

4. Скуратов, В. Г. Правовое регулирование осуществления банковских операций (пассивные банковские операции) : практическое пособие / В. Г. Скуратов ; Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины. — Гомель : ГГУ им. Ф. Скорины, 2022. — 37 с.
5. Дубицкий, В. М. Договор банковского вклада: отдельные аспекты правового регулирования / В. М. Дубицкий // Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф. (21—22 окт. 2010 г., г. Минск). — Минск, 2010. — С.115-117.

УДК 331.31

Д. А. Ивашкевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

*Научный руководитель
О.Н. Людвикиевич*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В КОНТЕКСТЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Введение. Каким образом возможно привлечь работников к профессиональной деятельности, повысить привлекательность труда и воспрепятствовать эмоциональному выгоранию профессиональных кадров, тратя при этом наименьшее количество ресурсов? Однозначно, ответы на эти вопросы попадают в сферу интересов всех нанимателей.

Думаем, что не в ошибочном выборе профессионального поприща дело. И даже не в добросовестности кадров, не в проблемах с дисциплиной или недостатке в законодательстве о труде мер, направленных на совершенствование организации труда. Какой бы эффективный и продуктивный работник не был принят в организацию, и какую бы ценность для нанимателя он не представлял, ему не избавиться от очевидного желания поскорее завершить свой рабочий день, что не проблематично объяснить и не заслуживает порицания.

Абсолютно верно, что многое в жизни определяют материальные средства, но куда большую ценность играет самый ключевой для человека любого рода ресурс — время. Время по праву бесценно, и именно оно всегда перевешивает даже самую высокую заработную плату. В контексте вышесказанного особый интерес представляет правовое регулирование в Республике Беларусь рабочего времени и его режимов.

Позволяет ли нормированный рабочий график, пятидневная или шестидневная рабочая неделя обеспечить эффективность труда? Скорее всего да, ведь иначе формат 40-часовой рабочей недели не получил бы столь широкого распространения, не будь он наиболее предпочтительным среди всех возможных. Но что, если есть уже давно известный, но сильно недооценённый способ более эффективного использования трудовых ресурсов с наибольшей экономией средств и наименьшими издержками? Почему стоит постепенно отходить от нормированного рабочего дня, где это возможно, и дать возможность раскрыться потенциалу гибкого режима рабочего времени?

Основная часть. Режим гибкого рабочего времени — форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня [1]. При этом требуется отработка рассчитанного в соответствии с законодательством количества рабочих часов в течение принятого учетного периода [1].

Как выясняли авторы исследований, посвящённых регулированию рабочего времени, значительная часть мировой рабочей силы трудится либо больше, либо меньше стандартного рабочего времени, составляющего 8 часов в день или 40 часов в неделю. Более трети работников на постоянной основе трудится больше 48 часов в неделю, в то время как пятая часть мировой рабочей силы, наоборот, работает по сокращённому графику и занята меньше 35 часов в неделю [2, с. 48]. Из этого следует, что одна часть населения заметно перерабатывает в ущерб себе, в то время как другая занята меньше, что не может не свидетельствовать о том, что трудовые ресурсы задействованы не так эффективно и равномерно, как могли бы. При этом, разбирая на примере отдельно взятой страны, в роли которой выступит Республика Беларусь, большинство нанимаемых работников испытывают явные затруднения, связанные с нормированным рабочим графиком.

Может ли идти речь о личной жизни, совмещении работы с получением образования или выполнением семейных обязанностей в свободное от работы время для занятых, например, по шестидневной рабочей неделе, когда один единственный день отводится для отдыха и иных личных потребностей работника?

Как среднестатистический человек в таких условиях может воспринимать себя полноценной личностью, не поддаваясь эмоциональному выгоранию и быть заинтересованным в продолжении своего труда, личностью, у которой должно быть время как на свою семью, увлечения и отстранение от основного рода деятельности?

Меры, принимавшиеся в ответ на кризис, связанный с пандемией COVID-19, убедительно показали, что предоставление работникам возможности свободнее выбирать, как, где и когда работать, может прино-

сить пользу как им самим, так и организации, способствуя, например, повышению производительности. И напротив, чем меньше гибкости, тем выше издержки, включая текучесть кадров.

Всеобъемлющие системы сокращенного рабочего времени при максимально возможных выплатах позволяют не только сохранить уровень занятости, но и поддержать покупательную способность населения и способствовать смягчению последствий экономических кризисов [3, с. 57]. Пандемия внесла значительные коррективы в работу всех компаний и предприятий и заставила многих офисных работников перейти в режим удаленной работы. Поэтому именно на карантине практика гибкого режима рабочего времени, к которой раньше относились скептически, начала набирать популярность.

Время от времени у каждого из нас складываются обстоятельства, при которых необходимо отпрашиваться с работы для решения личных вопросов. В такой ситуации девять из десяти человек чувствуют себя крайне дискомфортно, здесь и раскрывается вся суть гибкого режима рабочего времени. К тому же, он имеет ряд и других преимуществ, главное из которых — возможность самостоятельно распределять рабочее время, и как следствие, успешно сочетать работу и личную жизнь.

Работники могли бы составлять свой рабочий график исходя из особенностей их собственных биологических часов. Таким образом, «жаворонки» могут начинать и заканчивать работу раньше, а «совы» — наоборот, заниматься делами в более поздние часы. При таком разделении эффективность труда значительно повышается, а также снижается стресс в коллективе.

Исследовательский центр HeadHunter Беларусь rabota.by провел опрос среди 1050 человек и выяснил, что 92 % белорусов хотели бы работать по гибкому графику, отмечая при этом главные достоинства подобного распределения труда [4].

Ни для кого не секрет, что из 8 часов рабочего времени нанимаемые работают результативно максимум 6. Давая возможность выбора гибкого рабочего времени, можно допустить, что эти 6 часов станут максимально эффективными. Конечно, у гибкого режима рабочего времени есть и минусы, из-за которых наниматели опасаются внедрять его в рабочий процесс. Прежде всего, при такой организации труда, могут возникнуть сложности с контролем исполнительской дисциплины, что возможно при ситуации, где все приходит и уходит тогда, когда посчитают нужным. Многое зависит от самодисциплины и уровня ответственности каждого работника, но разве сложность осуществления задачи должна останавливать нанимателей от перспективы оптимизации труда хотя бы, для начала, для наиболее исполнительных и дисциплинированных работников организаций?

Заключение. С целью совершенствования законодательства о труде в области нормирования рабочего времени предлагаем принять меры по распространению режима гибкого рабочего времени в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Республики Беларусь для отдельно взятых работников в тех организациях, где, в силу определённых обстоятельств, нахождение трудящегося на рабочем месте нормированное количество рабочего времени необязательно и не отразится на эффективности труда. Полагаем необходимым в ст. 128 ТК предусмотреть переход на режим гибкого рабочего времени в качестве меры поощрения дисциплинированных и высококвалифицированных работников. Необходимо предусмотреть в Трудовом кодексе возможность установления персонального графика при заключении или реализации трудового договора с нанимателем в индивидуальном порядке, например, в силу удалённости места работы от постоянного места жительства работника.

Предлагаем предусмотреть в ст. 124 Трудового кодекса Республики Беларусь возможность установления четырёхдневной (с тремя выходными) рабочей недели с отработкой рассчитанного в соответствии с законодательством количества рабочих часов в течение принятого учётного периода как ответ на положительный опыт зарубежных стран, где подобная система позволила значительно увеличить производительность труда, снизить эмоциональное выгорание работников и увеличить уровень их благополучия, а также экономить ресурсы нанимателей. Доказано, что физическое и душевное состояние напрямую влияет на качество работы, продуктивность и инициативность. Таким образом, путём увеличения дополнительным выходным днём промежутка между рабочими неделями, увеличения непрерывного отдыха, улучшится эмоциональное состояние работников и, как следствие, это положительно образом отразится на повышении эффективности труда и сохранности кадрового потенциала.

В практике зачастую возникает вопрос, что делать с переработками или недоработками рабочего времени, как не допустить ситуаций, когда работа вне офиса превращается для рабочего в непрерывный процесс?

За рубежом существует практика, получившая название «банк времени». В случае переработок сотрудник «записывает» в банк лишние часы, которые имеет право «взять», когда ему необходимо, либо за которые ему впоследствии будет начислена дополнительная оплата. Также работник может не доработать в какой-то день, но тогда это время считается взятым в кредит, и в обозримом будущем сотрудник его «возвращает». Думаем, что подобная практика может быть внедрена и в законодательную практику Республики Беларусь.

Представляется, что оптимизация организации рабочего времени в Республике Беларусь способна повысить эффективность труда, сократить расходы нанимателя на организацию труда, будет препятствовать профессиональному выгоранию работника и повысит привлекательность трудовой деятельности в Республике Беларусь.

Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года.; одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 года.; в редакции Закона Респ. Беларусь от 8 июля 2024 г. // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — Минск, 2024.
2. Гибкий рабочий график может благотворно отразиться на балансе между трудовой и личной жизнью [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.ilo.org/ru/resource/news/gibkiy-rabochiy-grafik-mozhet-blagotvorno-otrazitsya-na-balanse-mezhdu>. — Дата доступа: 28.09.2024.
3. Буянова М.О. Трудовое право в вопросах и ответах: Учеб. пособие. — М.: Б94 ТК Велби, Изд – во Проспект, 2004. — 76 с.
4. Белорусы выбирают гибкий график: информационный ресурс *rabota.by* [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://rabota.by/article/15263>. — Дата доступа: 26.09.2024.

УДК 378

А. А. Куневич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

*Научный руководитель
Ю.В.Аскальдович*

К ВОПРОСУ О ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ И ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ НАКАЗАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Введение. Назначение наказания — это одна из важнейших стадий применения уголовного закона, ключевой этап осуществления правосудия по уголовным делам и один из основных институтов уголовного права. Назначение наказания основывается на ряде принципов, особое место среди которых принадлежит принципу справедливости. Справедливость в сфере назначения наказания является важнейшим критерием оценки правильности избранной меры государственного принуждения, которая обеспечивается индивидуализацией и дифференциацией наказания.

Основная часть. Применительно к наказанию, его дифференциация и индивидуализация неоднозначно раскрываются в уголовно-правовой литературе. Следует отметить, что эти вопросы в данном контексте стали изучаться сравнительно недавно.

В юридической литературе исходные положения индивидуализации наказания определяются неоднозначно. Дискуссия вокруг данного явления начала складываться давно, ее участниками были еще известные дореволюционные юристы, такие как Н.С. Таганцев, С. Баршев и др. Не прекратилась она и в советский период, и так же не привела мнения ученых к единому знаменателю. Вместе с тем, стоит отметить, что наиболее четко и точно в доктрине советского уголовного права данный термин сформулировал И.И. Карпец.

Согласно его трактовке индивидуализация наказания — «это принцип, заключающийся в учете характера и степени общественной опасности совершенного преступления, личности виновного,отягчающих и смягчающих обстоятельств, который позволяет посредством наказания добиться в конечном счете исправления и перевоспитания преступника, а также предупредить совершение новых преступлений как самим осужденным, так и другими лицами». С некоторыми оговорками применительно к современной уголовно-правовой доктрине данное определение применимо и сегодня [1].

Эффективность исправительного воздействия на осужденных, индивидуализация данного процесса тесно связаны с проблемами дифференциации уголовной ответственности и наказания. Следует согласиться с тезисом юридической науки о том, что дифференциация ответственности в уголовном законе и возможность ее индивидуализации — это словно два русла «течения» уголовной политики. Эти русла необходимо привести в гармоничное сочетание, обеспечить необходимый баланс, в том числе и в контексте исполнения наказания. Несомненно, что наказание и последующее его исполнение (отбывание) также основываются на балансе взаимодействия дифференциации ответственности и ее индивидуализации в каждом конкретном случае уголовного наказания.

В юридической науке справедливо отмечается, что у истоков дифференциации находится своего рода «типовая модель» общественной опасности содеянного и личности виновного в преступлении. При этом ее можно определить, как «средство законодательной оценки общественной опасности преступлений определенного вида и лиц, их совершивших», которое «осуществляется... через установления в законе вида и меры уголовной ответственности».

Индивидуализация же, также являясь средством оценки общественной опасности деяния и лица, его совершившего, в отличие от процесса дифференциации реализуется «через выбор судом вида и меры уголовной ответственности, а также вида и размера уголовного наказания в отношении конкретного лица».

11 января 2024 года на совещании по отдельным вопросам совершенствования законодательства об уголовной ответственности Президент Республики Беларусь Александр Лукашенко внес в Парламент законопроект «Об изменении кодексов по вопросам уголовной ответственности», реализовав свое конституционное