

9. Namitulina A. Z., Abashilov H. M. Sh., Medvedev N. N. The financial mechanism of state and municipal institutions, increasing its effectiveness. *Economics and Entrepreneurship*, 2018, no. 3, pp. 833—837. (In Russ.).
10. Namitulina A. Z. A conceptual approach to improving the methodology for placing the state defense order at the enterprises of the military-industrial complex. *Scientific reports of Belgorod State University. Series: Economics. Computer science*, 2018, 45(3), pp. 481—491. (In Russ.).
11. Nikiforova L. V. Financial aspects of public procurement at the regional level. *Federalism*, 2015, no. 3, pp. 37—46. (In Russ.).
12. Hovsipyan M. V. Problems of organization of state and municipal procurements. *International Research Journal*, 2017, no. 09, pp. 31—33. (In Russ.).
13. Rakhmatullin N. R. Some problems of public procurement. *Eurasian Bar*, 2018, no. 1, pp. 38—41. (In Russ.).
14. Sushko E. A. Fundamentals of the implementation of the contract system in the field of procurement of goods, works, services to meet state and municipal needs (financial and legal aspect). *Bulletin of the Saratov State Law Academy*, 2015, no. 6, pp. 236—241. (In Russ.).
15. Khalyapin A. A., Alekseev V. M. Theoretical Foundations of Public Procurement. *Symbol of Science*, 2016, 2016, no. 9, pp. 167—169. (In Russ.).

Как цитировать статью: Намитулина А. З., Соклакова И. В., Сураг В. И., Буряк Е. А. Финансирование и эффективность государственных и муниципальных закупок // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 1 (50). С. 164–169. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.117.

For citation: Namitulina A. Z., Soklakova I. V., Surat V. I., Buryak E. A. Financing and efficiency of state and municipal procurementse. *Business. Education. Law*, 2020, no. 1, pp. 164–169. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.117.

УДК 005.95
ББК 65.291.6-21

DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.121

Voznesenskiy Igor Sergeevich,
Senior Lecturer of the Department of Sociology and Management,
Moscow Automobile and Road State
Technical University (MADI),
Russian Federation, Moscow,
e-mail: iv@sociomadi.ru

Вознесенский Игорь Сергеевич,
старший преподаватель кафедры социологии и управления,
Московский автомобильно-дорожный государственный
технический университет (МАДИ),
Российская Федерация, Москва,
e-mail: iv@sociomadi.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В КОНТЕКСТЕ УСКОРЕНИЯ РИТМОВ СОВРЕМЕННОЙ ЖИЗНИ

ARRANGEMENT OF WORKING TIME IN THE CONTEXT OF ACCELERATING RHYTHMS OF CONTEMPORARY LIFE

08.00.05 — Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 — Economics and National Economy Management

Современный мир характеризуется ускорением ритмов развития и углублением взаимосвязи экономики, политики, социальной сферы. Эти процессы актуализируют потребность оптимизации организации времени каждым человеком. Однако исследований влияния изменений скорости и ритмов жизни на политику, экономику и организацию труда мало, хотя внимание этой проблеме уделялось уже в начале XIX в. Комплекс вопросов организации труда, включая организацию времени, имеет непосредственное отношение как к экономике, так и к структуре ценностей человека. Они отражают особенности постиндустриальной эпохи в целом и специфику политики в области трудовых отношений, характерную для того или иного государства в частности. В документах Международной организации труда отразилось сочетание общего и специфического в организации рабочего времени. Положения МОТ о продолжительности рабочего времени зафиксированы в Трудовом кодексе РФ. На практике в России имеются проблемы неэффективности организации рабочего времени при отсутствии должных инструментов воздействия на ситуацию. В США регламентирование длительности рабочей недели проходило аналогично этим процессам в Российской

империи и СССР. Но есть существенные отличия из-за обладания штатами широкими полномочий в сфере регулирования трудовых отношений. Наряду с констатацией национальных особенностей организации рабочего времени, отвечающих специфике экономики и трудовой культуры, выделяются общие тенденции реформирования рабочего времени: сокращение рабочего времени и увеличение свободного; сопровождение высвобождения времени из производства сокращением численности работающих в производстве; появление возможностей для дополнительного обучения и др.

The modern world is characterized by an acceleration of the rhythms of development and deepening of interconnection of the economy, politics, and the social sphere. These processes actualize the need to optimize the organization of time by each person. However, there is little research of the influence of changes in the speed and rhythms of life on the politics, economics, and labor organization, although attention was paid to this problem even at the beginning of the 19th century. The complex of issues of labor organization, including the organization of time, is directly related both to the economy and to the structure of hu-

man values. They reflect the features of the post-industrial era, in general, and the specifics of the policy in the field of labor relations, typical to a specific state, in particular. The documents of the International Labor Organization reflected a combination of general and specific working hours in the organization. ILO regulations on the working hours are recorded in the Labor Code of the Russian Federation. In practice, in Russia there are problems of inefficiency in the organization of working time in the absence of proper tools to influence the situation. In the United States, the regulation of the duration of work took place similarly to these processes of the Russian Empire and the USSR. But there are significant differences due to the fact that the states have broad powers in the field of labor relations regulation. Along with the statement of national characteristics of the organization of working time that meet the specifics of economies and labor culture, the general trends of reforming the working time are highlighted: decrease of the working time and increase of the free time; support of the release of time from production by reducing the number of workers involved in production; the emergence of opportunities for additional training and others.

Ключевые слова: экономика, социальная сфера, Международная организация труда, трудовая культура, занятость, эффективность, нормирование, трудящиеся, рабочее время, ритм.

Keywords: economics, social sphere, International Labor Organization, labor culture, employment, efficiency, rationing, working people, working hours, rhythm.

Введение

Современный мир характеризуется ускорением ритмов развития и углублением взаимосвязи экономики, политики, социальной сферы и культуры. Эти процессы актуализируют потребность оптимизации организации времени каждым человеком, без чего ему становится невозможно ни вести эффективный бизнес, ни наладить собственную продуктивную жизнь [1].

Несмотря на понимание значимости роли фактора времени как важнейшего компонента организации труда, исследований влияния изменений скорости и ритмов нашей жизни на политику, экономику и организацию труда относительно мало. Первенство в постановке вопроса о принципиально важной части организации труда, связанной с продолжительностью рабочего времени, принадлежит Р. Оуэну. Изначально внимание тех, кто выступал за права трудящихся, было связано просто с необходимостью улучшения условий труда, ограничения времени, отводимого на работу. Еще в 1810 г. Оуэн первым выступил с требованием сократить рабочий день до десяти часов. В 1817 году им была сформулирована концепция восьмичасового рабочего дня: «8 часов — работа, 8 — отдых, 8 — сон». Если обратиться к историческим фактам, то обнаружится, что в начале XIX столетия британские рабочие трудились по 10—16 ч в день, имели один выходной день в неделю. Поэтому концепция Оуэна нашла самый живой отклик в рядах рабочих, начавших активно добиваться сокращения рабочего времени. К 1847 году как следствие массовых протестов в Англии был установлен укороченный рабочий день для женщин и детей. Рабочее время было сокращено до 10 ч. С подобными требованиями выступали трудящиеся и в других странах.

По мере индустриального развития возникала необходимость интенсификации труда и, как следствие, дальнейшего сокращения рабочего времени. Так, в 1930 г.

Дж. М. Кейнс в эссе «Экономические возможности для наших внуков» утверждал, что «трехчасовые смены или пятнадцатичасовая рабочая неделя решат проблему. Трех часов в день вполне достаточно, чтобы удовлетворить ветхого Адама в большинстве из нас» [2, с. 65]. Но, по мнению Кейнса, даже для обычных людей, не обладающих особыми талантами, появится сложность организации времени, только когда оно будет свободно от занятого на производстве. Кейнс считал, что сокращение рабочего времени возможно лишь при одновременном повышении уровня жизни в четыре — восемь раз. Во многом прогноз Кейнса оказался достоверным, поскольку за прошлое столетие в развитых странах в среднем рабочее время в пересчете на одного занятого сократилось почти на тысячу часов. Эта тенденция не просто сохраняется, а с 1980-х гг. даже набирает темп. И все же у прогноза Кейнса обнаружились серьезные изъяны, так как с этого же периода в производстве большинства экономически развитых стран наблюдается абсолютное уменьшение затрат труда, которое сопровождается опережающим повышением производительности труда. Одновременно уменьшается занятость. Однако первый процесс проявляется динамичнее, чем второй, поэтому возникают основания, препятствующие сокращению рабочего времени трудящихся. В результате появляется комплекс проблем, осложняющих дальнейшее сокращение рабочего времени и передающих решение этого вопроса предпринимателям или организациям работников.

Британские экономисты Р. и Э. Скидельские полемизируют с Кейнсом, полагая, что его прогноз о величине рабочего дня в 2030 г. опирался на динамику рабочего времени в период с 1870 по 1930 г. Однако те данные некорректно экстраполировать на современность. Эти ученые приводят аргументы, призванные объяснить ошибочность прогноза, данного Кейнсом. [3, с. 15—42] При этом есть позиция Кейнса, с которой Р. и Э. Скидельские соглашаются хотя бы частично. Это рассмотрение работы как удовольствия, когда время работы, обладающей самостоятельной значимостью и приносящей радость, никто не стремится сокращать. Итогом этой дискуссии можно считать мнение российского экономиста А. В. Золотова, называющего сокращение рабочего времени законом-тенденцией развития капиталистического производства [4, с. 51—56].

В информационном обществе процессы организации труда все плотнее вписываются в общие тенденции организации жизни человека. С развитием технологий во всех сферах жизни возрастает значение скорости, ее понимание и умение ею управлять. Французский философ П. Вирильо указывает, что качество жизни определяется пространственной мобильностью масс [5]. Вводя термин «дромократия» (от древнегреч. «дромос» — быстрый, бег), Вирильо формулирует закон: «статика равна смерти». Но он также указывает и на наличие рисков, связанных с новой скоростью: появляется особая дромосфера как результат глобальной взаимосвязи информационных систем; ранее существовавшее глубинное время замещает реальность-эффект; время — свет виртуальной реальности вытесняет время-материю. Согласно Вирильо, делегализация становится ответом на растворение границ интервалов времени, восприятие глобального как внутреннего, а локального, наоборот, как внешнего. Все это влияет и на социальную идентичность человека, и на его профессиональное самоопределение [6].

Идеи Вирильо подтверждаются рядом эмпирических исследований, в которых анализируются стереотипы экономики времени [7, с. 501—509], проявляемые, в частности,

в заблуждении, что увеличение скорости приводит к экономии. Выявленная исследователями предвзятость относительно экономии времени и для сферы услуг [7, с. 501—509], и для промышленности [8, с. 440—445] указывает на то, насколько важно понимать, к каким социальным последствиям ведет сокращение рабочего времени, выступающее устойчивой тенденцией социально-экономического развития государств — лидеров научно-технического прогресса. Необходимость исследования как социальных преимуществ, так рисков, связанных с изменением временных рамок трудового процесса, определяет **целесообразность** разработки темы новаций в области организации рабочего времени.

Поскольку данная проблематика не получила достаточного освещения в научной литературе, то **целью** данной статьи является анализ международного и национального опыта установления временных границ рабочего времени, выявления общих подходов и специфики такой практики в России и зарубежных государствах. Помимо **теоретической значимости** такого подхода, раскрывающего новые грани постиндустриальной и человеко-ориентированной экономики, имеется непосредственная **практическая значимость** исследования возможности при высвобождении рабочего времени — направить активность людей в области, способствующие саморазвитию личности.

Основная часть

Комплекс вопросов организации труда, включая организацию времени, имеет самое непосредственное отношение не только к экономике, но и к структуре ценностей человека. Они отражают особенности постиндустриальной эпохи в целом и специфику политики в области трудовых отношений, характерную для того или иного государства в частности.

Такой баланс общего и специфического в организации рабочего времени можно увидеть в документах созданной сто лет назад Международной организации труда (МОТ), которая постоянно уделяла внимание регулированию рабочего времени. Своей первой Конвенцией № 1 «О рабочем времени в промышленности» (1919) МОТ установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Отмеченная продолжительность могла быть превышена лишь «при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы», а также на работах, предполагающих сменный график при непрерывном характере производства, но не более 56 ч [9, с. 301]. Нормам рабочего времени посвящены конвенции МОТ: № 30 МОТ «О рабочем времени в торговле и в учреждениях» (1930); № 46 МОТ «О рабочем времени в угольных шахтах (пересмотренная)» (1935); № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935); № 49 «О сокращении рабочего времени на стеклодувных предприятиях» (1935); Конвенция № 51 «О сокращении рабочего времени на общественных работах» (1936); № 61 «О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности» (1937); № 153 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» (1979); № 171 «О ночном труде» (1990); № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994) и др. Большая часть конвенций в сфере регулирования рабочего времени сопровождается рекомендациями, в частности № 116 МОТ «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962) или № 161 «О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте» (1979). Документами МОТ

регламентируются: дневная, недельная и годовая продолжительность рабочего времени; графики рабочего времени; правила, касающиеся рабочего времени отдельных категорий работников (детей, женщин); новые формы организации рабочего времени (работа неполное время, оплачиваемый учебный отпуск).

Положения МОТ о продолжительности рабочего времени нашли отражение в Трудовом кодексе РФ (ст. 91). Его нормальная продолжительность не может превышать 40 ч в неделю. В ТК РФ закрепляются: нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 91 ТК РФ), правовые нормы работы в ночное время (96 ТК РФ), максимальная продолжительность сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ) и иные правовые гарантии трудовых прав работников. Ни на региональном, ни на локальном уровне не допускается принятие актов, ухудшающих правовое положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством (ст. 5, 8 ТК РФ).

Современные подходы к регламентации рабочего времени неизбежно содержат следы предыдущих практик, во многом отражающих специфику не только экономического развития государства, но и политической модели управления. В Советском Союзе много внимания уделялось пропаганде экономии рабочего времени. Распространены были хронокарты, позволяющие вести учет времени. Выпускались плакаты с призывами не терять рабочих минут, не опаздывать и не болтать на работе, не допускать простоя. На некоторых плакатах приводились данные о достижениях СССР в области организации труда, в частности, указывалось, что за четыре часа в 1965 г. производилось такое же количество промышленной продукции, что за один час труда в 1913 г. Популярными были сравнения, сколько можно произвести за одну минуту нефти, стали, угля, электрической энергии. Наглядная агитация размещалась непосредственно на производстве, чтобы воздействовать на производительность труда, побуждая трудящихся эффективнее использовать рабочее время.

Приходится констатировать, что борьба за экономию времени на советских предприятиях не сопровождалась формированием культуры его организации. Отсюда понятно, что современным российским предприятиям нельзя рассчитывать на возможность использования традиций бережливости рабочего времени, сложившихся в отечественной практике организации труда. О том, насколько пагубны результаты их отсутствия, свидетельствуют многочисленные факты. Так, исследование, проведенное медико-сервисной компанией «Этнамед», показало, что сотрудники российских предприятий тратят 35 % рабочего времени на личные нужды: на перекуры и чаепития уходят около 14 ч в неделю. В числе пяти основных поводов отвлечения от работы входит: постоянная проверка личной почты, занимающая около 30 мин в день, которую практикуют 43 % сотрудников; досужие разговоры и чаепития с коллегами, отвлекающие 41 % работников на время около 30 мин; погруженность в социальные сети и чтение новостей, свойственная 67 % служащих и длящаяся около одного часа; разговоры по телефону; поиск в Интернете информации для личных нужд отличает 87 % работников и занимает около 40 мин; невозможность сосредоточиться и прокрастинация присущи 10 % служащих, которые теряют из-за этого около часа. Также 80 % сотрудников хотя бы раз в год уходят с работы для решения личных дел, причинами чаще всего выступают: посещение врача; семейные дела и вопросы, связанные

с детьми; оформление документов; личные дела. Эти позиции не имеют гендерных различий, однако женщины уходят с работы для похода по магазинам, а мужчины — для посещения автосервиса.

93 % HR-директоров признают существование проблемы неэффективности организации рабочего времени, но не имеют должных инструментов для воздействия на ситуацию. Однако когда работодатель начинает ужесточать контроль личной жизни, у сотрудника возникает еще больший негатив по отношению к нему и становится меньше желания продуктивно работать. При этом увеличение числа рабочих часов и пребывание допоздна на рабочем месте не приводят к повышению эффективности труда. Наоборот, переработки и работа по выходным, помимо двойной тарификации, вызывают нарастание стресса у сотрудников и их уклонение от своих обязанностей, прогулы, способствуют профессиональному выгоранию. По данным фонда YellowBrick, синдром выгорания в той или иной степени испытали на себе 96 % работников, относящихся к поколению «миллениалов». Из-за этого более половины из них хотя бы раз не выходили на работу [10].

При всем отличии трудовой культуры США от таковой в Российской империи и СССР, в Соединенных Штатах двигались к регламентированию длительности рабочей недели почти такими же темпами. В начале XIX в. промышленные рабочие трудились в среднем по 14 ч в день. В 1840 году на федеральных общественных работах указом президента рабочий день был сокращен до 10 ч. Легальное определение рабочего времени в США отсутствует. Более того, в Кодексе федеральных нормативных актов (англ. Code of Federal Regulations) закреплено понятие «рабочая неделя», способное ввести в заблуждение исследователей, поскольку под рабочей неделей понимается установленный и периодически утверждающийся период времени, имеющий продолжительность в 168 ч, то есть семь 24-часовых периодов. Некорректность такого определения заключается в трудности и даже невозможности работать непрерывно 168 ч, без сна и отдыха.

При закреплении данного определения американскими законодателями период времени, в течение которого работник привлекается к работе, например труд в дневное время, ночные и сверхурочные работы, был включен в понятие «рабочая неделя». Она может начинаться с любого дня недели и любого времени суток, устанавливаться как на отдельном предприятии, так и на группе предприятий, принадлежащих разным работодателям. Однако работодатель имеет право изменять рабочую неделю лишь в том случае, когда это изменение носит постоянный характер. В этом случае согласно § 778.105 титула 29 Кодекса федеральных нормативных актов работникам следует выплачивать компенсацию за сверхурочную работу.

Основным законом в сфере правового регулирования рабочего времени в США выступает «Закон о справедливых трудовых стандартах» 1938 г (англ. Fair Labor Standards Act, FLSA). В этом законе: закрепляется продолжительность трудовой недели на уровне 44 ч; содержатся положения о сверхурочных работах; отмечены особенности правового регулирования труда несовершеннолетних; содержатся требования к работодателям по оплате сверхурочных работ. Законом охвачена большая часть работников, занятых как в государственном, так и в частном секторе экономики [11, с. 179—180]. Позже в данный закон были внесены поправки, которые сократили рабочую неделю до 40 ч. При этом за работодателем оставалось право устанавливать большую длительность

рабочей недели при условии оплаты сверхурочного труда в полуторакратном размере [12, с. 156]. В Соединенных Штатах на законодательном уровне не закреплены максимальные пределы работ. К сверхурочным работам относятся любые виды работ, выполняемые за пределами определенного количества часов в течение дня или недели. В стране в середине 2000-х гг. из-за экономического кризиса и сокращения бюджета компаний произошло сокращение рабочей недели до 35 ч. Сейчас имеются такие правовые нормативы рабочего времени, как: нормальная продолжительность рабочего времени (40-часовая рабочая неделя); сокращенная продолжительность рабочего времени (для несовершеннолетних); неполная продолжительность рабочего времени (как правило, устанавливается на уровне коллективных договоров). Работа в режиме неполного рабочего времени подлежит оплате пропорционально отработанному времени [13, с. 6]. Практикуются следующие режимы рабочего времени: поденный учет рабочего времени; суммированный учет рабочего времени; многосменный режим работы. При этом переработка в течение одной недели не может быть заменена предоставлением дополнительного времени отдыха в течение другой недели [14, с. 68—71].

Спецификой правового регулирования рабочего времени в США является обладание штатами весьма широкими полномочиями в сфере регулирования трудовых отношений. Штаты могут принимать законы, которые ухудшают правовое положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством.

Есть некоторые отличия трудового поведения работников в США, которые определяют специфику их отношения не только к рабочему, но и свободному времени. Известна привычка американских сотрудников слишком много работать: в среднем человек в США работает 47 ч в неделю, что является одним из самых высоких показателей в мире и значительно выше, чем в Западной Европе. Согласно данным исследований, средний американский служащий ежегодно использует только половину времени от предлагаемого срока на отпуск. Также можно отметить укоренившиеся в модели трудового поведения привычки: не уходить в декретный отпуск; обедать за рабочим столом; не делать перерывы; отправлять служебные письма после окончания рабочего времени; не общаться с коллегами; мало выражать гордость своей работой; не стремиться получать удовлетворение от работы; бояться спорить с начальством.

Еще больше отличий как от американской, так и от российской практики организации рабочего времени имеет японская трудовая культура. Ее опорой выступает философия кайдзен, побуждающая работников постоянно совершенствовать процессы производства, гармонизируя их с различными сторонами жизни. Вероятно, поэтому в трудовой ритм японцев вписалась практика инеумури, т. е. умения организовать краткосрочный сон на рабочем месте, что не снижает эффективности труда.

Заключение

Наряду с констатацией наличия национальных особенностей организации рабочего времени, отвечающих специфике экономики и трудовой культуры, следует выделить и общие, мировые тенденции реформирования рабочего времени. Первая: сокращение рабочего времени и увеличение свободного. Вторая: сопровождение высвобождения времени из производства сокращением численности работающих в производстве. Третья: появление новых возможностей

для дополнительного обучения и повышения квалификации. Четвертая: внедрение режима частичной занятости, обладающего как преимуществами по сравнению с полной занятостью, так и издержками. Пятая: наибольший эффект от сокращения рабочего дня в сфере IT-услуг.

Для всего мира в постиндустриальной реальности, к которой адаптируется система организации труда, независимо от национальных особенностей реализации фактора времени актуален «эффект Красной Королевы».

Он получил название по имени персонажа книги Льюиса Кэрролла «Алиса в Зазеркалье». Эта королева утверждает, что в Зазеркалье приходится бежать со всех ног, чтобы остаться на том же месте, а чтобы попасть куда-нибудь, надо бежать вдвое быстрее. Ускорение производственных процессов, являющееся органичной частью всеобщего набора скорости, диктует необходимость разработки и внедрения новой модели организации рабочего времени, значимой для любой трудовой области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Макаров А. И., Яворский Д. Р., Ветютнев Ю. Ю. Ритмология культуры. СПб. : Алетейя, 2013. 273 с.
2. Кейнс Дж. М. Экономические возможности наших внуков // Вопросы экономики. 2009. № 6. С. 60—67.
3. Skidelsky R., Skidelsky E. How Much is Enough? Money and Good Life. London : Penguin Books, 2013. 243 p.
4. Золотов А. В. Сокращение рабочего времени как закон-тенденция развития капиталистического производства // Проблемы современной экономики. 2016. № 3(59). С. 51—56.
5. Virilio P. Vitesse et politique: essai de dromologie. Paris : Galilée, 1977. 160 p.
6. Virilio P. The Information Bomb. London : Verso, 2005. 145 p.
7. Svenson O. Decisions among time saving options: When intuition is strong and wrong // Acta Psychologica. 2008. No. 127. Pp. 501—509.
8. Svenson O. Biased decisions regarding productivity increase options // Journal of Economic Psychology. 2011. 32(3). Pp. 440—445.
9. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / сост. С. П. Маврин. СПб. : Юридический центр Пресс, 2004. 483 с.
10. Березина Е. А. Минута на себя // Российская газета. 2019. 3 сентября.
11. Guerin L., DelPo A. The Essential Guide to Federal Employment Laws. 3rd ed. Berkeley : Nolo, 2011. 481 p.
12. Smith P. R., Hodges A. C., Stabile S. J., Gely R. Principles of Employment Law. 2ed. St. Paul : West academic publishing, 2018. 333 p.
13. Agreement between Ramsey County and Local 8 Council 5 of the American Federation of State, County and Municipal Employees, Article 6.4. AFL-CIO. 2009. № 6. URL: <https://www.ramseycounty.us/sites/default/files/Departments/Human%20Resources>.
14. Назметдинов Р. Р. Правовое регулирование рабочего времени в Соединенных Штатах Америки // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2013. № 5. С. 68—71.

REFERENCES

1. Makarov A. I., Yavorsky D. R., Vetyutnev Yu. Yu. The rhythmology of culture. St. Petersburg Aletheia Publ., 2013. 273 p. (In Russ.).
2. Keynes J. M. Economic opportunities of our grandchildren. Issues of Economics, 2009, no. 6, pp. 60—67. (In Russ.).
3. Skidelsky R., Skidelsky E. How Much is Enough? Money and Good Life. London, Penguin Books, 2013. 243 p.
4. Zolotov A. V. The reduction of working time as a law-trend of development of capitalist production. Problems of the modern economy, 2016, no. 3, pp. 51—56. (In Russ.).
5. Virilio P. Vitesse et politique: essai de dromologie. Paris, Galilée, 1977. 160 p.
6. Virilio P. The Information Bomb. London, Verso, 2005. 145 p.
7. Svenson O. Decisions among time saving options: When intuition is strong and wrong. Acta Psychologica, 2008, no. 127, pp. 501—509.
8. Svenson O. Biased decisions regarding productivity increase options // Journal of Economic Psychology. 2011. No. 32 (3). Pp. 440—445.
9. Mavrin S. P. Collection of legal acts of the International Labor Organization in force in the Russian Federation. St. Petersburg, Legal Center Press Publ., 2004. 483 p. (In Russ.).
10. Berezina E. A. Minute to ourselves. Russian newspaper, 2019, 3 September.
11. Guerin L., DelPo A. The Essential Guide to Federal Employment Laws. 3rd ed. Berkeley, Nolo, 2011. 481 p.
12. Smith P. R., Hodges A. C., Stabile S. J., Gely R. Principles of Employment Law. 2 ed. St. Paul, West academic publishing, 2018. 333 p.
13. Agreement between Ramsey County and Local 8 Council 5 of the American Federation of State, County and Municipal Employees, Article 6.4. AFL-CIO. 2009. No. 6. URL: <https://www.ramseycounty.us/sites/default/files/Departments/Human%20Resources>.
14. Nazmetdinov R. R. Legal regulation of working time in the United States of America. Kadrovik. Labor law for the personnel officer, 2013, no. 5, pp. 68—71. (In Russ.).

Как цитировать статью: Вознесенский И. С. Организация рабочего времени в контексте ускорения ритмов современной жизни // Бизнес. Образование. Право. 2020. № 1 (50). С. 169–173. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.121.

For citation: Voznesenskiy I. S. Arrangement of working time in the context of accelerating rhythms of contemporary life. *Business. Education. Law*, 2020, no. 1, pp. 169–173. DOI: 10.25683/VOLBI.2020.50.121.