

11. Vitryansky V. V. Purchase and sale contract and its types. M.: Statute, 1999. 284 p.
12. Kondratenko Z. K. Concept, elements and peculiarities of the civil-legal mechanism of obtaining property right for incomplete construction facilities in Russia and other CIS countries // Agrarian and land law. 2013. № 10 (106). P. 93—97.
13. Urban planning Code of the Russian Federation dated December 29, 2004 № 190-FZ (revised on December 31, 2014 № 533-FZ) // Collection of the RF legislation. 2005. № 1 (part I). Article 16; Russian newspaper. 2015. № 1.
14. Mzhelskaya I. V. Economic assessment of incomplete construction facilities. Novosibirsk, 2000. 200 p.
15. Domozhirova N. N., Baibakovskaya A. V. Specificity of incomplete construction facilities // Bulletin of UGTU—UPI. 2009. № 3. P. 22-33.
16. Gavrilina O. V. Management of incomplete construction in the market conditions: abstract of dissertation of the candidate of economics. M., 2004. 32 p.
17. Sabirova Z. K. Issue of obtaining property right for the incomplete construction facilities in modern domestic civil law // Urgent issues of economics and law. 2011. № 3. P. 223—228.
18. On state cadastre of real estate: Federal law of the Russian Federation dated July 24, 2007 № 221-FZ (revised on December 31, 2014 № 499-FZ) // Collection of the RF legislation. 2007. № 31. Article 4017; Russian newspaper. 2015. № 1.
19. Valyavina E. Yu. On the civil turnover of the incomplete construction facilities // Journal of Russian law. 2012. № 1. P. 46—55.
20. Property right: urgent issues / editor-in-chief V. N. Litovkin, E. A. Sukhanov, V. V. Chubarov. M., 2008. 731 p.
21. Ryzhenkov A. Ya., Goncharov A. I., Chernomorets A. E. Establishing the content of the property right objects in connection of the civil and natural resources areas of law // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2012. № 1. P. 230—236.

12.00.05 ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

12.00.05 LABOR LAW; LAW OF SOCIAL SECURITY

УДК 349.2
ББК 67.405

Mun Viktoriya Anatolievna,
post-graduate student of the department
of the theory and history of state and law
of Volgograd branch
of the Russian Presidential Academy
of National Economy and Public Administration,
Volgograd,
e-mail: mun.viktoriya@mail.ru

Мун Виктория Анатольевна,
аспирант кафедры теории
и истории права и государства
Волгоградского филиала
Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ,
г. Волгоград,
e-mail: mun.viktoriya@mail.ru

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТА ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE INSTITUTION FOR PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN THE RUSSIAN FEDERATION

В статье проводится анализ правовых норм, регулирующих институт защиты трудовых прав. Выявлены актуальные проблемы, возникающие при реализации правовых механизмов защиты трудовых прав. Автором рассмотрены перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, способы упрощения процедуры урегулирования трудовых конфликтов. Отдельное внимание уделено сравнению принципиально разных подходов к рассмотрению вопроса о защите трудовых прав при коллективном и индивидуальном трудовом споре. Аргументируется важность примирительных процедур, стадии досудебного урегулирования спора, а также роль и значение института трудового арбитража в достижении социального мира и согласия.

The article analyzes the legal regulations governing the institution for protection of labor rights. Urgent problems arising from implementation of the legal mechanisms of labor rights protection are revealed. The author examines the prospects for development of the system of collective and individual labor disputes settling in Russia; the ways to simplify procedure for labor disputes resolution. Special attention is paid to comparison of the fundamentally different approaches to studying the issue of protection of labor rights in the collective and individual labor

disputes. The importance of conciliation, the pre-trial settlement of dispute is reasoned, as well as the role and value of the institution of labor arbitration for achieving social peace and harmony.

Ключевые слова: условия труда, оплата труда, коллективный договор, коллективный трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, трудовой арбитраж, комиссия по трудовым спорам, инспекция труда, трудовые правоотношения, самозащита, судебная защита.

Keywords: working conditions, wages, collective bargaining, collective labor dispute, individual labor dispute, labor arbitration, commission on labor disputes, labor inspection, labor legal relations, self-defense, judicial protection.

На протяжении 90-х годов XX века Россия переходит к рыночной экономике. Российское государство перестает быть государством рабочих и крестьян. На протяжении многих лет формировался новый социальный класс — предпринимателей, работодателей, собственников, которые выдвигали на первый план цель — извлечение прибыли от производства. Как результат стремления к указанной цели наблюдался процесс ущемления прав работников, сопровождающийся нарушением трудо-

вого законодательства и отсутствием действенных механизмов защиты трудовых прав. В обществе в 90-х годах отчетливо проявлялись нарастание радикализма в социально-трудовых отношениях и стремление спорящих сторон настоять на своем.

История развития советского трудового права демонстрирует нам, что реформы в области трудового права проводились путем издания указов, декретов, распоряжений. Вместе с тем специфика трудового права обуславливает необходимость применения абсолютно иного подхода к совершенствованию института защиты трудовых прав. Именно по этой причине общественные отношения в указанной сфере подлежат особому вниманию и изучению, чем и обуславливается **актуальность** рассматриваемого вопроса.

Цель настоящей научной работы заключается в исследовании перспектив развития наиболее эффективных механизмов защиты трудовых прав в России. Достижение поставленной цели осуществляется в ходе решения следующего комплекса **задач**: рассмотреть причины возникновения трудовых споров; изучить специфику разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров; проанализировать существующие механизмы защиты трудовых прав; выявить основные проблемы, возникающие при реализации существующих механизмов защиты трудовых прав; обозначить основные направления дальнейшего развития института защиты трудовых прав.

17 ноября 2008 года Правительством Российской Федерации утверждена Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, которая ставит своей целью в том числе обеспечение эффективности механизмов защиты прав и свобод граждан, без которых невозможно создать конкурентоспособные государственные институты [1].

Основными причинами возникновения трудовых споров являются разногласия между работниками и работодателями. При этом предметом спора могут быть как заинтересованность в повышении оплаты труда, улучшение условий труда, с одной стороны, так и повышение эффективности труда, получение высокой прибыли — с другой. Для нормального развития социально-экономических отношений необходимо выстраивание диалога между сторонами трудовых правоотношений, установление разумного баланса между желаемым и возможным. В настоящее время существуют различные способы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

В ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации [2] содержится четыре основных способа защиты трудовых прав: самозащита, защита трудовых прав профсоюзами, государственный надзор и контроль и судебная защита. Относительно разрешения коллективных трудовых споров следует отметить, что все споры, возникающие по поводу заключения и реализации коллективного договора, разрешаются в примирительном порядке.

В большинстве стран Европы коллективные трудовые споры рассматриваются либо в принудительном арбитраже, либо в третейском суде, который выносит решение, носящее обязательный характер, либо в трудовом суде, то есть юрисдикционном органе, решение которого также обязательно для исполнения. Специализированные трудовые суды существуют и весьма эффективно функционируют в Германии, Великобритании, Австрии, Люксембурге, Дании, Швеции, Норвегии, Новой Зеландии, Испании, Португалии и др.

В 2001 году в Российской Федерации с целью содействия разрешению коллективных трудовых споров, возникающих между работодателями и трудовыми коллективами в организациях различных форм собственности, в Москве был учрежден Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров. Решение указанного суда носит обязатель-

ный характер в силу договоренности об этом между сторонами.

Следует отметить безусловную ценность института трудового арбитража. После передачи коллективного трудового спора на рассмотрение трудового арбитража стороны становятся равноправными участниками процесса, что дает возможность каждому участвовать в переговорах на равных. Кроме того, трудовой арбитраж как орган незаинтересованный имеет возможность принять наиболее объективное решение, отвечающее интересам обеих сторон. Также следует отметить возможные кратчайшие сроки рассмотрения трудовых споров. Таким образом, стороны избегают лишних финансовых издержек, получают квалифицированную помощь и приходят к разрешению трудового спора в кратчайшие сроки.

Необходимо отметить специфику разрешения коллективных трудовых споров. Как правило, указанные споры возникают между социальными партнерами, в связи с чем основной задачей таких сторон является предотвращение спора, а в случае его возникновения — содействие в его решении. Таким образом, в целях предупреждения наступления негативных последствий коллективно-трудовых споров необходимо достижение соглашения между субъектами трудовых отношений. Наиболее действенным способом урегулирования назревающего конфликта является разрешение его путем переговоров и осуществления примирительных процедур или путем создания примирительного арбитража. Обращение в суды общей юрисдикции в данном случае не одно и то же, что обращение в трудовой арбитраж. В первом случае целью является разрешение спора в строгом соответствии с законом, то есть на основе права, во втором же случае основная цель заключается в достижении консенсуса, сближении позиций спорящих сторон, погашении социальной напряженности и, наконец, в поиске наиболее эффективного способа выхода из конфликтной ситуации с учетом мнения всех сторон. Для разрешения конфликтов в трудовом арбитраже целесообразнее закрепление указанной обязанности в коллективном договоре, что сделает необходимым обращение в указанный орган.

Следующим важным моментом на пути к эффективному разрешению коллективных трудовых споров является регулирование социально-трудовых отношений посредством заключения коллективного трудового договора. Основное значение коллективного трудового договора состоит в том, что он, во-первых, позволяет восполнить пробел в праве в случае отсутствия правовых норм, регулирующих спорные правоотношения; во-вторых, позволяет осуществлять правовое регулирование, когда законом устанавливается, что этот вопрос регулируется коллективным договором; и наконец, в-третьих, позволяет повысить гарантии трудовых прав работников, когда установленный нормой стандарт приобретает улучшенную форму. Таким образом, коллективный договор базируется на нормативно-правовых актах более высокого уровня (отраслевых, межотраслевых нормах), но, в свою очередь, не может снижать установленный уровень правовой защиты социальных гарантий. Наоборот, коллективный договор призван расширить и конкретизировать правовые гарантии, льготы работников с учетом специфики деятельности и возможности организации.

В целом, характеризуя трудовой арбитраж, отметим, что указанный институт является показателем цивилизованного общества, в котором разрешение конфликтов возможно путем переговоров и достижения компромиссов. Наличие в стране развитой системы трудового арбитража отчасти свидетельствует о существовании в ней развитой экономики.

Указанное относится к разрешению коллективных трудовых споров. Вместе с тем существует принципиальная разница при подходе к рассмотрению вопроса о защите трудовых прав

при коллективном и индивидуальном трудовом споре. Так, при индивидуальном трудовом споре возникает разногласие относительно ранее установленных законом правовых норм, направленных на регулирование труда работника. В коллективном же трудовом споре зачастую речь идет о правилах и обычаях, которые в законе не предусмотрены в императивном порядке, но о которых стороны должны договориться между собой самостоятельно. Эти договоренности и составляют предмет переговоров между сторонами трудовых отношений. Иными словами, при коллективном трудовом споре возникает конфликт интересов, а при индивидуальном трудовом споре — конфликт права. По этой причине разрешение конфликтов в одном и в другом случае необходимо осуществлять по-разному, как и защищать трудовые права.

Анализ практики разрешения индивидуальных трудовых споров позволяет нам констатировать, что большинство споров разрешается путем обращения в судебные органы либо в органы государственного контроля и надзора. Вместе с тем существуют определенные проблемы при разрешении индивидуальных трудовых споров при помощи указанных способов защиты прав.

Так, государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда. При этом согласно Конвенции № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» [3], трудовому законодательству РФ в принципы деятельности и задачи инспектора труда входит надзор за соблюдением и защитой трудовых прав граждан, соблюдением работодателями трудового законодательства. Однако, анализируя правовые нормы, посвященные полномочиям федеральной инспекции труда, мы видим, что госинспектор наделен широким перечнем полномочий, к которым относится составление протоколов и рассмотрение дел об административных правонарушениях, выдача предписаний, подлежащих обязательному исполнению. Госинспекторы, на наш взгляд, должны выполнять исключительно роль госнадзора. Нам представляется, что для повышения эффективности указанного способа защиты трудовых прав необходимо закрепить обязанность, а не право инспекторов обращаться в суд, действуя в интересах стороны трудового отношения, чьи права были нарушены. Именно суд вправе выносить решения, обязательные к исполнению, задачей же госинспектора является выявление указанных нарушений и надзор за недопущением нарушений закона.

При обращении в суды стороны сталкиваются с судебными издержками, длительными сроками рассмотрения дел. В литературе неоднократно высказывались мнения о необходимости создания трудового суда как специализированного суда в судебной системе Российской Федерации наряду с конституционными (уставными), арбитражными судами и судами общей юрисдикции. В развитие этой мысли предлагалось принять Трудовой процессуальный кодекс, регламентирующий порядок разрешения трудовых споров. Однако приемлемо ли создание специализированного трудового суда для России в рамках существующей судебной системы? Нам указанная идея представляется необоснованной либо заявленной преждевременно ввиду нескольких причин.

Во-первых, значительные финансовые инвестиции, необходимые для создания в России отдельного трудового суда, необоснованны.

Во-вторых, безусловно, специфика трудовых споров неоспорима, вместе с тем особенность указанных споров не свидетельствует о необходимости выделения специального суда. По крайней мере, в настоящее время не доказано

большой необходимости в создании трудовых судов, чем, к примеру, административных.

В-третьих, с учетом объединения Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного суда РФ и исключения из Конституции РФ упоминания об арбитражных судах в арбитражно-процессуальном законодательстве нецелесообразно вводить отдельный специальный суд по трудовым спорам.

Представляется, что наиболее эффективным будет создание в рамках судебной коллегии по гражданским делам особой сессии по трудовым спорам, то есть состава суда для рассмотрения споров, связанных с трудовыми правоотношениями. Указанные коллегии также необходимо сформировать в вышестоящих судах для проверки обоснованности и законности принятых решений нижестоящих судов.

Относительно процессуальных вопросов необходимо дополнить Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации главой, регламентирующей порядок рассмотрения трудовых споров. Наиболее детальному закреплению подлежат вопросы о процессуальных сроках, бремени доказывания, а также порядка предъявления заявления в суд. Также целесообразным будет кратчайшее рассмотрение некоторой категории трудовых споров, например, таких, как восстановление на работе, споры, связанные с увольнением.

Таким образом, повышение эффективности судебной системы невозможно в дальнейшем без трудовой специализации. Однако также необходимо учесть, что в целях повышения уровня судебной защиты в Российской Федерации необходимо взаимодействие внутри судебной системы.

Следующим шагом на пути к развитию института защиты трудовых прав является создание эффективного механизма досудебного урегулирования спора. Как известно, досудебными органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются соответствующие комиссии. Однако на практике они оказываются малоэффективными органами рассмотрения споров, а во многих организациях не созданы вообще. В итоге стороны обращаются за защитой своих прав непосредственно в суды. Указанное хоть и не противоречит закону, но не является наиболее целесообразным способом разрешения спора. Прежде всего следует отметить, что в судах общей юрисдикции возможность разъяснения спорящим сторонам трудового законодательства, как и сведения о возможных перспективах разрешения дела, противоречит действующему законодательству. Вместе с тем грамотная и своевременная информация квалифицированного специалиста на досудебном урегулировании трудового спора способствовала бы предотвращению обращения за защитой нарушенных прав в суд.

Безусловно, разрешение индивидуальных трудовых споров путем обращения в комиссию требует активного участия как со стороны работников, так и со стороны работодателей. Однако решения принимаются комиссией, состоящей из равного числа представителей каждой из сторон, в течение десяти календарных дней. Таким образом, законодателем установлен механизм, позволяющий в кратчайшие сроки разрешить спор в досудебном порядке. Между тем практика показывает, что правом на разрешение споров посредством обращения в комиссию чаще пользуются в крупных компаниях, где состав комиссии является значительным. На малых предприятиях, формирующих комиссии в минимальном составе, неявка одного члена вообще делает невозможным проведение заседания.

Следующей проблемой при реализации права на обращение в комиссию по трудовым спорам является недостаточное знание сторонами порядка оформления своих прав, порядка создания такой комиссии и проведения процедуры разрешения спора. Для решения указанной проблемы необходимо наличие обученных специалистов, понимающих, при каких условиях

разрешаются трудовые споры. Процесс обучения таких специалистов, как и осмысления у спорящих сторон возможности разрешения конфликта самостоятельно, в комиссии по трудовым спорам, безусловно, требует времени и финансовых вложений. Однако прежде всего необходимо желание и осознание целесообразности обойти острые углы там, где это возможно, не задействовав механизмы государственных органов, а решив проблемы цивилизованным путем.

Существуют также способы защиты трудовых прав путем самозащиты, а также профсоюзами. Рассмотрим специфику указанных способов более детально. Известный российский юрист-цивилист Д.И. Мейер писал о самозащите как о такой разновидности защиты прав, при которой она осуществляется самим их обладателем, в отличие от судебной защиты, осуществляемой «органами государственной власти». По мнению ученого, самозащита допускается только «по исключению, когда помощь со стороны государства может явиться слишком поздно» [4, с. 264].

Самозащита работниками трудовых прав сводится к совершению действий (бездействия) без участия государственных органов. Суть указанного способа защиты трудовых прав состоит в самостоятельности действий работника, без задействования механизмов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Рассматривая вопросы, возникающие при реализации такого способа защиты трудового права, как самозащита работниками трудовых прав, следует отметить, что возникают проблемы прежде всего психологического характера, обусловленные в том числе нежеланием работников обострять отношения с работодателем. Поэтому работники не всегда готовы использовать такой способ защиты своих трудовых прав. Есть и другое объяснение правовой пассивности работников, согласно которому в правосознании граждан укоренилась мысль о том, что меры, связанные с защитой их трудовых прав, обязаны предпринимать только государственные органы, в задачу которых и входит надзор и пресечение нарушений трудового законодательства.

Следует отметить, что хотя указанный способ защиты трудовых прав является новым по сравнению с иными, однако он является не менее значимым, поскольку в современных условиях при наличии даже самой строгой регламентации трудовых отношений полностью устранить нарушения трудовых прав работников без активных действий их самих весьма проблематично. Кроме того, в своей деятельности работодатель исходит исключительно из своих интересов. Работник может и должен самостоятельно защищать свои права, руководствуясь при этом трудовым законодательством, которое запрещает работодателю, его представителю препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Ст. 352 Трудового кодекса Российской Федерации также указывает на защиту трудовых прав и законных интересов ра-

ботников профессиональными союзами как один из способов защиты трудовых прав. Какую же тенденцию мы наблюдаем относительно профсоюзов в настоящее время? Изначально профсоюзы возникли с появлением крупного производства. Сейчас мы наблюдаем иной процесс — создание мелкого производства, что обусловлено средствами производства, и, как следствие, снижение роли профсоюзов. За последнее время происходит тенденция объединения мелких профсоюзов с целью защиты трудовых прав и возможности оказания влияния на социальную политику.

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации, принятый 30 декабря 2001 года, определил основные цели трудового законодательства, в числе которых защита прав и интересов работников и работодателей. Отдельное внимание хотелось бы уделить роли государства в урегулировании коллективных и индивидуальных трудовых споров. На наш взгляд, важно разграничить два подхода к роли государства в урегулировании указанных споров. Так, при коллективном споре государство устанавливает только правила и механизм его разрешения. Непосредственное урегулирование спора в данном случае возможно лишь путем согласования позиций, договоренности сторон, например, при возникновении спора о повышении заработной платы. Иное дело обстоит при разрешении индивидуальных трудовых споров, то есть споре права, например, в случае невыплаты заработной платы. В таком случае необходимо обращение в суд для защиты трудовых прав. Кроме того, законодателем указан конкретный перечень споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в судах.

Общеизвестно, что степень развития трудового права в любой стране является показателем уровня развития общества и государства в целом. Целью государства должно быть создание максимума условий для нормального воспроизводства рабочей силы и сохранения баланса интересов сторон. Необходимо стремиться к созданию таких правовых норм в государстве, которые способствовали бы социальной стабильности в обществе. Как справедливо отметила Л.И. Заморская, «для государства иерархия ценностей должна увенчаться гражданином, а главная ее цель заключается в создании условий для всестороннего раскрытия человеческой личности» [5].

На наш взгляд, перспективы развития института защиты трудовых прав в Российской Федерации должны заключаться в следующем: в усилении роли трудового арбитража в разрешении коллективных трудовых споров; в создании условий, при которых обращение в трудовой арбитраж с целью разрешения конфликта станет обязательной стадией; в формировании специализированных на трудовых спорах судебных коллегий по гражданским делам; в закреплении специальных правовых норм, регламентирующих процесс рассмотрения дел, в области трудовых правоотношений; во введении обязательной досудебной стадии разрешения индивидуального трудового спора.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 года № 1662-р (ред. от 08.08.2009 года) // Собрание законодательства РФ. 2009. № 33. Ст. 4127.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
3. Об инспекции труда в промышленности и торговле: Конвенция № 81 Международной организации труда // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
4. Мейер Д. И. Русское гражданское право. В 2 ч. Ч. 1 (по изд. 1902 года). М., 1997. 264 с.
5. Заморская Л. И. Ценностно-нормативная характеристика права: концептуальный подход // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. 2013. № 2 (22). С. 38—41.

REFERENCES

1. On the concept of the long-term socio-economic development of the Russian Federation for the period till 2020: decree of the RF Government dated 17.11.2008, № 1662-R (as amended on 08.08.2009) // Collection of the RF legislation. 2009. № 33. Article 4127.
2. Labor Code of the Russian Federation dated 30.12.2001, № 197-FZ // Collection of the RF legislation. 2002. № 1. Article 3.
3. On labor inspection in industry and commerce: Convention № 81 of the International Labor Organization // Collection of the RF legislation. 2001. № 50. Article 4650.
4. Mejer D. I. Russian civil law. In two parts. Part 1. M., 1997. 264 p.
5. Zamorskaja L. I. Value and regulatory characteristic of the law: conceptual approach // Business. Education. Law. Bulletin of Volgograd Business Institute. 2013. № 2 (22). P. 38—41.

12.00.08 УГОЛОВНОЕ ПРАВО И КРИМИНОЛОГИЯ; УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРАВО

12.00.08 CRIMINAL LAW AND CRIMINOLOGY; CRIMINAL AND PENAL LAW

УДК 343.241
ББК 67.409

Podroykina Inna Andreevna,
candidate of law, assistant professor,
assistant professor of the department of criminal law
of Rostov branch of Russian Customs Academy,
Rostov-on-Don,
e-mail: 919820@mail.ru

Подройкина Инна Андреевна,
канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры
уголовного права Ростовского филиала
Российской таможенной академии,
г. Ростов-на-Дону,
e-mail: 919820@mail.ru

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕРМИНА «СИСТЕМА» ПРИМЕНИТЕЛЬНО К СОВОКУПНОСТИ УГОЛОВНЫХ НАКАЗАНИЙ

TO THE ISSUE OF THE TERM «SYSTEM» USE RELATIVE TO THE TOTALITY OF CRIMINAL PENALTIES

В статье автор раскрывает значение термина «система», а также философское понятие системы, определяет, какими признаками должна обладать любая система. Далее им анализируется современный перечень уголовных наказаний на соответствие таким системообразующим признакам, как наличие элементов системы и их множество, взаимная связь, зависимость, закономерная расположенность элементов, объединение элементов по общему признаку или назначению, обусловленность системы условиями конкретной внешней среды, целостность, единство объединенных элементов. В заключении автор представляет вывод о некорректности использования термина «система» при характеристике уголовных наказаний и высказывает предложения по совершенствованию уголовного закона, в том числе для обеспечения возможности научно обоснованного использования термина «система» применительно к совокупности уголовных наказаний.

The author defines the meaning of the term «system», as well as philosophical concept of the system; determines signs that should be inherent for any system. The author analyzes the current list of criminal punishments for compliance with such key features as: availability of the system elements and their set, correlation, dependence, and the consequent disposition of the elements that combine elements with common sign or purpose, conditionality of the system by specific conditions of external environment, integrity, and unity of unified elements. In conclusion the author comes to the conclusion about incorrect use of the term «system» when characterizing criminal punishments, and makes suggestions for improvement of the criminal law, including for providing opportunity of the science-based use of the term «system» relative to the totality of criminal penalties.

Ключевые слова: система, системообразующие признаки, совокупность уголовных наказаний, лестница наказаний, целостное множество, элемент, штраф, обязательные работы, исправительные работы, основные и дополнительные наказания.

Keywords: system, system features, set of criminal penalties, ladder of punishment, complete set, element, fine, community services, correctional work, basic and additional punishment.

В уголовном законодательстве понятие «система наказаний» не раскрывается, да и сама терминология «система наказаний» не используется, поскольку в ст. 44 УК говорится не о системе, а о видах наказаний. В научной литературе и в учебных изданиях при характеристике видов наказаний, как правило, используется термин «система», но насколько это обоснованно? Действительно ли существующий перечень видов наказаний образует систему, соответствует ли он всем системообразующим свойствам (признакам) системы? Эти вопросы редко становятся предметом исследований, а между тем в последнее время о необходимости совершенствования системы наказаний говорится все чаще. Однако, думается, прежде чем говорить о совершенствовании перечня видов наказаний, необходимо определиться с терминологией, признаками, которыми обладает совокупность уголовных наказаний и которыми ее еще следует наделять, поэтому решение поставленной проблемы представляется нам **актуальным**.

Целью исследования является решение вопроса о возможности использования термина «система» применительно к совокупности уголовных наказаний. Для реализации данной цели необходимо решить следующие **задачи**: изучить поня-