

Научная статья

УДК 349.22

<https://doi.org/10.36511/2078-5356-2024-3-128-133>



К вопросу о национальном стандарте рабочего времени

Андреановская Ирина Ивановна^{1, 2}

¹Российская государственная академия интеллектуальной собственности (РГАИС)

²Государственный академический университет гуманитарных наук (ГАУГН), anirina777@inbox.ru

Аннотация. В предлагаемой статье рассматривается вопрос о национальном стандарте рабочего времени, его значении в российской правовой действительности. Показано закрепление национального стандарта рабочего времени в международном, отечественном и зарубежном трудовом праве. Обращено внимание на необходимость введения в научный оборот категории «национальный стандарт рабочего времени». Предложено закрепить общегосударственную меру рабочего времени (время нормальной продолжительности) в качестве национального стандарта рабочего времени. Выявлены неточности в нормах о правах и обязанностях работника и работодателя в области рабочего времени. В целях их устранения требуется модернизация отдельных норм о рабочем времени.

Ключевые слова: международный стандарт, национальный стандарт, мера рабочего времени, виды рабочего времени, права, обязанности

Для цитирования: Андреановская И. И. К вопросу о национальном стандарте рабочего времени // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2024. № 3 (67). С. 128–133. <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2024-3-128-133>.

On the issue of national working time standards

Irina I. Andrianovskaya^{1, 2}

¹Russian State Academy of Intellectual Property (RGAIS)

²State Academic University of Humanities (GAUGN), anirina777@inbox.ru

Abstract. This article discusses the issue of the national working time standard and its significance in Russian legal reality. The consolidation of the national working time standard in international, domestic and foreign labor law is shown. Attention is drawn to the need to introduce the category of national working time standard into scientific circulation. It is proposed to consolidate the national measure of working time (normal hours) as a national standard of working time. Inaccuracies have been identified in the rules on the rights and obligations of the employee and employer in the field of working time. In order to eliminate them, it is necessary to modernize certain working time standards.

Keywords: international standard, national standard, measure of working time, types of working time, rights, responsibilities

For citation: Andrianovskaya I. I. On the issue of the national working time standards. *Legal Science and Practice: Journal of the Nizhny Novgorod Academy of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2024, no. 3 (67), pp. 128–133. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2078-5356-2024-3-128-133>.

© Андреановская И. И., 2024

В российской правовой действительности вопрос о национальном стандарте рабочего времени является чрезвычайно актуальным. Его постановка обусловлена необходимостью сохранения установленной законом общегосударственной меры труда, выраженной во времени при применении труда работников в рыночных условиях. Социально-экономическое назначение национального стандарта рабочего времени состоит в стабильности, невозможности изменить его по усмотрению сторон, исключая прямо предусмотренные в законе случаи (сокращенное / неполное рабочее время). Стандарт рабочего времени в современных условиях позволяет установить в централизованном порядке границы времени, в рамках которых работодатель вправе применить труд работника, а работник — осуществить работу в интересах работодателя. С одной стороны, стандарт рабочего времени обеспечивает выполнение работы в установленных временных пределах, он обязателен для работника и работодателя, вступивших в трудовые отношения. С другой, стандарт ограничивает время, необходимое для работы (в строго установленный государством период времени), позволяя работнику использовать время, выходящее за его пределы, по собственному усмотрению. В сложившихся условиях нецелесообразно изменение (уменьшение или увеличение) стандарта рабочего времени.

Национальный стандарт рабочего времени (рабочее время нормальной продолжительности), установленный в государстве для всех работников, отражает единство в правовом регулировании рабочего времени, а отклонение от него (рабочее время сокращенной и неполной продолжительности) как дифференциацию в правовом регулировании рабочего времени.

Необходимо начать с того, что международный стандарт рабочего времени был установлен Конвенцией МОТ № 47 о 40-часовой рабочей неделе (далее — Конвенция МОТ № 47), принятой 22 июня 1935 года. В ней провозглашен принцип 40-часовой рабочей недели, обязывающий ратифицированные ее государства руководствоваться им и при его закреплении в нормах национального законодательства, не допуская при этом понижения уровня жизни трудящихся [1]. Определение длительности рабочего времени в международном масштабе было обусловлено рядом причин. К ним относятся, как отмечено в тексте указанной Конвенции, рост безработицы. В преамбуле Конвенции говорится: «безработица приняла настолько широкие размеры и продолжается уже

настолько длительное время, что в настоящее время миллионы трудящихся в мире страдают от нищеты и лишений, за которые они не ответственны и от которых они имеют законное право быть избавленными» [1]. Как указано в преамбуле Конвенции, сокращение длительности рабочей недели вводится для того, чтобы «трудящиеся могли бы в практически возможной мере пользоваться плодами технического прогресса, быстрое развитие которого характеризует современную промышленность» [1]. В этой связи «необходимо предпринять усилия для сокращения в возможно большей мере длительности рабочего времени во всех категориях занятости» [1]. В статье 1 Конвенции МОТ № 47 установлена наиболее оптимальная в современных условиях продолжительность рабочей недели (40 часов).

Со времени провозглашения этого принципа в мировом сообществе нормы Конвенции МОТ восприняты и воспринимаются многими государствами посредством воплощения его в национальное трудовое законодательство.

Следует отметить, что в отечественном трудовом праве национальный стандарт рабочего времени нашел закрепление уже в первом кодифицированном нормативном правовом акте — Кодексе законов о труде РСФСР от 10 декабря 1918 года. Правда, здесь требуется уточнение: общегосударственная мера рабочего времени была установлена в отечественном праве еще со времени принятия Декрета СНК РСФСР «О восьмичасовом рабочем дне» от 11 ноября (29 октября по старому стилю) 1917 года [2]. Небезынтересно заметить, что в этом акте было определено рабочее время и установлена его продолжительность, причем в нем приводились отдельные положения Устава «О промышленном труде» (1915). Такой подход имел правовое обоснование, поскольку в Устав «О промышленном труде» [3] были включены положения, позволяющие определить рабочее время как правовую категорию.

В названных актах был предусмотрен общий подход в исчислении рабочего времени: оно определялось числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего. В ходе первой и второй кодификации трудового законодательства эти нормы в основе своей были восприняты законодателем и включены в первые российские КЗоТы (1918 и 1922). Следует отметить, по словам И. Я. Киселева, нормы КЗоТа 1922 года, касавшиеся рабочего времени, в основном воспроизводили нормы прежнего КЗоТа с отдельными изменениями и дополнениями [4].

По нормам этих кодексов общегосударственная мера рабочего времени была представлена как нормальное рабочее время, которое устанавливалось в часах в день (без определения нормы рабочего времени в часах в неделю).

В ходе третьей кодификации исчисление продолжительности общегосударственной меры рабочего времени изменилось (в часах в неделю): «нормальная продолжительность рабочего времени... не может превышать 41 часа в неделю» (ст. 42 КЗоТ 1971). В 1992 году в результате текущего обновления норм трудового права общегосударственная мера рабочего времени была приведена в соответствие с международным стандартом рабочего времени, ее продолжительность составила 40 часов в неделю. С того времени установленную в России продолжительность рабочего времени вполне можно представить в виде национального (государственного) стандарта, поскольку он выражает общую меру (норму) рабочего времени.

В ходе четвертой кодификации эта общегосударственная мера (норма) рабочего времени (национальный стандарт рабочего времени) продолжительностью 40 часов в неделю нашла закрепление в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК РФ) (ч. 2 ст. 91 ТК РФ) и соответствует международному стандарту рабочего времени. Несмотря на то, что международный стандарт рабочего времени с 1992 года нашел закрепление в отечественном трудовом праве, он представлен не в качестве национального стандарта рабочего времени, а в качестве вида рабочего времени.

Таким образом, по сути, в общегосударственном масштабе норма часов рабочего времени (национальный стандарт) была установлена во всех действующих в России кодифицированных нормативных правовых актах (в централизованном порядке), но в основном нормативном акте правовой отрасли как ранее, так и ныне, он представлен как вид рабочего времени — рабочее время нормальной продолжительности. Полагаем, законодатель, формируя основные нормы института рабочего времени, следуя преемственности, делает акцент на основной вид рабочего времени — рабочее время нормальной продолжительности, поскольку, повторимся, именно так он (как вид рабочего времени) был представлен во всех российских кодексах. Однако в современных условиях, по нашему мнению, целесообразно сместить акцент, представив рабочее время нормальной продолжительности в качестве национального стандарта рабочего времени.

Национальный стандарт продолжительности рабочего времени в России сохраняется весьма длительное время. Его следует признать весомым достижением государства и закрепить должным образом в нормах отечественного трудового права. Необходимо заметить, что национальный стандарт рабочего времени закреплен в статье 91 ТК РФ, имеющей наименование: «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени». Как видно, нормы о национальном стандарте не отделены от иных норм, содержащихся в этой статье (о понятии, распределении и учете рабочего времени), не нашли они закрепления и в отдельной статье ТК РФ, несмотря на то, что это основной вид рабочего времени, тогда как основанные на нем виды рабочего времени (сокращенной и неполной продолжительности) закреплены в отдельных статьях кодифицированного нормативного правового акта.

Следует обратить внимание на то, что категория «национальный стандарт рабочего времени» российским законодателем не применяется. Не используется она и в научной (учебной) литературе. Как говорилось, для обозначения общегосударственной меры рабочего времени применяются другие категории, например, нормальное рабочее время (вид рабочего времени) и другие. На наш взгляд, в современных условиях наряду с категорией «международный стандарт рабочего времени» вполне может быть использована категория: «национальный стандарт рабочего времени», а также «российский стандарт рабочего времени». Полагаем, именно в такой формулировке предложенная категория приемлема для обозначения общегосударственной меры (нормы) рабочего времени и в научной, и в учебной литературе по трудовому праву. Заметим: слово «стандарт» в переводе с английского имеет два значения, по одному из которых стандарт — это установленный образец, норма [5]. В перспективе, по нашему мнению, не будет препятствий для закрепления данной категории и в ТК РФ. После введения этой категории в научный и правотворческий оборот необходимо будет провести модернизацию ряда отдельных норм, посвященных регламентации рабочего времени.

Думается, модернизацию целесообразно начать с того, что рабочее время нормальной продолжительности необходимо представить в качестве национального стандарта рабочего времени (40 часов в неделю) и закрепить в специальной статье ТК РФ. Эту статью следует назвать «Нормальная продолжительность

(стандарт) рабочего времени», а ее содержание сформулировать следующим образом: нормальная продолжительность рабочего времени — установленная государством норма (стандарт) рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю [6]. Таким образом, в современном трудовом праве будет сделан акцент *не на основной вид рабочего времени, а на национальный стандарт рабочего времени*. Посредством такого приема рабочему времени нормальной продолжительности (общегосударственной мере рабочего времени) будет придано качество национального (российского) стандарта рабочего времени.

Далее следует обратиться к совершенствованию норм, связанных с определенным в ТК РФ национальным стандартом рабочего времени. В частности, необходимо в ТК РФ назвать виды рабочего времени, затем посвятить отдельные статьи каждому виду рабочего времени. При таком расположении норм будет выделен основной вид рабочего времени (национальный стандарт) продолжительностью 40 часов в неделю. На его основе будет определено время иной продолжительности (сокращенной и неполной продолжительности). Эта общегосударственная мера (стандарт) служит измерителем (мерилом) работы, происходящей во времени, и она является базовой для определения оплаты труда, времени отдыха и иных параметров, исходным элементом для которых служит время (за проработанное время).

На основе установленного государством стандарта рабочего времени следует сформулировать группу прав и обязанностей работодателя и работника по применению рабочего времени (его установлению, распределению и учету). По нашему мнению, эти права и обязанности необходимо предусмотреть как для работодателя, так и для работника. Это предложение исходит из того, что среди перечисленных в статьях 21 и 22 ТК РФ прав и обязанностей, предусмотренных для работников и работодателей, не приведены права и обязанности сторон трудовых правоотношений в области применения (использования) рабочего времени. Между тем право работника на отдых указано.

Так, в содержании статьи 21 ТК РФ «Основные права и обязанности работника» сформулировано право работника на «отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих

праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков». Полагаем, в данном фрагменте части 1 статьи 21 ТК РФ право на отдых определено не совсем правильно. Небезынтересно отметить: в контексте статьи 21 ТК РФ право на рабочее время, повторимся, не названо, а время нормальной продолжительности представлено в качестве средства, обеспечивающего права на отдых. Для более правильного закрепления права работника на рабочее время его необходимо отграничить от права на время отдыха. Более того, закрепленная в ст. 21 ТК РФ формулировка не согласуется с понятием времени отдыха, нашедшим закрепление в статье 106 ТК РФ, в которой время отдыха определяется следующим образом: «время в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению». Думается, в статье 21 ТК РФ целесообразно закрепить, помимо права на отдых, правильно его сформулировав, право работника на рабочее время нормальной продолжительности. Также из содержания исследуемого фрагмента статьи 21 ТК РФ есть смысл исключить словосочетание: «сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников». На наш взгляд, оно излишне в контексте рассматриваемого права на отдых. При формулировании права работника на отдых в статье 21 ТК РФ можно предложить следующую формулировку: право на отдых — свободное от работы время, используемое по своему усмотрению. По смыслу здесь есть необходимость в объединении положений о нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени. Тогда в статье 21 ТК РФ вполне можно представить его в качестве самостоятельного права работника: право работника на рабочее время установленной продолжительности. Оно может быть сформулировано следующим образом: *право работника на рабочее время нормальной продолжительности (стандарт)*, а в случаях, предусмотренных законом, — на рабочее время сокращенной и неполной продолжительности. Соответственно, в этой статье в перечне обязанностей работника следует закрепить обязанность работника соблюдать стандарт (меру) рабочего времени установленной продолжительности. Изменения аналогичного характера (по установлению прав и обязанностей работодателя в части рабочего времени) целесообразно внести и в статью 22 ТК РФ, сформулировав их следующим образом: право работодателя на установление, распределение стандарта рабочего времени и его

учет; обязанность соблюдать установленный для работника стандарт рабочего времени, осуществлять его распределение и учет.

Представляется, что установленные в ТК РФ права и обязанности работника и работодателя должны носить корреспондирующий характер. Например, есть смысл отнести: к праву работника — право на рабочее время нормальной продолжительности (стандарт), а к его обязанности — обязанность работника соблюдать стандарт рабочего времени — время нормальной продолжительности; к праву работодателя — применять труд работника в пределах, установленных законом, а к его обязанности — обязанность работодателя установить, распределить и произвести учет рабочего времени предусмотренной законом продолжительности. Причем при формулировании в ТК РФ права на рабочее время нормальной продолжительности (стандарт) не обязательно указывать на предусмотренные законом отклонения от него (сокращенной, неполной продолжительности), поскольку в случае работы в иное по продолжительности время стороны вправе и обязаны применять труд в его пределах.

Завершая рассмотрение вопроса о национальном стандарте рабочего времени, необходимо отметить, что за этот весьма длительный период времени реализация международного принципа 40-часовой рабочей недели осуществлена не во всех государствах по причине разных экономических и социальных предпосылок, существующих для установления международного стандарта рабочего времени.

В современном мире наблюдается последовательное признание международных стандартов в части установления нормальной продолжительности рабочего времени многими государствами. Например, в последнее десятилетие отдельными государствами осуществляется восприятие международных стандартов о мере (норме) рабочего времени (о 40-часовой рабочей неделе). Так, по сообщениям СМИ, Национальное собрание Республики Корея в 2018 году приняло закон о сокращении рабочей недели с 68 до 52 часов. Как сообщает *Interfax.ru*, до принятия нового закона корейцы работали 68 часов. По этому закону крупные компании должны сократить рабочие часы раньше небольших. По мнению специалистов, увеличение свободного времени улучшит качество жизни корейских граждан и повысит производительность труда и занятость в стране. Кроме того, сторонники этого закона ждут повышения рождаемости, показатель которой в прошлом году

установил антирекорд. Инициативу предложил президент Мун Чжэ Ин. В начале года он отстаивал повышение минимального размера оплаты труда на 16 %. По новым правилам, рабочая неделя в Южной Корее будет состоять из 40 часов основного времени и 12 сверхурочных часов. Экономический исследовательский институт Кореи подсчитал, что реформа обойдется работодателям примерно в \$ 11 миллиардов за год при сохранении объемов производства [7]. В этой связи можно говорить о процессе перехода отдельного государства от национального стандарта (большей продолжительности) к международному стандарту. Таким образом, установленный международный стандарт рабочего времени, воплощенный в нормах национального трудового права, свидетельствует о его постепенном признании различными государствами.

Постоянное совершенствование норм о рабочем времени в рамках национального права, приведение их в соответствие международным стандартам происходит в мировом сообществе за счет имплементации норм, содержащихся в международных актах. Соответствие национального стандарта международному стандарту рабочего времени свидетельствует о проявлении единства в правовом регулировании рабочего времени в мировом сообществе.

Список источников

1. О 40-часовой рабочей неделе от 22 июня 1935 года: Конвенция МОТ № 47. URL: www.ilo.org (дата обращения: 20.07.2024).
2. О восьмичасовом рабочем дне: декрет СНК РСФСР // Доступ из СПС «КонсультантПлюс» (дата обращения: 20.07.2024).
3. О промышленном труде: устав // Свод законов Российской Империи. Т. XI. Ч. 2. Санкт-Петербург, 1913.
4. Киселев И. Я. Трудовое право: историко-правовое исследование: учебное пособие. Москва: Изд-во «Норма», 2001. С. 160.
5. Локшин С. М. Краткий словарь иностранных слов. 9-е изд., испр. Москва, Русский язык, 1987. С. 479.
6. Андриановская И. И. Национальный стандарт рабочего времени: проблемы и перспективы // Трудовое право в России и за рубежом. 2024. № 2. С. 26–29.
7. Южная Корея установит 52-часовую рабочую неделю. URL: <https://www.interfax.ru/business/601883> (дата обращения: 01.09.2023).

References

1. On the 40-hour working week of June 22, 1935: ILO Convention no. 47. URL: www.ilo.org (accessed 20.07.2024). (In Russ.)

2. On the eight-hour working day: decree of the Council of People's Commissars of the RSFSR. Access from the reference legal system "ConsultantPlus" (accessed 20.07.2024). (In Russ.)

3. Industrial labor: charter. Code of laws of the Russian Empire. T. X1. Part 2. Saint. Petersburg, 1913. (In Russ.)

4. Kiselev I. Ya. Labor law: historical and legal research: textbook. Moscow: Publishing house "Norma", 2001. P. 160. (In Russ.)

5. Lokshin S. M. A brief dictionary of foreign words. 9th ed., rev. Moscow: Russian language Publ., 1987. P. 479. (In Russ.)

6. Andrianovskaya I. I. National working time standard: problems and prospects. *Labor law in Russia and abroad*, 2024, no. 2, pp. 26–29. (In Russ.)

7. South Korea will establish a 52-hour work week. URL: <https://www.interfax.ru/business/601883> (accessed 01.09.2023). (In Russ.)

Информация об авторе

И. И. Андриановская — доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры частного права юридического факультета Государственного академического университета гуманитарных наук, эксперт Международного центра компетенций «АйПи» Российской государственной академии интеллектуальной собственности.

Information about the author

I. I. Andrianovskaya — Doctor of Sciences (Law), Associate Professor, Professor of the Department of Private Law, Faculty of Law, State Academic University of Humanities, expert of the International Competence Center "IP" of the Russian State Academy of Intellectual Property.