

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ, СВЯЗАННЫХ С ТРУДОУСТРОЙСТВОМ ЗАКЛЮЧЁННЫХ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Федосова Анастасия Эдуардовна

магистрант Курского государственного университета, РФ, г. Курск

Anastasia Fedosova

student-master of Law of the Kursk State University (KSU), Russia, Kursk

Аннотация. В данной статье рассмотрен вопрос о необходимости решения проблем, связанных с трудоустройством заключённых в местах лишения свободы. Нами были предложены и аргументированы нормотворческие инициативы по совершенствованию отечественного уголовного законодательства в целом и пенитенциарной системы в частности.

Abstract. This article discusses the need to solve the problems associated with an employment of prisoners in prison. In particular, legislative drafts on improving the domestic criminal law in general and the penitentiary system were proposed and argued.

Ключевые слова: уголовная политика; уголовное законодательство; уголовное право; трудоустройство заключённых; пенитенциарная система.

Keywords: criminal policy; criminal law; criminal law; employment of prisoners; the penitentiary system.

Государственный институт исполнения уголовных наказаний на протяжении нескольких десятилетий занимает особое место среди направлений внутренней политики нашей страны. Однако на сегодняшний день в отечественной пенитенциарной системе имеется немало проблем практического и правового характера, решение которых, на наш взгляд, возможно путём совершенствования отдельных норм уголовно-исполнительного законодательства.

Одним из средств исправления заключённых, согласно положениям Конвенции № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» (далее — Конвенция МОТ), является обязанность заключённых трудиться. Важно отметить, что такая обязанность не является принуждением, о чем свидетельствует статья 2 Конвенции МОТ: «...термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг» [1]. В положениях данной статьи также есть указание на то, что термин «принудительный или обязательный труд» не включает в себя работу, осуществляемую лицом вследствие приговора, вынесенного решением суда. Важно отметить, что указанный труд будет осуществляться заключёнными под надзором и контролем уполномоченных органов власти, что также регламентировано статьёй 2 Конвенции МОТ. Таким образом, трудовая занятость заключённых в данном случае является необходимой составляющей процесса отбывания наказания, целью которой выступает, в первую очередь, исправление указанного лица.

Признавая за заключёнными обязанность трудиться, государство принимает на себя корреспондирующие обязательства по созданию рабочих мест и соответствующих условий, направленных на обеспечение безопасности труда и его производительности. Однако в России нередки случаи, когда при предоставлении рабочего места заключённым последние отказываются от исполнения своей прямой обязанности. В сентябре 2018 года Заводским районным судом города Орла было вынесено решение о взыскании с одного из заключённых денежной суммы в пользу исправительного учреждения. Суть данного дела состояла в следующем: «За период ... на содержание осуждённого учреждением израсходовано 119 478 рублей. Раеву А. С. администрацией колонии было предложено оплачиваемое место работы – должность швеи, однако он отказался выполнять свои обязанности. Поскольку осуждённый не пожелал выйти на работу и на его лицевом счёте денежных средств не оказалось, у ИК-3 не было возможности удержать средства для оплаты его содержания, и учреждение просило суд взыскать расходы» [2]. Таким образом, трудовая занятость заключённых является сложным взаимоотношающим процессом, в связи с чем перед государством возникает ещё одна задача – не только обязать, но и заинтересовать заключённого исполнять свою трудовую повинность.

Для более детального изучения данного вопроса необходимо обратиться к опыту зарубежных стран в сфере обеспечения трудовой занятости заключённых. Так например, в пенитенциарной практике зарубежных государств нашла применение система нематериальных форм воздействия на поведение заключённых. Одной из них является система «credit for good time» (в переводе с английского – зачёт времени заключения за хорошее поведение), которая впервые была апробирована в пенитенциарных учреждениях Соединённых Штатов Америки и заключалась в том, что возможность досрочного освобождения заключённого из мест лишения свободы ставилась в зависимость от результатов его труда и отношения к нему в период отбывания наказания [3].

В уголовно-исполнительном законодательстве Федеративной Республики Германии существует система зачёта отработанных заключённым дней в срок отбывания наказания. Так например, если заключённому предоставлены за отработанное время выходные дни с правом выезда за пределы пенитенциарного учреждения, которые не были им использованы, то они вычитаются из общего срока лишения свободы. При определении зачёта рабочих дней в срок отбывания наказания законодатель устанавливает максимальный предел равный шести дням в год за отработанное время, которые не были использованы заключённым.

В ряде других европейских стран на сегодняшний день существует аналогичная система учёта отработанных дней при определении срока досрочного освобождения заключённого от отбывания наказания в виде лишения свободы. Так например, законодательство Греции допускает возможность засчитывать один день работы за срок от 1,5 до 2,5 дней отбывания лишения свободы. В Испании заключённые, работающие в период отбывания наказания, получают право на досрочное освобождение по истечении не 3/4, а 2/3 назначенного срока наказания. Что касается уголовно-исполнительного законодательства Франции, то оно допускает засчитывать время, отработанное заключённым, в срок отбывания наказания из расчёта семь дней в месяц, но не более трёх месяцев в год [4].

Необходимо обратить внимание на то, что в советской пенитенциарной системе в течении некоторого времени также существовал институт льготного зачёта рабочих дней в срок отбывания наказания. Впервые функционирование данного института было регламентировано нормами Исправительно-трудового кодекса, принятого в октябре 1924 года. В соответствии с положениями статьи 52 Постановления ВЦИК от 16.10.1924 «Об утверждении Исправительно-Трудового Кодекса Р.С.Ф.С.Р.», проявление заключёнными из среды трудящихся особо продуктивного труда и приобретение ими профессиональных знаний и трудовых навыков, свидетельствующих о происшедшем приспособлении к условиям трудового общежития, поощряются по постановлениям распределительной комиссии зачётом двух дней работ за три дня срока лишения свободы или принудительных работ без содержания под стражей [5]. Данный институт был упразднён летом 1939 года в результате существенного увеличения численности заключённых, освобождаемых из мест лишения свободы в результате зачёта трудовых (рабочих) дней.

Важно отметить, что помимо указанных выше положительных черт трудовой занятости заключённых имеются и иные. Так например, эффективное выполнение заключёнными своих

трудовых обязанностей в местах и на работах, предоставляемых администрацией исправительных учреждений, благоприятно скажется не только на их физическом, но и на психическом состоянии, которое при отсутствии занятости или физически нагрузок сопровождается резкой сменой настроения заключённого, появлением суицидальных мыслей, проявлением агрессии к сокамерникам и персоналу ИУ и иными чувствами. Кроме того, в случае трудовой занятости большинства заключённых государство будет иметь возможность гарантировать потерпевшим от преступлений гражданам возмещение причинённого им морального и (или) материального вреда. Заключённые, получающие заработную плату, также будут иметь возможность возместить стоимость питания, одежды, коммунально-бытовых услуг и индивидуальных средств их личной гигиены.

Говоря о предоставлении заключённым рабочих мест, считаем необходимым обратиться к опыту германской пенитенциарной системы. По состоянию на 2015 год в Германии в местах лишения свободы находятся около 66 тысяч человек, 41 тысяча из них работает [6]. В их трудовые обязанности входит уборка служебных помещений, работа в тюремной прачечной или на кухне. Но многие заняты в так называемых предпринимательских фирмах, существующих в рамках свободной экономики. В этом случае они получают 9–15 евро за рабочий день (для сравнения: по закону 2015 г. минимальная заработная плата составляет 8,5 евро за час) [6]. Берлинская тюрьма Тегель и другие тюрьмы заработали в 2014 году 1,76 млн евро по договорам с фирмами. К этому добавляются заказы для школ и властей на 4,3 млн евро. Если учесть, что государство ежегодно тратит на органы исполнения наказаний в Германии 4 млрд евро, такая прибыль от труда осуждённых может стать заметной компенсацией расходов налогоплательщиков [7].

В России трудовая занятость заключённых в местах лишения свободы осложняется такими факторами, как отсутствие рабочих мест, в первом случае, и нежелание заключённых трудиться при их наличии, во втором. Важно отметить, что вторая ситуация, как правило, расценивается как злостное нарушение установленного порядка отбывания наказания заключённым в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством.

Что касается отсутствия рабочих мест, то это, на наш взгляд, обусловлено тем, что оборудование, предназначенное для производства какой-либо продукции, закупалось в советский период, совпадающий с расцветом послевоенной экономики СССР, и как следствие, данное оборудование на современном этапе исчерпало свой срок эксплуатации, и большинство станков находится в аварийном состоянии. Кроме того, отсутствие производства различной продукции, например, игрушечных изделий, напрямую связано с нецелесообразностью их производства на территории ИУ ввиду их завышенной себестоимости, которая, как мы знаем, включает в себя не только расходный материал, затраты на электроэнергию и другие составляющие, но и расходы на перевозку материалов и готовой продукции, которые также могут быть неоправданно высоки из-за удалённости исправительного учреждения от населённого пункта. Не стоит также игнорировать и человеческий фактор, который проявляется в нежелании потенциальных потребителей осуществлять сотрудничество с исправительными учреждениями в целом и заключёнными в частности, что также осложняет процесс создания новых рабочих мест.

В целях совершенствования отечественной пенитенциарной системы, а также решения проблем, связанных с трудоустройством заключённых, мы предлагаем обратиться к опыту зарубежных стран и внести в отечественное уголовно-исполнительное законодательство некоторые изменения, касающиеся, во-первых, частичного возобновления института льготного зачёта рабочих дней в срок отбывания наказания, во-вторых, обязательного привлечения предприятий и иных юридических лиц, осуществляющих производство различной продукции массового потребления, к сотрудничеству на льготных условиях с исправительными учреждениями, которое может проявляться как в предоставлении заключённым рабочих мест, так и в инвестировании трудовой занятости заключённых. Под «льготными условиями» следует понимать различного рода финансовые послабления со стороны государства и банковских структур, которые могут выражаться, например, в снижении процентной ставки одного вида выплачиваемых работодателями налогов или снижении процентной ставки по кредитам, предоставляемым на развитие бизнеса, и так далее.

Список литературы:

1. Конвенции № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда» // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.
2. Суд взыскал с заключённого расходы на содержание в ИК без его участия в процессе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.advgazeta.ru/novosti/sud-vzyskal-s-zaklyuchennogo-raskhody-na-soderzhanie-v-ik-bez-ego-uchastiya-v-protssesse//>. (Дата обращения: 20.08.2019).
3. Овчинников С.Н. Стимулирование труда осуждённых в пенитенциарных системах европейских стран // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2014. – №3 (27). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stimulirovanie-truda-osuzhdennyh-v-penitentsiarnyh-sistemah-evropeyskih-stran>. (Дата обращения: 11.09.2019).
4. Dünkel F. International vergleichende Strafvollzugsforschung // Schneider H.-J. (Hrsg.): Internationales Handbuch der Kriminologie. Band 2: Besondere Probleme der Kriminologie. Berlin, 2009. S. 7.
5. Постановление ВЦИК от 16.10.1924 «Об утверждении Исправительно-Трудового Кодекса Р.С.Ф.С.Р.» // «СУ РСФСР». 1924. № 86. Ст. 870.
6. Чернышева О.М. Труд осуждённых в тюрьмах ФРГ: правовой аспект. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.fsin.su/territory/Vipe/journal_bulletin_of_the_institute/archive/magazine/32/08.pdf. (Дата обращения: 24.09.2019).
7. Brunner F. Gewerkschaft Knast & Zelle // URL: <http://zeitenspiegel.de/de/projekte/reportagen/gewerkschaft-knast-and-zelle/article/>. (Дата обращения: 24.09.2019).