

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

МОНАКОВОЙ ИРИНЫ АЛЕКСЕЕВНЫ
**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ В МЕСТАХ
ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ**

Направление подготовки 40.04.01 – «Юриспруденция»
юридического факультета СГУ им. Н.Г.Чернышевского

Автореферат магистерской работы

Научный руководитель:
профессор кафедры уголовного,
экологического права
и криминологии
д-р юрид. наук, профессор

_____ В.Г. Громов
подпись, дата

Заведующий кафедрой
уголовного, экологического права
и криминологии, д-р юрид. наук,
профессор

_____ Н.Т. Разгельдеев
подпись, дата

Саратов 2021

Введение

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время изменения в сфере правового регулирования трудовых отношений с лицами, содержащимися в местах лишения свободы, являются одними из важных, поскольку данный вопрос имеет массу пробелов и рассматривается только в пределах уголовно-исполнительного, а не трудового законодательства.

Значимость труда в процессе воспитания отмечается во многих педагогических и философских учениях, а также в законодательных, международных актах, регулирующих исполнение уголовных наказаний и определяющих стандарты обращения с заключенными.

Труд в местах лишения свободы является составляющей в процессе исправления самого осужденного, поэтому главной задачей государства является создание условий, при которых осужденные могли трудиться и были заинтересованы в этом.

В ч. 2 ст. 9 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации (далее – УИК РФ) указано, общественно полезный труд относится к разновидностям основных средств исправления осужденных.

Трудовая деятельность осужденных, в процессе отбывания наказания в местах лишения свободы, способствует поддержанию порядка и дисциплины в исправительных учреждениях, а также выполняет свою основную функцию - функцию исправления и воздействия на морально-этические принципы человека.

Необходимо отметить, что количество осужденных, незанятых трудовой деятельностью, значительно осложняет криминогенную среду, происходит деморализация людей, тем самым начинает появляться пропаганда агрессии среди осужденных и совершение на территории исправительного учреждения новых правонарушений.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников определены в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее –

ТК РФ), отдельные положения использования труда заключенных содержатся в УИК РФ. Кроме того, в статьях Уголовно-исполнительного кодекса РФ содержатся отсылки к нормам трудового законодательства, однако, некоторые вопросы, касающиеся трудовых отношений с осужденными, остаются неурегулированными до сих пор.

Особенности регулирования труда лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы анализировались в работах: Смирнова Л.Б., Николаевой З.А., Малова В.Г., Крахмальника Л.Г., Аленина И.В., Ременсона А.Л.

Целью магистерской работы является изучение правового регулирования труда осужденных в местах лишения свободы, а также разработка комплекса теоретических предложений по усовершенствованию законодательства в сфере привлечения осужденных к лишению свободы к труду.

Для решения поставленной цели определены следующие задачи:

- изучить исторические аспекты организации труда осужденных;
- проанализировать российское законодательство в части соответствия международным правовым стандартам, отражающим правовые вопросы привлечения осужденных к лишению свободы к труду;
- выявить особенности трудо-правового статуса осужденных к лишению свободы, обозначить основные права и обязанности;
- рассмотреть основные принципы и формы организации труда осужденных к лишению свободы;
- раскрыть условия труда осужденных к лишению свободы и его оплата;
- определить охрану труда и социальное страхование осужденных;
- раскрыть дисциплину труда и материальную ответственность лиц, осужденных к лишению свободы;
- определить направления по усовершенствованию законодательства в области привлечения осужденных к лишению свободы к труду.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся в области правового регулирования труда осужденных, отбывающих наказание в местах лишения свободы.

Предметом исследования выступает система юридических норм, регулирующих труд осужденных в местах лишения свободы, данные статистики, а также специальная литература по теме исследования, аналитические и иные материалы, характеризующие правовое регулирование трудоустройства осужденных к лишению свободы.

Теоретическую основу представляют научные труды в области регулирования труда осужденных в местах лишения свободы.

Методологическую основу исследования составляют диалектические методы изучения научного и эмпирического материала. Сбор, обработка, обобщение, анализ, интерпретация исследовательского материала осуществлялись с применением различных методов: индукции, дедукции, исторического анализа, сравнения, статистического, сравнительно-правового. Выводы, полученные в ходе исследования, основываются на достижениях наук отечественного уголовно-исполнительного права, трудового права общей теории права, истории.

Нормативной основой работы является Конституция Российской Федерации, Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Научная новизна исследования определяется кругом рассматриваемых в ней вопросов, которые являются актуальными.

Наиболее значимые положения и выводы выносятся на публичную защиту:

- В ходе научного исследования выявлено, что труд осужденных к лишению свободы регулируется нормами уголовно-исполнительного права, однако, большая часть статей Уголовно-исполнительного кодекса РФ содержит прямые отсылки к нормам трудового законодательства, за

исключением, некоторых ограничений в связи с особенностями данных правоотношений.

- Отношения в процессе привлечения лиц, осужденных к лишению свободы, к труду в период отбывания наказания, не являются трудовыми, характеризующимися добровольностью труда и основанными на соглашении непосредственно между работником и работодателем. Речь идет не о праве осужденных трудиться, а об их обязанности отбывать наказание в условиях занятости на производстве и иных объектах, где возможно трудоустройство осужденных. При выполнении осужденным трудовой деятельности возникает вопрос об определении трудового статуса осужденного, и работодателя, с которым он состоит в правоотношениях.

- В ходе проведенного исследования было выявлено, что вопрос организации труда осужденных к лишению свободы нуждается в улучшении эффективности и совершенствовании правового регулирования. В Трудовом, Уголовном, Уголовно-исполнительном кодексах РФ необходимо обозначить, чем является для осужденных труд - правом или обязанностью, а также указать обязанность заключать трудовой договор с осужденными, издавать приказы о приеме и увольнении с работы, в связи с необходимостью ведения учета трудового стажа, уточнить в УИК РФ порядок привлечения осужденных к материальной ответственности. Порядок разрешения трудовых конфликтов, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности осужденных, необходимо закрепить в Трудовом и Уголовно-исполнительном законодательствах.

Апробация результатов исследования. Основные выводы и положения работы докладывались и обсуждались на международной научно-практической конференции:

- на XVIII Международной научно-практической конференции «Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, открытия и достижения» 5 апреля 2020 г. (г. Пенза).

По теме исследования опубликована научная статья:

Монакова И.А. Труд осужденных в местах лишения свободы: актуальные проблемы // МЦНС «Наука и Просвещение»: сборник статей XVIII Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. С. 181-183.

Структура работы обусловлена поставленными целями и задачами и состоит из введения, трех глав, которые разделены на параграфы, заключения и списка используемой литературы.

Основное содержание работы

В первой главе магистерской работы рассматриваются общие положения трудовых отношений с осужденными.

В частности первый параграф посвящен историческим аспектам организации труда осужденных.

Во втором параграфе было рассмотрено международное регулирование труда лиц, содержащихся в местах лишения свободы.

Третий параграф посвящен соотношению норм трудового и уголовно-исполнительного права в сфере регулирования трудовых отношений в исправительных учреждениях Российской Федерации.

Вторая глава «Трудовые отношения осужденных к лишению свободы как объект правового регулирования» состоит из трех параграфов.

В первом параграфе второй главы раскрываются принципы организации труда осужденных к лишению свободы.

Во втором параграфе раскрываются основные формы организации труда осужденных: виды, задачи, значение.

В третьем параграфе «Трудовые отношения осужденных к лишению свободы как объект правового регулирования» раскрывается содержание трудовых отношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы: основные права и обязанности.

Третья глава: «Правовое регулирование отношений в области труда осужденных к лишению свободы и пути его совершенствования» имеет 4 параграфа.

Первый параграф третьей главы характеризует условия труда и его оплата, а также привлечение осужденных к лишению свободы к работам без оплаты труда.

Во втором и третьем параграфах раскрывается охрана труда и социальное страхование осужденных к лишению свободы, а также дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы.

В рамках четвертого параграфа выдвинуты основные направления совершенствования правового регулирования труда осужденных к лишению свободы.

Заключение

В данной работе рассмотрены актуальные вопросы, связанные с регулированием труда осужденных к лишению свободы.

Нормативно-правовая база в данной области имеет большой интерес у специалистов в области как трудового, так и уголовно-исполнительного права, так как мнения многих правоведов расходятся по вопросу, трудовое или уголовно-исполнительное право регулирует отдельные вопросы организации управления трудовой деятельностью осужденных.

Правовое регулирование трудовой занятости осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях, исходит из основополагающего конституционного положения (ст. 37 Конституции Российской Федерации) о том, что каждый имеет право на труд, может свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В Уголовно-исполнительном кодексе РФ закреплено положение о том, что осужденный к лишению свободы (в соответствии с международными

стандартами обращения с этой категорией лиц) обязан трудиться (ст. 103), причем в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Обязанность осужденных трудиться, специфична, она создает правовую основу для воздействия на них специальными мерами, в том числе мерами ответственности в случае отказа или уклонения от работы.

Трудовая деятельность заключенных является важным способом поддержания порядка и дисциплины в местах лишения свободы. Поэтому сегодня важно изучать трудоустройство осужденных граждан в местах лишения свободы в рамках российского законодательства.

На сегодняшний день в Российской Федерации организация труда осужденных к лишению свободы имеет расширенную нормативную базу: Уголовно-исполнительный кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, Уголовный кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, также Закон РФ от 21.07.1993 г. №5473-1 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы», Федеральный закон от 15.12.2001 г. №166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации», Федеральный закон от 17.12.2001 г. №173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

Современная исправительная система Российской Федерации регулирует порядок обращения с осужденными, организация их труда в местах лишения свободы, при этом, учитывая действующие международные стандарты.

Необходимо отметить, что регулирование труда осужденных к лишению свободы имеет свои особенности. Так, труд урегулирован нормами трудового права и уголовно-исполнительного права.

Нормы уголовно-исполнительного права, регулирующие труд осужденных в местах лишения свободы, в некоторых аспектах отличаются от норм трудового права, в связи с чем, специальные нормы расположены не в Трудовом кодексе РФ, а в Уголовно-исполнительном кодексе РФ.

Глава 14 УИК РФ закрепляет положения о труде осужденных к лишению свободы, о профессиональном образовании и профессиональной подготовке, а также ряд статей, регулирующих вопросы труда и связанные с ним права и обязанности для других категорий осужденных.

Согласно нормам уголовно-исполнительного законодательства, труд – это не свободное волеизъявление осужденных, а их обязанность трудиться в определенных местах и на работах.

Однако, большая часть норм данной главы содержит прямые отсылки к нормам трудового законодательства, за исключением, некоторых ограничений в связи с особенностями данных правоотношений. Так, к примеру, ч.2 ст. 103 УИК РФ предусматривает, что несовершеннолетние осужденные привлекаются к труду в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Нормы, закрепленные в ст. 104 и 105 УИК РФ, хоть и не имеют прямой связи с нормами Трудового кодекса РФ, но во многом являются аналогичными им. К ним относятся, продолжительность рабочего времени, правила охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, оплата труда.

Согласно письму от 18.08.2014 № 14-2/10/В-5159 Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации полагает, что между исправительным учреждением и осужденным не возникает трудовых отношений, они не являются работодателем и работником.

Следует отметить, что аналогичная позиция указана в разъяснении Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 13.08.2014 г. №17-30-2014, адресованное Начальнику управления трудовой адаптации ФСИН России, в котором указано, что привлечение к труду осужденных к лишению свободы, условия труда и его оплата, строго регламентированы статьями 103-105 УИК РФ.

В связи с тем, что на сегодняшний момент нет единого мнения о том какая именно отрасль права регулирует вопрос привлечения осужденных к

труду и его отдельные положения, и, несмотря на объем нормативной базы по данному вопросу, до сих пор, остаются неурегулированными: порядок заключения трудового договора, процедура принятия на работу, перевод на другую работу, увольнение, разрешение трудовых споров.

Отношения в процессе привлечения лиц, осужденных к лишению свободы, к труду в период отбывания наказания, не являются трудовыми, так как, согласно ст. 15 Трудового кодекса РФ под трудовыми отношениями понимаются отношения, основанные на соглашении между работодателем и работником о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

Речь идет не о праве осужденных трудиться, а об их обязанности отбывать наказание в условиях занятости на производстве и иных объектах, где возможно трудоустройство осужденных. При выполнении осужденным трудовой деятельности возникает вопрос об определении трудового статуса осужденного, и работодателя, с которым он состоит в правоотношениях.

Согласно письму Министерства Юстиции Российской Федерации от 16.08.2018 г. №04-109613/18, адресованного в Федеральную службу исполнения наказаний, согласно ст. 20 ТК РФ работником выступает физическое лицо, которое состоит в трудовых отношениях с работодателем.

Исходя из содержания положений Трудового кодекса РФ, лица, осужденные к лишению свободы являются специальным субъектом и не имеют полноценного статуса работника, однако, на трудовую деятельность таких лиц, распространяют свое действие нормы уголовно-исполнительного и трудового права, в связи с чем, статус осужденного имеет двойственный характер.

Кроме того, Законодатель не отнес данную категорию граждан к лицам, работающим по трудовым договорам, т.е. состоящим в трудовых отношениях с учреждениями, в которых они работают в период отбывания наказания.

В связи с этим возникает вопрос о том, кто является работодателем по отношению к лицам, осужденным к лишению свободы. Центры трудовой адаптации и производственные (трудовые) мастерские, являются структурными подразделениями учреждений, исполняющих наказания. Таким образом, данные учреждения не могут рассматриваться в качестве работодателей.

Следует отметить, что в Уголовно-исполнительном кодексе РФ термин «работодатель» отсутствует. Во всех его нормах, в которых предусмотрены права и обязанности работодателя, используется понятие администрации исправительного учреждения.

Действующее трудовое законодательство наделяет трудовой правосубъектностью работодателя только физических лиц или юридических лиц (организации). Поэтому ни администрация организации, ни структурное подразделение организации, ни его филиалы или представительства в качестве работодателя выступать не могут.

Труд осужденных является одной из составляющих процесса отбывания уголовного наказания в виде лишения свободы, отношения с администрацией исправительного учреждения носят особый характер.

Федеральные государственные унитарные предприятия уголовно-исполнительной системы, организации любых организационно-правовых форм, расположенные на территории учреждений, исполняющих наказания, и вне их, на объектах которых трудятся осуждённые, хотя и имеют статус юридического лица, но не являются работодателем. Об этом, свидетельствует ряд положений УИК РФ, которые указывают на то, что права и обязанности работодателя, предусмотренные трудовым законодательством, возлагаются именно на исправительное учреждение.

Прямое толкование данного положения не позволяет определить, кто является работодателем.

Определение статуса работодателя напрямую зависит от вопроса о характере трудовых отношений с заключенными – частноправовой или

публично-правовой. Действующее законодательство не дает конкретного ответа на этот вопрос.

Правовое положение осужденных регулируется нормами уголовно-исполнительного права. Правовые нормы трудового законодательства применяются для регулирования труда осужденных к лишению свободы только в случаях, прямо предусмотренных нормами уголовно-исполнительного законодательства.

Действующими нормами уголовно-исполнительного законодательства заключение трудовых договоров между осужденными и исправительными учреждениями не предусмотрено. Нормы УИК РФ не предусматривают заключение трудового договора с лицами, отбывающими наказание в колонии (ч.3 ст.129), невзирая на их возраст.

Кроме того, трудовой договор – это добровольное соглашение между равноправными сторонами – работников и работодателем, в то время как в силу норм уголовно-исполнительного законодательства на осужденных возлагается трудиться, что исключает возможность заключения трудового договора между исправительным учреждением и осужденным к лишению свободы.

В соответствии с ч. 1 ст. 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. В свою очередь, администрация исправительного учреждения обязана привлекать осужденных к труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест. Привлечение к труду по специальности имеет рекомендательный характер, поскольку если администрация исправительного учреждения не имеет возможность определить осужденного по его специальности, она направляет его на обучение по новой профессии.

Следовательно, применительно к исправительным учреждениям речь идет не о праве осужденных трудиться, а об их обязанности отбывать наказание в условиях занятости на производстве и иных объектах, где возможно трудоустройство осужденных.

Из приведенных правовых норм следует, отношения в процессе привлечение лиц, осужденных к лишению свободы, к труду в период отбывания наказания, не являются трудовыми, характеризующимися добровольностью труда и основанными на соглашении непосредственно между работником и работодателем.

Таким образом, правоотношения, возникающие в процессе осуществления трудовой деятельности осужденными в местах отбывания наказания являются специфическими, так как регулируются нормами нескольких отраслей права, в частности трудовым и уголовно-исполнительным правом.

По итогу, были выдвинуты предложения по совершенствованию законодательства в сфере привлечения осужденных к лишению свободы.

Основная проблема, с точки зрения регулирования труда осужденных, заключается в том, что нормы Уголовного кодекса РФ не содержат в ст. 56 обязательное привлечение к труду в процессе отбывания наказания в виде лишения свободы. Следовательно, труд осужденных, в данном случае, выступает их правом, а не обязанностью, однако ст. 103 УИК РФ гласит, что администрация обязана привлекать осужденных к работам в исправительных учреждениях и на сторонних объектах, а осужденные обязаны работать.

Таким образом, необходимо в Трудовом, Уголовном, Уголовно-исполнительном кодексах РФ обозначить, чем является для осужденных труд - правом или обязанностью.

В исследовании была выдвинута позиция о том, что правоотношения, возникающие в процессе осуществления трудовой деятельности осужденными в местах лишения свободы, являются специфическими, так как регулируются нормами нескольких отраслей права, в частности трудовым и

уголовно-исполнительным правом. В целях конкретизации, необходимо обозначить такие отношения, как трудовые, возникающие между осужденным-работником и исправительным учреждением в лице работодателя, и которые должны быть закреплены в Трудовом кодексе РФ с применением отдельных положений уголовно-исполнительного законодательства. Также, в нормах трудового законодательства следует обозначить кто выступает в качестве работодателя и какими правами и обязанностями наделяются работник и работодатель в процессе осуществления трудовой деятельности.

В связи с этим, помимо закрепления понятия трудовых отношений, необходимо в Уголовно-исполнительном и Трудовом кодексах РФ указать обязанность заключать трудовой договор с осужденными, а также издавать приказы о приеме и увольнении с работы, в связи с необходимостью ведения учета трудового стажа. Так как, по ч. 1 ст. 106 УИК РФ осужденные привлекаются к выполнению бесплатных работ по благоустройству, имеющие систематический характер, в связи с чем, возникает вопрос о причинах не включения такого вида деятельности в трудовой стаж.

Необходимо уточнить в УИК РФ порядок привлечения осужденных к материальной ответственности, где будет указано, что нормы трудового законодательства применяются при привлечении работника-осужденного к материальной ответственности, поскольку в Уголовно-исполнительном кодексе сказано, что осужденные, причинившие ущерб при исполнении своих трудовых обязанностей, несут ответственность в объеме, предусмотренном законодательством РФ о труде, следовательно, на практике часто встречаются нарушения порядка возмещения ущерба.

К примеру, осужденные, допустившие брак на производстве, привлекаются к материальной ответственности на основании актов о браке и приказа начальника колонии. Но в актах не указывается сумма материального ущерба, а только количество бракованных деталей. Сумма ущерба не уточняется.

Кроме того материальная ответственность ограничена трудовым законодательством (ст. 241 ТК РФ), а именно ущерб возмещается в пределах среднего месячного заработка. Но и предусмотрены случаи полной материальной ответственности (ст. 243 ТК РФ).

Однако на практике, несмотря на то, что осужденным вверяют материальные ценности, с ними не заключаются договоры о полной материальной ответственности, хотя при осуществлении трудовой деятельности присутствует риск порчи вверенного им имущества.

Также необходимо ввести порядок разрешения трудовых конфликтов, возникающих в процессе осуществления трудовой деятельности осужденных, в Трудовом и Уголовно-исполнительном законодательствах, чтобы устранить противоречие в нормах законов.

По вопросу разрешения трудовых споров Уголовно-исполнительный кодекс РФ в ст. 104 предусматривает лишь споры, возникающие по поводу решения администрации исправительного учреждения об исключении из трудового стажа осуждённого времени, в течение которого он систематически уклонялся от выполнения работы. Это решение может быть обжаловано в суде. Однако, осуждённые имеют, в том числе, право на самозащиту, предусмотренное ст. 379 Трудового кодекса РФ, путём отказа от работы в тех, например, случаях, если это угрожает их жизни и здоровью.

Поэтому представляется целесообразным дополнить УИК РФ нормой о том, что осуждённые имеют право на рассмотрение судом дел, возникающих из трудовых отношений в части, не противоречащей уголовно-исполнительному законодательству.

Исходя из вышеизложенного, проблемы, ставшие предметом изучения в данной работе, в частности, актуальны и имеют практическую значимость на современном этапе развития общества, и поэтому требуют дальнейшего изучения.