

К ВОПРОСУ О ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ

Рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования труда осужденных к лишению свободы, а также исключение возможности дискриминации осужденных по признакам, предусмотренным законодательством в сфере труда.

Ключевые слова: дискриминация; трудовое использование осужденных; уголовно-исполнительное право; исправительные учреждения.

В соответствии с нормами международного права, Конституции Российской Федерации (ст. 19), Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 3) дискриминация в области труда запрещена. В ст. 1 Конвенции Международной организации труда (МОТ) № 111 под дискриминацией понимается всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий. Таким образом, выделяется несколько оснований, по которым запрещается проводить различия между людьми в сфере труда. Работодатель не вправе ограничивать трудовые права и свободы работника на основе его личностных свойств или общественных признаков, не имеющих непосредственно отношения к трудовой деятельности.

Вместе с тем в научной литературе время от времени появляются работы, авторы которых высказывают мнение о том, что привлечение осужденных к труду в учреждениях, исполняющих наказания, сопровождается дискриминацией в сфере их труда [1]. Среди основных доводов присутствия элементов дискриминации и принуждения в местах лишения свободы приводится законодательное закрепление обязательности труда осужденных (ч. 1. ст. 103 УИК РФ) [2].

Для того чтобы получить научно обоснованный ответ на этот вопрос, необходимо обратиться к анализу законодательства, регулирующего общественные отношения в сфере труда осужденных, а также практике использования труда осужденных в учреждениях, исполняющих наказания.

К числу основных международных документов, регулирующих вопросы организации труда в местах лишения свободы, относятся Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (1955) (далее – Правила ООН). Основным принципом указанных Правил ООН является недопустимость дискриминации по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религиозных, политических и других убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, семейного происхождения или социального положения (правило 6).

Согласно рассматриваемым Правилам ООН отбывающие наказания должны быть соответствующим образом подготовлены к жизни на свободе. В связи с этим самостоятельный раздел (п. 71–76) посвящен порядку организации труда заключенных, которым предписано, что все заключенные обязаны трудиться в соответствии с их физическими и психологическими способностями, удостоверенными врачом.

Данные положения получили также закрепление и в отечественном уголовно-исполнительном законодательстве. Так, например, в УИК РФ 1996 г. выделена специальная группа норм (гл. 14), регулирующих отношения, возникающие в связи с трудовой деятельностью осужденных. Нормы данной главы определяют, что каждый осужденный к лишению свободы обязан трудиться в местах и на работах, определенных администрацией исправительных учреждений (ч. 1. ст. 103 УИК РФ). Администрация исправительных учреждений обязана привлекать осужденных к труду с учетом пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья, и по возможности специальности, а также исходя из наличия рабочих мест (ч. 1. ст. 103 ФЗ РФ от 06.06.2007 № 91-ФЗ). Таким образом, в отличие от свободного рынка труда осужденным в любом случае гарантировано трудоустройство при наличии соответствующей производственно-технической базы.

Исполнение уголовного наказания предусматривает правовое воздействие на личность, которое «...в зависимости от ее поведения может выражаться в ограничении или расширении, предоставлении или ликвидации социально значимых для конкретной личности возможностей или обязанностей» [3. С. 38]. В соответствии с Конституцией Российской Федерации права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом, но «только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства» (ч. 3 ст. 55 Конституции РФ).

Таким образом, правоограничения осужденных имеют легитимную юридическую основу, закрепленную в нормах уголовно-исполнительного законодательства, что не может рассматриваться в качестве дискриминации.

Однако, по мнению А.В. Губенко, «возможность привлечения осужденных к труду без оплаты труда является дискриминацией по социальному положению» [1. С. 50]. В настоящее время осужденные привлекаются к работам без оплаты труда (ст. 106 УИК РФ). Закрепление указанной нормы в законодательстве вызывает неоднозначную реакцию. Так, например, Н.Н. Дерюга, считает, что возможность привлечения осужденных к общественным работам без оплаты труда содержит карательные элементы [2. С. 17]. Однако, как отмечает В.А. Уткин [4. С. 77], в пр. 28.1 Правил ООН говорится, что заключенных не следует назначать в дисциплинарном порядке на работу по обслуживанию самого заведения. В российском законодательстве такое положение было закреплено ранее в ИТК РСФСР

1970 г. (ст. 53) и было исключено из состава норм УИК РФ 1996 г. При этом в п. 2 пр. 28.1 Правил ООН подчеркивается, что это правило не должно препятствовать должному функционированию системы самоуправления, при которой ответственность за определенные виды деятельности возлагается на самих заключенных. Привлечение осужденных к работам без оплаты труда по благоустройству ИУ и прилегающих к ним территорий в течении 2 часов в неделю есть не что иное, как данная осужденным возможность приучиться к самоорганизации и управлению в непростых условиях отбывания наказания, что, несомненно, поможет им быстрее адаптироваться к жизни после освобождения. Например, В.А. Уткин, считает, что тем осужденным, которые не работают на производстве и у которых при этом масса свободного времени, такие работы могут быть увеличены до 12 часов в неделю, а также увеличение возможно для всех категорий осужденных при выполнении спасательных, аварийно-восстановительных и неотложных работ по обеспечению жизнедеятельности исправительных учреждений. Думается, можно с этим предложением согласиться, тем более, что ИУ – это, по сути, место, в котором осужденные прибывают достаточно большой промежуток времени, и от того, как сами они организуют для себя условия (в плане чистоты, комфорта, уюта и т.д.), будет зависеть и вся их дальнейшая жизнь.

Таким образом, необходимо подчеркнуть, что в условиях организации труда в местах лишения свободы исключается сама возможность дискриминации осужденных по признакам, предусмотренным законодательством в сфере труда.

Вместе с тем анализ практики привлечения осужденных к труду показывает, что современное состояние организации труда в местах лишения свободы сопровождается рядом проблем. Так, требует обновления производственно-материальная база ИУ (износ основных производственных фондов в целом по УИС в среднем составляет 80%). Вывод на оплачиваемые работы на собственное производство и контрагентские объекты за 2008 г. составил только 24,7% от списочной численности всех трудоспособных осужденных. На собственном производстве ИУ необходимо создание не менее 222,3 тыс. рабочих мест при наличии только 146,6 тыс. [5. С. 24]. В последнее время заводы, работающие по кооперации с производственным сектором УИС, прибегают к отсрочкам платежей за ранее отгруженную продукцию. Сокращаются объемы заказов практически по всем видам производств. При этом

производственный сектор УИС обязан ежегодно производить налоговые платежи по 10 видам федеральных, региональных и местных налогов и сборов. Современное налоговое законодательство не учитывает специфику деятельности производственного сектора УИС.

Однако проблемы организационного характера не могут быть отнесены к элементам дискриминации. В настоящее время негативные тенденции в области организации труда осужденных решаются в рамках реформы производственного сектора УИС. Трудовая занятость осужденных способствует снижению нарушений дисциплины в исправительных учреждениях, а также дает возможность осужденным зарабатывать деньги для погашения исков, оказывать помощь семье и т.п. Сегодня в исправительных учреждениях отбывают наказания осужденные, имеющие иски по исполнительным листам за моральный и материальный ущерб, причиненный совершенными ими преступлениями государству и обществу. Иски имеют 45,2% осужденных от их среднесписочной численности. Общий размер исков на начало 2009 г. составил 17,2 млрд руб. Кроме того, 14,1% от среднесписочной численности отбывающих наказания обязаны выплачивать алименты на содержание несовершеннолетних детей [5. С. 4].

Вместе с тем обращает на себя внимание следующее обстоятельство. Анализ общественных отношений в сфере труда на современном этапе деятельности организаций и предприятий различных форм собственности за пределами мест лишения свободы показывает, что различные формы дискриминации в России существует. Например, весьма распространена гендерная дискриминация, для многих очевидна возрастная дискриминация [6. С. 131–136].

По данным Росстата, в конце апреля 2009 г. уровень безработицы достиг рекордной отметки 10,2% экономически активного населения, по методологии Международной организации труда, или 7,7 млн человек. В этой ситуации усиливаются проявления трудовой дискриминации. Боясь потерять работу, работник отстаивает свои права, а приспосабливается к требованиям, которые выдвигаются работодателем.

Таким образом, необходимо отметить следующее. Анализ законодательства и практики его применения показывает несостоятельность высказываний относительно дискриминации в отношении труда осужденных. При этом по некоторым позициям осужденные больше защищены от дискриминации, в отличие от свободного рынка труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Губенко А.В. Правовое регулирование трудовых отношений осужденных при отбывании наказания в виде лишения свободы. Ростов н/Д, 2006. 132 с.
2. Дерюга Н.Н. Организационно-правовые проблемы занятости осужденных, содержащихся в местах лишения свободы: Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Владивосток, 2003. 21 с.
3. Миняева Т.Ф. Правовой статус личности осужденных в Российской Федерации. М., 2001. 138 с.
4. Уткин В.А. Бесплатный труд осужденных в местах лишения свободы // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2006. Вып. 11 (62). С. 76–78.
5. Концепция обеспечения устойчивой работы производственного сектора УИС и повышения экономической эффективности труда лиц, отбывающих наказания в виде лишения свободы. М.: УТО ФСИН России, 2009. 36 с.
6. Гвоздицких А. Дискриминация в сфере труда // Российский бюллетень по правам человека. 2008. Вып. 26. С. 131–136.

Статья представлена научной редакцией «Право» 1 марта 2010 г.