

Научная статья

УДК 343.8

DOI 10.35266/2312-3419-2023-2-99-104

К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ ВЫДЕЛЕНИЯ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПРИНЦИПОВ ИНСТИТУТА ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ РАБОТ

Екатерина Валерьевна Кашкина

*Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний,
Москва, Россия*

000049@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5045-2054>

Аннотация. В статье авторы отдают предпочтение исследованию специальных принципов, выражающих специфику межотраслевого института исправительных работ, что делает их более значимыми на сегодняшний день вследствие имеющихся неразрешенных вопросов, тормозящих развитие указанного института и создающих проблемы в правоприменительной практике. На основе анализа законодательства и практики применения исправительных работ были выделены четыре наиболее характерных специальных принципа, рассмотрено их содержание, исходя из сути указанного вида наказания, а также формирование установочных позиций по определению обязательных критериев при исправлении осужденного. Сделанные выводы послужат основой для дальнейшего изучения специальных принципов исследуемого института.

Ключевые слова: институт уголовного права, институт уголовно-исполнительного права, отрасль права, исправительные работы, наказание, принципы, уголовно-исполнительные инспекции, осужденный

Для цитирования: Кашкина Е. В. К вопросу о возможности выделения специальных принципов института исправительных работ // Вестник Сургутского государственного университета. 2023. Т. 11, № 2. С. 99–104. DOI 10.35266/2312-3419-2023-2-99-104.

Original article

TO THE ISSUE OF POSSIBILITY TO DIFFERENTIATE SPECIAL PRINCIPLES OF THE CORRECTIVE LABOR INSTITUTION

Ekaterina V. Kashkina

Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia

000049@bk.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5045-2054>

Abstract. The article studies special principles that identify the features of an interdisciplinary corrective labor institution. These principles are even more important today as there are unresolved issues that postpone the progress of the institution and instill challenges in law enforcement practice. Based on the analysis of legislation and corrective labor practices, the authors differentiate four types of special principles. The study considers their content according to the key point of the prescribed penalty, as well as the development of basic factors determining the obligatory criteria for a convict's behavior correction. The study's findings can serve as a foundation for further research on the institution's special principles.

Keywords: criminal law institution, penal law institution, branch of law, corrective labor, penalty, principles, corrective services, convict

For citation: Kashkina E. V. To the issue of possibility to differentiate special principles of the corrective labor institution. *Surgut State University Journal*. 2023;11(2):99–104. DOI 10.35266/2312-3419-2023-2-99-104.

ВВЕДЕНИЕ

Исправительные работы, являясь видом уголовного наказания, подчиняются общим законам построения всех институтов уголовного права. В настоящее время отечественные ученые не пришли к единому мнению относительно четкой классификации институтов указанной отрасли. Например, В. П. Коняхин, Н. А. Лопашенко, С. С. Пирвагидов, Т. Г. Понятовская, Ю. Е. Пудовочкин, В. Д. Филимонов, А. Н. Ященко и др. представляют свой авторский вариант систематизации институтов, полностью обоснованный и имеющий право на существование. Одним из видных научных деятелей, разработавших концепцию институционального строения уголовного права как отрасли, опиравшийся на труды ученых: Ю. В. Баулина, А. А. Герцензона, Н. Д. Дурманова, С. В. Познышева, В. Г. Смирнова, Н. С. Таганцева, Б. В. Яцеленко, является С. М. Жук, сформулировавший в своей фундаментальной работе понятие и систему признаков «институтов уголовного права» [1].

С учетом разнообразных подходов к изучению отраслевых институтов, С. М. Жук приводит новую структуру и порядок изложения институтов, составляющих систему институтов общей части уголовного права, одним из которых видит «институт понятия и видов наказания» [1, с. 16]. При этом такой вид уголовного наказания, как «исправительные работы», не является отдельным институтом, из чего мы можем предположить, что его предлагается рассматривать как субинститут.

Вместе с тем Е. В. Рогова [2], А. Ш. Габараев [3] в своих исследованиях представляют исправительные работы в формате института уголовного права. Отсутствие единого понимания данной проблемы позволяет нам разделить мнение Е. В. Роговой и А. Ш. Габараева, тем более что исправительные работы обладают всеми структурными признаками института, предложенными С. М. Жуком [1, с. 13], в том числе наличием идей (принципов), в которых формируется в нашем случае исследуемый вид наказания.

Одновременно с этим исправительные работы относятся к отрасли уголовно-

исполнительного права, в рамках которого также поднимается вопрос о типологизации институтов, изучению которых посвятили свои работы Л. С. Бабаян, Д. В. Горбань, О. А. Головастова, М. П. Мелентьева, В. Д. Филимонов и О. В. Филимонов и другие авторы. Обращаем внимание, что указанные исследователи и ряд других научных деятелей признают закрепление целей, задач и принципов за отраслевыми институтами.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Анализ работ отечественных ученых свидетельствует о приоритетном значении принципов определения факта существования того или иного института, его сущности и значения для отрасли в целом. При этом С. М. Жук обращает наше внимание на тот факт, что подобные принципы выражаются либо в нормативном их закреплении, либо в доктринальных установках института [1, с. 29]. Учитывая то, что исправительные работы как вид уголовного наказания подпадают под юрисдикцию уголовного законодательства, а в главе 9 УК РФ не закреплены наравне с целями и задачами наказаний, основополагающие начала правового регламентирования их назначения – принципы. В то же время централизованный характер правового обеспечения исполнения уголовных наказаний регламентирует уголовно-исполнительное законодательство [4, с. 113], где ст. 8 УИК РФ указывает на общие принципы, присущие всей уголовно-исполнительной системе. Единственное, где мы можем встретить отсылку к принципам исполнения исправительных работ – это Концепция воспитательной работы с осужденными в условиях реформирования уголовно-исполнительной системы, которая была утверждена 20 апреля 2000 г. Ю. И. Калининым, заместителем Министра юстиции Российской Федерации, государственным советником юстиции 1-го класса, при более детальном изучении которой становится ясно, что речь идет в ней об осужденных к лишению свободы. Получается, что интересующая нас категория осужденных, точнее применяемый к ним вид наказания, остался вне поля зрения законодателя.

Следовательно, несмотря на принадлежность исправительных работ к уголовно-правовой отрасли, механизм их реализации (исполнение, отбывание) закреплён в уголовно-исполнительной отрасли, что является основанием для дальнейшего рассмотрения принципов исправительных работ как межотраслевого института.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Основываясь на общеизвестном факте наличия общих, отраслевых и межотраслевых принципов (часть из которых нормативно не закреплена, но предлагаются учеными), предпримем попытку обоснования гипотезы существования специальных принципов, присущих исключительно институту исправительных работ. К таковым мы отнесем:

1. *Принцип воспитания в трудовом коллективе.* Назначая осужденному наказание в виде исправительных работ, суд ориентируется в первую очередь на то, что данная категория лиц не будет изолирована от общества, а также:

- либо продолжит свою трудовую деятельность в случае наличия рабочего места до вступления в законную силу приговора суда;

- либо будет обеспечен местом работы благодаря усилиям органов местного самоуправления совместно с уголовно-исполнительной инспекцией.

Необходимо помнить, что трудовой коллектив формируется не по принципу случайности, а вследствие наличия определенного социально-экономического единства, обладающего организационной основой с формальными и неформальными лидерами и управленческим аппаратом. Проблемой развития трудовых коллективов и их влияния на роль труда занимались такие ученые, как А. С. Макаренко, Л. С. Бляхмана, А. Г. Здравомыслова, Л. Н. Когана, И. А. Громова, Т. В. Окунева, И. П. Цимбалова, Г. Я. Дорофеевой, Л. В. Чегаева, Л. А. Лазаренко, В. А. Ядов и др.

Со времен А. С. Макаренко известно, что трудовой коллектив, устанавливая свои правила функционирования, обладая мощным воспитательным потенциалом, может

как принять нового члена, так и отторгнуть его из своих рядов. Принимая новичка в свой коллектив, его члены требуют «подчинения» установленным не только администрацией и трудовым законодательством требованиям, но и правилам коллектива, поддерживающим морально-психологический климат вследствие построения гармоничных межличностных отношений. Несмотря на то, что советское понимание трудового коллектива, как залога «формирования моральной ответственности, дисциплины труда, чувства гордости, ощущения успеха» [5, с. 317] сегодня отходит на второй план в связи с перестройкой ориентиров на новые экономические реалии, как справедливо отметила Т. В. Окунева, в рабочих коллективах продолжают сохраняться коллективистские ценности [6, с. 64].

В процессе интеграции в трудовой коллектив у осужденного формируются навыки общения с коллегами (и иными лицами по роду деятельности), исходя из деловых и нравственных качеств, осознания общей цели профессиональной деятельности в ходе причастности к единой трудовой общности [7]. Помимо этого, осужденный в ходе трудовой деятельности вынужден соблюдать режим труда и отдыха, что дисциплинирует его и влияет на эффективность его производительности.

Следовательно, благодаря принципу воспитания в трудовом коллективе у осужденного к исправительным работам:

- повышается нравственная культура, трудовая активность, мотивация к трудовой деятельности;

- вырабатывается организованность и дисциплина;

- формируются деловые качества (навыки общения), навыки взаимовыручки и помощи.

2. *Принцип стимулирования,* прослеживающийся в двух аспектах: стимулирование к труду и правопослушному поведению, которые неразрывно связаны между собой.

Наиболее эффективные методы стимулирования были предусмотрены в ранее действующем УИК РФ 1997 г. Так, в ст. 45 УИК РФ 1997 г. была закреплена система поощрений лиц, отбывающих наказание в виде

исправительных работ. Осужденный к исправительным работам мог быть представлен к условно-досрочному освобождению за добросовестное отношение к труду или ему мог быть сокращен срок, объем обязанностей и запретов, предусмотренных ст. 41 УИК РФ 1997 г. Сегодня, вследствие реформирования российской уголовно-исполнительной системы, уголовно-исполнительные инспекции лишены такой возможности, что негативно сказывается на мотивации и отношении осужденного к общественно-полезному труду. Мы полностью поддерживаем мнение Н. В. Ольховика, С. Л. Бабаяна и В. Н. Орловой, выступающих за возрождение поощрительного института условно-досрочного освобождения в отношении осужденных к упомянутому виду наказания.

Несмотря на это, система стимулирования осужденных в настоящее время продолжает существовать и развиваться в работах В. И. Курилова, А. В. Пищелко, А. З. Малько, М. С. Рыбака, В. М. Барановой, А. Ф. Сизова, С. Л. Бабаян, каждый из которых рассматривал стимулирование исключительно как меру поощрения осужденного, или поощрения и ответственности, или наступления благоприятных последствий для последнего.

Тем не менее, наряду с уже существующими мерами поощрения и взыскания, отображенными в уголовно-исполнительном законодательстве, полагаем, что наиболее эффективными являются поощрительные меры, предусмотренные трудовым законодательством, в виде нематериальных благ, а именно: почетная грамота, благодарность, а также материальных – премия, награждение ценным подарком.

Поощрение работодателем работника, в нашем случае осужденного, в торжественной обстановке в присутствии всего коллектива указывает на значимость и ценность сотрудника, достойную оценку его профессионализма, что приводит к эффективному воздействию на сознание и поведение работника [8, с. 198].

Посредством принципа стимулирования осужденный:

- не чувствует себя ущемленным в правах (вследствие судимости) и на общих основа-

ниях, как равноправный член коллектива, имеет возможность на достойное признание своих профессиональных навыков и умений;

- получает равноценное признание коллег как сформировавшаяся личность и профессионал, что является сильным мотивирующим фактором в процессе исправления.

3. *Принцип социального взаимодействия.* Осужденные к лишению свободы также реализуют свое право на труд на предприятиях и в трудовом коллективе, однако происходит подобное на предприятиях уголовно-исполнительной системы с закрытым доступом в социум. Осужденные к исправительным работам, напротив, остаются в социуме и имеют возможность изменить свое отношение к обществу посредством осознания его законов развития и функционирования, являясь непосредственным участником всех событий, исходя из критерия «здесь и сейчас».

Известно, что человек, с одной стороны, обособленное существо, а, с другой – общественное. Иными словами, он стремится удовлетворить свои потребности и интересы, что возможно только во взаимодействии с другими людьми. Это проявляется в обратном отклике общества на те или иные действия – одобрении или осуждении, поощрении или наказании. Получается некий симбиоз: общество способно изменить взгляды и убеждения человека, которому необходимо усвоить эти взгляды как некий социально-исторический опыт [9, с. 90]. Например, при осознании доверия со стороны общества, выражающегося в назначении наказания, не связанного с изоляцией от социума, осужденный начинает понимать необходимость следования нормам и правилам общежития, соблюдения морально-нравственных норм. За этим следует обратная положительная реакция со стороны общества в виде одобрения подобного поведения, что становится важным стимулом для достижения цели – исправления осужденных и предупреждения совершения новых преступлений как осужденными, так и иными лицами.

Совокупность действий всех социальных институтов способна сформировать и развить достойного члена общества. Однако,

если мы говорим об осужденных к исправительным работам, то на первый план социального взаимодействия выходит правовая социализация, при которой указанная нами категория лиц не только приобретет дополнительные правовые знания, правовое воспитание, но и благодаря этому обретет чувство уверенности и защищенности от соблазна совершать дальнейшие противоправные действия.

В то же время благодаря сохранению социальных связей у осужденного появляется возможность заняться саморазвитием, что в дальнейшем позволит ему самореализоваться.

4. Принцип контроля и автономности. Исследованием понятия «автономность личности» занимались Т. И. Ежовская, Э. Ю. Майова, Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, О. А. Трещева, М. Ю. Луков. Однако на сегодняшний день единого представления о рассматриваемом понятии относительно категории осужденных не имеется. Отчасти Т. И. Савельева, проанализировав имеющиеся научные позиции, касающиеся данного вопроса, сделала вывод, что личностная автономия осужденного – это личностное образование, в структуру которого входят следующие компоненты: поведенческий, коммуникативный, волевой, правовой, эмоциональный, рефлексивно-оценочный, ценностно-мотивационный, каждый из которых оказывает влияние на процесс их ресоциализации и реадaptации [10, с. 169]. Присоединяясь к данному выводу, мы добавим, что с точки зрения именно исполнения наказаний, не связанных с лишением свободы, под автономностью осужденного к исправительным работам также можно рассматривать совокупность прав, обязанностей и интересов, а также мотивацию и возможность их реализации без тех ограничений, которые предусмотрены нормами действующего законодательства для лиц, осужденных к лишению свободы. Главный вопрос заключается именно в мотивации и возможности, которые вслед-

ствие дезориентации и деструктивного поведения не всегда имеют вектор направленности, который и задают компетентные органы благодаря грамотному построению продуктивной работы по организации исполнения наказания. В то же время учитывая тот факт, что речь идет о наказании, говорить о полной автономии лица не приходится. Здесь уместен не только контроль за исполнением, но и четко очерченные границы дозволенного, определяемые законодательством в лице должностных лиц государственных органов, организаций и иных заинтересованных субъектов. Мы полагаем, что в предложенном нами варианте осужденный:

- обладает возможностью проявить себя и доказать степень и меру осознания совершенного деяния, его последствий и намерения исправиться;

- имеет определенную свободу для саморазвития, самовоспитания и самодисциплины;

- обязан осознать наличие установленных законодателем рамок и критериев, которые должны быть соблюдены во благо общества и самого осужденного.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обобщая вышеизложенные рассуждения предположим, что специальными принципами института исправительных работ являются:

- принцип воспитания в трудовом коллективе;

- принцип стимулирования;

- принцип социального взаимодействия;

- принцип контроля и автономности.

Полагаем, что предложенные принципы не являются окончательными. В процессе дальнейшего изучения рассматриваемого института имеются предпосылки для вычленения из сущности и специфики новых исправительных работ, более значимых исходных начал.

Список источников

1. Жук С. М. Институты российского уголовного права: понятие, система и перспективы развития : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Краснодар, 2013. 66 с.
2. Рогова Е. В. Анализ развития института обязательных и исправительных работ и практики

References

1. Zhuk S. M. Instituty rossiiskogo ugovnogo prava: poniatie, sistema i perspektivy razvitiia. Extended abstract of Doctoral (Law) Thesis. Krasnodar; 2013. 66 p. (In Russian).
2. Rogova E. V. Analysis of the development of the institution of correctional and forced labor, and the

- их назначения несовершеннолетним // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. 2009. № 1. С. 25–29.
3. Габараев А. Ш. Возникновение и развитие институтов исправительных и обязательных работ // NovalInfo. 2016. № 42. С. 200–204.
4. Батыров А. Х. О системе уголовно-исполнительного законодательства в Российской Федерации // Вестник экономической безопасности. 2020. № 5. С. 113–115.
5. Иовчук М. Т., Коган Л. Н. Духовный мир советского рабочего: опыт конкретно-социологического исследования. М. : Мысль. 1972. 438 с.
6. Окунева Т. В. Особенности культуры труда современных рабочих // Дискуссия. 2014. № 6. С. 62–69.
7. Чегаяева Л. В. Ретроспективная трансформация понятия «трудовой коллектив» // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2020. № 3. С. 111–116.
8. Горбунова О. С., Петрякова С. В., Стахеева Л. М. и др. Стимулирование труда работников посредством награждения // Образование и право. 2020. № 3. С. 195–199.
9. Поликанова Е. П. Социализация личности // Философия и общество. 2003. № 2. С. 84–108.
10. Савельева Т. И. К понятию личностной автономии осужденных // Человек: преступление и наказание. 2015. № 2. С. 163–170.
3. Gabaraev A. Sh. Vozniknovenie i razvitie institutov ispravitelnykh i obiazatelnykh работ. *NovalInfo*. 2016;(42):200–204. (In Russian).
4. Batyrov A. Kh. On the system of penal enforcement legislation in the Russian Federation. *Vestnik of Economic Security*. 2020;(5):113–115. (In Russian).
5. Iovchuk M. T., Kogan L. N. Dukhovnyi mir sovetskogo rabocheho: opyt konkretno-sotsiologicheskogo issledovaniia. Moscow: Mysl; 1972. 438 p. (In Russian).
6. Okuneva T. V. Labor culture peculiarities of modern workers. *Discussion*. 2014;(6):62–69. (In Russian).
7. Chegaeva L. V. Retrospective transformation of the concept of “labor collective”. *Vestnik Sibirskogo instituta biznesa i informatsionnykh tekhnologii*. 2020;(3):111–116. (In Russian).
8. Gorbunova O. S., Petryakova S. V., Stakheeva L. M. et al. Stimulation of work of employees by rewarding. *Education and Law*. 2020;(3):195–199. (In Russian).
9. Polikanova E. P. Sotsializatsiia lichnosti. *Philosophy and Society*. 2003;(2):84–108. (In Russian).
10. Savelyeva T. I. To the concept of the personal autonomy of the condemned. *Man: Crime and Punishment*. 2015;(2):163–170. (In Russian).

Информация об авторе

Е. В. Кашкина – кандидат юридических наук, доцент.

Information about the author

E. V. Kashkina – Candidate of Sciences (Law), Docent.