

ТРУДОУСТРОЙСТВО ГРАЖДАН, ОСВОБОДИВШИХСЯ ИЗ МЕСТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Малиновская Дарья Вагифовна.

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Республика Беларусь)

Работа посвящена правовому регулированию трудоустройства граждан, освобожденных из мест лишения свободы. Анализируются актуальные проблемы и выявляются недостатки применения правовых норм по трудоустройству указанной категории граждан.

В современном мире проблема трудоустройства граждан, освобожденных из мест лишения свободы, приобретает особую значимость. Ее решение напрямую связано с обеспечением общественной безопасности, поскольку отсутствие законного источника дохода и социального статуса является одной из ключевых причин рецидивной преступности. Трудовая занятость выступает основным инструментом ресоциализации, позволяющим человеку вернуться к законопослушной жизни и предотвратить его возвращение в криминальную среду. Существуют определенные меры общественной социальной помощи и содействия занятости, регламентированные нормами Закона Республики Беларусь от 15 июня 2006 №125-З «О занятости

населения Республики Беларусь». Однако непосредственно в рамках трудового права комплекс специальных правовых механизмов, направленных на обеспечение трудоустройства этой категории граждан, практически не регулирует. В Республике Беларусь вопросы трудовой реинтеграции граждан, освободившихся из мест лишения свободы, находят свое правовое начало в нормах Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [4].

Действующее трудовое законодательство не содержит специального раздела, посвященного особенностям трудоустройства данной категории лиц, в связи с чем их правовой статус определяется общими положениями трудового права. Согласно ст. 14 ТК, каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах или получать какие-либо преимущества в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Заключение трудового договора с гражданином, освободившимся из мест лишения свободы, осуществляется в соответствии с общим порядком, предусмотренным главой 2 ТК. При этом наниматель вправе требовать представления справки о наличии (отсутствии) судимости в случаях, когда это предусмотрено законодательными актами для занятия определенных должностей или осуществления определенной профессиональной деятельности. Важно отметить, что действующее законодательство Республики Беларусь предусматривает ряд общих мер социальной адаптации для лиц, освободившихся из мест лишения свободы. В частности, установлены нормы, обязывающие местные исполнительные и распорядительные органы содействовать их трудоустройству. Однако, несмотря на наличие этих общих положений, в трудовом праве отсутствует механизм, специально регулировавший такие трудовые отношения. Многие аспекты, такие как особенности испытательного срока и меры стимулирования нанимателей, остаются без детальной правовой регламентации.

Обращаясь к зарубежному опыту, следует отметить, что во многих государствах вопрос трудовой адаптации данной категории граждан решается через создание комплексных программ поддержки. Особого внимания заслуживает практика стран, где законодательство предусматривает не только запретительные меры, но и активные стимулирующие механизмы. Например, в Германии ставка делается на профессиональное обучение и переквалификацию в тюрьмах с последующим устройством на работу, нередко с помощью специализированных организаций. В Нидерландах используется либеральная система домашних отпусков заключенным, оплата труда заключенных является более высокой, чем в других странах. Ко всем заключенным независимо от национальности относятся одинаково. Гибкая тюремная администрация может освобождать камеры

для новых заключенных предоставляя домашние отпуска прерывая исполнение приговоров и досрочно освобождая менее серьезных преступников [3].

Другой проблемой выступает отсутствие действенных механизмов преодоления дискриминационных барьеров при трудоустройстве лиц, имеющих судимость. Как отмечает В. И. Семченко, системной трудностью является устойчивое предубеждение нанимателей, зачастую отказывающихся данной категории граждан в приеме на работу без объективной оценки их деловых качеств [2, с. 37]. Сложность документального подтверждения профессионального опыта, полученного в пенитенциарных учреждениях, лишь усугубляет эту проблему, поскольку официальное подтверждение приобретенных навыков зачастую отсутствует.

В главе 9 ТК предусматриваются дополнительные гарантии для работников, но специальные трудовые гарантии для лиц, освободившихся из мест лишения свободы, в трудовом законодательстве отсутствуют. Остаются нерешенными вопросы создания системы стимулирования нанимателей, разработки программ адаптации и организации эффективного правового взаимодействия между учреждениями уголовно-исполнительной системы и службами занятости.

Как обоснованно указывает Е. А. Петрова, основное внимание уделяется трудоустройству по рабочим специальностям, а профессиональное обучение в колониях ориентировано на текущий спрос на рынке труда. Это формирует структурную проблему, заключающуюся в направлении данной категории граждан преимущественно в сферу низкоквалифицированного труда. Отсутствие программ, направленных на развитие более сложных компетенций, а также на освоения профессий, требующих высшего образования, существенно ограничивает их долгосрочные карьерные траектории [1].

Для преодоления выявленных системных проблем и создания действенного механизма трудовой реинтеграции данной категории граждан представляется необходимым внесение целевых изменений в трудовое законодательство Республики Беларусь. В первую очередь, требуется закрепить в ТК специальные нормы, направленные на стимулирование нанимателей к приему на работу лиц, имеющих судимость. Целесообразно ввести экономические стимулы, такие как временное частичное возмещение затрат на оплату труда таких работников за счет средств государственного бюджета или освобождение от уплаты обязательных страховых взносов на определенный период. Одновременно с этим необходимо установить правовой механизм квотирования рабочих мест для данной категории граждан на предприятиях с определенной численностью работников, предусмотрев не только формальное установление квоты, но и реальные механизмы кон-

троля за ее выполнением. Реализация предложенных мер позволит создать комплексный правовой механизм, который не только предоставит лицам, освободившимся из мест лишения свободы, реальные возможности для трудовой реинтеграции, но и будет способствовать укреплению общественной безопасности.

Список использованных источников

1. Петрова, Е. А. Организация трудоустройства лиц, освобождаемых из мест лишения свободы / Е. А. Петрова. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 09.11.2025).
2. Семченко, И. В. Проектирование процесса социальной адаптации граждан, освобожденных из мест лишения свободы / И. В. Семченко. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 09.11.2025).
3. Тохова, Е. А. Зарубежный опыт ресоциализации лиц, освобожденных из мест лишения свободы / Е. А. Тохова. – URL: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения: 09.11.2025).
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 8 июля 2024 г. // Эталон : информ. правовая система (дата обращения: 09.11.2025).