

И.С. Мирусин

ТРУД В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ В ВОСПРИЯТИИ ОСУЖДЕННЫХ И СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Анализируются императивные и диспозитивные начала правового регулирования труда осужденных к лишению свободы. Рассмотрены данные социологического опроса осужденных и сотрудников уголовно-исполнительной системы с целью выяснения их отношения к труду в исправительном учреждении. Исследована правовая природа трудового договора, заключаемого с осужденными. Сделан вывод о целесообразности заключения договора с осужденными к лишению свободы, изучены перспективы отмены обязательности труда.

Ключевые слова: *труд осужденных, трудовой договор, императивные начала, диспозитивные начала, обязательность труда.*

В новой редакции Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года, принятой в 2015 году, предусмотрено изучение вопроса об исключении обязательности труда осужденных к лишению свободы [1]. Известно, что еще в начале 90-х годов прошлого века авторами альтернативного проекта ИТК РФ, разработанного в Томском государственном университете, предлагалась широкая система стимулирования осужденных к добросовестному добровольному труду. В тот период в ИТК РСФСР содержались положения, согласно которым условно-досрочному освобождению, замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания, условному осуждению мог подлежать только осужденный, добросовестно относящийся к труду. В настоящее время ст. 175 УИК РФ содержит ссылку на то, что администрация исправительного учреждения обязана предоставить характеристику на осужденного, в которой должны содержаться сведения о его отношении к труду. То есть добросовестное отношение к труду является одним из условий условно-досрочного освобождения; одним, но не единственным и не исчерпывающим, как ранее.

Сейчас, как и в советский период, общественно полезный труд осужденных в местах лишения свободы признается одним из основных средств их исправления (ч. 2 ст. 9 УИК РФ). Но сами осужденные воспринимают его неоднозначно. Во многом потому, что очевидны различия между трудом осужденных и трудом свободных граждан. Этот вопрос издавна активно обсуждался еще в советской литературе по исправительно-трудовому праву. Причем позиции авторов были нередко противоположными.

В.Д. Меньшагин, Б.С. Утевский указывали на равнозначность труда осужденных и труда свободных граждан. По их мнению, характер труда лишенных свободы ничем не отличался от труда обычных рабочих [2, с. 7–8]. Согласно иной точке зрения, известные различия между трудом заключенных и трудом свободных граждан неизбежны, они будут существовать до тех пор, пока будет существовать сам труд заключенных, ибо эти различия порожда-

ются целями и особенностями этого труда. В этой связи Л.Г. Крахмальник указывал на три основных различия:

- 1) труд заключенных не является в строгом юридическом смысле трудом добровольным;
- 2) существует разница в целях, а именно в том, что главной целью приобщения заключенных к труду является цель их исправления и перевоспитания;
- 3) в условиях применения труда заключенных присутствует кара [3, с. 12].

Очевидно, что эти особенности, по сути, объективно существуют и сейчас, поэтому и ныне между трудом осужденных и трудом свободных граждан нет полного тождества.

В более поздний период труд осужденных в местах лишения свободы характеризовался следующими чертами:

- 1) наличием у него исправительной, экономической, оздоровительной и сублимационной целей;
- 2) организацией оплачиваемого труда только на государственных предприятиях, преимущественно в качестве рабочих;
- 3) обязательностью, но не принудительностью [4, с. 49];

Указывалось также, что труд осужденных не является наказанием, хотя его условия могут носить карательный характер [5, с. 81].

В современной научной литературе труд рассматривается в качестве:

- 1) средства исправления осужденных;
- 2) средства решения экономических задач общества и исправительных учреждений в условиях рыночной экономики (в отношении трудоспособных осужденных);
- 3) средства реабилитации и укрепления здоровья в отношении ограниченно трудоспособных и больных осужденных;
- 4) средства вовлечения осужденных в обучение специальностям, необходимым им в исправительных учреждениях и после освобождения из места лишения свободы [6, с. 5].

Как следует из выраженной Конституционным Судом РФ правовой позиции, ст. 9 УИК РФ относит

труд к основным средствам достижения конституционно значимой цели исправления осужденных. С учетом этого, ст. 103 УИК РФ обеспечивает право и обязанность осужденных на труд, возлагая на администрацию исправительных учреждений обязанность их трудоустройства с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности [7].

Следовательно, в первую очередь труд рассматривается как эффективное средство исправления и лишь постольку он решает экономические задачи, стоящие перед уголовно-исполнительной системой.

По нашему мнению, сущность труда осужденных в местах лишения свободы определяется следующими основными чертами:

- 1) с позиции экономической теории, он по своей природе равнозначен труду на свободе;
- 2) в отличие от труда свободных граждан, труд осужденных является трудом обязательным, а не добровольным (за исключением категорий, указанных в ч. 2 ст. 103 УИК РФ);
- 3) труд, прежде всего, преследует исправительную цель, а его экономическая роль (в том числе извлечение прибыли) не стоит на первом месте, что отвечает нормам международного права;
- 4) труд осужденных не является карой, как и его условия, он есть некарательная исправительная мера, которая соединяется с наказанием.

Для подавляющего большинства осужденных труд является обязательным. Согласно ч. 1 ст. 103 УИК РФ, «каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений. Администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к труду с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих мест».

Исключение из этого правила установлены в ч. 2 ст. 103 УИК РФ. Осужденные мужчины старше 60 лет и осужденные женщины старше 55 лет, а также осужденные, являющиеся инвалидами первой или второй группы, привлекаются к труду по их желанию в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде и законодательством Российской Федерации о социальной защите инвалидов. Несовершеннолетние осужденные привлекаются к труду в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Есть и иные трактовки этих положений закона. С.Х. Шамсунов считает, что обязательность труда в местах лишения свободы, закрепленная в уголовно-исполнительном законодательстве, государством не гарантируется, поскольку вступает в противоречие с реальными условиями функционирования уголовно-исполнительной системы [8, с. 424]. В условиях острой конкуренции на свободном рынке исправительные учреждения будут стремиться привлекать к общественно полезному труду тех осужденных, которые умеют и желают тру-

диться, а значит, в перспективе это станет не обязанностью, а привилегией [9, с. 191–192]. Мы не можем с этим согласиться, поскольку обязанность труда в местах лишения свободы должна рассматриваться одновременно с двух сторон: как обязанность осужденных работать, так и обязанность администрации обеспечить их работой.

Очевидно, что обязательность труда большинства осужденных – это проявление императивных начал в уголовно-исполнительном правовом регулировании. Подобные императивные начала содержатся и в большинстве иных норм уголовно-исполнительного законодательства. Однако в ряде правовых ситуаций можно констатировать, что императивные начала всё более дополняются или даже вытесняются диспозитивными.

Эта тенденция зиждется на международных правовых актах, в частности Правилах Манделы [10]. Так, в Правиле 96 указывается: «осужденные заключенные должны иметь возможность работать и/или принимать активное участие в своей реабилитации при условии установления врачом или другими квалифицированными медицинскими специалистами их физической и психической пригодности. На заключенных следует возлагать полезную работу, достаточную для того, чтобы заполнить нормальный рабочий день».

По мнению ряда авторов, императивные начала привлечения осужденных к труду юридически во многом утрачивают свое былое значение, при этом обязанность осужденных трудиться сохраняет потенциальную возможность использования мер принуждения (в виде дисциплинарных взысканий) для «затыкания дыр» в случаях из ряда вон плохой организации труда, существенных недостатков в численности заработной платы, отсутствия реальных денежных средств для оплаты труда осужденных. Иными словами, обязательность труда осужденных ныне фактически зиждется на недостатках производственно-хозяйственной деятельности уголовно-исполнительной системы и во многих случаях попросту противоречит законам экономики [11, с. 120]. Вместе с тем едва ли можно согласиться с тем, что обязательность труда берет своё начало только из упадка хозяйственного состояния уголовно-исполнительной системы и низкого уровня развития производства. Обязательность труда нормативно основывается на ч. 3 ст. 55 Конституции РФ и ч. 2 ст. 10 УИК РФ и фактически исходит из ограниченных условиями отбывания наказания свободы труда.

Современная практика исполнения наказаний здесь демонстрирует противоречивые тенденции. Одним из проявлений диспозитивных начал может выступить договор, заключаемый с осужденными в сфере их трудовой занятости. Такая практика существует во многих регионах страны, хотя УИК РФ не содержит нормы, обязывающей администрацию исправительного учреждения заключать такие договоры.

Как пишет В.В. Базунов, даже у надзирающих органов нет единого понимания относительно заключения трудового договора в местах лишения свободы. Например, Пермская прокуратура говорит о невозможности заключения трудовых договоров, Томская – об их необходимости, а Ленинградская надзорная прокуратура полноту трудового договора с осужденными считает предметом прокурорской проверки. ФСИН России также сообщала, что повсеместно в учреждениях УИС всей страны трудовые договоры не заключаются (они заключаются примерно в 30 % учреждений УИС) [12, с. 52–59].

Возникает вопрос: каково значение договора, заключаемого с осужденными в сфере их трудовой занятости, в специфических режимных условиях мест лишения свободы? На наш взгляд, и в условиях общей обязанности труда возможности использования диспозитивных начал далеко не исчерпаны. Здесь нужно иметь в виду отмеченную выше специфику и многофункциональность труда осужденных по сравнению с трудом свободных граждан.

Для выяснения перспектив использования диспозитивных начал в правовом регулировании труда осужденных (в частности, влияния добровольности труда, целесообразности заключения договоров с осужденными) был проведен опрос 163 сотрудников и 915 осужденных, отбывающих наказание в исправительных учреждениях на территориях Томской, Новосибирской, Кемеровской областей, Красноярского и Алтайского краев, Республик Тыва и Хакасия.

Обобщенный социальный портрет опрошенных осужденных выглядит следующим образом: это лица в возрасте от 26 до 35 лет (41 %), имеющие среднее специальное образование (39 %), холостые (48 %), без несовершеннолетних детей (57 %), не имеющие непогашенных исков (60 %), до осуждения работавшие (76 %), имеющие трудовую специальность (59 %), осужденные за преступления небольшой тяжести (44 %), не отбывшие 10 % от назначенного срока (90 %), преимущественно ранее судимые (54 %).

Трудовую специальность ранее имели около 60 % осужденных, причем исключительно рабочие специальности.

Большая часть опрошенных сотрудников – в возрасте от 26 до 35 лет (48 %), с высшим профессиональным образованием (86 %), занимающие должности, связанные с непосредственным надзором и охраной за осужденными (инспекторы, оперуполномоченные, начальники отрядов), то есть непосредственно взаимодействующие с осужденными, со стажем работы в УИС от 4 до 10 лет (49 %).

Отметим сходство возрастных категорий опрошенных нами сотрудников и осужденных – это лица в возрасте от 26 до 35 лет, что важно для определения восприятия одних другими. При этом сотрудники имеют опыт работы в уголовно-исполнительной системе, хорошо понимают происходящие внутренние организационные процессы. Осужденные пред-

ставлены лицами, в основном имеют опыт трудовой деятельности на свободе и в колонии. С учетом схожести обеих категорий респондентов, интерес представляет их отношение к трудовой деятельности в местах лишения свободы (для осужденных – их собственное мнение о труде, для сотрудников – их мнение о труде осужденных).

Среди тех, кто занят оплачиваемым трудом в колонии и имел какую-то специальность, у 83 % специальность, по которой они были трудоустроены на свободе, не совпадает со специальностью в колонии. Это обусловлено недостатком рабочих мест в уголовно-исполнительной системе, превышением предложения рабочей силы над её спросом, когда количество мест значительно меньше числа трудоспособных осужденных. При этом 35 % опрошенных сотрудников справедливо считают, что осужденные не удовлетворены имеющейся у них работой.

Рассмотрим различия между теми, кто привлечен и не привлечен к оплачиваемому труду. И те и другие – лица в возрасте от 26 до 35 лет со средним специальным образованием. Из тех, кто работает, 83 % осужденных трудились до осуждения и два из трех имеют трудовую специальность. Из числа не работающих в колонии 67 % работали до осуждения, каждый второй имеет трудовую специальность.

Таким образом, большая часть лиц, привлеченных к оплачиваемому труду в местах лишения свободы, работали и ранее, находясь на свободе, среди них больше тех, кто получил трудовую специальность до осуждения.

Исходя из того, что половина осужденных, не привлеченных к оплачиваемому труду в колонии, не имела трудовой специальности, следует, что такая специальность не была получена ими в период отбывания наказания, что делает невозможным их трудоустройство на работу, требующую определенного уровня квалификации, даже при наличии рабочих мест. На невозможность трудоустройства остальных влияет нехватка рабочих мест. Недостаток квалификации осужденных может быть восполнен получением ими трудовой специальности в учреждении.

Интересно толкование сотрудниками мотивации осужденных, в частности, по поводу того, трудятся ли они преимущественно добровольно или по обязанности. Каждые два из трех опрошенных осужденных ответили, что они трудятся добровольно. Такое отношение к труду может быть обусловлено двумя аспектами: во-первых, тем, что хотя осужденные привлекаются к труду по обязанности, сам труд ими мыслится как добровольный. Во-вторых, тем, что привлечение к труду осуществляется по желанию самих осужденных.

Осужденные, трудящиеся добровольно, имеют возможность (при наличии рабочих мест) выбрать себе более подходящую работу, близкую к той, на которой они трудились на свободе. Осужденные, не желающие трудиться (те, кто считают, что трудятся только в силу обязательности труда), как правило, лишены возможности выбора работы. В этой связи,

среди трудящихся добровольно отмечен более высокий процент осужденных, работающих по своей специальности.

На восприятие осужденными их труда как добровольного или обязательного непосредственно влияют условия их труда. Так, четверо из пяти осужденных, считающих, что трудятся только потому, что труд обязательный, считают оплату труда недостаточной. Для двух из трех таких осужденных условия труда (место работы, помещение, оборудование, обстановка и т.д.) являются неудовлетворительными. Половина всех, кто считает, что трудятся в силу обязательности труда, не удовлетворены имеющейся у них работой. Каждый третий не стал бы работать, даже если бы труд стал добровольным (каждый второй ответил, что готов трудиться при добровольном труде).

В целом, большинство осужденных, считающих что они трудятся только потому, что труд обязателен, не удовлетворены имеющейся работой и условиями труда. Это, помимо прочего, является причиной низкого показателя желания трудиться добровольно. Только чуть больше половины осужденных, в настоящее время считающих, что они работают по принуждению, желают трудиться, если труд станет добровольным (при условии повышения заработной платы, по другой специальности, при изменении условий труда, как следует из ответов респондентов).

Осужденные, которые трудятся добровольно, так же, как и трудящиеся по принуждению, считают оплату труда недостаточной (65 % против 78 %). Однако условия труда видят неудовлетворительными только 24 % против 62 %. Всё же каждые два из трех опрошенных нами осужденных, указавших, что они трудятся добровольно, удовлетворены текущими условиями труда. Среди тех, кто трудится добровольно, 77 % удовлетворены имеющейся работой (только 21 % ответили, что не удовлетворены работой; тогда как у осужденных, трудящихся по принуждению, этот показатель составил 54 %, т.е. в 2,5 раза выше). При ответе на вопрос о перспективах труда, если бы он стал добровольным, 72 % осужденных ответили, что стали бы работать и в таком случае.

Таким образом, очевидно, что осужденные, которые считают труд добровольным, имеют более высокий уровень удовлетворенности работой, а значит, и более высокий уровень мотивации к труду и больше желания трудиться в целом. Отношение к труду как к труду добровольному (несмотря на норму ч. 1 ст. 103 УИК РФ об обязательности труда) оказывает стимулирующее воздействие на осужденного, создавая почву для более полной реализации диспозитивных начал в условиях лишения свободы.

Насколько адекватно оценивают восприятие труда осужденными (как добровольного или как труда обязательного) сотрудники УИС? Три четверти опрошенных считают, что большинство осужденных трудятся добровольно (71 % осужденных действительно ответили, что трудятся добровольно),

четверть сотрудников считает, что осужденные трудятся по принуждению (треть осужденных ответила, что трудятся по принуждению).

Три четверти сотрудников, считающих, что осужденные трудятся добровольно, – это лица от 26 до 35 лет (44 %), имеющие высшее образование (87 %), занимающие должности начальника отряда, старшего инспектора, начальника отдела, инспектора, оперуполномоченного, работающие в УИС от 4 до 10 лет (49 %) и 11 лет и более (37 %).

Четверть сотрудников, считающих, что осужденные трудятся только потому, что труд обязателен, – это лица в возрасте от 26 до 35 лет (61 %), имеющие высшее образование (82 %), занимающие должности начальника отряда, инспектора, оперуполномоченного, работающие в УИС от 4 до 10 лет (50 %) и 11 лет и более (42 %).

Между тем и те и другие сотрудники оплату труда, условия труда осужденных считают удовлетворительными. Они также указывают на то, что, по их мнению, осужденные удовлетворены имеющейся у них работой. При этом две трети опрошенных считают, что осужденные стали бы работать, если бы труд стал добровольным (часть из них указывает на такие предпосылки, как повышение заработной платы, изменение условий труда, трудоустройство по другой специальности).

Таким образом, восприятие сотрудников, считающих, что большинство осужденных трудятся добровольно, в целом совпадает с мнением самих осужденных. Однако более высокий процент сотрудников, по сравнению с осужденными, считают, что последние трудятся по принуждению. Как было рассмотрено выше, портрет сотрудников, которые видят отношение осужденных к труду по-разному, примерно одинаков.

Поскольку два из трех осужденных и сотрудников сходятся на мнении, что осужденные трудятся добровольно, это отражается на их взаимоотношениях внутри системы, когда сотрудники всё чаще прибегают к методам убеждения, поскольку осужденные в целом готовы работать. Это смягчает рабочий микроклимат и отношение к труду, что еще больше сближает труд в колониях с трудом свободных граждан.

Более точно сравнить восприятие сотрудниками труда осужденных способно рассмотрение мотивов, имеющих у добровольно трудящихся осужденных, и мнение сотрудников по этому вопросу.

Результаты опроса осужденных и сотрудников о мотивах добровольного труда осужденных (в случае, если они считают, что трудятся добровольно) приведен в таблице (допускался выбор нескольких вариантов одновременно).

Осужденные, выбравшие вариант «иное», указывали на «условно-досрочное освобождение», «быстрее идет время», «повышение квалификации», «скоротать время», «от безвыходности», «мне нравится работа», «нужно приносить пользу, «привычка», «не привык сидеть без дела» и др.

Мотивы труда осужденных

Мотив	Осужденные, %	Сотрудники, %
Заработная плата	34	45
Желание отвлечься	46	52
Необходимость погасить иски, алименты	28	42
Искупить вину	23	1
Получить специальность, необходимую на свободе	18	11
Иное	12	28

Сотрудники, выбравшие вариант «иное», указывали на «условно-досрочное освобождение» и «трудо-вой стаж для пенсии».

Таким образом, и у осужденных, и у сотрудников, которые оценивают осужденных, на первом месте среди мотивов стоит «желание отвлечься», на втором – заработная плата, на третьем – необходимость погасить иски, алименты, что говорит о схожести мнения обоих, едином видении мотивации к труду.

Но далее это видение расходится. Четверть осужденных указали в качестве мотива желание искупить вину, на что указывает только 1 % сотрудников. Это свидетельствует о том, что сотрудники не видят в качестве мотивов добровольного труда мотивы, не являющиеся корыстными и не связанные с личной заинтересованностью самих осужденных. Служащие УИС значительно чаще, чем осужденные, указывали условно-досрочное освобождение как мотив труда.

Таким образом, восприятие осужденными обязательного труда как добровольного есть следствие и условие расширения проявления диспозитивных начал при исполнении лишения свободы. Наиболее часто встречающиеся из перечисленных выше мотивов (желание отвлечься, на втором – заработная плата, на третьем – необходимость погасить иски, алименты) в целом положительно сказываются на исправлении осужденного. Вместе с этим желание трудиться способно в определенной степени стимулировать заключаемым в местах лишения свободы трудовым договором.

Каждый второй осужденный, считающий, что трудится добровольно, заключал трудовой договор. Но среди тех, кто считает, что трудится только потому, что труд обязательный, больше половины осужденных (57 %) его не заключали. Каждый второй опрошенный нами сотрудник УИС считает, что с осужденными нужно заключать трудовые договоры. Как видно, здесь восприятие осужденных и сотрудников совпадает, за исключением возрастания доли осужденных, считающих, что они трудятся по принуждению и не заключающих трудовой договор.

Несмотря на норму ч. 1 ст. 103 УИК РФ, предписывающую для осужденных обязанность трудиться, две трети осужденных считают, что трудятся добровольно. Большинство сотрудников УИС соглашается с тем, что осужденные вступают в трудовые отношения добровольно. Это свидетельствует о сходстве восприятия одних другими.

Из всех опрошенных осужденных 78 % стали бы работать, если бы труд стал добровольным, 61 %

опрошенных сотрудников считают также. Иначе говоря, большая часть сотрудников и осужденных готовы к тому, чтобы признать труд добровольным.

Как видно из данных социологического опроса, уголовно-исполнительная система на уровне восприятия осужденных и сотрудников (т.е. субъективно), в принципе, готова к исключению обязательности труда осужденных. Тем не менее каждый четвертый осужденный и сотрудник считает, что труд в местах лишения свободы остается трудом обязательным.

Для той части осужденных, которые в местах лишения свободы трудятся добровольно, исключение юридической обязательности труда возможно уже сейчас, однако для остальных такое исключение будет вести к отказам от работы и нежеланию трудиться вообще. Именно эта часть осужденных указывает на низкую заработную плату, неудовлетворительные условия труда, на отсутствие работы по имеющейся у них трудовой специальности.

Отмена обязательности труда сейчас неизбежно приведет к снижению трудовой занятости осужденных как среди добровольно трудящихся, так и среди тех, кто трудится по принуждению. Для этого необходима общая объективная готовность уголовно-исполнительной системы к таким изменениям. В частности, нужно увеличить количество рабочих мест, создать новые организации на территории исправительных учреждений или предоставить земельные участки и производственные мощности на условиях пользования коммерческому сектору экономики.

Перспективы использования трудовых договоров, на наш взгляд, целесообразно связывать с преимуществами для осужденных, заключивших договоры для усиления их позитивной мотивационной сферы и стимулирования желания к добровольному труду.

С позиции внутренней организации труда требуется массовое внедрение практики заключения договоров с осужденными для достижения мотивационного и стимулирующего эффекта с целью развития диспозитивных начал в уголовно-исполнительной системе, а также проработка вопроса об иных мерах стимулирующего характера, направленных на мотивацию осужденного к общественно полезному труду. Это обосновано, поскольку договор, заключаемый с осужденными, выполняет мотивационную (побуждающую) функцию, которая в сочетании со средствами стимулирования к труду обеспечивает исправление осужденных. В числе таких средств выделим следующие:

- в зависимости от поведения и отношения к труду в течение всего периода отбывания наказания

осужденным к лишению свободы может быть изменен вид исправительного учреждения, например они могут быть переведены в колонию-поселение (ст. 78 УИК РФ);

- положительная характеристика важна для добросовестно трудящихся осужденных при решении вопроса об условно-досрочном освобождении, замене неотбытой части наказания более мягким видом наказания (ст. 175 УИК РФ);

- добросовестно трудящийся осужденный имеет возможность загладить вину перед обществом и потерпевшими: погасить штраф как уголовное наказание, гражданские иски, исполнять алиментные обязательства и, в целом, иметь денежные средства на собственном лицевом счете.

Низкая распространенность заключения трудового договора на практике свидетельствует о недостаточном использовании перспективного потенциала диспозитивных начал в условиях лишения свободы. Для их полноценной реализации целесообразно дополнять обычные условия договора, заключаемого с осужденными, обязательствами, связанными с режимом и условиями отбывания лишения свободы. Однако очевидно, что возникающие на основе такого договора правоотношения все же не будут в полной мере идентичны правоотношениям, возникающим в результате трудового договора, заключенного на основании норм ТК РФ. На них неизбежно накладывают отпечаток условия режима. Значит, специфика труда определяется не только наличием договора, но и иными стимулирующими мерами уголовно-исполнительного законодательства (право на ходатайство об условно-досрочном освобождении, изменение вида исправительного учреждения и т.д.).

Важно то, что само по себе наличие заключенного договора с категорией лиц, поименованных в ч. 2 ст. 103 УИК РФ, не свидетельствует о тождестве между их трудом и трудом свободных граждан. Находясь в условиях, ограничивающих ряд прав, которыми наделены свободные граждане, осужденные, даже и вступающие в трудовые правоотношения по желанию, впоследствии не могут воспользоваться

полным объемом прав, закрепленным в трудовом законодательстве (например, право на перевод на другое место работы, право на отпуск длительностью, предусмотренной ТК РФ).

Более широкая реализация диспозитивных начал в условиях несвободы полностью отвечает нынешним требованиям международно-правовых актов. Так, в Правилах Манделы определяется, что организация и методы работы в тюремных учреждениях должны быть максимально приближены к тем, которые приняты за их стенами, чтобы заключенные приучались таким образом к условиям труда на свободе (Правило 99).

При этом сочетание диспозитивных и императивных начал в условиях лишения свободы позволяет более эффективно достигать цели исправления, закрепленной в ст. 9 УИК РФ.

Таким образом, в исправительных учреждениях заключение трудового договора или «договора о трудоустройстве» в принципе желательно, поскольку это расширяет позитивную мотивацию осужденного, повышает гибкость правового регулирования и обеспечивает применение диспозитивных начал. Однако в настоящих условиях возможность заключения таких договоров не свидетельствует о необходимости исключения обязательности труда в местах лишения свободы. Это возможно лишь в перспективе в условиях модернизации материально-производственной базы учреждений, проведении масштабной воспитательной работы, внесении изменений в действующее уголовно-исполнительное законодательство, в том числе путем развития системы стимулирования добросовестного отношения осужденных к труду. В итоге, в настоящий момент, ни цели, поставленные в Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года (в ред. Распоряжения Правительства РФ от 23.09.2015 N 1877-р), ни текущий уровень развития уголовно-исполнительной системы не позволяют сделать вывод о готовности к исключению из УИК РФ обязательности труда осужденных в местах лишения свободы.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Распоряжение* Правительства РФ от 14.10.2010 № 1772-р (ред. от 23.09.2015) «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 года» [Электронный ресурс] // СПС КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106055 (дата обращения 10.09.2017).
2. *Меньшагин В.Д.* Труд в исправительно-трудовых учреждениях. М.: Сов. законодательство, 1932. С. 7–8.
3. *Крахмальник Л.Г.* Труд заключенных и его правовое регулирование в СССР. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 1963. С. 12.
4. *Зубков А.И.* Теоретические вопросы правового регулирования труда осужденных в советских исправительно-трудовых учреждениях. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1974. С. 49.
5. *Уткин В.А.* Курс лекций по уголовно-исполнительному праву. Особенная часть. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1995. С. 81.
6. *Гуцал Н.И.* Правовое регулирование труда осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 5.
7. *Определение* Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1236-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Мигутиной Юлии Сергеевны на нарушение ее конституционных прав положениями статьи 292 Уголовного кодекса Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс (дата обращения 2 сентября 2017 г.).
8. *Шамсунов С.Х.* Право на труд осужденных к лишению свободы: обязанность или привилегия? Сборник по итогам конференции Шестой Пермский конгресс ученых-юристов. М.: Статут, 2016. С. 424.

9. Шамсунов С.Х. Труд осужденных к лишению свободы в России (организационно-правовые проблемы). Рязань: Изд-во Академии права и управления Минюста России, 2003. С. 191–192.
10. Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении обращения с заключенными. UNODC: Управление ООН по наркотикам и преступности. URL: https://www.unodc.org/documents/commissions/CCPCJ/CCPCJ_Sessions/CCPCJ_24/resolutions/L6_Rev1/ECN152015_L6Rev1_r_V1503587.pdf (дата обращения 10.09.2017).
11. Киселев Н.В. Диспозитивные начала правового регулирования исполнения уголовного наказания в виде лишения свободы: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. Томск, 1998. С. 120.
12. Базунов В.В. Правовое регулирование условий труда при отбывании наказания в виде лишения свободы // Уголовно-исполнительная политика, законодательство и право: современное состояние и перспективы развития. М.: Юриспруденция, 2014. С. 52–59.

LABOUR IN PRISON IN THE PERCEPTION OF CONVICTS AND EMPLOYEES OF CORRECTIONAL FACILITIES

Ugolovnaya yustitsiya – Russian Journal of Criminal Law, 2017, no. 10, pp. 97–104. DOI: 10.17223/23088451/10/16
Ilya S. Mirusin, Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: stealth@sibmail.com

Keywords: labour of convicts, labour contract, imperative principles, dispositive principles, obligation of labour.

The article examines the problem of the legal regulation of labour of convicts sentenced to imprisonment, the correlation of the perception of work by convicts and officers of the penitentiary system. It is known that back in the early 1990s, the authors of the alternative project of the Correctional Labour Code of the Russian Federation proposed a broad system of incentives for convicts to conscientious voluntary labour. At that time, the Correctional Labour Code of the RSFSR contained provisions according to which only convicts with a conscientious attitude to labour could be subject to parole, replacement of the unserved part of punishment with a milder form, a suspended sentence.

Now, like in the Soviet period, socially beneficial labour of convicts in prisons is recognised as one of the main means of their correction (Part 2, Article 9 of the RF Correctional Code). But convicts themselves perceive it ambiguously. In many respects, it is because there are obvious differences between the labour of convicts and of free citizens. This issue was long and actively discussed in the Soviet literature on correctional labour law. And the positions of the authors were often opposite. Some pointed to the equivalence of the labour of convicts and of free citizens. In their opinion, the nature of the labour of convicts was no different from that of ordinary workers. Others believed that the well-known differences between the labour of prisoners and of free citizens are inevitable, they will exist as long as the labour of prisoners exists, for these differences are generated by the purposes and peculiarities of this labour.

The essence of the labour of convicts in prisons is determined by the following main features: 1) in terms of economic theory, it is equivalent to labour out of prison by nature; 2) unlike the labor of free citizens, the labour of convicts is compulsory and not voluntary (with the exception of the categories specified in Part 2 of Article 103 of the RF Correctional Code); 3) labour mainly pursues a correctional goal, and its economic role (including profit-making) does not come first, which is in accordance with the norms of international law; 4) the labour of convicts, as well as its conditions, is not a penalty; it is a non-punitive correctional measure that combines with punishment.

Obviously, the compulsory nature of the labour of the majority of convicts is a manifestation of imperative principles in penal legal regulation. Such principles are enshrined in most other norms of penal legislation. However, in a number of legal situations, it can be stated that imperative principles are increasingly supplemented or even superseded by dispositive ones. One of the manifestations of dispositive principles may be a contract concluded with convicts in the sphere of their employment. This practice exists in many regions of the country, although the RF Correctional Code does not contain a norm obliging the administration of a correctional facility to conclude such contracts.

The data of a sociological survey demonstrate that the penal system at the level of the perception of convicts and employees (that is, subjectively) is actually ready to exclude the obligatory labour of convicts. Nevertheless, every fourth convict and employee believes that labour in prisons remains compulsory.

For the part of convicts who work voluntarily in prisons, the exclusion of the legal obligation of labour is possible now; but for the others, such an exclusion will lead to refusals to work and unwillingness to work at all.

From the viewpoint of internal organisation of labor, it is necessary to mass-enforce the signing of contracts with convicts to achieve a motivational and stimulating effect that will develop dispositive principles in the penal system. It is also necessary to settle the issue of other incentive measures to motivate the convicted person to useful work. This is justified, since the contract signed with the convicts performs a motivating function, which, in combination with incentives to work, ensures the correction of convicts.

Thus, in prisons, the conclusion of a labour contract or an “employment contract” is desirable, since it enhances the positive motivation of the convict, increases the flexibility of legal regulation and ensures the application of dispositive principles. However, under the present conditions, the possibility of concluding such contracts does not indicate the need to exclude the obligation of labour in prisons. This is possible only in the long term in the conditions of modernisation of the material and production base of facilities, large-scale educational work, changes in the current penal legislation, including a system of incentives to encourage conscientious attitude of convicts to labour.

REFERENCES

1. Konsul'tant Plyus. (1992) *Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 14.10.2010 N 1772-r (red. ot 23.09.2015) "O Kontseptsii razvitiya ugolovno-ispolnitel'noy sistemy Rossiyskoy Federatsii do 2020 goda"* [Ordinance of the Government of the Russian Federation of 14.10.2010 No 1772-r (edited on 23.09.2015) “On the Concept of the Development of the Penitentiary System of the Russian Federation until 2020”]. [Online] Available from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_106055. (Accessed: 10th September 2017).

2. Men'shagin, V.D. (1932) *Trud v ispravitel'no-trudovykh uchrezhdeniyakh* [Labor in correctional labor institutions]. Moscow: Sov. zakonodatel'stvo.
3. Krakhmal'nik, L.G. (1963) *Trud zaklyuchennykh i ego pravovoe regulirovanie v SSSR* [The labour of prisoners and its legal regulation in the USSR]. Saratov: Saratov State University.
4. Zubkov, A.I. (1974) *Teoreticheskie voprosy pravovogo regulirovaniya truda osuzhdennykh v sovetskikh ispravitel'no-trudovykh uchrezhdeniyakh* [Theoretical questions of the legal regulation of work of convicts in Soviet corrective labor institutions]. Tomsk: Tomsk State University.
5. Utkin, V.A. (1995) *Kurs lektsiy po ugovolno-ispolnitel'nomu pravu. Osobennaya chast'* [Course of lectures on penal law. The special part]. Tomsk: Tomsk State University.
6. Gutsal, N.I. (2007) *Pravovoe regulirovanie truda osuzhdennykh, otbyvayushchikh nakazanie v ispravitel'nykh koloniyakh* [Legal regulation of labour of convicts serving sentences in correctional colonies]. Abstract of Law Cand. Diss. Moscow.
7. Konsul'tant Plyus. (1992) *Opreделение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. N 1236-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Мигутиной Юлии Сергеевны на нарушение ее конституционных прав положением ст. 292 Уголовного кодекса Российской Федерации"* [Definition of the Constitutional Court of the Russian Federation of October 13, 2009 No. 1236-O-O "On refusal to accept the complaint of citizen Yulia Migutina for violation of her constitutional rights by the provisions of Article 292 of the Criminal Code of the Russian Federation"]. Moscow: AO Konsul'tant plyus.
8. Shamsunov, S.Kh. (2016) [The right to work for those sentenced to deprivation of liberty: an obligation or a privilege?]. *Sixth Perm Congress of Lawyers*. Proceedings. Perm: Statut. pp. 424. (In Russian).
9. Shamsunov, S.Kh. (2003) *Trud osuzhdennykh k lisheniyu svobody v Rossii (organizatsionno-pravovye problemy)* [The labour of prisoners in Russia (organizational and legal problems)]. Ryazan: Academy of Law and Administration of the Ministry of Justice of Russia.
10. United Nations Office on Drugs and Crime. (2015) *Minimal'nye standartnye pravila Organizatsii Ob'edinennykh Natsiy v otnoshenii obrashcheniya s zaklyuchennymi* [United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners]. [Online] Available from: https://www.unodc.org/documents/commissions/CCPCJ/CCPCJ_Sessions/CCPCJ_24/resolutions/L6_Rev1/ECN152015_L6Rev1_r_V1503587.pdf. (Accessed: 10th September 2017).
11. Kiselev, N.V. (1998) *Dispozitivnye nachala pravovogo regulirovaniya ispolneniya ugovolnogo nakazaniya v vide lisheniya svobody* [Dispositive principles of legal regulation of execution of criminal punishment in the form of imprisonment]. Tomsk.
12. Bazunov, V.V. (2014) *Pravovoe regulirovanie usloviy truda pri otbyvanii nakazaniya v vide lisheniya svobody* [Legal regulation of working conditions while serving sentence in the form of deprivation of liberty]. In: Aleksandrov, A.S. et al. *Ugovolno-ispolnitel'naya politika, zakonodatel'stvo i pravo : sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya* [Penal policy, legislation and law: current status and development prospects]. Moscow: Yurisprudentsiya.