

УДК 349.235(076.3)

Е.В. Мотина

канд. юрид. наук, доц.

УО «Белорусский государственный университет»

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СЧАСТЬЯ

В настоящей статье освещаются некоторые правовые возможности индивидуализации рабочего времени, существующие в белорусском трудовом законодательстве, с точки зрения учета взаимных интересов работников и нанимателей. Исследуются вопросы зависимости условий труда и получаемой прибыли на примере отечественной и зарубежной практики. Анализируются нематериальные составляющие понятия «благоприятная производственная среда». Затрагиваются вопросы трансформации правового статуса работника в условиях цифровизации. Делаются выводы о возможности модернизации труда с учетом баланса работы и личной жизни работников.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРЫН

Отрасль трудового права строится на публично- и частно-правовых началах. Эта особенность предопределяет сочетание императивных и диспозитивных методов правового регулирования коллективного труда. Однако тот факт, что экономическая модель Беларуси базируется на доминирующем положении государственного сектора, обуславливает превалирование императивных способов. При этом многие отношения в сфере наемного труда должны опираться и на диспозитивные основы с учетом принципов трудового права: запрета дискриминации, принципа *in favorem* и других. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), разрабатываемый в период ориентации на развитие частного сектора экономики (1998-1999 гг.), имеет достаточный инструментарий для того, чтобы соответствовать современным запросам компаний. В последнее время распространенной стала точка зрения о том, что существующий ТК не отвечает нынешним реалиям, сдерживает развитие экономики. Такой обобщающий взгляд на необходимость реформирования трудового законодательства неоднозначен. Безусловно, следует совершенствовать трудовое законодательство в контексте появления новых форм организации наемного труда (заемный труд, работа по вызову, дистанционная работа и ряд других), устранения известных противоречий и пробелов. Тем не менее, некоторые формы организации труда, отличающиеся от стандартных, известны законодательству и сейчас. Особенности индивидуализации условий труда с точки зрения учета взаимных интересов работников и нанимателей, а также цели и причины такого направления развития, будут предметом рассмотрения настоящей работы.

Одним из актуальных вопросов общественной организации труда является взаимодействие между нанимателями и работниками разных поколений: X, Y, Z. Существуют психологические срезы каждого из поколений и, соответственно, рекомендации по работе с людьми разных лет. Например, для так называемых «миллениалов» (поколение Y) очень важно успевать совмещать работу и личное время. В отличие от предыдущего поколения X, которое умеет работать в условиях стресса, поколение Y эффективнее работает в благоприятной производственной среде.

Не будет преувеличением утверждать, что счастье стало не только философской, но и экономической категорией. В настоящее время доказано, что плохая работа хуже, чем ее отсутствие, хотя еще совсем недавно считалось наоборот [1]. Также есть ряд исследований, подтверждающих, что счастливый человек работает лучше [2; 3]. Например, одно из таких исследований проводится действующим при Колумбийском университете центром «Институт Земли» (The Earth

Institute) под эгидой ООН в рамках глобальной инициативы «Сеть решений устойчивого развития» (UN Sustainable Development Solutions Network) [4]. Цель такого изучения – показать достижения стран мира с точки зрения их способности обеспечить гражданам счастливую жизнь. Самостоятельной частью данного исследования является раздел «Счастье на работе» (Happiness at work) [5]. Полагаем, что допустимо перевести его как «Удовлетворение работой». Баланс между работой и частной жизнью (так называемый «Work-life balance») наравне с индивидуальной автономностью учитывается при определении самых счастливых стран мира. Кроме того используются следующие критерии: занятость и безработица; интенсивность труда; конкретный вид занятости в отраслях промышленности и управления; возраст; образование, а также условия работы.

Категория «условия работы» достаточно обширна. В нее входят как традиционные показатели, так и те, которые обычно не учитываются в законодательстве. В первую группу условий труда включаются: рабочее время и, отдельно, возможность определять время начала и окончания работы; контроль нанимателя за организацией ежедневной работы, за темпами работы; заработная плата и её зависимость от прилагаемых усилий; управление другими работниками; безопасность работы; необходимость получения новых знаний, повышения квалификации; членство в профсоюзе.

Ко второй причислим следующие: карьерный рост; вовлеченность в работу (Employee engagement); большое разнообразие в выполняемой работе; возможность получения поддержки от сотрудников; необходимость работать в условиях ограниченности времени; необходимость беспокоиться о работе во время отдыха; повышенная усталость после работы для того, чтобы наслаждаться чем-то ещё (Too tired after work to enjoy things); невозможность совмещать работу и личную жизнь.

Как видим, основным критерием нематериальной оценки удовлетворения работой выступают различные аспекты благоприятной производственной среды, одними из составляющих которой являются рабочее время и время отдыха.

Согласно подходу белорусского законодателя, рабочее время это отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договорами, правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени (см. ст. 110 ТК). По терминологии Конвенции Международной организации труда № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и учреждениях» 1930 г.,

это «период, в течение которого работники находятся в распоряжении работодателя; из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении работодателя». Последний подход является более широким, охватывающим не только факт пребывания работника на рабочем месте.

Известно, что с развитием цифровых технологий стали стираться границы между рабочим и нерабочим временем. И речь не идет только о дистанционной работе. Корпоративная «культура», вынуждающая работников проверять электронную почту и вести переписку после завершения рабочего дня стала общей практикой [6]. Поэтому права работника должны трансформироваться с учетом изменений социальной среды. В связи с этим во Франции впервые обосновано новое право работника: право «быть не на связи» (right to disconnect). Такое правомочие позволяет работнику не отвечать на электронные письма нанимателя по рабочим вопросам за пределами рабочего времени [7]. Соответствующие поправки в трудовое законодательство Франции вступили в силу в 2017 году [8]. Фактически в последнем случае речь идет о трансформации правового статуса работника, в который включаются новые, ранее не существовавшие права.

Идея сокращения рабочего времени не нова, но назвать её успешно реализованной во многих государствах было бы преувеличением. Характерно, что установленная во Франции в 2000 году 35-часовая рабочая неделя была пересмотрена в рамках одной из самых спорных реформ трудового законодательства, проведенной пятью указами в сентябре 2017 года [9]. Формально 35-часовая рабочая неделя сохраняется, но работодателям предоставлено право в случае необходимости устанавливать нормирование рабочего времени до 48 часов в неделю, а в некоторых случаях – и до 60-ти, с согласия трудового коллектива и администрации. Максимальная продолжительность рабочего дня может составлять 10 часов при возможном увеличении до 12 часов [10].

Отметим, что на заре формирования международно-правового регулирования труда именно идея сокращения рабочего времени была камнем преткновения при разработке общих подходов. Полагали, что чем больше работник работает, тем выше прибыль. Времена, когда нужно было доказывать обратное, прошли. Сейчас известно, что для эффективной работы компании нужно разумное сочетание работы и времени отдыха. «Мы уже вышли за рамки прежней политэкономической модели, где конкуренция зависит только от того, чтобы сотрудники выполняли как можно больше работы, а работодатели платили бы им за это как можно меньше» [11].

Полагаем, в полной мере такой вывод справедлив для предприятий сферы услуг, IT-компаний, для инновационного сектора экономики в целом. Однако для промышленных предприятий вопрос о личностном благополучии работников по-прежнему подтверждает выводы К. Маркса об экономической эксплуатации. В качестве примера приведем организацию работы на предприятиях компании Tesla, где внедрено большое количество промышленных роботов, но условия труда оставляют желать лучшего (производственные травмы, переутомление и стресс от работы) [12].

Таким образом, в комплексе вопросов, связанных с изучением особенностей правового регулирования труда в условиях экономического развития, важное место занимает проблема правового регулирования рабочего времени. Кратко обозначим имеющиеся у нанимателя правовые возможности по организации эффективного использования рабочего времени, нашедшие отражение в отечественном законодательстве.

В Беларуси [13], как и в некоторых европейских государствах [14], есть эксперименты по установлению сокращенной нормы продолжительности рабочей недели. Напомним, что если полная норма продолжительности рабочего времени уменьшена в порядке локального нормирования (нанимателем или в коллективном договоре), то такая норма, введенная в соответствии со ст. 112 ТК, тоже считается полной. Следовательно, оплата труда производится как за 40-часовую рабочую неделю. Примечательно, что в ряде компаний, участвующих в таком эксперименте, это привело к росту производительности труда. Инвестиция, сделанная в то, как, а не сколько времени работник проводит на работе, дала положительный результат. При принятии такого решения нанимателями учитывалось возможное повышение расходов до 20 %, но, как показал эксперимент, с быстрой окупаемостью.

Ненормированный рабочий день – один из широко применяемых видов нестандартных режимов рабочего времени. Преимущества его установления для нанимателя хорошо известны с самого начала правового регулирования, а именно с 28.08.1918. В 2007 году соответствующая норма появилась и в ТК. Назначение ненормированного рабочего дня – в виде исключения из общего правила ограничения продолжительности нормального рабочего времени разрешить выполнение работы в отдельные дни (периоды) сверх установленной продолжительности рабочего дня.

Одним из наименее востребованных режимов рабочего времени в нашем государстве является гибкий режим, допускающий саморегуляцию начала и окончания рабочего дня. Правовая

регламентация такого нестандартного режима рабочего времени отражена в ст. 128-131 ТК. Как полагаем, одной из причин такого осторожного отношения к данному режиму является общее стремление к упорядочиванию отношений общественного труда, приоритет дисциплинированности работников над возможностью их самоконтроля. Основанием для такого вывода является и содержание нормы п. 4 ч. 2 ст. 131 ТК. Характерно, что применение данного режима в ряде случаев является мерой поощрения работников организации. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.) (ч. 1 ст. 128 ТК).

Также к нестандартным режимам относится разделение рабочего дня на части (ст. 127 ТК). Применяется такой режим на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). В ст. 127 ТК не содержится исчерпывающего перечня условий (причин) разделения рабочего дня на части. Таким образом, установление рассматриваемого режима является прерогативой нанимателя (по согласованию с профсоюзом) при условии невозможности обеспечить равномерную загруженность работников на протяжении рабочего дня.

Примечательно, что за рубежом используется такая форма организации рабочего времени как режим сжатой рабочей недели. Данный вид не урегулирован отечественным законодательством. Его суть заключается в том, что нормативную продолжительность рабочего времени распределяют на сокращенное число рабочих дней в неделю при увеличении продолжительности рабочего дня до 10-12 часов. Например, в Нидерландах используется сжатая трехдневная рабочая неделя с рабочим днем 10,75 часов. Для работников такой режим дает продолжительный отдых в течение недели, для нанимателя - возможность организовать непрерывную работу предприятия в течение всей недели.

Постепенно рабочее время становится более дифференцированным вследствие экономического, технического и культурного влияния. В зарубежных государствах эта тенденция вызвана так называемыми «факторами предложения» (изменения в составе рабочей силы и в укладе жизни) и «факторами спроса» (цифровые технологии, глобальная интеграция и конкуренция, круглосуточное оказание услуг). Эти тенденции привели к индивидуализации рабочего времени во всех государствах [15, с. 13].

Таким образом, индивидуализацию режима и условий о рабочем времени можно рассматривать как черту модернизации труда. Полагаем,

что это позволяет находить баланс между интересами обеих сторон трудового договора. Трудовой кодекс и сейчас предоставляет сторонам такие возможности, часть из которых успешно реализуется на практике. При этом не все существующие способы организации рабочего времени применяются нанимателями. Некоторые зарубежные новации в правовом регулировании рабочего времени также могут быть востребованы и в Беларуси при условии положительного правоприменительного опыта.

Список использованных источников

1 «И пусть работа забудет наши имена», или почему плохая работа хуже, чем её отсутствие? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://monocler.ru/pochemu-plohaya-rabota-huzhe-bezrobotitsy/>. – Дата доступа: 02.04.2018.

2 Немецкие фирмы ищут способы осчастливить работников [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2016/10/07/germany-workers-reaping-what-they-sow>. – Дата доступа: 02.04.2018.

3 Что является лучшим залогом для того, чтобы обеспечить хорошее самочувствие на работе? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2016/10/07/happiness-at-work-dream-or-reality>. – Дата доступа: 02.04.2018.

4 Институт земли: рейтинг стран мира по уровню счастья населения в 2017 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2017/03/20/7316>. – Дата доступа: 02.04.2018.

5 The World Happiness Report [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2017/03/HR17-Ch6_wAppendix.pdf. – Дата доступа: 02.04.2018.

6 Вам - письмо! Стресс рабочей "почты" дома [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2016/01/18/being-plugged-in-247-causes-stress-and-anxiety>. – Дата доступа: 02.04.2018.

7 French workers get 'right to disconnect' from emails out of hours [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bbc.com/news/world-europe-38479439>. – Дата доступа: 02.04.2018.

8 Right to disconnect [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://en.wikipedia.org/wiki/Right_to_disconnect. – Дата доступа: 02.04.2018.

9 Что президент Макрон изменил в Трудовом кодексе Франции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.rfi.fr/frantsiya/20170912-что-президент-makron-izmenil-v-trudovom-kodekse-frantsii>. – Дата доступа: 02.04.2018.

10 Реформа труда во Франции: исторический регресс или необходимость? [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://ru.euronews.com/2016/03/09/proposed-changes-in-a-new-labour-law-for-french-workers>. – Дата доступа: 02.04.2018.

11 Что является лучшим залогом для того, чтобы обеспечить хорошее самочувствие на работе? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2016/10/07/happiness-at-work-dream-or-reality>. – Дата доступа: 02.04.2018.

12 Сотрудники завода Tesla в Калифорнии пожаловались на условия труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/18/05/2017/591d69d09a79474276e4eb74>. – Дата доступа: 02.04.2018.

13 Известная компания сократила рабочую неделю на 2 часа. Но почему в среду? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://probusiness.io/personal/3591-izvestnaya-kompaniya-sokratila-rabochuyu-nedelyu-na-2-chasa-no-pochemu-v-sredu.html>. – Дата доступа: 02.04.2018.

14 Меньше, да лучше: в Швеции сокращают рабочий день [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ru.euronews.com/2016/10/06/sweden-shorter-workdays-happier-and-more-productive-staff>. – Дата доступа: 02.04.2018.

15 Козлов, В. С. Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. С. Козлов ; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2007. – 27 с.

This article highlights some of the legal opportunities for individualization of working time that exist in the Belarusian labor legislation, in terms of taking into account the mutual interests of workers and employers. The questions of the dependence of working conditions and profit obtained on the example of domestic and foreign practice are studied. The intangible components of the notion "favorable production environment" are analyzed. The issues of transformation of the legal status of the employee in the conditions of digitalization are touched upon. Conclusions are drawn about the possibility of labor modernization taking into account the balance of work and the personal life of workers.