника податків, що передбачатиме зарахування зароблених коштів на власний банківський рахунок, а не на особовий рахунок засудженого. Наразі, внесення необхідних змін до законодавства є малоімовірним, до того ж, така форма організації трудової діяльності засуджених не знаходить підтримки з боку кримінально-виконавчої системи та суспільства, що проявляється, зокрема, у ставленні до довіреності, засвідченої начальником УВП чи слідчого ізолятора, а також до осіб, які тримаються в УВП, зважаючи на їх криміногенний склад [184, с. 173 – 174].

Тому, враховуючи все викладене вище, законодавцю необхідно вносити зміни і для такої категорії суспільства, щоб встигати за трендами та змінами на світовому ринку праці. Для прикладу, необхідно пропрацювати механізм, який би дозволив засудженим ставати фізичними особами – підприємцями, мати банківські рахунки та доступ до них, що дозволило б залучати засуджених до ІТ сфери на посади, які не потребують спеціального або довгого навчання, і які змогли б цим займатись і продовжувати працювати в цій сфері після звільнення від відбування покарання.

На сьогодні, Digital-сегмент професій передбачений не тільки, як уявляє більшість, видами діяльності, пов'язаними з розробкою сайтів чи програмуванням. Це і SEO-просування, послуги копірайтингу чи рерайтингу, написання, переклад, надання послуги літературного редагування та корегування текстів, аналіз та узагальнення даних, збір та аналіз інформації, дистанційне ведення бухгалтерського обліку, розробка різного виду інфо продукції (флаєра, банери, презентації, візитки та інше), редагування та обробка фото та інших зображень, графічний дизайн, Digital-маркетинг, бізнес аналіз, PR та інше.

Дослідники Стівен Ван Де Стін і Вікторія Найт зазначають, що у зовнішньому світі доступ до технологій є товаром. Ця нова норма змінила наш спосіб поведінки та спосіб спілкування. Цифрова революція змінює у підходи до традиційного бізнесу, людську взаємодію та стосунки між компанією та її клієнтами. Важливим є перетворення тюремної політики, орієнтованої на правопорушників, у технологічний простір, де правопорушник є користувачем, клієнтом, активним учасником. Структура архітектури підприємств є розумною моделлю не тільки для підвищення ефективності та більш ефективного використання обмежених засобів, але, перш за все, для гарантії та розуміння того, що кожен технологічний проєкт є бізнес-проєктом, і кожен вибір має відповідати загальній стратегії організації. Таким чином, цифрові технології можуть допомогти трансформувати в'язниці [234].

Важливо зазначити, що на сьогодні вже створено підґрунтя для застосування діджитал праці засуджених. Так, в приписах ст. 59 КВК України зазначено, що засуджені до обмеження волі мають право: носити цивільний одяг, мати при собі портативні персональні комп'ютери та аксесуари до них, гроші, мобільні телефони та аксесуари до них, цінні речі, користуватися грішми без обмежень; відправляти листи, отримувати посилки (передачі) і бандеролі, одержувати короткострокові побачення без обмежень, а тривалі побачення – до трьох діб один раз на місяць; користуватися засобами мобільного зв'язку [66]. Це свідчить про те, що законодавець майже створив необхідні умови для діджитал праці, це портативні персональні комп'ютери, наявність засобів телекомунікації та аксесуарів до них.

В ст. 107 КВК України зазначено, що засуджені, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, мають право в порядку, встановленому КВК України і нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України: користуватися послугами, які надаються в місцях позбавлення волі, в тому числі додатковими, оплачуваними; брати участь у трудовій діяльності; здійснювати листування з особами, які знаходяться за межами колоній, вести з ними телефонні розмови, у тому числі у мережах рухомого (мобільного) зв'язку; користуватися глобальною мережею Інтернет. А в ч. 5 ст. 110 передбачено надання, в тому числі й під час перебування в стаціонарних закладах охорони здоров'я, права на телефонні розмови (у тому числі у мережах рухомого (мобільного) зв'язку) без обмеження їх кількості під контролем адміністрації, а також користуватися глобальною мережею Інтернет. Телефонні розмови між засудженими, які перебувають у місцях позбавлення волі, забороняються. Телефонні розмови та користування у глобальній мережі Інтернет оплачуються з особистих коштів засуджених.

Телефонні розмови проводяться протягом дня у вільний від роботи час та поза часом, передбаченим для приймання їжі та безперервного сну, а за необхідності та за погодженням з адміністрацією – у будь-який час. Для нормалізації та впровадження дистанційної зайнятості засуджених з

використанням телекомунікаційних пристроїв необхідно внести зміни в зазначену вище норму в частині телефонних розмов, зазначивши, що допускається проводити телефонні розмови протягом дня у вільний від роботи час, а за необхідності, для здійснення трудової діяльності, і в робочий час.

Так, у ч. 2 ст. 99 КВК України визначено, що засуджені до позбавлення волі в дільниці соціальної реабілітації можуть носити цивільний одяг, мати при собі портативні персональні комп'ютери та аксесуари до них, гроші та цінні речі, користуватися грошми без обмеження [66].

Порядок надання телефонних розмов та надання доступу до мережі інтернет засудженим, які тримаються в установах виконання покарань, визначений ПВР УВП [129].

Треба зазначити, що у розділі XVII ПВР УВП «Залучення засуджених до суспільно корисної праці» передбачено заборони залучення засуджених на роботах, пов'язаних з устаткуванням для розмноження документів, радіотелеграфною та телефонною технікою (за винятком лінійних монтерів у присутності представників адміністрації установи виконання покарань); на посадах продавців, бухгалтерів-операціоністів, касирів, завідувачів продовольчих та речових складів, комірників [129]. Норми щодо заборони роботи засудженим пов'язаної з використанням телефонної техніки, заборони бути на посадах продавців, бухгалтерів, можна розглядати, як застарілі або такі, що потребують уточнень та доповнень. У сучасних умовах, коли ринок праці наповнений різними видами технологій, попит на інтелектуальний чи аналітичний продукт є значно вищий, ніж в порівнянні з реалізованою продукцією, яка виробляється на державних підприємствах ДКВС України.

Так, наприклад, позитивним досвідом є практики Фінляндії, де засуджені мають можливість зв'язуватися з різними посадовими особами, брати участь у реабілітації та освіті, претендувати на роботу, а також підтримувати зв'язок із родичами через мобільні термінали.

На нашу думку, допустимим є використання мобільного телефону у трудовій діяльності засудженими, але зрозуміло, що на цей пристрій буде

встановлено обмеження, та фіксуватимуться вхідні та вихідні дзвінки для унеможливлення використання згаданого пристрою у злочинних чи неправомірних цілях. Розглядаючи категорію засуджених осіб, що мають відповідний профіль та знання, якщо судом для них не передбачене додаткове кримінальне покарання чи адміністративне стягнення, відповідно до якого особі забороняється обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю, доцільним є дозволити працювати за фахом для подальшого залучення такого спеціаліста до оплачуваної праці в дистанційному режимі з використанням діджитал технологій на підприємствах та організаціях, що не пов'язані з виконанням кримінальних покарань та державною службою. Наприклад, дозволити засудженим бухгалтерам та економістам влаштуватися та працювати на підприємствах та організаціях, що не пов'язані з виконанням кримінальних покарань та державною службою, вести дистанційно бізнес з продажів товарів або бути дистанційним онлайн менеджером з реалізації продукції.

На сьогоднішній день вже існує прецедент залучення засудженої до довічного позбавлення волі до дистанційної роботи. Так, у 2021 році у Міністерстві юстиції України почала працювати довічно засуджена жінка, яка виконує роботу онлайн, прямо з Качанівської виправної колонії № 54 у Харкові, в якій засуджена відбуває покарання [39].

Жінка перебуває на посаді помічниці патронатної служби ексміністра Дениса Малюцьки. Посадовими обов'язками Катерини Щуки є:

надання пропозицій щодо вдосконалення взаємодії між персоналом пенітенціарної системи та особами, які відбувають покарання;

складання звіту про стан виконавської дисципліни та проведену роботу щодо здійснення контролю в центральному апараті та міжрегіональних територіальних органах з питань виконання кримінальних покарань Мін'юсту.

У Мін'юсті запевнили, що посада Щуки не є держслужбою, і виконує роботу вона за трудовим договором [40].

Необхідно зазначити, що ідеї діджиталізації були анонсовані у вересні 2020 року Денисом Малюською, де він зазначив, що в нього була ідея працевлаштувати засуджених до довічного ув'язнення в call-центр міністерства [151].

У 2021 році Постановою КМУ «Про реалізацію експериментального проєкту щодо платної послуги з надання доступу до Інтернету та телефонного зв'язку за допомогою засобів IP-телефонії особам, взятим під варту, в слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби» від 11 серпня 2021 р. затверджено порядок реалізації експериментального проєкту щодо надання послуг Інтернету та IP-телефонії [141].

Як зазначає заступниця Міністра юстиції України, що завдяки проєкту IP-телефонії у в'язницях з'явиться доступний інтернет. За її словами, це великий проєкт справжньої ресоціалізації засуджених. Адже ресоціалізація – це також навчання, новини, інформація про те, що відбувається у світі. Це і можливість робити щось корисне. Умови утримання, харчування, медичне обслуговування повинні бути нормальними. І персонал повинен працювати не просто на охорону периметра і приміщень, а й на те, щоб людина, яка відбуває покарання в нашій українській в'язниці, змогла б реалізувати себе далі в житті – знайти роботу, створити сім'ю або зберегти свою сім'ю, і бути нормальною людиною.

Крім впровадження IP-телефонії О. Висоцька торкнулася й іншого шляху ресоціалізації засуджених – працевлаштування. Вона зазначила, що на своєму прикладі Мін'юст показав, що люди, які перебувають за ґратами, можуть працювати та бути справжніми членами суспільства. «Це сигнал, коли ти на своєму прикладі показуєш іншим учасникам, іншим суб'єктам, що все можливо. І що міністерство готове супроводжувати такі проєкти. І щоб масово брали не просто на роботу низьких кваліфікацій (як нині – швейні виробництва, робота з металом, деревообробка), а на більш інтелектуальну. У колоніях є сучасні засоби. Можливості, які ми створюємо для засуджених, теж змінюються. І останні два роки обмежень за пандемії показали, що дуже багато

роботи можна виконувати дистанційно. Тому наш приклад – це акцент для всіх, хто може нам допомогти у працевлаштуванні, а значить – підготувати людей до нормального законного життя згодом», – зауважила заступниця [82].

Сучасний ринок праці вимагає використання цифрових сучасних технологій та знарядь праці. В тому числі для нормального функціонування інституту праці засуджених необхідно покращувати матеріально-технічну базу виробництва, оснащувати сучасними діджитал технологіями, верстатами, сканерами, запроваджувати нові форми трудової діяльності, надати можливість працювати дистанційно з використанням комп'ютерної техніки.

Для належної організації дистанційної зайнятості засуджених необхідно:

- 1) внести зміни до діючого кримінально-виконавчого законодавства, передбачивши можливість засудженим працювати дистанційно;
- 2) забезпечити ФОП, підприємства та організації можливістю замовляти і отримувати послуги в дистанційному форматі в установах виконання покарань;
- 3) надати можливість засудженим працювати, як ФОП на спрощеній системі оподаткування;
- 4) створити державну онлайн біржу дистанційної роботи з правом залучення засуджених;
- 5) організувати для засуджених курси для отримання діджитал професій;
- 6) проводити заходи щодо діджиталізації в'язничного середовища.

Погоджуємося з вченими Стівеном Ван Де Стін і Вікторією Найт та підтримуємо їх позицію щодо діджиталізації в'язничного середовища. Так, УВП може стати розумною екосистемою, якщо врахувати погляди: використання нових технологій для можливостей розвитку послуг, орієнтованість на користувача та замовника. «Розумна» в'язниця стала б живильним середовищем для інновацій, викликаних постійною потребою покращити управління в'язницею та залучити нові технології, а також

максимально використати вже існуючі технології. Там, де комунікаційні технології поки що впроваджувалися переважно для покращення комунікації із зовнішнім світом, інновації в цьому розумному контексті повинні включати залучення нових технологій в такі місця, як в'язниці, щоб сприяти залученню ув'язнених та засуджених до активного навчання, створення власної продукції, управління часом і допомога ув'язненим та засудженим у досягненні більшої самостійності. Зробити установу виконання покарань розумною означає змінити спосіб надання послуг, аналізу даних і їх використання, щоб краще зрозуміти ефективність таких послуг [221, с. 10].

Водночас підтримуємо і наукові погляди фінських учених Е. Ярвелейнена та Т. Рантанен, які зазначають, що оцифрування в'язниць може сприяти працевлаштуванню, реабілітації та своєчасній підтримці людини, а також сприяти більш ефективному процесу ресоціалізації [219, с. 255 – 256].

Тому, для ефективної організації праці засуджених в умовах діджиталізації ринку праці пропонуємо норми кримінально-виконавчого законодавства подати у наступному вигляді.

Частину 1 Статті 60 КВК України подати у такому вигляді:

*«1. Засуджені до обмеження волі залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором або договором цивільно-правового характеру, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності, в тому числі, для дистанційної роботи, за умови дотримання режимних вимог.»*

Частину 1 статті 118 КВК України *«1. Засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг, в тому числі, із використанням дистанційних технологій.*

При організації дистанційної зайнятості для засуджених необхідно враховувати об'єктивні обставини та реалії сьогодення.

### **Висновки до розділу 3**

Результати дослідження проблемних питань та шляхів удосконалення правового регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань, дають підстави для формування таких висновків:

1. Досліджено, що в кожній країні до питання праці засуджених підходять диференційовано навіть із врахуванням міжнародних договорів та рекомендацій. Найбільше різниться підхід до праці як обов'язку чи права засудженого. Говорячи про скандинавські країни, треба зауважити, що законодавство цих держав розглядає працю, як обов'язок засудженого, але при цьому вона не є рабською та оплачується. Ряд країн, такі як Франція та Польща, пропонують співпрацю із зовнішніми підприємцями для створення нових робочих місць для засуджених, що позитивно відображається на їх реабілітації в обмін на певні пільги для цих підприємств. Що ж стосується праці засуджених в Німеччині, яку ми розглянули більш детально, то були встановлені наступні факти. Праця є обов'язком для засуджених, що закріплено в Основному законі країни та Федеральним конституційним судом. Тому засуджені не розглядаються як працівники відповідно до трудового законодавства, що є особливою формою трудових відносин. Передбачено різні форми праці засуджених. Одним із таких, який необхідно інтегрувати в національне законодавство, є самозайнятість засуджених на умовах позаштатних трудових відносинах. Види діяльності, де можуть бути залучені засуджені до праці, є доволі широким і не вичерпується виключно внутрішніми підприємствами; також засуджені виконують замовлення на стороні компанії різної промисловості.

Проблемним питанням вже понад 40 років залишається оплата праці засуджених. Хоча, влітку 2023 року Федеральний конституційний суд Німеччини виніс рішення, щодо того, що заробітна плата засуджених є занадто

мала і це є незаконним, бо через це не сплачуються пенсійні внески і засуджені можуть або залишитись без пенсії або отримувати невелику, хоча і були повноцінно залучені до праці.

Позитивним моментом можна виділити порядок та умови виплати перехідної допомоги, яка накопичується із заробітної плати засудженого та виплачується після звільнення з установи виконання покарань. Відповідні зміни були запропоновані авторами до національних нормативно-правових актів. Також зазначено те, що заробітна плата засуджених Німеччини виражається не тільки у грошовій формі, а й може надаватися у вигляді днів відпустки. Проаналізувавши цю інформацію, було надано пропозиції щодо внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України стосовно цього питання.

2. Обґрунтовано, що освіта є нерозривно пов'язаною із трудовими відносинами, тому доступність та якість її отримання є вагомим важелем у майбутньому працевлаштуванні. Загальну середню освіту необхідно зробити обов'язковою не тільки для неповнолітніх, але і для тих осіб, які її взагалі не мають, як це існує в деяких зарубіжних країнах. У зв'язку із цим були запропоновані зміни до кримінально-виконавчого законодавства.

Також, треба законодавчо закріпити право на отримання засудженими до позбавлення волі вищої освіти, для чого були запропоновані законодавчі зміни, при цьому формою навчання повинна стати дистанційна освіта, яка на сьогодні є доволі розвинутою.

Необхідно і надалі розвивати та надавати можливість неформальної освіти для засуджених, особливо, враховуючи досвід зарубіжних країн, та впровадити їх найкращі практики, дотримуючись режимних вимог та правил безпеки УВП.

3. Встановлено, що прогресивність технологій у світі не зупиняється та постійно розвивається. На сьогодні, цифрові технології відкривають нові можливості для працевлаштування засуджених, і важливо їх використовувати для того, щоб підвищити важливість праці засуджених у суспільстві.

Важливим є створення у в'язниці цифрового простору, направлено не тільки на засоби нагляду та охорони, а і на інші напрямки, такі як професійна освіта, залучення до праці, організація трудової діяльності, контакт із зовнішнім світом. Позитивним є досвід зарубіжних країн, в яких дистанційна занятість не є чимось новим, а діджитал технології в УВП є основним інструментом ресоціалізації засуджених. Позитивним є те, що нині законодавець вже передбачає та унормовує дистанційну зайнятість, та існують проєкти з залучення засуджених до дистанційної роботи з використанням діджитал технологій.

Також, законодавцю необхідно вносити запропоновані зміни і для такої категорії суспільства, як засуджені, щоб встигати за трендами і змінами на світовому ринку праці. Для прикладу, треба пропрацювати механізм, який би дозволив засудженим ставати фізичними особами – підприємцями й мати банківські рахунки та доступ до них, але із врахуванням режимних вимог та умов тримання в УВП. Це дозволило б залучати засуджених до ІТ-сфери на посади, які не потребують спеціального або довгого навчання, і які могли б цим займатись та продовжувати працювати в цій сфері після звільнення від відбування покарання.

## ВИСНОВКИ

У дисертації розглянуто та проаналізовано правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань і сформовано на цій основі наукові висновки та практичні пропозиції щодо вдосконалення механізму правового регулювання досліджуваних відносин, основними з яких є наступні:

1. Встановлено стан наукової розробки та генезу дослідження правового регулювання праці засуджених, зокрема, виокремлено п'ять основних етапів: I) допенітенціарний період (від появи цивілізованих суспільств до початку XVIII ст.); II) філантропічний період (остання чверть XVIII ст. – середина XIX ст.); III) період виникнення та розвитку пенітенціарно-трудового законодавства (середина XIX ст. – 2014 р.); IV) сучасний період розвитку законодавства у сфері регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань (з 2014 р. по 2022 р.); V) воєнний період (з 2022 року по теперішній час).

2. Розкрито нормативне визначення поняття «праця засуджених». Зокрема, під поняттям «праця засуджених» пропонується розуміти цілеспрямовану, продуктивну діяльність особи, яка має правовий статус засудженого, що спрямовується на задоволення власних потреб, виправлення, ресоціалізацію, розвиток, здобуття або підтримання професійних навичок і знань, та регулюється нормами як трудового, так і кримінально-виконавчого законодавства.

3. Проаналізовано правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних колоніях. Встановлено, що правова природа трудового договору не відповідає умовам виникнення трудових правовідносин із засудженим, оскільки праця засуджених є особливим видом трудових правовідносин та суттєво відрізняється від роботи, яку виконують звичайні вільнонаймані працівники. Тому, у зв'язку із цим, було визначено необхідність внесення змін щодо впровадження окремого виду трудового договору із засудженими до

обмеження або позбавлення волі з урахуванням всіх особливостей, умов та обмежень.

Виявлено низький рівень залучення засуджених до праці. Цей процес потребує додаткової мотивації, тому було запропоновано внести зміни до Кримінально-виконавчого кодексу України шляхом створення додаткових стимулів, щоб засуджені бажали працювати добровільно.

Комплексно розглянуто питання залучення засуджених до робіт із благоустрою території колонії. Встановлено відсутність у нормативних актах поняття благоустрою колонії, а тому було запропоновано авторське визначення цього поняття задля уникнення зловживань з боку адміністрації. Під «благоустроєм колонії» запропоновано розуміти, що це комплекс робіт, спрямованих на прибирання, розчищення, озеленення, підтримання порядку, санітарного стану та належного утримання відповідної території, а також робіт з її відновлення у випадках пошкодження внаслідок стихійного лиха, аварії, надзвичайної ситуації чи ведення бойових дій.

4. Розглянуто правове регулювання праці осіб, які утримуються у виправних центрах, виховних колоніях та таборах для тримання військовополонених. Розмежовано умови праці для засуджених до позбавлення волі та обмеження волі. Запропоновано закріпити у кримінально-виконавчому законодавстві право на відпустку для засуджених до обмеження волі, а також надано пропозиції законодавчого врегулювання щодо праці даної категорії.

Вперше розглянута нова категорія – військовополонені, з погляду не міжнародного гуманітарного права, а саме з трудового. Встановлено, що праця військовополонених відповідає нормам як національного права, так і міжнародним стандартам.

5. Проаналізовано правове регулювання праці осіб, які утримуються в слідчих ізоляторах ДКВС України. Встановлено, що у слідчих ізоляторах до праці можуть залучатись як засуджені до позбавлення волі, так і ув'язнені, тобто особи, які ще знаходяться під вартою. Комплексно дослідивши це

питання, звернули увагу на необхідність розрізнення та правової природи при укладенні трудового договору чи цивільно-правової угоди із засудженими до позбавлення волі. Запропоновано внести зміни до законодавства, які дозволять спростити процедуру залучення до праці, а також доповнити перелік, який забороняє використовувати працю ув'язнених.

б. Досліджено інститут трудової зайнятості в кримінально-виконавчому праві зарубіжних країн, їх позитивний досвід і можливості його використання в Україні, та запропоновано основні шляхи вдосконалення кримінально-виконавчого законодавства України шляхом імплементації міжнародних норм.

Встановлено, що в кожній країні до питання трудової діяльності засуджених підходять диференційовано навіть із врахуванням міжнародних договорів та рекомендацій. Позитивним моментом виокремлено досвід Франції та Польщі, які пропонують співпрацю із зовнішніми підприємцями для створення нових робочих місць для засуджених, що позитивно відображається на їх реабілітації, в обмін на певні пільги для цих підприємств.

Більш детально досліджено питання праці засуджених в Німеччині, оскільки вона вважається розвинутою країною та має одну із найкращих пенітенціарних систем. З'ясовано, що засуджені, які працюють, юридично не вважаються працівниками. Навпаки, поставлені перед ними завдання спрямовані на те, щоб підготувати їх до життя на волі, що називається ресоціалізацією.

Відмічено позитивні моменти праці засуджених в Німеччині та запропоновано їх впровадження в національне законодавство. Одним із таких запозичень є перехідна допомога, а саме – допомога, яка повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до позбавлення волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи за його бажанням на вкладний (депозитний) рахунок, та яка призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до обмеження волі та його утриманців протягом

перших тижнів після його звільнення з установи виконання покарань. Ця допомога виплачується засудженому після його звільнення з установи виконання покарань.

7. Визначено роль освіти засуджених у їх трудовій та професійній діяльності. Зокрема, проаналізувавши досвід зарубіжних країн у питанні отриманні повної загальної середньої освіти засуджених щодо її обов'язковості, було запропоновано перейняти такі напрацювання та внести відповідні зміни до кримінально-виконавчого законодавства.

Дослідивши норми КВК України, можна відмітити, що вони не регулюють питання щодо фахової передвищої та вищої освіти, які передбачає освітня система України. Тому певна кількість засуджених до позбавлення волі не мають можливості отримати такий рівень освіти, оскільки вони знаходяться в ізоляції від суспільства, що робить неможливим відвідування навчального закладу. Хоча на сьогодні вже існують прецеденти здобуття засудженими вищої освіти, законодавчо це питання залишається не врегульованим. У зв'язку із цим, було запропоновано внести зміни до кримінально-виконавчого законодавства, у тому числі, доповнити кримінально-виконавчий кодекс України статтею у запропонованій авторами редакції.

Також, зауважено важливість отримання засудженими неформальної освіти, як це відбувається на прикладі Великої Британії та США. Таким чином, неформальна освіта повинна створити умови для отримання професійних навичок та подальшої самозайнятості засуджених.

8. Розглянуто підходи до праці засуджених в умовах діджиталізації ринку праці. Зокрема, визнано, що стрімкий розвиток різного виду технологій у світі, в тому числі і цифрових, породжує зміну та появу нових явищ та процесів в різних видах суспільних відносин. Одними із таких явищ можна виділити «діджиталізацію», «цифрову трансформацію», «автоматизацію» та ін. Всі ці явища пов'язані між собою і активно впливають на життя кожної людини, в тому числі і на засуджених.

До законодавства необхідно внести запропоновані зміни до таких категорій суспільства, як засуджені, щоб відповідати тенденціям і змінам на світовому ринку праці. Наприклад, необхідно створити концепцію, за якої засуджені можуть стати фізичними особами – підприємцями, мати банківські рахунки та доступ до них, але враховуючи режимні вимоги та умови тримання в установах виконання покарань. Тоді засуджені можуть працювати в ІТ-секторі на посадах, які не потребують спеціальної або тривалої підготовки та зможуть продовжувати трудову діяльність в цій сфері після відбуття покарання.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Автухов К. А., Гель А. П., Яковець І. С. Кримінально-виконавче право України. Академічний курс: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2020. 432 с.
2. Автухов К. А. Правовий poradник для засуджених до позбавлення волі. Київ, 2021. 76 с.
3. Адаменко Є. В. Пенітенціарна система Швеції: досвід функціонування та шляхи його впровадження в Україні: дипломна робота магістра. Чернігів, 2021. 91 с.
4. Аніщенко В. О. Постановка проблеми щодо реалізації права засуджених на вищу освіту в Україні. *Права і свободи людини та їх забезпечення в умовах несприятливості*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 01 листопада 2018 р.). Чернігів: Академія ДПіС, 2018. С. 188–191.
5. Березинський Л. В. Основні підходи до дослідження феномену державної спроможності / неспроможності. *Вісник СевНТУ: Зб. наук. пр. Серія: Політологія*. 2012. Вип. 136. С. 52–55.
6. Біліченко Л. Каторжні тюрми України у контексті реформування пенітенціарної системи Російської Імперії (друга половина ХІХ – початок ХХ ст.). *Etniak*. 2021. № 2 (34). С. 95–104.
7. Білорусець Г. ГУЛАГ був опорою СРСР. Українці зруйнували його. *Radio Свобода*. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/gulag-srsr-ukrayintsi-povstannia/31252102.html> (дата звернення: 01.12.2024).
8. Богатирьов І. Г. Актуальні проблеми кримінально-виконавчого права України: навчальний модульний курс. Одеса: Юридика, 2023. 238 с.
9. Богатирьов І. Г., Щербина О. В. Режим у виправних колоніях Державної пенітенціарної служби України (теорія і практика): монографія. Київ: ВД «Дакор», 2015. 164 с.

10. Богдан Б. В. Інноваційні підходи залучення до праці засуджених осіб: досвід окремих країн. *Формування оптимальної моделі залучення засуджених до праці*: наукова колективна монографія / під ред. Ф. П. Шульженка (перша частина), О. В. Кузьменко (друга частина). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2022. С. 265–284.
11. Бублік О. О. Праця засуджених до позбавлення волі: правова регламентація та кримінально-виконавча практика: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Запоріжжя, 2016. 226 с.
12. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (Общая часть): учебное пособие. Симферополь: Доля, 2004. 164 с.
13. Виправно-трудоий кодекс України: Закон УРСР від 23.12.1970 р. № 3325–VII. Станом на 01.01.2004 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3325-07#Text> (дата звернення: 01.12.2024).
14. Виправно-трудоий кодекс УРСР: Закон УРСР від 23.12.1970 р. № 3325–VII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 1. Ст. 6.
15. Вишновецька С. В., Такаджі Л. Г. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Юридичний вісник*. 2016. № 2 (39). С. 124–129.
16. Гальченко С. «Десятирічка» Остапа Вишні (рукопис із шухляди часів незалежності). *Слово і Час*. 2007. № 8. С. 57–69.
17. Ганіна Л. Б. Аспекти реалізації дистанційної освіти засуджених до позбавлення волі в контексті навчання в пенітенціарних закладах. *Сталий розвиток промисловості та суспільства*: матеріали міжнародної науково-технічної конференції (м. Кривий Ріг, 20–22 травня 2015 р.). Кривий Ріг, 2015. С. 11–12.
18. Герасименко А. Сучасні теорії мотивації праці. *Наукові перспективи (Naukovì perspektivi)*. 2022. № 9 (27). С. 209–221.

19. Головкін Б. М., Степанюк А. Х., Яковець І. С. та ін. Кримінально-виконавче право: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2019. 288 с.
20. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 18. Ст. 144.
21. Градецький А. Механізм правового регулювання праці засуджених. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 2 (40). С. 124–128.
22. Градецький А. В. Особливості карально-виховного впливу на засуджених, колишніх суддів та співробітників правоохоронних органів, які відбувають покарання у виді позбавлення волі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Запоріжжя, 2010. 20 с.
23. Григор'єв О. М. Пенітенціарна теорія та практика в Російській імперії в кінці XVIII – на початку XX століття: історико-правове дослідження (на прикладі українських губерній): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2007. 207 с.
24. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. Київ: Знання, 2006. 559 с.
25. Грушко М. В. Становлення та специфіка міжнародно-правового режиму військовополонених: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Одеса, 2015. 287 с.
26. Гузенко О. П. Окреслення перспектив вирішення проблем працевлаштування молоді в Україні. *Вісник Криворізького економічного інституту КНУ*. 2013. № 1. С. 21–24.
27. Гуцуляк М. Правовий статус осіб, засуджених до покарання у виді громадських робіт. *Вісник Запорізького національного університету*. 2010. № 3. С. 138–142.
28. Деякі питання розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві: Постанова КМУ від 30.11.2011 р. № 1232. Станом на 01 липня 2019 р.

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1232-2011-p#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

29. Довідка Державної служби України з питань праці від 27.07.2018 р. «Про результати комплексної перевірки додержання адміністрацією державної установи «Черкаська виправна колонія (№ 62)» вимог кримінально-виконавчого законодавства».

30. Європейські пенітенціарні (в'язничні) правила: Рекомендація РЄ від 12.02.1987 р. Станом на 11.01.2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_032#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_032#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

31. Женевська конвенція про поводження з військовополоненими: Конвенція ООН від 12.08.1949 р. Станом на 08.02.2006 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_153#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_153#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

32. Жирій К. Ринок праці оживає: де в Україні можна знайти роботу та скільки за неї платять. *Новини України – останні новини України сьогодні – УНІАН*. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/rinok-praci-ozhivaye-de-v-ukrajini-mozhna-znayti-robotu-ta-skilki-za-neji-platyat-12269913.html> (дата звернення: 01.12.2024).

33. Жосан Г. Стан розвитку діджиталізації в Україні. *Економічний аналіз*. 2020. Том 30. № 1. Частина 2. С. 44–52.

34. Жук І. Праця засуджених в пенітенціарних установах України: проблеми та напрями гуманізації: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01. Київ, 2003. 173 с.

35. Жук І. Л. Проблеми економічної ефективності праці засуджених: монографія. Київ: РВПС України НАНУ, 1999. 135 с.

36. Загальна характеристика Державної кримінально-виконавчої служби України. *Державна кримінально-виконавча служба України*. URL: <https://kvs.gov.ua/wp-content/uploads/2023/01/Загальна-характеристика-01.01.2023.pdf> (дата звернення: 01.12.2024).

37. Зарадюк З. В. Правовий статус засуджених: навчально-методичні рекомендації. Луцьк: ВНУ імені Лесі Українки, 2022. 32 с.
38. Захарченко П. Історія держави і права України: підручник. Київ: Атіка, 2005. 367 с.
39. Зерницький Р. «Катя – дівчинка з мізками»: стало відомо, на яку роботу в Мін'юст узяли довічно засуджену. *ФОКУС*. URL: <https://focus.ua/uk/ukraine/491517-katya-devochka-s-mozgami-stalo-izvestno-na-kakuyu-rabotu-v-minyust-vzyali-pozhiznenno-osuzhdennuyu> (дата звернення: 01.12.2024).
40. Зерницький Р. Уже майже місяць: в Мін'юсті розповіли про роботу в них довічно засудженої Катерини Шуки. *ФОКУС*. URL: <https://focus.ua/uk/ukraine/491705-uzhe-pochti-mesyac-v-minyuste-rasskazali-o-rabote-u-nih-pozhiznenno-osuzhdennoy-ekateriny-shchuki> (дата звернення: 01.12.2024).
41. Зінчук Ю. О., Кисельов Д. В. До питання правового регулювання праці з дистанційними працівниками (надомної роботи). *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави*: матеріали VI науково-практичної конференції курсантів, студентів, слухачів та молодих дослідників (м. Чернігів, 27 листопада 2018 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2018. С. 49–53.
42. Іванов В. М. Історія держави і права України: підручник. Київ: МАУП, 2007. 552 с.
43. Іваньков І. В. Історико-правовий аналіз створення і становлення системи місць позбавлення волі в Російській імперії. *Вісник Запорізького національного університету*. 2011. № 4. С. 171–176.
44. Ізосімова К. Поняття ресоціалізації та засоби її досягнення у колоніях мінімального рівня безпеки. *Право і суспільство*. 2015. № 6-2 (Ч. 3). С. 152–156.
45. Історія держави і права зарубіжних країн: підручник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. О. М. Бандурки; [Бандурка О. М., Швець Д. В., Бурдін М. Ю., Головка О. М., та ін.; вступ. слово О. М. Бандурки]. Харків: Майдан, 2020. 618 с.

46. Історія держави та права зарубіжних країн: навчальний посібник / О. М. Джужа та ін. Київ: НАВС, 2012. 372 с.
47. Калашніков В., Кривчик Г., Марков К. Історія держави і права України: навчальний посібник / ред. В. Калашніков. Дніпропетровськ: Національний гірничий ун-т, 2012. 261 с.
48. Калінін А., Колісніченко Р., Гавриленко О. Мотивація праці в сучасних умовах: економічні, психологічні та правові аспекти. *Наукові перспективи (Naukovì perspektivi)*. 2022. № 1 (19). С. 334–350.
49. Кернякевич-Танасійчук Ю. В. Про правову природу праці засуджених до позбавлення волі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2014. Вип. 3. Т. 2. С. 37–40.
50. Кернякевич-Танасійчук Ю. Обов'язки засуджених та їх пропорційність з правами. *Правові новели*. 2018. № 4. С. 257–261.
51. Кирилюк В. А. Деякі питання залучення засуджених до позбавлення волі до праці та пропозиції щодо її оптимізації. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2017. № 2. С. 156–164.
52. Кирилюк В. А. Слідчий ізолятор як суб'єкт виконання попереднього ув'язнення та кримінального покарання у виді позбавлення волі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Київ, 2011. 246 с.
53. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322–VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
54. Козарезенко Л. В. Соціально-економічна ефективність функціонування сфери освітніх послуг: автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.00.03. Київ, 2010. 21 с.
55. Колос А. Правовий статус засуджених у національному кримінально-виконавчому законодавстві. *Право та державне управління*. 2019. № 4. С. 106–110.
56. Конвенція про допомоги у випадках виробничого травматизму: Конвенція МОП № 121 від 08.07.1964 р. Станом на 04.06.1980 р.

URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_306#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_306#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

57. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод: Конвенція РЄ від 04.11.1950 р. Станом на 01.08.2021 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

58. Конвенція проти катувань та інших жорстоких, нелюдських або таких, що принижують гідність, видів поводження і покарання: Конвенція ООН від 10.12.1984 р. Станом на 13.11.1998 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_085#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_085#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

59. Конопацька О., Матвєєва Ю. Трудове виховання як засіб ресоціалізації неповнолітніх засуджених (досвід А. С. Макаренка). *Юридична психологія*. 2015. Т. 16. № 1. С. 149–154.

60. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96–ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

61. Корнєва П. Проблеми правового регулювання видачі й оплати листка тимчасової непрацездатності. *Право і суспільство*. 2018. № 5. С. 73–78.

62. Кравченко М. Г. Обов'язок праці засудженого на прикладі досвіду Німеччини. *Формування оптимальної моделі залучення засуджених до праці*: наукова колективна монографія / під ред. Ф. П. Шульженка (перша частина), О. В. Кузьменко (друга частина). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2022. С. 98–118.

63. Красюк Т. Окремі питання щодо діяльності профспілок. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., проф. Процевського О.І. (м. Харків, 27 березня 2020 р.). Харків, 2020. С. 74–78.

64. Кримінальний кодекс України: Закон України від 05.04.2001 р. № 2341–III. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. Ст. 131.

65. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 р. № 4651–VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 9–13. Ст. 88.
66. Кримінально-виконавчий кодекс України: Закон України від 11.07.2003 р. № 1129–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2004. № 3–4. Ст. 21.
67. Кутєпов М. Ю. Праця засуджених як шлях до ресоціалізації. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 7. С. 322–325.
68. Кутєпов М., Кутах М. Роль освіти в процесі виправлення та ресоціалізації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2018. Т. 2. № 2. С. 48–51.
69. Кушнір П. Ізоляція від суспільства як ознака обмеження обмеження та позбавлення волі. *Нове законодавство України та питання його застосування: тези доповідей та наукових повідомлень сучасної наукової конференції молодих учених та здобувачів (м. Харків, 26–27 грудня 2003 р.)*. Харків, 2004. С. 127–130.
70. Кушнір П. Правовий статус осіб, засуджених до обмеження волі: соціально-економічний аспект. *Проблеми законності*. 2004. № 69. С. 148–153.
71. Левчук І. Арештантська праця в'язнів у царських тюрмах Російської імперії (кінець XIX – початок XX століття). *Кримінально-виконавча політика України та Європейського Союзу: розвиток та інтеграція: збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 27 листопада 2015 р.)*. Київ, 2015. С. 175–177.
72. Лисенко М. І. Забезпечення права на працю засуджених в умовах ізоляції. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. № 13. Т. 2. С. 78–80.
73. Лисодед О. В. Питання виконання покарання у виді обмеження волі. *Проблеми законності*. 2007. № 88. С. 155–162.

74. Лисодєд О. В. Обмеження волі, арешт та пенітенціарний пробаційний арешт. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2021. № 49. С. 140–144.

75. Литвиненко В. Трудові та цивільні правовідносини, пов'язані з виконанням роботи: критерії розмежування. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 12. С. 110–114.

76. Литвинов О. М. Діджиталізація: на порозі цифрового дахау. *Держава і злочинність. Нові виклики в епоху постмодерну*: збірник тез доповідей науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті віце-президента Кримінологічної асоціації України, проф. О. М. Литвака (м. Харків, 23 квітня 2020 р.). Харків, 2020. С. 170–172.

77. Матвєєва Ю., Конопацька О. Роль освіти дорослих у процесі ресоціалізації засуджених. *Юридична психологія*. 2016. № 1 (18). С. 180–187.

78. Мацієвська І. Б. Особливості залучення до праці засуджених до позбавлення волі на контрагентських об'єктах. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. № 2. С. 214–218.

79. Менеджмент: понятійно-термінологічний словник / за ред. Г. В. Щокіна. Київ: МАУП, 2007. 744 с.

80. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права: Пакт ООН від 16.12.1966 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_043#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

81. Мінімальні стандартні правила поводження з в'язнями: Правила ООН від 30.08.1955 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_212#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_212#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

82. Міністерство юстиції України. Олена Висоцька: до 2026 українські в'язниці повинні стати схожими на європейські. *Міністерство юстиції України*. URL: <https://minjust.gov.ua/news/ministry/olena-visotska-do-2026-ukrainski-vyaznitsi-povinni-stati-shojimi-na-evropeyski> (дата звернення: 01.12.2024).

83. Міхеєва О. Становлення та функціонування правоохоронних органів УСРР (1921–1928 рр.): історичні аспекти: монографія. Донецьк: Східний видавничий дім, 2011. 456 с.
84. Міщук І. Ресоціалізація неповнолітніх, засуджених до позбавлення волі. *Державна пенітенціарна служба України: історія, сьогодення та перспективи розвитку*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 14–15 березня 2013 р.). Київ, 2013. С. 144–146.
85. Мокрицька Н. Особливості реалізації права на працю особами, які перебувають під вартою. *Юридична Україна*. 2014. № 12 (144). С. 55–59.
86. Мордовія: хроніка першого ув'язнення. *Стус Центр – Центр Василя Стуса*. URL: <https://stus.center/p/mordoviia-khronika-pershogo-uviaznennia-682271> (дата звернення: 01.12.2024).
87. Моторна І. І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
88. На Рівненщині засуджених колонії навчають медіаграмотності. *Головні новини Вараша та району – Останні новини за сьогодні*. URL: <https://varash.rayon.in.ua/news/595013-neformalna-osvita-zasudzheni-politskoi-kolonii-navchayutsya-mediagramotnosti> (дата звернення: 01.12.2024).
89. Назаров М., Нізельська М. Вплив діджиталізації економіки на трансформацію світового ринку праці. *Приазовський економічний вісник. Електронний науковий журнал*. 2020. № 2 (19). С. 18–22.
90. Накісько О., Руденко С., Грідін О. Заробітна плата як невід'ємна складова системи мотивації праці. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Серія: «Економічні науки»*. 2019. № 200. С. 226–235.
91. Наньєва М. І. Укладення трудового договору з дистанційними працівниками за законодавством України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. № 38. С. 106–108.

92. Науково-практичний коментар до Кримінально-виконавчого кодексу України / І. Г. Богатирьов, О. М. Джужа, О. І. Богатирьова, Є. М. Бодюл та ін.; за заг. ред. докт. юрид. наук, проф. І. Г. Богатирьова. Київ: Атіка, 2010. 344 с.
93. Новікова К. А. Місце обмеження волі в системі покарань. *Питання боротьби зі злочинністю: Зб. наук. пр.* 2014. № 27. С. 250–257.
94. Олефір Л. І., Дудка Н. О. Ресоціалізація засуджених через призму їх працевикористання. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра.* 2023. № 1 (13). С. 82–92.
95. Опанасенков О. І. Правове регулювання праці засуджених до позбавлення волі як засіб їх виправлення: сучасність і перспективи. *Питання боротьби зі злочинністю: Зб. наук. пр.* 2014. Вип. 27. С. 258–266.
96. Пахомов І. Професійно-технічна освіта засуджених Албанії. *«Світ наукових досліджень. Випуск 17: матеріали Міжнародної мультидисциплінарної наукової інтернет-конференції (м. Тернопіль, м. Переворськ, 16–17 березня 2023 р.).* Тернопіль, 2023. С. 97–98.
97. Петров Н. В. История сталинского Гулага. Конец 1920-х – первая половина 1950-х годов. *Карательная система: структура и кадры. Т. 2.* Москва: РОССПЭН, 2004. 690 с.
98. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю. *Право України.* 1996. № 9. С. 63–66.
99. Плехов Д. О. До питання правового регулювання дистанційної роботи в Україні: сучасний стан. *Актуальні проблеми держави і права.* 2021. № 90. С. 139–144.
100. Пенітенціарна система України: історія та сучасність: видання до 15-ої річниці утворення центрального органу виконавчої влади з питань виконання покарань / І. Г. Богатирьов та ін.; ред. О. В. Лісіцков. Київ: ДПтС України, 2013. 268 с.

101. Подорожній Є. Ю. Поняття правового статусу роботодавця як суб'єкта юридичної відповідальності. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2019. № 4. С. 63–68.

102. Постанова Верховного Суду від 04.07.2018 р. у справі № 820/1432/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/75148848> (дата звернення: 01.12.2024).

103. Постанова Верховного Суду від 08.05.2020 р. у справі № 560/1391/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89138939> (дата звернення: 22.01.2024).

104. Правові засади приведення умов тримання в слідчих ізоляторах ув'язнених та засуджених у відповідність до європейських стандартів: монографія / М. С. Пузирьов, А. В. Попружна, І. В. Боднар та ін.; за заг. ред. В. Ф. Пузирного. Чернігів: Пенітенціарна академія України, 2023. 168 с.

105. Прасов О. О. Кримінально-виконавчі засади забезпечення немайнових прав засуджених до позбавлення волі: автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.08. Запоріжжя, 2021. 40 с.

106. Прасов О. Право на освіту осіб, засуджених до позбавлення волі: нормативно-правові засади та реалізація. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2018. № 3 (61). С. 222–227.

107. Праця в колоніях: чи зобов'язані засуджені працювати?. *Мін'юст України*. URL: <https://minjust.gov.ua/m/pratsya-v-koloniyah-chi-zobovuyazani-zasudzeni-pratsyuvati> (дата звернення: 01.12.2024).

108. Про благоустрій населених пунктів: Закон України від 06.09.2005 р. № 2807–IV. Станом на 09.08.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2807-15#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

109. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96–ВР. Станом на 24.12.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-vr#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

110. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення виконання кримінальних покарань та реалізації прав

засуджених: Закон України від 07.09.2016 р. № 1492–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1492-19#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

111. Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо забезпечення прав засуджених осіб в установах виконання покарань: Закон України від 21.01.2010 р. № 1828–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1828-17#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

112. Про внесення змін до Кримінально-виконавчого кодексу України щодо адаптації правового статусу засудженого до європейських стандартів: Закон України від 08.04.2014 р. № 1186–VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1186-18#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

113. Про Державну кримінально-виконавчу службу України: Закон України від 23.06.2005 р. № 2713–IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2005. № 30. Ст. 409.

114. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058–IV. Станом на 01.01.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

115. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105–XIV. Станом на 31.03.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

116. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067–VI. Станом на 14.10.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

117. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова КМУ від 11.03.2020 р. № 211. Станом на 17.06.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

118. Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками: Наказ МОЗ України від 10.12.1993 р. № 241. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0194-93#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

119. Про затвердження граничних норм підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Наказ МОЗ України від 22.03.1996 р. № 59. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0183-96#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

120. Про затвердження Інструкції про порядок надання засудженим короткочасних виїздів за межі установ виконання покарань: Наказ М-ва юстиції України від 22.11.2011 р. № 3361/5. Станом на 08.05.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1372-11#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

121. Про затвердження Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі: Наказ М-ва юстиції України від 07.03.2013 р. № 396/5. Станом на 30.11.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0387-13#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

122. Про затвердження Положення про дистанційне навчання: Наказ МОН України від 25.04.2013 р. № 466. Станом на 16.10.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0703-13#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

123. Про затвердження Положення про майстерню установи виконання покарань, слідчого ізолятора: Наказ М-ва юстиції України від 22.03.2012 р. № 442/5. Станом на 29.05.2020 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0437-12#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

124. Про затвердження Порядку відшкодування вартості витрат на утримання засуджених в установах виконання покарань: Постанова КМУ від 14.02.2017 р. № 80. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80-2017-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

125. Про затвердження Порядку організації роботи з профілактики та попередження самогубств серед засуджених, осіб, взятих під варту, які тримаються в установах виконання покарань та слідчих ізоляторах: Наказ М-

ва юстиції України від 27.03.2023 р. № 1126/5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0524-23#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

126. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: Постанова КМУ від 17.04.2019 р. № 337. Станом на 06.01.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/337-2019-п#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

127. Про затвердження Порядку тримання військовополонених: Постанова КМУ від 05.04.2022 р. № 413. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1649.

128. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України: Наказ М-ва юстиції України від 14.06.2019 р. № 1769/5. *Офіційний вісник України*. 2019. № 58. Ст. 2011.

129. Про затвердження Правил внутрішнього розпорядку установ виконання покарань: Наказ М-ва юстиції України від 28.08.2018 р. № 2823/5. *Офіційний вісник України*. 2018. № 70. Стор. 285.

130. Про Концепцію реформування Державної кримінально-виконавчої служби України: Указ Президента України від 25.04.2008 р. № 401/2008. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/4012008-7437> (дата звернення: 01.12.2024).

131. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95–ВР. Станом на 01.04.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

132. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026–VI. Станом на 31.03.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

133. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136–IX. Станом на 24.12.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

134. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145–VIII. Станом на 04.01.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

135. Про Основні напрями реформи кримінально-виконавчої системи в Українській РСР: Постанова КМ УРСР від 11.07.1991 р. № 88. Станом на 27.01.1992 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/88a-91-п#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

136. Про охорону дитинства: Закон України від 26.04.2001 р. № 2402–III. Станом на 03.08.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2402-14#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

137. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694–XII. Станом на 01.10.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

138. Про повну загальну середню освіту: Закон України від 16.01.2020 р. № 463–IX. Станом на 05.06.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/463-20#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

139. Про попереднє ув'язнення: Закон України від 30.06.1993 р. № 3352–XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 35. Ст. 360.

140. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 р. № 3773–VI. Станом на 28.06.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

141. Про реалізацію експериментального проекту щодо платної послуги з надання доступу до Інтернету та телефонного зв'язку за допомогою засобів IP-телефонії особам, взятим під варту, в слідчих ізоляторах Державної кримінально-виконавчої служби: Постанова КМУ від 11.08.2021 р. № 828. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/828-2021-п#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

142. Про соціальну роботу з сім'ями, дітьми та молоддю: Закон України від 21.06.2001 р. № 2558–III. Станом на 03.08.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-14#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

143. Про схвалення Концепції Державної цільової програми реформування Державної кримінально-виконавчої служби на період до 2017 року: Розпорядження КМУ від 26.11.2008 р. № 1511–р. Станом на 05.10.2013 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1511-2008-p#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

144. Про схвалення Стратегії реформування пенітенціарної системи на період до 2026 року та затвердження операційного плану її реалізації у 2022–2024 роках: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2022 р. № 1153 р. *Офіційний вісник України*. 2023. № 1. Ст. 33.

145. Про умовно-дострокове звільнення від відбування покарання і заміну невідбутої частини покарання більш м'яким: Постанова Верховного Суду України від 26.04.2002 р. № 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0002700-02#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

146. Про утворення Державного департаменту України з питань виконання покарань: Указ Президента України від 22.04.1998 р. № 344/98. Станом на 12.03.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/98#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

147. Пузирьов М. С. Реалізація виправними колоніями принципу диференціації та індивідуалізації виконання покарання у виді позбавлення волі на певний строк: монографія. Київ: ВД «Дакор», 2014. 300 с.

148. Пузирьов М. С. Суспільно корисна праця засуджених до позбавлення волі на певний строк як форма диференціації та індивідуалізації виконання покарання. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2013. № 3. С. 135–146.

149. Пузирний В.Ф. Поняття та правове регулювання дистанційної роботи. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського Серія «Юридичні науки»*. 2021. № 6. Том 32 (71). С. 43-47.

150. Радов Г. Пенітенціарна ідея: Думки на тему. Київ: МП «Леся», 1997. 288 с.

151. Редакція Фокус. «У Мін'юст взяли на роботу довічно засуджену за подвійне вбивство», – помічниця нардепа (фото). *ФОКУС*. URL: <https://focus.ua/uk/ukraine/491454-u-min-yust-vzyali-na-robotu-dovichno-zasudzhenu-za-podviyne-vbivstvo-pomichnicya-nardepa-foto> (дата звернення: 01.12.2024).

152. Рекомендація Р № (82) 16 державам-учасницям щодо надання короткотермінових відпусток ув'язненим: Рекомендація РЄ від 24.09.1982 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_051#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_051#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

153. Рішення ЄСПЛ від 12.10.2006 р. № 72277/01 у справі «Двойних проти України». URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974\\_273#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_273#Text) (дата звернення: 01.12.2024).

154. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 14.05.2018 р. у справі № 815/6750/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/74226165> (дата звернення: 01.12.2024).

155. Родіонова Т. Деякі питання виконання покарання у виді обмеження волі. *Матеріали 74-ї звітної наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників економіко-правового факультету ОНУ ім. І. І. Мечникова* (м. Одеса, 27–29 листопада 2019 р.). Одеса, 2019. С. 28–30.

156. Савельєв Є. Неформальна освіта як інструмент розвитку додаткових можливостей молоді. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 1(61). С. 228–232.

157. Савон К. В. Поняття «діджиталізація» в контексті цифрового уряду. *Актуальні проблеми політики*. 2021. № 67. С. 107–111.

158. Савчин Г. Я. Становлення й основні етапи розвитку радянської системи виконання кримінальних покарань на території України (перша половина ХХ ст.). *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 4. С. 71–81.

159. Самохвалова І. Ю. Неформальна освіта в умовах дистанційного навчання. *Традиції та новації у сфері педагогіки та психології*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 05–06 лютого 2021 р.). Київ, 2021. С. 143–146.

160. Свідунова Л. Щодо права засуджених на відпустки. *Young Scientist*. 2019. № 4 (68). С. 429–432.

161. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Хмельницький, 2008. 222 с.

162. Сікун А. М., Галай А. О. Аналіз оплати праці військовополонених в Україні. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2024. № 2 (22): С. 101–111.

163. Сікун А. М. Деякі питання щодо залучення засуджених до робіт без оплати праці. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю та соціальний захист*: матеріали Х Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.). Харків, 2020. С. 415–418.

164. Сікун А. М. Історико-правовий аспект праці засуджених в Україні. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави*: матеріали IV заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25 грудня 2019 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2019. С. 127–130.

165. Сікун А. М. Порівняльний аналіз праці засуджених до позбавлення волі та обмеження волі. *Гуманітарна наука ХХІ століття: сучасні виклики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 06 листопада 2020 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 97–101.

166. Сікун А. М. Проблеми забезпечення трудових прав засуджених і ув'язнених у слідчих ізоляторах відповідно до європейських стандартів. *Правові засади приведення умов тримання в слідчих ізоляторах ув'язнених та засуджених у відповідність до європейських стандартів*: монографія / М. С. Пузирьов, А. В. Попружна, І. В. Боднар та ін.; за заг. ред. В. Ф. Пузирного. Чернігів: Пенітенціарна академія України, 2023. С. 71–89.

167. Сікун А. М. Сучасний стан освіти засуджених, як засіб виправлення та ресоціалізації. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 2 (13). С. 46–56.

168. Сікун А. М. Сучасний стан реалізації права на працю ув'язненими, які тримаються в слідчих ізоляторах. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2023. № 2 (19). С. 55–66.

169. Сікун А. М. Щодо праці засуджених в умовах діджиталізації світової економіки. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25–26 квітня 2023 року). Чернігів: Академія ДПтС, 2023. С. 322–326.

170. Сікун А. М., Мірошниченко О. А. Праця засуджених в пенітенціарних установах за законодавством Республіки Польща. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кременчук, 02–03 грудня 2022 р.). Львів-Торунь, 2022. С. 91–94.

171. Сікун А. М., Хоменко Д. Ю. Освіта засуджених до позбавлення волі як один із засобів виправлення і ресоціалізації. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 05 листопада 2021 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 277–280.

172. Сімакова С. Реалізація права на освіту засудженими в місцях позбавлення волі. *Актуальні питання інтернаціоналізації вищої освіти в Україні: лінгвістичний, правовий та психолого-педагогічний аспекти*:

матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції (м. Біла Церква, 24–25 березня 2022 р.). Біла Церква, 2022. С. 103–105.

173. Слома В. М. Дистанційна робота: окремі аспекти правового регулювання. *Право і суспільство*. 2022. № 2. С. 115–120.

174. Слома В. М. Правове регулювання працевлаштування іноземців в Україні. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2014. № 3. С. 77–81.

175. Сметаніна Н. В., Граб Т. В. До питання реалізації права засуджених на освіту в Україні. *Право і суспільство*. 2019. № 3. Ч. 2. С. 185–189.

176. Створюємо умови для здобуття вищої освіти засудженими. *Державна кримінально-виконавча служба України*. URL: <https://kvs.gov.ua/new/note/13183/> (дата звернення: 01.12.2024).

177. Стефанов С. О. Організаційно-правові проблеми трудової зайнятості засуджених у місцях позбавлення волі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Одеса, 2002. 191 с.

178. Стулов О. Правова регламентація праце використання засуджених до позбавлення волі: погляд крізь призму Конституції України. *Підприємство, господарство і право*. 2016. № 8. С. 160–163.

179. Таможанський О. В. Щодо впливу процесів цифровізації на організацію праці. *Безпека людини і реалізація права на працю в сучасних умовах життєдіяльності*: матеріали XI-ї наукової інтернет-конференції студентів, аспірантів і молодих вчених Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (м. Харків, 23–24 квітня 2020 р.). Харків, 2020. С. 635–639.

180. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Казахстан: Закон Республики Казахстан от 01.07.2014 г. №234–V. Дата обновления: 01.01.2024. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1400000234> (дата обращения: 01.12.2024).

181. Уложенко В. М. Право на освіту впродовж життя як чинник формування у засуджених до позбавлення волі мотивації до праці.

*Формування оптимальної моделі залучення засуджених до праці*: наукова колективна монографія / під ред. Ф. П. Шульженка (перша частина), О. В. Кузьменко (друга частина). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2022. С. 245–263.

182. Уповноважений Верховної Ради України з прав людини. Про стан реалізації національного превентивного механізму в Україні за 2022 рік. Київ, 2023. 118 с.

183. Ухвала Одеського окружного адміністративного суду від 27.12.2017 р. у справі № 815/6445/17. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71329572> (дата звернення: 01.12.2024).

184. Фукс Н. А. Трудова діяльність засуджених до позбавлення волі (пошук нових форм реалізації). *Формування оптимальної моделі залучення засуджених до праці*: наукова колективна монографія / під ред. Ф. П. Шульженка (перша частина), О. В. Кузьменко (друга частина). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2022. С. 157–179.

185. Царюк С. В. Кримінально-виконавча характеристика засуджених, які відбувають покарання у виправних колоніях максимального рівня безпеки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Дніпропетровськ, 2009. 230 с.

186. Царюк С. В., Мірошниченко О. А., Сікун А. М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2022. № 2. С. 120–131.

187. Цесарський Ф. Визначення змісту поняття «трудовий договір» та його характерних ознак в умовах розвитку ринкової економіки. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Економічна теорія та право. 2011. № 4 (7). С. 165–172.

188. Цесарський Ф. А. Трудовий договір як інститут трудового права України та об'єктивні передумови його вдосконалення. *Актуальні проблеми держави і права*. 2013. № 69. С. 560–566.

189. Черкаський Я. Освіта дорослих засуджених у пенітенціарних установах Великої Британії: організаційний аспект. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. 2019. № 1 (15). С. 171–183.

190. Чернігівський слідчий ізолятор. URL: [https://ukrprison.org.ua/department\\_institutions/chernigivska/1209396981](https://ukrprison.org.ua/department_institutions/chernigivska/1209396981) (дата звернення: 01.12.2024).

191. Човган В. Аналіз виконання рекомендацій щодо пенітенціарної системи, наданих Україні Європейським комітетом з запобігання катуванням з 1998 року. Харків: Право, 2020. 82 с.

192. Човган В. О. Обмеження прав в'язнів: правова природа та обґрунтування: монографія. Харків: Права людини, 2017. 608 с.

193. Чорна В. Г. Підвищення трудової мотивації засуджених. *Формування оптимальної моделі залучення засуджених до праці*: наукова колективна монографія / під ред. Ф. П. Шульженка (перша частина), О. В. Кузьменко (друга частина). Київ: ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», 2022. С. 138–156.

194. Шабанов Р. І. Правове регулювання працевлаштування в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2006. 20 с.

195. Шевченко А. Є., Кудін С. В. Історія держави і права України: навчально-методичний посібник. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 688 с.

196. Шевченко О. Взаємодія пенітенціарної, освітньої та державно-правової системи з питань, що стосуються забезпечення права на здобуття освіти засудженими до позбавлення волі. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2016. Т. 3. № 2. С. 33–35.

197. Шкута О. О. Теоретико-прикладні засади функціонування кримінально-виконавчої системи України: автореф. дис. ... д-ра. юрид. наук: 12.00.08. Ірпінь, 2018. 38 с.

198. Шумна Л. П., Огородник О. Г., Огородник О. О., Заліська Ю. В., Сікун А. М. Проблеми застосування юридичної техніки в трудовому праві. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 110–116.

199. Шумна Л. П. Праця засуджених за трудовим договором чи цивільно-правовим договором: новації кримінально-виконавчого законодавства. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2018. № 10 (204). С. 35–39.

200. Шумна Л. П., Шеремет О. С., Сікун А. М. Трудове право: навчально-методичний посібник. Вид. 2-ге. Чернігів: ПАТ «ПВК» Десна», 2022. 158 с.

201. Шумна Л. П. Особливості праці засуджених до позбавлення волі: і право, і обов'язок. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2018. № 2 (4). С. 160–167.

202. Шумна Л. П. Проблеми дотримання трудових прав засуджених в Україні у відповідності до європейських стандартів. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2019. № 1 (7). С. 83–96.

203. Шумна Л. П., Сікун А. М., Коренькова Т. Ю. Аналіз проблемних питань праці засуджених. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2018. № 2 (4). С. 37–52.

204. Шумна, Л., Денисенко, К., Олійник, В., Сікун, А. Праця засуджених як право чи обов'язок в контексті міжнародного та національного законодавства. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 4 (38). С. 118–122.

205. Щодо виконання робіт на підставі цивільно-правових договорів: Лист М-ва соц. політики України від 20.04.2012 р. № 64/06/187–12. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v187-739-12#Text> (дата звернення: 01.12.2024).

206. Яворницький Д. І. Історія запорізьких козаків: в 3-х томах. Т. 1. Київ: Наукова думка, 1990. 596 с.

207. Ягунов Д. Пенітенціарна система України: історичний розвиток, сучасні проблеми та перспективи реформування: монографія. 4-те вид. перероб. та доп. Одеса: Фенікс, 2011. 446 с.

208. Яковець І. С. Якість кримінального та кримінально-виконавчого законодавства України як необхідна умова ефективності процесу виконання покарання у виді обмеження волі. *Питання боротьби зі злочинністю: Зб. наук. пр.* 2009. № 17. С. 101–107.

209. Яцишин М. М. Використання історичних та правових джерел при висвітленні історії пенітенціарної системи України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки.* 2014. Випуск 1. Том 3. С. 109–112.

210. Beurteilung of Bundesverfassungsgericht of 20.06.2023 in no. - 2 BvR 166/16 – 2 BvR 1683/17. URL: [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2023/06/rs20230620\\_2bvr016616.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2023/06/rs20230620_2bvr016616.html) (date of access: 01.12.2024).

211. Champion N., Edgar K. Through the gateway: how computers can transform rehabilitation: report. London: Conquest Litho, 2017. 52 p.

212. Denysova T. A., Krykushenko O. H. Current problems of labor use of convicts sentenced to imprisonment. *Вісник Асоціації кримінального права України.* 2018. No. 2 (11). P. 168–179.

213. Der Spiegel. Im Gefängnis: So arbeiten Gefangene hinter Gittern. *DER SPIEGEL | Online Nachrichten.* URL: <https://www.spiegel.de/leben-undlernen/job/im-gefaengnis-so-arbeiten-gefangene-hinter-gittern-a-1195399.html> (date of access: 01.12.2024).

214. Distance learning curriculum. *Prisoners' Education Trust.* 2018 URL: <http://prisonerseducation.org.uk/wp-content/uploads/2019/04/Distance-Learning-Curriculum-2018.pdf> (date of access: 01.12.2024).

215. Education and vocational training in prisons reduces recidivism, improves job outlook. *RAND Corporation.* URL: <https://www.rand.org/news/press/2013/08/22.html> (date of access: 01.12.2024).

216. Fängelselag: lag of 10.06.2010 no. 2010:610 : as of 13 October 2017. URL: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fangelselag-2010610\\_sfs-2010-610/#top](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fangelselag-2010610_sfs-2010-610/#top) (date of access: 01.12.2024).

217. Fittkau L. Arbeit im Gefängnis - Für eine Handvoll Euro. *Deutschlandfunk Kultur*. URL: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/arbeit-im-gefaengnis-100.html> (date of access: 01.12.2024).

218. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> (date of access: 01.12.2024).

219. Järveläinen E., Rantanen T. Incarcerated people's challenges for digital inclusion in Finnish prisons. *Nordic journal of criminology*. 2021. №. 22 (2). P. 240–259.

220. Kalica E. Le travail prisonisé. Le point de vue des détenus. *Carin.info*. 2015. Vol. 2. №. 39. P. 189–207.

221. Knight V., Van de Steene S. The capacity and capability of digital innovation in prisons: towards smart prisons. *Research Gate*. P. 1- 16 URL: [https://www.researchgate.net/profile/Steven-Van-De-Steene/publication/333561670\\_The\\_Capacity\\_and\\_Capability\\_of\\_Digital\\_Innovation\\_in\\_Prisons\\_Towards\\_Smart\\_Prisons/links/60b771044585154e5efc513a/The-Capacity-and-Capability-of-Digital-Innovation-in-Prisons-Towards-Smart-Prisons.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Steven-Van-De-Steene/publication/333561670_The_Capacity_and_Capability_of_Digital_Innovation_in_Prisons_Towards_Smart_Prisons/links/60b771044585154e5efc513a/The-Capacity-and-Capability-of-Digital-Innovation-in-Prisons-Towards-Smart-Prisons.pdf) (date of access: 01.12.2024).

222. Lachenmann A. Häftlinge sind gefragte Mitarbeiter | Faktor A. *Startseite / Bundesagentur für Arbeit*. URL: <https://www.arbeitsagentur.de/faktor-a/mitarbeiter-finden/haeftlinge-sind-gefragte-mitarbeiter> (date of access: 01.12.2024).

223. Leitsätze zum Urteil des Zweiten Senats vom 1. Juli 1998. URL: [https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1998/07/rs19980701\\_2bvr044190.html](https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1998/07/rs19980701_2bvr044190.html) (date of access: 01.12.2024).

224. Leon Fried, SWR, und Christoph Kehlbach, ARD-Rechtsredaktion. Niedriglohn in Haftanstalten: Werden Gefangene zu schlecht bezahlt?. *tagesschau.de*. URL: <https://www.tagesschau.de/inland/gefaengnis-lohn-bverfg-101.html> (date of access: 01.12.2024).

225. Ott H. Arbeit im Gefängnis: stundenlohn: ein bis drei Euro. *Süddeutsche.de*. URL: <https://www.sueddeutsche.de/panorama/gefaengnis-haft-arbeit-bezahlung-mindestlohn-1.4412010> (date of access: 01.12.2024).

226. Për të drejtat dhe trajtimin e të dënuarve me burgim dhe të paraburgosurve: Ligji of 25.06.2020 No. 81.

227. Program «praca dla więźniów» - służba więzienna. Strona główna - Służba Więzienna. URL: <https://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow> (date of access: 01.12.2024).

228. Sophie Lanio J. Arbeit und Lohn im Gefängnis – Tatort Zukunft e. V. *Startseite – Tatort Zukunft e. V.* URL: <https://tatort-zukunft.org/fakten/arbeit-im-gefaengnis/> (date of access: 01.12.2024).

229. Statystyka roczna - służba więzienna. Strona główna - Służba Więzienna. URL: <https://www.sw.gov.pl/strona/statystyka-roczna> (date of access: 01.12.2024).

230. Strafvollzugsgesetz: of 16.03.1976: as of 5 October 2021. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/stvollzg/BJNR005810976.html> (date of access: 01.12.2024).

231. Szymanowski T. Prawo karne wykonawcze z elementami polityki karnej i penitencjarnej. Warszawa: Wolters Kluwer SA, 2017. 466 s.

232. Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności: Ustawa of 28.08.1997 no. Dziennik Ustaw 1997 nr 123 poz. 777: as of 17 June 2023. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19971230777> (date of access: 01.12.2024).

233. Ustawa z dnia 06 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy: Ustawa of 06.06.1997 no. Dziennik Ustaw 1997 nr 90 poz. 557: as of 14 March 2023. URL: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19970900557> (date of access: 01.12.2024).

234. Van De Steene S., Knight V. Digital transformation for prisons. *Probation journal*. 2017. Vol. 64. No. 3. P. 256–268.

## ДОДАТКИ

## Додаток А

**Порівняльна таблиця запропонованих змін до нормативно-правових  
актів України**

<b>Чинна редакція</b>	<b>Редакція з урахуванням запропонованих змін</b>
<b>Кримінально-виконавчий кодекс України 2004 р.</b>	
<p><b>Стаття 6.</b> Виправлення і ресоціалізація засуджених та їх основні засоби</p> <p>1. Виправлення засудженого – процес позитивних змін, які відбуваються в його особистості та створюють у нього готовність до самокерованої правослухняної поведінки.</p> <p>2. Ресоціалізація – свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена суспільства; повернення його до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві.</p> <p>Необхідною умовою ресоціалізації є виправлення засудженого.</p>	<p><b>Стаття 6.</b> Виправлення і ресоціалізація засуджених та їх основні засоби</p> <p>1. Виправлення засудженого – процес позитивних змін, які відбуваються в його особистості та створюють у нього готовність до самокерованої правослухняної поведінки.</p> <p>2. Ресоціалізація – свідоме відновлення засудженого в соціальному статусі повноправного члена суспільства; повернення його до самостійного загальноприйнятого соціально-нормативного життя в суспільстві.</p> <p>Необхідною умовою ресоціалізації є виправлення засудженого.</p>

<p>3. Основними засобами виправлення і ресоціалізації засуджених є встановлений порядок виконання та відбування покарання (режим), пробація, суспільно корисна праця, соціально-виховна робота, загальноосвітнє і професійно-технічне навчання, громадський вплив.</p> <p>4. Засоби виправлення і ресоціалізації засуджених застосовуються з урахуванням виду покарання, особистості засудженого, характеру, ступеня суспільної небезпеки і мотивів вчиненого кримінального правопорушення та поведінки засудженого під час відбування покарання.</p>	<p>3. Основними засобами виправлення і ресоціалізації засуджених є встановлений порядок виконання та відбування покарання (режим), пробація, суспільно корисна праця, соціально-виховна робота, загальноосвітнє, професійно-технічне навчання, <b>або здобуття вищої освіти</b>, громадський вплив.</p> <p>4. Засоби виправлення і ресоціалізації засуджених застосовуються з урахуванням виду покарання, особистості засудженого, характеру, ступеня суспільної небезпеки і мотивів вчиненого кримінального правопорушення та поведінки засудженого під час відбування покарання.</p>
<p><b>Стаття 60.</b> Умови праці засуджених до обмеження волі</p> <p>1. Засуджені до обмеження волі залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою.</p>	<p><b>Стаття 60.</b> Умови праці засуджених до обмеження волі</p> <p>1. 1. Засуджені до обмеження волі залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці за строковим трудовим договором <b>або договором цивільно-правового характеру</b>, як правило, на виробництві виправних центрів, а також на договірній основі на підприємствах, в установах чи організаціях усіх форм власності, <b>в тому числі, для дистанційної</b></p>

2. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу.

3. Переведення засуджених на іншу роботу, в тому числі в іншу місцевість, може здійснюватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за погодженням з адміністрацією виправного центру.

4. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку, а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку.

5. Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою виправних центрів і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення виправних центрів продовольством.

**роботи, за умови забезпечення належного нагляду за їхньою поведінкою.**

2. Праця засуджених до обмеження волі регулюється законодавством про працю, за винятком правил прийняття на роботу, звільнення з роботи, переведення на іншу роботу **та інших питань, які врегульовані цим Кодексом.**

3. Переведення засуджених на іншу роботу, в тому числі в іншу місцевість, може здійснюватися власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за погодженням з адміністрацією виправного центру.

4. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку, **в тому числі, десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення виправного центру,** а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не

<p>До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості в неробочий час і не більш як на дві години на день.</p> <p><b>Відсутня.</b></p>	<p>менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку, <b>в тому числі, десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру.</b></p> <p>5. Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою виправних центрів і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення виправних центрів продовольством.</p> <p>До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості в неробочий час і не більш як на дві години на день.</p> <p>7. Засудженим до обмеження волі, які пропрацювали більше року та не мають дисциплінарних стягнень, надається щорічна оплачувана відпустка строком до <b>10 діб один раз на рік.</b></p>
<p><b>Стаття 60<sup>2</sup>.</b> - відсутня.</p>	<p><b>Стаття 60<sup>2</sup>.</b> Перехідна допомога засудженим до обмеження волі.</p> <p><b>1. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до обмеження волі,</b></p>

накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи, за його бажанням, на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до обмеження волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення з виправного центру.

2. **Перехідна допомога** виплачується засудженому до обмеження волі після його звільнення з виправного центру.

3. **Обов'язковою умовою** при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з виправного центру.

4. **Адміністрація виправного центру** чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до обмеження волі до моменту звільнення з виправного центру, ці кошти стають частиною

	<p><b>спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.</b></p>
<p><b>Стаття 107.</b> Права і обов'язки засуджених до позбавлення волі</p> <p>3. Засуджені зобов'язані:</p> <p>дотримуватися норм, які визначають порядок і умови відбування покарання, розпорядок дня колонії, правомірних взаємовідносин з іншими засудженими, персоналом колонії та іншими особами;</p> <p>утримувати в чистоті і порядку приміщення, дбайливо ставитися до майна колонії і предметів, якими вони користуються при виконанні дорученої роботи, здійснювати за ними належний догляд і використовувати їх тільки за призначенням;</p> <p>виконувати встановлені законодавством вимоги персоналу колонії;</p> <p>виконувати необхідні роботи по самообслуговуванню, благоустрою колонії;</p> <p>дотримуватися санітарно-гігієнічних норм;</p>	<p><b>Стаття 107.</b> Права і обов'язки засуджених до позбавлення волі</p> <p>3. Засуджені зобов'язані:</p> <p>дотримуватися норм, які визначають порядок і умови відбування покарання, розпорядок дня колонії, правомірних взаємовідносин з іншими засудженими, персоналом колонії та іншими особами;</p> <p>утримувати в чистоті і порядку приміщення, дбайливо ставитися до майна колонії і предметів, якими вони користуються при виконанні дорученої роботи, здійснювати за ними належний догляд і використовувати їх тільки за призначенням;</p> <p>виконувати встановлені законодавством вимоги персоналу колонії;</p> <p>виконувати необхідні роботи по самообслуговуванню, благоустрою колонії і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних</p>

<p>дотримуватися вимог пожежної безпеки і безпеки праці.</p> <p><b>Відсутня.</b></p> <p><b>Відсутня.</b></p> <p><b>Відсутня.</b></p>	<p><b>робіт із забезпечення колоній продовольством;</b></p> <p>дотримуватися санітарно-гігієнічних норм;</p> <p>дотримуватися вимог пожежної безпеки і безпеки праці;</p> <p><b>працювати в місцях і на роботах, що визначаються адміністрацією колонії, якщо засуджений має заборгованість за виконавчими документами, до погашення такої заборгованості, окрім категорій, які передбачені цим Кодексом;</b></p> <p><b>отримати повну загальну середню освіту, якщо вони її не мають.</b></p>
<p><b>Стаття 118.</b> Залучення засуджених до позбавлення волі до суспільно корисної праці</p> <p>1. Засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг.</p>	<p><b>Стаття 118.</b> Залучення засуджених до позбавлення волі до суспільно корисної праці</p> <p>1. Засуджені до позбавлення волі мають право працювати. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою – підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг, <b>в тому числі із</b></p>

Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання. Адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за договорами цивільно-правового характеру та трудовими договорами.

2. Засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості.

Засудженим, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особам з інвалідністю першої та другої груп, хворим на активну форму туберкульозу, жінкам з вагітністю понад чотири місяці, жінкам, які мають дітей у будинках дитини при виправних колоніях, дозволяється працювати за їхнім бажанням з урахуванням висновку лікарської комісії колонії.

### **використанням дистанційних технологій.**

Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання. Адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за договорами цивільно-правового характеру та трудовими договорами.

2. Засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, зобов'язані працювати в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості.

Засудженим, які досягли пенсійного віку, встановленого статтею 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», особам з інвалідністю першої та другої груп, хворим на активну форму туберкульозу, жінкам з вагітністю понад чотири місяці, жінкам, які мають дітей у будинках дитини при виправних колоніях, дозволяється працювати за їхнім

<p>3. Перелік робіт і посад, на яких забороняється використовувати засуджених до позбавлення волі, визначається нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України.</p> <p>4. Засуджені не мають права припиняти роботу з метою вирішення трудових та інших конфліктів.</p> <p>5. Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством.</p> <p>До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день.</p>	<p>бажанням з урахуванням висновку лікарської комісії колонії.</p> <p>3. Перелік робіт і посад, на яких забороняється використовувати засуджених до позбавлення волі, визначається нормативно-правовими актами Міністерства юстиції України.</p> <p>4. Засуджені не мають права припиняти роботу з метою вирішення трудових та інших конфліктів.</p> <p>5. Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством.</p> <p>До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день.</p>
<p><b>Стаття 118<sup>1</sup>.</b> - відсутня.</p>	<p><b>Стаття 118<sup>1</sup>.</b> Трудовий договір із засудженим до обмеження або позбавлення волі.</p> <p>Трудовим договором із засудженим до обмеження або позбавлення волі (далі – засуджений-працівник) є письмова</p>

	<p>угода між засудженим-працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою) та погоджений адміністрацією установи виконання покарань, в якій перебуває засуджений-працівник за якою засуджений-працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується перераховувати заробітну плату засудженого-працівника на депозитний рахунок установи виконання покарань, яка в свою чергу здійснює подальші відрахування та відшкодування згідно з вимог чинного законодавства з обов'язковим відображенням на особовий рахунок засудженого-працівника, також адміністрація зобов'язується створювати для засуджених-працівників, необхідні для виконання роботи умови, передбачені законодавством про працю, кримінально-виконавчим законодавством, колективним договором і угодою сторін.</p>
--	--

	<p><b>Порядок підготовки та погодження проєктів трудових договорів із засудженим до обмеження або позбавлення волі встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.</b></p> <p><b>Умови праці засуджених-працівників, які не регулюються кримінально-виконавчим законодавством, підпадають під сферу дію Кодексу законів про працю України та законодавства про працю.</b></p> <p><b>Типова форма трудового договору із засудженим до обмеження або позбавлення волі затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері виконання кримінальних покарань.</b></p>
<p><b>Стаття 120.</b> Оплата праці засуджених до позбавлення волі.</p> <p>2. У виправних колоніях на особовий рахунок засуджених, які залучаються до суспільно корисної оплачуваної праці, зараховується</p>	<p><b>Стаття 120.</b> Оплата праці засуджених до позбавлення волі.</p> <p><b>2. В Установах виконання покарань (слідчих ізоляторах) на особовий рахунок засуджених до позбавлення волі, які залучаються</b></p>

незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку.

Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку.

до суспільно корисної оплачуваної праці, зараховується, незалежно від усіх відрахувань, не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від усіх відрахувань, належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку, в тому числі, десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

**Стаття 120<sup>1</sup>.** - відсутня.

**Стаття 120<sup>1</sup>.** Перехідна допомога засудженим до позбавлення волі.

**1.** Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які

засуджений до позбавлення волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи за його бажанням на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до позбавлення волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення.

2. **Перехідна допомога** виплачується засудженому до позбавлення волі після його звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятора).

3. **Перехідна допомога** повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до позбавлення волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи, за його бажанням, на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до позбавлення волі та

його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення.

2. **Перехідна допомога** виплачується засудженому до позбавлення волі після його звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

3. **Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений до позбавлення волі може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).** **Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений до позбавлення волі може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).**

4. **Адміністрація колонії чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до позбавлення волі до моменту звільнення з установи виконання**

	<p>покарань (слідчого ізолятора), ці кошти стають частиною спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.</p>
<p><b>Стаття 125<sup>1</sup>.</b> – відсутня</p>	<p><b>Стаття 125<sup>1</sup>.</b> Здобуття вищої освіти засудженими до позбавлення волі</p> <p><b>1.</b> Засуджені до позбавлення волі можуть здобувати фахову передвищу та вищу освіту у відповідних закладах освіти незалежно від форми власності на конкурсній основі за дистанційною формою навчання відповідно до законів України «Про освіту» та «Про вищу освіту».</p> <p><b>2.</b> Під час навчального процесу засуджені можуть мати обмежений доступ до мережі Інтернет під контролем адміністрації установи виконання покарань для користування навчальними програмами (ресурсами).</p> <p><b>3.</b> На період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, на період підготовки та захисту дипломного проєкту (роботи) засудженим до позбавлення волі, які навчаються у закладах вищої</p>

	<p><b>освіти із заочною формою навчання, відпустки надаються у відповідності до законодавства.</b></p>
<p><b>Стаття 126.</b> Організація загальноосвітнього і професійно-технічного навчання засуджених до позбавлення волі</p> <p>1. Організація загальноосвітнього і професійно-технічного навчання засуджених, у тому числі професійно-технічного навчання на виробництві, здійснюється відповідно до законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» і «Про професійно-технічну освіту» в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>2. На період проходження державної підсумкової атестації засуджені, які навчаються, звільняються від роботи на строк, передбачений законодавством. Заробітна плата їм за цей період не нараховується, харчування надається безоплатно.</p> <p>3. Засудженим, які займаються самоосвітою, адміністрація колонії створює необхідні умови для занять у вільний від роботи час.</p>	<p><b>Стаття 126.</b> Організація загальноосвітнього і професійно-технічного навчання засуджених до позбавлення волі</p> <p>1. Організація загальноосвітнього і професійно-технічного навчання засуджених, у тому числі професійно-технічного навчання на виробництві, здійснюється відповідно до законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту» і «Про професійно-технічну освіту» в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>2. На період проходження державної підсумкової атестації засуджені, які навчаються, звільняються від роботи на строк, передбачений законодавством. <b>За цей період їм нараховується середньомісячний заробіток, харчування надається безоплатно.</b></p> <p>3. Засудженим, які займаються самоосвітою, адміністрація колонії створює необхідні умови для занять у вільний від роботи час.</p>

<p>4. Загальноосвітнє і професійно-технічне навчання засуджених заохочується і враховується при визначенні ступеня їхнього виправлення.</p> <p>5. Педагогічні працівники загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів надають допомогу адміністрації колонії в соціально-виховній роботі із засудженими.</p>	<p>4. Загальноосвітнє і професійно-технічне навчання засуджених заохочується і враховується при визначенні ступеня їхнього виправлення.</p> <p>5. Педагогічні працівники загальноосвітніх і професійно-технічних навчальних закладів надають допомогу адміністрації колонії в соціально-виховній роботі із засудженими.</p>
<p><b>Стаття 130.</b> Заходи заохочення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі</p> <p>1. За виконання покладених обов'язків та дотримання правил поведінки, встановлених цим Кодексом та правилами внутрішнього розпорядку колонії, дотримання правил трудового розпорядку та вимог безпеки праці до осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, можуть застосовуватися такі заходи заохочення:</p> <p>подяка;</p> <p>дострокове зняття раніше накладеного стягнення;</p> <p>нагородження похвальною грамотою;</p>	<p><b>Стаття 130.</b> Заходи заохочення, що застосовуються до осіб, позбавлених волі</p> <p>1. За виконання покладених обов'язків та дотримання правил поведінки, встановлених цим Кодексом та правилами внутрішнього розпорядку колонії, дотримання правил трудового розпорядку та вимог безпеки праці до осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, можуть застосовуватися такі заходи заохочення:</p> <p>подяка;</p> <p>дострокове зняття раніше накладеного стягнення;</p> <p>нагородження похвальною грамотою;</p>

<p>присвоєння почесного звання «кращий за поведінкою», «активний учасник самодіяльності» тощо;</p> <p>виплата грошової премії;</p> <p>нагородження подарунком;</p> <p>переведення на поліпшені умови тримання;</p> <p><b>надання дозволу для виїзду за межі колонії з метою відвідування рідних до семи діб засудженим, які тримаються у дільницях соціальної реабілітації виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання та середнього рівня безпеки; – виключити надання додаткового короткострокового або тривалого побачення; – виключити</b></p> <p>дозвіл додатково витратити гроші для придбання продуктів харчування і предметів першої потреби в сумі до п'ятдесяти відсотків мінімального розміру заробітної плати;</p> <p>збільшення тривалості прогулянки засудженим, які тримаються в дільницях посиленого контролю колоній і приміщеннях камерного типу виправних колоній</p>	<p>присвоєння почесного звання «кращий за поведінкою», «активний учасник самодіяльності» тощо;</p> <p>виплата грошової премії;</p> <p>нагородження подарунком;</p> <p>переведення на поліпшені умови тримання;</p> <p>дозвіл додатково витратити гроші для придбання продуктів харчування і предметів першої потреби в сумі до п'ятдесяти відсотків мінімального розміру заробітної плати;</p> <p>збільшення тривалості прогулянки засудженим, які тримаються в дільницях посиленого контролю колоній і приміщеннях камерного типу виправних колоній максимального рівня безпеки, до двох годин.</p> <p><b>За умови, що засуджений безперервно пропрацював за трудовим договором більше року та не має стягнень за цей період, йому може бути надана щорічна основна оплачувана відпустка терміном до семи діб, не включаючи часу, необхідного для проїзду в обидва кінці (не більше трьох діб)</b></p>
--	---

максимального рівня безпеки, до двох годин.

**Відсутній.**

**Відсутній.**

**Відсутній.**

**Відсутній.**

**Під час цієї відпустки за погодженням начальника установи може бути надано дозвіл для виїзду за межі колонії, з метою відвідування близьких родичів, до семи діб, не включаючи часу, необхідного для проїзду в обидва кінці (не більше трьох діб) засудженим, які вчинили нетяжкі злочини, а також засудженим, які тримаються у дільницях соціальної реабілітації виправних колоній мінімального рівня безпеки із загальними умовами тримання та середнього рівня безпеки з обов'язковим закріпленням електронного засобу контролю, або надано додаткове короткострокове побачення тривалістю до шести годин або тривале побачення збільшеної тривалості до шести діб.**

**Засуджений може приєднати невикористані дні щорічної основної відпустки до часу звільнення або в обов'язковому порядку перед звільненням, повинен використати час щорічної оплачуваної відпустки, якщо така є.**

	<p><b>Якщо засуджений, з об'єктивних причин не використав щорічну основну оплачувану відпустку, то, у разі звільнення засудженого, йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки.</b></p>
<p><b>Кодекс законів про працю України 1971 р.</b></p>	
<p><b>Стаття 21. Трудовий договір</b> Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи</p>	<p><b>Стаття 21. Трудовий договір</b> Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи</p>

професійної або часткової професійної кваліфікації.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та

професійної або часткової професійної кваліфікації.

Працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

Особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України.

В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та

роботодавців (власників приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49-5 цього Кодексу.

У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.

**Відсутня.**

роботодавців (власників приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, встановленим статтею 49-5 цього Кодексу.

У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору.

**У виняткових випадках, визначених законом або за погодженням сторін трудового договору, до трудового договору може бути залучена третя сторона. Така участь третьої сторони повинна бути вказана в трудовому договорі, із зазначенням прав, обов'язків та відповідальності третьої сторони у межах виконання трудового договору. Участь третьої сторони не повинна порушувати права працівника чи роботодавця, встановлені трудовим законодавством, колективним**

	договором та іншими нормативними актами.
<b>Правила внутрішнього розпорядку установ виконання покарань 2018 р.</b>	
<p><b>II. Правовий статус засуджених. Основні права та обов'язки засуджених в установах виконання покарань</b></p> <p>3. Засуджені зобов'язані:</p> <p>виконувати встановлені законодавством обов'язки громадян України, неухильно додержуватися правил поведінки, які передбачені для засуджених, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших осіб;</p> <p>дотримуватися норм, які визначають порядок і умови відбування покарання, розпорядок дня установи виконання покарань, правомірні взаємовідносини з іншими засудженими, персоналом установи виконання покарань та іншими особами;</p> <p>утримувати в чистоті і порядку приміщення, дбайливо ставитися до майна установи виконання покарань і предметів, якими вони користуються при виконанні дорученої роботи, здійснювати за ними належний</p>	<p><b>II. Правовий статус засуджених. Основні права та обов'язки засуджених в установах виконання покарань</b></p> <p>3. Засуджені зобов'язані:</p> <p>виконувати встановлені законодавством обов'язки громадян України, неухильно додержуватися правил поведінки, які передбачені для засуджених, не посягати на права і свободи, честь і гідність інших осіб;</p> <p>дотримуватися норм, які визначають порядок і умови відбування покарання, розпорядок дня установи виконання покарань, правомірні взаємовідносини з іншими засудженими, персоналом установи виконання покарань та іншими особами;</p> <p>утримувати в чистоті і порядку приміщення, дбайливо ставитися до майна установи виконання покарань і предметів, якими вони користуються при виконанні дорученої роботи, здійснювати за ними належний</p>

догляд і використовувати їх тільки за призначенням;

носити одяг встановленого законодавством зразка та нагрудні знаки, затверджені зразками поіменної картки та нагрудного розпізнавального знака для засуджених (додаток 2). Засуджені, які тримаються у виправних центрах, виправних колоніях мінімального рівня безпеки з полегшеними умовами тримання та дільницях соціальної реабілітації, засуджені жінки, звільнені від роботи у зв'язку з вагітністю і пологами, а також які мають дітей до трьох років, мають право носити цивільний одяг;

виконувати встановлені законодавством вимоги адміністрації органів і установ виконання покарань;

виконувати необхідні роботи із самообслуговування, благоустрою установи виконання покарань;

дотримуватися санітарно-гігієнічних норм, мати охайний вигляд;

ввічливо ставитися до адміністрації та персоналу, інших осіб, які відвідують установи

догляд і використовувати їх тільки за призначенням;

носити одяг встановленого законодавством зразка та нагрудні знаки, затверджені зразками поіменної картки та нагрудного розпізнавального знака для засуджених (додаток 2). Засуджені, які тримаються у виправних центрах, виправних колоніях мінімального рівня безпеки з полегшеними умовами тримання та дільницях соціальної реабілітації, засуджені жінки, звільнені від роботи у зв'язку з вагітністю і пологами, а також які мають дітей до трьох років, мають право носити цивільний одяг;

виконувати встановлені законодавством вимоги адміністрації органів і установ виконання покарань;

виконувати необхідні роботи по самообслуговуванню, благоустрою колонії і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством ;

<p>виконання покарань, а також до інших засуджених;</p> <p>з'являтися за викликом адміністрації органів і установ виконання покарань;</p> <p>дотримуватися вимог пожежної безпеки і безпеки праці.</p>	<p>дотримуватися санітарно-гігієнічних норм, мати охайний вигляд;</p> <p>ввічливо ставитися до адміністрації та персоналу, інших осіб, які відвідують установи виконання покарань, а також до інших засуджених;</p> <p>з'являтися за викликом адміністрації органів і установ виконання покарань;</p> <p>дотримуватися вимог пожежної безпеки і безпеки праці;</p>
<p><b>XX. Деякі питання організації соціально-виховної роботи із засудженими. Забезпечення релігійних потреб.</b></p> <p>Адміністрація установ виконання покарань всебічно сприяє загальноосвітньому та професійно-технічному навчанню засуджених, у разі потреби надає їм допомогу в отриманні консультацій, придбанні підручників та посібників.</p> <p><b>Відсутній.</b></p>	<p><b>XX. Деякі питання організації соціально-виховної роботи із засудженими. Забезпечення релігійних потреб.</b></p> <p>Адміністрація установ виконання покарань всебічно сприяє загальноосвітньому та професійно-технічному навчанню засуджених, у разі потреби надає їм допомогу в отриманні консультацій, придбанні підручників та посібників.</p> <p><b>Засудженим, які належать до етнічних меншин і не розуміють української мови або не розмовляють нею, іноземцям або особам без громадянства, які не розуміють української мови,</b></p>

	<p>надавати навчальні матеріали, написані їхньою рідною мовою або мовою, яку вони добре розуміють.</p>
<p align="center"><b>Правила внутрішнього розпорядку слідчих ізоляторів Державної кримінально-виконавчої служби України 2019 р.</b></p>	
<p><b>ІХ. Особливості праці, матеріально-побутового забезпечення та тримання ув'язнених й окремих категорій засуджених</b></p> <p><b>1. Праця ув'язнених</b></p> <p>4. Забороняється використовувати працю ув'язнених:</p> <p>у приміщеннях, де розміщено зброю, спеціальні засоби та службову документацію;</p> <p>у відділах (групах, секторах) контролю за виконанням судових рішень;</p> <p>на роботах, де використовується устаткування для множення документів, радіотелеграфна і телефонна техніка;</p> <p>на посадах продавців, завідувачів продовольчих та речових складів, комірників;</p> <p>на роботах, пов'язаних з обліком, зберіганням та видачею лікарських засобів та медичних виробів, а також вибухових та отруйних речовин;</p>	<p><b>ІХ. Особливості праці, матеріально-побутового забезпечення та тримання ув'язнених й окремих категорій засуджених</b></p> <p><b>1. Праця ув'язнених</b></p> <p>4. Забороняється використовувати працю ув'язнених:</p> <p>у приміщеннях, де розміщено зброю, спеціальні засоби та службову документацію;</p> <p>у відділах (групах, секторах) контролю за виконанням судових рішень;</p> <p>на роботах, де використовується устаткування для множення документів, радіотелеграфна і телефонна техніка;</p> <p>на посадах продавців, завідувачів продовольчих та речових складів, комірників;</p> <p>на роботах, пов'язаних з обліком, зберіганням та видачею лікарських засобів та медичних виробів, а також вибухових та отруйних речовин;</p>

<p>як фотографів, водіїв легкових та оперативних автомобілів і мотоциклів;</p> <p>на роботах, пов'язаних з обслуговуванням та ремонтом технічних засобів охорони і нагляду;</p> <p>на роботах, пов'язаних з наданням медичної допомоги та веденням медичної документації;</p> <p>для догляду за службовими собаками.</p> <p><b>Відсутній.</b></p>	<p>як фотографів, водіїв легкових та оперативних автомобілів і мотоциклів;</p> <p>на роботах, пов'язаних з обслуговуванням та ремонтом технічних засобів охорони і нагляду;</p> <p>на роботах, пов'язаних з наданням медичної допомоги та веденням медичної документації;</p> <p>для догляду за службовими собаками;</p> <p><b>для особистих потреб та інтересів персоналу установи чи слідчого ізолятора.</b></p>
<p><b>2. Особливості тримання і залучення до праці засуджених, залишених у СІЗО для роботи з господарського обслуговування</b></p> <p>1. Відповідно до вимог статті 4 Закону України «Про попереднє ув'язнення» та статті 89 КВК особи, вперше засуджені до позбавлення волі за нетяжкі чи тяжкі кримінальні правопорушення, можуть бути за їх письмовою згодою залишені у СІЗО для роботи з господарського обслуговування.</p>	<p><b>2. Особливості тримання і залучення до праці засуджених, залишених у СІЗО для роботи з господарського обслуговування</b></p> <p>1. Відповідно до вимог статті 4 Закону України «Про попереднє ув'язнення» та статті 89 КВК України, особи, вперше засуджені до позбавлення волі за нетяжкі чи тяжкі кримінальні правопорушення, можуть бути за їх письмовою згодою залишені у СІЗО для роботи з господарського обслуговування.</p> <p><b>Засуджені, які мають відповідну освіту, кваліфікацію чи навички,</b></p>

	мають пріоритетне право на залишення до таких робіт.
<b>Інструкція про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі 2013 р.</b>	
2.4. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку, а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку.	<b>2.4. Засудженим незалежно від усіх відрахувань належить виплачувати не менш як сімдесят п'ять відсотків загальної суми заробітку в тому числі десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру, а засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, – не менш як п'ятдесят відсотків загальної суми заробітку, в тому числі десять відсотків зараховувати на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому після звільнення з виправного центру.</b>
2.11. - відсутній.	<b>2.11. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до обмеження волі накопичував шляхом переведення десяти відсотків від його заробітної плати</b>

(винагороди) на його особовий рахунок чи за його бажанням на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до обмеження волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення з виправного центру.

Перехідна допомога виплачується засудженому до обмеження волі після його звільнення з виправного центру.

Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з виправного центру.

Адміністрація виправного центру чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до обмеження волі до моменту звільнення з виправного центру, ці кошти стають частиною спадщини та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.

<p>3.6. Засудженим до позбавлення волі, які працюють, зараховується незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку.</p> <p>Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від відрахувань належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку.</p>	<p>3.6. Засудженим до позбавлення волі, які працюють, зараховується незалежно від усіх відрахувань не менш як п'ятдесят відсотків нарахованого їм місячного заробітку, <b>в тому числі десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачується засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).</b></p> <p>Засудженим, які мають заборгованість за виконавчими документами, незалежно від відрахувань належить виплачувати не менш як двадцять п'ять відсотків загальної суми заробітку, <b>в тому числі десять відсотків зараховується на особовий (вкладний (депозитний)) рахунок, які виплачуються засудженому до позбавлення волі після звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).</b></p>
<p>3.7. - відсутній.</p>	<p><b>3.7. Перехідна допомога повинна виплачуватися із заощаджень, які засуджений до позбавлення волі накопичував шляхом переведення десяти</b></p>

відсотків від його заробітної плати (винагороди) на його особовий рахунок чи за його бажанням на вкладний (депозитний) рахунок, та призначена для забезпечення необхідних засобів до існування засудженого до позбавлення волі та його утриманців протягом перших тижнів після його звільнення.

**Перехідна допомога** виплачується засудженому до позбавлення волі після його звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

Обов'язковою умовою при відкритті вкладного (депозитного) рахунку повинно бути те, що кошти з цього рахунку засуджений до позбавлення волі може зняти при пред'явленні довідки про звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятору).

Адміністрація колонії чи будь-яка інша особа не має право розпоряджатися цими коштами. В разі смерті засудженого до позбавлення волі до моменту звільнення з установи виконання покарань (слідчого ізолятора), ці кошти стають частиною спадщини

	<p><b>та переходять до спадкоємця відповідно до законодавства.</b></p> <p><b>Вважаємо, що введення в дію такої практики допоможе засудженому мінімально забезпечити себе після звільнення до моменту, поки він не знайде собі роботу, щоб заробляти чесним шляхом та не скоювати нові злочини з корисливих мотивів.</b></p>
--	---

Анкета, для співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України

### АНКЕТА № 1

Дана анкета є цілком анонімною. Результати дослідження використовуються виключно в наукових цілях. Тому просимо Вас відповісти чесно на питання, які поставлені в цій анкеті. Відповідний варіант просимо обвести або підкреслити. Ваші відповіді допоможуть у дослідженні питань праці засуджених.

1. Ваша стать: а) чоловіча; б) жіноча.
2. Ваш вік: а) 18-25 років; б) 26-35 років; в) 36-45 років; г) 46-59 років; д) 60 і більше років.
3. Яка у Вас освіта: а) повна загальна середня освіта (закінчив/ла школу); б) професійно-технічна освіта (ПТУ); в) вища освіта.
4. Яку посаду Ви обіймаєте:  
(вказати) \_\_\_\_\_.
5. Який Ваш стаж роботи в ДКВС України: а) до 1 року; б) 1-3 роки; в) 4 - 10 років; г) 11 та більше років.
6. Як Ви вважаєте більшість засуджених працюють добровільно чи виключно через те, що мають виконавчі документи та зобов'язані працювати? (підкреслити).
7. Чи треба заключати трудовий договір чи цивільно-правову угоду із засудженим: а) так; б) ні; в) так, але тільки трудовий договір; г) так, але тільки цивільно-правову угоду.
8. Як Ви вважаєте, яка мотивація у добровільно працюючих засуджених (можна обрати до 3-х варіантів): а) заробітна плата; б) це їх відволікає; в) таким чином вони хочуть виправитись; г) хочуть отримати спеціальність, яка їм знадобиться після звільнення; д) хочуть отримати умовно-дострокове звільнення від відбування покарання; е) інші причини (вказати) \_\_\_\_\_.
9. Як ви можете оцінити умови праці засуджених:
  - оплата праці: а) достатня; б) недостатня;
  - умови праці (місце роботи, приміщення, обладнання, обстановка і т.п.): а) задовільні; б) незадовільні;
  - робочий час: а) треба збільшити; б) працюють більше 40-ка годин на тиждень; в) нормальний.
  - забезпеченість роботою: а) робота є постійно; б) робота з'являється час від часу; в) робота буває дуже рідко.
10. Як Ви вважаєте чи задоволені своєю роботою засуджені: а) так; б) ні.
11. Як Ви вважаєте, чи необхідно залучати засуджених до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій: а) так; б) ні; в) виключно тих, хто не працює на оплачуваній роботі; г) так, але ця робота також повинна оплачуватись.
12. Чи мають засуджені достатньо можливостей для отримання нової спеціальності: а) так; б) ні.
13. Чи потрібно надати засудженим дозвіл, щоб вони могли оформити себе, як ФОП та виконували роботу чи надавали послуги самостійно (в тому числі пов'язані із ІТ – сферою) а) так; б) ні.

14. Якщо маєте пропозиції, зауваження або доповнення щодо праці засуджених, можете їх зазначити \_\_\_\_\_

---

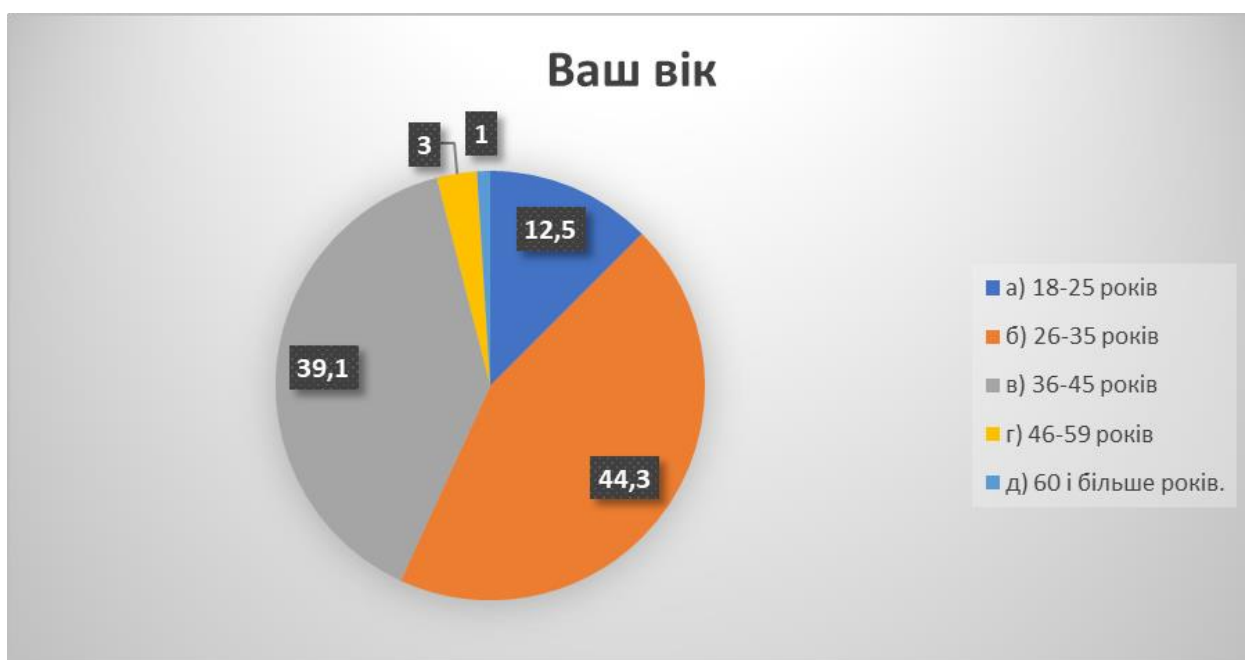
---

---

Дякуємо за допомогу та співпрацю!

**Узагальнення результатів анкетування 150 співробітників Державної кримінально-виконавчої служби України**

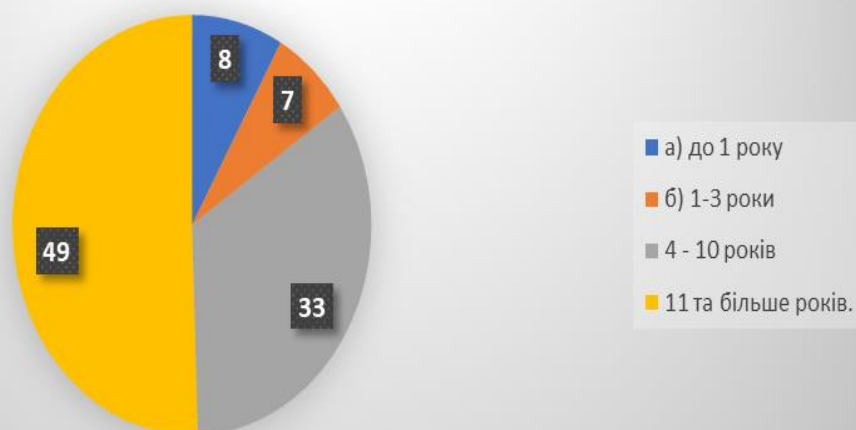
(3-х установ виконання покарань Харківської, Дніпропетровської та Хмельницької областей)



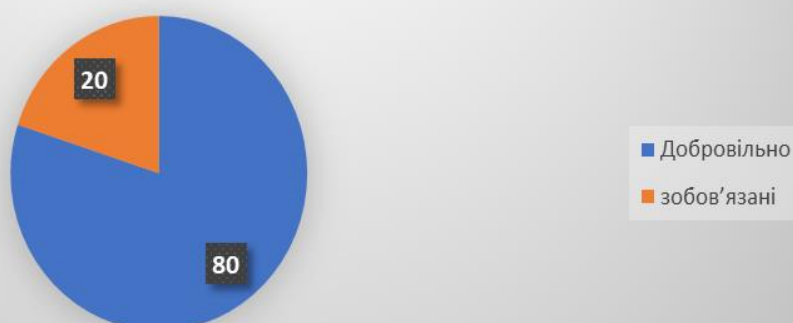
### Яка у Вас освіта:



### Який Ваш стаж роботи в ДКВС України



**Як Ви вважаєте більшість засуджених працюють добровільно чи виключно через те, що мають виконавчі документи та зобов'язані працювати?**



## Чи треба заключати трудовий договір чи цивільно-правову угоду із засудженим

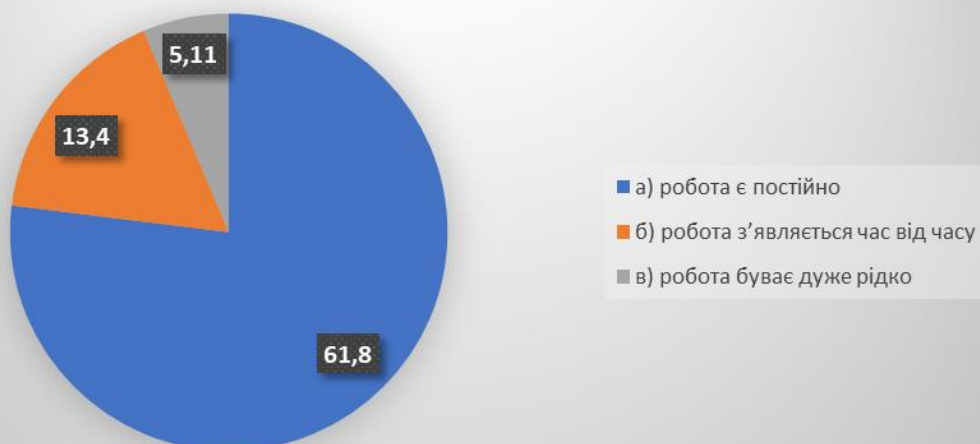


## Як Ви вважаєте, яка мотивація у добровільно працюючих засуджених (можна обрати до 3-х варіантів)

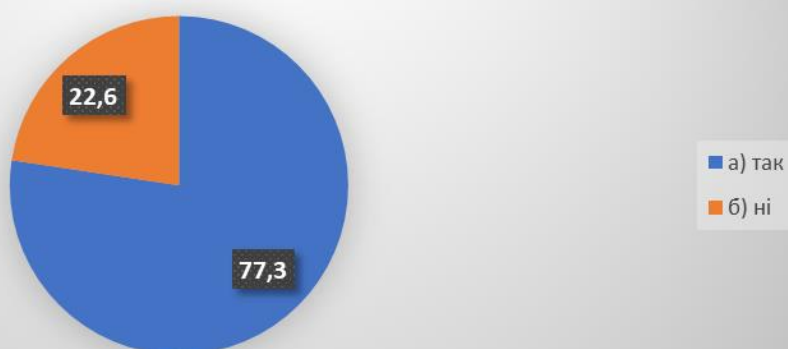


**Як ви можете оцінити умови праці засуджених:****- оплата праці****- умови праці (місце роботи, приміщення, обладнання, обстановка і т.п.)****- робочий час**

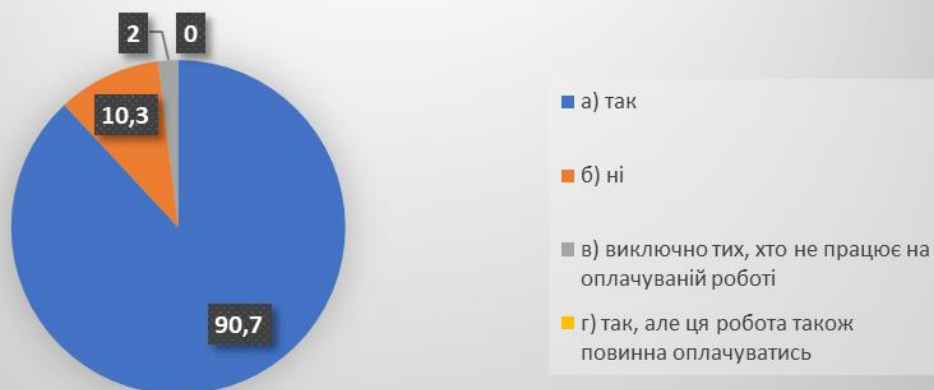
### - забезпеченість роботою



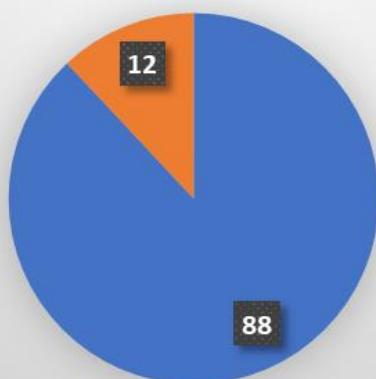
### Як Ви вважаєте чи задоволені своєю роботою засуджені



### Як Ви вважаєте, чи необхідно залучати засуджених до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій

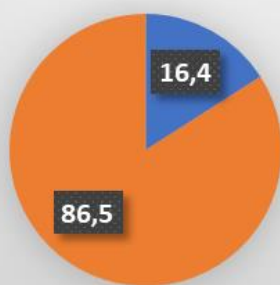


**Чи мають засуджені достатньо  
можливостей для отримання нової  
спеціальності**



■ а) так  
■ б) ні

**Чи потрібно надати засудженим дозвіл,  
щоб вони могли оформити себе, як ФОП та  
виконували роботу чи надавали послуги  
самостійно (в тому числі пов'язані із ІТ –  
сферою)**



■ а) так  
■ б) ні

## Анкета для засуджених

## АНКЕТА № 2

Дана анкета є цілком анонімною. Результати дослідження використовуються виключно в наукових цілях. Тому просимо Вас відповісти чесно на питання, які поставлені в цій анкеті. Відповідний варіант просимо обвести або підкреслити. Ваші відповіді допоможуть у дослідженні питання праці засуджених.

1. Ваша стать: а) чоловіча; б) жіноча.
2. Ваш вік: а) 14-25 років; б) 26-35 років; в) 36-45 років; г) 46-59 років; д) 60 і більше років.
3. Яка у Вас освіта: а) немає взагалі; б) закінчив/ла 9 класів; в) повна загальна середня освіта (закінчив/ла школу); г) професійно-технічна освіта (ПТУ); д) незакінчена вища освіта; е) вища освіта.
4. Ваш сімейний стан: а) одружений/одружена; б) перебуваю у «цивільному шлюбі»; в) неодружений/а.
5. Чи є у Вас неповнолітні діти: а) ні; б) так. Якщо так, то скільки: \_\_\_\_\_.
6. Чи маєте Ви не погашену заборгованість за виконавчими документами: а) ні, не маю; б) так, маю.
7. Чим займалися до засудження: а) навчався/лась; б) працював/ла; в) не навчався/лась, не працював/ла.
8. За якою/якими статтею (статтями) Ви засуджені: (вказати) \_\_\_\_\_.
9. Строк покарання: \_\_\_\_\_ років \_\_\_\_\_ місяців. (вказати).
10. Скільки Ви вже відбули призначене покарання: \_\_\_\_\_ років \_\_\_\_\_ місяців. (вказати).
11. Чи мали ви судимість до цього: а) ні; б) так. Якщо так, то за якими статтями КК України: (вказати) \_\_\_\_\_.
12. Чи залучаєтесь Ви до оплачуваної праці: а) так; б) ні; в) час від часу.
13. Чи укладався із Вами якийсь договір перед початком виконання робіт чи надання послуг: а) так, трудовий договір б) так, цивільно-правова угода; в) так, але мені не пояснили, що це за документ, г) ні, нічого не уклали.
14. Ви працюєте по своїй спеціальності: а) ні; б) так. Якщо так, то по якій спеціальності: (вказати) \_\_\_\_\_.
15. Чи співпадає Ваша спеціальність у виправній колонії зі спеціальністю, яку ви мали до засудження: а) так; б) ні.
16. Ви працюєте добровільно чи виключно тому що маєте виконавчі документи? (підкреслити необхідне)
17. Чи вважаєте Ви, що та спеціальність по якій Ви зараз працюєте, знадобиться Вам після звільнення: а) так; б) ні.
18. Вкажіть будь-ласка мотиви, чому Ви працюєте, якщо Ви це робите добровільно (можна обрати до 3-х варіантів):

а) заробітна плата; б) це мене відволікає; в) таким чином я виправляюсь; г) хочу отримати спеціальність, яка мені знадобиться після звільнення; д) хочу отримати умовно-дострокове звільнення від відбування покарання; е) інші причини (вказати)\_\_\_\_\_.

19. Як би Ви оцінили умови Вашої праці:

- оплата праці: а) достатня; б) недостатня;

- умови праці (місце роботи, приміщення, обладнання, обстановка і т.п.): а) задовільні; б) незадовільні;

- робочий час: а) треба збільшити; б) працюю більше 40-ка годин на тиждень; в) нормальний.

- забезпеченість роботою: а) робота є постійно; б) робота з'являється час від часу; в) до роботи залучаюсь не часто.

20. Чи задоволені Ви роботою яку робите: а) так; б) ні.

21. Чи необхідно залучати засуджених до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій: а) так; б) ні; в) виключно тих, хто не працює на оплачуваній роботі; г) так, але ця робота також повинна оплачуватись.

22. Чи переводились Ви на іншу роботу за власним бажанням: а) так; б) ні; в) хотів/ла, але мені відмовили в цьому.

23. Чи маєте Ви достатньо можливостей для отримання нової спеціальності: а) так; б) ні.

24. Чи хотіли Ви опанувати нову спеціальність, яка б на Вашу думку знадобилась Вам після звільнення: а) ні; б) так. Якщо так, то зазначте яку саме спеціальність:\_\_\_\_\_.

25. Ваша середня заробітна плата за місяць, яка зараховується на Ваш особовий рахунок: а) до 1000 грн; б) від 1001 до 3000 грн; в) від 3001 до 5000 грн; г) від 5001 до 7000 грн; д) більше 7000 грн; е) я не знаю, мені не повідомляють.

26. Чи хотіли б Ви мати можливість під час відбування покарання оформити ФОП та виконувати роботу чи надавати послуги самостійно (в тому числі пов'язані із ІТ – сферою) а) так; б) ні.

27. Чи відмовлялись Ви від роботи: а) ні; б) так. Якщо так, то вкажіть причини, чому\_\_\_\_\_.

28. Чи застосовували до Вас заходи стягнення за відмову від роботи: а) ні; б) так; в) так, але за роботу, яку я зобов'язаний робити, бо маю виконавчі документи г) так, але за відмову від роботи по благоустрою.

29. Якщо Ви маєте пропозиції, зауваження або доповнення щодо праці засуджених, можете їх зазначити\_\_\_\_\_

---



---



---



---



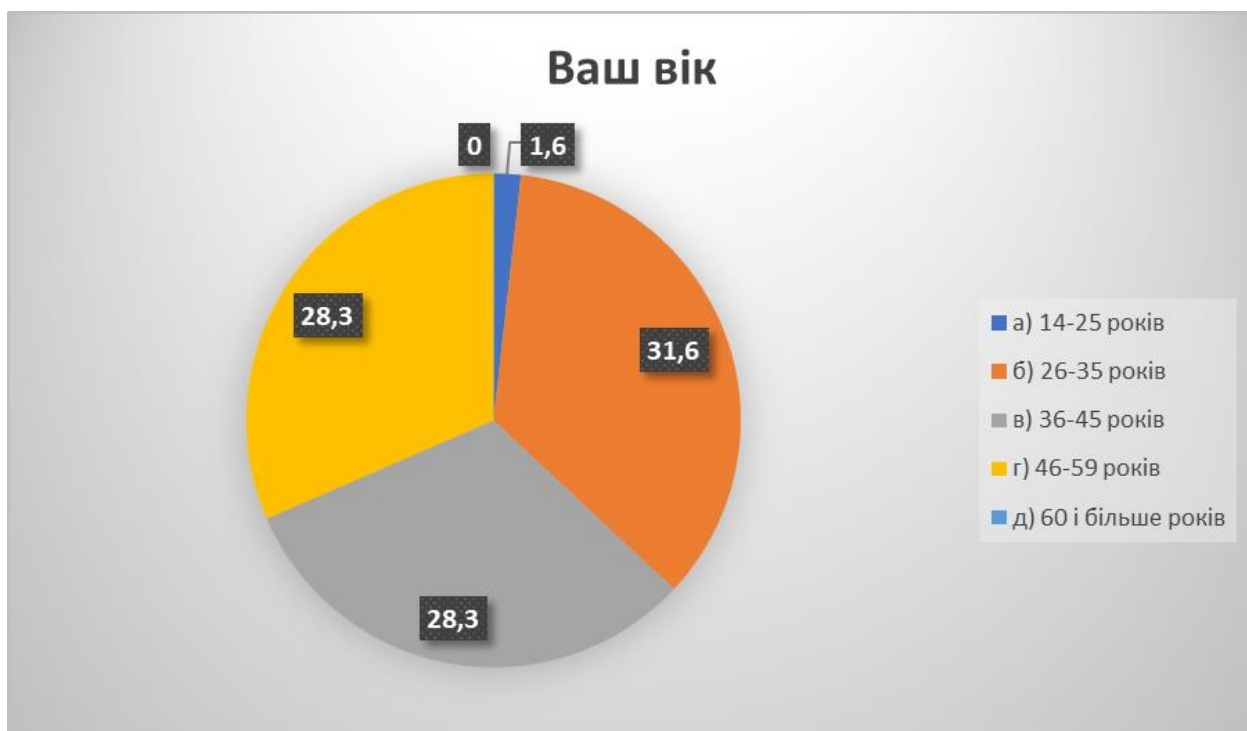
---

Дякуємо за допомогу та співпрацю!

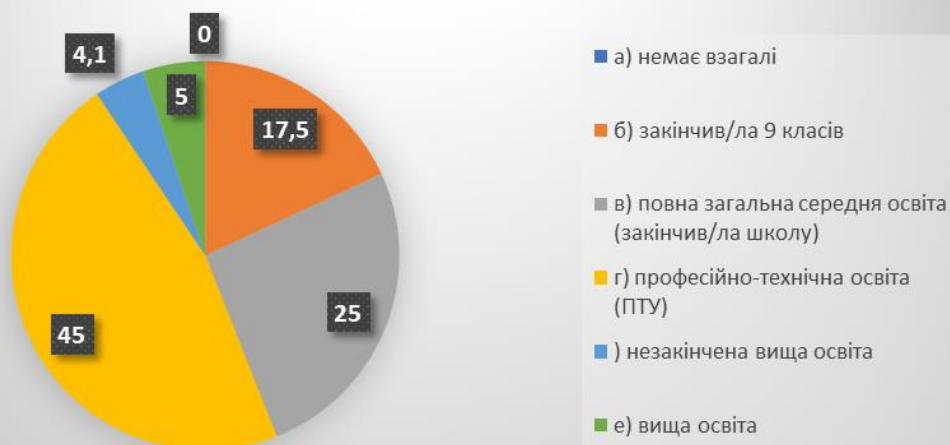
Додаток Д

## Узагальнення результатів анкетування 130 засуджених до позбавлення волі

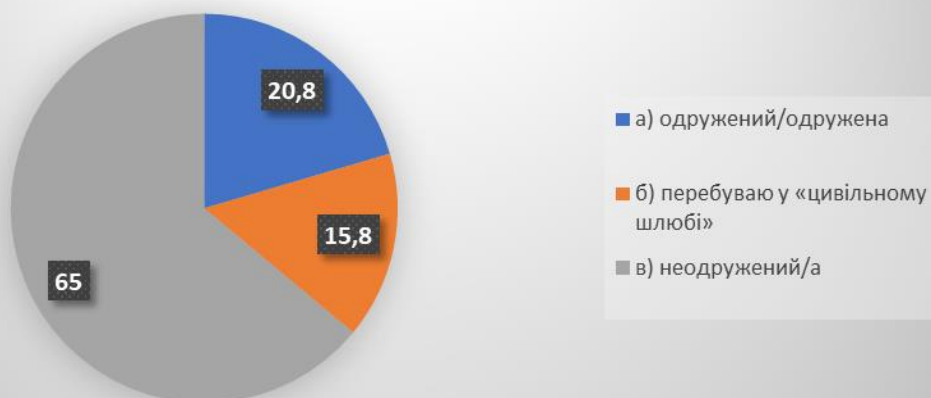
(які знаходяться в 3-х установах виконання покарань Харківської, Дніпропетровської та Хмельницької областей)



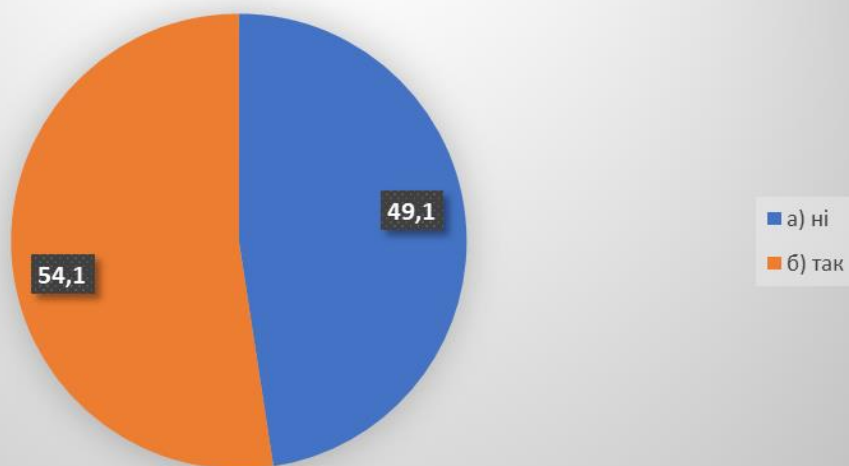
### Яка у Вас освіта



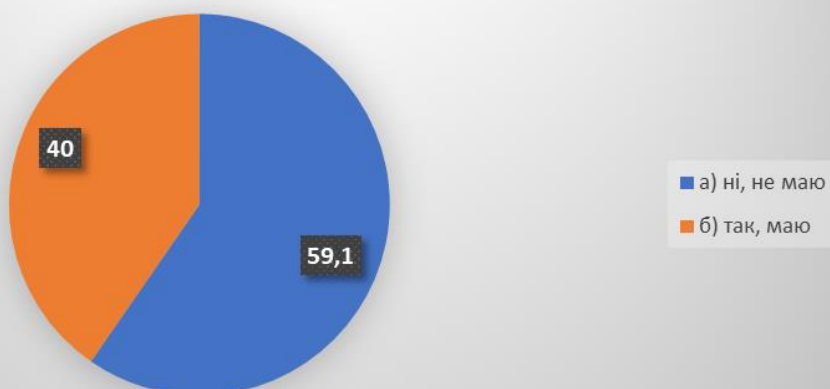
### Ваш сімейний стан



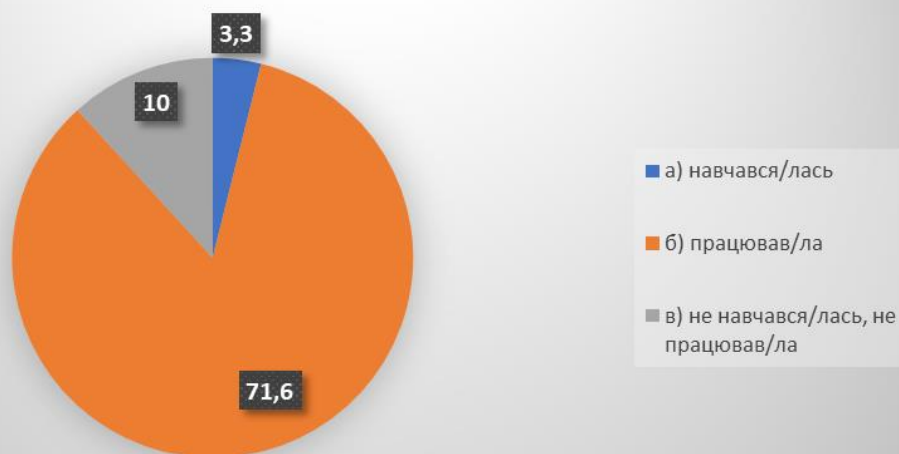
### Чи є у Вас неповнолітні діти



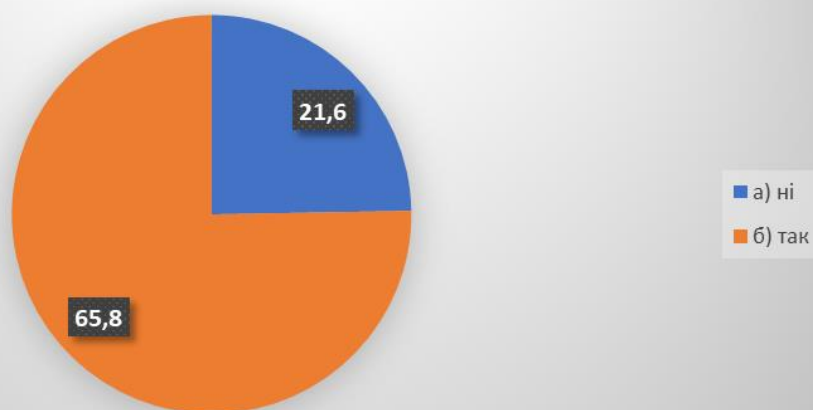
### Чи маєте Ви не погашену заборгованість за виконавчими документами



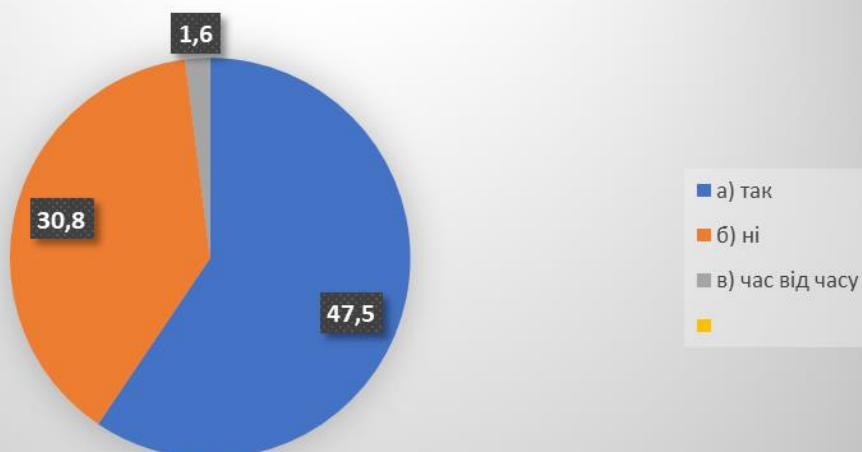
### Чим займалися до засудження



### Чи мали ви судимість до цього



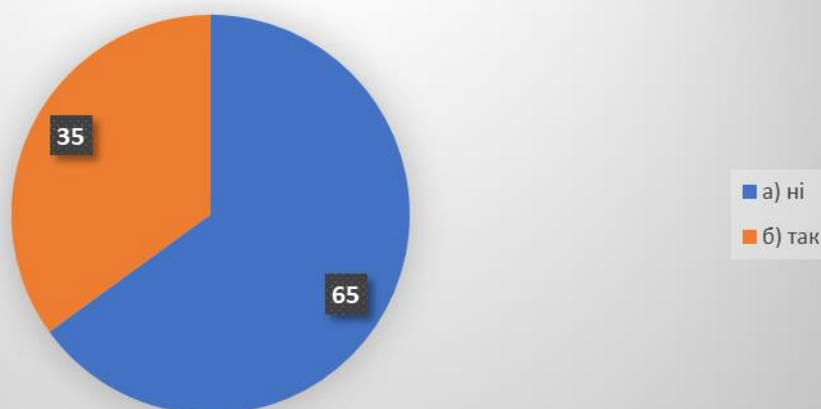
### Чи залучаєтесь Ви до оплачуваної праці



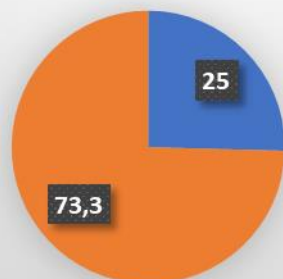
### Чи укладався із Вами якийсь договір перед початком виконання робіт чи надання послуг



### Ви працюєте по своїй спеціальності

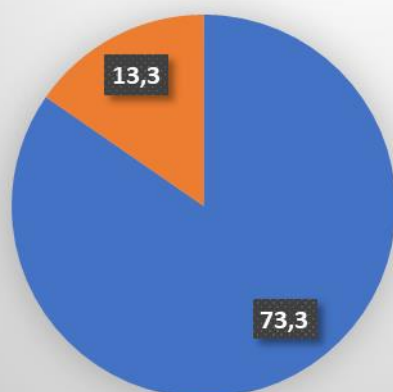


**Чи співпадає Ваша спеціальність у виправній колонії зі спеціальністю, яку ви мали до засудження**



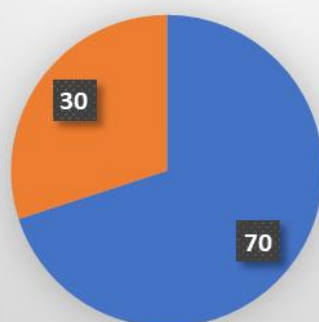
■ а) так  
■ б) ні

**Ви працюєте добровільно чи виключно тому що маєте виконавчі документи?**



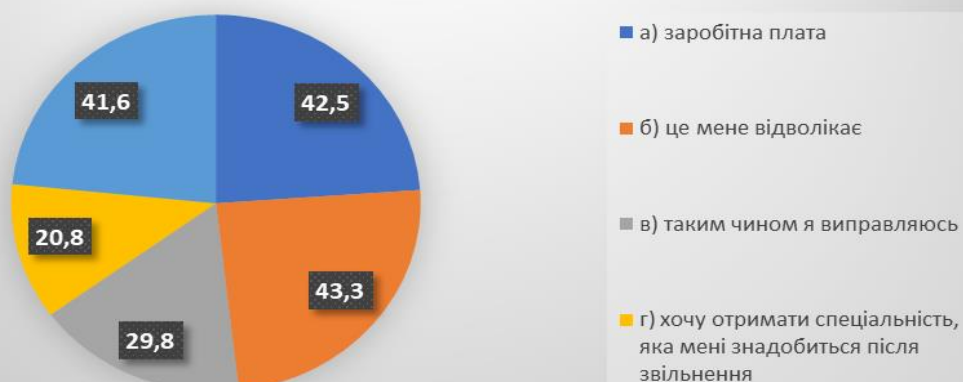
■ добровільно  
■ маю виконавчі документи

**Чи вважаєте Ви, що та спеціальність по якій Ви зараз працюєте, знадобиться Вам після звільнення**



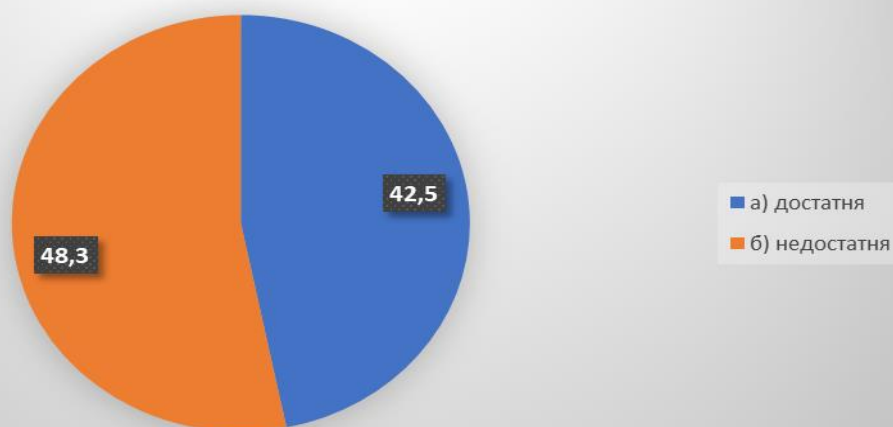
■ а) так  
■ б) ні

**Вкажіть будь-ласка мотиви, чому Ви працюєте, якщо Ви це робите добровільно**

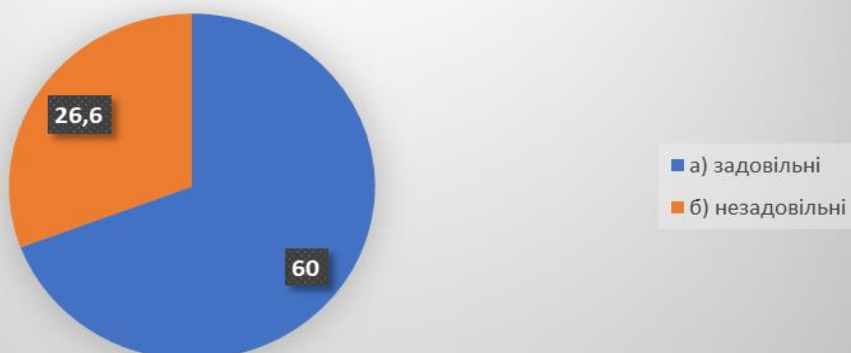


**Як би Ви оцінили умови Вашої праці**

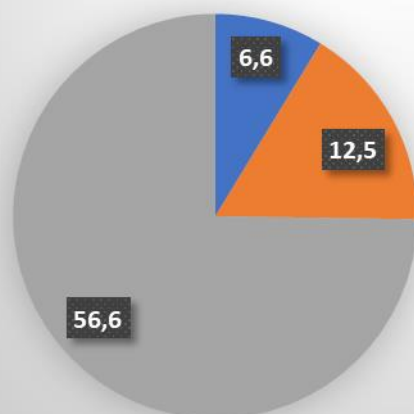
**- оплата праці**



**- умови праці (місце роботи, приміщення, обладнання, обстановка і т.п.)**

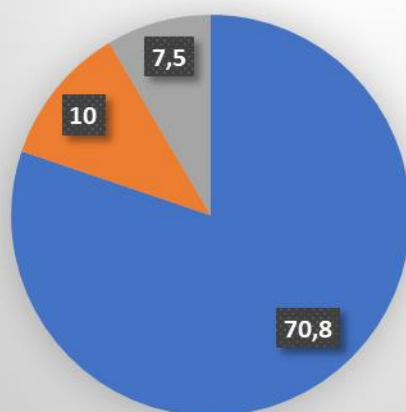


### - робочий час



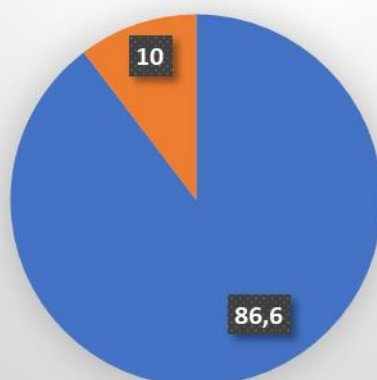
- а) треба збільшити
- б) працюю більше 40-ка годин на тиждень
- в) нормальний

### - забезпеченість роботою



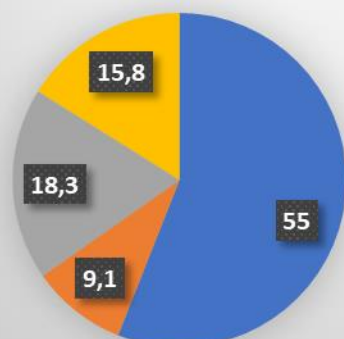
- а) робота є постійно
- б) робота з'являється час від часу
- в) до роботи залучаюся не часто

### Чи задоволені Ви роботою яку робите



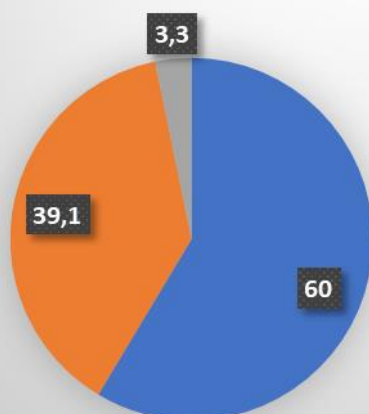
- а) так
- б) ні

### Чи необхідно залучати засуджених до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій



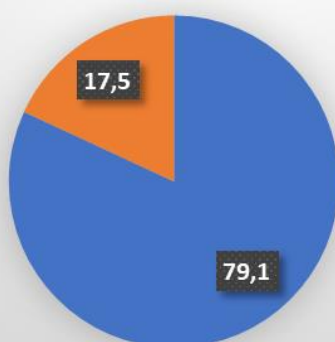
- а) так
- б) ні
- в) виключно тих, хто не працює на оплачуваній роботі
- г) так, але ця робота також повинна оплачуватись

### Чи переводились Ви на іншу роботу за власним бажанням



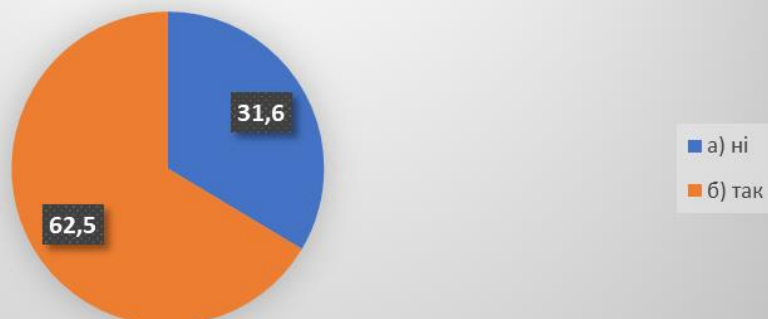
- а) так
- б) ні
- в) хотів/ла, але мені відмовили в цьому

### Чи маєте Ви достатньо можливостей для отримання нової спеціальності

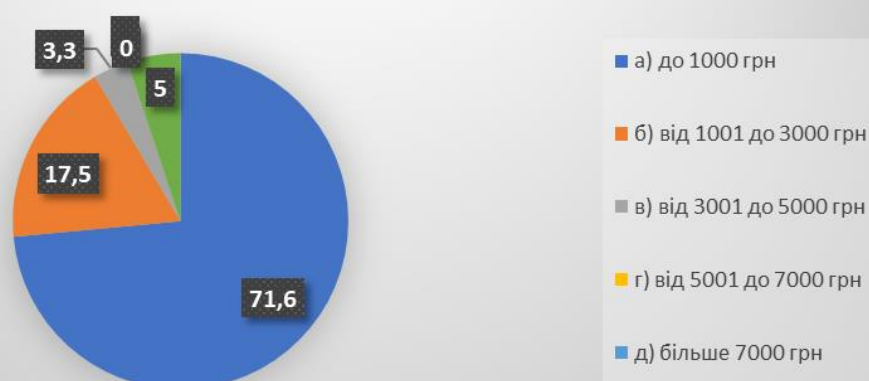


- а) так
- б) ні

Чи хотіли Ви опанувати нову спеціальність,  
яка б на Вашу думку знадобилась Вам  
після звільнення



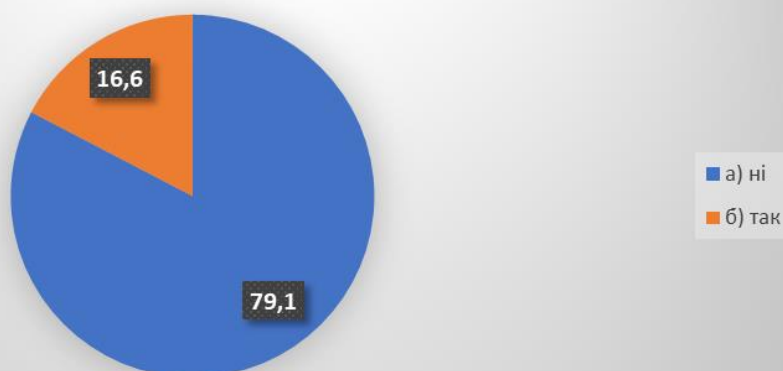
Ваша середня заробітна плата за місяць,  
яка зараховується на Ваш особовий  
рахунок



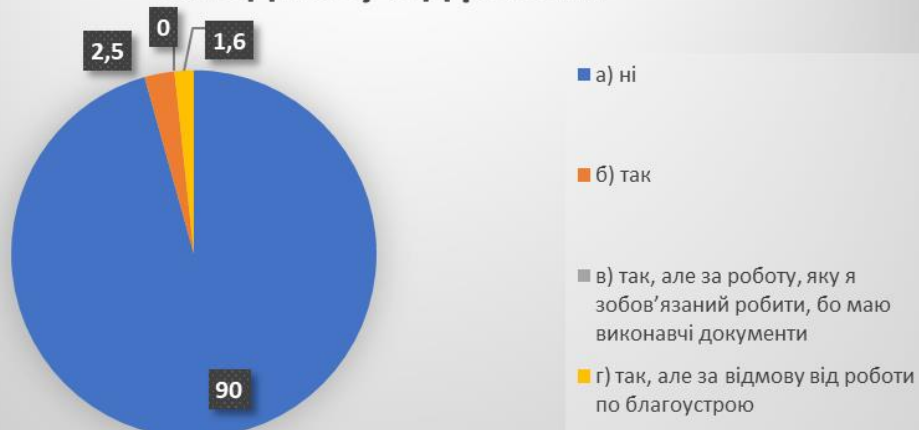
Чи хотіли б Ви мати можливість під час відбування покарання оформити ФОП та виконувати роботу чи надавати послуги самостійно (в тому числі пов'язані із ІТ – сферою)



Чи відмовлялись Ви від роботи



Чи застосовували до Вас заходи стягнення за відмову від роботи



## Проект Наказу Міністерства юстиції України



## МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ

## НАКАЗ

\_\_ . \_\_ . 20\_\_ № \_\_\_\_

Зареєстровано в Міністерстві  
юстиції України

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

за № \_\_\_\_\_

**Про затвердження типової форми трудового договору із  
засудженим до обмеження або позбавлення волі**

Відповідно до статті 21<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України та Розділу IV Інструкції про умови праці та заробітну плату засуджених до обмеження волі або позбавлення волі затвердженої Наказом Міністерства юстиції України від 07.03.2013 року № 396/5, **Н А К А З У Ю** :

1. Затвердити типову форму трудового договору із засудженим до обмеження або позбавлення волі, що додається:
2. Департаменту приватного права подати цей наказ на державну реєстрацію відповідно до Указу Президента України від 03 жовтня 1992 року № 493 «Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади».
3. Цей наказ набирає чинності з дня його офіційного опублікування.
4. Контроль за виконанням цього наказу покласти на заступника Міністра Пікалова Є.

**Віце-прем'єр-міністр з питань  
європейської та євроатлантичної  
інтеграції України –  
Міністр юстиції України**

**О. СТЕФАНШІНА**

ЗАТВЕРДЖЕНО  
Наказ Міністерства юстиції України  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ року №

**ТИПОВА ФОРМА**  
**трудового договору із засудженим до обмеження або позбавлення волі**

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

\_\_\_\_\_  
(місце укладення)

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
(повне найменування для юридичних осіб або прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) для фізичних осіб,  
адреса місцезнаходження власника або уповноваженого ним органу)  
(далі - Роботодавець) в особі

\_\_\_\_\_  
(посада, прізвище, ім'я та по батькові (за наявності) уповноваженої особи)  
який (яка) діє на підставі

\_\_\_\_\_  
(найменування, дата та номер документа)  
з однієї сторони, та

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), місце проживання засудженого-працівника)  
(далі - Працівник) з іншої сторони,

\_\_\_\_\_  
(прізвище, ім'я та по батькові (за наявності), посада, спеціальне звання (за наявності) представника  
адміністрації установи виконання покарань)  
(далі – Адміністрація) – третя сторона, разом далі - Сторони, уклали цей трудовий договір  
із засудженим до обмеження або позбавлення волі (далі - Договір) про таке:

**1. Загальні положення**

1.1. Цей Договір укладено на підставі статті 21<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України

1.2. На відносини Сторін за цим Договором поширюється дія Кодексу законів про працю України, інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього, а також дія Кримінально-виконавчого кодексу, інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього; а також умови цього Договору, що не суперечать законодавству про працю та кримінально-виконавчому законодавству.

1.3. Цей договір є строковим трудовим договором. На підставі цього договору виникають трудові відносини між працівником і підприємством (фізичною особою-підприємцем), які з боку останнього реалізуються Роботодавцем.

1.4. Терміном «Сторони» в цьому договорі позначаються Роботодавець і Працівник та третя сторона Адміністрація.

## 2. Обов'язки сторін

2.1. За цим трудовим договором Працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цим договором, а Роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується заробітну плату Працівника перераховувати на депозитний рахунок установи виконання покарань, яка в свою чергу здійснює подальші відрахування та відшкодування згідно з вимог чинного законодавства з обов'язковим відображенням на особовий рахунок Працівника, також Адміністрація зобов'язується створювати умови для праці засуджених-працівників необхідних для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, кримінально-виконавчим законодавством, колективним договором і угодою сторін.

### 2.2. Працівник зобов'язується:

2.2.1. виконувати роботу, передбачену трудовим договором, завданнями роботодавця та посадовою інструкцією та дотримуватись передбачених законом режимних вимог;

2.2.2. своєю працею сприяти збільшенню прибутку Роботодавця;

2.2.3. виконувати вимоги техніки безпеки праці, правила протипожежної та санітарно-протиепідеміологічної безпеки;

2.2.4. нести повну матеріальну відповідальність за надані йому матеріально-технічні цінності на умовах, передбачених чинним законодавством України;

2.2.5. не розголошувати конфіденційну інформацію, а також відомості, що становлять комерційну таємницю підприємства та несе встановлену чинним законодавством України відповідальність за її розголошення.

2.3. Роботодавець приймає Працівника для виконання такої роботи/зайняття такої посади:

\_\_\_\_\_ ,  
(зазначається найменування роботи, професії або посади, на яку прийнятий Працівник)

2.4. Роботодавець приймає на роботу Працівника за

\_\_\_\_\_ .  
(вказується: за основним місцем роботи або за сумісництвом)

2.5. Робоче місце працівника визначається за адресою

\_\_\_\_\_ .  
(вказується місце, вулиця, № будинку, корпусу та конкретний структурний підрозділ/відділ/цех)

## 3. Предмет Договору

3.1. Трудова функція Працівника:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(зазначаються безпосередні трудові функції Працівника залежно від виду роботи, професії або посади: характеристика або опис роботи, вимоги до її виконання, набір трудових функцій, що визначається технологічним процесом та передбачає наявність компетентностей, необхідних для їх виконання, з урахуванням, зокрема, професійних стандартів та кваліфікаційних характеристик)

3.2. Інші характеристики виконуваної роботи:

---

---

---

---

---

---

---

---

#### 4. Робочий час

4.1. Працівник зобов'язується виконувати Правила внутрішнього трудового розпорядку.

4.2. Особливості режиму робочого часу (неповний робочий день, неповний робочий тиждень, погодинна робота, ненормований робочий день тощо): \_\_\_\_\_ -

4.3. Загальна тривалість робочого часу Працівника не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 Кодексу законів про працю України.

#### 5. Оплата праці та соціально-побутове забезпечення працівника

5.1. За виконання обов'язків, передбачених цим договором, працівнику встановлюється: посадовий оклад (тарифна ставка) у розмірі \_\_\_\_\_ на місяць, або у розмірі \_\_\_\_\_ за 1 годину роботи.

5.2. Заробітна плата Працівника підлягає оподаткуванню в порядку, визначеному законодавством

**Примітка.** Може зазначатися розмір винагороди залежно від обраної системи або форми оплати праці шляхом установлення оплати за годину, день, місяць роботи або за системою відрядних розцінок тощо.

5.3. Структура та складові заробітної плати:

---

---

---

---

---

---

---

---

(зазначаються структура, основні та додаткові складові заробітної плати, наприклад стимулюючі виплати, премії, додаткова винагорода за своєчасне або дострокове виконання роботи тощо)

5.4. Строки і порядок виплати заробітної плати:

---

---

---

---

---

---

---

---

(вказуються строки та порядок виплати заробітної плати, але не рідше двох разів на місяць, через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата)

5.5. Інші умови оплати праці (за наявності):

---



---



---

5.6. Працівнику надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю: основна \_\_\_\_\_ днів, додаткова \_\_\_\_\_ днів відповідно до кримінально-виконавчого та трудового законодавства.

### 6. Матеріально-технічне забезпечення

6. Забезпечення Працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків спеціальним одягом, засобами індивідуального захисту та іншими засобами здійснюється таким чином:

---



---



---



---

(вказуються порядок та строки забезпечення спеціальним одягом, засобами індивідуального захисту та іншими засобами)

### 7. Відповідальність сторін, розв'язання спорів

7.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання обов'язків, передбачених цим контрактом, сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України та цього договору.

7.2. Працівник не несе відповідальності за неналежне виконання договору, якщо це сталося внаслідок невиконання Роботодавцем своїх обов'язків за договором.

7.3. Працівник відшкодовує збитки, завдані ним підприємству/ фізичній особі-підприємцю, у розмірах і порядку, встановлених законодавством України про працю.

7.4. Суперечності між сторонами розв'язуються у порядку, встановленому законодавством України.

7.5. Працівник не має права припинити роботу з метою вирішення трудових та інших конфліктів.

### 8. Зміни, припинення та розірвання договору

8.1. Зміни та доповнення до цього договору приймаються підписанням сторонами додаткових угод.

8.2. Дія договору припиняється:

8.2.1. після закінчення терміну його дії;

8.2.2. за угодою сторін;

8.2.3. з інших підстав, передбачених Кодексом законів про працю, крім тих, що не застосовуються відповідно до цього договору.

8.2.4 в разі звільнення працівника з установи виконання покарань (при цьому останній робочий день працівника є днем звільнення з установи виконання покарань)

8.3. Працівника може бути звільнено з посади, а цей договір розірвано з ініціативи Работодавця до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю.

8.4. Додаткові умови розірвання цього договору, не передбачені чинним законодавством України:

8.4.1. у випадку надходження скарг від клієнтів;

8.4.2. у випадку неякісного виконання доручених завдань;

8.5. Працівник може за своєю ініціативою розірвати договір до закінчення терміну його дії з підстав, передбачених Кодексом законів про працю.

### 9. Строк дії договору та інші умови

9.1. Цей договір діє з "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. до "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

За місяць до закінчення терміну дії договору він може бути продовжений або укладений на новий термін за погодженням Адміністрації.

Дію договору продовжено з "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. до "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Дію договору продовжено з "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р. до "\_\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

9.2. Трудова книжка працівника зберігається і ведеться на підприємстві/фізичною особою-підприємцем.

9.3. Сторони зобов'язуються дотримуватись конфіденційності щодо умов цього договору.

9.4. У частині не передбаченій цим договором, сторони керуються законодавчими актами, що поширюються на підприємство/фізичну особу-підприємця, Статутом підприємства, кримінально-виконавчим та трудовим законодавством та іншими документами обов'язковими для сторін.

### 10. Адреси і реквізити сторін

10.1. Відомості про роботодавця:

Назва підприємства \_\_\_\_\_

Адреса: \_\_\_\_\_

Код ЄДРПОУ \_\_\_\_\_

Розрахунковий рахунок № \_\_\_\_\_ у

МФО \_\_\_\_\_

10.2. Відомості про працівника:

Адреса: \_\_\_\_\_

Контактний телефон: \_\_\_\_\_

Службовий телефон: \_\_\_\_\_

Паспорт: серія \_\_\_ № \_\_\_\_\_, виданий

«\_\_» \_\_\_\_\_ р.

Ідентифікаційний код \_\_\_\_\_

10.3 Відомості про адміністрацію:

Назва установи виконання покарань \_\_\_\_\_

Адреса: \_\_\_\_\_

Код ЄДРПОУ \_\_\_\_\_

Розрахунковий рахунок № \_\_\_\_\_ у

МФО \_\_\_\_\_

**Роботодавець**

Директор

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

М.П.

**Працівник**

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

**ПОГОДЖУЮ:**

Адміністрація УВП

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/

М.П.

## Додаток Ж

заохочення (винагороди)	
матеріально-грошове (пряме)	заробітна плата, індексація зарплати, премії, надбавки, доплата за особливі умови праці, креативність, раціоналізаторську пропозицію та винахідництво, участь в розподілі прибутків, матеріальна допомога, оплата навчання (у випадках, не передбачених законом), надання додаткових оплачуваних днів до відпустки, зменшення тривалості робочого дня (тижня, року) та ін.
матеріально-грошове (непряме)	пільги, доплата (за стаж, науковий ступінь, вчене звання тощо), компенсації (безкоштовний проїзд; амортизація та компенсація витрат на паливо у разі використання особистого автотранспорту; надання службового автотранспорту; оплата мобільного зв'язку; доставка працівників на роботу і з роботи тощо), оплата санаторно-курортного лікування, абонементів (спортивні, культурно-розважальні заклади), забезпечення безкоштовним житлом іногородніх, компенсація витрат на житло чи оренду житла (у випадках, не передбачених чинним законодавством), забезпечення безкоштовним харчуванням, компенсація витрат на харчування (у випадках, не передбачених чинним законодавством), медичне страхування, недержавне пенсійне страхування, можливість отримання безвідсоткової позики, знижок на продукцію, яку випускає підприємство для своїх працівників та ін.
матеріально-соціальне (негрошове заохочення)	службово-кваліфікаційне просування, відгули, вибір зручного часу відпустки, надання можливості виконувати окремі види роботи вдома, вільний (гнучкий) графік роботи, створення умов відпочинку, покращення умов праці, корпоративне навчання, забезпечення високого рівня охорони праці та ін.
покарання (санкції) у вигляді позбавлення премій, зменшення відсотка доплат та надбавок, зняття стимулюючих заходів	
пов'язане з виробничою діяльністю	зниження якості продукції, порушення термінів виконання (здачі) робіт, допущення браку з вини працівника, порушення технологічного процесу виробництва, допущення працівником помилок або фальсифікації звітності, обґрунтовані претензії (скарги) щодо роботи працівників з боку клієнтів, нестача (пропажа), знищення (псування) матеріальних цінностей та ін.
пов'язане з порушенням трудової дисципліни	несвоєчасне виконання трудових обов'язків, нерациональне використання робочого часу, прогули, запізнення на роботу (у тому числі після обідньої перерви), залишення робочого місця без поважних причин, недотримання працівником інструкцій з охорони праці, пожежної безпеки та ін.

## Акти (довідки) впровадження результатів дисертації



**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Проректор з освітньо-наукової роботи  
Пенітенціарної академії України,  
доктор юридичних наук, професор  
Вячеслав ПУЗИРНИЙ  
04 2024 р.

м. Чернігів

№ \_\_\_\_\_

### АКТ

про впровадження результатів дисертації  
Сікуна Антона Миколайовича

з теми «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань»  
на здобуття наукового ступення доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»  
в освітній процес в Пенітенціарній академії України

#### Комісія у складі:

**голови** – начальника кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права юридичного факультету, кандидата юридичних наук, доцента, полковника внутрішньої служби Наталії ШАМРУК;

**членів** – начальника навчального відділу доктора філософських наук, доцента, підполковника внутрішньої служби Володимира СПІВАКА, доцента кафедри кримінального, кримінально-виконавчого права та кримінології юридичного факультету, кандидата юридичних наук, доцента, підполковника внутрішньої служби Людмили ОСТАПЧУК,

склала цей Акт про те, що результати дисертації Сікуна А.М. з теми «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань» впроваджені до освітнього процесу в Пенітенціарній академії України у рамках проведення всіх видів навчальних занять зі здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін: «Трудове право», «Основи трудового законодавства», «Актуальні проблеми трудового права», «Застосування норм міжнародного гуманітарного права в діяльності установ виконання покарань» та «Кримінально-виконавче право».

#### Голова комісії

кандидат юридичних наук, доцент,  
полковник внутрішньої служби

Наталія ШАМРУК

#### члени комісії

доктор філософських наук, доцент,  
підполковник внутрішньої служби

Володимир СПІВАК

кандидат юридичних наук, доцент,  
підполковник внутрішньої служби

Людмила ОСТАПЧУК



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з освітньо-наукової роботи  
Пенітенціарної академії України,  
доктор юридичних наук, професор

Вячеслав ПУЗИРНИЙ

04 2024 р.

м. Чернігів

№ \_\_\_\_\_

## АКТ

про впровадження результатів дисертації

Сікуна Антона Миколайовича

з теми «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань»  
на здобуття наукового ступення доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»  
у наукову діяльність Пенітенціарної академії України

**Комісія у складі:**

**голови** – начальника кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права юридичного факультету, кандидата юридичних наук, доцента, полковника внутрішньої служби Наталії ШАМРУК;

**членів** – в.о.начальника відділу наукової діяльності та міжнародного співробітництва, доктора філософії з педагогіки, старшого лейтенанта внутрішньої служби Аліни КВІТКИ, доцента кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права юридичного факультету, кандидата юридичних наук, доцента, Владислава ОЛІЙНИКА.

склала цей Акт про те, що опубліковані результати дисертації Сікуна А.М. на тему «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань» використовуються у науковій діяльності науково-педагогічними працівниками кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права юридичного факультету Пенітенціарної академії України для підготовки монографій, навчальних, навчально-методичних посібників, наукових статей; адюнктами (аспірантами), слухачами магістратури, курсантами та студентами при написанні наукових статей, тез доповідей, студентських (курсантських) наукових робіт, курсових робіт, рефератів, а також при проведенні наукових і науково-практичних заходів (конференцій, семінарів, круглих столів) в межах теми наукового дослідження кафедри «Правовий та соціальний захист персоналу Державної кримінально-виконавчої служби України» (державний реєстраційний номер 0122U002481).

**Голова комісії**

кандидат юридичних наук, доцент,  
полковник внутрішньої служби

Наталія ШАМРУК

**члени комісії**

доктор філософії з педагогіки,  
ст. лейтенант внутрішньої служби

Аліна КВІТКА

кандидат юридичних наук, доцент

Владислав ОЛІЙНИК

ЗАТВЕРДЖУЮ

Начальник державної установи  
«Чернігівський слідчий ізолятор»  
полковник внутрішньої службиІгор ДРОЗД  
2024 року

№ \_\_\_\_\_

м. Чернігів

## АКТ

про впровадження результатів дисертації  
Сікуна Антона Миколайовичаз теми: «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань»  
на здобуття наукового ступення доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»  
у практичну діяльність ДУ «Чернігівський слідчий ізолятор»**Комісія у складі:**голови – заступника начальника державної установи «Чернігівський слідчий ізолятор»  
з режиму і охорони та оперативної роботи підполковника внутрішньої служби Почепні Є.М.;**членів комісії:**заступника начальника державної установи «Чернігівський слідчий ізолятор» із  
соціально-виховної роботи та психологічної роботи підполковника внутрішньої служби  
Білоколоші Ю.В.;заступника начальника державної установи «Чернігівський слідчий ізолятор» з  
інтендантського та комунально-побутового забезпечення – начальника відділу інтендатського  
та господарського забезпечення підполковника внутрішньої служби Холодницького С.А.склала цей Акт про те, що комісією розглянуто результати дисертації Сікуна Антона  
Миколайовича з теми: «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах  
виконання покарань» на здобуття наукового ступення доктора філософії за спеціальністю  
081 «Право» у вигляді науково обґрунтованих пропозицій і рекомендацій, які були  
використані у процесі організації трудової діяльності засуджених до позбавлення волі для  
роботи з господарського обслуговування та осіб, взятих під варту. Комплексне вивчення  
узагальнень, висновків та пропозицій, запропонованих автором за результатами проведеного  
дисертаційного дослідження, зокрема, пропозиції внесення змін щодо вдосконалення  
організації праці ув'язнених та засуджених в слідчих ізоляторах, засвідчило, що вони мають  
істотний теоретичний та методологічний рівень, наукову новизну та практичну значущість.

Голова комісії:

Євген ПОЧЕПНЯ

Члени комісії:

Юрій БІЛОКОЛОША

Сергій ХОЛОДНИЦЬКИЙ

**ЗАТВЕРДЖУЮ**  
 Начальник державної установи  
 «Табір для тримання військовополонених  
 «Захід 1»»  
 підполковник внутрішньої служби  
 Русаков Олександр Іванович  
 2024 року

с. Заклад

№ 6/481

**АКТ**

про впровадження результатів дисертації  
 Сікуна Антона Миколайовича

з теми «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань»  
 на здобуття наукового ступення доктора філософії за спеціальністю 081 «Право»  
 у практичну діяльність ДУ «Табір для тримання військовополонених «Захід 1»

**Комісія у складі:**

**голови** – перший заступника начальника державної установи «Табір для тримання військовополонених «Захід 1» підполковник внутрішньої служби Турик Іван Миколайович.;

**членів комісії:**

заступника начальника державної установи «Табір для тримання військовополонених «Захід 1» із соціально-психологічної роботи та дотримання прав військовополонених підполковник внутрішньої служби Гамзій Роман Володимирович;

помічник начальника державної установи «Табір для тримання військовополонених «Захід 1» з питань залучення військовополонених до праці та трудової адаптації майор внутрішньої служби Коваль Олександр Євгенович.

склала цей Акт про те, що комісією розглянуто результати дисертації Сікуна Антона Миколайовича з теми «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань» на здобуття наукового ступення доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» у вигляді науково обґрунтованих пропозицій і рекомендацій, які були використані у процесі організації трудової діяльності військовополонених. Комплексне вивчення узагальнень, висновків та пропозицій, запропонованих автором за результатами проведеного дисертаційного дослідження, зокрема, аналіз питання особливостей праці військовополонених з точки зору міжнародних стандартів та національного трудового законодавства України, засвідчило, що вони мають істотний теоретичний та методологічний рівень, наукову новизну та практичну значущість.

Голова комісії:

Іван ТУРИК

Члени комісії:

Роман ГАМЗІЙ

Олександр КОВАЛЬ

**Громадська організація «МАРТ»**

Юридична адреса: вул. П'ятницька, 39, кімн. 702,  
м. Чернігів, Україна, 14000  
Поштова адреса: а/с 79, м. Чернігів, Україна, 14000  
тел/факс: +380462 774-110  
e-mail: [mart.ngo@googlemail.com](mailto:mart.ngo@googlemail.com)  
www: <http://mart-ngo.org.ua>

**Non-governmental organization «MART»**

Address: Piatnytska str., 39, of. 702,  
Chernihiv, Ukraine, 14000  
Post address: p.o.b. 79, Chernihiv, Ukraine, 14000  
phone/fax: +380462 774110  
e-mail: [mart.ngo@googlemail.com](mailto:mart.ngo@googlemail.com)  
www: <http://mart-ngo.org.ua>

Вих. лист № 65/01-08  
від 12.03.2024 року

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Сікуна Антона Миколайовича

на тему: «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання  
покарань»

у практичну діяльність Громадської організації «МАРТ»

Цією Довідкою засвідчую, що результати проведеного наукового дослідження Сікуна А. М. з теми: «Правове регулювання праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань», використані у практичній діяльності громадської організації «МАРТ».

Висновки та пропозиції Сікуна А. М., які були отримані ГО «МАРТ», обговорювалися на зборах членів правління ГО «МАРТ». Результати дисертаційного дослідження Сікуна А. М. є доволі актуальними та мають важливе практичне значення для удосконалення діяльності ГО «МАРТ» у сфері моніторингу дотримання прав людини, наданні правової допомоги та правової освіти, особливо в питаннях дотримання трудових прав засуджених до обмеження або позбавлення волі, які утримуються в установах виконання покарань.

З повагою,

Виконавча директорка ГО «МАРТ»



Руслана Бурова



МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ  
 ДЕРЖАВНА УСТАНОВА «ЧЕРНІГІВСЬКА ВИПРАВНА КОЛОНІЯ (№44)»  
 вул. Промислова, 38, м. Чернігів, 14014, тел./факс.662-100, E-mail: [kvs-44@kvs.gov.ua](mailto:kvs-44@kvs.gov.ua) Код ЄДРПОУ 8564943

31.08.2020 № 12/2020

**Довідка**

Видана аспіранту кафедри теорії та історії держави і права, конституційного права Академії Державної пенітенціарної служби Сікуну Антону Миколайовичу про те, що наукові результати його дослідження щодо правового регулювання праці осіб, які утримаються в установах виконання покарань прийняті до впровадження ДУ «Чернігівська виправна колонія (№ 44)». Зокрема практичну цінність мають рекомендації щодо запровадження облікових карток засуджених, які залучаються до неоплачуваної праці та рекомендації щодо дотримання європейських стандартів при використанні праці засуджених.

Начальник установи  
 підполковник внутрішньої служби



Андрій КИРІЄНКО

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:*

1. Шумна Л. П., Огородник О. Г., Огородник О. О., Заліська Ю. В., Сікун А. М. Проблеми застосування юридичної техніки в трудовому праві. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 110–116.

2. Шумна Л. П., Сікун А. М., Кисельов Д. В. Інститут медіації як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Актуальні проблеми держави і права*. 2020. № 88. С. 163–169.

3. Сікун А. М. Сучасний стан освіти засуджених, як засіб виправлення та ресоціалізації. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2021. № 2 (13). С. 46–56.

4. Царюк С. В., Мірошниченко О. А., Сікун А. М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2022. № 2. С. 120–131.

5. Сікун А. М. Сучасний стан реалізації права на працю ув'язненими, які тримаються в слідчих ізоляторах. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2023. № 2 (19). С. 55–66.

6. Галай А. О., Сікун А. М. Аналіз оплати праці військовополонених в Україні. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2024. № 2 (22): С. 101-111.

*які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

7. Сікун А. М. Деякі питання праці осіб, засуджених до арешту. *Проблеми реалізації прав громадян у сфері праці та соціального забезпечення: збірник тез доповідей ІХ Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 11 жовтня 2019 р.)*. Харків: Право, 2019. С. 455–458.

8. Сікун А. М. Історико-правовий аспект праці засуджених в Україні. *Кримінально-виконавча система України та її роль у розбудові правової і соціальної держави*: матеріали IV заочної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25 квітня 2019 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2019. С. 127–130.

9. Сікун А. М. Деякі питання щодо залучення засуджених до робіт без оплати праці. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю та соціальний захист*: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 09 жовтня 2020 р.). Харків, 2020. С. 415–418.

10. Сікун А. М. Порівняльний аналіз праці засуджених до позбавлення волі та обмеження волі. *Гуманітарна наука XXI століття: сучасні виклики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 06 листопада 2020 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2020. С. 97–101.

11. Сікун А. М., Хоменко Д. Ю. Освіта засуджених до позбавлення волі як один із засобів виправлення і ресоціалізації. *Інтеграція теорії у практику: проблеми, пошуки, перспективи*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 05 листопада 2021 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2021. С. 277–280.

12. Сікун А. М., Хоменко Д. Ю. Трудові права та гарантії під час воєнного стану. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціальних та поведінкових наук – 2022*. матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 10 червня 2022 р.). Чернігів: Академія ДПтС, 2022. С. 202–205.

13. Сікун А. М., Мірошниченко О. А. До питання праці засуджених під час дії правового режиму воєнного стану. *Актуальні проблеми юридичної науки* : збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції «Двадцять перші осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 6 жовтня 2022 року). Хмельницький : Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, 2022. С. 209–211.

14. Сікун А. М., Мірошніченко О. А. Праця засуджених в пенітенціарних установах за законодавством Республіки Польща. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Кременчук, 02–03 грудня 2022 р.). Львів-Торунь, 2022. С. 91–94.

15. Сікун А. М. Щодо праці засуджених в умовах діджиталізації світової економіки. *Актуальні питання теорії та практики в галузі права, освіти, соціально-гуманітарних та поведінкових наук в умовах воєнного стану*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (м. Чернігів, 25-26 квітня 2023 року). Чернігів: Академія ДПтС, 2023. С. 322–326.

16. Сікун А. М., Варламова Я. Г. До питання дистанційної роботи в умовах дії правового режиму воєнного стану. *Кримінально-виконавча система України та її роль в розбудові правової і соціальної держави*. XI Всеукраїнська заочна науково-практична конференція (Чернігів, 26 травня 2023 р.). Чернігів, Академія ДПтС, 2023. С. 122–125.

*які додатково відображають наукові результати дисертації:*

17. Шумна Л. П., Сікун А. М., Коренькова Т. Ю. Аналіз проблемних питань праці засуджених. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2018. № 2 (4). С. 37–52.

18. Шумна Л., Денисенко К., Олійник В., Сікун А. Праця засуджених як право чи обов'язок в контексті міжнародного та національного законодавства. *Jurnalul juridic national: teorie și practică*. 2019. № 4 (38). С. 118–122.

19. Шумна Л. П., Коренькова Т. Ю., Сікун А. М. Соціальна адаптація осіб, звільнених з установ виконання покарань в умовах реформування пенітенціарної системи. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право*. 2019. № 2 (7). С. 32–43.

20. Matyukhina N., Borysenko I., Malakhova A., Sikun A. On the issues of financing the effectiveness of pedagogical activity in the higher education of

Ukraine: legal aspects. *Financial and credit activity-problems of theory and practice*. 2020. № 1 (32). P. 482–493.

21. Пузиревський М. В., Сікун А. М. Викривачі як інструмент протидії катуванням у пенітенціарній системі: аналіз правових механізмів і викликів. *Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра*. 2024. № 2 (16). С. 9–23.

22. Шумна Л. П., Денисенко К. В., Сікун А. М. Практикум для підготовки до занять з трудового права. Чернігів: Академія ДПтС, 2020. 142 с.

23. Шумна Л. П., Шеремет О. С., Сікун А. М. Трудове право: навчально-методичний посібник. Вид. 2-ге. Чернігів: ПАТ «ПВК» Десна», 2022. 158 с.

24. Шумна Л. П., Іваненко А. О., Денисенко К. В., Сікун А. М. Трудове право: практикум. Вид. 2-ге. Чернігів: ПАТ «ПВК» Десна», 2022. 211 с.

25. Sikun A. Problems with the use of the labor of convicted in Ukrainian penitentiary facilities i.e. prisons. *Odpowiedzialność prawna pracowników i funkcjonariuszy Służby Więziennej oraz innych formacji umundurowanych: monografia* / ed. by B. M. Nowak. Warsaw: SWWS, 2022. P. 313–317.

26. Сікун А. М. Проблеми забезпечення трудових прав засуджених і ув'язнених у слідчих ізоляторах відповідно до європейських стандартів. Правові засади приведення умов тримання в слідчих ізоляторах ув'язнених та засуджених у відповідність до європейських стандартів: колективна монографія / Малишенко Є. В., Кузнецов О. О., Єсипенко О. Г. та ін. ; за заг. ред. В. Ф. Пузирного. Чернігів : Пенітенціарна академія України, 2023. С. 71–89.