

УДК 349.2  
ББК 67.405.1

DOI 10.22394/1682-2358-2019-5-61-69

*V.A. Starostin, teacher of the first qualification category, Tavrichesky College of V.I. Vernadsky Crimean Federal University*

## POLITICAL AND LEGAL CONTENT OF NORMAL WORKING HOURS IN THE RUSSIAN FEDERATION

Some international and national legislative acts on normal working hours as problems of global and regional development are studied. Attention is focused on the elements of the political and legal content of the normal working time under the current labor legislation of the Russian Federation.

*Key words and word-combinations:* working time, social policy, labor relations, element of labor legal relations, human rights.

*В.А. Старостин, преподаватель первой квалификационной категории, Таврический колледж Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского (email: vitaly199@mail.ru)*

## ПОЛИТИКО-ПРАВОВОЕ СОДЕРЖАНИЕ НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Аннотация.* Исследуются международные и национальные законодательные нормативные акты о нормальной продолжительности рабочего времени. Акцентируется внимание на элементах политико-правового содержания нормальной продолжительности рабочего времени по действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

*Ключевые слова и словосочетания:* рабочее время, социальная политика, трудовые отношения, права человека.

Политическим компонентом в законодательном регулировании видов и продолжительности рабочего времени может выступать его нормальная продолжительность [1]. Вместе с тем социально-политическое содержание видов рабочего времени в Российской Федерации недостаточно изучено. Это может способствовать уменьшению эффективности действующего трудового законодательства, так как от политического осмысления рабочего времени зависит его

продолжительность, виды, а также здоровье работников, возможность более эффективного использования свободного времени для духовных и физических потребностей.

Целью данной публикации является изучение политико-правового содержания нормальной продолжительности рабочего времени на основании нормативных актов Российской Федерации и международного законодательства. Актуальность исследования политико-правового содержания рабочего времени в рамках национальных и международных политических механизмов регулирования обусловлена проводящейся в России в настоящее время политикой реформирования системы трудовых отношений, а также возникшим вопросом о новых формах рабочего времени, его продолжительности, повышении эффективности его использования. Ключевое значение имеют новые требования к содержанию, видам и регламентации рабочего времени на основе национального и международного законодательства. Важным представляется обобщение теории и практики закрепления и применения нормальной продолжительности рабочего времени и его видов в зарубежных странах с целью совершенствования политики российского трудового законодательства.

Превышение продолжительности рабочего времени приводит к утомлению организма, ухудшению работы физиологических систем, частым болезням, преждевременному старению и смерти. При неурегулированной продолжительности нормального рабочего времени у работников не останется времени на отдых, воспитание детей, использование социально-культурных потребностей. Именно поэтому установление и регулирование нормальной продолжительности рабочего времени является одной из важнейших задач политической власти в сфере регламентации трудовых отношений.

Нормальная продолжительность рабочего времени служит средством охраны труда и важнейшей гарантией конституционного права на труд [2]. Это должно обеспечивать взаимосвязь между потребностями общества и социальными, физиологическими потребностями работников, иметь обязательный характер и регулироваться политико-правовым способом. Рабочее время — это время, в течение которого работник обязан выполнять трудовую функцию в соответствии с условиями трудового договора и законодательства о труде [1]. В трудовом законодательстве Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени (соответствующий рабочий день, рабочая неделя) выступает в качестве общественно необходимой и обязательной меры участия работников в создании общественного продукта.

Рабочее время каждого работника состоит из определенного количества часов на протяжении суток, недели, месяца, года. В начале XX в. одним из главных требований рабочих было введение восьмичасового рабочего дня. Только после Октябрьской революции рабочий день продолжительностью восемь часов впервые в мире был введен в России Декретом 1917 г., что соответствовало требованиям международного рабочего движения [3]. Уменьшение нормальной продолжительности рабочего времени не было экономически обусловлено, а осуществилось только по политическим мотивам — требованиям работников.

При рассмотрении продолжительности рабочего времени как меры труда возникает вопрос: какая продолжительность рабочего времени является нор-

мальной; сколько часов в сутки, неделю работник должен выполнять трудовую функцию? В ст. 91 Трудового кодекса РФ закреплена нормальная продолжительность рабочего времени в течение недели [1], которая является мерой (количеством) рабочего времени для исполнения предприятиями всех форм собственности. Нормальная продолжительность рабочего времени по действующему законодательству не должна превышать 40 часов в неделю. Означает ли это, что меньшее количество часов работы является нормальной продолжительностью? Четкого ответа в трудовом законодательстве не имеется, поэтому рассмотрим эти вопросы глубже.

Регулирование продолжительности рабочего времени помимо актов национального законодательства осуществляется международными конвенциями. Конвенция МОТ № 1 «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» (второе название — Конвенция 1919 г. о рабочем времени в промышленности) предусматривает, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на промышленных предприятиях (за исключением семейных), не может превышать 8 часов в день и 48 часов в неделю [4]. В данной Конвенции четко указана нормальная продолжительность рабочего времени, регламентируется нормальная продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

В Конвенции МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» 1933 г. [5] определена продолжительность рабочего времени для предприятий торговли и государственных учреждений. Однако указанные Конвенции не применяются к руководящему составу предприятий. От каждого предпринимателя требуется, чтобы он извещал о времени начала и окончания работы на предприятии объявлением, помещенным на видном месте, а в случаях, когда работа ведется посменно — о времени начала и окончания каждой смены.

В п. 11 рекомендаций по сокращению продолжительности рабочего времени Генеральной конференции Международной организации труда № 116 указано: нормальная продолжительность рабочего времени означает количество часов, установленных в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями, или там, где она не установлена таким образом, количество часов, сверх которых всякая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов или является исключением из признанных правил или практики данного предприятия или производственного процесса [6, с. 12].

В указанном документе имеется ссылка на нормальную продолжительность рабочего времени, установленную в странах законодательством, однако четкого указания количества часов нормальной продолжительности рабочего времени нет. Разница между нормальным рабочим временем и сверхурочным состоит в увеличенной оплате труда. Такой подход может быть использован в интересах работодателя, но не работника.

Нормальная продолжительность рабочего времени подразумевает под собой определенную норму часов работы. В толковом словаре приводятся следующие определения понятия «норма»: 1) узаконенное установление, признанный обязательным порядок, строй чего-нибудь; 2) установленная мера, средняя величина чего-нибудь. Термин «нормальный» означает «соответствующий норме, обычный» [7, с. 117].

По мнению Л.Я. Гинзбурга, рабочее время установленной законом продолжительности называется нормальным рабочим временем. Когда в законе говорится о нормальном рабочем времени, то учитываются не только признаки государственного регулирования и общеобязательности, но и принципы справедливости. Это означает, что указанные в законе нормы продолжительности и режима работы в максимальной степени зависят от развития общества, интересов работников, интересов общества (финансовые возможности государства, понимании международного порядка и обороны государства) [8, с. 136].

Л.Я. Островский утверждал, что в трудовом праве нормы рабочего времени (соответствующий рабочий день, рабочая неделя и др.) выступают одновременно в качестве общественно необходимой и обязательной меры участия рабочих и служащих в производстве общественного продукта в размерах, достаточных для решения задач каждого исторического периода; средств, обеспечивающих сохранность сил и здоровья рабочего в интересах наиболее полного проявления его способностей; гарантий конституционного права на отдых, свободного времени для физического и духовного развития работников, их участия в управлении делами общества. Юридическим закреплением меры продолжительности труда или методом правового нормирования рабочего времени служит закон. Норма продолжительности рабочего времени может устанавливаться или изменяться непосредственно законом или иным правовым актом, изданным в соответствии с законом, например, указом, постановлением правительства [9, с. 16–17].

Л.Я. Процевский считал, что нормальная продолжительность рабочего времени является нормой, установленной законом в виде меры труда; она представляет собой средство обеспечения наибольшего удовлетворения постоянно растущих потребностей членов общества и средство охраны здоровья работников [10, с. 22].

Ученые, акцентирующие внимание на понятии «нормальное рабочее время», рассматривали его этимологическое значение. Термин «нормальное рабочее время» подразумевает, что существует и другое рабочее время — «ненормальное». В связи с этим логично добавить уточняющее слово «продолжительность», что позволит сформулировать более четкую характеристику — «продолжительность нормального рабочего времени».

В современных условиях все большее значение приобретают локальные (местные) нормы труда. В п. 3 ст. 91 Трудового кодекса РФ [1] указано, что порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год), в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Следовательно, нормальной продолжительностью рабочего времени следует считать также продолжительность рабочего времени, установленную коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, поскольку ТК РФ не предусматривает положения о нормальной продолжительности рабочего времени именно 40 часов в неделю.

А.Я. Петров подчеркивает: «Можно констатировать, что закон закрепляет различные виды нормальной продолжительности времени труда. Такая позиция вполне согласуется с Рекомендацией МОТ № 116, в соответствии с которой нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями» [11, с. 3].

Императивность нормы о нормальной продолжительности рабочего времени (п. 2 ст. 91 ТК РФ) свидетельствует о возможности уменьшения продолжительности рабочего времени, но не увеличения ее. Отмечается возможное улучшение положения работника путем уменьшения рабочего времени с сохранением среднего заработка. Отметим, что предусмотренные законодателем гарантии относительно предельной продолжительности рабочего времени распространяются на наемных работников предприятий всех форм собственности.

Это подтверждается мнением А.Я. Петрова: «Корреспондирующие обязанности работодателя и работника относятся к максимуму (не превышать), корреспондирующие права — к диапазону (выбирать). Правильно ли воспринимать словосочетание “не более 40 часов” (и подобные ему) как законодательное установление только диапазона, а не самой нормы, то есть четко определенного количества единиц (в данном случае — часов)? Полагаю, что нет, поскольку перед нами один из приемов юридической техники, устанавливающий и норму, и возможность ее снижения» [11, с. 4]. В данном случае установление нормы продолжительности рабочего времени и возможности ее уменьшения является именно политическим элементом в содержании закона и способе регулирования рабочего времени.

В юридической литературе часто встречается фраза: «нормальная продолжительность рабочего времени согласно трудовому законодательству составляет 40 часов в неделю и является нормой рабочего времени для всех работников в Российской Федерации», при этом осуществляется ссылка на ст. 91 ТК РФ. Однако в ст. 91 ТК РФ употребляется словосочетание «не может превышать 40 часов в неделю», а не «40 часов в неделю». Это указывает на то, что продолжительность рабочего времени меньше 40 часов в неделю также является нормальной. В связи с этим представляется обоснованным закрепить в п. 2 ст. 91 ТК РФ следующую формулировку: предельная нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

Еще одним политическим элементом в содержании рабочего времени является его сокращенная продолжительность. Согласно ст. 92 ТК РФ, она устанавливается для следующих категорий лиц:

для работников в возрасте до шестнадцати лет — не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, — не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [1].

При сокращении продолжительности рабочего времени за работником сохраняются все предусмотренные законодательством льготы и преимущества. Это также относится к политическому компоненту в содержании сокращенного рабочего времени. Ключевой целью при уменьшении (сокращении) нормальной продолжительности рабочего времени является политика государственной защиты личных прав работника как человека и гражданина, поддержания высокого уровня охраны труда, уменьшения вредных условий труда для сохранения здоровья. Сокращенная продолжительность рабочего времени является производной от нормальной продолжительности, следовательно, она может быть видом нормальной продолжительности рабочего времени. Именно поэтому более верным представляется определение «сокращенная продолжительность нормального рабочего времени».

А.Я. Гинцбург считал, что нормальный рабочий день (неделя) и сокращенный рабочий день (неделя) в равной мере являются нормальным рабочим временем, так как они — мера труда, выраженная в единицах времени [8, с. 138]. По мнению А.Я. Петрова, сокращенное рабочее время является нормой для указанных категорий работников, то есть нормальным для них рабочим временем, а сокращение общеустановленной нормы рабочего времени может производиться только ТК РФ и иными федеральными законами [11, с. 5]. В.М. Венедиктова считает, что нормальная продолжительность рабочего времени — это общеустановленные нормы продолжительности рабочего времени на конкретном предприятии для всех работников, занятых с обычными условиями труда. Такой общеустановленной продолжительностью времени является семичасовой рабочий день и сорокачасовая рабочая неделя [12, с. 7]. С этим сложно согласиться, так как в трудовом законодательстве нет четких ссылок на регулирование рабочего времени в течение суток или указания на нормальную продолжительность рабочего дня. Вопрос о том, какая продолжительность рабочего времени, согласно действующему трудовому законодательству является нормальной, остается открытым.

В Российской Федерации нормальная продолжительность рабочего времени распространяется на всех работников. Для более эффективного измерения продолжительности нормального рабочего времени его необходимо рассматривать в пределах недели, месяца, года. Согласно ст. 91 ТК РФ, нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать сорока часов. В ст. 94 ТК РФ указано, что продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — 4 часа;

для инвалидов — в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего

времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе — 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее — 6 часов [1].

В статье нет указания на регулирование продолжительности ежедневной работы (смены) основной категории граждан возрастом от 18 лет, занятых на производствах без вредных условий труда; регулируется лишь продолжительность рабочего времени в случаях исключений из общего правила. Можно предположить, что продолжительность рабочего времени для остальных работников следует по смыслу из недельной нормы рабочих часов: семь часов труда в пять рабочих дней и пять часов в предвыходной и предпраздничный день при шестидневной рабочей неделе.

В связи с этим для категорий работников, не перечисленных в указанной статье, продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением исходя из нормальной еженедельной продолжительности рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов [13].

В случае когда работникам установлена продолжительность ежедневной работы менее восьми часов, но фактически они трудятся восемь часов, разница между установленной продолжительностью и фактическим количеством отработанных часов является сверхурочной работой, оплачиваемой в повышенном размере (ст. 152 ТК РФ). Отсутствие данного условия в трудовом договоре не является нарушением, если продолжительность ежедневной работы установлена локальным нормативным актом работодателя и не отличается от общеустановленного режима рабочего времени у данного работодателя.

Действующим законодательством регулируется также и пятидневная рабочая неделя. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) должна определяться правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми собственником или уполномоченным им органом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем) предприятия, учреждения, организации с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 100 ТК РФ).

Указанная норма требует соблюдения недельной продолжительности рабочего времени без указания на ежедневную продолжительность рабочего дня. В этом случае действует сохранившее до настоящего времени силу Разъяснение Госкомтруда СССР и ВЦСПС «О некоторых вопросах, связанных с переводом рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями» [14]. Разъяснение рекомендует применять при пятидневной рабочей неделе графики сменности, при которых продолжительность ежедневной работы должна быть одинаковой: например, восемь часов в сутки при пятидневной рабочей неделе. Таким образом, нормальная продолжительность рабочей недели, месяца, года или нормальное количество рабочих часов в эти периоды состоит из нормального количества часов рабочего дня с учетом уменьшения рабочего времени в предвыходные и предпраздничные дни.

В календарном исчислении рабочее время можно разделить на составляющие: рабочий день, рабочая неделя, рабочий месяц, рабочий год. Это смежные понятия, с которыми связана общая характеристика труда, позволяющая количественно сравнивать различные виды человеческой деятельности. Рабочий день является частью суток, рабочая неделя — часть календарной недели, рабочий месяц — часть календарного месяца или «месячная норма рабочих часов». Указанные смежные понятия являются производными от рабочего дня.

В большинстве зарубежных государств главным, а часто единственным измерением рабочего времени является рабочая неделя, поэтому учет трудового стажа, заработной платы, страховых накоплений, сроков действия трудового договора осуществляется на ее основе. По мнению некоторых ученых, это значительно упрощает учет рабочего времени, дает возможность для более эффективного регулирования рабочего процесса и трудовых отношений.

Политическое содержание рабочего времени и регламентация его нормальной продолжительности тесно связаны с социально-экономическим этапом развития государства. Это отчетливо прослеживается на протяжении исторических периодов. Начиная с рабовладельческого строя и до начала XX в. продолжительность рабочего времени была урегулирована условно и зависела от воли собственников рабочей силы, поэтому вопрос о необходимости политического, а на основании его и правового регулирования рабочего времени всегда относился к ключевым требованиям работников.

Необходимость сокращения продолжительности рабочего времени возникла в первой половине XIX в., когда требование об ограничении законом рабочего времени стало носить острый, политический характер со стороны работников и регулярно перерастало в забастовки, митинги, восстания. Например, в 1832 г. во Франции работники выступили с требованием права на труд и восьмичасовой рабочий день [15]. В России рабочее время до второй половины XIX в. законом не ограничивалось и составляло четырнадцать — шестнадцать часов в сутки. После Морозовской стачки в 1897 г. в России был принят закон «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности», который ограничивал рабочий день одиннадцатью с половиной часами, а для женщин и детей — десятью часами [16], однако протестное движение на предприятиях не прекратилось. Одним из главных требований было введение восьмичасового рабочего дня. Только в 1917 г. в России был введен рабочий день продолжительностью восемь часов, чему предшествовало свержение монархии и революция [3]. Политические требования переросли в открытую политическую борьбу между рабочим классом и собственниками предприятий. При отсутствии политической борьбы, которая привела к социальным потрясениям в начале XX в., рабочий день продолжительностью десять — двенадцать часов существовал бы до настоящего времени.

Сегодня в основе действующей нормальной восьмичасовой продолжительности рабочего времени в течение суток находится политическая составляющая. С одной стороны, она основывается на идее защиты трудовых прав работников, их здоровья и времени отдыха, а с другой — представляет политический «договор» о продолжительности рабочего времени между работниками и работодателями.



По нашему мнению, наиболее верный подход к исследованию политического содержания нормальной продолжительности рабочего времени заключается в том, что на первый план выходит человек с его правами и жизненно важными потребностями, а совершенство социально-политического развития государства должно определяться способностью удовлетворить эти потребности с помощью политико-правового механизма. Современные условия развития мирового сообщества, политического устройства государств, могут свидетельствовать о взаимозависимости государств мира. Соответственно, проблема продолжительности рабочего времени не является исключительно внутренней национальной проблемой, она вышла за пределы отдельных государств и получила всемирное значение, что подтверждается наличием ряда международных конвенций. В таких условиях развитие национального законодательства не может существовать без учета международного законодательства и политико-правовых механизмов зарубежных государств. Одновременно практическое значение приобрел вопрос о соблюдении международных стандартов и соответствии им национального законодательства, в связи с чем исследования политического содержания рабочего времени являются актуальными.

### Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. URL: <http://www.trudkod.ru/>
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г.). // Российская газета. 1993. 25 дек.
3. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.
4. Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю: Конвенция МОТ № 1 (Вашингтон, 29 окт. 1919 г. – 27 янв. 1920 г.). URL: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C180>
5. О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях: Конвенция МОТ № 30 (Женева, 28 июня 1930 г.). URL: <http://www.law.edu.ru/centers/labourlaw>
6. О сокращении продолжительности рабочего времени: рекомендация МОТ № 116. URL: <http://ilo.ru/standards/reco/recom116.htm>
7. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М., 1990.
8. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966.
9. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. М., 1963.
10. Островский Л.Я. Рабочее время по советскому трудовому праву. Минск, 1963.
11. Петров А. Нормальное и сокращенное рабочее время. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PBI;n=182988>
12. Венедиктова В.М. Правове регулирование отклонений от нормальной продолжительности рабочего времени: дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 1999.
13. Письмо Роструда от 1 марта 2007 г. № 474-6-0. URL: <http://www.lawmix.ru/comm/6804>
14. О некоторых вопросах, связанных с переводом рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями: разъяснение Госкомтруда СССР, президиума ВЦСПС от 8 апр. 1967 г. № 4/п-10 (утв. постановлением Госкомтруда СССР, президиума ВЦСПС от 8 апр. 1967 г. № 180/П-10).
15. Бродель Ф. Время мира. Материальная цивилизация, экономика и капитализм XV–XVIII вв. М., 1992.
16. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция в России. М., 1904.