

УДК 349.2

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ПРОТИВОПОСТАВЛЕНИЕ ИЛИ СОПОСТАВЛЕНИЕ?

© 2024 г. В. А. Болдырев*, Ю.И. Клепалова**

Северо-Западный филиал Российского государственного университета правосудия,
г. Санкт-Петербург

*E-mail: vabold@mail.ru

**E-mail: klepalova.yulia@yandex.ru

Поступила в редакцию 16.11.2023 г.

Аннотация. На основе метода контент-анализа характеризуется востребованность категорий «рабочее время» и «время отдыха» в правовой науке. Отмечается, что архитектура кодифицированного трудового законодательства и легальные определения приводят к противопоставлению соответствующих концептов, рождая когнитивный диссонанс. Прием сопоставления является более логичным с учетом существования периода временной нетрудоспособности, который не может быть отнесен ни к рабочему времени, ни ко времени отдыха. Подчеркивается, что ученический отпуск, отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком не соответствуют определению времени отдыха, поскольку позитивное право предусматривает использование соответствующего времени в определенных социально значимых целях, а не по собственному усмотрению работника. Нормы международного права (конвенции МОТ) и конституционные нормы логично строятся на принципе сопоставления рабочего времени и времени отдыха. Задача юридической науки и образования заключается в формировании представления юриста о времени работника как сложноструктурном явлении, содержащем компоненты, не вписывающиеся в дихотомическое (поляризованное) деление, следующее из архитектуры и дефиниций кодифицированного трудового закона.

Ключевые слова: правоведение, контент-анализ, рабочее время, время отдыха, цифровизация, платформенная экономика, приостановление действия трудового договора, отпуск, перерыв, когнитивистика.

Цитирование: Болдырев В.А., Клепалова Ю.И. Рабочее время и время отдыха в эпоху цифровизации: противопоставление или сопоставление? // Государство и право. 2024. № 12. С. 111–118.

DOI: 10.31857/S1026945224120113

WORKING TIME AND REST TIME IN THE ERA OF DIGITALIZATION: OPPOSITION OR COMPARISON?

© 2024 V. A. Boldyrev*, Yu. I. Klepalova**

North-Western Branch of the Russian State University of Justice, St. Petersburg

*E-mail: vabold@mail.ru

**E-mail: klepalova.yulia@yandex.ru

Received 16.11.2023

Abstract. Based on the content analysis method, the demand for the categories “working time” and “rest time” in legal science is characterized. It is noted that the architectonics of codified labor legislation and legal definitions lead to the opposition of relevant concepts, giving rise to cognitive dissonance. The comparison method is more logical given the existence of a period of temporary incapacity for work, which cannot be attributed to either working time or rest time. It is emphasized that student leave, maternity leave, and child care leave do not correspond to the definition of rest time, since positive law provides for the use of the appropriate time for certain socially significant purposes, and not at the employee’s own discretion. The norms of International Law (ILO conventions) and constitutional norms are logically based on the principle of comparing working time and rest time. The task of legal science and education is to formulate a lawyer’s understanding of an employee’s time as a complex structural phenomenon containing components that do not fit into the dichotomous (polarized) division resulting from the architectonics and definitions of codified labor law.

Key words: jurisprudence, content analysis, working time, rest time, digitalization, platform economy, suspension of employment contract, vacation, break, cognitive science.

For citation: Boldyrev, V.A., Klepalova, Yu. I. (2024). Working time and rest time in the era of digitalization: opposition or comparison? // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 12, pp. 111–118.

Контент-анализ работ, размещенных в Научной электронной библиотеке (eLIBRARY)¹, свидетельствует о том, что термин «рабочее время» встречается в 2–3 раза чаще, чем термин «время отдыха». Это логично: компетенция работодателя, возможность воздействия его волевых указаний на поведение работника распространяется прежде всего на период выполнения трудовой функции. Доля работ, содержащих термин «рабочее время» в последние полтора десятилетия имела тенденцию к увеличению и возросла с 0.032% в 2008 г. до 0.151% в 2023 г. Важно проследить динамику по годам: она показывает снижение интереса к проблематике рабочего времени в период 2020–2022 гг. Мы интерпретируем это как результат существенного переосмысления значения времени отдыха и принципов организации времени работника в период и непосредственно после эпидемии COVID-19, форсировавшей процессы цифровизации.

Доля публикаций с упоминанием рабочего времени в период 2008–2023 гг. была следующей: 2008 г. – 0.032%, 2009 г. – 0.048%, 2010 г. – 0.049%, 2011 г. – 0.068%, 2012 г. – 0.071%, 2013 г. – 0.073%, 2014 г. – 0.070%, 2015 г. – 0.076%, 2016 г. – 0.086%, 2017 г. – 0.099%, 2018 г. – 0.129%, 2019 г. – 0.144%, 2020 г. – 0.139%, 2021 г. – 0.106%, 2022 г. – 0.091%, 2023 г. (на 11.10.2023) – 0.151%.

Доля публикаций с упоминанием в метаданных времени отдыха росла неуклонно в течение всего периода 2008–2023 гг.: 2008 г. – 0.016%, 2009 г. – 0.020%, 2010 г. – 0.019%, 2011 г. – 0.021%, 2012 г. – 0.019%, 2013 г. – 0.026%, 2014 г. – 0.032%, 2015 г. – 0.032%, 2016 г. – 0.034%, 2017 г. – 0.033%, 2018 г. – 0.038%, 2019 г. – 0.044%, 2020 г. – 0.041%,

2021 г. – 0.042%, 2022 г. – 0.047%, 2023 г. (на 11.10.2023) – 0.053%. Отсутствие падения интереса исследователей к проблематике времени отдыха в 2020–2022 гг., по нашему мнению, говорит об озабоченности, вызванной стиранием грани между отдыхом и работой.

А. Н. Савенковым справедливо отмечается, что интернет-ресурсы меняют экономику, социум и отдельные его представителей². Похоже, меняют они подходы к организации и даже представление о рабочем времени и времени отдыха. Рабочее время – правовая категория, которая, по мысли законодателя, должна выполнять важнейшие социальные функции. Трудовое право является инструментом, определяющим порядок использования рабочего времени, а нормы института рабочего времени нацелены на создание необходимых правовых условий для оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Рабочее время и время отдыха – взаимосвязанные и взаимозависимые категории: с увеличением рабочего времени происходит уменьшение времени отдыха и наоборот.

Цифровизацией затронуты многие сферы производства. В связи с активным внедрением искусственного интеллекта на рынке труда возросла потребность в IT-специалистах. Расширились возможности получения образования с применением дистанционных образовательных технологий, увеличилась роль телемедицины, как следствие – выросла и доля дистанционных работников, что повлекло ряд негативных социальных последствий, связанных с размыванием границ между временем отдыха и рабочим временем, фактическим удлинением продолжительности последнего. М. И. Клеандров отмечает, что внедрение цифровых технологий

¹ Поиск осуществлялся в метаданных работ – названии, аннотации и ключевых словах – рубрики «Государство и право. Юридические науки». URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp?> (дата обращения: 11.10.2023).

² Савенков А. Н. Глобальный кризис современности как предмет философии права // Государство и право. 2019. № 4. С. 10.

в экономику должно сопровождаться новыми «гарантийными способами» предотвращения правонарушений³. На практике же проблема стирания психологических границ между рабочим временем и временем отдыха наслонилась на старую юридико-техническую проблему недостаточной ясности легального критерия соответствующего дихотомического деления. Изначальная размытость границ явлений только увеличивается.

* * *

Насколько выражена дихотомия *труд — отдых* в нормах законодательства, определяющих темпоральные характеристики деятельности работника, можно понять, лишь изучив *архитектонику закона*, приняв во внимание *легальные дефиниции* и оценив *содержание ряда конкретных правовых норм*.

Как отмечает М.А. Драчук, структура трудового законодательства, а также последовательность подачи информации, частота повторения терминов и язык, являясь средствами воздействия на массовое сознание, оказывают огромное влияние на правовую действительность⁴. Архитектоника Трудового кодекса РФ подталкивает к выводу, что никакого иного времени, кроме рабочего и времени отдыха в жизни работника не существует. К нему приводит посвящение первому — разд. IV «Рабочее время» (ст. 91–105 ТК РФ), а второму — разд. V «Время отдыха» (ст. 106–128 ТК РФ).

Противопоставление данных периодов времени отчасти стало следствием использованного приема юридической техники, напоминающего классификацию. Мы говорим «напоминающего», поскольку единый критерий деления отсутствует. «Классификацию нельзя создать из воздуха, ее можно изобрести только одновременно с открытием значительных единообразий и взаимосвязей»⁵, — справедливо отмечал Джером Холл. Когда критерий деления неясен, представление о достаточности интуитивного понимания принципа дифференциации явлений может сыграть дурную шутку с тем, кто осуществляет деление. Внимательное изучение легальных дефиниций не вносит ясности в решение вопроса — в структуре рабочего времени, согласно определению из ст. 91 ТК РФ, можно выделить: (1) периоды, когда работник должен выполнять

трудовую функцию (в силу локального нормативного акта или договора), (2) периоды времени, когда работник выполнять трудовую функцию не должен (прямо названные в нормативных правовых актах).

Если работник не может по условиям производства покинуть территорию работодателя и соответствующая работа названа в правилах внутреннего трудового распорядка, прием пищи осуществляется в специально отведенном для этого месте (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Диспетчеры энергоснабжающих организаций и другие работники дежурных служб часто питаются именно так. Конечно, решение о том, принимать или не принимать пищу — за работником, но соответствующий период, когда работник не выполняет трудовую функцию, учитывается как рабочее время.

Подход законодателя, наблюдаемый в легальной дефиниции, не позволяет сказать, что в течение периода рабочего времени, когда работник не должен работать, ему работать запрещено. Скорее так: он может не работать, но совершенно законно расценивать на учет этого времени как рабочего.

Однако, если говорить об охране труда как комплексе мероприятий, направленных на уменьшение профессиональной заболеваемости и травматизма, а также системе мер безопасности для клиентов работодателя, такой подход к интерпретации закона оказывается негодным. Существуют случаи, когда работник не имеет права работать, как бы он того не хотел, хотя это время рабочее. Речь идет о «горячих» и «холодных» производствах, для работников которых устанавливаются специальные перерывы. Нормы об этих перерывах оказались неудачно размещены в ст. 109 ТК РФ (в разд. V «Время отдыха»), в связи с чем Федеральной службой по труду и занятости отмечалось: «С нашей точки зрения, специальные перерывы следует включать в рабочее время»⁶. Впрочем, позже ведомство подошло к проблеме более гибко⁷. Ни фактическое выполнение трудовой функции, ни существующая у работника обязанность ее выполнять не являются критериями, позволяющими однозначно отграничить рабочее время от нерабочего. Подчеркнем: это правило работает в обе стороны. Если работник трудится в интересах работодателя, это еще не значит, что период будет обязательно зачтен в рабочее время и, как следствие, оплачен. Такое положение дел, конечно, способно рождать когнитивный диссонанс.

³ См.: Клеандров М.И. Цифровая экономика и проблемы механизма правосудия // Экономика. Право. Общество. 2018. № 1 (13). С. 33.

⁴ См.: Драчук М.А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 70.

⁵ Hall J. Some Basic Questions Regarding Legal Classification for Professional and Scientific Purposes // Journal of legal education. 1953. Vol. 5. P. 331.

⁶ См.: Письмо Роструда от 11.04.2012 № ПГ/2181-6-1 // Официальные документы в образовании. 2012. № 23.

⁷ См.: приказ Роструда от 11.11.2022 № 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/ (дата обращения: 09.10.2023).

* * *

* * *

Трудовое законодательство устанавливает право работника на пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ), а законодательство о социальном страховании — его размеры⁸. Добросовестному работнику, получившему листок временной нетрудоспособности, не придет в голову использовать время, отведенное в соответствии с законом, для целей, исключающих достижение основной. Недобросовестный работник, весьма вероятно, позволит себе использовать это время для досуга, проигнорировав интересы работодателя и коллег. Очевидно, что период временной нетрудоспособности не является ни рабочим временем, ни временем отдыха, а представляет собой социально-трудовую гарантию — сохранение места работы и дохода. Понимание законодателем проблемы, которую рождает дихотомическое деление времени, следует из содержания ч. 7 ст. 70 ТК РФ, в силу которой период временной нетрудоспособности не учитывается в срок испытания при приеме на работу.

Переключившись на уровень норм, определяющих правовое положение отдельных категорий работников, считаем важным заметить, что законодатель не добавил ясности в вопрос о критериях деления времени на рабочее и время отдыха, прямо упомянув домашние дежурства медицинских работников (дежурства работников иных профессий остались вне правового поля). Частью 4 ст. 350 ТК РФ установлена возможность с согласия медицинских работников медицинских организаций устанавливать дежурство на дому. Несомненно, радует ограниченный список целей таких домашних дежурств — необходимость реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме.

Пребывание дома в ожидании по понятным причинам исключает возможность оценивать такой период времени как время отдыха, поскольку им, напомним, является время, в течение которого работник не просто свободен от исполнения трудовых обязанностей, но и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ). Отсюда и решение проблемы — лимитирование рабочего времени медперсонала с установлением двух способов подсчета: обычного (хронологического), если трудовая функция действительно выполняется, и специального (два часа за один), если дежурство проходит спокойно, без выезда на работу.

⁸ См.: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1, ст. 18.

По изменению параметров явлений в пространстве можно судить о течении времени⁹. Сравнимыми и одновременно противопоставляемыми категориями в трудовом праве, связанными с делением времени работника, оказываются «рабочее место» и «место жительства» (дом и работа). Противопоставление дом — работа не является явным, но оно очевидно следует из закона. Установление в специальных главах Трудового кодекса РФ особенностей регулирования труда надомников (гл. 49) — в явном виде и дистанционных работников (гл. 49.1) — в виде неявного показывает, что рабочее место для работника по общему правилу должно находиться вне территории, контролируемой работодателем. Медленное смещение центра тяжести от работы к дому даже там, где производство находится вдалеке от места жительства, является прямым следствием цифровизации — революции в области телекоммуникации и компьютерной техники.

Известно, что высокая мотивация, характерная сегодня для более свободного труда фрилансеров, рождает низкую стабильность¹⁰. В то же время новые формы организации труда соответствуют глобальным процессам реформирования экономик стран мира¹¹. Весьма вероятно, в связи с платформизацией российской экономики будут расти временные (гибкие) и негарантированные формы занятости и самозанятости¹². Нельзя исключать, что трудовое законодательство в самое ближайшее время начнет ограничивать возможности работодателей по использованию технологий контроля, лишаящих работников права на частную жизнь¹³, что, возможно, приведет к пересмотру определения понятия «рабочее время». При новых формах занятости граница между рабочим временем и временем отдыха будет и дальше истончаться. Не контролируя территорию, на которой должна выполняться трудовая функция, работодатель может полагать, что работник «сосредоточен» на выполнении программ экономии сил¹⁴,

⁹ См.: *Прыгин Г.С.* Сознание и время. Объективно ли субъективное время // Вестник Удмуртского ун-та. Сер.: Философия. Психология. Педагогика. 2019. Т. 29. № 2. С. 182.

¹⁰ См.: *Гомперц У.* Думай как художник, или Как сделать жизнь более креативной, не отрезая себе ухо / пер. с англ. И. Стам. М., 2021. С. 239.

¹¹ См.: *Чуча С.Ю.* Особенности правового регулирования труда работников при введении специальных мер в сфере экономики // Государство и право. 2023. № 9. С. 197.

¹² См.: *Габов А.В.* Цифровая платформа как новое правовое явление // Пермский юрид. альманах. 2021. № 4. С. 61, 62.

¹³ См.: *Филипова И.А.* Нейротехнологии в праве и правоприменении: прошлое, настоящее и будущее // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 2. С. 43.

¹⁴ См.: *Дубынин В.* Мозг и его потребности: от питания до признания. М., 2022. С. 504–507.

попросту, ленится, как следствие, — старые критерии оценки труда станут неприемлемыми.

Оперируя категорией времени, законодатель не только «структурирует профессиональную деятельность субъекта», но и организует «социальное пространство субъекта труда, как личное, так и профессиональное»¹⁵. Устанавливая продолжительность рабочего времени и его чередование с временем отдыха, законодатель влияет на жизнь человека за периметром его профессиональной жизни, как точно отмечает Н.Н. Бахтина, «определяет продолжительность включенности в то или иное социальное пространство»¹⁶.

Как справедливо указывает С.Ю. Чуча, очень важно пытаться «расшить» проблемы, с которыми столкнулось трудовое право в условиях «смещения технологических укладов и, как следствие, способов организации труда»¹⁷. Наибольшей продуктивности в данном случае, на наш взгляд, можно достигнуть при условии принятия во внимание современных достижений когнитивных наук¹⁸: *когнитивной лингвистики, когнитивного моделирования и, конечно, когнитивной психологии*, связанной с психологией умственного и физического труда.

* * *

Установление психологических закономерностей формирования и функционирования права обеспечивает эффективность механизмов его действия¹⁹. Право — важнейший инструмент обучения и воспитания взрослого человека, незримое орудие андрогогики, нередко (хотя и не до конца последовательно) противопоставляемой педагогике²⁰. Недооценка дидактической роли закона, небрежное к ней отношение может привести к «развоспитанию» социума. В некоторых случаях молчание законодателя может быть квалифицированным, глубоко осознанным. Слово, сказанное для общей характеристики явления, а тем более легальное определение при попытке его применить к более узкой области нередко начинает приобретать новое и совершенно неожиданное звучание. Именно

¹⁵ Бахтина Н.Н. Профессиональное время субъекта как основание для психологической классификации профессий // Вестник Северо-Восточного гос. ун-та. 2008. № 10. С. 69.

¹⁶ Там же. С. 70.

¹⁷ Чуча С.Ю. Теория трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда: обозначение проблемы // Государство и право. 2023. № 3. С. 155.

¹⁸ См.: Miller G.A. The cognitive revolution: a historical perspective // Trends in Cognitive Sciences. 2003. Vol. 7. No. 3. Pp. 141–144.

¹⁹ См.: Савенков А.Н., Горбань В.С. Современная психология права и правовые воззрения Л.И. Петражицкого // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 3. С. 89.

²⁰ См.: Loeng S. Various ways of understanding the concept of andragogy // Cogent Education. 2018. Vol. 5. Iss. 1. Article 1496643. P. 5.

так, на наш взгляд, и получилось с легальной дефиницией времени отдыха. Полагаем, что упоминание о существующей у работодателя возможности использовать время отдыха по своему усмотрению в легальной дефиниции времени отдыха было следствием необходимости подчеркнуть, что работодатель не может вмешиваться в жизнь работника за границами рабочего времени. Форма выражения данной мысли, однако, оказалась неудачной.

Одним из видов времени отдыха является отпуск (ст. 107 ТК РФ). Учитывая, что законодатель не уточняет, к какому типу отпусков относится данное утверждение, мы делаем вывод, что любой отпуск является временем отдыха, а значит, если отпуск предоставлен работнику на законных основаниях, то соответствующее время может использоваться по его усмотрению. Глава 19 «Отпуска» (ст. 114–128) ТК РФ посвящена очень важному и ожидаемому работником времени — ежегодному оплачиваемому отпуску.

Нормы об отпусках существуют и в других структурных частях кодекса. К какому виду времени следует относить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), отпуск по беременности и родам (ст. 254 ТК РФ), отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет (ст. 256 ТК РФ), отпуск работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры (ст. 173 ТК РФ)?

Как видится, данные периоды времени не являются временем отдыха в смысле ст. 106 ТК РФ, а представляют собой периоды, «не являющиеся рабочим временем» и имеющим целевое назначение: законодатель с учетом вышеописанной дихотомии понятий работа — отдых рассматривает указанные временные интервалы как периоды освобождения от выполнения трудовых обязанностей, в течение которых должны выполняться социально важные задачи: рождение и воспитание ребенка, обучение и т.п. Понятно, что фактически указанные периоды могут быть использованы работником по его усмотрению и, возможно, не в соответствии с их целевым назначением. Работодатель не имеет в силу закона возможности контролировать целевое использование «социального времени»²¹.

Легальное определение времени отдыха, как видится, не только не отражает его сути, не только не способствует выработке модели правопослушного поведения — оно создает предпосылки к нарушению социальных норм. Да, такое нарушение не влечет трудовую санкцию, но от этого не перестанет быть нарушением требований позитивного права, выходящего за рамки кодифицированного трудового закона.

²¹ Драчук М.А. Указ. соч. С. 70.

Возможность использовать время по своему усмотрению не является признаком времени отдыха для социально ответственного гражданина. Человек живет в обществе и расходует время так, как к тому его обязывает множество социальных норм. Указание данного признака в определении не стимулирует человека к правопослушному поведению, создает ложное представление о социальной ответственности перед близкими, коллегами, другими людьми. Легальные определения времени отдыха и рабочего времени являются лишними в трудовом законодательстве, не добавляют правовой определенности, не способствуют формированию ответственной личности.

Заметим, что ратифицированная Российской Федерацией²² Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)»²³, несмотря на название, относится не ко всем их видам, а к ежегодным оплачиваемым отпускам. Отпускам, предоставляемым работникам для решения определенных социально значимых задач, посвящены отдельные конвенции. Цели предоставления оплачиваемых учебных отпусков в соответствии с действующей на территории России²⁴ Конвенцией МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках»²⁵ отражены в ст. 2 названного международного правового акта. Ими являются: (1) подготовка на любом уровне; (2) общее, социальное и гражданское образование; (3) профсоюзная учеба. Как видим, разработчики не исходили из того, что предоставленный отпуск может использоваться как за благо рассудится работнику. «Конвенция МОТ 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156) и дополняющая ее Рекомендация № 165 содержат целый ряд рекомендаций по разработке политики и мер, необходимых для того, чтобы помочь работникам с семейными обязанностями справиться с организацией ухода за детьми»²⁶, — сообщается в методическом пособии, предложенном данной международной

организацией. Наконец, заметим, что на верхнем уровне российского права — в норме ч. 5 ст. 37 Конституции РФ — «право на отдых» гармонично сосуществует с «рабочим временем», и данные категории не оказываются противопоставленными.

* * *

Ответ на вопрос о количестве институтов в той или иной отрасли права несет долю условности, но часто очень важен для правильного определения структуры законов. Серьезная теоретическая проблема определения места норм о приостановлении действия трудового договора в системе трудового права²⁷ сопряжена со сложностью оценки периодов времени, когда работник не должен работать у данного работодателя, но выполняет иные социально значимые функции. Область человеческих познаний столь широка, что структуризация имеющегося знания оказывается весьма сложной задачей, требующей серьезных усилий от профессионального сообщества. Проблема юридического сообщества заключается в том, что профессиональные знания концентрируются в законах, а законы структурируются согласно воззрениям групп допущенных к правотворчеству людей. В результате получается, что знания многих оказываются в существенной мере подчинены субъективным представлениям немногих.

Методология, приемы структурирования знаний и доведения до тех, кому они адресованы, в доступной восприятию форме оказываются похожими для всех наук и областей. Дефиниция и классификация являются едва ли не главными приемами передачи знаний как в правовой науке, так и в правотворчестве. Две данные области тесно связаны.

Последнее десятилетие XX в. дало юристам множество законов, содержащих статьи-гlossарии с легальными дефинициями для целей толкования нормативного правового акта. Классификации, нередко надуманные и сопровождаемые множественными оговорками об исключениях, стирающими грани между предложенными правотворцем группами явлений, — часть нашей правовой реальности.

Упрощение естественного языка и мышления человека, попытки строить законы по принципам машинных языков, характеризующихся формальной строгостью, неизбежно должны были повлечь за собой изменения в сфере правотворчества. «Феномен болезни сознания — болезни языка проявляется в ситуациях рефлексивного сбоя, или рефлексивного разноса, когда сознание не способно адекватным образом организовать мысль и слово»²⁸. Законы общества

²² См.: Федеральный закон от 01.07.2010 № 139-ФЗ «О ратификации Конвенции (пересмотренной в 1970 году) об оплачиваемых отпусках (Конвенции № 132)» // СЗ РФ. 2010. № 27, ст. 3423.

²³ Принята в г. Женева 24 июня 1970 г. на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ (см.: СЗ РФ. 2011. № 51, ст. 7451).

²⁴ См.: Федеральный закон от 27.05.2014 № 134-ФЗ «О ратификации Конвенции об оплачиваемых учебных отпусках (Конвенции № 140)» // СЗ РФ. 2014. № 22, ст. 2768.

²⁵ Принята в г. Женеве 24 июня 1974 г. на 59-й сессии Генеральной конференции МОТ (см.: URL: <https://base.garant.ru/2541310/> (дата обращения: 14.10.2023)).

²⁶ Комплект пособий по охране материнства. От мечты к реальности для всех. Модуль 4. Охрана материнства в сфере труда: основные заинтересованные стороны — кто они? / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Программа по условиям труда и занятости (TRAVAIL). М., 2012. С. 4. URL: <https://mprp.itcilo.org/allegati/ru/ml.pdf> (дата обращения: 14.10.2023).

²⁷ См.: Чуча С.Ю. Приостановление действия трудового договора // Государство и право. 2023. № 6. С. 94.

²⁸ Карманова З.Я. Принципы феноменологической лингвистики. Калуга, 2022. С. 373.

во многом схожи с естественными законами. Почти столетие назад С.С. Пеппер писал, что «естественные закономерности могут быть описаны целой иерархией различных законов, и что эта лестница законов была ошибочно принята новыми эволюционистами за лестницу космических закономерностей»²⁹. Адаптируя мысль автора применительно к области социальной науки и складывающимся в обществе правовым практикам, можно сказать, что нормы законодательства описывают человеческую жизнь в крайне упрощенном виде и, к сожалению, иногда принимаются юристами за всю совокупность социальных норм и законов природы, управляющих поведением человека. Выделение отдельных структурных частей (разделов), посвященных рабочему времени и времени отдыха, не делает закон более системным. Можно стремиться выделить четкие критерии деления любых явлений в законе. Можно настаивать на том, что закон должен содержать строгие алгоритмы для правоприменителя. Но нельзя отменить свойства человеческой психики, рассчитанной на восприятие повествования в любом изучаемом тексте, на следование за сюжетом, за цепью событий во времени, на поиск общей идеи, на выделение оттенков и полутонов.

Идея деления жизни работника на рабочее время и время отдыха, базирующаяся на концепции противопоставления, основанной на приемах юридической техники — легальном делении и легальном определении, психологически настраивает человека на труд как тяжелую ношу, как обязанность, а не приятное творческое дело.

Хотя одной из черт современности является увеличение роли законодательства в связи с изменением технологий³⁰, для сферы трудового права нам кажется верным подход, в силу которого изменять позитивное право нужно, если нельзя не изменять. Что касается мер борьбы с упрощенным мышлением, соответствующая задача должна лежать на учебных курсах теории права и трудового права, в рамках которых юрист — проводник закона в жизнь — должен получать представления о слабости различных приемов юридической техники, известные из научных наблюдений за правоприменительной практикой.

Трудовое право должно формировать и поддерживать в социуме сложную систему представлений о мире интересов — личных интересов работника, интересов малых групп (семьи) и большого социума, — находящихся в состоянии постоянной органической связи и необходимости рационального чередования усилий на протяжении короткой человеческой жизни с целью удовлетворения потребностей

«для себя» и «для других» на основе понимания условности такого деления³¹. Для этого, конечно, от слов «работа» и «отдых» отказываться не нужно — стоит лишь перестать противопоставлять их в процессе мыслительной деятельности и в ходе дальнейших законотворческих работ.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бахтина Н.Н. Профессиональное время субъекта как основание для психологической классификации профессий // Вестник Северо-Восточного гос. ун-та. 2008. № 10. С. 69, 70.
2. Габов А.В. Цифровая платформа как новое правовое явление // Пермский юрид. альманах. 2021. № 4. С. 61, 62.
3. Гомперц У. Думай как художник, или Как сделать жизнь более креативной, не отрезая себе ухо / пер. с англ. И. Стам. М., 2021. С. 239.
4. Драчук М.А. Приостановление действия трудового договора (в соотношении с правилами о времени отдыха и дисциплине труда) // Вестник Пермского ун-та. Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 70.
5. Дубынин В. Мозг и его потребности: от питания до признания. М., 2022. С. 504–507.
6. Карманова З.Я. Принципы феноменологической лингвистики. Калуга, 2022. С. 373.
7. Клеандров М.И. Цифровая экономика и проблемы механизма правосудия // Экономика. Право. Общество. 2018. № 1 (13). С. 33.
8. Прыгин Г.С. Сознание и время. Объективно ли субъективное время // Вестник Удмуртского ун-та. Сер.: Философия. Психология. Педагогика. 2019. Т. 29. № 2. С. 182.
9. Савенков А.Н. Глобальный кризис современности как предмет философии права // Государство и право. 2019. № 4. С. 10.
10. Савенков А.Н. Государство и право в период кризиса современной цивилизации. М., 2020. С. 314.
11. Савенков А.Н., Горбань В.С. Современная психология права и правовые воззрения Л.И. Петражицкого // Психологический журнал. 2019. Т. 40. № 3. С. 89.
12. Симонов П. Мотивированный мозг. Высшая нервная деятельность и естественно научные основы общей психологии. СПб., М., Минск, 2023. С. 51.
13. Филипова И.А. Нейротехнологии в праве и правоприменении: прошлое, настоящее и будущее // Правоприменение. 2022. Т. 6. № 2. С. 43.
14. Чуча С.Ю. Особенности правового регулирования труда работников при введении специальных мер в сфере экономики // Государство и право. 2023. № 9. С. 197.
15. Чуча С.Ю. Приостановление действия трудового договора // Государство и право. 2023. № 6. С. 94.

²⁹ Pepper S.C. Emergence // The Journal of Philosophy. 1926. Vol. 23. No. 9. P. 242.

³⁰ См.: Савенков А.Н. Государство и право в период кризиса современной цивилизации. М., 2020. С. 314.

³¹ См.: Симонов П. Мотивированный мозг. Высшая нервная деятельность и естественно научные основы общей психологии. СПб., М., Минск, 2023. С. 51.

16. Чуча С.Ю. Теория трудовых правоотношений в условиях трансформации сферы труда: обозначение проблемы // Государство и право. 2023. № 3. С. 155.
17. Hall J. Some Basic Questions Regarding Legal Classification for Professional and Scientific Purposes // Journal of legal education. 1953. Vol. 5. P. 331.
18. Loeng S. Various ways of understanding the concept of andragogy // Cogent Education. 2018. Vol. 5. Iss. 1. Art. 1496643. P. 5.
19. Miller G.A. The cognitive revolution: a historical perspective // Trends in Cognitive Sciences. 2003. Vol. 7. No. 3. Pp. 141–144.
20. Pepper S.C. Emergence // The Journal of Philosophy. 1926. Vol. 23. No. 9. P. 242.
8. Prygin G.S. Consciousness and time. Is subjective time objective // Herald of the Udmurt University. Ser.: Philosophy. Psychology. Pedagogy. 2019. Vol. 29. No. 2. P. 182 (in Russ.).
9. Savenkov A.N. The global crisis of modernity as a subject of Philosophy of Law // State and Law. 2019. No. 4. P. 10 (in Russ.).
10. Savenkov A.N. The state and law in the period of crisis of modern civilization. M., 2020. P. 314 (in Russ.).
11. Savenkov A.N., Gorban V.S. Modern psychology of law and legal views of L.I. Petrazhitsky // Psychological Journal. 2019. Vol. 40. No. 3. P. 89 (in Russ.).
12. Simonov P. The motivated brain. Higher nervous activity and natural scientific foundations of general psychology. SPb., M., Minsk, 2023. P. 51 (in Russ.).
13. Filipova I.A. Neurotechnologies in law and law enforcement: past, present and future // Law enforcement. 2022. Vol. 6. No. 2. P. 43 (in Russ.).

REFERENCES

1. Bakhtina N.N. Professional time of a subject as a basis for psychological classification of professions // Herald of the North-Eastern State University. 2008. No. 10. Pp. 69, 70 (in Russ.).
2. Gabov A.V. Digital platform as a new legal phenomenon // Perm Jurid. Almanac. 2021. No. 4. Pp. 61, 62 (in Russ.).
3. Gomperts U. Think like an artist, or How to make life more creative without cutting off your ear / transl. from English by I. Stam. M., 2021. P. 239 (in Russ.).
4. Drachuk M.A. Suspension of an employment contract (in relation to the rules on rest time and labor discipline) // Herald of the Perm University. Legal sciences. 2010. No. 1 (7). P. 70 (in Russ.).
5. Dubynin V. The brain and its needs: from nutrition to recognition. M., 2022. Pp. 504–507 (in Russ.).
6. Karmanova Z. Ya. Principles of phenomenological linguistics. Kaluga, 2022. P. 373 (in Russ.).
7. Kleandrov M.I. Digital economy and problems of the justice mechanism // Economy. Right. Society. 2018. No. 1 (13). P. 33 (in Russ.).
14. Chucha S. Yu. Features of the legal regulation of workers' labor when introducing special measures in the field of economics // State and Law. 2023. No. 9. P. 197 (in Russ.).
15. Chucha S. Yu. Suspension of an employment contract // State and Law. 2023. No. 6. P. 94 (in Russ.).
16. Chucha S. Yu. Theory of labor relations in the conditions of transformation of the sphere of labor: designation of the problem // State and Law. 2023. No. 3. P. 155 (in Russ.).
17. Hall J. Some Basic Questions Regarding Legal Classification for Professional and Scientific Purposes // Journal of legal education. 1953. Vol. 5. P. 331.
18. Loeng S. Various ways of understanding the concept of andragogy // Cogent Education. 2018. Vol. 5. Iss. 1. Art. 1496643. P. 5.
19. Miller G.A. The cognitive revolution: a historical perspective // Trends in Cognitive Sciences. 2003. Vol. 7. No. 3. Pp. 141–144.
20. Pepper S.C. Emergence // The Journal of Philosophy. 1926. Vol. 23. No. 9. P. 242.

Сведения об авторах

БОЛДЫРЕВ Владимир Анатольевич — доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского права Российского государственного университета правосудия (Северо-Западный филиал); 197046 г. Санкт-Петербург, Александровский парк, д. 5

КЛЕПАЛОВА Юлия Игоревна — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права Российского государственного университета правосудия (Северо-Западный филиал); 197046 г. Санкт-Петербург, Александровский парк, д. 5

Authors' information

BOLDYREV Vladimir A. — Doctor of Law, Associate Professor, Professor of the Civil Law Chair of the Russian State University of Justice (North-Western Branch); 5 Aleksandrovsky Park, 197046 St. Petersburg, Russia

KLEPALOVA Yuliya I. — PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Civil Law Chair of the Russian State University of Justice (North-Western Branch); 5 Aleksandrovsky Park, 197046 St. Petersburg, Russia