

**Воронина Наталья Павловна**

канд. юрид. наук, доцент, доцент

ФКОУ ВО «Вологодский институт права

и экономики Федеральной службы

исполнения наказаний»

г. Вологда, Вологодская область

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ ПО ПРИВЛЕЧЕНИЮ ЛИЦ, ОСУЖДЕННЫХ К ЛИШЕНИЮ СВОБОДЫ, К ТРУДУ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

*Аннотация:* в представленной статье рассматриваются особенности трудовой правосубъектности лиц, осужденных к лишению свободы, анализируется пенитенциарное и трудовое законодательство России и зарубежных стран, гарантии реализации трудовых прав осужденных, сделан вывод о необходимости совершенствования УИК РФ.

*Ключевые слова:* труд, трудовая правосубъектность, лица, осужденные, лишение свободы, отношения, привлечение к труду, рабочее время, время отдыха, оплата труда, удержания, заработная плата.

Статья 9 Уголовно-исполнительного кодекса РФ [7] (далее – УИК РФ) определяет, что общественно полезный труд является одним из основных средств исправления осужденных, поэтому он «должен служить важнейшим средством социализации личности, способствовать приобретению полезных навыков и профессий, которые могли бы пригодиться человеку после высвобождения» [31, с. 3].

Институт труда лиц, осужденных к лишению свободы, направлен на реализацию ряда целей: «1) воспитательная, 2) экономическая, 3) оздоровительная, 4) предупредительная» [30, с. 276–277; 26, с. 35].

Правовое регулирование привлечения осужденных к труду основывается на нормах Конституции РФ [1], международных документов, УИК РФ, Трудового кодекса РФ [6] (далее – ТК РФ), подзаконных нормативных правовых актах.

Действующее законодательство, регулирующее привлечение осужденных к труду, содержит немало пробелов и коллизий. Одна из основных – отсутствие юридического определения понятия «привлечение к труду». Как отмечают Н.В. Зенина, Е.В. Павлова, Ю.Н. Строгович [22, с. 45], это понятие имеет важное значение в определении трудовой правосубъектности лиц, осужденных к лишению свободы. Поэтому они предлагают под привлечением к труду осужденных к лишению свободы «понимать деятельность учреждений и органов уголовно-исполнительной системы ..., направленную на обеспечение применения общественно полезного труда осужденных как одного из основных средств их исправления, а также на реализацию их права на труд, осуществляемую в соответствии с требованиями уголовно-исполнительного и трудового законодательства РФ и заключающуюся в трудоустройстве осужденных, т.е. в обеспечении их в установленном порядке с учетом вида исправительного учреждения и особенностей отбывания наказания оплачиваемой работой» [22, с. 44].

Следовательно, отношения по привлечению к труду лиц, осужденных к лишению свободы, отличаются от трудовых отношений, возникающих по трудовому законодательству. В настоящее время трудовое законодательство применяется субсидиарно к уголовно-исполнительному законодательству. На наш взгляд, организация труда осужденных к лишению свободы лиц должно регулироваться исключительно нормами пенитенциарного законодательства без применения трудового законодательства. Это обуславливается значительной спецификой труда лиц, осужденных к лишению свободы, как по российскому, так и зарубежному законодательству.

Основным в содержании правосубъектности лиц, осужденных к лишению свободы, в сфере труда является ограничения, применяемые к осужденным при осуществлении их трудовой деятельности. Данные ограничения основываются как на общепризнанных международных нормах, так и нормах российской Конституции.

Всеобщая декларация прав человека [2] (ст. 29 п. 2) определяет цели ограничения прав и свобод человека. К ним относятся: защита конституционного

строю, обеспечение прав и законных интересов других лиц, обеспечение морали, общественного строя.

Как отмечается, право на труд является неотчуждаемым конституционным правом каждого человека (ст. 37 Конституции РФ). Также Конституция РФ содержит цели ограничения прав человека. Согласно ч. 3 ст. 55 права и свободы граждан могут быть ограничены путем издания федерального закона в целях защиты основ конституционного строя, прав и свобод человека, обеспечения безопасности государства.

В связи с этим осуществление права на труд может происходить в особом порядке, который порождает дополнительные формы его реализации [20, с. 58]. Это предполагает и ограничение права на труд. Л.Б. Смирнов подчеркивает, что «основаниями ограничений прав являются обстоятельства, указанные в законе. К ним необходимо отнести: совершение правонарушения, вступление приговора, решения или определения суда в законную силу, введение чрезвычайного и военного положения» [28, с. 25]. Следовательно, в отношении лиц, осужденных к лишению свободы, основанием ограничения их правосубъектности, в том числе и в сфере труда, является обвинительный приговор суда, вступивший в законную силу.

Особенностью трудовой правосубъектности осужденных лиц является то, что в отличие от Конституции РФ, провозглашающей право на труд (ст. 37), осужденные обязаны трудиться (ст. 103 УИК РФ).

Вопрос и принудительности труда осужденных давно является дискуссионным. В юридической литературе сформировались две противоположные позиции. А.И. Зубков и А.В. Маслихин считают, что труд осужденных не может характеризоваться как принудительный. Сторонники данной точки зрения основываются, прежде всего, на международных нормах. Об этом, например, пишет и Е.А. Марина. Она считает, что «обязанность труда для осужденных к лишению свободы в соответствии с международно-правовыми актами не свидетельствует о его принудительном характере» [25, с. 32]. А. Губенко, наоборот, полагает, что труд должен быть признан правом, а не обязанностью осужденных.

Разберемся с понятием принудительного труда. На международно-правовом уровне запрет принудительного труда содержится, прежде всего, в Международном пакте о гражданских и политических правах (1966) [3]. Но согласно ст. 8 данного Пакта не считается принудительным труд по приговору суда. Данная норма позволяет А.Б. Смирнову прийти к выводу о том, что «пакт однозначно утверждает, что труд осужденных к лишению свободы нельзя считать принудительным» [28, с. 26].

Более детально понятие принудительного труда закреплено в Конвенции МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (1930) [4]. Принудительный труд – это работа под угрозой наказания, психического или физического воздействия при условии, что лицо не желает добровольно предоставлять свои услуги. Данная Конвенция повторяет норму Всеобщей декларации прав человека в части того, что труд по приговору суда нельзя считать принудительным.

Сторонники второй точки зрения полагают, что труд должен быть правом, а не обязанностью лиц, осужденных к лишению свободы. А. Губенко отмечает, что «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» [18, с. 50].

Роль труда в механизме исправления лиц, осужденных к лишению свободы, рассматривалась Конституционным Судом РФ. Так, в Определении КС РФ от 17 июня 2010 г. №805-О-О Конституционный Суд РФ подчеркивается, что труд является средством исправления осужденных. В других своих Определениях (Определение от 17 июня 2010 г. №805-О-О [11], Определение от 22 января 2014 г. №111-О [12]) Конституционный Суд РФ пришел к выводу о том, что общественно полезный труд осужденных не имеет основной целью получение трудового дохода (заработка).

Дискуссия о принудительном характере труда осужденных является актуальной не только в России, но и в других странах. В одних европейских странах

труд осужденных – это обязанность, в иных – право. Так, в ФРГ, Норвегии, Франции, Финляндии, Дании труд заключенных – это обязанность заключенных. Например, в Основном законе ФРГ от 23 мая 1949 г. предусматривается, что принудительный труд допускается при лишении свободы по приговору суда (ст. 12) [23, с. 104]. В некоторых странах (в частности, Италия, Испания) труд – это право заключенных. В частности, в Конституции Испании закреплено, что «лишение свободы и иные меры социальной защиты должны быть направлены на перевоспитание и социальную реабилитацию и не могут быть связаны с принудительным трудом ... Осужденный имеет право на оплачиваемую работу и на пользование благами социального страхования...» (ст. 25) [23, с. 104].

В европейских странах обсуждается вопрос о влиянии принудительного труда осужденных на их ресоциализацию. К числу аргументов против принуждения заключенных к труду относятся умаление прав осужденного, неэффективность применения дисциплинарных мер, безработица [15, с. 69]. Таким образом, в зарубежных странах реформирование пенитенциарного законодательства обуславливает пересмотр концепции принудительного труда в механизме исправления осужденных и переход на добровольный характер труда осужденных. В России также осуществляется реформирование УИС. Концепция развития уголовно-исполнительной системы РФ до 2020 г. предполагает «формирование условий, необходимых для качественной трудовой занятости осужденных с учетом специфики конкретных видов исправительных учреждений; повышение экономической эффективности труда осужденных в качестве одного из основных способов их ресоциализации; оптимизация системы оплаты труда осужденных; обеспечение работающих осужденных лиц социальными гарантиями, связанными с их трудовой деятельностью; осуществление своевременного и достоверного пересмотра расценок по оплате труда осужденных в зависимости от стабильности и вариативности производственного процесса на территории исправительного учреждения» [8]. Возможно также переход на принцип добровольности труда, но это предполагает наличие соответствующего правового механизма обеспечения гарантий трудовых прав осужденных, и, прежде всего, правовых гарантий.

Минимальные стандартные правила обращения с заключенными [5] определяют важнейшие минимальные стандарты труда осужденных: труд осужденных не должен приносить им психических и физических страданий, на осужденных распространяется нормальная продолжительность рабочего времени, возможность выбора работы с учетом квалификации осужденных, организация труда заключенных возложена на администрацию тюрем, охрана труда заключенных, получение вознаграждения за труд [17, с. 22–24].

В проекте Общей части УИК, подготовленном учеными МГУ имени М.В. Ломоносова [13], отмечается, что труд осужденных, прежде всего, должен быть направлен на удовлетворение потребностей самих осужденных, а только потом – на потребности общества. Поэтому в проекте (ст. 26) употребляется конструкция общественно-полезного труда, под которым понимается «целесообразная, сознательная, трудовая деятельность осужденного, связанная с удовлетворением материальных и духовных потребностей как его самого, так и всего общества». Этот труд направлен на достижение цели исправления осужденных путем развития у осужденных физических и профессиональных способностей, повышения их дисциплинированности, ответственности, самооценки и социализации. Предполагается, что правовую основу труда осужденных составит трудовое законодательство РФ, правда при соблюдении ограничений, предусмотренных уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации. Основная новелла – добровольный характер труда осужденных. Лишь в случаях, предусмотренных УИК или приговором суда, общественно-полезный труд для осужденного будет носить обязательный характер. Не обойдены вниманием разработчиков законопроекта и обязанности администрации учреждения или органа, исполняющего уголовные наказания или иные меры уголовно-правового характера, создавать условия для трудоустройства осужденного с учетом пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности.

На наш взгляд, правовое положение осужденных лиц, обусловленное спецификой режима отбывания наказания в виде лишения свободы, должно исключать распространение на них трудового законодательства.

Прежде всего, организация труда осужденных основывается не на общих принципах трудового законодательства, а на специфических принципах. Данные принципы сформулировал К.А. Жумабаев. К их числу относятся: «обязательность труда, право осужденных на получение работы, оплата их труда в соответствии с его количеством и качеством, обязанность соблюдать дисциплину труда, охрана безопасности и связь труда с профессионально-техническим обучением» [21, с. 10]. Полагаем, что эти принципы должны быть закреплены нормативно в УИК РФ [22, с. 45].

Как отмечалось ранее, специфика правового статуса осужденных обуславливаются определенными ограничения их труда. Они обуславливаются общими ограничениями правосубъектности осужденных, а также от вида уголовно-исполнительного учреждения. Как отмечает К.А. Жумабаев, «чем строже режим исправительного учреждения, тем уже круг работ, к которым может быть привлечен осужденный, тем суровее условия его труда» [21, с. 10]. Кроме того, осужденные ограничены в выборе вида своей трудовой занятости по причине хозяйственной специализации учреждений отбывания наказания.

Вместе с тем, нормативно закреплены лишь общие ограничения труда осужденных лиц независимо от режима их содержания. Часть 4 ст. 103 УИК РФ предусматривает, что перечень работ, на которых запрещается использование труда осужденных, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Эти ограничения зафиксированы в Приложении №9 Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений [10].

Согласно трудового законодательства основанием возникновения трудовых отношений является заключенный трудовой договор. ТК РФ также предусматривает в качестве одного из оснований возникновения трудовых отношений – фактический допуск работника к работе (ст. 16). С осужденными лицами трудовые договоры не заключаются, поэтому между исправительным учреждением и

осужденным отношения по привлечению осужденных к труду возникают с момента фактического допуска осужденного лица к работе с ведома или по поручению начальника исполнительного учреждения как представителя работодателя [18, с. 50]. Это позволяет С.Н. Ереминой прийти к выводу о внедоговорном характере отношений между администрацией исправительного учреждения и осужденным по привлечению последнего к труду [20, с. 58].

Согласно ч. 1 ст. 103 УИК РФ осужденные могут привлекаться к труду в центрах трудовой адаптации, производственных мастерских исправительных учреждений, в организациях иных форм собственности на территории уголовно-исполнительного учреждения или вне территории. Прямое толкование данной нормы не позволяет определить, кто выступает в качестве работодателя. Анализ уголовно-исполнительного законодательства свидетельствует, что ключевую роль в организации труда осужденных играет исправительное учреждение в лице начальника. Однако, статус начальника исправительного учреждения двойственен: с одной стороны, он выступает от имени работодателя в трудовых отношениях, а с другой – является основным субъектом в механизме трудовой адаптации осужденных в процессе исполнения уголовного наказания [32, с. 18–21]. Фактически же осужденные работают в организациях, руководство которыми осуществляется иными лицами. Распоряжением Правительства РФ от 27 октября 2007 г. №1499-р [9] утвержден Перечень основных видов деятельности, связанных с трудовой адаптацией осужденных. В их числе растениеводство, животноводство и т. д. Поэтому фактически работодателями, обеспечивающими соблюдение трудовых прав осужденных, являются иные юридические лица и индивидуальные учреждения, а не уголовно-исполнительные учреждения. Это порождает двойственность со стороны работодателя в отношениях с осужденными и особенности организации их труда.

Осужденные могут трудиться и по своей специальности. Но привлечение осужденных к работе по специальности носит для администрации исправительного учреждения рекомендательный, но не обязательный характер [27, с. 81].



Обращаясь к опыту иных европейских стран, можно увидеть, что осужденные могут трудиться не только на государственных, но и частных предприятиях с условием надлежащего контроля. В ФРГ уголовно-исполнительные учреждения организуют работу в автомастерских, слесарное и столярное дело, пошив одежды, изготовление и ремонт обуви, сельскохозяйственные работы. Кроме того, осужденные привлекаются к вспомогательному обслуживанию собственных нужд уголовно-исполнительного учреждения. При работе на коммерческих предприятиях организация труда возложена на работодателя. Но при этом, отмечает А.Н. Бурцев, между осужденным и коммерческим предприятием при учреждении не возникает трудовых отношений, так как сохраняются публичные отношения между учреждением УИС и коммерческой организацией [16, с. 89]. В тоже время осужденные, которым устанавливается более мягкий режим содержания, могут заключать трудовые договоры на работу вне исполнительного учреждения, поэтому на их труд распространяет свое действие исключительно трудовое законодательство [15, с. 70].

Во Франции «организация труда осужденные осуществляется как хозяйственным способом, так и на подрядных началах» [29, с. 40]. При этом, как отмечает И.В. Слепцов, «регулирование рабочего времени и определение расценок за работу производится администрацией учреждения» [29, с. 40].

Обладает определенной спецификой также оплата труда осужденных. В ст. 105 УИК РФ предусмотрено право всех осужденных, привлекаемых к труду, на его оплату, в остальном норма носит бланкетный характер.

Институт оплаты труда осужденных в РФ вызывает немало вопросов. В частности, оплата вынужденного прогула, выплата районного коэффициента и т. д.

Конституционный Суд РФ в Определении от 22 января 2014 г. №111-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ресина Андрея Игоревича на нарушение его конституционных прав статьей 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации и статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации» [12] пришел к выводу о том, что «обеспечивая привлечение

к труду осужденных к лишению свободы, статья 103 УИК РФ возлагает на администрацию исправительных учреждений обязанность трудоустройства осужденных с учетом их пола, возраста, трудоспособности, состояния здоровья и, по возможности, специальности, а также исходя из наличия рабочих; при этом осужденные, не работающие по не зависящим от них причинам, осужденные, не получающие пенсии, обеспечиваются питанием и предметами первой необходимости за счет государства».

В европейских странах оплата труда зависит от типа уголовно-исполнительного учреждения, в котором содержится заключенный. Так, в открытых тюрьмах оплата труда соответствует оплате обычных работников, в закрытых тюрьмах оплата труда значительно ниже. В европейских странах применяется повременная либо сдельная оплата труда.

В ФРГ осужденные, работающие на предприятиях исправительного учреждения или коммерческих предприятиях при учреждениях, получали до 2000 г. заработную плату в размере 5% от оплаты труда обычного работника. Данная ситуация получила судебную оценку в решении Федерального Конституционного суда: 1 июля 2000 г. нормы УИЗ ФРГ, фиксирующие оплату труда в размере 5% не соответствует Основному закону ФРГ [15, с. 70]. В настоящее время оплата труда заключенных в ФРГ составляет 9%. В Финляндии труд осужденных в закрытых тюрьмах оценивается незначительной строго фиксированной суммой, но с нее не удерживаются налоги [24, с. 34]. В Швеции размер оплаты труда заключенных определяется Правительством страны. В Норвегии администрация тюрьмы устанавливает минимальный и максимальный размер оплаты труда. В Италии оплата труда осужденных составляет 2/3 тарифа обычных работников [24, с. 37, 61]. В открытых заведениях Финляндии заключенные получают зарплату, сравнимую с денежным вознаграждением за выполнение аналогичной работы в гражданском мире с соответствующим вычитанием налогов (до 30%). В закрытых тюрьмах зарплата осужденных составляет около 1/10 зарплаты заключенных в открытых учреждениях, и в этом случае налоги не вычитаются [14, с. 33].

В ряде стран (Швеция, ФРГ) предусмотрена оплата вынужденного простоя.

В зарубежных странах, если осужденный работает на работе с тяжелыми или вредными условиями труда, то ему выплачиваются определенные законом доплаты. Во Франции администрация пенитенциарного учреждения устанавливает размер вознаграждения за труд. Как отмечает И. В. Слепцов, размер вознаграждения за труд зависит от категории осужденного, колеблется от 30 до 70% заработка и составляет на частных предприятиях и предприятиях с совместным управлением 350 евро, более 400 евро – в службе пенитенциарной занятости, 180 евро – в хозяйственной службе [29, с. 40–41].

Основания и размер удержания из заработной платы урегулированы ст. 107 УИК РФ. В отличие от ст. 138 ТК РФ, предусматривающей максимальный размер удержания 50% заработной платы, на лицевой счет осужденного должно быть зачислено не менее 25% его заработка.

Зарубежный опыт свидетельствует о том, что, как и в РФ, из заработной платы осужденных, как правило, вычитаются расходы на содержание осужденного и возмещение причиненного вреда. Возможно ограничение размера удержания. Так, в Италии это не более 2/5 всей заработной платы. Остальные деньги заключенный вправе расходовать на личные нужды. В некоторых странах (например, во Франции) 1/4 часть заработной платы направляется в резервный фонд, средства которого передаются осужденному при его освобождении, а 1/4 – в гарантийный фонд, из которого покрываются штрафы и судебные издержки [24, с. 54–55]. Отдельные специалисты довольно критично оценивают данный порядок удержаний. Так, Н.Н. Дерюга и А.Я. Петров считают, что если будет задействован такой механизм взысканий, всякая зарплата будет сведена к минимуму [19, с. 84]. Вместе с тем, распространение на отношения по удержанию из заработной платы осужденных трудового законодательства с оставлением 50% дохода у осужденного сделает невозможным удовлетворение требований по возмещению вреда, причиненного потерпевшим.

Таким образом, в России, так и в зарубежных странах труд осужденных к лишению свободы обладает значительными особенностями, поэтому отношения

по привлечению лиц, осужденных к лишению свободы, к труду отождествлять их с трудовыми отношениями не представляется возможным.

Особенности проявляются по всем условиям труда осужденных и обусловлены содержанием их правосубъектности в связи с осуждением к лишению свободы, поэтому отношения по привлечению осужденных к труду должны быть урегулированы исключительно уголовно-исполнительным законодательством без субсидиарного применения трудового законодательства. Полагаем, что глава 14 УИК РФ «Труд, профессиональное образование и профессиональное обучение осужденных к лишению свободы» должна быть дополнена соответствующими изменениями, регулирующими отношения по привлечению осужденных к лишению свободы к труду, с исключением из ст.ст. 103–105 слов «в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде».

### *Список литературы*

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 года // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 года // Российская газета. 1995. 5 апреля.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах // Ведомости ВС СССР. 1976. №17. Ст. 291.
4. Конвенции МОТ №29 «Относительно принудительного или обязательного труда» // Ведомости ВС СССР. – 1956. – №13. – Ст. 279.
5. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными // Советская юстиция. – 1992. – №2, 3.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – №1. – Ч. 1. – Ст. 3.
7. Уголовно-исполнительный кодекс РФ от 8 января 1997 г. №1-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1997. – №2. – Ст. 198.
8. Распоряжение Правительства РФ от 14 октября 2010 г. №1772-р «Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы РФ до 2020 г.» // Собрание законодательства РФ. – 2010. – №43. – Ст. 5544.

9. Распоряжение Правительства РФ от 27 октября 2007 г. №1499-р // Российская газета. 2007. 31 октября.

10. Приказ Минюста России от 3 ноября 2005 года №205 «Об утверждении Правил внутреннего распорядка исправительных учреждений» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. – 2005. – №47.

11. Определение Конституционного Суда РФ от 17 июня 2010 г. №805-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Акопяна Григория Васильевича на нарушение его конституционных прав частью третьей статьи 99 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации». Документ официально не опубликован. Доступ из справ. – правовой системы «Консультант-Плюс».

12. Определение Конституционного Суда РФ от 22 января 2014 г. №111-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ресина Андрея Игоревича на нарушение его конституционных прав статьями 103 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации и статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации». Документ официально не опубликован. Доступ из справ. – правовой системы «КонсультантПлюс».

13. Проект Общей части УИК РФ. Размещен на сайте Научно-образовательного центра «Проблемы уголовно-исполнительного права» МГУ имени М.В. Ломоносова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.law.msu.ru/structure/kaf/ugol-pr> (дата обращения: 02.09.2016).

14. Багреева Н. Пенитенциарная система Финляндии // Преступление и наказание. – 1995. – №8.

15. Бурцев А.Н. Правовое регулирование труда заключенных в ФРГ // Управление персоналом. – 2007. – №5.

16. Бурцев А.Н. Правовое регулирование труда заключенных в ФРГ // Трудовое право. – 2007. – №3.

17. Вопросы тюремной политики европейских стран: Сборник материалов. – Красноярск: КрВШ МВД России, 1997.

18. Губенко А. Регулирование труда осужденных к лишению свободы // Законность. – 2005. – №11.

19. Дерюга Н.Н. Принцип обязательности труда для осужденных и его развитие в Уголовно-исполнительном кодексе России / Н.Н. Дерюга, А.Я. Петров // Государство и право. – 1998. – №4.

20. Еремина С.Н. Возможность реализации права на труд осужденными к лишению свободы // Юридический мир. – 2013. – №8.

21. Жумабаев К.А. Принципы и формы организации труда осужденных к лишению свободы // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2009. – №1.

22. Зенина Н.В. Характеристика правового регулирования труда осужденных к лишению свободы / Н.В. Зенина, Е.В. Павлова, Ю.Н. Строгович // Российский следователь. – 2015. – №4.

23. Конституции зарубежных стран: Учебное пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2003.

24. Киреев Ю.А. Обеспечение трудовой занятости осужденных к лишению свободы в зарубежных странах: Пособие / Ю.А. Киреев, Л.И. Транчук, В.В. Хруев. – М.: ВНИИ МВД России, 1998.

25. Марина Е.А. Правоограничения общегражданского статуса осужденных к лишению свободы // Российский следователь. – 2007. – №19.

26. Павлова Е.В. Организация труда осужденных к лишению свободы // Российский следователь. – 2015. – №10.

27. Репринцев Д.Д. Правовое регулирование труда лиц, осужденных к лишению свободы // Трудовое право. – 2012. – №5.

28. Смирнов А.Б. Проблемы правового статуса осужденных к лишению свободы в контексте требования Конституции РФ и Всеобщей декларации прав человека // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2009. – №2.

29. Слепцов И.В. Пенитенциарная система Франции (краткий обзор) // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2009. – №2.

30. Уголовно-исполнительное право: Учебник: В 2 т. Т. 2: Особенная часть / Под общ. ред. Ю. И. Калинина. – М. – Рязань: Логос: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2006.

31. Шамсунов С.Х. Современные проблемы организации труда и социальной реабилитации осужденных с учетом требования международных стандартов // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2006. – №5.

32. Шлыков В.В. Начальник исправительного учреждения в механизме трудовой адаптации осужденных // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2007. – №5.