

УДК 343.8

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ТРУДУ ОСУЖДЕННЫХ

Олеся В. Обернихина^{a, @, ID}

^a Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний Российской Федерации, 654066, Россия, г. Новокузнецк, пр. Октябрьский, 49

@ Olesia.Obernihina@yandex.ru

^{ID} <https://orcid.org/0000-0002-4122-9966>

Поступила в редакцию 27.04.2018. Принята к печати 31.08.2018.

Ключевые слова:

осужденные, трудовой договор, средство исправления, общественно полезный труд.

Аннотация: В статье рассматриваются вопросы, связанные с нормативно-правовым регулированием оснований и порядка привлечения осужденных к труду, с целью выявления проблем практического и теоретического характера, а также внесением предложений по их устранению. Для достижения поставленной цели используются общенаучный и частнонаучный методы, принципы и постулаты диалектического метода познания. Результаты научного исследования могут использоваться в качестве методического материала при изучении уголовного, уголовно-исполнительного и трудового права в образовательных учреждениях различного рода, создать теоретическую основу для совершенствования национального законодательства и правоприменительной практики. В качестве проблем выделяются отсутствие воспитательного воздействия в труде как средство исправления, неправомерность уголовно-правового изъятия осужденных как субъекта трудового права, отсутствие стимулирующих факторов для осужденных, находящихся в отпуске без выезда за пределы исправительного учреждения, неурегулированность вопросов заключения и расторжения трудового договора с осужденными, отсутствие дифференцированного подхода к осужденным, привлекаемым к неоплачиваемому труду.

Для цитирования: Обернихина О. В. Актуальные проблемы привлечения к труду осужденных // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2018. № 3. С. 68–74.

Введение

На протяжении десятилетий труд выступал в качестве наиболее эффективного из существующих средств исправления осужденных. Особое значение труду придавали в советский период, когда в качестве целей провозглашались исправление и перевоспитание осужденных. На сегодняшний день труд, как и прежде, занимает важнейшее место среди средств обращения с осужденными, однако все чаще возникают дискуссии по поводу недостаточного правового регулирования, начиная с момента привлечения осужденных к труду, заканчивая моментом окончания трудовых отношений.

Правовое регулирование труда осужденных

Анализ отечественного и международного законодательства показал, что Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации (УИК РФ), содержащий в ст. 9 положение о том, что труд

выступает в качестве средства исправления, а также ч. 3 ст. 103, устанавливающая, что «производственная деятельность осужденных не должна препятствовать выполнению основной задачи исправительных учреждений – исправлению осужденных»¹, ни в коем случае не противоречат международным стандартам обращения с заключенными. Так, Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций (ООН) в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы) от 17.12.2015 в п. 1 правила 98 устанавливают, что «Обеспечиваемая заключенным работа должна быть, по мере возможности, такой, чтобы повышать или давать им квалификацию, позволяющую им заняться честным трудом после освобождения»². Аналогичную смысловую нагрузку содержат Европейские пенитенциарные правила 2006 г., где в п. 26.1 указано, что «труд в местах заключения следует рассматривать как

¹ УИК РФ. 08.01.1997. № 1-ФЗ (ред. 20.12.2017. № 410-ФЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации (СЗ РФ). 13.01.1997. № 2.

² Минимальные стандартные правила ООН в отношении обращения с заключенными (Правила Нельсона Манделы). Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН 70/175. 17.12.2015.

позитивный элемент внутреннего режима и никогда не применять в качестве наказания»³.

Т.к. противоречий между международным и российским законодательством по вопросам организации труда осужденных нет, то совершенно очевидно, что проблема заключается в несогласованности норм отечественного законодательства [1, с. 37].

В. А. Уткин справедливо отмечает, что труд осужденных в местах лишения свободы в России (как и в СССР) традиционно регулируется двумя отраслями права – трудовым и уголовно-исполнительным (ранее – исправительно-трудовым). Причем уголовно-исполнительное право регулирует труд осужденных лишь в тех аспектах, в которых его правовые цели и условия отличаются от труда граждан [2, с. 81].

Из этого следует: поскольку указанные цели и условия напрямую связаны с режимом отбывания наказания, то соответствующие специальные нормы расположены не в отдельных главах Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), а в гл. 14 УИК РФ. Отметим, что подобных статей в УИК РФ всего пять, а именно ст. 103–107. Вероятно, именно поэтому законодатель посчитал необходимым в отдельных нормах УИК РФ сделать прямые отсылки к трудовому праву, но даже в случае отсутствия таковых при урегулировании отношений в сфере труда осужденных следует руководствоваться нормами трудового права.

Говоря о правовом регулировании труда осужденных, нельзя обойти стороной Закон Российской Федерации от 21.07.1993 «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы» и такой подзаконный нормативно-правовой акт, как Приказ Минюста России от 16.12.2016 № 295 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений». Так, если первый совместно с УИК РФ определяет организационно-правовые формы производственных структур, где допустимо оплачиваемое трудоустройство осужденных, то последний представляет наибольший интерес, поскольку содержит перечень работ, на которые не могут быть привлечены лица, отбывающие наказания [3, с. 35].

К постановке проблемы

С одной стороны, указанного нормативно-правового регулирования должно быть более чем достаточно, но с другой – до сих пор остаются неурегулированными такие вопросы, как противоречивость юридических оснований привлечения к труду несовершеннолетних; инвалидов I и II групп; лиц, достигших пенсионного возраста; отсутствие эффективных мер дисциплинарного воздействия к осужденным, уклоняющимся от выполнения оплачиваемой рабо-

ты; отсутствие достаточного количества рабочих мест; рост числа осужденных, имеющих крайне низкий уровень образования; отсутствие стимулирующих факторов для лиц, находящихся в отпуске без выезда за пределы исправительного учреждения; недостаточность формулировок для описания оснований заключения и расторжения трудового договора с осужденными; отсутствие дифференцированного подхода при определении времени общественно полезных работ для лиц, трудоустроенных с оплатой труда и неработающих и т. п.

Это лишь небольшой перечень проблем, возникающих в ходе привлечения к труду осужденных в местах лишения свободы. Представляется, что основной причиной выступает недостаточность правового регулирования в рамках отечественного законодательства, по большей части уголовно-исполнительного.

Некоторые ученые-теоретики предлагают в качестве решения указанных проблем отказаться от обязательного труда осужденных, при этом обосновывают это тем, что труд осужденных является не просто обязательным, а фактически принудительным, что запрещено рядом норм международного права. С таким предложением сложно согласиться, во-первых, потому, что очевидна подмена понятия *обязательного труда на принудительный*, а во-вторых, труд как средство исправления на сегодняшний день, несмотря на упомянутые ранее проблемы, все-таки остается одним из наиболее эффективных средств исправления осужденных. Именно поэтому его исключение, в том числе из-за отсутствия достойной замены в качестве одного из средств исправления, скорее всего негативно отразится на оперативной обстановке в учреждениях, исполняющих наказания, а также может повлечь увеличение рецидивной преступности.

Е. А. Антонян считает, что труд, наряду со всем вышесказанным, представляет собой необходимую терапию, позволяющую осужденному отвлечься от внутренних проблем, раздумий, сконцентрироваться на конкретном производственном процессе [4].

К тому же, обращаясь к наиболее известным нормам международного права, следует отметить, что ст. 71.2 Правил Нельсона Манделы, ст. 8 Международного пакта о гражданских и политических правах и ст. 4 Конвенции Совета Европы «О защите прав человека и основных свобод» выводят из-под общего запрета принудительного или обязательного труда «любую работу, которую обычно должно выполнять лицо, находящееся в заключении, <...> после его осуждения компетентным судом или условно освобожденное от такого заключения» [2, с. 83].

Конвенция Международной организации труда (МОТ) № 29, ратифицированная СССР в 1956 г.,

³ Рекомендация Rec(2006)2 Комитета министров Совета Европы государствам – членам Совета Европы о Европейских пенитенциарных правилах, принятая 11.01.2006 на 952-й встрече постоянных представителей (Европейские пенитенциарные правила).

«О принудительном или обязательном труде» запрещает «принудительный или обязательный труд», однако при этом не относит к нему «всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей и что указанное лицо не будет переуступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ»⁴. В результате чего в ч. 3 ст. 4 ТК РФ при общем запрете принудительного труда устанавливается исключение из правила, а именно – «работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров»⁵, не является принудительной.

Таким образом, определение обязательного труда в качестве принудительного в отношении лиц, отбывающих наказания, посредством функционалистского толкования международных норм права в данном случае неуместно, тем более что ряд экономически развитых стран, входящих в состав ООН (Австрия, Болгария, Китай, Польша, США, Швейцария, Швеция, Финляндия) [5, с. 28] и ратифицировавших аналогичные нормы, вполне успешно используют обязательный труд не только как средство исправления, но и как элемент обеспечения режима в исправительных учреждениях [6, с. 61].

Еще одной серьезной проблемой выступает форма организации труда осужденных в пенитенциарных учреждениях. Например, в США в 1934 г. в целях использования труда заключенных создано Федеральное тюремное промышленное объединение, использующее труд осужденных на государственных промышленных предприятиях [5, с. 26]. Это позволяет заключать контракты пенитенциарным учреждениям с предпринимателями, регулируя основания и порядок использования труда заключенных. В тюрьмах местного уровня к оплачиваемому труду привлекается незначительное количество осужденных, поскольку сроки лишения свободы, как правило, короткие. В федеральных тюрьмах и тюрьмах штатов сроки наказания более длительные, что обеспечивает возможность привлечения заключенных к труду на достаточно продолжительное время. Вопросы организационного характера на этом уровне возлагает на себя государственная корпорация под названием «Промышленность федеральных тюрем». Так, осужденные работают в тюремных мастерских, на строительстве тюрем и привлекаются к общественным работам [7].

В ряде стран романо-германской правовой семьи, например в Германии, заключением трудовых договоров с осужденными занимается администрация пенитенциарного учреждения, сохраняя за собой право осуществления контрольных мероприятий. Осужденные получают заработную плату в полном объеме за вычетом сумм, затраченных на содержание их в пенитенциарном учреждении и возмещение ущерба потерпевшим. Как и в России, в Германии существует проблема нехватки рабочих мест для осужденных, администрация тюрем предпринимает попытки установления с потенциальными работодателями прочных связей. Но в Германии, в отличие от России, труд организуется на условиях, схожих с существующими на рынке труда.

Во Франции, если заключенные работают, то трудовые договоры с ними не заключаются, поскольку это запрещается Уголовным кодексом Франции⁶. Оплата труда сдельная, по часовой ставке, установленной в открытом обществе для временно привлекаемых работников. Контроль и регулирование рабочего времени, тарификация нормы труда, установление порядка трудового вознаграждения проводятся администрацией исправительного учреждения.

В Швеции трудовая занятость осужденных организуется по инициативе и под контролем администрации пенитенциарного учреждения. Управление пенитенциарных учреждений принимает заказы на выполнение различных видов работ, труд, как правило, сдельный. В новых пенитенциарных учреждениях Швеции основной формой трудовой деятельности заключенных являются промышленные работы. Заключенные участвуют в механическом производстве и деревообрабатывающей промышленности. В старых тюрьмах заключенные привлекаются к менее квалифицированному труду, например к выполнению сельскохозяйственных работ [8, с. 16].

В России с учетом того, что регулирование рассматриваемого вопроса осуществляется двумя отраслями права, ст. 10 УИК РФ устанавливает уголовно-правовое изъятие осужденных как субъекта трудового права, поэтому учет отработанного времени возлагается на администрацию исправительных учреждений и производится по итогам календарного года, трудовые договоры не заключаются с лицами, отбывающими лишение свободы. Тарификация труда осуществляется, как правило, по времени и не влияет на размер заработной платы, однако большая часть осужденных работает сдельно. Согласно ст. 133 ТК РФ начисленная заработная плата работнику, отработавшему полностью за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда,

⁴ О принудительном или обязательном труде. Конвенция МОТ № 29. Вступила в силу 01.05.1932.

⁵ ТК РФ. 30.12.2001. № 197-ФЗ (ред. 03.10.2018. № 353-ФЗ) // Российская газета. 31.12.2001. № 256.

⁶ Уголовный кодекс Франции. 22.07.1992. Режим доступа: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719> (дата обращения: 10.04.2018).

не может быть ниже установленного на данный период минимального размера оплаты труда.

Таким образом, рабочему-сдельщику гарантирован минимальный размер оплаты труда при условии, если он произведет объем продукции или выполнит объем работ в соответствии с утвержденными нормами, другими словами, выполнит норму выработки на 100 % и более за месяц. Рабочему-повременщику гарантирован минимальный размер оплаты труда при условии, что он отработал полностью месячную норму времени. В ГУФСИН России по Кемеровской области более 87 % осужденных трудоустроены со сдельной системой оплаты труда, из них лишь каждый третий осужденный выполняет норму выработки на 100 % и более⁷. Причина тому заключается в неритмичности трудовой занятости при сдельщине, отсутствие уверенности в обеспечении работой на перспективу приводит к утрате мотивации в работе, труд как средство исправления перестает быть эффективным.

Следует отметить положительную динамику в развитии уголовно-исполнительной системы (УИС), которая с 2005 г. находится в активной фазе своего реформирования, пережив разные периоды. Можно с уверенностью утверждать, что производственный комплекс медленно, но развивается. Так, сегодня почти все предприятия исправительных учреждений преобразованы в центры трудовой адаптации осужденных и производственные мастерские, в которых организуется трудовое воспитание осужденных через привлечение их к оплачиваемым работам, создается необходимый психологический и моральный климат в трудовом коллективе, прививаются трудовые навыки [9, с. 45]. Но к утрате мотивации приводит и маленькая заработная плата, которая остается у осужденного с учетом всех вычетов. Согласно официальным данным ФСИН России среднестатистический заработок осужденного составляет 200–250 руб. в месяц при полной занятости, этой суммы не хватает даже на приобретение элементарных средств личной гигиены.

Следует учесть, что законом не установлено, как именно происходит расчет оплаты труда при сдельщине. Ряд ученых в области уголовно-исполнительного и трудового права предлагают рассчитывать заработную плату при неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе пропорционально отработанному осужденным времени или в зависимости от выработки с учетом минимального размера оплаты труда [10, с. 15]. Такой подход вполне обоснован, но следует учитывать такие обстоятельства, как сложность и условия труда, например, если осужденный привлекается к работе в ночное время, сверх нормы рабочего времени и пр.

Основания и порядок прекращения трудовых отношений – один из самых часто возникающих вопросов как у практических сотрудников УИС, так и у самих осужденных. Дело в том, что любые трудовые отношения, в результате которых лицо получает денежное вознаграждение на постоянной основе, должны находить отражение в соответствующих документах, в частности в трудовой книжке, при предъявлении которой в последующем и будет производиться начисление пенсии, либо фиксация информации о начале новых трудовых отношений вне территории исправительного учреждения и др. [11, с. 112]. Как показывает практика, правила приема и увольнения осужденных зачастую не соблюдаются. Очевидно, что при увольнении осужденных следует руководствоваться общими основаниями прекращения трудового договора, установленными следующими нормами: п. 4 ч. 1 ст. 81, п. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81, п. 7 ч. 1 ст. 81, п. 8 ч. 1 ст. 81, п. 9 ч. 1 ст. 81, п. 10 ч. 1 ст. 81, п. 11 ч. 1 ст. 81, п. 13 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 83, п. 2 ст. 83, п. 3 ст. 83, п. 8 ст. 83, п. 9 ст. 83, п. 10 ст. 83, п. 11 ст. 83, п. 12 ст. 83 ТК РФ. Вместе с тем, как нам видится, законодательно должны быть закреплены дополнительные основания прекращения трудового договора с осужденными. К ним могут быть отнесены освобождение из исправительного учреждения по концу срока, условно-досрочное освобождение, помилование, амнистия, замена неотбытой части наказания более мягким видом.

Помимо очевидных проблем, существует и ряд других, так, количество приговоров с наказанием в виде лишения свободы в последние пять лет значительно сократилось, уровень образования у тех, кто попадает в пенитенциарные учреждения, крайне низкий, они зачастую не имеют семьи, постоянного места жительства, являются нетрудоспособными, страдают различными хроническими заболеваниями. И даже в таких условиях исправительные учреждения не способны в полной мере обеспечить привлечение осужденных к труду и эффективно использовать их трудовой потенциал.

Привлечение осужденных к работам без оплаты труда вызывает ряд дискуссионных вопросов. Как правило, они связаны с тем, что отсутствует дифференцированный подход к осужденным. Например, лица, привлекаемые к оплачиваемому труду, могут привлекаться и к труду без оплаты на два часа в неделю, аналогично тем, кто вообще не работает в связи с отсутствием рабочих мест. Закон предусматривает возможность увеличения количества часов, однако, для этого требуется не только вынесение постановления начальника исправительного учреждения, но и письменное согласие

⁷ Почему заработная плата осужденного ниже установленного прожиточного минимума? // ГУФСИН России по Кемеровской области. 14.03.2016. Режим доступа: http://www.42.fsin.su/voprosy_i_otvety/pochemu-zarabotnaya-plata-osuzhdennogo-nizhe-ustanovlennogo-prozhitochnogo-minimuma.php (дата обращения: 10.04.2018).

самого осужденного, которое по понятным причинам (отсутствие оплаты труда, диспозитивный характер нормы о привлечении сверх установленного времени, отсутствие возможности при отказе осужденного работать свыше двух часов в неделю, применять к нему дисциплинарные меры воздействия и др.) вряд ли его даст. В такой ситуации вполне оправданным было бы установить дифференцированный подход к осужденным в вопросах определения минимального количества часов, на которые они могут привлекаться к труду без оплаты в исправительном учреждении. При этом в качестве критерия к определению времени следует учитывать трудовую занятость осужденного на оплачиваемой работе [12, с. 26], наряду с установленными ограничениями закона (возраст, наличие беременности, малолетних детей и пр.).

Заключение

Представляется целесообразным предпринять попытки к систематизации и устранению пробельности норм уголовно-исполнительного и трудового права, регулирующих порядок организации труда осужденных, следующим образом.

1. Требуется создание отдельного нормативно-правового акта, регулирующего порядок и условия организации труда осужденных, как оплачиваемого, так и неоплачиваемого. В качестве обязательных следует предусмотреть следующие разделы: цели и задачи труда, субъекты трудовой деятельности, объекты привлечения осужденных к труду, условия труда осужденных, оплата труда и удержания.

2. С 01.09.1992 осужденные стали подлежать пенсионному страхованию с уплатой страховых взносов в бюджет Пенсионного фонда за работу в местах лишения свободы. Соответственно, и исправительные учреждения стали вести учет

работы осужденных с этой даты. Поэтому, если осужденный работал в период отбывания наказания в местах лишения свободы до 01.09.1992, то засчитать время отбывания наказания в общий трудовой стаж не представляется возможным, т.к. до этой даты осужденные не подлежали социальному страхованию и учет их работы исправительными учреждениями не осуществлялся [13].

3. Представляется целесообразным перенять положительный зарубежный опыт в вопросах определения формы организации труда и установить, что в случаях, если осужденные трудоустроены, то: 1) с ними в обязательном порядке должны заключаться трудовые договоры; 2) контроль и регулирование рабочего времени, тарификация нормы труда, установление порядка трудового вознаграждения, осуществляется администрацией исправительного учреждения; 3) оплата труда сдельная, по часовой ставке, установленной в открытом обществе для временно привлекаемых работников, а для тех, кто трудоустроен на целый рабочий день, тарификация осуществляется исходя из минимального размера оплаты труда.

4. Осужденные, которые не трудоустроены в исправительном учреждении по не зависящим от них обстоятельствам, не являющиеся инвалидами I или II групп, беременными женщинами или женщинами с малолетними детьми, а также не достигшие пенсионного возраста, должны привлекаться к общественно полезному труду не менее 10 часов в неделю, а трудоустроенные осужденные – не менее 2 часов в неделю.

Указанное может существенным образом положительно повлиять на координацию вопросов организации труда осужденных в местах лишения свободы и установить перспективы в вопросах соблюдения их прав.

Литература

1. Спасенников Б. А., Голодов П. В. Актуальные проблемы уголовно-исполнительного законодательства // Вестник Пермского института ФСИН России. 2015. № 1. С. 35–39.
2. Уткин В. А. Проблемы правового регулирования труда осужденных в исправительных учреждениях Российской Федерации // Уголовная юстиция. 2015. № 2. С. 81–88.
3. Швецова М. В. Дискриминация в области труда и занятий в Российской Федерации в свете Конвенции о защите прав человека и основных свобод // Социальное и пенсионное право. 2014. № 1. С. 33–37.
4. Антонян Е. А. Состояние и перспективы развития производственной базы уголовно-исполнительной системы // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 10. С. 177–180.
5. Емельянова Е. В. Международный опыт привлечения осужденных к труду и возможность его использования в отечественной пенитенциарной системе // Вестник Владимирского юридического института. 2008. № 4. С. 26–31.
6. Яковлева О. Н. Министерство юстиции Российской империи в системе надзора за местами лишения свободы // Актуальные вопросы образования и науки. 2015. № 3-4. С. 58–65.
7. Быков А. В., Пертли Л. Ф., Калужина М. А., Спасенников Б. А. Место и роль пенитенциарной системы в государственном механизме Соединенных Штатов Америки // Вестник института: преступление, наказание, исправление. 2015. № 3. С. 84–89.

8. Пертли Л. Ф., Софронова С. А. Обзор европейского опыта по исполнению наказания в виде лишения свободы в отношении лиц, совершивших преступление в несовершеннолетнем возрасте. М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2011. 68 с.

9. Пертли Л. Ф., Железная Ю. Ю., Фумм А. М., Бояринев В. Г., Шашников В. К., Ларин С. Б., Ведняпин И. В., Бажанов С. А. Исполнение наказаний в зарубежных тюрьмах. М.: ФКУ НИИ ФСИН России, 2013. 80 с.

10. Горенкова Е. В. Организация труда осужденных: международные стандарты и зарубежный опыт // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. 2017. № 1. С. 13–16.

11. Ситникова Е. Г., Сенаторова Н. В. Оформление трудовых отношений: образцы документов, комментарии и разъяснения. М.: Редакция «Российской газеты», 2016. 176 с.

12. Морозов П. Е. Пути преодоления несовершенства трудового законодательства о социально-трудовых отношениях // Российская юстиция. 2015. № 2. С. 25–28.

13. Михайлова А., Косихин Д. Трудился? Получишь пенсию: о пенсионном обеспечении бывших осужденных // ЭЖ-Юрист. 2011. № 49.

CONTEMPORARY ISSUES OF PRISON POPULATION RECRUITMENT

Olesya V. Obernikhina^{a, @, ID}

^a *Kuzbass Institute of the Federal Penitentiary Service of the Russian Federation, 49, Oktyabrsky Ave., Novokuznetsk, Russia, 654066*

[@] *Olesia.Obernikhina@yandex.ru*

^{ID} *<https://orcid.org/0000-0002-4122-9966>*

Received 27.04.2018. Accepted 31.08.2018.

Keywords: convicts, work agreement, means of correction, socially useful work.

Abstract: The article deals with issues related to the regulatory and legal regulation of the grounds and procedures for involving prison population in labor, with a view to identifying practical and theoretical problems, as well as making suggestions for their elimination. To achieve this goal, the author uses general scientific and specific scientific methods, as well as the principles and postulates of the dialectical method of cognition. The results of the present research can be used as a methodological material in the study of criminal, criminally-executive, and labor law in educational institutions of various kinds. The results create a theoretical basis for improving national legislation and law enforcement practice. The author has identified the following problems: a lack of educational impact in the work as a means of correction; the illegitimacy of the fact that convicts are not subject of labor law; a lack of incentives for convicts during their vacation time the correctional facility; the unresolved issues of concluding and terminating an employment contract with convicts, as well as the lack of a differentiated approach to convicts involved in unpaid work.

For citation: Obernikhina O. V. Aktual'nye problemy privilecheniia k trudu osuzhdennykh [Contemporary Issues of Prison Population Recruitment]. *Bulletin of Kemerovo State University. Series: Humanities and Social Sciences*, no. 3 (2018): 68–74.

References

1. Spasennikov B. A., Golodov P. V. Aktual'nye problemy ugovolno-ispolnitel'nogo zakonodatel'stva [Contemporary issues of penal legislation]. *Vestnik Permskogo instituta FSIN Rossii = Bulletin of the Perm Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia*, no. 1 (2015): 35–39.

2. Utkin V. A. Problemy pravovogo regulirovaniia truda osuzhdennykh v ispravitel'nykh uchrezhdeniiaakh Rossiiskoi Federatsii [On legal regulation of the labor of convicts in correctional institutions of the Russian Federation]. *Ugolovnaia iustitsiia = Russian Journal of Criminal Law*, no. 2 (2015): 81–88.

3. Shvetsova M. V. Diskriminatsiia v oblasti truda i zaniatii v Rossiiskoi Federatsii v svete Konventsii o zashchite prav cheloveka i osnovnykh svobod [Discrimination in the field of labor and employment in the

Russian Federation in the light of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms]. *Sotsial'noe i pensionnoe pravo = Social and Pension Law*, no. 1 (2014): 33–37.

4. Antonyan E. A. Sostoianie i perspektivy razvitiia proizvodstvennoi bazy ugovovno-ispolnitel'noi sistemy [Conditions and prospective of development of the production base of the penal system]. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual problems of Russian law*, no. 10 (2016): 177–180.

5. Emel'ianova E. V. Mezhdunarodnyi opyt privlecheniia osuzhdennykh k trudu i vozmozhnost' ego ispol'zovaniia v otechestvennoi penitentsiarnoi sisteme [International experience of involving convicts into work and the possibility of its use in the domestic penitentiary system]. *Vestnik Vladimirskego iuridicheskogo instituta = Bulletin of the Vladimir Law Institute*, no. 4 (2008): 26–31.

6. Iakovleva O. N. Ministerstvo iustitsii Rossiiskoi imperii v sisteme nadzora za mestami lisheniia svobody [Ministry of justice of the Russian Empire in the surveillance system for places of detention]. *Aktual'nye voprosy obrazovaniia i nauki = Current issues of education and science*, no. 3-4 (2015): 58–65.

7. Bykov A. V., Pertli L. F., Kaluzhina M. A., Spasennikov B. A. Mesto i rol' penitentsiarnoi sistemy v gosudarstvennom mekhanizme Soedinennykh Shtatov Ameriki [Place and role of the penitentiary system in the state machinery of the United States of America]. *Vestnik instituta: prestuplenie, nakazanie, ispravlenie = Bulletin of the Institute: crime, punishment, correction*, no. 3 (2015): 84–89.

8. Pertli L. F., Sofronova S. A. *Obzor evropeiskogo opyta po ispolneniiu nakazaniia v vide lisheniia svobody v otnoshenii lits, sovershivshikh prestuplenie v nesovershennoletnem vozraste* [Review of European experience in the execution of the sentence of imprisonment for persons who have committed a crime as a minor]. Moscow: FKU NII FSIN Rossii, 2011, 68.

9. Pertli L. F., Zheleznaia Iu. Iu., Fumm A. M., Boiarinev V. G., Shaeshnikov V. K., Larin S. B., Vediniapin I. V., Bazhanov S. A. *Ispolnenie nakazanii v zarubezhnykh tiur'makh* [Execution of sentences in foreign prisons]. Moscow: FKU NII FSIN Rossii, 2013, 80.

10. Gorenkova E. V. Organizatsiia truda osuzhdennykh: mezhdunarodnye standarty i zarubezhnyi opyt [Organization of labor of convicted: international standards and foreign practice]. *Ugovovno-ispolnitel'naia sistema: pravo, ekonomika, upravlenie = Penal system: law, economics, management*, no. 1 (2017): 13–16.

11. Sitnikova E. G., Senatorova N. V. *Oformlenie trudovykh otnoshenii: obraztsy dokumentov, kommentarii i raz"iasneniia* [Registration of labor relations: sample documents, comments and explanations]. Moscow: Redaktsiia «Rossiiskoi gazety», 2016, 176.

12. Morozov P. E. Puti preodoleniia nesovershenstva trudovogo zakonodatel'stva o sotsial'no-trudovykh otnosheniiakh [Ways of overcoming the imperfections of labor legislation on social and labor relations]. *Rossiiskaia iustitsiia = Russian justice*, no. 2 (2015): 25–28.

13. Mikhailova A., Kosikhin D. Trudilsia? Poluchish' pensiiu: o pensionnom obespechenii byvshikh osuzhdennykh [You worked hard, didn't you? You will receive a pension: on the pension security of ex-convicts]. *EZh-Iurist = EJ-Lawyer*, no. 49 (2011).