

УДК 343.8

С.В. Чубраков

ОТНОШЕНИЯ В СФЕРЕ ТРУДА ОСУЖДЕННЫХ: ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Статья посвящена выявлению природы отношений, возникающих при выполнении работы осужденными, с целью установления либо прямого, либо субсидиарного их регулирования нормами трудового законодательства. В ней рассматриваются основные варианты отношений в области труда осужденных, производится их сопоставление с описанными в литературе признаками однородности трудовых и уголовно-исполнительных отношений, а также анализируются основные проблемы объема применения трудового законодательства.

Ключевые слова: труд осужденных, предмет уголовно-исполнительного права, уголовно-исполнительные отношения, уголовно-исполнительное регулирование.

Вопрос о критериях однородности отношений в предмете уголовно-исполнительного права и конкретного их круга носит дискуссионный характер и вообще недостаточно разработан. Во многом это обусловлено тем, что предмет правового регулирования не справляется с задачей единого классификационного критерия для деления российского права на изолированные друг от друга отрасли, поскольку однородность отношений для каждой отрасли «задается» по двум и более признакам (в каждом случае – своим). Именно по этим причинам установление любых признаков однородности уголовно-исполнительных отношений не способно исчерпать всех ситуаций, когда «вхождение» определенных отношений в предмет уголовно-исполнительного права будет не столь очевидным, и на эти отношения будут претендовать также нормы иных отраслей российского права.

Серьезные сложности, например, вызывает соотношение уголовно-исполнительных отношений с трудовыми в части отношений в сфере труда осужденных. Ни Трудовой кодекс РФ, ни УИК РФ, ни иные нормативно-правовые акты нигде прямо (четко, исчерпывающе) не определяют природы таких отношений, а также способа, сферы и объема применения к ним норм трудового законодательства. Следует отметить, что проблема правовой регламентации привлечения осужденных к трудовой деятельности в процессе отбывания ими уголовных наказаний либо реализации иных мер уголовно-правового характера возникла не сегодня, она активно обсуждается на протяжении длительного времени.

При этом в современной юридической литературе анализ правового регулирования труда осужденных нередко сводится к формальному описанию существующих ныне норм [1; 2. С. 12–14; и др.], которые далеки от идеала, а не к выявлению того, как должно это быть реализовано (базируясь на единой концепции правового регулирования труда осужденных, за постулаты которой будут взяты некие положения с последовательным проведением их во всех частных случаях привлечения осужденных к труду).

Наиболее полное соединение с наказанием некарательной исправительной меры в виде труда можно проследить при исполнении лишения свободы, исправительных и обязательных работ. Именно их реализация порождает на практике значительное количество вопросов, в том числе касающихся необходимости заключения трудовых договоров с осужденными, установления конкретного перечня их трудовых прав и обязанностей, определения оснований и порядка увольнения, переводов на другую работу и т.д.

Многоаспектность данной проблемы обусловлена отчасти многообразием самих отношений в сфере труда осужденных и наличием существенных отличий в них, затрудняющих сколь-либо значимую унификацию правил по их упорядочению. Так, имеется существенная разница в отношениях по выполнению работ осужденными, зависящая от вида назначенного уголовного наказания: обязательные работы, исправительные работы, лишение свободы. Помимо этого, значимые особенности и вариативность этих отношений могут присутствовать и в рамках одного наказания. Например, при лишении свободы труд осужденных может быть добровольным оплачиваемым, обязательным оплачиваемым и обязательным бесплатным, а исправительные работы могут отбываться осужденным как по прежнему месту работы, так и в местах, определяемых органами местного самоуправления по согласованию с уголовно-исполнительными инспекциями.

Очевидно, что трудовое законодательство к отношениям в сфере труда осужденных применяться все же должно как в силу схожести по многим признакам этих отношений с отношениями по труду неосужденных, так и потому, что соответствующих правил, регулирующих целый ряд подобных отношений, в нормативно-правовых актах иных отраслей, и прежде всего в уголовно-исполнительном праве, нет. Конечно, потенциально можно обосновывать и менее рациональную необходимость регулирования всех отношений по выполнению работ осужденными, в том числе и в случае повтора трудовых правил, исключительно в уголовно-исполнительном законодательстве. Также очевидным является и то, что применяться трудовое законодательство должно все же не в полном объеме (в силу наличия безусловных особенностей, связанных с тем, что труд осужденных осуществляется в рамках отбывания уголовного наказания и, как правило, не является добровольным).

Причем реализовано подобное применение трудового законодательства к отношениям по труду осужденных может быть с теоретической точки зрения (потенциально) двояко: как путем прямого его применения с закреплением соответствующих исключений (оговорок) в уголовно-исполнительном законодательстве (на это в общем нацеливает ст. 10 УИК РФ), так и путем субсидиарного его применения с закреплением допустимого к заимствованию объема трудового законодательства в уголовно-исполнительном.

Важно, что тот или иной из описанных выше способов не будет влиять на объем применения (т.е. на пределы вмешательства) трудового законодательства. Соответственно, проблема объема, по сути, будет иметь самостоятельный характер, во многом зависящий от различных возможных вариантов привлечения осужденных к труду. Однако конкретный вариант ограничения объема применения трудового законодательства будет детерминирован (с точки зрения юридической техники) тем, какое его применение взяли за ос-

нову – прямое либо субсидиарное. Если прямое – то исключения из общего объема трудового законодательства должны быть установлены уголовно-исполнительным законодательством. Если субсидиарное, то, наоборот, в уголовно-исполнительном законодательстве должен быть очерчен объем разрешенного к применению трудового законодательства.

Вместе с тем выбор одного из указанных способов должен осуществляться не произвольно, а в соответствии с характером отношений в области труда осужденных. Выявление природы этих отношений позволит отнести их либо к предмету трудового права (тогда должен быть выбран первый способ прямого применения), либо к предмету уголовно-исполнительного права (тогда должен быть выбран второй способ субсидиарного применения).

Таким образом, многочисленные проблемы правового регулирования труда осужденных могут быть сведены к двум основным блокам:

- определению природы отношений в сфере труда осужденных, что позволит уяснить, в предмет какой отрасли они должны входить, и как следствие, позволит установить способ применения трудового законодательства к данным отношениям – прямой или субсидиарный;

- определению объема применения трудового законодательства к отношениям по труду осужденных.

Остановимся вначале на выяснении природы отношений в области труда осужденных к обязательным, исправительным работам и лишению свободы.

Эта проблема уже затрагивалась в период развития советского исправительно-трудового права применительно к труду лишенных свободы и осужденных к исправительным работам. Были высказаны различные позиции: обосновывалась исправительно-трудовая (уголовно-исполнительная) либо трудовая природа этих отношений, их комплексный характер, а также аргументировалась необходимость отнесения их к особому виду административно-правовым или специфическим трудовым отношениям (см. подробнее [3. С. 150]). Неоднократно этот вопрос поднимался и после принятия УИК РФ, в том числе применительно к обязательным работам. Некоторые авторы утверждали, что складывающиеся в процессе выполнения общественно полезных работ отношения между осужденным и организацией-работодателем являются трудовыми со всеми вытекающими отсюда последствиями [4]. По поводу природы отношений, связанных с выполнением работ осужденными, определенная позиция ранее высказывалась и нами [5]. В настоящее время считаем необходимым ее уточнить.

Для того чтобы выявить природу отношений в области выполнения работ осужденными и установить способ применения к ним трудового законодательства, необходимо следующее:

- установить место труда в отмеченных мерах уголовной ответственности;

- рассмотреть выделяемые в литературе параметры (признаки) однородности трудовых отношений, сопоставив их с соответствующими параметрами (признаками) однородности уголовно-исполнительных отношений;

- соотнести признаки отношений, возникающих при выполнении работ осужденными, с установленными параметрами (признаками) однородности трудовых и уголовно-исполнительных отношений.

Что касается места труда при реализации таких мер уголовной ответственности, как лишение свободы, исправительные и обязательные работы, то он традиционно для уголовно-исполнительного права рассматривается в качестве некарательной исправительной меры, соединяемой с карательными элементами данных наказаний (конкретными лишениями и правоограничениями) для более успешного достижения исправительной цели (см., например: [6. С. 19–20; 7. С. 246–247] и др.). Отмеченная позиция не является единственной, поскольку нередко при характеристике содержания исправительных и обязательных работ труд оценивается как составной элемент их карательного содержания. Ранее в исправительно-трудовом праве такой подход был распространен среди сторонников так называемого «сложного состава наказания» при характеристике ими содержания лишения свободы (к числу которых можно отнести И.С. Ноя, М.А. Ефимова, М.Д. Шаргородского, Н.А. Огурцова и др.).

Если исходить из оценки труда как меры, не входящей в содержание наказания, а лишь соединяемой с ним (что нам представляется более обоснованным), то следует обратить внимание на характер такого соединения, поскольку он принципиально различен при реализации лишения свободы и при реализации обязательных и исправительных работ. Причем при лишении свободы привлечение к труду также имеет вариативность: бесплатный (по общему правилу не более двух часов в неделю) труд по благоустройству исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий (ст. 106 УИК РФ) и оплачиваемый (с предполагаемой полной занятостью) труд в местах и на работах, определяемых администрацией исправительных учреждений (ст. 103–105, 107 УИК РФ). Если при лишении свободы соединение с этой мерой может как быть, так и отсутствовать, то при исправительных и обязательных работах соединение карательных элементов данных наказаний с трудом имеет «неразрывный» характер, поскольку лишения и правоограничения в правах на отдых, на вознаграждение за труд, на самоопределение (в части личной свободы, лишения свободного времени, возможности распоряжаться своим временем по своему усмотрению, располагать своими контактами и т.п.) «завязаны» через механизм привлечения осужденных к труду (т.е. государство для того, чтобы «забрать» некие блага, по сути создает осужденному соответствующие условия для их «получения»). Поэтому ликвидация привлечения осужденных к труду при исправительных и обязательных работах будет влечь и ликвидацию данных наказаний в принципе.

Отмеченная специфика будет отражаться и на характеристике отношений по выполнению работ, и на их правовой регламентации. В частности, реализация карательных элементов исправительных и обязательных работ, регулируемая уголовно-исполнительными предписаниями, автоматически будет задавать и вопросы труда осужденных, которые, как минимум, в части неразрывного соединения с этими карательными элементами будут подвергаться прямой уголовно-исполнительной регламентации (например, чч. 1 и 2 ст. 26, ч. 2 ст. 27, чч. 2–4, 6 ст. 40 УИК РФ и др.), чего при труде лиц, лишенных свободы, может и не быть.

Если обратиться к признакам однородности трудовых отношений (некоторыми авторами обособленно так именуемых наряду с иными социально-

трудовыми отношениями, непосредственно связанными с трудовыми), то однозначности в их перечне в юридической литературе не имеется. Тем более, взгляды на круг отношений, входящих в предмет трудового права, постоянно менялись в зависимости от этапов экономического развития государства (см. подробнее об этом [8. С. 54–60]). В настоящее время наиболее часто отмечается, что для трудовых отношений характерным является наемность, несамостоятельность (подчиненность работодателю) труда, оплачиваемость труда, личное выполнение работником трудовой функции, необходимость работника подчиняться правилам внутреннего распорядка, установленным у работодателя, и включение его в трудовой коллектив, а также наличие строго определенного добровольного соглашения между сторонами, наделяющего их особыми правами и обязанностями, – трудового договора (см. подробнее [9. С. 16; 10. С. 18, 24] и др.).

Есть и позиции, обосновывающие определение однородности трудовых отношений как по субъектному параметру [11. С. 19–25], так и по обусловленности содержания отношений технологическим процессом неединоличного, договорного, несамостоятельного, подчиненного труда, в результате чего основным содержанием трудовых отношений будут отношения между работодателем и наемным работником по обеспечению жизнедеятельности технологического процесса конкретной организации [8. С. 41, 62; 12. С. 32–33, 37]. При этом свое мнение по данному поводу имеет и законодатель, дающий определение трудовых отношений в ст. 15 Трудового кодекса РФ как отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Не вдаваясь в детализацию данных признаков и их перечень, можно с очевидностью констатировать, что любой из приведенных выше вариантов позволяет говорить, что они находятся в иной «плоскости» относительно таких признаков однородности уголовно-исполнительных отношений, как субъектный состав (осужденный и государство), временной промежуток их существования (по общему правилу с момента вступления приговора в законную силу и до отбытия (исполнения) назначенной меры уголовной ответственности) и характер (отношения по воплощению в жизнь содержания предписанных мер уголовной ответственности и соединяемых с ними воспитательно-предупредительных мер) (см. подробнее об этом [13]). Это означает возможность «наложения» признаков трудовых отношений на признаки уголовно-исполнительных (поскольку указанные признаки трудовых отношений могут проявляться в период с момента вступления приговора в законную силу и до момента отбытия наказания в процессе воплощения в жизнь содержания назначенного уголовного наказания, например, в виде лишения свободы между такими субъектами, как государство в роли работодателя и осужден-

ный в роли работника), и как следствие – затруднительность их полноценного сравнения (соотнесения) и тем более разграничения.

Конечно, далеко не во всех случаях все признаки однородности трудовых отношений могут быть «наложены» на уголовно-исполнительные. Так, полное их «наложение» можно обнаружить при добровольном труде в исправительных колониях осужденных к лишению свободы мужчин старше 60 лет и осужденных женщин старше 55 лет, а также осужденных, являющихся инвалидами первой или второй группы (ч. 2 ст. 103 УИК РФ). Здесь все признаки трудовых отношений (при любом отраженном выше варианте их выделения) налицо, при том, что в целом эти отношения отвечают и признакам уголовно-исполнительных. На первый взгляд, к этой ситуации во многом приближен и труд осужденных к исправработам по прежнему месту работы, поскольку волю на заключение трудового договора осужденный выразил и в соответствующие отношения с данным работодателем вступил добровольно. Однако немаловажным является здесь то, что сделал он это до вступления приговора в законную силу. А после вступления приговора в законную силу добровольность труда уже отсутствует, так как начинается процесс отбывания наказания, и уволиться по собственному желанию в общем порядке осужденный не может. Следовательно, всех признаков трудовых отношений при исполнении исправработ обнаружить все же нельзя.

Вместе с тем в иных ситуациях привлечения осужденных к труду, в частности при обязательных работах, при обязательном оплачиваемом труде лиц, лишенных свободы, при бесплатном труде осужденных к лишению свободы, а также при исправительных работах не по прежнему месту работы, значительного количества признаков трудовых отношений нет. Для всех обозначенных случаев это касается в первую очередь отсутствия такого важного признака трудовых отношений, как договорность (предполагающего добровольность труда и несвойственные уголовно-исполнительным отношениям отношения равенства сторон со всеми вытекающими отсюда последствиями, в том числе и такими основными правами работника, как право на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, право на управление организацией, право на забастовку и многих других, закрепленных в ст. 21 Трудового кодекса РФ, которых у осужденных нет и быть не должно). Кроме того, могут отсутствовать и многие иные признаки однородности трудовых отношений. Например, при обязательных работах либо при привлечении к бесплатному труду в рамках ст. 106 УИК РФ отсутствуют также такие признаки, как включение в трудовой коллектив, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, возмездность и др.

В итоге соотношение признаков отношений, возникающих при выполнении работ осужденными, с установленными признаками трудовых, а также с выделяемыми признаками уголовно-исполнительных отношений позволяет констатировать следующее. По общему правилу отношения по труду осужденных при оговоренных наказаниях не имеют, как минимум, такого необходимого признака, как договорность, что не позволяет все их виды в совокупности оценивать как трудовые и включать в предмет трудового права. Соответственно, взяв за основу в качестве признаков однородности уголовно-

исполнительных отношений субъектный состав, временной промежуток и характер отношений, можно говорить об отнесении к уголовно-исполнительным и отношений, которые возникают после вступления обвинительного решения суда в законную силу между государством (либо иным субъектом, которому делегированы полномочия государства) и осужденным, предметом которых является, помимо прочего, реализация такой исправительной меры, соединяемой с наказанием, как труд. Это означает необходимость включения отношений по выполнению работ осужденными к отмеченным выше наказаниям в виде обязательных, исправительных работ и лишению свободы в качестве общего правила в уголовно-исполнительные.

Единственным «чистым» исключением, допускающим возможность фиксации одновременно и признаков трудовых, и признаков уголовно-исполнительных отношений, будут отношения по выполнению в добровольном порядке оплачиваемых работ осужденными к лишению свободы (ч. 2 ст. 103 УИК РФ). Здесь, как отмечалось, происходит полное «наложение» признаков однородности трудовых на признаки однородности уголовно-исполнительных отношений, что в принципе позволяет обосновывать их нахождение и в рамках предмета трудового права, и в рамках предмета уголовно-исполнительного права. Однако, исходя из специфики статуса одной из сторон данных отношений (осужденный, содержащийся в местах изоляции), которая не может не повлиять на права и обязанности осужденного при выполнении им трудовой функции (ведь условия «несвободы» налагают одинаковые «оковы» на труд любых категорий осужденных), а также с учетом очевидной необходимости в унификации правового регулирования всех однотипных отношений по труду осужденных (делающей весьма надуманным обоснование разных подходов в правовом регулировании добровольного и обязательного труда лиц, лишенных свободы), более обоснованным видится оставление приоритета в регулировании и этих отношений за уголовно-исполнительным правом и отнесение их к его предмету. Таким образом, целесообразнее использовать общий подход в целом ко всем подобным отношениям, считая уголовно-исполнительными любые отношения по труду осужденных, возникающие в результате соединения этой некарательной исправительной меры с наказанием. В целом подобная тенденция наметилась и в судебной практике.

Итак, поскольку любые отношения по труду осужденных к обязательным, исправительным работам и к лишению свободы не являются по своей природе трудовыми, они должны быть упорядочены прежде всего уголовно-исполнительными предписаниями. Соответственно, способ применения к ним трудового законодательства должен быть субсидиарным (см. о субсидиарности трудового права: [14. С. 21–26]. При этом в тех случаях, когда правила реализации данной исправительной меры не будут отличаться от ситуаций упорядочения труда лиц, не привлеченных к уголовной ответственности, положения уголовно-исполнительного законодательства должны делать прямую отсылку к трудовому законодательству, применяемому в целях экономии закона без каких-либо исключений (например, это касается правил об охране труда, о производственной санитарии и гигиене, об особенностях труда несовершеннолетних и беременных женщин и др.). Объем такого приме-

нения должен быть четко очерчен и ясно отражен в УИК РФ. В тех же ситуациях, когда при реализации мер уголовной ответственности привлечение к труду имеет свои особенности, требующие иного регулирования по сравнению с тем, которое имеется в трудовом, то трудовое законодательство применяться не должно, а все эти особенности должны быть отражены в уголовно-исполнительных предписаниях, которые (в отличие от трудовых предписаний) будут упорядочивать их по-иному.

Мы наметили лишь общий вектор решения проблемы, алгоритм действий по определению объема применения трудового законодательства к отношениям по выполнению работ осужденными. Вопрос о конкретном объеме применения трудовых норм (в частности, устанавливающих права и обязанности работника) требует самостоятельного и тщательного исследования. В рамках одной статьи его невозможно обстоятельно осветить даже применительно к отдельным случаям привлечения осужденных к труду (например, при обязательных, исправительных работах, при лишении свободы), поскольку при исполнении каждого вида наказания привлечение к труду будет иметь свои особенности. Но помимо общего алгоритма действий по объему применения трудового законодательства, отраженного выше, можно остановиться на некоторых проблемных ситуациях, возникающих в практике. В частности, актуальным является вопрос о применении правил трудового права к осужденным в случаях принятия на работу и увольнения: следует ли с ними заключать трудовые соглашения, оформлять приказы о приеме на работу, заводить трудовые книжки и т.д.

Полагаем, что эти отношения имеют уголовно-исполнительную природу, поэтому ничего из трудового законодательства в части приема на работу и увольнения распространяться на осужденных не должно. В том числе потому, что никакой воли на заключение подобного соглашения от осужденного не требуется, а отношения по выполнению работ возникают вне зависимости от его желания и не предполагают добровольности, фактического равенства сторон со всеми вытекающими отсюда основными правами работника (как отмечалось, единственное исключение – добровольный труд осужденных по правилам ч. 2 ст. 103 Трудового кодекса РФ). В этой связи считаем, что в УИК РФ должно быть определено, что правила трудового законодательства по этим моментам неприменимы. Факт начала выполнения работ осужденными к лишению свободы, обязательным работам, исправительным работам (в том числе и при оставлении их по месту прежней работы) должен оформляться приказом о допуске осужденного к работе (по такой-то специальности; на таком-то объекте; на такой-то период и т.д.) в связи с наличием приговора суда без заключения трудового договора (без внесения записей в трудовую книжку, без издания приказа о приеме на работу и т.п.).

Законом возникают вопросы относительно исправработников, отбывающих наказание по прежнему месту работы. Свою волю на заключение трудового договора они добровольно выразили еще до приговора и ко времени вступления его в законную силу уже находятся в трудовых отношениях. Представляется, что с момента вступления приговора (определения, постановления) в законную силу трудовые отношения все же прекращаются и осужденные должны быть уволены по п. 4 ст. 83 Трудового кодекса РФ (хотя

это основание в современном варианте изложения подходит для подобных ситуаций с «большой натяжкой»). По сути, государство делегирует администрации работодателя часть полномочий по исполнению наказаний, в связи с этим она уже не является равным осужденному участником трудовых отношений (как минимум потому, что осужденный не может уволиться по собственному желанию). Фактическая система взаимоотношений осужденного с работодателем уже будет иная, в результате чего значительного объема трудовых прав у осужденного нет и быть не должно. Такой вариант позволит избежать многих практических трудностей, связанных с объективной необходимостью прекращения взаимоотношений по прежнему месту работы, например в связи с длительным простоем, когда осужденный может быть направлен инспекцией в иную организацию, или в связи с маскировкой под настоящее отбывание исправработ в «подставной» организации, когда осужденный только номинально числится, фактически не работая, и др.

Полагаем, что имеющиеся в литературе утверждения о необходимости заключения трудового договора с осужденными к исправработам и о применении к этим отношениям положений гл. 11 Трудового кодекса РФ [15] малоубедительны, в том числе в части констатации наличия возможности понуждения работодателя, включенного в список органом местного самоуправления, к заключению такого договора с направленным к нему исправработником. Действующее законодательство не содержит никаких, в том числе правовых, механизмов понуждения организации, которая, допустим, сначала добровольно изъявила желание принимать осужденных, но потом отказалась от своего решения. Несостоятельность этих утверждений доказывает и отсутствие практики понуждения работодателей к принятию осужденных при массовых случаях подобных отказов.

При увольнении осужденного (как по отбытию наказания, так и в иных «экстренных» ситуациях, в том числе при отказе организации от осужденного к обязательным либо исправительным работам) должен быть издан приказ о прекращении выполнения работ в связи с приговором. В данном случае не требуется заключать никаких соглашений о расторжении трудового договора, равно как и не нужно в обязательном порядке оставлять осужденного в качестве работника, чтобы затем «изобретать» основания для его увольнения по Трудовому кодексу РФ. Если организация заинтересована в том, чтобы оставить осужденного в качестве работника, то после отбытия им наказания может заключить с ним трудовой договор на общих основаниях.

Если придерживаться этой же логики, то не будет проблем с переводами осужденных, с перемещениями, с вопросами о необходимости повышения квалификации, с гарантиями при ликвидации предприятия либо при сокращении штата, с правами на забастовку, на управление организацией и т.п. Ничего из правил Трудового кодекса РФ об этом на осужденных (по общему правилу) распространяться не должно. В то же время очевидно, что осужденные, выполняющие любые трудовые функции, должны быть наравне с неосужденными защищены в части безопасных условий труда, требований производственной санитарии и гигиены. Здесь правила трудового законодательства распространяются на осужденных без каких-либо исключений.

Многие иные вопросы объема применения трудового законодательства к отношениям по труду осужденных при конкретных мерах уголовной ответственности требуют своего отдельного решения. Причем практическим результатом осмысления этого блока проблем должны стать рекомендации для законодателя по закреплению четкого перечня применяемых к этим отношениям норм трудового права. В них не должно быть как существующих ныне неясностей, так и очевидных «фантазий», вроде реакций уголовно-исполнительной инспекции на необоснованный отказ в приеме осужденного к исправработам на работу на основании положений п. 72 Инструкции по организации исполнения наказаний и мер уголовно-правового характера без изоляции от общества, утвержденной Приказом Минюста № 142 от 20.05.2009 г. Полагаем, что вышеизложенные обоснования природы подобных отношений и предложенный алгоритм применения к ним трудового законодательства могут послужить основой для конкретных выводов.

Литература

1. *Репринцев Д.Д.* Правовое регулирование труда лиц, осужденных к лишению свободы // Трудовое право. 2012. № 5. С. 79–85.
2. *Гурай Г.А.* Обеспечение реализации прав осужденных на труд // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2010. № 6. С. 12–14.
3. *Зубков А.И.* Теоретические вопросы правового регулирования труда осужденных в советских исправительно-трудовых учреждениях. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1974. 172 с.
4. *Шубин О.Г.* Взаимодействие трудового и уголовно-исполнительного права в исполнении уголовных наказаний, не связанных с лишением свободы (обязательные работы) // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики: сборник материалов научно-практической конференции. Новокузнецк: Кузбасский филиал Владимирского юридического института МЮ России, 2002. С. 108–110.
5. *Чубраков С.В.* Некоторые проблемы правового регулирования труда осужденных // Вестник Томского государственного университета. 2007. № 300(1). С. 176–179.
6. *Ременсон А.Л.* Вопросы лишения свободы и общее учение о наказании // Материалы научной конференции, посвященной проблемам исправительно-трудового права. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1961. С. 14–39.
7. *Наташев А.Е.* Неприемлемость «прогрессивной системы» отбывания лишения свободы // Проблемы развития советского исправительно-трудового законодательства. Саратов, 1961. С. 246–252.
8. *Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г.* Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма) / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007. 301 с.
9. *Трудовое право России: учеб.* / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2002. 560 с.
10. *Лебедев В.М.* Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Томский государственный педагогический университет, 1998. 184 с.
11. *Мельникова В.Г.* Система трудового права Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004. 181 с.
12. *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2001. 50 с.
13. *Чубраков С.В.* Параметры однородности отношений в сфере уголовно-исполнительного правового регулирования // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 3 (5). С. 76–83.
14. *Лебедев В.М.* Лекции по трудовому праву России. Вып. 2. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2001. 64 с.
15. *Галиева Р.Ф.* Правовое регулирование труда лиц, осужденных к исправительным работам // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2011. № 2. С. 20–25.

Chubrakov Sergey V. Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation).

RELATIONS IN THE SPHERE OF CONVICTS' LABOR: LEGAL NATURE AND REGULATION.

Keywords: labor of convicts, subject of penal enforcement law, penal enforcement relations, penal enforcement regulation.

The problem of correlation of penal enforcement and labor relations in the sphere of convicts' labor has been a debatable one for a long time. Neither the Labor Code of the Russian Federation nor other legal acts determine the nature of such relations and the mode, sphere and volume of the application of labor legislation in such relations. This results in a great number of questions in law-making and law enforcement activities.

The author attempts to reveal the nature of relations arising out of the work of those sentenced to imprisonment, correctional and compulsory works in order to refer them to the subject of penal enforcement and labor law. The solution to this problem will influence the explanation whether these relations shall be regulated by the norms of labor legislation directly or subsidiarily.

The article deals with the main types of labor relations of convicts, which depend on the imposed punishment (compulsory and correctional works and imprisonment), as well as on the variety of these relations within the framework of one punishment (e.g. in prison the labor of convicts may be voluntary and paid, compulsory and paid or compulsory and free while correctional works can be served by the convict either at his former place of work or in the places determined by the local government on the approval of probation departments). The characteristics of such relations are correlated with the characteristics of homogeneity of labor and penal enforcement relations. This enables the author to conclude that according to a general rule, labor relations of convicts while they serve the above punishments do not have such a characteristic as agreement and this does not these relations to be defined as labor ones and include them into the subject of labor law. So, it is necessary to speak about the primary regulation of any relations connected with the labor of those sentenced to compulsory, correctional works and imprisonment by penal prescriptions, on the basis that they are labor relations in their nature. And the only mode of labor legislation to be applied to them is a subsidiary one.

The article analyzes both the general algorithm of application of labor legislation and some practical problems. Among them is the problem of application of labor law rules, such as employment and dismissal, to convicts: the necessity to conclude a contract of employment with them, to publish an employment order, to issue an employment record book etc.

References

1. Reprintsev D.D. Pravovoe regulirovanie truda lits, osuzhdennykh k lisheniyu svobody [Legal regulation of the labor of persons sentenced to imprisonment]. *Trudovoe pravo*, 2012, no. 5, pp. 79-85.
2. Guray G.A. Obespechenie realizatsii prav osuzhdennykh na trud [Ensuring the rights of convicts to work]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pravo, ekonomika, upravlenie*, 2010, no. 6, pp. 12-14.
3. Zubkov A.I. *Teoreticheskie voprosy pravovogo regulirovaniya truda osuzhdennykh v sovet-skikh ispravitel'no-trudovykh uchrezhdeniyakh* [Theoretical questions of legal regulation of the labor of convicts in Soviet correctional institutions]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 1974. 172 p.
4. Shubin O.G. [The interaction of labor and criminal law in the execution of criminal penalties not involving deprivation of liberty (mandatory work)]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema segodnya: vzaimodeystvie nauki i praktiki: Sbornik materialov nauchno-prakticheskoy konferentsii* [The penitentiary system today: the interaction of science and practice. Proc. of the Conference]. Novokuznetsk: Kuzbass Branch of Vladimir Law Institute of the Ministry of Justice of the RF Publ., 2002. pp. 108-110. (In Russian).
5. Chubrakov S.V. Nekotorye problemy pravovogo regulirovaniya truda osuzhdennykh [Some problems of legal regulation of the labor of convicts]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2007, no. 300(I), pp. 176-179.
6. Remenson A.L. [Problems of imprisonment and the general doctrine of punishment]. *Materialy na-uchnoy konferentsii, posvyashchennoy problemam ispravitel'no-trudovogo prava* [Proc. of the Scientific Conference on the Problems of Correctional Labour Law]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 1961, pp. 14-39. (In Russian).
7. Natashev A.E. *Nepriemlemost' "progressivnoy sistemy" otbyvaniya lisheniya svobody* [Unacceptability of the "progressive system" of imprisonment service]. In: *Problemy razvitiya sovetskogo*

ispravitel'no-trudovogo zakonodatel'stva [Problems of Soviet labor legislation]. Saratov, 1961, pp. 246-252.

8. Lebedev V.M., Voronkova E.R., Mel'nikova V.G. *Sovremennoe trudovoe pravo (Opyt trudopravovogo komparativizma)* [Modern labor law (Experience of labour law comparativism)]. Moscow: Statut Publ., 2007. 301 p.

9. Mavrin S.P., Khokhlov E.B. (eds.) *Trudovoe pravo Rossii* [Labour Law in Russia]. Moscow: Yurist Publ., 2002. 560 p.

10. Lebedev V.M. *Trudovoe pravo: problemy obshchey chasti* [Labour law: problems of the general Part]. Tomsk: Tomsk State Pedagogical University Publ., 1998. 184 p.

11. Mel'nikova V.G. *Sistema trudovogo prava Rossiyskoy Federatsii*: dis. kand. yurid. nauk [The system of labor law of the Russian Federation. Law Cand. Diss.]. Tomsk, 2004. 181 p.

12. Lebedev V.M. *Lektsii po trudovomu pravu Rossii* [Lectures on Russian labor law]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 2001. 50 p.

13. Chubrakov S.V. Relation uniformity parameters in penitentiary legal regulation. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk University Journal of Law*, 2012, no. 3 (5), pp. 76-83. (In Russian).

14. Lebedev V.M. *Lektsii po trudovomu pravu Rossii* [Lectures on Russian labor law]. Tomsk: Tomsk State University Publ., 2001. 64 p.

15. Galieva R.F. Pravovoe regulirovanie truda lits, osuzhdennykh k ispravitel'nym rabotam [Legal regulation of the labor of persons sentenced to correctional labour]. *Ugolovno-ispolnitel'naya sistema: pravo, ekonomika, upravlenie*, 2011, no. 2, pp. 20-25.