На правах рукописи

Губенко Артём Викторович

Особенности правового регулирования труда осужденных к лишению свободы

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук

Работа выполнена на кафедре трудового и административного права Челябинского государственного университета

Научный руководитель

доктор юридических наук, профессор Попов Владимир Ильич

Официальные оппоненты

доктор юридических наук, профессор Шайхатдинов Владимир Шамильевич

кандидат юридических наук, доцент Калинин Игорь Борисович

Ведущая организация Южноуральский государственный университет

Защита состоится 18 февраля 2005 г. в 12-00 часов на заседании диссертационного совета К 212.267.02 при Томском государственном университете по адресу: г. Томск, пр. Ленина, 36 ауд. 307

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Томского государственного университета

Автореферат разослан _29 _декабря _2004 г.

Ученый секретарь диссертационного совета

Баришпольская Т.Ю.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена значительными изменениями в правовой регламентации трудовых отношений. В настоящее время принимаются меры, направленные на обеспечение соблюдения прав человека в местах лишения свободы, расширения прав осужденных. От того, насколько продуманными, системными, социально направленными будут нормы трудового законодательства в области регулирования труда осужденных к лишению свободы, общий уровень гарантий зависит трудовых прав граждан, предусмотренных Конституцией РФ.

Неверно рассматривать проблему привлечения к труду осужденных к лишению свободы только с точки зрения уголовно-исполнительного права. Необходимость изучения уголовно-исполнительных отношений в аспекте трудоправовых проблем отражает определенную тенденцию в развитии трудового права как отрасли, что проявляется в действии одного из его принципов единства и дифференциации. Этим принципом обусловлено постепенное распространение трудового права на все виды отношений, независимо от конкретной формы реализации права на труд, с одновременным формированием класса специальных субъектов трудового права.

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников ΜΟΓΥΤ устанавливаться Трудовым кодексом РΦ иными федеральными законами. Часть правил использования труда осужденных содержится в УИК РФ, содержатся в нем и ссылки на применение норм трудового законодательства, но о многих направлениях регулирования трудовых отношений нет даже упоминания. О труде такой категории работников, как осужденные, в Трудовом кодексе РФ не говорится.

Неразработанность многих проблем, возникающих при привлечении осужденных к труду, вызывает необходимость их всестороннего изучения на основе исторического, международного и зарубежного опыта, а также с учетом положений наработанной в настоящее время практики.

Необходимость изучения правового регулирования труда осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, объясняется и тем, что указанная тема до сих пор рассматривалась только в свете уголовно-исполнительного, а не трудового права и имеет множество пробелов.

Предметом исследования автора являются трудовые правоотношения, возникающие между работодателем и лицом, которое по приговору суда отбывает в исправительном учреждении наказание в виде лишения свободы.

Цели и задачи исследования. Цель диссертации заключается в выработке предложений по совершенствованию трудового законодательства в сфере привлечения осужденных к лишению свободы к труду на основе выявления закономерностей и направлений развития правового регулирования труда осужденных к лишению свободы, с учетом исторического и современного, международного и российского законодательства и практического опыта.

Для достижения поставленной цели автором решались следующие основные **задачи**:

- 1. выявить исторически сложившиеся приоритеты в отношении использования труда осужденных в России;
- 2. проанализировать российское законодательство в части соответствия международным правовым стандартам, отражающим трудо-правовые вопросы привлечения осужденных к лишению свободы к труду;
- 3. определить особенности трудо-правового статуса осужденных к лишению свободы с учетом Трудового кодекса Российской Федерации;
- 4. сопоставить условия труда лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях, с требованиями трудового законодательства;
- 5. оценить соответствие основным принципам права положения о привлечении лиц, осужденных к лишению свободы, к работам без оплаты труда;
- 6. проанализировать способы и определить возможности защиты трудовых прав и законных интересов осужденных к лишению свободы;
- 7. обосновать необходимость выделения статьи в Трудовом кодексе РФ, посвященной особенностям регулирования труда осужденных.

Методологической основой исследования является диалектический метод познания. На основе материалистического подхода в работе используются общенаучные методы, такие как анализ и синтез, аналогия, сравнение, наблюдение, а также применяются такие частно-научные методы, как исторический, статистический, правового моделирования.

Теоретическая, информационная и нормативная основа исследования. Теоретическую базу исследования составила юридическая, историческая литература. При подготовке диссертации автор использовал труды отечественных ученых- правоведов, таких как: В.С. Аракчеев, М.В. Баглай, Д.Н. Бахрах, Э.Н.

Бондаренко, Л.Ю. Бугров, В.Л. Гейхман, Л.Я. Гинцбург, С.Ю. Головина, К.Н. Гусов, Н.Н.Дерюга, В.В.Ершов, Е.А.Ершова, И.К. Дмитриева, Г.Д. Долженкова, М.Л.Захаров, И.Я.Киселев, В.М. Лебедев, Е.Е. Мачульская, А.С. Михлин, М.В. Молодцов, Т.А.Нестерова, Ю.П.Орловский, А.Я. Петров, В.И. Попов, Н.М. Саликова, В.И. Селиверстов, Н.Н. Семенюта, Г.С. Скачкова, В.Н. Скобелкин, В.Г. Сойфер, А.И. Ставцева, Э.Г. Тучкова, О.С. Хохрякова, В.Ш. Шайхатдинов, Г.Х. Шафикова, С.Ю. Чуча и других.

В работе широко используются научные публикации в периодической печати и научные работы ученых-правоведов, сведения, полученные в ходе практической работы автора в должности помощника Челябинского прокурора по надзору за соблюдением законов в исправительных учреждениях Челябинской области, справочная и иная литература.

Особое внимание уделено обобщению практики органов прокуратуры, связанной с темой исследования.

Нормативную основу диссертации составили Конституция РФ, международные правовые акты, Трудовой кодекс РФ, Уголовно-исполнительный кодекс РФ, а также иные федеральные законы, подзаконные акты Президента РФ, Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти, локальные нормативные акты организаций.

Научная новизна исследования заключается В рассмотрении диссертационном проблем уровне современных регулирования отношений осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, на базе нового Трудового кодекса РФ. Осуществляется комплексное исследование сущности правового регулирования труда осужденных с точки зрения трудового, а не уголовно-исполнительного права. Данный подход с учетом исторического развития нормативных правовых актов о труде осужденных, в сочетании с анализом международного законодательства и учетом опыта зарубежных стран, а также реального положения дел в исправительных учреждениях на примере Челябинской области позволил сформулировать новые положения, которые и выносятся на защиту:

1. Сделан вывод о несоответствии отечественного законодательства международным нормам в части определения понятия принудительного труда осужденных к лишению свободы. В соответствии с международными нормами, принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу судебного решения. Нормы национального

уголовного законодательства не содержат в качестве одного из карательных элементов лишения свободы возможность привлечения осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, к труду. Фактически в настоящее время труд осужденных к лишению свободы в России является принудительным, так как не основан ни на приговоре суда, ни на законе.

- 2. Доказана необходимость отмены обязательности труда осужденных к лишению свободы, в связи с преобразованиями в уголовно-исполнительной системе, гуманизацией исполнения наказания, изменением отношения к трудоиспользованию осужденных к лишению свободы. Труд в условиях лишения свободы из средства исправительного воздействия должен превратиться в источник получения осужденными честно заработанных благ, а в конечном итоге стать одной из ступеней к свободе.
- 3. Разработан проект статьи Трудового кодекса РФ, регулирующей особенности труда осужденных, следующего содержания: «На работников, отбывающих наказание в виде лишения свободы, распространяется трудовое законодательство с особенностями, предусмотренными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами».
- 4. Вводится в научный оборот и обосновывается понятие работникаосужденного к лишению свободы, в виду особого правового статуса осужденных к лишению свободы при вступлении в трудовые отношения с работодателем.
- 5. Сделан вывод о том, что регулирование трудовых отношений осужденных находится за рамками правовой регламентации уголовно-исполнительного законодательства. Регулирование труда осужденных должно осуществляться трудовым правом, но с помощью норм уголовно-исполнительного права.
- 6. Выявлены основные особенности трудовых отношений между работником-осужденным и работодателем: 1) осужденный к лишению свободы лишен права выбора профессии и рода деятельности, но не должен быть лишен права на труд; 2) дополнительными основаниями для отстранения от работы являются нахождение работника-осужденного в штрафном изоляторе или помещении камерного типа, перевод работника-осужденного в строгие условия отбывания наказания; 3) дополнительным основанием прекращения трудового договора выступает освобождение из исправительного учреждения (в связи с окончанием срока наказания, помилованием, амнистией, условно-досрочным освобождением, замены неотбытой части наказания более мягким видом

- наказания); 4) конституционное право на оплату труда зачастую нарушается, допускается привлечение к работе без оплаты; 5) оплачиваемый отпуск осужденным к лишению свободы устанавливается уголовно-исполнительным законодательством, его продолжительность меньше, чем предусмотренная ТК РФ; 6) на практике встречается замена дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка работником-осужденным при исполнении трудовых обязанностей мерами взыскания за нарушение режима содержания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством, что является недопустимым.
- 7. Обоснована необходимость внесения изменения в УИК РФ, устанавливающего право физических и юридических лиц выступать в качестве работодателей у работников-осужденных к лишению свободы. При этом исправительное учреждение делегирует отдельные полномочия в области организации труда и управления персоналом лицу, которое фактически является работодателем.
- 8. Установлено преобладание в местах лишения свободы государственного регулирования трудовых отношений, которое связано, прежде всего, с наличием определенных требовании режима в исправительных учреждениях в силу его предназначения, а также с особенностями труда в местах лишения свободы.
- 9. Дифференциация правового регулирования производится с помощью норм-изъятий, норм-дополнений и норм-приспособлений. Сделан вывод о том, что законодательство, регулирующее труд осужденных к лишению свободы, содержит лишь нормы-изъятия. Отсутствие норм-приспособлений и норм-дополнений в отношении осужденных объясняется их особым правовым статусом.
- 10. Следует признать неконституционным положение статьи 103 УИК РФ о безусловном запрете осужденным прекращать работу для разрешения трудовых конфликтов. Учитывая особые условия пребывания осужденных в местах лишения свободы, запрет организовывать и проводить забастовки должен сохраняться лишь в случаях, если условия работы осужденных не угрожают их жизни и здоровью.
- 11. Сделан вывод о том, что не является принудительным трудом и не требует согласия осужденного привлечение его к работе по самообслуживанию. Такого вида работы должны быть закреплены в Правилах внутреннего распорядка исправительных учреждений.

- 12. Предложен проект изменений и дополнений нормативных актов, касающихся социального обеспечения лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы.
- 13. Установлено, что наиболее эффективным способом защиты трудовых прав осужденных к лишению свободы является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, который осуществляется преимущественно органами прокуратуры. Осужденные, отбывающие наказание в исправительных учреждениях, лишены такого способа защиты трудовых прав как защита трудовых прав работников профессиональными союзами, так как профессиональные союзы в исправительных учреждениях не могут быть созданы в силу специфики труда в местах лишения свободы. Самозащита права юридически возможна, но фактически нереальна в условиях исправительного учреждения. Предлагается проведение совместных проверок исправительных учреждений органами государственной инспекцией труда и прокуратурой.
- 14. Обобщение практики прокурорского надзора за соблюдением трудового законодательства в местах лишения свободы в Челябинской области за 2002-2003 годы показало, что в исправительных учреждениях основными нарушениями правовых норм, регулирующих порядок и условия привлечения осужденных к труду, являются: несоблюдение правил оформления трудовых правоотношений; игнорирование норм о рабочем времени и времени отдыха, норм об оплате труда, неправомерное привлечение в дисциплинарной и материальной ответственности.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в правовом изучении проблемы регулирования труда осужденных, содержащихся в местах лишения свободы и выработке решений этой проблемы.

Практическая значимость исследования выражается в обосновании и формулировании проектов изменений и дополнений российского законодательства, в том числе разработки проекта новой статьи ТК РФ «Регулирование труда лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы». Положения диссертации могут быть использованы в работе правотворческих и правоприменительных органов при разработке нормативных актов, внесений изменений и дополнений в действующие акты. Материалы и выводы могут быть использованы в учебном процессе на лекциях, практических семинарских занятиях.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре трудового и административного права Челябинского государственного университета. Основные положения опубликованы в научных работах. Наиболее существенные итоги научной деятельности, связанной с диссертационным исследованием, были изложены в выступлениях и докладах на конференциях в Челябинском государственном университете, Южноуральском государственном университете, Уральской государственной юридической академии в 2003-2004 гг.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих 10 параграфов, заключения, списка использованной литературы и перечня нормативных актов, приложения.

СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, ее научная новизна, формулируются цели и задачи, теоретическая и практическая значимость исследования, отражается его методологическая и теоретическая основы.

Первая глава «**Нормативная основа регулирования трудовых отношений лиц, осужденных к лишению свободы**» состоит из трех параграфов.

Первый параграф «Историко-правовой аспект правового регулирования труда лиц, осужденных к лишению свободы» посвящен анализу истории возникновения и развития труда осужденных и его правового регулирования.

В России, начиная с 1649 г. и по настоящее время, активно используется труд осужденных. Несмотря на то, что труд рассматривается уголовно-исполнительным правом как средство исправления, перевоспитания осужденных, как средство поддержания порядка и дисциплины, фактически целью привлечения осужденных к труду является получение максимальной прибыли с минимальными затратами, что является, безусловно, недопустимым.

Во втором параграфе «**Нормы международного и российского** законодательства о труде лиц, осужденных к лишению свободы» раскрываются особенности регулирования труда осужденных международными нормами, здесь же проводится сравнение их с российским законодательством.

В международных актах закрепляется правило, согласно которому никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду. С небольшими различиями дается определение, какой труд не является принудительным, а

именно: не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа.

Положения статьи 37 Конституции РФ, устанавливая свободу труда и запрет принудительного труда, полностью соответствуют международным нормам. Не противоречит Конституции РФ и ТК РФ.

Возможность привлечения осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, к труду предусматривает глава 14 УИК РФ. В соответствии же со статьей 56 УК РФ лицо по приговору суда осуждается только к лишению свободы, фактическое определение которого закреплено в статье 82 УИК РФ. То есть обязанность каждого осужденного трудиться является не чем иным как принудительным трудом, так как в понятие «лишение свободы» обязанность трудиться осужденному не вменяется.

Изучение международных и национальных норм в области регулирования осужденных лишению свободы позволило труда К автору установить несоответствие отечественного законодательства части определения принудительного труда осужденных к лишению свободы. В соответствии с нормами ТК, принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов. Вместе с тем, нормы национального уголовного законодательства не содержат в качестве одного из карательных элементов лишения свободы возможность привлечения осужденных, отбывающих наказание в виде лишения свободы, к труду.

Администрации исправительных учреждений не в состоянии обеспечить каждого осужденного работой. Так, на 1 августа 2004 года на оплачиваемых работах в исправительных учреждениях Челябинской области было занято 25% от общего числа осужденных.

Необходима полная отмена обязательности труда осужденных к лишению свободы. Труд осужденных к лишению свободы должен рассматриваться как средство удовлетворения духовных и материальных потребностей и только потом как средство исправления и профилактики преступлений.

Третий параграф «Нормы трудового и уголовно-исполнительного права, регулирующие труд лиц, осужденных к лишению свободы».

Особенности труда лиц, осужденных к лишению свободы регламентируются в своей основе ст.ст. 103-105 УИК РФ и законодательством о

труде в определенной части, указанной в УИК РФ. Некоторые аспекты порядка привлечения к труду таких лиц установлены Законом «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и другими нормативными правовыми актами.

Непосредственно в УИК РФ закрепляются положения, значительно отличающиеся от положений ТК РФ. Положение статьи 11 ТК РФ дает основание сделать вывод о равнозначной силе ТК РФ и иных федеральных законов, если предмет регулирования – особенности труда отдельных категорий работников.

Обеспечение права каждого работника, на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска в статье 2 ТК РФ относится к одному из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Работник-осужденный к лишению свободы лишен права выбора профессии и рода деятельности, но не должен быть лишен права на труд.

Оплачиваемый отпуск работникам-осужденным дифференцируется в зависимости от их возраста, условий труда и отношения к труду и составляет от 12 до 24 рабочих дней. Тем не менее, данное правило не противоречит конституционным нормам, а также правилам дифференциации об установлении норм специального назначения, имеющих ограничительную сферу действия, приспосабливающих общие правила к отдельным категориям работников.

Сфера действия трудового права должна распространяться на все отношения наемного труда, в том числе на ту группу отношений, которая складывается в процессе привлечения осужденных к лишению свободы к труду. Труд в условиях лишения свободы из средства исправительного воздействия должен превратиться в источник получения осужденными честно заработанных благ, а в конечном итоге стать одной из ступеней к свободе, которую следует заслужить правопослушанием. Только когда осужденный будет заинтересован в результатах своего труда, тогда можно говорить о воспитательном значении труда, а добиться этого можно путем провозглашения принципа свободы труда.

Вторая глава «Механизм правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, при привлечении к труду осужденных к лишению свободы» состоит из двух

параграфов.

Первый параграф «Предмет и метод правового регулирования трудовых правоотношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы».

Термин «трудовые отношения» может применяться не только к связям, характеризующим труд рабочих и служащих, но и к тем, которые образуются при трудовой деятельности любых категорий граждан.

В регулировании общественных отношений по поводу труда осужденных участвуют многие отрасли права. Трудовое право воздействует на ту группу отношений, которая возникает в сфере трудовых отношений.

В виду особого правового статуса осужденных к лишению свободы при вступлении в трудовые отношения с работодателем его следует называть работникосужденный к лишению свободы. Отношения по поводу привлечения к труду осужденных к лишению свободы складываются между работником-осужденным и работодателем в лице соответствующего органа. Объектом этих отношений является выполнение определенного рода работы по определенной специальности, квалификации, должности, поведение субъектов регламентируется локальными нормативными актами исправительного учреждения, которым они обязаны подчиняться, строятся на возмездных началах, им присущ длящийся, личный характер.

Наличие особенностей в правовом регулировании трудовых отношений осужденных никоим образом не меняет сущности этих отношений, это ни что иное как трудовые правоотношения. Следовательно, необходимо на законодательном уровне закрепить право осужденных на труд и ввести в ТК РФ соответствующую статью, посвященную особенностям регулирования трудовых осужденных к лишению свободы. Тогда можно будет говорить о совместном регулировании отношений по поводу труда осужденных в условиях лишения свободы, именно: лишение свободы подчиняется государственному регулированию, а трудовые отношения носят договорной характер, то есть свободны. Это соотносится с одним из основных принципов трудового права сочетание государственного и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (статья 2 ТК РФ).

Привлечение осужденных к лишению свободы к труду, относится к предмету регулирования трудового права так как: 1) отношения по поводу привлечения к труду осужденных к лишению свободы складываются между работником - осужденным и работодателем (исправительным учреждением в лице

начальника или соответствующим лицом, выступающим в лице работодателя и предоставляющим работу осужденным к лишению свободы на территории исправительного учреждения); 2) объектом данных отношений является выполнение определенного рода работы по специальности, квалификации, должности; 3) поведение субъектов регламентируется локальными нормативными актами исправительного учреждения, которыми они обязаны подчиняться; 4) отношения строятся на возмездных началах; 5) отношениям присущ длящийся, личный характер.

Юридическое содержание трудового правоотношения включает в себя правовые связи, базирующиеся на конституционных нормах: о свободе труда, праве свободно способностями распоряжаться СВОИМИ труду, выбирать род деятельности и профессию и др. В отношении осужденного действие этих норм распространяется c существенными учитывая ограничениями, дифференцированный подход к статусу работников в трудовом праве.

Метод трудового права характеризуется свободой труда, договорным порядком (способом) привлечения к труду. Не следует называть этот метод безусловным, учитывая тот факт, что уголовно-исполнительное законодательство содержит принцип обязательности труда осужденных, а статья 4 ТК РФ — положение, согласно которому принудительный труд не включает в себя работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Метод трудового права исходит ИЗ равенства сторон трудового правоотношения. Наиболее существенными сторонами метода регулирования отношений ДЛЯ правоприменительной трудовых деятельности являются: подчиненность сторон правилам внутреннего распорядка; сочетание регулировании императивности и автономности.

Методу трудового права присуще сочетание государственного договорного регулирования, что связано с характером установления трудовых прав и обязанностей субъектов, включая локальные рамки организации. Следует отметить, ЧТО В местах лишения свободы преобладает государственное регулирование трудовых отношений, т.е. договорное регулирование практически не развито. Но ни уголовно-исполнительное, ни трудовое законодательство не содержит норм-изъятий относительно прав работников-осужденных на договорное регулирование трудовых отношений с работодателем.

Одной из важнейших характеристик метода трудового права признается единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство выражается в установлении норм общего действия для всех работников независимо от области их трудовой деятельности, территории проживания, личности субъекта трудовых отношений, условий и характера труда, а также иных факторов. Дифференциация предполагает установление норм специального назначения, имеющих ограниченную сферу действия, приспосабливающих общие правила к отдельным категориям работников.

Следует согласиться с отдельными авторами, которые отмечают тот факт, что далеко не все особенности правовой регламентации труда нашли отражение в указанном разделе ТК РФ. Он не соответствует существующей в настоящее время дифференциации условий труда работников. Что касается труда осужденных, то надлежащего правового оформления он не получил ни в ТК РФ, ни в иных федеральных законах.

В течение длительного периода времени государство использовало уголовно-исполнительное (исправительно-трудовое) и трудовое право в своих интересах, решая с их помощью политические и экономические задачи. Постепенно все больше и больше отношений, связанных с привлечением осужденных к лишению свободы, стало регламентироваться нормами трудового права. В настоящее время следует говорить, что регулирование трудовых отношений осужденных к лишению свободы находится за рамками правовой регламентации уголовно-исполнительного законодательства должно осуществляться трудовым правом, но с помощью норм уголовно-исполнительного права. Исходя из того, что правовое положение осужденных регулируется, прежде всего, уголовно-исполнительным законодательством, а трудо-правовой аспект – это лишь одна из характеристик правового статуса осужденных, вопросы правового регулирования труда осужденных могут устанавливаться только нормативными правовыми актами на уровне Российской Федерации. Этот факт доказывает и статья 6 ТК РФ, согласно которой к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, относятся принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

М.В. Молодцов, рассматривая вопрос о месте трудового права в системе права, отмечает, что наблюдается «устойчивая тенденция к распространению правового режима трудовых отношений рабочих и служащих на иные отношения по участию в общественном труде». Трудовое право не замыкается на регулировании определенной области общественных отношений, использует свои специфические средства воздействия и на иные области общественных отношений. Так и другие отрасли права, помимо собственных отношений, охватывают и отношения в сфере труда.

Второй параграф «Структура трудовых отношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы» состоит из трех подпараграфов.

В первом подпараграфе «Субъекты трудовых отношений при привлечении к труду осужденных к лишению свободы» определяется круг субъектов и рассматривается проблема определения работодателя.

С точки зрения трудового права принципиальным является вопрос о работодателе как о стороне трудового договора и субъекте трудовых правоотношений. Из смысла статьи 103 УИК РФ нельзя определить, кто выступает работодателем — начальник исправительного учреждения или работодатель (физическое лицо или организация). Следовательно, необходимо конкретизировать это положение. Проект изменения законодательства дан автором в приложении к диссертации.

В числе субъектов трудовых правоотношений государство, как правило, не упоминается. Зачастую, говоря о государстве, мы имеем в виду его органы власти: законодательные, исполнительные, судебные. По мнению В.Н. Скобелкина, именно в таком смысле следует говорить и государстве как о субъекте права и правовых отношений.

Начальник исправительного учреждения сочетает в себе роли и основного имени работодателя субъекта трудового правоотношения, выступая otисправительного учреждения, и субъекта уголовно-исполнительного отношения, выражая через них волю государства. Ho управляет деятельностью государственного унитарного предприятия исправительного учреждения, осуществляющего хозяйственную деятельность, - директор, то есть, становится совсем непонятным, кто все же является работодателем начальник исправительного учреждения, где отбывают наказание осужденные и который принимает и увольняет с работы, применяет меры дисциплинарного воздействия и т.д. или директор государственного унитарного предприятия.

В соответствии со статьей 20 ТК РФ работодатель может быть физическим или юридическим лицом. Для определения организационно-правовой формы работодателя следует использовать нормы гражданского законодательства. Таким образом, в трудовых правоотношениях с осужденным государство реализует себя в государственном органе — исправительном учреждении, наделяя его работодательской правосубъектностью.

По своей организационно-правовой форме такие предприятия являются государственными унитарными предприятиями и в соответствии с положениями Гражданского кодекса Российской Федерации относятся по определению к коммерческим организациям, создаваемым ради получения прибыли. Следовательно, фактически цель исправления осужденных с помощью труда отходит на второй план. А значит, если труд осужденного, как и свободного человека, является средством зарабатывания денег, то труд осужденного, отбывающего наказание в исправительном учреждении, должен быть свободен и урегулирован нормами трудового права.

Ha практике государственные унитарные предприятия уголовноисполнительной системы со статусом самостоятельного юридического лица фактически существуют лишь в документах, так как не имеют своего отдельного штатного расписания, трудовые отношения с работниками-осужденными не оформляются. Весь административно-управленческий И производственный персонал государственного унитарного предприятия оформлен по штатам самих учреждений, исполняющих наказания, как работники этих учреждений, а не других самостоятельных юридических лиц – унитарных предприятий.

Следует внести изменения в уголовно-исполнительное законодательство, добавив в качестве работодателей физических лиц, тем более что во многих исправительных колониях существуют участки, на которых размещаются индивидуальные предприниматели.

Субъектом трудовых правоотношений в исправительном учреждении, работником, будет физическое лицо, достигшее возраста, с которого с ним может быть заключен трудовой договор и которому приговором суда назначено наказание в виде лишения свободы.

Подпараграф 2.2.2. «Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений».

Необходимо официальное закрепление статуса работника-осужденного со всем спектром прав и обязанностей.

Уголовно-исполнительное законодательство не устанавливает формы трудового договора и порядка оформления приема на работу, оно вообще не содержит указания на то, как и на основании чего производится прием на работу. Нет ссылки и на применение норм трудового законодательства. На практике это приводит к многочисленным нарушениям трудового законодательства в местах лишения свободы. Прием на работу осужденного оформляется приказом начальника исправительного учреждения. Причем формулировка практически везде одинакова: «Трудоустроить».

Трудовой договор с осужденными должен быть срочным договором, так как период работы осужденного ограничен сроком наказания, установленным приговором суда. Значит, необходимо ввести часть 2 в статью 59 ТК РФ соответствующие дополнения.

В соответствующей главе ТК РФ, регулирующей особенности трудовых отношений с осужденными к лишению свободы, необходимо предусмотреть основания для отстранения осужденных от работы. Такими основаниями могут являться: 1) нахождение осужденного в штрафном изоляторе или помещении камерного типа; 2) перевод осужденного в строгие условия отбывания наказания.

В качестве дополнительных оснований прекращения трудового оговора следует добавить освобождение из исправительного учреждения (в связи с окончанием срока наказания, помилованием, амнистией, условно-досрочным освобождением; заменой неотбытой части наказания более мягким видом наказания).

Подпараграф 2.2.3. «Содержание трудовых отношений: права и обязанности лиц, осужденных к лишению свободы».

При определении правового положения осужденного принципиальным является закрепление его обязанностей.

Уголовно-исполнительное законодательство устанавливает обязанность трудиться независимо от вида наказания, что является, безусловно, неправомерным, т.к. нарушаются конституционные положения о свободе труда, международные нормы, устанавливающие безусловный запрет принудительного труда и положения ТК РФ. Исключение установлено для несовершеннолетних, мужчин старше 60 и женщин старше 55 лет, инвалидов 1 и 2 групп, которые могут быть привлечены к работе только с их согласия, если их труд регулируется трудовым законодательством РФ и законодательством о социальной защите.

Общей обязанностью для всех осужденных является обязанность работать без прекращения работы для разрешения трудовых конфликтов и без забастовок. Следует согласиться с тем, что забастовка в условиях исправительного учреждения недопустима, но ограничение права на прекращение работы, когда она угрожает жизни и здоровью, для разрешения трудовых конфликтов недопустимо. Безусловно, разрешить забастовку условиях нельзя исправительного учреждения, так как даже забастовка нескольких человек может превратиться в массовые беспорядки, последствия которых непредсказуемы. Но в таком виде положение статьи 103 УИК РФ о безусловном запрете осужденным работу разрешения конфликтов прекращать ДЛЯ трудовых является неконституционой. Учитывая особые условия пребывания осужденных в местах лишения свободы, запрет организовывать и проводить забастовки должен сохраняться лишь в случаях, если условия работы осужденных не угрожают их жизни и здоровью.

Статья 105 УИК РФ провозглашает право всех осужденных на оплату труда в соответствии с законодательством РФ о труде. УИК РФ в целом практически не содержит никаких норм в отношении регулирования труда осужденных. И если в отношении несовершеннолетних, инвалидов 1 и 2 групп, мужчин старше 60 и женщин старше 55 лет можно предположить, что остальные права и обязанности, не указанные в УИК РФ, устанавливаются ТК РФ, то в отношении остальных осужденных ничего вообще не сказано. Каким же нормативным актом установлены их права и обязанности? Так как фактически при привлечении осужденного к труду возникают трудовые правоотношения, диссертантом сделан вывод о том, что следует руководствоваться именно нормами, установленными ТК РФ.

О правах и обязанностях работодателя в УИК РФ упоминается два раза. Первая обязанность – это обязанность работодателя привлечь осужденного к труду, и вторая устанавливается частью 3 статьи 104 УИК РФ, согласно которой при систематическом уклонении осужденного от выполнения работы, работодатель принимает решение об исключении этого периода времени из общего трудового стажа.

Обязанность работодателя привлекать осужденного к труду может иметь место только в том случае, если наказание связано с обязанностью трудиться. В отношении осужденного к лишению свободы такой обязанности нет.

содержащимся Фактически работником-осужденным, между работодателем исправительном учреждении И существуют правоотношения. Основная часть этих трудовых отношений должна регулироваться трудовым законодательством, но с учетом особенностей, предусмотренных уголовно-исполнительным законодательством. Следовательно, закрепление в ТК РФ положений о труде работников-осужденных к лишению свободы.

Третья глава «Особенности трудо-правового статуса лиц, осужденных к лишению свободы» состоит из пяти параграфов.

Первый параграф «**Привлечение лиц, осужденных к лишению свободы к работам без оплаты труда»** рассматривает правомерность установления положения о привлечении осужденных к работам без оплаты труда.

В части 1 статьи 106 УИК РФ определен характер работ, которые должны выполнять осужденные без оплаты их труда, - благоустройство исправительных учреждений и прилегающих к ним территорий.

Благоустроить – сделать хорошим и удобным (Ожегов С.И.). На законодательном уровне понятие «благоустройство территорий» не определено, но существуют СНиП III-10-75 «Благоустройство территории», в которых говорится, что правила главы «Благоустройство территории» должны соблюдаться при производстве и приемке работ по благоустройству территорий, включая подготовку их к застройке, работы с растительным грунтом, устройство внутриквартальных проездов, тротуаров, пешеходных дорожек, площадок, оград, открытых плоскостных спортивных сооружений, оборудование мест отдыха и озеленение. Таким образом, под «благоустройством» понимается целый спектр различных работ. Эти работы не преследуют цели извлечения из данного вида трудовой деятельности прибыли.

Закрепление в УИК РФ положений о бесплатном труде осужденных, пусть и в ограниченном времени, являются неправомерными. Так, статья 1 Конвенции МОТ Труда №111 о дискриминации в области труда и занятий устанавливает определение термина "дискриминация". Он включает: всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку ... социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

Автор считает, что понятие «дискриминация» включает в себя и всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку социального

положения. Возможность привлечения осужденных к труду без оплаты труда и является дискриминацией по социальному положению, которая приводит к многочисленным злоупотреблениям.

Пересмотренная Европейская социальная хартия 1996 года, ратификация которой планируется Россией в ближайшее время, в части 1 (пункт 4) устанавливает, что все трудящиеся имеют право на справедливое вознаграждение, достаточное для поддержания нормального уровня жизни. Кроме того, в соответствии с частью 3 статьи 37 Конституции РФ каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Право осужденных к лишению свободы на оплату труда в соответствии с законодательством РФ о труде зафиксировано в части 1 статьи 105 УИК РФ, хотя эта норма противоречит статье 106 УИК РФ. Причем, положения статьи 106 УИК РФ вступают в противоречие и со статьей 16 ТК РФ, которая предусматривает, что трудовые отношения возникают, в частности, и в результате фактического допущения к работе.

Решением проблемы несоответствия положений статьи 106 УИК РФ международным нормам является точная регламентация «работ по благоустройству территории». Всякая работа должна быть оплачена. Уголовно-исполнительным законодательством должны быть определены и урегулированы правила по самообслуживанию осужденными себя. Таковым может являться уборка своего спального места и площади вокруг него, стирка постельного белья и т.д. Все это должно быть закреплено в Правилах внутреннего распорядка исправительных учреждений.

Отношения по поводу выполнения всех других работ должны быть урегулированы трудовым правом.

Второй параграф «Оплата труда и удержания из заработка лиц, осужденных к лишению свободы» рассматривает особенности оплаты труда работников-осужденных и удержаниям из их заработной платы.

Проблема оплаты труда осужденных является принципиально важной. Труд является одновременно экономической, социологической, правовой и педагогической категорией. И от того, как он организован, какое удовольствие приносит и как вознаграждается и зависит исправительный процесс. К сожалению, на протяжении всего периода существования в России принудительного труда в местах лишения свободы заработок осужденных

чрезвычайно низкий, не способный удовлетворить ни бытовые потребности, ни способствовавший возмещению причиненного ущерба потерпевшим, ни тем более стимулировать к эффективному труду.

Труд осужденных к лишению свободы в России оплачивается в соответствии с его количеством и качеством по нормам и расценкам, установленным законодательством о труде. На федеральном уровне разработана Инструкция об условиях оплаты труда лиц, отбывающих наказание в учреждениях уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции РФ. При начислении заработка осужденным учитываются все виды дополнительной оплаты труда, установленные для рабочих и служащих соответствующих отраслей хозяйства, за исключением дополнительной оплаты за выслугу лет и отдаленность, на осужденных в полном объеме распространяется премиальная система. Нормы и расценки оплаты труда, действующие на предприятиях, распространяются на осужденных.

Заработную плату осужденных необходимо отличать от реальной суммы денег, которая зачисляется им на лицевой счет, поскольку из заработной платы, пенсии или иных доходов производятся удержания для возмещения расходов по их содержанию, в которые входят: стоимость питания, одежды и коммунальнобытовых услуг.

В отличие от правил Исправительно-трудового кодекса РСФСР 1970 года, сейчас такого рода удержания производятся не только из заработка осужденных, но и из пенсии, поскольку она им выплачивается во время отбывания наказания, а также иных доходов, например, от предпринимательской деятельности.

Средняя заработная плата осужденных, например, в Челябинской области в 2004 году составляла немного больше установленного минимального размера оплаты труда. Фактически же осужденный и «свободный» человек, выполняя одну и ту же работу, получают различную по уровню зарплату, то есть нарушается действие такого принципа как обеспечение права каждого работника на справедливое вознаграждение.

После всех удержаний у осужденного не останется практически ничего. Получается, что, отбывая лишение свободы в качестве уголовного наказания, осужденные в качестве второго наказания должны практически бесплатно работать.

Для того чтобы осужденный мог хоть как-то ощущать свою заработную плату, возможно установление размера удержаний в зависимости от поведения

осужденного и его трудовых качеств, наличия исполнительного листа по приговору суда и т.д. Кроме того, в отношении осужденных к лишению свободы, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда должно распространяться правило о недопустимости установления месячной заработной платы ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Поэтому работникам прокуратуры необходимо продолжать работу по выявлению нарушений трудового законодательства в местах лишения свободы, причем наиболее эффективными будут совместные проверки с государственными инспекторами труда. Работникам управлений исполнения наказаний целесообразно было бы проводить семинары и учебы среди своих сотрудников для разъяснения требований действующего законодательства по вопросам оплаты труда.

Третий параграф «Дисциплина труда и материальная ответственность лиц, осужденных к лишению свободы» исследует особенности видов и порядка наложения взысканий, применение поощрений и привлечения к материальной ответственности.

Понятие дисциплины труда установлено в статье 189 ТК РФ. В исправительных учреждениях действуют Правила внутреннего распорядка исправительных учреждений. Отдельных правил внутреннего трудового распорядка как правило не существует, хотя в §6 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений указано, что начальниками исправительных учреждений с учетом условий труда устанавливается порядок поведения осужденных на производственных объектах.

Поощрениям посвящена статья 191 ТК РФ и статья 113 УИК РФ. Одинаковыми видами поощрения являются: благодарность, премия, награждение подарком. ТК РФ содержит также такие виды поощрений как награждение почетной грамотой; представление к званию лучшего по профессии. УИК РФ содержит специфические виды поощрений, связанные с облегчение условий отбывания наказания, например, предоставление дополнительного свидания.

Виды поощрений и взысканий, применяемых к работникам – осужденным, различны в ТК РФ и УИК РФ. Вследствие того, что начальник исправительного учреждения сочетает в себе роли и основного субъекта трудового правоотношения, выступая от имени работодателя - исправительного учреждения,

и субъекта уголовно – исполнительного отношения, выражая через них волю государства, зачастую происходит подмена дисциплинарной ответственности по трудовому законодательству ответственностью за нарушение режима содержания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством и наоборот.

Дисциплинарная ответственность за совершение дисциплинарного проступка работником-осужденным при исполнении трудовых обязанностей должна быть отграничена от мер взыскания за нарушение режима содержания в соответствии с уголовно-исполнительным законодательством. При наложении взысканий за совершение дисциплинарных проступков работником-осужденным, следует руководствоваться ТК РФ, а при нарушении осужденным режима отбывания наказания — УИК РФ.

Особенности материальной ответственности осужденных к лишению свободы изложены в статье 102 УИК РФ, им посвящено одно предложение. Кроме этого часть 3 статьи 102 УИК РФ говорит о том, что неправильно удержанные суммы за причиненный материальный ущерб подлежат возврату осужденному.

УИК РФ не содержит правил взыскания материального ущерба, указывая только сумму, нет в нем и отсылочных норм. Так как речь идет о материальном ущербе, причиняемом при исполнении осужденными трудовых обязанностей, следует руководствоваться нормами ТК РФ.

При решении вопроса материальной ответственности нередки случаи игнорирования норм трудового права администрацией исправительных учреждений. Нарушение законности в исправительных учреждениях большинство сотрудников уголовно-исполнительной системы связывает с недостаточным финансированием, не позволяющим привести условия отбывания наказания в соответствие с международными нормами.

Работники-осужденные несут материальную ответственность за ущерб, причиненный при исполнении ими трудовых обязанностей в размерах, предусмотренных законодательством РФ о труде, но в большинстве случаев, порядок привлечения к материальной ответственности не соблюдается. Следовательно, необходимо официальное закрепление статуса работника-осужденного в ТК РФ, и усиление контроля со стороны органов, осуществляющих надзор и контроль, за соблюдением трудовых прав осужденных.

Четвертый параграф «Социальное обеспечение осужденных к лишению свободы» посвящен исследованию правового регулирования и организации

социального обеспечения осужденных.

УИК РФ гарантирует право на социальное обеспечение осужденных к лишению свободы. С момента принятия УИК РФ в 1997 году и до марта 2001 года в части 7 статьи 12 УИК РФ было закреплено положение, о том, что «осужденные имеют право на социальное обеспечение, в том числе на получение пенсий и социальных пособий, на общих основаниях в соответствии с законодательством РФ». Таким образом, получается, что осужденных к лишению свободы выделяют в отдельную категорию субъектов социального обеспечения. В настоящее время осужденные являются и специфическими субъектами трудовых правоотношений (Г.Д. Долженкова).

Право социального обеспечения определяется как совокупность правовых норм, регулирующих комплекс социально-экономических мер, проводимых государством, по предоставлению гражданам различных выплат и услуг в случаях, если они окажутся лишенными части своих доходов от труда, на все время или на какой-то период, в связи с нетрудоспособностью, старостью и в других случаях, предусмотренных российским законодательством (Е.Е.Мачульская, М.Л.Захаров, Э.Г. Тучкова).

В научных исследованиях в области социального обеспечения лиц, отбывающих наказание в виде лишения свободы, выделяются некоторые особенности. Так, различные денежные выплаты и оказание социальных услуг предоставляются на основе норм уголовно-исполнительного, пенсионного, трудового и иного законодательства РФ, с целью обеспечения осужденных к лишению свободы прожиточного минимума во всех случаях нетрудоспособности, а также обеспечения более успешного достижения профессионально-целевых задач во время отбывания наказания.

Правильное определение понятия «социальное обеспечение осужденных к лишению свободы» дает возможность определить круг лиц, на которых распространяется положения основных нормативных правовых актов, регулирующих данную сферу правоотношений. Рассмотрение основных видов социального обеспечения осужденных будет способствовать предотвращению споров по вопросам пенсионного обеспечения, возникающих во время отбывания наказания.

На осужденных к лишению свободы распространяется государственное социальное страхование. До недавнего времени им не назначались пенсии, а уже назначенные пенсии не выплачивались.

Ранее в соответствии с частью 1 статьи 98 УИК РФ осужденные к лишению свободы, привлеченные К труду, подлежали обязательному государственному социальному страхованию на общих основаниях. Изменения в УИК РФ от 9 марта 2001 года выделяют осужденных к лишению свободы, привлеченных к труду, в отдельную категорию, нуждающихся в социальном страховании. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников согласно статье 2 ТК РФ является одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Таким образом, осужденные, работающие в исправительных учреждениях, уравниваются в праве на социальное страхование со всеми иными категориями граждан Российской Федерации, участвующими в труде и подлежащими этому виду страхования.

Россия далека от идеала обеспечения социальных прав человека в уголовно-исполнительной сфере. В этой связи необходимо совершенствование нормативной базы, комплексное исследование соответствия норм национального законодательства мировым стандартам, которым следует Россия. Автором предложен проект изменений Постановления Правительства РФ. №727 «О порядке обеспечения пособиями по обязательному государственному социальному страхованию осужденных к лишению свободы лиц, привлеченных к оплачиваемому труду».

Пятый параграф «Способы защиты трудовых прав и законных интересов осужденных к лишению свободы» раскрывает основные способы защиты трудовых прав работников-осужденных.

Статья 352 ТК РФ определяет основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Статья 12 УИК РФ регламентирует права осужденных. Одним из основных прав является право обращаться в заявлениями и жалобами в вышестоящие органы управления учреждениями, исполняющими наказание, суд, органы прокуратуры, органы государственной власти и местного самоуправления, общественные объединения, межгосударственные органы по защите прав и свобод человека. Осужденные активно пользуются данным правом.

В области трудовых правоотношений УИК РФ содержит прямое указание только на право осужденного обжаловать решение об исключении из трудового стажа периода систематического уклонения осужденного от выполнения работ. Это не значит, исходя из смысла статьи 12 УИК РФ, что осужденный не может

обжаловать какое-либо другое решение администрации исправительного учреждения относительно нарушения его трудовых прав. Но было бы правильнее внести дополнение в УИК РФ, с указанием на право осужденных обжаловать решения администрации учреждения, относительно их трудовых прав.

Осужденные являются одним из наиболее незащищенных слоев населения в сфере трудового законодательства. В связи с этим, возрастает роль прокуратуры как органа надзора и контроля за соблюдением законодательства при привлечении осужденных к труду, так как именно прокуратура является независимым органом, уполномоченным осуществлять надзор и контроль в данной области, так как частью предмета прокурорского надзора за соблюдение законности в исправительных учреждениях, в соответствии со статьей 32 Федерального закона РФ «О прокуратуре РФ» является соблюдение установленных законодательством РФ прав и обязанностей осужденных.

Прокурорами на местах проводятся периодические проверки, направленные на выявление нарушений, допускаемых администрациями учреждений при привлечении осужденных к труду.

Автор исследования считает, что необходимо осуществление полноценного контроля за исправительными учреждениями и со стороны федеральной инспекции труда. Взаимодействие федеральной инспекции труда с прокуратурой, выраженное в виде проведения совместных проверок, может стать наиболее эффективным способом защиты трудовых прав осужденных.

Осужденные, отбывающие наказание в исправительных учреждениях, лишены такого способа защиты трудовых прав как защита трудовых прав работников профессиональными союзами, так как профессиональные союзы в исправительных учреждениях не могут быть созданы в силу специфики труда в местах лишения свободы.

На основе личного опыта работы в исправительных учреждениях в качестве надзирающего прокурора, автором установлено, что самозащита права юридически возможна, но фактически нереальна в условиях исправительного учреждения.

В заключении изложены основные выводы диссертации.

В приложении приведены предложения по изменению и дополнению действующего законодательства.

По теме диссертации автором опубликованы следующие работы:

- 1. Соотношение норм международного внутригосударственного права, регулирующих труд осужденных.// Актуальные проблемы права России и стран СНГ- 2003 г. Материалы IV международной научно-практической конференции, посвященной 60-летию ЮУрГУ и 10-летию специальности «Юриспруденция» в ЮУрГУ.- Челябинск, НТЦ-НИИОГР, 2003, ч. II.- С.95-98 (0,5 п.л.)
- 2. Особенности оплаты труда лиц, отбывающих в исправительных учреждениях наказание в виде лишения свободы // Правовая защита частных и публичных интересов: Материалы международной межвузовской научно-практической конференции (22-23 января 2004 года). В двух частях. Ч.1 / Отв. ред. Б.И. Ровный. Челябинск, Изд-во «Фрегат, 2004. С.151-154 (0,5 п.л.).
- 3. Особенности трудового договора с осужденными, отбывающими наказание в виде лишения свободы. // Актуальные проблемы юридической науки и практики. В 2 частях. Часть 1.,- Пермь, 2004. -C.211-213 (0,2 п.л.).
- 4. Губенко А.В. Привлечение к труду осужденных, отбывающих наказание в исправительных учреждениях // Челяб. гос. ун-т. Челябинск, 2004. 38 с. (2,3 п.л.)