

ВВЕДЕНИЕ

В период с 2002 по 2017 г. в разд. IV «Рабочее время» Трудового кодекса РФ были внесены многочисленные изменения, демонстрирующие как незавершенность процесса формирования российского трудового права, так и потенциал совершенствования законодательства в направлении большего учета запросов участников социально-экономических отношений. Нормы данного раздела направлены на соблюдение интересов как работника, ограничивая его участие в трудовой деятельности и предоставляя возможность воспользоваться временем отдыха для восстановления в достаточной степени к последующему труду, так одновременно и работодателя, поскольку позволяют обеспечить непрерывность производственных процессов, а также общества, заинтересованного в производимом совокупном общественном продукте.

Несмотря на перенос в последние годы акцента в регламентации рабочего времени в основном на локальный уровень и возросшую долю случаев применения договорного способа регулирования трудовых отношений в этой сфере, регулирование работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени представляет собой образец непропорционального сочетания императивного и диспозитивного способов регулирования, не всегда оправданное смещение нормативно-правового, локально-нормативного и индивидуально-договорного способов регулирования трудовых отношений.

Широкое применение работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени во всех отраслях экономики отражает приверженность производства и бизнеса экстенсивному пути развития: работодатель заинтересован в снижении расходов на персонал при одновременном сохранении, если не увеличении, количественных результатов деятельности, чаще всего — на основе использования экстенсивных факторов, в первую очередь увеличения времени использования рабочей силы. При этом работники соглашаются на работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени как из соображений получения дополнительного заработка, так и из страха перед возможным увольнением. Особенно это характерно для такой формы сверхзанятости, как ненормированный рабочий день, когда в неоправданном ожидании отдачи в виде восходящей профессиональной мобильности и в целях

снижения вероятности потери работы работники значительно перерабатывают норму времени. Следует отметить, что при этом сокращается время предоставляемого работникам отдыха, время работы все сложнее выделить из общего времени жизни, как следствие — повышается утомляемость, отмечается рост производственного травматизма, ускоряются темпы «выгорания» работников, что в конечном счете приводит к снижению работоспособности, понижению качества выполняемой работы.

Между тем еще в 2009 г. Международная организация труда (МОТ), проводя исследование мер в сфере занятости и социальной защиты в ответ на глобальный экономический кризис, отмечала, что, наоборот, сокращение продолжительности рабочего времени позволяет сохранять рабочие места и удерживать на них работников¹, указывая при этом, что «сверхурочное и нетипичное время работы подрывает физическое и умственное здоровье, нарушает равновесие между трудовой и личной жизнью, и часто говорит о заниженной почасовой оплате. Сверхурочная работа также снижает производительность труда»².

Кроме того, при привлечении работника как к сверхурочной работе, так и к работе с ненормированным рабочим днем предоставляемый ему уровень гарантий и компенсаций не всегда позволяет делать вывод о реализации защитной функции трудового права. В связи с этим возникает вопрос о необходимости закрепления в трудовом законодательстве дополнительных гарантий, связанных с привлечением к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

В данной монографии рассмотрены основные теории, посвященные регулированию работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени, и сделана попытка дать ответы на вопросы, возникающие в практике применения сверхурочной работы и ненормированного рабочего дня.

¹ См.: Защитим людей, стимулируя создание рабочих мест. Обзор страновых мер по проведению политики в сфере занятости и социальной защиты в ответ на глобальный экономический кризис. Доклад МОТ, представленный Саммиту лидеров Группы двадцати, Питтсбург, 24 и 25 сентября 2009 года [Электронный ресурс]. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_117119.pdf.

² Руководство по формированию национальной политики в сфере занятости / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2013. С. 110.