

Глава 21. Правовое регулирование меры труда и отдыха (рабочее время, нормирование труда, время отдыха)

О единстве меры труда и отдыха. Одним из проявлений производственной функции трудового права является правовое регулирование меры труда. Традиционно оно связывалось с продолжительностью рабочего времени и его оплатой, а также с нормами выработки при сдельной оплате труда. В классической английской политекономии азбучной истиной считалось, что в условиях рынка наемный труд как фактор производства должен быть максимально продолжительным и интенсивным. При этом конкретные нормы труда, так же как его продолжительность и размер зарплаты, всецело должны были определяться балансом предложения и спроса на данный фактор производства. К. Маркс писал: «Труд, для того, чтобы служить мерой, должен быть определен по длительности и интенсивности». Длительность (количественные границы) меры труда измеряется продолжительностью рабочего времени, а интенсивность (качественные границы) - нормами затрат труда (нормы выработки, времени, нормы обслуживания). В советской науке трудового права многие исследователи характеризовали нормы труда как определяемый в законном порядке стандарт интенсивности в работе. Таким образом, правовое регулирование меры труда означает законодательную регламентацию не только норм продолжительности рабочего времени, но и норм интенсивности труда. Традиционно подчеркивалось, что единица времени («бытие труда во времени») - неотъемлемый элемент нормы выработки, без которой нормирование труда немыслимо. Более того, классическая работа по нормированию труда американца Д. Меррика называлась «Изучение времени как основы установления норм» (Нью-Йорк, 1920 г.). Такая трактовка и сейчас характерна для западных исследователей. В современной науке трудового права сложилось несколько подходов к определению места нормирования труда (интенсивной стороны меры труда). Одни авторы традиционно рассматривают нормирование в рамках института заработной платы, другие предлагают новаторский подход, соединяя рабочее время и нормирование в общий раздел: правовое регулирование меры труда. Третьи авторы подчеркивают неразрывную связь норм о рабочем времени и времени отдыха и объединяют их в единый институт трудового права.

Четвертые - рассматривают нормирование труда в отдельной главе, смежной с главой, посвященной правовому регулированию оплаты труда.

Полагаем, что институты рабочего времени, времени отдыха и нормирования труда не просто органически связаны, но до известной степени не могут быть рассмотрены в отрыве друг от друга. Очевидно, что рабочее время и время отдыха составляют дихотомичное измерение всей жизни наемного работника: рабочее время не является временем отдыха, а время отдыха является нерабочим. Это звучит неромантически, но с точки зрения трудового права наша жизнь состоит только из этих двух частей - рабочего времени и времени отдыха. Эти институты, как правило, регулировались в рамках одних и тех же нормативных актов и исследовались одними и теми же учеными. Данная тенденция достаточно четко нашла выражение в советской науке трудового

права. Б.К. Бегичев писал: «Время отдыха и рабочее время - это соотносимые понятия: увеличение продолжительности рабочего времени в пределах дня, недели, месяца, года означает сокращение времени отдыха, и, наоборот, сокращение рабочего времени означает соответственное увеличение продолжительности времени отдыха». В.И. Никитинский подчеркивал, что правовое регулирование времени отдыха осуществляется главным образом путем регулирования рабочего времени с признанием остального времени временем отдыха. Г.В. Муцинов подчеркивал, что в количественном выражении время отдыха представляет собой разность между календарным и рабочим временем соответствующего периода. Исходя из этого, продолжительность времени отдыха может регулироваться либо непосредственно через установление определенных видов времени отдыха, либо косвенно, путем установления продолжительности рабочего времени и распределения его в пределах определенного календарного периода. Таким образом, ТК РФ предусматривает два способа правового регулирования времени отдыха: прямой и косвенный. Прямой - заключается в закреплении отдельных видов времени отдыха, косвенный - в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени.

Единство данных институтов выражается также в существовании пограничных понятий, которые имеют двойственную правовую природу. Будучи временем отдыха, эти периоды включаются в рабочее время работника. Это прежде всего специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ), перерывы для отдыха и питания на работах, где по условиям производства предоставление этих перерывов невозможно (ч. 3 ст. 108 ТК РФ). Фактически ч. 2 ст. 109 нормирует рабочее время, но помещена она в разделе V «Время отдыха».

Вместе с тем мы не отрицаем самостоятельности данных институтов трудового права, но считаем, что их изучение должно идти в комплексе. Если они отражают экстенсивную составляющую труда через его продолжительность, то нормирование труда отражает его интенсивную составляющую. Ее образуют продолжительность рабочего времени и интенсивность труда. Отсюда следует, что институт рабочего времени уже сам по себе в значительной степени определяет институт нормирования труда. В этой связи все три вышеназванных феномена, близкие по месту в системе трудовых отношений, будут нами рассмотрены не только в одной главе, но и в логической последовательности, определяемой историей формирования и их правовым наполнением.

21.1. Рабочее время как правовая категория

21.2. Развитие законодательства и теории рабочего времени на Западе и в России

21.3. Правовое регулирование нормирования труда

21.4. История развития законодательства о времени отдыха на Западе и в России

21.5. Развитие теории и современное законодательство о времени отдыха

21.1. Рабочее время как правовая категория

В первых актах трудового законодательства было дано определение рабочего времени. Закон от 2 июля 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» и УПТ (ст. 194) устанавливали, что «рабочим временем или числом рабочих часов в сутки для каждого рабочего считается то время, в течение которого он согласно договору найма обязан находиться в промышленном заведении и в распоряжении заведующего оным для исполнения работы». Позднее это определение было воспроизведено в Декрете СНК от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени». Из этого определения вытекают следующие признаки названной дефиниции рабочего времени. Во-первых, рабочее время - это период времени, когда работник обязан выполнять свою трудовую функцию в соответствии с трудовым договором. Во-вторых, это время «несамостоятельного», зависимого труда работника, который находится в подчинении к работодателю, в его распоряжении.

Однако КЗоТы 1918, 1922 и 1971 гг. не содержали легального определения рабочего времени, ограничиваясь установлением норм рабочего времени. В то же время в ряде конвенций МОТ дается определение рабочего времени путем перечисления признаков, характеризующих это правовое явление. Например, согласно Конвенции МОТ № 30 о рабочем времени в торговле и в учреждениях (1930 г.) под рабочим временем понимается период, в течение которого трудящийся находится в распоряжении предпринимателя.

Между тем в советской науке трудового права учеными обосновывалось определение рабочего времени в соответствии с действующим трудовым законодательством. Так, К.М. Варшавский, анализируя КЗоТ 1922 г., отмечал, что «понятие рабочего времени обнимает не только время, затрачиваемое на основную работу, но и время, употребляемое на приготовление к ней (спуск в шахты) и на вспомогательные работы (чистка машин, помещения)». В условиях усиления централизованных начал в регулировании трудовых отношений А.Е. Пашерстник определял рабочее время как время, в течение которого работник по закону обязан выполнять порученную ему работу на предприятии, в учреждении, хозяйстве. Его поддержали большинство ученых-трудовиков.

Н.Г. Александров рассматривал рабочее время как элемент трудового правоотношения, отмечая обязанность работника соблюдать установленную меру труда, в частности продолжительность рабочего времени, и обязанность подчиняться определенному его распорядку. Он определил рабочее время как время, «_в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен выполнять порученную ему работу». Но с таким подходом не соглашался А.И. Процевский. Он отмечал, что рабочий день как составная часть меры труда есть величина строго определенная государством. Она, как правило, не является предметом соглашения (исключение - неполное рабочее время), а поэтому не может являться, по мнению А.И. Процевского, и элементом трудового правоотношения. В этой связи им было предложено разграничить установление продолжительности рабочего времени и его распределение.

Установление продолжительности рабочего времени является областью исключительно государственного нормирования, а распределение рабочего времени связано с договорным регулированием рабочего времени, когда стороны трудового или

коллективного договора вправе лишь уменьшить продолжительность рабочего времени и определить его режим.

В дальнейшем научное определение рабочего времени связывалось со всеобщей трудовой обязанностью и государственным контролем за мерой труда. Так, особо подчеркивалось, что в социалистическом обществе осуществление контроля за мерой труда заключается не только в привлечении к труду всех трудоспособных граждан, но и в установлении определенной меры работы для каждого трудящегося, в определении количественной стороны труда. Иными словами, посредством рабочего времени государство определяет обязательное количество труда, которое трудящийся должен доставить обществу на определенном этапе его развития. Так, Л.Я. Гинцбург писал, что «рабочее время при социализме должно быть определено как выраженная в единицах времени мера труда, обязательная к выполнению гражданами социалистического государства в силу конституционной всеобщей обязанности трудиться». Более того, Л.Я. Гинцбург считал необходимым разграничивать нормальное рабочее время как объективную норму и фактически отработанное время, которое по продолжительности может не совпадать с нормальным рабочим временем.

Таким образом, в советской науке трудового права доктринальное определение рабочего времени давалось по крайней мере в трех значениях:

- А) рабочее время как элемент трудового правоотношения - это время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять трудовую функцию;
- Б) рабочее время как мера труда - это установленная законом норма рабочего времени, которую должен выполнять каждый рабочий и служащий;
- В) рабочее время как фактически проработанное время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении администрации.

В этой связи в учебной литературе по трудовому праву содержалось, как правило, следующее определение рабочего времени - это отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности.

Ныне действующий ТК РФ в отличие от своих предшественников содержит определение рабочего времени, в котором ряд указанных выше признаков рабочего времени нашли отражение. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

В рабочее время в соответствии с трудовым правом включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права подлежат включению в рабочее время (например, простой, оплачиваемые перерывы). При этом отсутствует единый критерий, позволяющий отграничить рабочее время от иных периодов, таковыми не являющимися. Т.В. Иванкина, опираясь на конвенции МОТ № 30, 51, 61, предложила в качестве критерия рабочего времени считать период, в течение которого трудящийся находился в распоряжении работодателя. К этой

проблеме мы вернемся в конце данного параграфа.

В литературе по советскому трудовому праву вопрос о составе фактически отработанного времени был поставлен Л.Я. Гинцбургом. В структуре фактически отработанного времени он выделял две группы периодов. В первой группе центральное место занимает время фактической работы, затем включались регламентированные оплачиваемые перерывы, время в пути, включаемое в рабочее время, и т.п. Компенсируется это время, по мнению Л.Я. Гинцбурга, заработной платой в различных ее формах. Во вторую группу включается время жизненных положений, приравненных к выполнению трудовых обязанностей. Эти периоды не составляют работы ни в прямом, ни в переносном смысле слова, но в силу их общественного значения или в интересах охраны здоровья и жизненного уровня работника приравнены законом к выполнению трудовых обязанностей (перерывы матерям на кормление ребенка, простои и др.) и подлежат оплате. По своей природе, как отмечал Л.Я. Гинцбург, это гарантийные суммы, связанные с сохранением среднего заработка или тарифной ставки. В фактически отработанное время включаются также и периоды работы сверх установленной продолжительности рабочего времени в случаях, предусмотренных законодательством.

Между тем фактически отработанное время может быть меньше нормального времени, установленного законом или в локальном, индивидуально-договорном порядке.

Соответственно возникает вопрос об отработке потерянного времени в натуре. В отечественном трудовом законодательстве этот вопрос решался неоднозначно. КЗоТ 1922 г. прямо запрещал производство сверхурочных работ для возмещения времени, потерянного вследствие опоздания на работу (ст. 107). Судебная практика того времени широко истолковала эту статью, распространив ее действие на случаи преждевременного ухода с работы, простои по вине работника, непроизводительные затраты времени на производство брака по вине рабочего. Во всех этих случаях на нарушителя могло быть наложено только дисциплинарное взыскание, но запрещалось обязывать работника отработать в натуре потерянное время. Такая позиция находила поддержку и в научных кругах теоретиков трудового права, однако признавалась далеко не всеми учеными-трудоуками. В связи с проведением хозяйственной реформы 1965 г. в литературе был поставлен вопрос об усилении правовых средств борьбы с непроизводительными потерями рабочего времени. В частности, предлагалось внести в трудовое законодательство ряд дополнений, касающихся обязывания работника отработать на предприятии время отсутствия на работе без уважительных причин, приветствовалась практика полного или частичного лишения премий нарушителей трудовой дисциплины, допускающих прогулы, опоздания на работу, простои. Эти предложения впоследствии нашли отражение в действующем трудовом законодательстве, но не на уровне кодекса, а на уровне подзаконного нормативного акта. В 80-е годы в связи с очередным проведением мероприятий по укреплению социалистической дисциплины труда принимается соответствующее совместное постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда», где ставились задачи обеспечения достоверного учета рабочего времени, борьбы с непроизводительными потерями рабочего времени, неоправданными отвлечениями рабочих и служащих в рабочее время для проведения всевозможных собраний, слетов и семинаров, спортивных соревнований, занятий художественной самодеятельностью,

организации туристических поездок. Во исполнение указанных задач принимается постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины»⁴. В названном нормативном акте, по сути, вводился институт отработки рабочего времени. Во-первых, работникам, совершившим прогул, ежегодный отпуск уменьшался на число дней прогула. Таким образом, работник обязан был выйти на работу ранее истечения срока обычного его отпуска. Во-вторых, при предоставлении отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон предусматривалась возможность его отработки в последующий период во внерабочее время. Такая отработка не считалась сверхурочной работой, и ее оплата производилась в одинарном размере. Указание на «соглашение сторон о последующей отработке» зависело только от работодателя, так как последний по закону был вправе, но не обязан (за исключением случаев, предусмотренных законодательством) предоставлять отпуск без сохранения заработной платы. С очевидностью названные положения подзаконного нормативного акта противоречили действовавшему в то время КЗоТу 1971 г. и Конвенции МОТ № 29 о принудительном труде (1930 г.). Между тем названное Постановление в части уменьшения отпуска на число дней прогулов применялось вплоть до декабря 2000 г. Вопрос о правомерности этого акта вставал и в связи с порядком применения актов Союза ССР о труде на территории Российской Федерации после распада Союза в 1991 г. Союзные акты должны были применяться в части, не противоречащей российскому трудовому законодательству. Министерство труда РФ нашло этот акт соответствующим российскому законодательству и разъяснило, что уменьшение отпуска на число дней прогулов допустимо, но при этом отпуск не может быть менее 24 рабочих дней. Это Разъяснение министерства, а не само Постановление Совета Министров СССР, было признано решением Верховного Суда РФ от 8 декабря 2000 г. недействительным, как не соответствующее законодательству о труде и на этом основании отменено. Действующее трудовое законодательство не допускает отработки в любых формах «потерянного» рабочего времени.

Между тем нельзя не отметить, что в настоящее время в некоторых странах законодательство устанавливает систему «возмещения рабочего времени», т.е. обязанность работать сверх нормального рабочего времени за одинарную оплату, чтобы компенсировать рабочее время, потерянное в связи с неблагоприятными погодными условиями, форс-мажором, коллективным прекращением работы. Как правило, такая «отработка» связана с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон трудового договора.

Отметим, что МОТ уделяло и уделяет установлению стандартов в сфере труда большое внимание. С 1919 по 2004 г. по этой проблематике было принято 16 конвенций и 11 рекомендаций, а самая первая конвенция была посвящена рабочему времени в промышленности (1919 г.). Она ввела требование об ограничении 8-часового рабочего дня и 48-часовой рабочей неделе. Конвенция № 30 о рабочем времени в торговле и в учреждениях (1930 г.) распространяла эти требования и на других работодателей вне сферы промышленности. Наша страна обе эти конвенции не ратифицировала. Определение рабочего времени впервые было дано на Конференции министров труда (Лондон, 1926 г.): «это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя». Оно было включено в Конвенцию МОТ № 30. Очевидно, что из него исключаются все периоды времени отдыха. Это основное определение и во всех

последующих конвенциях. «Нахождение в готовности к работе», если работник находится в распоряжении работодателя, эксперты МОТ склонны относить к рабочему времени, требующему компенсации адекватным предоставлением свободного времени. Аналогичная норма уже закреплена в Конвенции МОТ № 180 о продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами (1996 г.). Впрочем, в законодательстве ряда стран время «нахождение в готовности к работе» исключено из обычного рабочего времени (Швеция, Финляндия, Эстония).

Сделаем краткие выводы.

1. В советской науке трудового права доктринальное определение рабочего времени давалось по крайней мере в трех значениях: А) рабочее время как элемент трудового правоотношения - это время, в течение которого рабочий или служащий согласно внутреннему трудовому распорядку должен находиться в месте производства работ и выполнять трудовую функцию; Б) рабочее время как мера труда - это установленная законом норма рабочего времени, которую должен выполнять каждый рабочий и служащий; В) рабочее время как фактически проработанное время, в течение которого работник фактически находился на рабочем месте в распоряжении администрации.

В этой связи в учебной литературе по трудовому праву содержалось, как правило, следующее определение рабочего времени - это отрезок календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законом, коллективным и трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности.

2. В рабочее время в соответствии с трудовым правом включается как время, в течение которого фактически выполнялась работа, так и периоды, в течение которых работа фактически не выполнялась, но которые в соответствии с нормами трудового права подлежат включению в рабочее время (например, простои, оплачиваемые перерывы). Действующее трудовое законодательство не допускает отработки в любых формах «потерянного» рабочего времени. По официальной терминологии МОТ, рабочее время - это время, в течение которого работник находится в распоряжении работодателя.

21.2. Развитие законодательства и теории рабочего времени на Западе и в России

Проблема правового регулирования рабочего времени лично свободных лиц

обострилась только в XVIII в. До этого такое регулирование носило естественно-природный характер. Начнем с того, что в Средние века мастера работали столько же, сколько их наемные работники. При этом продолжительность рабочего дня ограничивалась физической тяжестью работы, относительным дефицитом квалифицированных кадров, отсутствием или недостаточностью искусственного освещения и отопления. В итоге рабочий день до XVI в. у подмастерьев составлял 14-16 часов, а в зимнее время он понижался до 10-12 часов. Строительные рабочие работали 10-11 часов. В этот же период появились и первые кустари из обедневших ремесленников, что означало отделение капитала от труда, а прибыли от заработной платы. В XVI-XVIII вв. рабочий день в промышленности также составлял около 14 часов, а иногда и более. В это время при относительном недостатке рабочих рук и периодических демографических кризисах, связанных с эпидемиями, степень эксплуатации наемного труда имела терпимые для работников временные рамки. С учетом сохранившихся патриархальных пережитков в отношениях между работниками и работодателями и неразвитости инфраструктуры досуга такая ситуация создавала зыбкое равновесие интересов.

В Средние века государство относительно редко вмешивалось в нормирование рабочего времени. Большинство принимаемых актов было связано с установлением его минимальной продолжительности в условиях, когда спрос на рабочую силу превышал ее предложение. Это, например, английский Елизаветинский статут 1562 г. Предпринимались попытки регулирования рабочего времени и на муниципальном уровне. Так, городской магистрат английского г. Варвика в 1684 г. определил продолжительность рабочего дня в 14,5 часов, из которых 2,5 часа отводились на еду. Ситуация резко изменилась с наступлением промышленной революции и значительным прогрессом машинного производства в XVIII в. Работа стала первоначально в массе своей менее квалифицированной, а человек, по сути, стал только придатком машин. Последние, в свою очередь, стоили дорого, и для их окупаемости был необходим длительный период использования. Все это привело к обвалному росту продолжительности рабочего дня с целью окупить затраты на машины и для дальнейшего получения прибыли. Проходившая параллельно секуляризация общественного сознания и ослабление патриархальных начал убрали последние препоны в сфере расширения временных рамок использования наемного труда. Отчасти этой проблемы мы касались в первом томе данного Курса (раздел 2) и еще вернемся к ней в главе, посвященной охране труда.

Печальный «рекорд» на рубеже XVIII-XIX вв. составил 20-часовой рабочий день, в условиях которого рабочие ели и спали возле станков. Такое положение дел вызывало протесты самих работников и возмущение прогрессивной части общественности. Для обоснования необходимости сокращения рабочего дня на щит было поднято научное наследие выдающегося чешского просветителя и педагога Я.А. Коменского (1592-1670 гг.). Еще в 1632 г. в работе «Великая дидактика» он обосновал положение, получившее впоследствии название «трех восьмерок»: 8 часов на работу, 8 часов - на сон, 8 часов - на культурный досуг и отдых. О желательности 8-часового рабочего дня писал французский философ К.А. Гельвеций (1715-1771 гг.) в своем сочинении «О человеке». Но до этого было еще очень далеко.

Как уже указывалось, впервые вопрос о законодательном ограничении рабочего дня был поставлен в конце XVIII в. в Англии. Собственно, с этого и началось формирование

трудового права. Англичане разработали модель правового регулирования продолжительности рабочего времени исходя из трех категорий работников: малолетние, подростки и женщины, взрослые мужчины. Эта модель была рецептирована многими странами, включая Россию. Первоначально встал вопрос об ограничении рабочего дня малолетних. Именно на них наиболее губительно сказывался непосильный труд, жестокость хозяев, последствия антисанитарии и промышленный травматизм. В 1802 г. по инициативе Р. Пиля в Англии принимается Закон «О здоровье и нравственности учеников», который стал вообще первым фабричным законом. Этот приоритет никогда не оспаривался и советскими учеными. Согласно Закону 1802 г. для учеников шерстяных и хлопчатобумажных фабрик рабочий день ограничивался 12 часами, а работа в ночную смену запрещалась. Впрочем, этот Закон почти не имел практического значения и в 1819 г. принимается новый Закон, впервые определивший возрастные пределы защищаемой законом категории детей: 9-16 лет. Наконец, в 1833 г. дети законодательно делятся на две группы: с 9 до 13 лет и с 14 до 18 лет. Для первой группы рабочий день ограничивался 8 часами в день и 48 часами в неделю, а для второй - 12 часами в день. Труд в ночное время (с 20.30 до 5.30) запрещался для обеих групп. Но этот Закон распространялся только на ткацкие фабрики и не затрагивал другие виды производства. Комиссия лорда Эшли установила, что дети в возрасте 5-9 лет работали под землей по 12-14 часов в сутки. Только в 1842 г. запрещается труд на подземных работах детям до 10 лет и женщинам, а несколько позднее ограничивается труд мальчиков 10-12 лет. Отметим, что до 60-х годов XIX в. возрастные критерии в разных отраслях промышленности в целях определения продолжительности рабочего дня были различными. Если в текстильной промышленности рабочий день детей уже в 1844 г. ограничивался 6,5 часами, то в других отраслях это произошло значительно позднее. Акт 1878 г. наконец свел все английские фабричные законы в одно целое, и в начале XX в. для детей 12-14 лет устанавливался 6-часовой рабочий день на текстильных фабриках и 6,5-часовой - на не текстильных. При этом все часы должны были быть отработанными либо до, либо после обеденного перерыва, а остальное время должно было отводиться на посещение школы. В исключительных случаях для этой категории работников допускался 10-часовой рабочий день, но на следующий день им должен был предоставляться выходной. Ночные работы с 20 часов до 6 часов для них запрещались, а общее число рабочих часов за две недели должно было быть в два раза меньше, чем у подростков и женщин.

Другие государства в части ограничения рабочего дня малолетних пошли вслед за Англией. Во Франции с 1841 г. рабочий день детей 8-12 лет ограничивался 8 часами, а 13-16 лет - 12 часами. К тому же малолетним запрещалась работа с 21 часа до 5 часов утра. Закон 1851 г. ограничил труд детей до 14 лет 10 часами в день. Закон 1892 г. распространил эту норму на лиц до 16 лет, а затем и до 18 лет. В США почти во всех штатах для лиц до 18 лет к началу XX в. был установлен 8-10-часовой рабочий день. В Германии в этот период лица до 14 лет имели не более 6-часового рабочего дня. Таким образом, в большинстве стран Запада в начале XX в. к категории малолетних причислялись лица до 13-14 лет. Для них была установлена сокращенная продолжительность рабочего дня в 6-8 часов, запрещался ночной труд, устанавливался обязательный перерыв не позднее 4 часов непрерывной работы.

Несколько иначе обстояло дело с нормированием рабочего времени подростков и женщин. Впервые в Англии Закон 1833 г. рабочий день лиц 13-18 лет ограничил 12

часами. Но этапное значение имел Закон о 10-часовом рабочем дне для подростков и женщин, принятый в Англии в 1847 г. Для лиц моложе 18 лет работа не должна была превышать 10 часов в сутки и 58 часов в течение недели. Это же касалось и женщин старше 18 лет. Данный акт заложил основу института нормального рабочего времени: нормального рабочего дня и нормальной рабочей недели. Отступления от них допускались только в сторону уменьшения, но не допускались в сторону увеличения. Именно в таком смысле данная категория понималась в теории и на практике на протяжении XIX в. и в первой четверти XX в. Б. Вебб и С. Вебб писали об этом так: «Нормальный рабочий день - единообразный максимум рабочего времени для всех рабочих известной отрасли промышленности». Английский Закон 1850 г. для подростков и женщин установил обязательный перерыв в работе не менее 1,5 часов, а ночные работы с 18 часов до 5 часов по общему правилу запрещались. В то же время сверхурочные работы, допустимые как исключение при крайних обстоятельствах, практиковались в широких масштабах. Первоначально фабричная инспекция требовала за них только повышенной оплаты, что служило своеобразным штрафом и препятствием к их широкому применению. Только в 1878 г. была проведена четкая правовая регламентация сверхурочных работ. Согласно Законам 1895 и 1901 гг. допускались сверхурочные работы несовершеннолетних и женщин только под контролем фабричной инспекции, при повышенной оплате труда и в определенных рамках. Так, для подростков сверхурочные не могли превышать 0,5 часов, а для женщин - 2 часов в день. Привлечение к ним по общему правилу не должно было быть более 3 дней в неделю и более 30 дней в году. Примечательно, что английский фабричный инспектор Л. Хорнер еще в середине XIX в. наглядно показал, что сокращение рабочего дня ведет к увеличению производительности труда, сокращает непроизводственные затраты и в конечном итоге может быть выгодно предпринимателю.

Во Франции для подростков и женщин в 1905 г. устанавливался 10-часовой рабочий день, в Германии - 10-часовой для подростков и 11-часовой для женщин. Дальше всех пошла Новая Зеландия, где для этой категории была установлена 45-часовая рабочая неделя. Таким образом, продолжительность рабочего времени подростков и женщин в большинстве стран Запада была либо равной, либо сокращенной по сравнению со взрослыми мужчинами. Но для них, как правило, запрещалась ночная работа, привлечение к сверхурочным работам было регламентировано законом и контролировалось фабричной инспекцией.

Нормирование рабочего времени взрослых мужчин встретило гораздо больше препятствий. Еще со времен А. Смита и Д. Рикардо господствующим являлось утверждение о том, что длительность рабочего дня прямо пропорциональна размеру прибыли. Наиболее часто против нормирования рабочего времени выдвигались следующие возражения: государство не имеет права этого делать, ограничивая волю сторон договора личного найма; такое нормирование невыгодно рабочим, ограничивает для них возможность заработка; такое ограничение вредно для промышленности, подрывает конкурентоспособность экономики. В ретроспективе все эти возражения можно признать несостоятельными, если, конечно, уменьшение рабочего времени не сопровождается пропорциональным уменьшением заработной платы и не ведет к повышению производительности труда.

При этом возможность сокращения продолжительности рабочего дня для отдельных профессий практически никем не отрицалась. Так, для лондонских печатников уже в

1810 г. был введен 10-часовой рабочий день. По сложившемуся обычаю 10-часовой рабочий день имели строители. Отдельные предприниматели по своей инициативе могли установить максимальную продолжительность рабочего дня. Это сделал, например, известный социалист-утопист Р. Оуэн на своем предприятии в Шотландии, введя там 10,5-часовой рабочий день.

Как уже указывалось, ограничение рабочего времени было связано с теорией «трех восьмерок». Научное обоснование она получила в трудах немецкого врача К.В. Гуфеланда (1762-1836 гг.), лейб-медика прусского короля, профессора Йенского университета, основателя Поликлинического института в Берлине и иностранного члена Петербургской академии наук. В своем трактате он доказывал, что для полноценного поддержания здоровья процесс труда не должен превышать 8 часов в сутки при 8-часовом сне.

Выдающийся русский ученый И.М. Сеченов (1829-1905 гг.), заложивший основы физиологии труда, впоследствии пришел приблизительно к аналогичным выводам. Впервые требование «трех восьмерок» в организованном порядке было выдвинуто английскими рабочими в 1832 г. Но первая попытка нормировки рабочего дня взрослых мужчин была осуществлена во Франции в период революционного кризиса. 22 марта 1848 г. принимается Закон о введении 10-часового рабочего дня в Париже и 11-часового - во всей Франции. В сентябре того же года последнюю цифру увеличили до 12 часов. Но значение этих законов было невелико, и они постоянно нарушались. Если во Франции эта попытка стала следствием коллективных требований рабочих, то в Австралии это же самое произошло под влиянием индивидуалистической доктрины. Символично, что первые попытки введения 8-часового рабочего дня были предприняты в некоторых австралийских штатах в том же 1848 г. Но на законодательном уровне это было впервые осуществлено в штате Виктория 21 апреля 1856 г. Вслед за этим аналогичные законы были приняты в ряде других штатов, прежде всего в Новом Южном Уэльсе и в Новой Зеландии, где вводилась 48-часовая рабочая неделя и по общему правилу запрещался ночной труд после 21 часа. Сокращение продолжительности рабочего дня для детей и женщин автоматически влияло и на продолжительность рабочего времени мужчин, а в ряде случаев это время просто выравнивалось в силу производственной необходимости.

Постепенно 8-часовой рабочий день стал вводиться в отдельных отраслях и сферах деятельности. Так, в США Федеральный закон от 25 июня 1868 г. ввел 8-часовой рабочий день для всех наемных работников правительственных учреждений. Еще в 1840 г. 10-часовой рабочий день был установлен в американском морском ведомстве и для работающих в военных арсеналах. Постепенно в 31 штате были введены законы о 8-часовом рабочем дне в основном для служащих государственных и муниципальных учреждений, шахтеров и портных. Интересно, что в штатах Калифорния и Небраска соответственно в 1868 и 1891 гг. принимались законы о 8-часовом рабочем дне для всех работников, но Верховный Суд США признавал их неконституционными, ограничивающими права американских граждан. С 1892 г. 8-часовой рабочий день вводится на отдельных предприятиях в Англии, с 1893 г. - во всем морском ведомстве и др. При этом большинство исследователей сходились во мнении о том, что уменьшение продолжительности рабочего дня, при некоторых издержках, в основном благотворно сказывается на развитии хозяйства и однозначно положительно на культурном развитии и здоровье населения.

Определенное влияние на нормирование рабочего дня оказало международное рабочее движение и формирующееся международное право. Уже 1-й Конгресс Интернационала в 1866 г. выдвинул требование о 8-часовом рабочем дне. Немецкие исследователи И. Барон и Т. Лохманн в 1878 г. предложили определять продолжительность рабочего дня на международном уровне с целью постановки предпринимателей в равные условия и создания честных условий конкуренции. Наконец, Международный социалистический конгресс, состоявшийся в Париже в 1889 г., предложил ограничить рабочий день 8 часами, запретить ночные работы и труд детей до 14 лет, ввести непрерывный еженедельный отдых не менее чем 36 часов.

Таким образом, на рубеже XIX-XX вв. в большинстве развитых стран максимальный рабочий день был законодательно определен и составлял в среднем 10 часов. С учетом сверхурочных работ средняя продолжительность рабочего дня составляла в то время в Германии и Франции 10,5 часов, Италии и Австро-Венгрии - 10 часов, США - 9,5 часов, Австралии и Новой Зеландии - 8 часов. Для сравнения, в России эта цифра составляла 12 часов. Восьмичасовой рабочий день в Европе не был декретирован ни в одной стране, но для многих профессий существовал в Англии, Германии, Франции и др. Ситуация резко изменилась после Первой мировой войны и принятия Советской Россией Декрета о 8-часовом рабочем дне. 28 ноября 1918 г. аналогичный рабочий день вводится в Германии для рабочих, а затем и для служащих. На первой сессии Генеральной конференции МОТ в Вашингтоне (1919 г.) принимается решение о введении 8-часового рабочего дня, но его исполнили в основном только европейские государства. В конце 10-х - начале 20-х годов XX в. законы о 8-часовом рабочем дне принимаются в Бельгии, Франции, Италии, Швейцарии, Польше и ряде других стран. Но эти законы содержали множество оговорок и проводились в жизнь непоследовательно. Например, уже в 1926 г. в Италии рабочий день увеличивается до 9 часов. В Англии продолжительность рабочего дня взрослых мужчин так и не была законодательно ограничена, но посредством коллективно-договорной практики она была доведена в среднем до тех же 8 часов. Во Франции в 1936 г. впервые вводится 40-часовая рабочая неделя. Наконец, в США в 1938 г. принимается Закон «О справедливых условиях труда» (Закон Блэка-Коннери), в котором определяется продолжительность рабочей недели не более чем в 40 часов. Но прямого запрета или ограничения сверхурочной работы либо на ее совокупную временную продолжительность не устанавливалось. Такие ограничения были впоследствии предусмотрены только для мужчин, работающих в отраслях, угрожающих безопасности граждан (автобусы, железные дороги и др.), или на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (в шахтах, в условиях сжатого воздуха и др.). Закон 1938 г. по сути ввел новую трактовку понятия нормального рабочего времени. Основное предназначение данной категории сводилось к исчислению заработной платы, которая была повышенной за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Отечественные исследователи обращали внимание на то, что в этом американском Законе понятие нормального рабочего времени трансформируется в понятие грани или рубежа, за которым работнику за ту же работу полагается большая оплата, в связи с чем понятие нормы получило чисто расчетное значение. Продолжительность сверхурочной работы неограниченна для всех работников и в США, и Дании, а для взрослых мужчин - в Великобритании и Японии. В ряде стран ограничения на такие работы достаточно либеральные (например, в Турции - 240 часов в течение рабочего

года).

В Великобритании и Дании по-прежнему нормируется только рабочий день женщин и детей, а его продолжительность для взрослых мужчин устанавливается в коллективно-договорном порядке. Английские законы 1937 и 1961 гг. также касались только несовершеннолетних и женщин, а в законодательном порядке регулируется рабочее время рабочих угольных шахт, железных дорог, автотранспорта, стекольной промышленности. Своеобразный перелом произошел в начале 60-х годов XX в., когда практически во всех странах Запада рабочий день был сокращен посредством включения соответствующих положений в коллективные договоры. Также посредством коллективно-договорной практики была сокращена максимальная продолжительность сверхурочных работ и увеличена компенсация за них. Ориентиром послужила Рекомендация МОТ № 116 о сокращении продолжительности рабочего времени (1962 г.), согласно которой размер ставки за сверхурочные работы не должен быть менее чем 1,25 обычной ставки. Законодатель, как правило, уменьшал продолжительность рабочего дня вслед за сложившейся коллективно-договорной практикой. В настоящее время стандартом для развитых стран считается 40-часовая рабочая неделя (во Франции с 2002 г. - 35-часовая), а для развивающихся стран - 45-48-часовая.

В последнее десятилетие произошли существенные и разнонаправленные изменения, требующие правового закрепления. Если в большинстве стран рабочее время за это десятилетие довольно существенно уменьшается (годовое рабочее время в Германии уменьшилось в среднем на 93 часа, в Великобритании - на 48 часов), то в США оно за этот период выросло на 36 часов. В России этот процесс аналогичен американскому. Если в США и Японии годовое рабочее время ровно 1900-2000 часов, то в Европе оно колеблется в пределах 1400-1800 часов.

Правовое регулирования рабочего времени в России. В России ситуация исторически развивалась по тому же сценарию, что и на Западе, но с традиционным полувековым запаздыванием. Петровский Регламент Адмиралтейств-коллегии 1722 г. установил рабочий день для ее служащих в 14,5 часов, а для остальных служащих - 13,5-14 часов. В допетровскую эпоху рабочий день законодательно не регулировался, в том числе из-за малого числа лиц наемного труда. Так, в 1638 г. в Москве было 2367 человек, занятых промышленным трудом, а в других городах было от силы 400-500 ремесленников. Регламент 1741 г. установил 14-часовой рабочий день, а Указ Александра I от 30 июня 1802 г. - 12-часовой, но только для шерстяных фабрик. Закон 1847 г. ограничивал рабочий день малолетних на горном производстве 8 часами. Но все эти законы были малоэффективны и сегментарны, устанавливали, как правило, минимальную продолжительность рабочего дня и не предусматривали реальных правовых последствий на случай их несоблюдения. Фактически все было отдано на откуп работодателю.

После отмены крепостного права в 1861 г. эта проблема стала достаточно актуальной. Между тем 16-часовой рабочий день в пореформенный период не был редкостью. В этих условиях Ярославский статистический комитет нашел образцовым, когда все категории работников работали 14,5 часов в день и жили в казармах. На некоторых промыслах рабочий день доходил и до 20 часов, но это было связано с обычаем «сумерничать», т.е. не работать в сумерках, при этом оставаясь на рабочем месте. Обычно в это время молодые рабочие беседовали с девушками на «засидках». Такая практика могла прекращаться по требованию женатых рабочих, что резко снижало и

продолжительность рабочего дня, убирая из него культурный молодежный досуг в виде «засидок». Некоторое распространение получило и сезонное нормирование рабочего времени. Например, кирпичники работали от зари до зари, но не более 4 месяцев в году. Как и на Западе, первый российский фабричный закон 1 июня 1882 г. был связан с ограничением рабочего времени детей. Лица с 12 до 15 лет должны были работать не более 8 часов в день и 4 часов подряд без перерыва. Для них запрещалась ночная работа с 21 часа до 5 часов. С некоторыми изменениями эти нормы были включены в Устав о промышленности (изд. 1893 г.). Закон от 3 июня 1885 г. касался работы подростков до 17 лет и женщин и распространялся только на отрасли текстильной промышленности. Для этой категории лиц также запрещался труд в ночное время. Закон от 24 апреля 1890 г. только упорядочил предшествующее законодательство. Для лиц 12-15 лет рабочий день доводился до 9 часов и работа без перерыва - до 4,5 часов. Ночное время, когда им запрещалась работа, сократилось с 22 до 4 часов утра. Разрешалась работа и 6 часов подряд, но эта должна быть полная смена с завершением работы. В стекольной промышленности допускалась ночная работа, но не более 6 часов. В порядке исключения разрешалась работа малолетних такой же продолжительности, как и взрослых.

Первые акты фабричного законодательства косвенно повлияли на продолжительность рабочего дня взрослых мужчин. На 1882 г. наиболее распространенным был 12-часовой рабочий день. Эта цифра не превышалась на 80% предприятий. Чем больше была фабрика и чем сложнее на ней оборудование, тем меньшим был рабочий день. В целом слишком большое время работы неблагоприятно сказывалось на здоровье рабочих с учетом плохих условий труда и неразвитой техники безопасности. Наконец, Закон от 2 июня 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской промышленности» определил ночное время с 21 часа до 5 часов для односменной работы и с 22 до 4 часов при многосменной. Он установил, что для рабочих, занятых исключительно в дневное время, рабочее время не должно превышать 11,5 часов в сутки, а по субботам и в кануны означенных праздников - 10 часов. Для рабочих, занятых хотя бы отчасти в ночное время, рабочее время не должно превышать 10 часов в сутки. Таким образом, законодательно ограничивалась максимальная продолжительность нормального рабочего времени. Меньшей продолжительности рабочее время устанавливалось малолетним на работах в фабрично-заводских, горных и горно-заводских предприятиях. Малолетние в возрасте от 12 до 15 лет не могли быть заняты работой более 8 часов в сутки. Главному по фабричным и горнозаводским делам присутствию предоставлялось законом право издавать правила о продолжительности и распределении рабочего времени в производствах и на работах особенно вредных для здоровья рабочих, с уменьшением установленной законом наибольшей продолжительности рабочего времени.

Допускались сверхурочные работы, под которыми понимались работы, производимые рабочим в промышленном заведении в такое время, когда по правилам внутреннего распорядка ему не полагается работы. Сверхурочные работы допускались не иначе как «по особому соглашению заведующего промышленным заведением с рабочим». В договор найма могли включаться условия только о таких сверхурочных работах, которые оказывались необходимыми по техническим условиям производства. Исходя из норм закона фабричный инспектор А.Н. Быков сверхурочные работы делил на два вида: 1) необходимые, исполнение которых оговаривалось правилами внутреннего трудового

распорядка (например, работы, связанные с завершением технологически непрерывного процесса); 2) обыкновенные, которые проводились по особому соглашению сторон. Первые из указанных носили обязательный для работника характер, а вторые - добровольный. Первоначально годовой объем сверхурочных работ (кроме необходимых) ограничивался 120 часами, но циркуляром Министра финансов от 14 марта 1898 г. эта норма была отменена. Другим министерским циркуляром было разрешено «по соглашению сторон» работать по воскресеньям и праздникам². Положения о нормировании рабочего дня впоследствии были систематизированы в УПТ (изд. 1913 г.) по категориям работников: подростки и женщины (ст. 64-71), малолетние (ст. 72-85), остальные рабочие (ст. 193-201).

Таким образом, рабочее время регулировалось в индивидуально-договорном порядке, но в пределах ограничений продолжительности рабочего времени, установленных законами.

В советской литературе по трудовому праву подчеркивалась ограниченность акта 1897 г. и всего дореволюционного российского законодательства о рабочем времени. Отмечалось, что общие законы о рабочем времени распространялись только на крупную промышленность и не на все районы страны. Более того, договорные начала производства сверхурочных работ перечеркивали установленные законом ограничения продолжительности рабочего времени. Российские рабочие в течение десятилетий выдвигали требования о 8-часовом рабочем дне. По данным фабричной инспекции, наиболее часто предъявляемым требованием в ходе забастовок и по результатам выборочных опросов было уменьшение продолжительности рабочего дня. Постепенно это требование приобрело политический характер. Уже в первом, написанном В.И. Лениным, проекте программы Российской социал-демократической партии (1895 г.) появилось требование о законодательном ограничении рабочего дня 8 часами в сутки (и ряд других положений, касающихся регулирования рабочего времени). Это требование воспроизводилось также в программе, принятой на II съезде партии в 1903 г., и в проекте программы 1917 г., и в законопроекте, внесенном большевистской фракцией РСДРП в IV Государственную Думу в 1912 г. Проблема 8-часового рабочего дня широко обсуждалась в научной и публицистической литературе. Требование его законодательного установления было общим для всех политических сил левой и левоцентристской ориентации.

Не удивительно, что одним из первых требований рабочих после свержения самодержавия было введение 8-часового рабочего дня. Без всякого законодательного оформления оно было осуществлено на большинстве предприятий Петрограда и Москвы в марте - апреле 1917 г. 10 марта 1917 г. между одной из наиболее представительных организаций предпринимателей - Петроградским обществом фабрикантов и заводчиков - и Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов было заключено соглашение следующего содержания: «1. Впредь до издания закона о нормировании рабочего дня на всех фабриках и заводах вводится восьмичасовой рабочий день (8 час. действительного труда) во всех случаях. 2. Накануне воскресных дней работа производится в течение 7 час. 3. Сокращение часов работы не должно влиять на размер заработков рабочих. 4. Сверхурочная работа допускается с согласия фабрично-заводских комитетов». Аналогичное соглашение через неделю было заключено в Москве, а затем во многих других городах. 22 марта 1917 г. в газете «Правда» сообщалось: «Законопроект о восьмичасовом рабочем дне для всей России

ныне разрабатывается в порядке спешности». Но такой закон так и не был принят Временным правительством.

Отношение Временного правительства к 8-часовому рабочему дню выразил председатель Совета Съездов промышленности и торговли Н.Н. Кутлер: «Восьмичасовой рабочий день вводился как расчетная единица для того, чтобы установить нормальную заработную плату: за восьмичасовую работу плата была обыкновенная, за дальнейшую работу плата устанавливалась повышенная. По особым условиям настоящего момента представлялось бы целесообразным не только не узаконить в настоящее время окончательно восьмичасовой рабочий день, но, напротив, принять требование, чтобы это фактически осуществленное требование рабочих было заменено другим, чтобы рабочий день был установлен более продолжительный». Проект закона Временного правительства о распределении рабочего времени подготовил известный ученый, в прошлом фабричный инспектор А.Н. Быков уже к маю 1917 г. Примечательно, что этот известный специалист в сфере фабричного законодательства постоянно выступал за желательность введения 8-часового рабочего дня, но, будучи реалистом, не ожидал этого в ближайшем будущем. Раскол в обществе по этой проблеме был слишком велик, и данный законопроект так и не стал законом. Окончательное законодательное оформление 8-часового рабочего дня было осуществлено уже после свержения Временного правительства Декретом СНК от 29 октября 1917 г. «О восьмичасовом рабочем дне, продолжительности и распределении рабочего времени». Им устанавливалась не только предельная продолжительность ежедневной нормы рабочего времени, но и недельная, не более 48 часов в неделю. Работа в ночное время женщин и подростков запрещалась. Продолжительность еженедельного отдыха при односменной работе определялась в 42 часа. Сверхурочные работы всячески ограничивались: они допускались только при чрезвычайных обстоятельствах, указанных в Декрете, с разрешения органов Наркомата труда в каждом отдельном случае, не более 50 дней в году для каждого подразделения предприятия и не более 4 часов в течение двух дней подряд.

Многие положения первого Декрета были конкретизированы и уточнены в разработанных на местах правилах внутреннего распорядка, в коллективных договорах, тарифных соглашениях. Своеобразным аккумулятором новой практики в области регулирования трудовых отношений явился первый КЗоТ РСФСР, принятый ВЦИК 4 ноября 1918 г. по докладу Наркомата юстиции (докладчик - А.Г. Гойхбарг).

КЗоТ 1918 г. устанавливал общее правило о регулировании рабочего времени тарифными соглашениями, вырабатываемыми для каждого рода труда, но в пределах, установленных Кодексом. КЗоТ ограничивал максимальную продолжительность рабочего времени каждого трудящегося восемью дневными часами и семью ночными. Не могла превышать шести часов продолжительность рабочего времени лиц, не достигших 18 лет, и лиц, работающих в отраслях особо тяжелых и неблагоприятных для здоровья. Таким образом, допускалось установление и меньшей продолжительности рабочего времени в договорном порядке. Однако допускались и сверхурочные работы по закрытому перечню исключительных производственных обстоятельств (для предотвращения общественных бедствий и опасностей, для проведения общественно необходимых работ по водоснабжению, канализации, транспорту и др.) без согласия работника. При этом вводились ограничения предельного количества сверхурочных часов: не более 4 часов в течение двух суток подряд в отношении работника. В

отношении отдельных предприятий, учреждений или хозяйств общее количество дней, когда производятся сверхурочные работы, не должно превышать 50 в течение года. Ограничивался и круг лиц, привлекаемых к сверхурочным работам. К их производству не допускались все лица женского пола, а из лиц мужского пола - не достигшие 18-летнего возраста.

Для производства отдельных видов сверхурочных работ, кроме того, требовалось согласие профсоюза и местной инспекции труда. Размеры вознаграждения за сверхурочные работы определялись тарифными положениями, но при этом это вознаграждение не могло быть выше полуторного размера нормального вознаграждения.

Следует отметить, что первая Конвенция № 1 о рабочем времени в промышленности, принятая МОТ в 1919 г., была посвящена, естественно, регулированию рабочего времени. В ней указывалось, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на любом государственном или частном промышленном предприятии или в любом из его филиалов, исключая предприятия, на которых работают только члены одной семьи, не может превышать восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю.

В условиях гражданской войны и сопутствующей ей разрухи трудовые отношения регулировались в соответствии с общей военной обстановкой и последовательным проведением всюду строжайшей централизации - на началах всеобщей трудовой повинности, трудовых мобилизаций и милитаризации целых отраслей хозяйства. Специальные акты по регулированию труда издавались вне системы КЗоТа и фактически заменяли его. Это были Общее нормальное положение о тарифе от 2 мая 1919 г., затем Общее положение о тарифе от 17 июня 1920 г., легализовавшие более широкое применение сверхурочных работ и ряд других отступлений от принципов Кодекса. Сверхурочные работы допускались «в исключительных случаях», с разрешения губернского совета профсоюзов, утвержденного губернским отделом труда в объеме до 4 часов в день. С санкции НКТ количество сверхурочных работ могло быть увеличено. С разрешения соответствующего совета профсоюзов допускалась работа в праздничные дни с оплатой по тарифу сверхурочной работы, работа в две и три смены. При сменной работе продолжительность ночной смены уравнивалась с дневной. В порядке исключения была разрешена работа подростков 14-16 лет; для них предусматривался 4-часовой рабочий день. По Постановлению ВЦСПС и НКТ подростки 16-18 лет могли быть допущены к ночным работам.

Переход к новой экономической политике означал кардинальное изменение организационных основ советского хозяйства. КЗоТ 1922 г. разделяет нормы продолжительности нормального рабочего времени и сокращенного рабочего времени. В отличие от КЗоТа 1918 г. сокращенное рабочее время устанавливалось не только для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и лиц, занятых на подземных работах, отдельных отраслях производства, особо тяжелых и вредных для здоровья, согласно спискам профессий, установленных НКТ, но и для лиц, занятых умственным и конторским трудом. Однако, как и предшествующий Кодекс, КЗоТ 1922 г. устанавливал только ограничение ежедневной продолжительности рабочего времени и не затрагивал недельную норму рабочего времени.

В КЗоТе 1922 г. появился и новый институт, прообраз будущего режима ненормированного рабочего времени. НКТ по соглашению с ВЦСПС предоставлялось право устанавливать категории ответственных политических, профессиональных и

советских работников, труд которых не ограничивается временем, установленным законодательством. Как отмечалось в литературе, это было данью революционной эпохе, когда для ответственных работников - когорты профессиональных революционеров - считалось само собой разумеющимся, что нормирование рабочего времени для них не имеет смысла. Вместе с тем на практике положения ст. 94 КЗоТа получили расширительное толкование и были распространены и на иных высококвалифицированных работников, получающих персональные оклады. Позднее эта практика была узаконена постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем». Этим Постановлением допускалось для отдельных категорий работников в коллективно-договорном и локальном порядке вводить ненормированный рабочий день. Списки профессий, должностей и работ, по которым допускается применение ненормированного рабочего дня, разрабатывались соответствующим профсоюзом и хозорганом (впоследствии отраслевыми министерствами и комитетами) и включались в коллективные договоры. Этот нормативный акт сохранял свою силу вплоть до введения в действие ТК РФ 2001 г. Как писал К.М. Варшавский, Кодекс 1922 г. допускал удлинение 8-часового рабочего дня не только в отношении указанных категорий ответственных работников (ст. 94), но и в отношении сельскохозяйственных, ремонтных рабочих, а также лиц, работающих в домашней промышленности (ст. 97). Но во втором случае (ст. 97) речь шла, на наш взгляд, о суммированном учете рабочего времени в расчете на соблюдение месячной нормы рабочего времени. КЗоТ 1922 г. в общей форме упоминал и сменный режим работы (ст. 96).

Было сохранено правило о запрете сверхурочных работ. Допускались такие работы также только по закрытому перечню исключительных случаев. К.М. Варшавский классифицировал эти исключительные случаи производства сверхурочных работ на три группы: 1) в интересах общественных (при производстве работ, необходимых для обороны страны, для предотвращения стихийного бедствия, при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению и т.п.); 2) в интересах трудящегося (при производстве работ по ремонту, восстановлению механизмов и сооружений в тех случаях, когда расстройство таковых вызывает прекращение работы для значительного числа трудящихся); 3) в интересах предприятия (при необходимости закончить работу, если ее прекращение может повлечь за собой порчу материалов и машин). К.М. Варшавский, комментируя положения Кодекса, поставил вопрос о праве нанимателя привлекать работника к сверхурочным работам без его согласия. Он дал на него отрицательный ответ, полагая, что по смыслу Кодекса трудящийся по общему правилу не может быть признан обязанным к исполнению сверхурочных работ. Но при этом отметил, что на практике в коллективных договорах нередко предусматривается обязанность трудящихся произвести сверхурочную работу. Профсоюзная практика, по замечанию К.М. Варшавского, пошла по пути обязывания работника к исполнению сверхурочных работ. Так, в выработанном ВЦСПС таблице взысканий предусматривалось взыскание за отказ от сверхурочных работ.

В отличие от КЗоТа 1918 г. в Кодексе 1922 г. были усилены гарантии трудовых прав работников (ограничено предельное число сверхурочных работ в отношении одного работника - не более 120 часов в год; введено требование об обязательном согласовании каждого случая сверхурочных работ с расчетно-конфликтной комиссией (РКК), а при отсутствии таковой - с соответствующим профессиональным союзом и с

разрешения инспектора труда). Однако при этом расширялся круг лиц, которые допускались к сверхурочным работам за счет женщин, запрет распространялся только на лиц моложе 18 лет.

Завершая анализ КЗоТа 1922 г., отметим его основные черты в правовой регламентации рабочего времени. Во-первых, он распространил нормы о продолжительности рабочего времени на все предприятия и хозяйства независимо от формы собственности. Во-вторых, уже в момент рождения Кодекса имелась в виду последующая дифференциация правового регулирования рабочего времени в актах СНК и НКТ по отдельным отраслям хозяйства, видам труда и т.д. КЗоТ содержал лишь важнейшие нормы рабочего времени. В итоге современники констатировали: «Кодекс 1922 г. после трех лет его применения, законодательного развития, пополнения и толкования представляется нам теперь как свод тезисов, как регламент основных прав работающих по найму. Вокруг него выросло множество постановлений и разъяснений». В-третьих, по КЗоТу 1922 г. условия труда устанавливались, как правило, в коллективных и трудовых договорах. Значение закона заключается в том, чтобы установить лишь минимум гарантий трудящимся. То, что КЗоТ формулировал обязательный минимум трудовых прав, составляло важнейшую его черту. Однако в отношении регулирования рабочего времени эта черта дает о себе знать в наименьшей мере. Нормы продолжительности рабочего времени, предусмотренные КЗоТом, не могли быть снижены в порядке соглашения сторон. Это безусловно обязательные, императивные нормы. После незначительных колебаний в первый год действия Кодекса такой взгляд на характер постановлений о рабочем времени утвердился окончательно. Категория «минимум гарантий» к данному случаю неприменима. А.Е. Пашерстник справедливо подчеркнул, что всегда, во все периоды развития советского трудового права «неотменяемость нормы рабочего времени вытекала из всего смысла советского законодательства о труде, из правительственных директив, указывавших на необходимость максимального использования рабочего дня, из принципов социалистической организации труда и трудовой дисциплины». Теория и практика 20-х годов исходили из того, что лишь некоторые, очень немногие вопросы регулирования рабочего времени могут быть предметом соглашения и получать в коллективных и трудовых договорах решение иное, нежели то, которое предусмотрено законом; но и эти отдельные отступления допустимы только в той мере, в какой их возможность прямо предусмотрена в соответствующем нормативном акте. К ним, например, относились случаи, когда коллективным договором могло быть предусмотрено введение удлиненного рабочего дня в совхозах, на сезонных работах. Трудовым договором могло быть предусмотрено удлинение рабочего дня для домашней работницы (с соответствующей денежной компенсацией), договором ученичества - для учеников у кустарей и ремесленников в сельских местностях. В 20-е годы возможность договорного регулирования продолжительности рабочего времени в определенных пределах поддерживалась отдельными учеными-трудовиками.

И наконец, в-четвертых, императивный характер норм о рабочем времени в особенности усиливался тем, что большая их часть (кроме главы X КЗоТа) содержалась в актах законодательства СССР: законах СССР, постановлениях СНК СССР, СТО, постановлениях, циркулярах и разъяснениях НКТ СССР. Республиканское законодательство в области регулирования рабочего времени всегда играло очень незначительную роль. Не случайно в Вводном законе о введении в действие КЗоТа

РСФСР указывалось: «Действие настоящего Кодекса распространяется на всю территорию РСФСР и всех союзных и автономных советских республик и областей» (ст. V). Тем самым с самого начала Кодексу был придан характер фактически общесоюзного закона. Характерно, что все проекты кодификации трудового права, которые разрабатывались в те годы, строились как законы СССР. Проекты назывались: «Основные законы о труде СССР», «Трудовой кодекс СССР», «Кодекс основных законов о труде СССР».

Таким образом, правовое регулирование рабочего времени характеризовалось единством публичных и частных (договорных) начал. Кодексы устанавливали предельные нормативы продолжительности рабочего времени и ограничения сверхурочных работ. Иные вопросы, связанные с режимами рабочего времени, его учетом, находились в сфере коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования.

Этапным нормативным актом в регулировании продолжительности рабочего времени стал Манифест юбилейной сессии ЦИК СССР от 15 октября 1927 г., на основании которого стал проводиться переход на 7-часовой рабочий день. Вводились в нормативном порядке постановлениями СНК СССР и НКТ СССР новые виды режимов рабочей недели: пятидневка, шестидневка, непрерывная производственная неделя. В литературе анализировались сущность и значение непрерывной рабочей недели и новых режимов рабочего времени. Непрерывная производственная неделя и введение вторых и третьих смен сделали практически насущной проблему графиков сменности. График сменности впервые стал объектом регулирования в актах общего законодательства о труде и приобрел самостоятельное место в ряде нормативных актов, определяющих взаимные права и обязанности трудящихся и администрации по соблюдению режима рабочего времени. Впервые фиксируется в законах и в правилах внутреннего распорядка порядок оформления графиков и придания им обязательной силы. Нарушение графика рассматривается как прямое нарушение трудовой дисциплины. Получают решение различные частные вопросы, связанные с применением графиков: о максимальной продолжительности смены (8 часов - в промышленности, 12 часов - на транспорте, в лечебно-санитарных учреждениях), о минимальной продолжительности ежедневного (междусменного) отдыха (вместе с обеденным перерывом не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующую отдыху смену) и др. Примечательно, что 5-дневная рабочая неделя включала четыре дня работы и один выходной, 6-дневная - пять дней работы и один выходной, а 7-дневная рабочая неделя - шесть дней работы и один выходной. Следовательно, рабочая неделя никак не сопрягалась с календарной неделей.

Начиная с 30-х годов правовое регулирование рабочего времени идет по пути централизации. Свертывание коллективно-договорной практики выводит правовое регулирование рабочего времени на уровень постановлений СНК СССР (впоследствии Совета Министров СССР). При этом в централизованном порядке обеспечивается и дальнейшая дифференциация в правовой регламентации рабочего времени, включая режимы рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства и по отдельным категориям работников.

В 30-е годы в связи с централизацией правового регулирования трудовых отношений, становлением командно-административных методов управления экономики в советской науке трудового права был однозначно определен принцип неотменяемости норм о

рабочем времени. Наиболее последовательно эту позицию отстаивал А.Е. Пашерстник. Он утверждал, что договорное начало не имело места в установлении нормальной продолжительности рабочего времени в первые годы после октября 1917 г., и считал, что если в кол.лективных договорах по КЗоТу 1918 г. и первых лет нэпа было принято воспроизводить нормы трудового законодательства, то это не меняло юридической природы данных норм, не превращало их в договорные, а служило лишь целям популяризации законов, информации сторон об их взаимных правах и обязанностях.

В предвоенные годы процесс перехода на 7-часовой рабочий день был приостановлен на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. «О переходе на восьмичасовой рабочий день, на семидневную рабочую неделю и о запрещении самовольного ухода рабочих и служащих с предприятий и учреждений». На основании этого Указа была увеличена продолжительность нормального рабочего дня во всех государственных, кооперативных и общественных предприятиях и учреждениях: с 7 часов до 8 - на предприятиях с семичасовым рабочим днем; с 6 до 7 часов - на работах, на которых действовал 6-часовой рабочий день, кроме производств и профессий с вредными условиями труда, где по спискам, утвержденным СНК СССР, был сохранен 6-часовой рабочий день; с 6 до 8 часов - для служащих учреждений и для несовершеннолетних рабочих и служащих, достигших 16 лет. Была увеличена продолжительность рабочей недели: отменена прерывная шестидневка и введена всюду 7-дневная неделя при шести рабочих днях и седьмом дне (воскресенье) - дне отдыха (ст. 2). Накануне воскресных дней и праздников работа должна была производиться без сокращения рабочего времени. В связи с этим не восстанавливалась и 42-часовая продолжительность еженедельного отдыха, предусмотренная ст. 109 КЗоТа. Продолжительность еженедельного отдыха (с конца работы в субботу до начала работы в понедельник) сохранялась в 39 часов. Несмотря на увеличение продолжительности рабочего дня, заработная плата не повышалась. Дневные тарифные ставки и месячные оклады рабочих и служащих сохранялись без изменений. Пропорционально увеличению продолжительности рабочего времени были повышены нормы выработки и снижены сдельные расценки.

За общими нормами об увеличении продолжительности рабочего времени последовали другие меры в том же направлении, касавшиеся отдельных категорий работников. Подвергся значительному уменьшению список профессий с вредными условиями труда, для которых устанавливался сокращенный рабочий день. Существенно расширилась сфера применения ненормированного рабочего дня. Почти каждый наркомат издал списки должностей работников с ненормированным рабочим днем. Списки включали множество наименований; понятия «лица административного, управленческого, технического и хозяйственного персонала», «лица, труд которых не поддается учету во времени» истолковывались в них самым распространительным образом.

Несовершеннолетние рабочие и служащие в возрасте 16-18 лет были допущены к ночным и сверхурочным работам на общих основаниях. Число случаев ночной работы, когда рабочее время должно сокращаться на час, было сведено к минимуму - практически к случаю работы предприятия в три смены при прерывном производстве.

Указ от 26 июня 1940 г. наряду с увеличением продолжительности рабочего времени ввел жесткие меры по борьбе с непроизводительным использованием рабочего времени. Установленная Указом уголовная ответственность за нарушение обязанности соблюдения продолжительности рабочего времени была истолкована

административной и судебной практикой самым широким образом. Кроме случаев, прямо названных в законе прогулом, трактовались как прогул со всеми вытекающими отсюда последствиями также следующие действия рабочих и служащих: явка на работу в нетрезвом виде, несвоевременное возвращение работника из отпуска по неуважительной причине; опоздание (по неуважительной причине) с явкой на работу молодого специалиста в нарушение направления, полученного по окончании вуза; невыход на работу без уважительных причин в выходной день, объявленный администрацией рабочим (хотя бы и с нарушением установленного для этого порядка), отказ от выполнения надлежаще оформленной сверхурочной работы, производимой в случаях, предусмотренных ст. 104 КЗоТа; нарушение норм продолжительности и режима рабочего времени работающими на транспорте подростками, не достигшими 16 лет, самовольное продление срока командировки для устройства личных дел.

Рассматриваемый Указ, будучи принятым до войны, действовал и после ее окончания. Более того, установление 8-часового рабочего дня было закреплено путем внесения дополнений и изменений в Конституцию СССР (1936 г.) Законом, принятым Верховным Советом СССР 25 февраля 1947 г. Как справедливо отмечал Л.Я. Гинцбург, если бы меры, предусмотренные Указом от 26 июня 1940 г. считались временными, обусловленными только международной обстановкой, соображениями обороны и т.п., то включать их в Конституцию после окончания войны не было необходимости.

Окончательная отмена этого Указа и основанного на нем режима произошла только после 1956 г. В начале 60-х годов был восстановлен 7-часовой рабочий день в связи с принятием Закона СССР от 7 мая 1960 г. «О завершении перевода в 1960 году всех рабочих и служащих на семии шестичасовой рабочий день». Продолжительность рабочей недели законом не определялась. Закон от 7 мая 1960 г. был итоговым актом, результатом проведения реформы 1956-1960 гг. по переводу на 7-часовой рабочий день. Эту реформу отличали следующие черты. Во-первых, она носила всеобщий характер и охватила все предприятия, все категории рабочих и служащих. Во-вторых, она носила планомерный централизованный характер. Переход на 7-часовой рабочий день осуществлялся поэтапно на основании установленных постановлениями правительства по согласованию с соответствующими профсоюзами сроками по категориям предприятий, отраслям и регионам страны. В-третьих, уменьшение нормы рабочего дня проводилось во взаимосвязи с тарифной реформой, упорядочением заработной платы. Между тем существенным недостатком проводимой реформы многие ученые - ее современники - признавали отсутствие нормативного акта общего значения, который должен был решить вопросы режимов рабочего времени, структуры рабочей недели, суммированного учета рабочего времени и т.д. Правовое регулирование рабочего времени того периода характеризовалось чрезмерной дифференциацией по отраслям, категориям работников.

С середины 60-х годов в связи с проведением хозяйственной реформы, направленной на повышение эффективности экономики, принимается постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. № 199 «О переводе рабочих и служащих предприятий, организаций, учреждений на 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями». При пятидневной рабочей неделе работа должна была производиться по графикам сменности, утвержденным администрацией предприятия, организации, учреждения по согласованию с ФЗМК. Эти графики должны были составляться на определенный учетный период, в рамках которого должна быть

соблюдена (в среднем) продолжительность рабочей недели. При этом для всех категорий работников, как с нормальным, так и сокращенным рабочим днем, должно быть обеспечено сохранение годового баланса рабочего времени при 6-дневной рабочей неделе. При этом Госкомитетом по труду и заработной плате СССР и Президиумом ВЦСПС были рекомендованы к применению графики работы при пятидневной рабочей неделе. Принимаются нормативные акты о дифференциации правового регулирования рабочего времени в отдельных отраслях и по категориям работников.

КЗоТ 1971 г. завершил процесс централизации правового регулирования рабочего времени. Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществлялось государством с участием профессиональных союзов. Нормы продолжительности рабочего времени не могли быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с профсоюзным комитетом предприятия или с рабочими и служащими. Основной нормой рабочего времени устанавливалась недельная норма рабочего времени (нормальное рабочее время - 41 час в неделю, сокращенное рабочее время соответственно - 36 и 24 часа в неделю). Продолжительность ежедневной работы нормировалась только при режиме шестидневной рабочей недели.

Следует отметить, что МОТ начиная с 30-х годов XX в. в качестве масштаба регулирования рабочего времени называет недельную норму рабочего времени. Ратифицированная Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935 г.) обязывает государства заявить о своем одобрении принципа 40-часовой рабочей недели без какого-либо сокращения заработной платы.

Кодекс наряду с известными ранее видами рабочего времени: нормальное и сокращенное, ввел новый вид - неполное рабочее время. В индивидуально-договорном порядке допускалось установление неполной рабочей недели или неполного рабочего дня (ст. 49). Определялись Кодексом и режимы рабочего времени: пятидневной и шестидневной рабочей недели (ст. 46), разделение рабочего дня на части (ст. 53). Устанавливалось, что графики сменности утверждаются администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации, учреждения с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Подзаконными актами устанавливались режимы гибких (скользящих) графиков сменности, режим рабочего времени при вахтовом методе организации работ, режимы работы в отдельных отраслях народного хозяйства, сохранялся режим ненормированного рабочего дня.

Отклонением от нормы рабочего времени по Кодексу считались сверхурочные работы, правовая регламентация которых была построена в значительной мере на преемственности с КЗоТом 1922 г.: закрытый перечень случаев сверхурочных работ (ст. 55), наличие согласия профсоюзного органа на производство таких работ (ст. 54), ограничение их продолжительности. Но был расширен круг лиц, которые не допускаются к сверхурочным работам (ст. 54). Сверхурочные работы проводились по приказу (распоряжению) администрации без согласия работника. Между тем на уровне подзаконного нормативного акта применялся другой вид переработок сверх установленной продолжительности рабочего времени, который не признавался сверхурочными работами и не подлежал повышенной оплате. Речь идет о дежурствах на предприятиях и в учреждениях. Они также проводились в исключительных случаях

без согласия работника, но по согласованию с профкомом организации. Не допускалось привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц. Дежурства в выходные и праздничные дни компенсировались предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительности, что и дежурство.

Хозяйственные реформы 50-х и 60-х годов и происшедшее в связи с ними существенное обновление законодательства о рабочем времени потребовали теоретического решения многочисленных вопросов. Публикуются монографии и статьи, посвященные проблемам правового регулирования рабочего времени. К числу поднятых проблем относятся следующие: 1) о методах регулирования рабочего времени; 2) о правовом режиме пятидневной рабочей недели и сменной работе, в том числе в ночное время; 3) о неполном рабочем времени; 4) о сверхурочных работах. Остановимся кратко на каждой из них, так как их решение предопределило содержание соответствующей главы КЗоТа 1971 г. Более того, ряд выводов советских ученых не утратили своей актуальности и в ключе дальнейшего совершенствования ТК РФ 2001 г.

1. Большинство авторов поддерживало сложившуюся практику централизованного государственного регулирования рабочего времени. Многие из них были единодушны в том, что посредством нормы рабочего времени государство определяет обязательное количество труда, которое трудящийся должен предоставить обществу на определенном этапе его развития. Так, Л.А. Муксинова писала, что в отличие от капиталистического общества в социалистическом обществе, где экономика функционирует на началах централизованного научно обоснованного планирования, установление общегосударственных норм рабочего времени - один из важнейших рычагов управления трудом. Более того, по мнению Л.А. Муксиновой, общегосударственная регламентация продолжительности и иных параметров рабочего времени в масштабе всего общества необходима для нормального функционирования общества на высшей стадии его развития, на фазе коммунистического общества¹. Вместе с тем названный автор весьма осторожно, но высказывался о том, что повышение роли экономических методов в регулировании общественных фондов рабочего времени ставит проблему соотношения централизованного и децентрализованного начала в регулировании рабочего времени. Более принципиальную позицию занял Л.Я. Гинцбург. Он писал: «Из духа и существа реформ следует, что ряд вопросов рабочего времени отныне может и должен регулироваться в коллективных договорах. Например: перечень категорий работников, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам (в дополнение к перечню, установленному законами), перечень профессий и должностей, для которых по соображениям охраны труда вводятся микропаузы, включаемые в рабочее время, о максимальной продолжительности рабочих смен и многие другие. Здесь нужен перелом». Эти предложения по соотношению централизованного и локального регулирования рабочего времени отражали будущее трудового права, тенденции его развития, опережая свое время. Они могли быть реализованы только после внесения соответствующих изменений в ст. 5 КЗоТа 1971 г., в редакции Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 5 февраля 1988 г. Согласно названной редакции администрация предприятия, организации, учреждения совместно с советом трудового коллектива и соответствующим выборным органом было предоставлено право за счет собственных средств устанавливать дополнительные льготы по сравнению с законодательством.

2. Переход на пятидневную рабочую неделю потребовал новой оценки рабочей недели

как нормы рабочего времени наряду с рабочим днем. Установление пятидневной рабочей недели с сохранением прежней 41-часовой нормы рабочего времени по-новому поставило вопрос о нормальной продолжительности рабочего дня. В теории трудового права стали обосновываться положения о том, что в определенных, ограниченных законом рамках, без дополнительных оснований рабочее время может отклоняться от установленной законом продолжительности рабочего дня. В этой связи на повестку дня встала проблема графиков сменности. «Сущность графика, - писал Л.Я. Гинцбург, - нормативная. Это не акт однократного значения, исчерпывающийся разовым исполнением, а общее правило, которое действует в течение определенного, иногда длительного срока, адресовано ко многим, не поименованным персонально лицам». Таким образом, подчеркивался нормативный характер графика сменности. Поскольку этот график оформлялся приказом руководителя организации, постольку, как считал Л.Я. Гинцбург, он представляет собой властное указание администратора, обязательное для членов коллектива. В последней части с позицией Л.Я. Гинцбурга не соглашались многие ученые. Так, О.В. Смирнов писал, что такая трактовка графика сменности, как авторитарного нормативного акта, умаляет роль профсоюзов в его разработке. Договорную природу графика не может поколебать то обстоятельство, что он доводится до сведения работников распоряжением руководителя. Форма распространения в данном случае не меняет юридической сущности графика как локального нормативного соглашения между администрацией и профсоюзным комитетом. Таким образом, графики сменности рассматривались в качестве локального нормативного акта, принимаемого администрацией по согласованию с соответствующим профсоюзным органом с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

Сменная работа непосредственно связана с проблемой работы в ночное время. Ночной труд, как отмечалось в литературе, требует применения материально-правовых мер, направленных на компенсацию неудобств такой сменной работы. Одним из способов ослабления отрицательных последствий ночной работы является сокращение ее продолжительности. Советское трудовое законодательство, начиная с 1918 г., уменьшало меру труда работников в ночное время. КЗоТ 1918 г. устанавливал предельную норму рабочего времени ночью в семь часов. КЗоТ 1922 г. содержал четкую формулировку о сокращении рабочего времени на один час, как для лиц с нормальным рабочим днем, так и с сокращенным. Таким образом, уменьшалась мера труда работников при работе ночью. Практика применения Кодекса, как отмечали ученые-трудовики того времени, свидетельствовала о том, что законодатель предусмотрел сокращение работы в ночное время для лиц не только с нормальным, но и с сокращенным рабочим днем.

Законодательством 30-х годов было установлено правило, согласно которому при сменных и непрерывных производствах продолжительность ночных смен уравнивалась с дневными, но переработка компенсировалась повышенной оплатой. Однако КЗоТ 1971 г. (ст. 48) по существу отказался от сокращения нормы продолжительности рабочего времени при работе ночью. Редакция статьи была такова, что при работе ночью сокращалась на один час не норма рабочего времени, а продолжительность смены. Недельная же продолжительность труда не уменьшается. Более того, ряду категорий работников продолжительность ночной работы уравнивалась с дневной: 1) для рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени; 2) в

непрерывных производствах; 3) при сменных работах при 6-дневной рабочей неделе. Многие ученые-трудовики обосновывали необходимость сокращения нормы продолжительности рабочего времени при работе в ночное время за учетный период независимо от режима рабочей недели. Доплаты за ночное время (смены), вводимые с начала 70-х гг. в отдельных отраслях промышленности, а с 80х годов и как общее правило при многосменном режиме работы, не являются, по мнению многих трудовиков, адекватной компенсацией неблагоприятных факторов работы в ночное время. Между тем ТК РФ 2001 г. также не решил проблему компенсации неблагоприятных факторов ночной работы сокращением нормы рабочего времени. В неравные условия, условия, ухудшающие их положение, поставлены работники, которым не сокращается продолжительность смены в ночное время или она уравнивается по продолжительности с дневной сменой. Перечень категорий таких работников отныне не ограничивается в централизованном порядке. Список работ, где продолжительность работы в ночное время уравнивается с дневной, когда это необходимо по условиям труда, может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом (ст. 96). Компенсируется труд в ночное время повышенной оплатой (ст. 154 ТК РФ).

В этой части следует обратиться к судебной практике, а именно к Определению Президиума Верховного Суда РФ от 19 ноября 2003 г. № 48пв-03 «Об отмене решения Верховного Суда РФ от 21 мая 2002 г. № ГКПИ2002-353 о признании незаконным и недействующим п. 9 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный режим работы с целью повышения эффективности производства» в части установления доплат за каждый час работы в ночной смене и в вечерней смене». Как следует из п. 9 обжалуемого Постановления, им предусматривались доплаты за работу в вечернюю смену в размере 20%, а за работу в ночную смену - 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене.

Устанавливалось также, что указанная доплата за работу в ночную смену должна производиться в случае, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра). Кроме того, этим же пунктом Постановления за работу в многосменном режиме предусматривались дополнительные отпуска, которые вводились сверх других дополнительных отпусков, предусмотренных для соответствующих категорий работников.

По утверждению заявителя, введение оспариваемым пунктом Постановления нового вида дополнительных отпусков и увеличение по сравнению с трудовым законодательством количества часов работы, подлежащих дополнительной оплате, противоречат действующему трудовому законодательству. Решением от 21 мая 2002 г. Верховный Суд РФ удовлетворил требование заявителя и признал пункт 9 названного Постановления незаконным и недействующим со дня вступления данного решения в законную силу.

Президиум Верховного Суда РФ указал, что согласно ст. 423 ТК РФ постановления Правительства бывшего СССР применяются на территории Российской Федерации в части, не противоречащей ТК РФ. В силу названной нормы к действующему законодательству относится и Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 12 февраля 1987 г. № 194 «О переходе объединений, предприятий и организаций промышленности и других отраслей народного хозяйства на многосменный

режим работы с целью повышения эффективности производства».

Ссылка суда первой инстанции на то, что в соответствии с частью второй ст. 154 ТК РФ конкретные размеры повышения в настоящее время устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором, сделана без учета положения части первой той же статьи Кодекса о том, что указанные размеры повышения должны быть не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Названное Постановление и является таким нормативным правовым актом, в п. 9 которого установлены конкретные размеры повышения доплат за работы в многосменном режиме.

Поскольку выводы суда первой инстанции о признании незаконным п. 9 Постановления в части дополнительной оплаты работы в многосменном режиме основаны на неправильном применении норм материального права, решение в этой части подлежит отмене с вынесением в этой части нового решения.

Между тем в ТК РФ не предусматривается возможность замены повышенной оплаты в ночное время дополнительным временем отдыха. Исходя из основных начал трудового законодательства только в коллективно-договорном или индивидуально-договорном порядке в дополнение к повышенной оплате допускается установление компенсации временем отдыха (дополнительными отпусками). Эта проблема поставлена неслучайно. В международной и зарубежной практике применяются в этом случае более гибкие правовые инструменты. Наиболее общие нормы, регламентирующие ночной труд, содержатся в Конвенции МОТ № 171 «О ночном труде» (1990 г.) (не ратифицирована РФ). Согласно этой Конвенции под ночным трудом понимается любая работа, которая осуществляется в течение установленного периода продолжительностью не менее 7 часов подряд, включающая промежуток времени между полночью и пятью часами утра. Ограничение ночных работ установлены в Конвенции МОТ № 90 «О ночном труде подростков в промышленности» (1948 г.) (ратифицирована РФ) и Конвенции № 89 «О ночном труде женщин» (1948 г.). Вышеназванная Конвенция № 171 возлагает на государства обязанность принимать конкретные меры в отношении трудящихся, работающих в ночное время, с целью охраны их здоровья, содействия в выполнении семейных обязанностей, предоставления им возможностей для профессионального роста и обеспечения выплаты соответствующих компенсаций. В зарубежном законодательстве основным способом стимулирования работы в ночные смены является повышенная оплата. Надбавка составляет в различных странах и отраслях от 10 до 30%. В законодательстве и коллективных договорах устанавливаются дополнительные отпуска за работу в вечернюю или ночную смену, сокращенная продолжительность ночной смены, освобождение от таких работ пожилых трудящихся (обычно старше 55 лет).

3. В процессе анализа нового вид рабочего времени - неполного рабочего времени - ученые-трудовики поднимали ряд проблем. Основной из них была проблема предоставления работникам с неполным рабочим днем равных трудовых прав с теми, кто работает полный рабочий день. В этой связи рядом ученых предлагалось установление минимального объема часов неполного рабочего времени в течение, например, года, соблюдение которых обеспечивало бы в полном объеме сохранение трудовых прав или установление пропорциональной зависимости между фактически выполненной мерой труда и объемом некоторых трудовых прав (продолжительность

отпуска, исчисление стажа, дающего право на пенсию, и др.).

4. Сверхурочные работы и иные отклонения от нормального рабочего времени также были предметом глубокого теоретического анализа с обоснованием предложений по совершенствованию советского трудового законодательства. Так, в советской науке трудового права обоснованно преобладающей была точка зрения на ненормированный рабочий день как особый режим рабочего времени. Отмечалось, что при данном режиме допускается за пределами рабочего дня производство работы, которая при нормальном ходе труда может и должна быть выполнена в рамках времени, установленного законом. В этой связи ненормированный рабочий день не может признаваться как особая разновидность работы сверх нормального рабочего времени. В литературе по трудовому праву 60-70-х годов развернулась дискуссия по определению юридической природы сверхурочных работ. Так, Л.Я. Гинцбург считал, что сверхурочные работы являются одним из видов работ сверх нормального рабочего времени. Наряду со сверхурочной работой он выделял «переработки по графику сменности», часы педагогической работы учителей сверх установленной нормы учебной нагрузки, работу медицинских работников по внутреннему совместительству. Эта позиция была подвергнута критике. Между тем в ТК РФ законодатель в первой редакции (до изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) выделил два вида работы за пределами нормального рабочего времени: сверхурочные работы и совместительство (в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ введено понятие «работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени» (ст. 97), а в него помимо сверхурочной работы включена работа на условиях ненормированного рабочего дня. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (глава 44), отнесены к особенностям регулирования труда отдельных категорий работников (раздел XII)). Тем самым признавалось наряду со сверхурочными работами и иные виды работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени. В КЗоТх 1918, 1922 и 1971 гг. сверхурочная работа определялась как работа сверх нормального рабочего времени, сверх установленной законом продолжительности рабочего времени. Этого единственного признака, как отмечали ряд ученых, явно недостаточно, так как в полной мере он не отражает природы этого правового явления и не позволяет отграничить от иных видов работ сверх нормального рабочего времени. Так, А.И. Процевский предлагал считать сверхурочной работу, выполняемую по распоряжению администрации по своей профессии или должности на том же предприятии или учреждении, в котором они работают основное время. Однако как по советскому, так и по ныне действующему законодательству сверхурочные работы могут проводиться для предотвращения производственных аварий, устранения последствий стихийного бедствия. Таким образом, только временной характер выполняемой работы не может служить признаком сверхурочных работ. Л.Я. Гинцбург называл исключительность и чрезвычайность доподлинно специфическими признаком сверхурочных работ. Этот признак действительно являлся таковым по КЗоТам 1918, 1922 и 1971 гг. Однако следует отметить «двойные стандарты» при характеристике этого признака во время обсуждения в МОТ в 1960 г. проекта специального соглашения о рабочем времени. Представители СССР, столкнувшись с попытками представителей ряда капиталистических стран провести идею о нецелесообразности в ряде случаев рассматривать часы работы сверх установленной продолжительности рабочего времени как сверхурочные, категорически возражали. Они заявляли, что независимо от

причины, вызвавшей необходимость их выполнения, такие работы следует учитывать в качестве сверхурочных. В действующем ТК РФ сверхурочные работы не увязываются только с исключительными обстоятельствами. Они могут производиться не только в названных случаях, но и иных случаях, прямо не предусмотренных законом (при наличии письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации) (ст. 99). Л.Я. Островский в понятие сверхурочных работ включал их выполнение по распоряжению, а иногда с ведома администрации предприятия. Этот признак признавался и особо выделялся судебной практикой. В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 24 ноября 1978 г. № 10 «О применении судами законодательства, регулирующего оплату труда рабочих и служащих» подчеркивалось, что иски рабочих и служащих об оплате сверхурочных работ подлежат удовлетворению, если работа выполнялась по распоряжению администрации или с ее ведома.

В ТК РФ ряд из названных признаков нашел отражение в определении сверхурочной работы как работы, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99). Таким образом, сверхурочные работы могут иметь место по инициативе работодателя при всех видах (нормальное, сокращенное, неполное рабочее время) и режимах рабочего времени.

В начале 90-х годов, в условиях либерализации советской общественной системы, произошло дальнейшее уменьшение продолжительности рабочего времени до 40 часов в неделю на основании Закона РСФСР от 19 апреля 1991 г. «О повышении социальных гарантий для трудящихся». Впоследствии эта норма была внесена в КЗоТ.

В 1992 г. законодатель исключил из Кодекса и ст. 41 «Нормирование продолжительности рабочего времени», запрещавшую изменять нормы рабочего времени в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке. Таким образом, в общем виде восстанавливались локальные и договорные методы регулирования продолжительности рабочего времени. Однако в значительной части сохранялся прежний правовой режим рабочего времени.

В период подготовки ТК РФ высказывались конкретные предложения по расширению коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени.

ТК РФ в значительной части воспроизводит известные по предшествующему Кодексу категории института рабочего времени: виды, режимы рабочего времени, сверхурочные работы и др. Но при этом изменилось соотношение государственного и договорного методов регулирования рабочего времени. В ТК РФ, как отмечалось выше, дано легальное определение рабочего времени (ст. 91). В централизованном порядке определены виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное, а также режимы рабочего времени. Но при этом расширена сфера локального и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени, главным образом в отношении регулирования режимов рабочего времени и сверхурочных работ.

Нормальное рабочее время. В соответствии с Рекомендацией МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962 г.) нормальная продолжительность рабочего времени означает число часов, установленное в каждой стране законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями,

или там где она не установлена таким образом, это будет число часов, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов.

Российский законодатель устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени только в разрезе недельной нормы - не более 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ). Однако, исходя из общих принципов трудового права, в коллективно-договорном (локальном) порядке или соглашением сторон трудового договора допускается уменьшение этой нормы за счет средств работодателя без уменьшения размера оплаты труда. При этом в отличие от советского периода нормальное рабочее время определено диспозитивно, а максимальная 40-часовая рабочая неделя является государственной гарантией права каждого работника на справедливые условия труда. Соответственно, нормальное рабочее время должно устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка (являющимися, как правило, приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ)) и трудовым договором, после чего оно приобретает качество «установленного» (ст. 97 ТК РФ). Сверхурочные работы при этом будут превышать не 40 часов, а то самое установленное для конкретного работника рабочее время, не превышающее вышеозначенной нормы. Мы разделяем мнение ученых, которые приветствуют эту новацию, не считая ее противоречащей рекомендациям МОТ и нарушающей принцип равной оплаты труда за равный труд. Другой вопрос, что сокращать нормальное рабочее время должно не произвольно по желанию работодателя, а работникам, занятым полное рабочее время и находящимся в сравнимой ситуации (Конвенция МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени (1994 г.)), о которой речь пойдет дальше). Отметим, что российское законодательство до сих пор не содержит определения нормального рабочего времени.

Следует отметить, что на Западе также наиболее распространенным стандартом является сейчас 40-часовая рабочая неделя по законодательству и 35-40-часовая неделя по коллективным договорам. При этом коллективные договоры выступают как более подвижный по сравнению с законодательством элемент правового регулирования рабочего времени, учитывающий специфику производства отраслей и устанавливающий более низкий уровень нормальной продолжительности рабочего времени. В Великобритании нет установленной законом минимальной и максимальной границы продолжительности рабочего времени. В индивидуальном трудовом договоре должна быть записана продолжительность рабочего времени. Это имеет особо важное значение, поскольку ряд прав работника тесно увязывается с продолжительностью отработанного им времени. Так, минимальное число отработанных часов, которое учитывается при предоставлении не которых прав, составляет не менее 8 часов в неделю в течение не менее двух лет. В ряде стран (США, Швеция, Литва, Эстония) законодательно установленное нормальное рабочее время отсутствует.

Сокращенноерабочее время. При сокращенном рабочем времени законом устанавливается предельная продолжительность не только рабочей недели (ст. 92 ТК РФ), но и рабочего дня (смены) (ст. 94). ТК РФ предусматривает обязательное для работодателя установление сокращенного рабочего времени, когда это продиктовано условиями охраны труда. Все предусмотренные законом основания установления сокращенного рабочего времени можно разделить на две группы: 1) объективные факторы производства и условий труда (вредные и опасные условия труда, повышенные психологические нагрузки в процессе трудовой деятельности (педагогические, медицинские и другие категории работников); 2) субъективные

факторы, связанные с особенностями определенных категорий работников (несовершеннолетних, инвалидов I и II группы, женщин, лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах, и др.); 3) основания, обусловленные режимом рабочего времени (сокращение рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, на один час (ст. 95 ТК РФ), продолжительности работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ)). Однако не исключается установление сокращенного рабочего времени и по иным основаниям в локальном или индивидуально-договорном порядке за счет средств работодателя. Таким образом, сокращенное рабочее время становится как бы нормальным (установленным) для отдельных категорий работников или отдельных видов работ, и в этом смысле сокращенное рабочее время не должно противопоставляться нормальному. Работа сокращенное рабочее время не ведет, как правило, к уменьшению заработной платы (исключение - оплата труда несовершеннолетних при сокращенной продолжительности ежедневной работы, которая осуществляется пропорционально отработанному времени или пропорционально выработке (ст. 271 ТК РФ)). В этой связи можно согласиться с утверждением о том, что фактически законодатель установил несовершеннолетним неполное рабочее время.

Неполнорабочее время (ст. 93 ТК РФ). Этот вид рабочего времени регулируется в индивидуально-договорном порядке. Это означает, что соглашением сторон трудового договора устанавливаются: 1) этот вид рабочего времени как при приеме на работу, так и впоследствии; 2) его применение как на определенный срок, так и бессрочно; 3) продолжительность и разновидность: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Между тем указание в законе на альтернативное решение «или неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя» на практике не прижилось. Соглашением сторон допускается сочетание этих видов неполного рабочего времени, что не противоречит принципам трудового права.

Государством регламентируется только обязанность работодателя установить неполное рабочее время определенным категориям работников (беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Между тем законодатель оставил открытым вопрос: как быть в тех случаях, когда работодатель не договорился с вышеупомянутым работником о продолжительности неполного рабочего времени, стороны не нашли компромиссного решения этого вопроса, в то время как по закону работодатель обязан установить по просьбе этого работника неполное рабочее время. По-видимому, для таких случаев необходимо определиться с границами неполного рабочего времени. Подобное правило, но в отношении минимальной границы, содержалось в подзаконном нормативном акте «Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время», утвержденном ГКТ СССР и Секретариатом ВЦСПС от 29 апреля 1980 г., где указывалось на возможность сочетания режимов неполного рабочего дня и неполной рабочей недели. В Положении определялось, что продолжительность неполного рабочего дня, как правило, не должна быть менее 4 часов и рабочей недели - не менее 20-24 часов соответственно при 5и 6-дневной неделе.

Неполное рабочее время влияет только на оплату труда, которая производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема

работ. При этом минимальный размер заработной платы, установленный законом, работнику не гарантируется. Все иные трудовые права сохраняются в прежнем объеме. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Защитная функция трудового права в названных гарантиях явно превалирует над производственной. Согласно Конвенции МОТ № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 г.) (не ратифицирована РФ) государства обязаны установить равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. Права должны быть такими, чтобы почасовые и сдельные ставки в этом случае не были ниже установленных для обычных категорий трудящихся; чтобы наравне с последними частично занятым устанавливались отпуска, праздничные дни, был соблюден тот же порядок увольнения с работы, а при приеме на работу не было никакой дискриминации. Однако не полностью занятые, чье рабочее время ниже определенного порога, могут быть исключены национальным законодательством из действия положений в отношении охраны материнства, увольнений, оплачиваемых ежегодных отпусков, дней болезни.

Особым случаем введения неполного рабочего времени является его установление по инициативе работодателя (ч. 5 ст. 74 ТК РФ). Такая инициатива должна быть вызвана причинами, связанными с изменениями организационных или технологических условий труда, которые могут повлечь массовое увольнение работников. В этом случае работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Вопреки общему правилу установления неполного рабочего времени соглашением сторон договора в этом случае работник, отказавшийся от продолжения работы на условиях неполного рабочего времени, увольняется работодателем по сокращению штата или численности работников. Отмена неполного рабочего времени работодателем также допускается без согласия работника, но с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В целом такое решение проблемы соответствует международно-правовым стандартам трудовых прав. Согласно вышеупомянутой Конвенции МОТ № 175 государства обязаны обеспечить добровольность перехода с полного рабочего времени на неполное и наоборот. Однако ратифицировавшие эту Конвенцию государства вправе исключить из сферы ее действия определенные категории работников или определенные предприятия, если применение к ним положений Конвенции создает существенные проблемы экономического или иного характера. В дополнение к названной Конвенции принята Рекомендация МОТ № 182 (1994 г.), которая содержит норму, согласно которой отказ работника перейти с полного рабочего времени на неполное и наоборот не должен служить основанием его увольнения. Однако такого работника можно уволить в соответствии с национальным законодательством по другим основаниям, связанным, например, с производственными потребностями предприятия.

Режимы рабочего времени. ТК РФ и иные подзаконные нормативные акты о труде дают рамочное (общее) регулирование режимов рабочего времени: а) пятидневная, шестидневная рабочие недели, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя (ст. 100); б) сменная работа в две-четыре смены (ст. 103); ненормированный рабочий день (ст. 101); в) работа в

режиме гибкого рабочего времени (ст. 102); г) работа с суммированным учетом рабочего времени (ст. 104); д) разделение рабочего дня на части (ст. 105). Конкретизация этих режимов и порядок их введения определяются, как правило, в коллективно-договорном, локальном порядке, а в ряде случаев - и в индивидуально-договорном (режим гибкого рабочего времени). Речь идет о доминировании локального и договорного уровней правового регулирования режимов рабочего времени. Это соответствует общемировым тенденциям, одной из которых является дальнейшее расширение многосменного режима труда, но только при условии сокращения продолжительности рабочего времени до 20-30 часов в неделю. Уже в конце прошлого века во многих развитых странах при введении непрерывной многосменной работы коллективными договорами устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели (30-35 часов). Другая тенденция связана с индивидуализацией и персонализацией режимов труда, которая характерна для использования рабочей силы в XXI в. в связи с учетом специфики личности (возраст, семейное положение, личные наклонности, биологический ритм конкретного работника) и на этой основе определяться трудовая нагрузка каждого. В законодательстве зарубежных государств в последние десятилетия получили легализацию различные мобильные (альтернативные) режимы рабочего времени (Бельгия, Франция, ФРГ, Финляндия). Они были продиктованы не столько заботой государства об улучшении условий труда, сколько необходимостью решения проблем безработицы вообще и среди женщин и молодежи в частности. В настоящее время выделяют следующие программы альтернативного рабочего времени:

1) гибкий график работы, когда дневная работа в течение тех же 8 часов осуществляется в удобное для работника время (например, в период с 6.00 до 18.00 работник может работать любое время, за исключением обязательных часов присутствия, например - с 10.00 до 12.00). В среднем 48% европейских фирм имеют такие программы (в Швеции - 77%, в Италии - всего 14%). Уровень утомляемости работников с такой программой существенно уменьшается, а эффективность труда увеличивается. Примечательно, что в Великобритании принят закон, предоставляющий право сотрудникам, имеющим малолетних детей, работать по гибкому графику;

2) сокращенная (уплотненная) рабочая неделя. В этом случае рабочий день продлевается до 10 часов, но предоставляется дополнительный выходной день в пятницу или понедельник. Продление рабочего дня до 9 часов позволяет получать такой выходной день раз в две недели. Во Франции с ее 35-часовой рабочей неделей многие менеджеры работают 40 часов, получая за это дополнительный выходной. В Нидерландах такая рабочая неделя - практически общее правило. Гибкие формы занятости и режимы работы стали как бы пограничной зоной между полной занятостью и безработицей (режимы неполного рабочего времени, нестандартные рабочие места: надомный труд, работа по вызовам и т.п.). Французский Ордонанс от 16 января 1982 г. допустил введение с согласия комитета предприятия индивидуализированных режимов труда, учитывающих пожелания работников и их семейное положение. О введении такого режима должна быть заблаговременно информирована инспекция труда. Французский Закон от 28 февраля 1986 г. «О гибком рабочем времени» предоставил работодателю право вводить суммированный учет рабочего времени на годовой основе при применении индивидуальных скользящих графиков. Норма об индивидуализации режима труда была впоследствии включена в Кодекс труда Франции. В ФРГ в Законе

от 26 апреля 1985 г. о содействии занятости работа «по вызову» получила определенную законодательную регламентацию, работа неполный рабочий день по своему статусу приравнивалась к обычной занятости. Еще раз подчеркнем, тенденция к индивидуализации и персонификации режимов работы является важнейшей и глобальной тенденцией развития трудового права. Эксперты МОТ, проанализировавшие наиболее значимые изменения в сфере рабочего времени и его организации, отметили их конечный результат - растущую диверсификацию, децентрализацию и индивидуализацию рабочего времени, а нередко и растущее напряжение между требованиями предпринимателей и потребностями и предпочтениями работников. Одна из важнейших - возможность сочетать работу с остальными составляющими их жизни (семья, здоровье и др.)¹.

Работа за пределами нормальной (установленной) продолжительности рабочего времени. Согласно Рекомендации МОТ 1962 г. № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» под сверхурочными часами понимаются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, кроме тех случаев, когда согласно принятому обычаю эти часы учитываются при установлении заработной платы. Как уже указывалось, сверхурочные часы в соответствии с Конвенцией МОТ № 1 о рабочем времени в промышленности (1919 г.) должны оплачиваться в размере повышенной ставки (не менее 1,25 обычной ставки). В ТК РФ впервые дана классификация видов работ за пределами нормальной (установленной) продолжительности рабочего времени. Ранее мы уже упоминали, что в настоящее время это сверхурочные работы и работа на условиях ненормированного рабочего дня. В первой редакции ТК РФ (до ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ) сверхурочные работы в отличие от сверхурочных работ по предшествующим кодексам разрешалось работодателю производить только с письменного согласия работника. В этой связи сразу же вспоминаются кадры из фильма «Афоня», на которых сантехник Афанасий (Афоня) в исполнении Л. Куравлева отказывается ремонтировать затопленный подвал жилого дома со

ссылкой на то, что рабочее время закончилось. Кстати, по действовавшему в советский период законодательству его согласия на привлечение к сверхурочным работам в этом случае и не требовалось. В настоящее время ситуация изменилась. Сверхурочной работой признается работа, производимая сверх продолжительности ежедневной работы (смены), установленной графиком сменности, а при суммированном учете рабочего времени - производимая сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Применение сверхурочных работ допускается с определенными ограничениями, которые имеют три правовых режима:

- 1) они возможны только в чрезвычайных, экстраординарных случаях, определенных законом, и обязательно с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 99);
- 2) без согласия работника он может быть привлечен к сверхурочным работам только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 99. Возврат данной нормы в Кодекс обусловлен не только традициями и производственной функцией трудового права, но и просто здравым смыслом;
- 3) если работодатель привлекает работника к сверхурочным работам в иных случаях, кроме письменного согласия работника требуется дополнительно учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 99). Это достаточно спорная норма, позволяющая привлекать работников к сверхурочным работам в любом

случае, хотя и с соблюдением вышеназванных ограничений.

Во всех случаях сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Запрещено привлечение к сверхурочным работам беременных женщин и работников до 18 лет. Инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к сверхурочным работам с ограничениями, установленными в законе. Во-первых, такие работы должны быть не запрещены этим работникам по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и, во-вторых, они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ (ст. 99 ТК РФ). В отличие от ранее действовавшего законодательства, где сверхурочная работа компенсировалась только повышенной оплатой, по ТК РФ в индивидуально-договорном порядке по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст. 152). В практике ряда развитых стран (Бельгия, Дания, Италия, Франция, ФРГ, Швейцария, Нидерланды, Люксембург) законом или коллективным договором устанавливается аналогичная возможность компенсации сверхурочных работ не только повышенной оплатой (общее правило), но и при определенных условиях отгулом. Минимальный размер надбавки в этих странах определяется законом (от 10 до 150%), но может быть увеличен в коллективно-договорном порядке. Не установлен законодательно такой минимум в Германии, Швеции, Великобритании, Словении, Габоне, Зимбабве и Хорватии.

Сверхурочные работы могут проводиться в выходные и праздничные дни. В этой связи на практике встал вопрос о порядке компенсации таких сверхурочных работ.

Решением Верховного Суда РФ от 30 ноября 2005 г. № ГКПИ05-1341 оставлено без удовлетворения заявление о признании недействующим п. 4 разъяснения от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 465/П-21.

Ф. обратился в Верховный Суд РФ с заявлением о признании недействующим п. 4 разъяснения от 8 августа 1966 г. № 13/П-21 «О компенсации за работу в праздничные дни», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС № 465/П-21. Как указывает заявитель, оспариваемые положения нормативного правового акта противоречат нормам ТК РФ и нарушают его права на получение заработной платы по количеству и качеству выполненной работы.

Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 августа 1966 г. № 465/П-21 утверждено разъяснение «О компенсации за работу в праздничные дни» № 13/П-21. В соответствии с п. 4 разъяснения при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере. В ст. 107 ТК РФ названы виды времени отдыха, они различаются в зависимости от времени и цели его предоставления, а именно: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Как при сверхурочной работе, так и при работе в выходные и нерабочие праздничные дни работник будет осуществлять свою трудовую деятельность в абсолютно тождественных условиях труда, а именно во время отдыха.

Под временем отдыха понимают время, в течение которого работник свободен от

исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. При этом ТК РФ не содержит критериев, определяющих приоритет в качественной оценке того или иного вида времени отдыха. Кодекс также не выделяет какой-либо вид времени отдыха, который стоит «дороже» относительно другого времени отдыха в случае выплаты компенсации работнику за выполнение трудовой функции во время такого отдыха. Поскольку правовая природа сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни едина, оплата в повышенном размере одновременно как на основании ст. 152 ТК РФ, так и ст. 153 ТК РФ будет являться необоснованной и чрезмерной. Следовательно, содержащееся в оспариваемом нормативном акте разъяснение о том, что при подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере, соответствует действующему законодательству.

Учитывая, что оспариваемые положения нормативного правового акта не противоречат действующему ТК РФ и не нарушают права работников на получение заработной платы в зависимости от количества и качества затраченного труда, заявление Ф. не подлежит удовлетворению.

В большинстве стран с рыночной экономикой сверхурочная работа также носит по общему правилу добровольный характер и лишь в случаях, предусмотренных законом, обязательна (в Финляндии согласие требуется во всех случаях). В ряде стран установлено, что сверхурочная работа обязательна, если это оговорено в коллективном договоре (Италия) или в индивидуальном трудовом договоре (Германия). В Великобритании, если трудовым договором не предусмотрено обязательство нанимаемого работника работать по требованию работодателя сверхурочно, работник вправе отказаться выполнять это требование. Но если такое обязательство записано в трудовом договоре работника, то отказ от сверхурочной работы будет расценен как грубое нарушение трудовой дисциплины. В большинстве стран работодатель должен обосновать необходимость проведения сверхурочных работ (исключение - Великобритания и Франция).

В законодательстве большинства стран определено два пограничных уровня: 1) число рабочих часов, признаваемых нормальными (переработка обычно оплачивается в повышенном размере или компенсируется дополнительным временем отдыха); 2) максимальное число часов сверх первого уровня (в Италии и Швеции допускается его увеличение в коллективно-договорном порядке). При этом работа сверх установленного в договоре числа часов, но ниже нормы, установленной в законе, в части государств не считается сверхурочной (Австрия, Италия, Испания, Швеция). В коллективно-договорном порядке нормальное число часов может быть как снижено (Финляндия), так и повышено (Италия). В целом коллективные договоры имеют важнейшее значение при определении условий сверхурочных работ во многих странах (в Великобритании, Дании, отчасти Германии - доминирующее, в Нидерландах, Швеции и других странах - существенное и др.). Так, в Дании при отсутствии коллективного договора (это касается 15% работающих) вступает в силу договоренность конфедерации работодателей и профсоюзов о норме в 37 рабочих часов в неделю. Если же в коллективном договоре проблемы сверхурочных работ не регламентируются, то сверхурочная работа формально считается несуществующей. В Германии размер компенсационных выплат за сверхурочные работы определяется социальными

партнерами. Продолжительность сверхурочных работ законодательно не ограничена для всех работников - в США и Дании, для взрослых мужчин - в Великобритании и Японии. Примечательно, что в ЕС Директивой 93/104/ЕС от 13 ноября 1993 г. среднее рабочее время для семидневного периода, включая сверхурочную работу, не должно превышать 48 часов, а базовый период - 4 месяцев. Это основной ориентир для многих европейских стран (Великобритания, Венгрия, Дания, Германия и др., в том числе даже Франция с ее 35-часовой рабочей неделей). В других странах стандарты национальные: Бельгия (38 часов), Финляндия, Испания (40 часов), Греция (43 часов). В этих случаях максимум сверхурочной работы часто устанавливается отдельно от максимума рабочего времени. Нижняя граница недельных сверхурочных работ колеблется от 35 часов во Франции до 44 часов в Португалии, но в среднем 40 часов, а дневная норма - 8 часов. Этой же проблеме посвящена Директива 2003/88/ЕС Европарламента и Совета от 4 ноября 2003 г. При этом на Западе разделяют понятия «сверхурочная работа» и работа сверх установленного числа часов. Последняя кроме сверхурочной включает в себя: а) добавленные часы, которые частично занятый работник обрабатывает сверх своих обычных часов, но не свыше стандарта полной занятости (в части государств они не оплачиваются); б) продленное рабочее время, которое устанавливается самим работником, не включается в рабочее время и обычно не оплачивается. Мотивы проведения такой работы могут быть разными: завершение начатой работы, желание заработать авторитет у руководства и др. В отдельных случаях инициаторами такой работы может быть работодатель. Ненормированный рабочий день. Как уже указывалось ранее, в КЗоТе 1922 г. появился и новый институт, прообраз будущего режима ненормированного рабочего дня (ст. 94). НКТ по соглашению с ВЦСПС предоставлялось право устанавливать такой режим категории ответственных политических, профессиональных и советских работников, труд которых не ограничивается временем, установленным законодательством. Эта практика была узаконена постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106 «О работниках с ненормированным рабочим днем». Этот нормативный акт сохранял свою силу вплоть до введения в действие ТК РФ 2001 г. Согласно ст. 101 это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Отметим, что «необходимость» и «эпизодичность» являются оценочными категориями, причем как законодательство, так и руководящая судебная практика не дают даже приблизительных ориентиров. Это позволяет вуалировать под этот режим фактически сверхурочную работу, предполагающую временные ограничения и повышенную оплату. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 утверждены Правила применения ненормированного рабочего дня, по содержанию близкие к вышеназванному Постановлением НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. № 106. Но их содержание входит в противоречие со ст. 101, которая не предусматривает возможности ограничений по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем. Компенсацией работников за работу с ненормированным рабочим днем является ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который предусматривается коллективным договором или правилами

внутреннего трудового распорядка и не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Выводы.

1. Проблема правового регулирования рабочего времени лично свободных лиц обострилась только в XVIII в., и тогда же в Англии впервые был поставлен вопрос о законодательном ограничении рабочего дня (Закон 1802 г.). Другие государства в части ограничения рабочего дня малолетних пошли вслед за Англией. В целом нормирование рабочего времени происходило по трем группам работников: малолетние, несовершеннолетние и женщины, взрослые работники.

2. На рубеже XIX-XX вв. в большинстве развитых стран максимальный рабочий день был законодательно определен и составлял в среднем 10 часов. В конце 10-х - начале 20-х годов XX в. законы о 8-часовом рабочем дне принимаются уже в десятках стран, а во Франции в 1936 г. впервые вводится 40-часовая рабочая неделя. Своеобразный перелом произошел в начале 60-х годов XX в., когда практически во всех странах Запада рабочий день был сокращен посредством включения соответствующих положений в коллективные договоры. В настоящее время стандартом для развитых стран считается 40-часовая рабочая неделя, а для развивающихся стран - 45-48-часовая. 3. В России ситуация исторически развивалась по тому же сценарию, что и на Западе, но с традиционным полувековым запаздыванием. Первый российский фабричный закон 1 июня 1882 г. был связан с ограничением рабочего времени детей. Закон от 2 июня 1897 г. установил 11,5-часовой рабочий день для взрослых рабочих. Положения о нормировании рабочего дня впоследствии были систематизированы в УПТ (изд. 1913 г.) по категориям работников: подростки и женщины, малолетние, остальные рабочие. Рабочее время регулировалось в индивидуально-договорном порядке, но в пределах ограничений продолжительности рабочего времени, установленных законами.

3. Декрет СНК от 29 октября 1917 г. устанавливал не только предельную продолжительность ежедневной нормы рабочего времени, но и недельную, не более 48 часов в неделю. КЗоТ 1918 г. устанавливал общее правило о регулировании рабочего времени тарифными соглашениями, вырабатываемыми для каждого рода труда, но в пределах, установленных Кодексом. КЗоТ 1922 г. разделяет нормы продолжительности нормального рабочего времени и сокращенного рабочего времени. Он устанавливал только ограничение ежедневной продолжительности рабочего времени и не затрагивал недельную норму рабочего времени.

4. Манифест юбилейной сессии ЦИК СССР от 15 октября 1927 г. предполагал переход на 7-часовой рабочий день. Начиная с 30-х годов, правовое регулирование рабочего времени идет по пути централизации. Процесс перехода на 7-часовой рабочий день был приостановлен на основании Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1940 г. В начале 60-х годов был восстановлен 7-часовой рабочий день, а с середины 60-х годов в связи с проведением хозяйственной реформы начинается перевод рабочих и служащих на 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями. КЗоТ 1971 г. завершил процесс централизации правового регулирования рабочего времени. Кодекс - наряду с известными ранее видами рабочего времени: нормальное и сокращенное - ввел новый вид - неполное рабочее время.

5. ТК РФ в значительной части воспроизводит известные по предшествующим кодексам категории института рабочего времени: виды, режимы рабочего времени, сверхурочные

работы и др. Но при этом изменилось соотношение государственного и договорного методов регулирования рабочего времени. В ТК РФ впервые дано легальное определение рабочего времени. В централизованном порядке определены виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное, а также режимы рабочего времени. Но при этом расширена сфера локального и индивидуально-договорного регулирования рабочего времени, главным образом в отношении регулирования режимов рабочего времени и сверхурочных работ.

21.3. Правовое регулирование нормирования труда

Опыт стран Запада. Правовое регулирование нормирования труда - феномен XIX в. Для большинства экономистов рикардianской школы это имело смысл исключительно в контексте проблемы заработной платы. Только первые попытки законодательного ограничения продолжительности рабочего дня без уменьшения оплаты труда актуализировали эту проблему. Социалисты, начиная от Р.Оуэна, поставили вопрос об общественном контроле за нормированием труда. Это был шаг вперед по направлению от фиксации текущего состояния рыночной стихии к научно обоснованному регулированию на основе учета большого числа экономических и социальных факторов. Впрочем, этот контроль имеет свои экономические пределы, которые нередко игнорировались в советский период. Очевидно, что живой труд, для того чтобы быть оплаченным, должен был быть каким-то образом измерен и выражен в конкретных показателях (часах, штуках, метрах, килограммах и др.). Такое выражение труда (собственно нормирование) способствовало выполнению сразу нескольких функций: 1) формирование системы оплаты труда, стимулирование достижения более высоких показателей, так как, чем они выше, тем большей должна быть оплата; 2) планирование объема работы и соответствующего ему штата сотрудников (исходя из того, сколько работников могут выполнить имеющийся объем работы); 3) составление графика работы и определение возможных издержек производства. По мере развития трудового законодательства правовая сторона нормирования все более выходила на первый план, так как оно должно было осуществляться в заданных правовых рамках (ограничение рабочего времени, гарантии времени отдыха, охрана труда и др.). Сразу оговоримся, что нормирование труда - это вотчина специалистов по промышленной инженерии,

экономике и организации труда, а отчасти даже физиологии труда. Нас же интересует только правовое опосредование определенных специалистами вышеназванных областей знания норм труда, в связи с чем другие проблемы мы только затронем.

Очевидно, что нормирование труда изначально присуще процессу руководства кооперированным наемным трудом, обусловлено его природой и масштабами, является элементом научной организации труда. Не случайно сама потребность в нормировании труда возникла по ходу развития массового машинного производства, тесно связана с массовыми однотипными операциями, деиндивидуализацией труда, конвейерной сборкой. Первым и важнейшим нормативом первоначально стало рабочее время. Не случайно основатель нормирования труда Ф. Тейлор (1856-1915 гг.) в качестве первого метода нормирования труда стал использовать хронометраж (фиксация времени, которое тратит на конкретную производственную операцию подготовленный работник в нормальных условиях работы). Этот метод широко применяется и в настоящее время, только секундомер заменен компьютером, да изменились сами хронометрируемые операции. Для нормирования труда с большим числом кратковременных операций (движений) Ф. Гилбертом (1868-1924 гг.) был разработан метод PMTS (система предопределенного времени движения), получивший распространение с начала 30-х годов. Решающее влияние на это оказал законодательный запрет на ведение открытого хронометража (замера времени проведения производственных операций), введенный в США в 30-е годы. Примечательно, что с начала 40-х годов он начал использоваться и для нормирования интеллектуального труда. Отметим, что последовательное внедрение метода PMTS увеличило производительность труда каменщиков в 2 раза. Совмещение методов хронометража и фиксации движений позволило вывести метод МТМ (измерение времени движений с учетом методов работы), который был наиболее распространенным вплоть до конца XX в. Он базировался на системе микроэлементных нормативов, т.е. на нормировании мельчайших (элементарных) трудовых движений. Метод микроэлементного нормирования труда получил распространение с конца 40-х годов XX в. Широкое распространение также получили основанные на нем системы МТА (анализ времени и движений), ДМТ (время выполнения пространственных движений) и др. При нормировании физического труда применялся физиологический метод. Эффективности нормирования труда способствовала и выработка принципов аналитической оценки работы, осуществленная американцами Ш. Бедо (1916 г.), М. Латтом (1925 г.), Ю. Бенгом (1934 г.) и др. Кроме того, на Западе было создано несколько интеллектуальных центров научного изучения проблем нормирования труда. Это прежде всего Американский институт промышленной инженерии, Институт физиологии труда им. М. Планка (ФРГ) и др.

Правовое регулирование нормирования труда сводилось в основном к нескольким направлениям: 1) принятие императивных норм, прямо влияющих на нормирование труда (относительно рабочего времени, времени отдыха, ограничения применения труда женщин и детей, техники безопасности и др.). Они как бы задавали определенные рамки нормирования труда; 2) принятие государственных нормативов (стандартов) труда, которые напрямую затрагивали госслужбу, армию и в меньшей степени государственный сектор экономики. Наиболее интенсивно этот процесс шел в конце 50-х - начале 70-х годов прошлого века. Впоследствии число таких нормативов существенно уменьшилось, а значение снизилось; 3) определение порядка принятия таких нормативов. В большинстве стран они закрепляются в локальных актах,

принимаемых с различной степенью участия представителей работников (обычно профсоюзов или производственных советов). В некоторых государствах такие нормы могут закрепляться в коллективно-договорном порядке; 4) государственный контроль и надзор за соблюдением стандартов труда.

На Западе нормирование труда в настоящее время рассматривается как совокупность методов установления объема трудовых затрат, необходимых для выполнения определенных производственных задач, в совокупности с разработкой на их основе системы показателей эффективности работы (т.е. норм или стандартов труда). При этом централизованно установленные нормы труда принимаются преимущественно в государственном секторе и в крупных транснациональных компаниях, где это требуется в силу унификации производственных процессов. В большинстве частных корпораций принимаются свои узкопрофильные внутренние нормы труда, причем часто они разрабатываются не штатными работниками корпорации, а приглашенными специалистами. В то же время многие крупные корпорации имеют в своей структуре лаборатории методов труда с довольно значительным штатом сотрудников. Нормирование труда признается важным институтом трудового права, основой не только определения численности работников и их квалификации, но и рациональной организации производства и труда.

Отечественный опыт. Советское государство на всех этапах своего развития осуществляло функцию контроля за мерой труда и потребления. В.И. Ленин писал: «До тех пор, пока не наступит «высшая» фаза коммунизма, социалисты требуют строжайшего контроля со стороны общества и со стороны государства за мерой труда и за мерой потребления». На заре социалистического строительства мера труда обеспечивалась легализацией трудовой повинности, а позднее - провозглашением обязательности труда. А.С. Пашков и Б.Ф. Хрусталеv в содержание этой функции советского государства включали исчисление общего баланса рабочего времени, разработку и утверждение индивидуальных норм труда, определение доли национального дохода, предназначенной для индивидуального потребления и регулирования условий выплаты вознаграждения за труд. В советской науке трудового права, как отмечалось ранее, обосновывались две взаимосвязанные стороны меры труда, ее экстенсивная (продолжительность рабочего времени) и интенсивная величина (нормы выработки, времени, обслуживания и др.). Соответственно мера труда определяет его продолжительность и производительность. При этом рабочее время в ряде случаев может выступать основой меры труда, в то время как нормы выработки сами по себе, без установленной продолжительности рабочего времени, мерой труда служить не могут. Следовательно, интенсивная сторона меры труда носит вторичный, производный характер. Продолжительность рабочего времени (экстенсивная мера труда), как правило, - величина постоянная, ограниченная законом. Нормы выработки, времени, обслуживания, наоборот, составляют подвижную величину меры труда. Это должно предопределять и методы правового регулирования нормирования труда.

КЗоТ 1918 г., легализовавший трудовую повинность, в ее содержание включил и обязанность каждого трудящегося в течение нормального рабочего времени и при нормальных условиях выполнять количество работы не меньшей нормы выработки, установленной для категории и группы, в которую трудящийся зачислен (ст. 114). Нормы выработки устанавливались по группам и категориям трудящихся каждой отрасли труда специальными расценочными комиссиями, местными и центральными, образуемыми при

соответствующих профессиональных организациях, а затем утверждались соответствующим отделом труда при участии Совета Народного Хозяйства. Невыполнение норм труда по вине работника могло служить основанием его увольнения без предупреждения (ст. 119). В случае невыполнения норм труда в силу недостаточной квалификации работника он подлежал по постановлению соответствующей расценочной комиссии переводу на другую работу в низшую группу или категорию с соответствующим понижением вознаграждения (ст. 118.). К.М. Варшавский писал, что в соответствии с КЗоТом 1918 г. нормы выработки должны были обеспечивать возможность контроля над производительностью труда без восстановления сдельной оплаты труда. Впоследствии сдельную оплату труда пришлось восстановить, но нормы выработки также сохранились и были восприняты КЗоТом 1922 г., где имелась специальная глава «О нормах выработки» (ст. 56 и 57). Одновременно на предприятие возлагалась обязанность создать нормальные условия труда, которыми признавались: а) исправное состояние машин, станков, приспособлений; б) своевременная подача материалов, инструментов, необходимых для выполнения работы; в) надлежащее качество материалов и инструментов; г) надлежащее гигиеническое и санитарное оборудование помещения, где производится работа (ст. 114). Следует отметить, что с незначительными изменениями названная обязанность работодателя нашла отражения во всех последующих кодификациях трудового законодательства России.

КЗоТ 1922 г. ввел локальный уровень установления норм выработки нанимателем по соглашению с соответствующим профсоюзом либо его первичным органом на предприятии - комитетом рабочих и служащих. К.М. Варшавский отмечал, что нередко нормы выработки устанавливались в коллективном договоре или в сопровождающем таковой особом соглашении. При этом значение этих норм, по его мнению, заключалось в том, что «нанявшийся, не выработавший по своей вине установленной нормы выработки в нормальных условиях работы, получает заработную плату соответственно количеству исполненной работы». Отметим, что в 20-х годах проблемы нормирования труда изучались советскими учеными достаточно интенсивно, причем как самостоятельно, так и в контексте научной организации труда и управления трудом. Определенное внимание уделялось и зарубежному опыту. Центрами проведения подобных исследований стал Центральный институт труда (ЦИТ, создан в 1920 г.), Харьковский Всеукраинский институт труда, Институт техники управления, сеть институтов научной организации производства.

Общепризнано, что именно советский исследователь В.М. Иоффе предпринял одну из первых попыток разработать микроэлементные нормативы труда. Все элементарные производственные движения он разбил на две группы: «решительные» и «приноровительные», а нормы их выполнения определялись через учет большого числа факторов. Это оказалось достаточно сложно и трудоемко, да и в процессе перехода на форсированные темпы развития и ориентировки на валовые показатели оказалось не очень нужно. Более активно использовались проблемы физиологического нормирования труда. В целом со второй половины 30-х до середины 50-х годов проблематика правового опосредования и научных основ нормирования труда оказалась мало востребованной.

При этом начиная с 30-х годов нормирование труда в значительной части переводится на централизованный уровень правового регулирования. Его основу составляют единые

и типовые (межотраслевые, отраслевые, ведомственные) нормы и нормативы. Постановление Наркомтяжпрома и ВЦСПС от 11 июля 1932 г. «Об организации и постановке технического нормирования на предприятиях машиностроительной, металлургической и угольной промышленности» во многом определило принципы советского нормирования труда: 1) увязка технического нормирования, проектирования производственных процессов и технического планирования; 2) укрепление аппарата технического нормирования; 3) переход от опытно-статического метода нормирования к методам технического расчета с выявлением наиболее рациональных форм организации труда и использование опыта передовых рабочих; 4) обеспечение выполнения и перевыполнения норм выработки путем организации систематического инструктажа и проведения соответствующих организационно-технических мероприятий. Примечательно, что про научную обоснованность нормирования впрямую здесь ничего сказано не было. С начала 30-х годов были приняты десятки нормативных правовых актов, посвященных преимущественно техническому нормированию (угольная промышленность, железнодорожный транспорт и др.), причем с 1935 г. они массово пересматривались в сторону повышения. В предвоенные, военные и послевоенные годы профсоюзы не участвовали в нормировании труда, которое осуществлялось администрацией предприятий (1933-1956 гг.). До 1957 г. проводился единовременный массовый пересмотр норм выработки в порядке централизованных заданий, утверждаемых Советом Министров СССР одновременно с утверждением народно-хозяйственного плана на предстоящий год, т.е. практически ежегодно. Затем их разрешили пересматривать по мере необходимости. Легальное определение норм выработки отсутствовало. Доктринально они определялись обычно как количество изделий или трудовых операций, которые работник обязан произвести в единицу времени, как одно из выражений обязательной меры труда, обязательный минимум производительного труда. А.Е. Пашерстник обоснованно указал на связь нормы выработки с вознаграждением за труд, но не подчеркнул значение фактора времени. В дальнейшем нормирование труда неразрывно связывалось как с рабочим временем, так и с оплатой труда.

Постановлением Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г. «Об изменении порядка пересмотра норм выработки» отменяется единовременный пересмотр норм выработки в порядке централизованных заданий и восстановлен порядок согласования норм труда с профсоюзами. Хозяйственная реформа середины 60-х годов внесла существенные коррективы в права предприятий в сфере нормирования труда, которые и нашли закрепление в КЗоТе 1971 г. Предприятия на основе типовых или единых норм и нормативов вводили и пересматривали нормы труда в локальном порядке. Гарантиями трудовых прав работников стали пересмотр и введение норм труда по согласованию с профсоюзным комитетом и извещением работников не позднее чем за один месяц. Другая гарантия была связана с недопустимостью пересмотра норм, как это было ранее, в порядке календарных сроков на основе среднего уровня планового роста производительности труда в народном хозяйстве без учета конкретных организационно-технических мероприятий на предприятии. Нормы и нормативы подлежали замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 102 КЗоТа). Иными словами, основанием пересмотра норм труда могли служить только объективные обстоятельства, т.е. без осуществления

организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, нормы труда не могли быть повышены. Позднее в указанную статью КЗоТа были внесены дополнения, конкретизирующие эту гарантию прав работника. Законодатель особо подчеркивал, что достижение высокого уровня выработки отдельным работником, бригадой за счет применения по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствование своими силами рабочих мест не являются основанием для пересмотра норм.

В 60-70-е годы нормирование труда изучалось с наибольшей интенсивностью для советского периода и сопоставимо только с 20-ми годами. Особо стоит подчеркнуть то, что активно изучался опыт нормирования труда в странах Запада, причем при всей критичности отмечались и его положительные черты. Подлинным центром изучения опыта нормирования стал НИИ труда. Достаточно продуктивно проводились эксперименты по введению микроэкономических нормативов труда, в том числе на Горьковском автозаводе. В этот период нормирование труда носило комплексный характер с учетом научных разработок.

Отметим, что Постановлением ГКТ СССР и Секретариата ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П-6 принимается Положение о нормировании труда в народном хозяйстве, которое до настоящего времени не отменено и действует в части, не противоречащей ТК РФ. Оно определило нормирование труда как составную часть (функцию) управления производством, включающую определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда. Между тем в самом ТК РФ нормирование труда впервые было выделено в отдельную главу 22, впрочем, небольшую (пять статей) и излишне лаконичную (в том числе без легального определения нормирования и норм труда). Нельзя же в самом деле считать дефиницией нормы труда перечисление ее видов (нормы выработки, времени, нормативы численности), да еще через открытый перечень («и другие нормы» (ч. 1 ст. 160)).

Все эти новеллы стали результатом их теоретического обоснования не только в экономической науке, но и в советской науке трудового права. Так, отмечалось, что перевыполнение норм, достигнутое за счет личных качеств и способностей рабочих, которыми обладают лишь немногие, нельзя учитывать при пересмотре норм. Общая норма должна быть пересмотрена лишь в случае, когда индивидуальный опыт стал достоянием всех или подавляющего большинства работников либо может быть освоен большинством при соответствующей переподготовке. С.С. Каринский считал, что пересмотр норм труда в таких случаях целесообразно отодвинуть на некоторое время (на срок от трех до шести месяцев) в целях поощрения усилий работника, направленных на повышение производительности труда. Большинство исследователей отмечали, что в законодательстве не решен вопрос о том, является ли обязанностью работника перевыполнение установленных норм выработки. Многие исследователи вслед за А.Е. Пашерстником писали о безусловной обязанности работника, выполнившего норму выработки, продолжить работу в течение всего рабочего дня, установленного законом. В этой связи в литературе обосновывались предложения по совершенствованию правового регулирования мер материального стимулирования для лиц, перевыполнивших нормы труда.

В конце 70-80-х годов внимания к правовым проблемам нормирования труда уделялось

достаточно, но оно несколько уменьшилось в пользу более технократического подхода (влияние научной организации труда, учет изменений в технике и др.). При этом учеными-трудовиками был поднят ряд важных проблем, в том числе личностные аспекты нормирования труда через призму социальной и производственной функции трудового права, недопустимость нормирования с ориентацией на достижения отдельных работников, участие профсоюзов в нормировании труда, закрепление норм труда в должностных инструкциях и др. В постсоветский период интерес к научным исследованиям по названной проблеме резко упал и в настоящее время только намечается поворот к его возрождению. Даже зародившийся в нашей стране микроэлементный метод нормирования труда используется крайне недостаточно, как и видеосъемка трудовых процессов, математическое моделирование, компьютерное создание «образа» трудовой функции и др. В последние годы, за редким исключением, данной проблеме специально посвящались только справочные издания и комментарии законодательства или она рассматривалась в контексте оплаты труда, реже - рабочего времени. Все это сильно контрастирует с повышением интереса к данной проблематике на Западе. Более того, часть российских топ-менеджеров, вероятно, считают, что отсутствие научно обоснованных и формально закрепленных норм труда, их размытость помогают интенсифицировать работу, увеличить качество труда. Между тем все обстоит с точностью до наоборот. Работая без четких нормативов, работники теряют стимул к труду, не видят связи его количества и качества с зарплатой, что требует усиления контроля за ними. Получается, как в той пословице: кот из дома - мыши в пляс, а к каждому работнику контроллера не приставишь. Очевидно, что конкурентоспособность современного предприятия напрямую зависит от научно обоснованной нормировки труда.

ТК РФ по сути отказался от централизованного (законодательного) метода нормирования труда в пользу локального и установил юридические гарантии нормирования труда, т.е. его законодательные границы, касающиеся содержательного наполнения норм труда (диспозитивные пределы), применения систем нормирования труда, и порядок установления норм труда (императивные пределы). К первым мы относим гарантии работникам государственного содействия системной организации нормирования труда (ст. 159 ТК РФ). Оно состоит в том, что для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161). Эти типовые нормы носят рекомендательный характер. Отсюда речь идет о диспозитивных пределах нормирования труда.

К основным направлениям государственного содействия системе организации нормирования труда в настоящее время помимо разработки и установления типовых норм труда также относят: а) непосредственное регулирование ТК РФ и иными нормативными правовыми актами данного вида общественных отношений (помимо главы 22, это ст. 21, 129, 133, 155-157). К их числу можно отнести некоторые неотмененные акты советского периода; б) надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области нормирования труда. Такое государственное содействие носит императивный характер.

Императивные пределы связаны с установлением порядка применения систем

нормирования труда, а именно юридических гарантий по нормированию труда работников:

1) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 162);

2) нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Пересмотр норм труда допускается только при наличии объективных факторов, т.е. по мере совершенствования и внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования; субъективные факторы (достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест) не являются основаниями для такого пересмотра норм труд (ст. 160);

3) о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162);

4) работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки, в том числе условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163);

5) гарантии применения систем нормирования труда предоставляются, если они определены работодателем с учетом мнения представительного органа работников или установлены коллективным договором (ст. 159). Если всем работникам гарантии применения таких систем предоставлены, то, соответственно, все работодатели обязаны их принять. Очевидно, что должны быть и исключения (работодатели - физические лица, малые предприятия и др.), но их редакция данной статьи не допускает.

Следует отметить, что в современной литературе отсутствует однозначная оценка предусмотренного законодателем соотношения методов правового регулирования нормирования труда. Так, ряд ученых-трудовиков полагают, что «целесообразно вернуться к государственному нормированию труда, естественно, в модифицированном варианте». Р.Ф. Галиева считает, что отказ от детального государственного регулирования нормирования труда, фактическое отсутствие научно обоснованных и обязательных для предприятий любой формы собственности методик и способов пересмотра норм труда создают предпосылки для возможных злоупотреблений со стороны работодателя и ведут к «росту социальной напряженности» среди работников. С учетом важности трудовой функции для нормирования труда предлагается вернуться к ранее существовавшей в советском трудовом законодательстве практике обязательного применения работодателями квалификационных справочников. В обоснование приводятся аргументы, продиктованные защитной функцией трудового права, а именно обеспечением прав работников на равную оплату за равный труд, правом работника отказаться от исполнения дополнительных должностных обязанностей, возложенных работодателем на работника и др. Р.Ф. Галиева ратует за изменение природы (юридической силы) типовых норм (ст. 161 ТК РФ), которые носят рекомендательный характер, предлагая исправить сложившуюся ситуацию путем включения в обязанность работодателя требования о проведении нормирования труда

путем внедрения технически обоснованных норм труда. Между тем, на наш взгляд, расширение сферы централизованного нормативного регулирования в области нормирования труда предполагает обоснование прозвучавших предложений не только с позиций защиты интересов работника, но и с позиций интересов работодателя. Основными задачами трудового законодательства является достижение оптимального согласования интересов сторон трудового отношения, интересов государства (ст. 1 ТК РФ). К сожалению, такого рода аргументы не прозвучали.

О.М. Медведев сделал печальный вывод о том, что отказ государства от централизованного регулирования большинства вопросов организации труда, их передача на уровень работодателя, отсутствие в ст. 22 ТК РФ среди основных обязанностей работодателя обязанности по нормированию труда и ряд других факторов наталкивают на мысль, что современная Россия не очень нуждается в нормировании и особенно в оплате в строгом соответствии с напряженностью и обоснованностью трудовых затрат. Впрочем, названный ученый обоснованно ратует не за возврат к централизованному нормированию, а к усилению его гибкости и адаптации к современным социальным и экономическим реалиям.

В качестве современных тенденций развития правового опосредования нормирования труда можно отметить следующие: 1) децентрализация нормирования труда и перенос основных акцентов на уровень конкретного работодателя; 2) ослабление государственного регулирования нормирования труда, преобладание рекомендательных и диспозитивных норм в данном институте законодательства; 3) учет при нормировании не только количественных, но и качественных показателей труда (нормы расходования материалов, качество продукции и др.); 4) возможность нормирования труда через установление трудовых (должностных) обязанностей работника (в ч. 3 ст. 133 ТК РФ определены «нормы труда (трудовые обязанности)», т.е. они использованы как синонимы). Это позволяет говорить об индивидуализации нормирования труда; 5) определение нормирования не только через заранее установленные и зафиксированные измерители (меры) труда (традиционное нормирование), но и через условия трудового договора, конкретные задания (так называемое нетрадиционное нормирование). Традиционное и нетрадиционное нормирования должны дополнять друг друга. Напомним, что ст. 15 и 57 ТК РФ допускают установление и указание в трудовом договоре трудовой функции через конкретный вид поручаемой работнику работы.

О правовой природе норм интенсивности труда (нормы времени, выработки, обслуживания). В теории советского трудового права проблемы института нормирования труда наиболее активно исследовались с начала 60-х годов. В этот период был обоснован правовой характер норм труда. Большинство исследователей нормы выработки рассматривались как мера труда, установленная в правовом порядке. При этом разграничивались понятия технической и юридической нормы труда. Нормы труда разрабатывались исходя из достигнутого уровня техники, технологии, организации производства и требований по охране труда, т.е. они должны были иметь организационно-техническое и психофизиологическое обоснование. Л.Я. Островский (автор единственной в советской науке монографии о нормировании труда), отмечая разнообразие норм труда, выделил их следующие общие черты: 1) являются показателями количества живого труда; 2) служат показателем количества индивидуального труда; 3) являются формой выражения интенсивности труда; 4) труд

может быть определен при помощи норм прямо или косвенно (прямое и косвенное нормирование); 5) нормы труда необходимо отличать от нормативов.

Последнее положение имеет прямое отношение к дискуссии о роли и месте технологического процесса и технологических норм в трудовом праве, о чем мы уже писали в первом томе Курса. Как нам представляется, собственно технологические нормы представляют собой скорее нормативы, исходные, но не тождественные нормам труда. Их влияние на правовое нормирование труда очевидно, но косвенно. Это позволяет нам еще раз констатировать проблематичность выведения на первый план именно технологических норм, тем более с учетом сужения производственного сектора занятости. Это соответствует и сложившимся в отечественной науке подходам к данной проблеме.

Л.Я. Островский писал о том, что «интенсивность труда в ее собственном значении не поддается формализации в правовых нормах отношения по поводу уровня интенсивности труда не имеют адекватной правовой формы, а потому не являются и не могут быть объектом прямого правового регулирования». Между тем нормы интенсивности труда имеют не только техническое, но и правовое значение.

По своей правовой природе нормы труда, как писал С.С. Каринский, представляют собой правила поведения (юридическую норму), выражающие определенную единицу меры труда за конкретный отрезок времени. При этом норме выработке как мере труда, установленной в правовом порядке, корреспондирует соответствующая мера вознаграждения за выполненный труд. Правовая регламентация норм труда (наряду с правовым регулированием продолжительности рабочего времени) обосновывалась Ф.М. Левиант и А.С. Пашковым как мера участия работника в общественно полезном труде. Л.А. Муксинова подчеркивала представительско-обязывающий характер норм труда как правовых норм, отмечая, что в норме труда прослеживаются элементы, свойственные структуре нормы права. В гипотезе указывается на нормальные условия, при которых должна применяться норма труда (исправное состояние машин, оборудования, надлежащее качество сырья, инструментов и т.д.). В диспозиции содержится сама норма в принятых единицах измерения объемов труда и последовательность операций ее выполнения. Нормы труда обеспечены санкцией на случай их невыполнения. Характеризуя правовую регламентацию нормирования труда, одни авторы подчеркивали единство (равенство) в установлении норм труда. Так, А.Д. Зайкин и С.И. Шкурко писали, что закрепление в нормах права общих правил нормирования (единых норм) труда обеспечивает единство в оплате труда. Другие исследователи отмечали наряду с необходимостью установления единых норм труда и их дифференциацию для отдельных категорий трудящихся. Обосновывалась необходимость установления пониженных норм труда подросткам, инвалидам, пенсионерам, некоторым категориям трудящихся женщин. В качестве факторов, влияющих на снижение интенсивности труда, рассматривались возраст и состояние здоровья работника.

Согласно ТК РФ (ст. 21) в числе обязанностей работника названа обязанность выполнять установленные нормы труда. Таким образом, правовое опосредование норм затрат труда (интенсивности труда) работника означает их трансформацию в правовую категорию. Это нестандартные нормы права, имеющие технико-экономическое и психофизиологическое содержательное наполнение и правовую форму их отражения через призму обязанностей работника выполнять нормы труда и работодателя -

осуществлять нормирование труда. В этой связи можно вести речь об особой категории норм трудового права - технико-юридических нормах, которые являются синтезом техникоэкономического содержания и правовой формы их закрепления.

Нормативно-правовые акты, содержащие технико-юридические нормы, наряду с общими для любого вида нормативных актов чертами обладают рядом особенностей, о которых речь шла выше. Эти нормы присущи тем институтам, в сферу регулирования которых входят отношения людей по поводу объектов окружающего мира, техники и т.п. Неслучайно Н.Г. Александров разграничивал общественную и техническую организацию труда. Такие технико-юридические нормы присутствуют не только в институте нормирования труда, но их немало и в рамках института охраны труда. Отметим, что в отсутствие легального определения предлагается определить норму труда как «меру затрат труда при выполнении единицы работы, операции, функции одним или группой работников требуемой квалификации в нормальных организационно-технических, санитарных и иных условиях». Между тем понятийный аппарат целесообразно закрепить в ТК РФ.

Нормирование труда как институт трудового права. Рассматривая развитие теории нормирования труда, нельзя не упомянуть о научной дискуссии, посвященной проблеме места института нормирования в системе советского трудового права. Ряд ученых рассматривали нормирование труда в качестве составной части института заработной платы. Так, А.Е. Пашерстник утверждал, что нормирование труда связано непосредственно с мерой вознаграждения за труд и правовое значение имеет только одна связь нормирования труда - связь с заработной платой. Далее он писал: «Выполнение нормы выработки является обязательным условием получения работником вознаграждения в размере, соответствующем единице времени, на которую установлена норма выработки». По мнению С.С. Каринского, А.Д. Зайкина, С.И. Шкурко, установление обоснованных и устойчивых норм труда являлось условием правильной организации оплаты труда, обеспечивало единство и дифференциацию оплаты труда работников. Другие ученые выводили нормирование труда за рамки института заработной платы и обосновывали самостоятельность института нормирования труда в советском трудовом праве. Л.А. Муксинова, проведя сравнение институтов нормирования труда и рабочего времени, подчеркнула, с одной стороны, их теснейшую связь как основных средств государственного формирования оптимальной для общества меры труда. С другой стороны, она отмечала самостоятельность этих институтов. Нормирование труда, по ее мнению, является самостоятельным правовым явлением, которое играет специфическую служебную роль, воздействует на определенный, обособленный вид общественных отношений, с вытекающими отсюда особенностями в организации его правового регулирования. Р.З. Лившиц писал о том, что нормирование труда неразрывно связано не только с институтами заработной платы и рабочего времени, но и дисциплины труда. Нормирование труда выступает в качестве одного из средств, обеспечивающих эффективное использование рабочего времени, - такова связь с рабочим временем. Выполнение норм труда является условием получения установленного вознаграждения за труд - такова связь с заработной платой. Выполнение норм труда является юридической обязанностью работника - это связь с трудовой дисциплиной. Но при этом «институт нормирования труда имеет свою специальную функцию - служить регулятором интенсивности труда. Эту функцию выполняет только нормирование труда и в качестве такового оно должно быть

признано самостоятельным институтом трудового права». Обособленный предмет правового регулирования, специальная функция регулирования меры интенсивности труда дают основания, по мнению вышеназванных авторов, считать совокупность правовых норм, регулирующих нормирование труда, самостоятельным институтом трудового права. Мы с такой позицией согласны.

Сделаем краткие выводы.

1. В советской науке трудового права обосновывались две взаимосвязанные стороны меры труда, ее экстенсивная (продолжительность рабочего времени) и интенсивная величины (нормы выработки, времени, обслуживания и др.). Соответственно, мера труда определяет его продолжительность и производительность. При этом интенсивная сторона меры труда носит вторичный, производный характер. Продолжительность рабочего времени (экстенсивная мера труда), - как правило, величина постоянная, ограниченная законом. Нормы выработки, времени, обслуживания и т.п., наоборот, составляют подвижную величину меры труда. Это должно предопределять и методы правового регулирования нормирования труда.

2. ТК РФ по сути отказался от централизованного (законодательного) метода нормирования труда в пользу локального и установил юридические гарантии нормирования труда, т.е. его законодательные границы, касающиеся содержательного наполнения норм труда (диспозитивные пределы), применения систем нормирования труда, и порядок установления норм труда (императивные пределы). К первым мы относим гарантии работникам государственного содействия системной организации нормирования труда: разработку и установление типовых норм труда; непосредственное регулирование ТК РФ и иными нормативными правовыми актами данного вида общественных отношений; надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в области нормирования труда.

Императивные пределы связаны с установлением порядка применения систем нормирования труда, а именно юридических гарантий по нормированию труда работников: 1) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников; 2) нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Пересмотр норм труда допускается только при наличии объективных факторов; субъективные факторы не являются основаниями для такого пересмотра норм труд; 3) о введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца; 4) работодатель обязан обеспечить нормальные условия труда для выполнения работниками норм выработки, в том числе условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства; 5) гарантии применения систем нормирования труда предоставляются, если они определены работодателем с учетом мнения представительного органа работников или установлены коллективным договором. Если всем работникам гарантии применения таких систем предоставлены, то, соответственно, все работодатели обязаны их принять. Очевидно, что должны быть и исключения (работодатели - физические лица, малые предприятия и др.), но их редакция данной статьи не допускает.

3. В качестве современных тенденций развития правового опосредования нормирования труда можно отметить следующие: 1) децентрализация нормирования

труда и перенос основных акцентов на уровень конкретного работодателя; 2) ослабление государственного регулирования нормирования труда, преобладание рекомендательных и диспозитивных норм в данном институте законодательства; 3) учет при нормировании не только количественных, но и качественных показателей труда (нормы расходования материалов, качество продукции и др.); 4) возможность нормирования труда через установление трудовых (должностных) обязанностей работника (в ч. 3 ст. 133 ТК РФ определены «нормы труда (трудовые обязанности)», т.е. они использованы как синонимы). Это позволяет говорить об индивидуализации нормирования труда; 5) определение нормирования не только через заранее установленные и зафиксированные измерители (меры) труда (традиционное нормирование), но и через условия трудового договора, конкретные задания (так называемое нетрадиционное нормирование). Традиционное и нетрадиционное нормирования должны дополнять друг друга.

21.4. История развития законодательства о времени отдыха на Западе и в России

Вопрос о правовом регулировании времени отдыха возник практически одновременно с вопросом о правовом регулировании рабочего времени. В Средние века это было не особенно актуально, так как выходные дни приходились на религиозные праздники и воскресенья, число которых в году было достаточно велико. Для многих наемных работников работы в холодный период года просто не было либо ее продолжительность существенно уменьшалась. Это был своеобразный отпуск без сохранения заработной платы. Поскольку мастера сами работали вместе с учениками и подмастерьями, то их время отдыха было практически одинаковым.

В конце XV в. по мере развития мануфактурного производства и секуляризации общественного сознания отмечаются первые случаи работы по воскресеньям и стремление работодателей сократить число нерабочих праздничных дней. В этот период проблема заключалась не в определении длительности ежедневного отдыха, а в определении числа выходных дней в году. Предпринимались попытки определения централизованного регулирования обеденных перерывов. Так, в английском елизаветинском Статуте 1562 г. государственным чиновникам предписывалось не только определять продолжительность рабочего времени, но и перерыва на еду,

который доходил до 2,5 часов. В первой половине XVII в. чех Я.А. Коминский впервые исследовал, как уже указывалось, проблему соотношения ежедневного рабочего времени и времени отдыха. Он вывел теорию, получившую наименование «трех восьмерок», согласно которой при восьмичасовом рабочем дне 16 часов приходилось на время отдыха, в том числе 8 - на сон.

На рубеже XVIII-XIX вв. работа на фабриках по воскресеньям и религиозным праздникам была уже далеко не исключением, а скорее становилась правилом. Одним из первых актов, легализующих еженедельный отдых по воскресеньям, был французский Закон от 18 ноября 1814 г. На протяжении XIX в. подобные акты принимались в большинстве западных стран. Аналогичные законы имелись во всех штатах США, а одной из последних была Австрия, узаконившая воскресный отдых 16 января 1895 г. Вовлечение в ряды лиц наемного труда большого числа женщин обострило проблему их освобождения от работы в связи с родами. Первоначально в законодательстве многих стран это именовалось «отдыхом после родов». Так, согласно прусскому Закону от 17 июля 1878 г. этот период составлял 3 недели, по голландскому Закону от 5 мая 1889 г. - 4 недели. Такие отпуска оплачивались, как правило, частично.

Предоставление оплачиваемых отпусков до начала XX в. регламентировалось почти исключительно в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке. Широкое развитие подобная практика получила в Англии, Австралии, Новой Зеландии, Канаде. Обязательные отпуска предусматривались только для некоторых категорий государственных служащих и офицеров. В недрах международного социалистического движения оформилось требование не только о восьмичасовом рабочем дне и еженедельном выходном дне, но и об увеличении его продолжительности до 36 часов (еженедельный отдых). Исходя из специфики женского труда поднимался вопрос о специальном правовом нормировании отдыха женщин. Это касалось увеличения отпуска по беременности и родам, предоставления отпусков по семейным обстоятельствам, увеличения продолжительности еженедельного отдыха и ежедневных перерывов и др. Идеологическим обоснованием права на отдых являлась идея свободы труда, которая доктринально оформилась к 80-м годам XIX в.

Принципиальные изменения в правовом регулировании времени отдыха на Западе произошли после Первой мировой войны. Существенную роль в этом процессе сыграла МОТ. Конвенция № 14 о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях (1921 г.) (ратифицирована нашей страной в 1967 г.) предусматривала для всех занятых на промышленных предприятиях право на еженедельный отдых, включающий не менее 24 последовательных часов. Он должен был предоставляться по возможности всему персоналу одновременно. Гораздо сложнее обстояло дело с нормированием оплачиваемых ежегодных отпусков, так как такая практика имела только коллективно-договорный характер. Например, согласно французскому Закону от 25 марта 1919 г. коллективный договор именовался «договором об условиях труда», к числу которых относились ежедневные перерывы, еженедельные выходные дни и ежегодные отпуска. Это же касается и австрийского Закона от 18 декабря 1919 г. о коллективных договорах, где специальный раздел назывался «Права и обязанности, касающиеся условий труда». Примечательно, что некоторые немецкие ученые, в том числе А. Гюк и Г. Зинцгеймер, считали, что коллективный договор лучше именовать «договором о трудовых нормах», в число которых входили и нормы о времени отдыха. Первые законодательные акты об отпусках были приняты в Австрии (30 июля 1919 г.),

Литве (24 марта 1922 г.), Польше (16 мая 1922 г.), Финляндии (1 июня 1922 г.). Конвенция МОТ № 52 о ежегодных оплачиваемых отпусках и Рекомендация № 47 по той же проблеме были приняты только в 1936 г. Согласно названной Конвенции каждое лицо после непрерывной работы в течение одного года имело право на ежегодный оплачиваемый отпуск в течение по крайней мере 6 рабочих дней. Для лиц моложе 16 лет этот минимум увеличивался до 12 рабочих дней. В 40-х годах XX в. данный процесс интенсифицировался. В конституциях Италии (1947 г.) и Франции (1946 г.) было закреплено право на отдых, как и в конституциях ряда латиноамериканских стран (Бразилия, Боливия, Панама, Эквадор). Всеобщая декларация прав человека (1948 г.) провозгласила, что каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск (ст. 24). Важную роль сыграла Конвенция МОТ № 106 о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях (1957 г.) (ратифицирована СССР в 1967 г.), которая конкретизировала и уточнила Конвенцию МОТ № 14. Рекомендация МОТ № 103 (1957 г.) рекомендовала увеличить продолжительность еженедельного отдыха до 36 часов. Конвенция МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (1970 г.) увеличила минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска для всех наемных работников до 3 недель в год. Международный Пакт ООН об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) (ратифицирован СССР в 1973 г.) признавал право каждого на отдых, досуг и разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни (ст. 7).

Советские ученые отнеслись к новым тенденциям в правовом регулировании времени отдыха достаточно критично, но отмечали и его положительные моменты. Так, Л.Я. Гинцбург писал, что отпуска рабочих и служащих на Западе в начале 60-х годов XX в. способствовали физическому и культурному процветанию рабочих масс; расширению кругозора рабочих за рамками профессий; пониманию рабочими того, что их труд - часть более общего целого, включая всю нацию. При этом он подчеркивал, что увеличение продолжительности отпуска не снимает классовых противоречий.

В национальном законодательстве стран Запада правовое регулирование времени отдыха имело определенные отличия. Например, в США и Англии законодательство об отпусках отсутствовало, а время отдыха определялось преимущественно в коллективно-договорном порядке. Законодательные нормы касались только отдельных категорий работников (несовершеннолетние, женщины, лица, работающие во вредных условиях труда, и др.). Наиболее развернутое законодательство имеют Франция и Германия. Так, французский Кодекс труда прямо предусматривал обязательный еженедельный отдых продолжительностью не менее 24 часов, предоставляемый, как правило, в воскресенье. В законодательстве перечислялись 10 общегосударственных праздников, но работать в эти дни запрещалось только женщинам и несовершеннолетним. Обязательным нерабочим днем для всех работников было только 1 мая. В коллективно-договорном порядке обычно предусматривалось 5-7 праздничных (нерабочих) дней. По коллективным договорам оплате подлежал и ряд других праздников, но обычно для рабочих с определенным непрерывным стажем работы на предприятии. Закон 16 мая 1969 г. установил продолжительность ежегодного отпуска исходя из 2 рабочих дней за каждый месяц работы, но не менее 24 рабочих дней в совокупности (Ордонанс 1982 г. увеличил норматив исходя из 2,5 рабочих дней за каждый месяц работы и не менее 30 рабочих дней в совокупности). Впрочем, отсутствие

на работе без уважительной причины (простой по вине работника, участие в незаконной забастовке и др.) вело к пропорциональному уменьшению дней отпуска. Право на отпуск возникало уже после одного месяца работы на предприятии. Молодежь до 21 года независимо от стажа работы имела право на 24-дневный отпуск, но оплачивались только дни в соответствии с отработанным временем, т.е. 2 дня за месяц работы с последующим увеличением указанных цифр до 30 и 2,5. В коллективно-договорном порядке отпуска могли быть увеличены. Специальными законами в ряде случаев предусматривались специальные отпуска, например отпуск по семейным обстоятельствам или 12-дневный неоплачиваемый отпуск для учебы. Отпуска могли предоставляться либо по графику, либо всем работникам одновременно (сезон отпусков - 1 мая - 31 октября). Лица, заболевшие в отпуске, не могли перенести его на другое время, но имели право на компенсацию. В ФРГ по Закону 1963 г. право на отпуск возникает после 6 месяцев работы, а его продолжительность - 24 рабочих дня. В период отпуска работник не вправе работать по найму и не может быть уволен в этот период по инициативе работодателя. Промежуточное положение занимало итальянское трудовое законодательство, где право на еженедельный и ежегодный отдых было закреплено в Конституции, а специальными нормами продолжительность ежедневного отдыха определялась в 24 часа. Закон от 27 мая 1949 г. предусматривал 16 праздничных (нерабочих) дней, которые начали оплачиваться с 1954 г. В то же время продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска законодательно определялась только для отдельных категорий работников (молодежь, работники железнодорожного транспорта и др.). Для остальных он определялся в коллективно-договорном порядке и составлял от 10 до 30 дней. Право на отпуск возникало после года непрерывной работы, а учебные отпуска и дополнительные отпуска при работе во вредных условиях не предусматривались.

Большим своеобразием отличалось трудовое законодательство Японии, предусматривающее еженедельный день отдыха и ежедневный обеденный перерыв максимум в 1 час. В Японии был установлен самый короткий оплачиваемый ежегодный отпуск, составлявший 6 дней и предоставляемый после 6 месяцев непрерывной работы. Дополнительный отпуск продолжительностью 1 день за год работы получали работники с непрерывным стажем, составляющие по меньшей мере 2 года. Это значит, что за 10 лет непрерывной работы работник мог получить двухнедельный отпуск, а общая продолжительность оплачиваемого отпуска не могла превышать 20 дней. Специфика японского законодательства о регулировании рабочего времени и времени отдыха проявилась еще в начале XX в.

Отметим, что в советской литературе преобладала критическая оценка зарубежного законодательства. Это касалось, например, односторонней оценки режима неполного рабочего времени. Между тем этот вид рабочего времени позволял увеличить продолжительность времени отдыха, разнообразить труд, повысить его творческую составляющую. Более того, это способствовало обеспечению занятости лиц с ограниченными физическими возможностями, пенсионеров и др.

В конце XX в. во многих странах Запада продолжительность отпуска была увеличена до 5-6 недель, а сейчас колеблется в пределах 1-8 недель, установлены оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, связанные с обстоятельствами семейной жизни, учебные отпуска, дополнительные отпуска для некурящих, для «нетучных» работников и др. Во Франции с начала 80-х годов можно взять отпуск для создания собственного

предприятия. Достаточно широко практикуется длительный (до 11 месяцев) отпуск («сэбетикл») раз в 7-10 лет, как оплачиваемый, так и неоплачиваемый, причем не только для высших менеджеров и педагогов, как было ранее. Непрерывная работа без прогулов и опозданий, а также работа в выходные и праздничные дни при достижении определенных показателей часто стимулируются дополнительными днями отдыха. Все большее распространение на Западе получают отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1-8 лет, без оплаты или с частичной оплатой за счет средств социального страхования. В целом общее признание получило утверждение о том, что отдых является одним из важнейших стимулов к труду, а его гибкое использование способствует увеличению производительности труда. Развитие законодательства о времени отдыха в России. В России после отмены крепостного права в 1861 г. законодательное нормирование времени отдыха также встало на повестку дня. Фабричный ревизор Е.В. Дементьев в ходе комплексных обследований определил, что часть выходных дней представляется на всех фабриках, часть - на некоторых, а есть и сугубо местные особенности. Многие зависело от принятых обычаев и доброй воли работодателя. Ненормальность данной ситуации осознавалась и политической властью, следствием чего стало принятие 2 июня 1897 г. Закона «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности». Он заложил основы правовой регламентации не только рабочего времени, но и времени отдыха. Закон предусматривал дни еженедельного отдыха по воскресеньям и общегосударственные праздничные (нерабочие) дни. Вопросы о ежегодных отпусках, обеденных и межсменных перерывов там не рассматривались. Этот Закон с некоторыми изменениями вошел в УПТ (изд. 1913 г.). Помимо воскресных дней было установлено первоначально 14 нерабочих праздничных дней, а в 1900 г. к ним были добавлены еще 3, и эти 17 праздников остались неизменными до 1917 г. По взаимному согласию сторон выходной воскресный день мог быть заменен на будничный, а для рабочих-нехристиан допускалось введение других праздничных дней согласно их вере с отработкой в воскресные дни (ст. 198 УПТ). В правилах внутреннего распорядка должны были указываться количество и продолжительность перерывов для отдыха, завтрака и обеда, а также расписание праздников, в которые не полагалось работать. Таким образом, время отдыха регламентировалось в значительной степени на локальном уровне.

Советское законодательство изначально отличалось значительно более подробной регламентацией времени отдыха. Уже Постановление СНК РСФСР от 14 июня 1918 г. «Об отпусках» определило продолжительность ежегодного отпуска в 2 недели. Л.Я. Гинцбург считал, что этот акт определил принципы предоставления отпусков рабочим и служащим. К таковым он относил: ежегодность; сохранение заработной платы и выдачу ее вперед в виде отпускных; распространение на всех работающих; зависимость от трудового стажа. Этим ежегодные оплачиваемые отпуска отличались от других отпусков, например по болезни². Рассматриваемое Постановление было в основной части воспроизведено в КЗоТ 1918 г. (ст. 106-112).

Этот Кодекс имел принципиальную важность для формирования рассматриваемого института и относительно подробно регламентировал следующие виды времени отдыха: ежедневный, еженедельный и по праздничным дням, ежегодный. Соответствующие статьи были помещены в раздел VII «О рабочем времени». В течение нормального рабочего времени трудящимся должен был предоставляться перерыв для отдыха и

принятия пищи, который не включался в счет рабочего времени и составлял от 0,5 до 2 часов. Он предоставлялся не позднее 4 часов после начала работы, а для работниц, кормящих грудью, устанавливался дополнительный перерыв после каждых 3 часов работы не менее чем на 0,5 часа (ст. 86-90). Еженедельный непрерывный отдых не мог быть менее 42 часов. В специальных Правилах о еженедельном отдыхе и праздничных днях определялось 6 праздничных нерабочих дней, которые, кроме Нового года, имели историко-революционный характер. В трактовке законодателя это были не выходные дни, а дни, «посвященные воспоминаниям об исторических и общественных событиях» (приложение к ст. 104 КЗоТ). Местные советы профсоюзов с согласия НКТ могли устанавливать не свыше 10 особых дней отдыха помимо вышеуказанных, но такие дни не оплачивались (ст. 103-105). Всем трудящимся, проработавшим непрерывно не менее 6 месяцев, гарантировался двухнедельный отпуск, а проработавшим непрерывно не менее 1 года - месячный отпуск. При этом производство оплачиваемой работы во время отпуска запрещалось, а полученные средства удерживались из вознаграждения. Разрешался и неоплачиваемый отпуск как «отлучка трудящегося с места работы, вызванная экстренными обстоятельствами и производимая с разрешения руководителя работ».

На то время это были наиболее развернутые гарантии времени отдыха, которые не имели работники ни одной страны Запада. Многие из норм КЗоТа 1918 г. включались и в КЗоТы 1922 и 1971 гг. Но в условиях хозяйственной разрухи многие из положений КЗоТа 1918 г. не выполнялись. Так, уже с 1919 г. максимальная (1 месяц) продолжительность ежегодного отпуска сократилась до 2 недель, а работа в выходные и праздничные дни стала обычной практикой.

Нельзя не отметить и уже рассмотренный нами Декрет СНК РСФСР от 27 апреля 1920 г., который устанавливал обязанность прогульщиков отработать в порядке трудовой повинности в сверхурочное время и праздники свой прогул с оплатой по тарифной ставке без начисления премий и сверхурочных. Тем самым фактически предусматривалось уменьшение продолжительности времени отдыха. Примечательно, что об этом Декрете вспомнили на рубеже 70-80-х годов XX в., когда партия и Правительство взяли «курс на укрепление трудовой социалистической дисциплины и сокращение текучести кадров в народном хозяйстве». В печати были высказаны предложения о целесообразности возрождения такой меры. Следует отметить, что ряд ученых-трудовиков высказались против легализации таких предложений. Так, А.В. Пятаков писал, что вышеупомянутый Декрет был основан на введенной в условиях военного времени всеобщей трудовой повинности и предполагал обязательное выполнение в принудительном порядке каждым работником определенной меры труда. По его мнению, если отношения строятся на основе трудового договора, введение обязательной отработки прогулов дало бы отрицательный эффект.

КЗоТ РСФСР 1922 г. несколько скорректировал положения предыдущего Кодекса, но многие нормы остались неизменными. Кроме того, впервые была выделена особая глава XI «Время отдыха» (ст. 109-120). Сохранились нормы о продолжительности обязательного еженедельного отдыха, о количестве общегосударственных праздничных дней, о возможности установления не свыше 10 дополнительных выходных дней в году. КЗоТ 1922 г. выделял три вида времени отдыха: ежедневный отдых (обеденный перерыв), еженедельный отдых (воскресный) и ежегодный отпуск. Для учреждений и предприятий, деятельность которых непрерывна, замена праздничных

дней другими выходными днями не допускалась. К.М. Варшавский это положение КЗоТ обосновал тем, что праздничные дни в сущности не являются днями отдыха. В праздничные дни КЗоТ освобождает трудящихся от работ, чтобы дать им возможность активно участвовать в их праздновании, но работа в эти дни должна оплачиваться в двойном размере.

Всем лицам, проработавшим не менее 5,5 месяцев, гарантировался двухнедельный отпуск, а для лиц до 18 лет - месячный. При этом отпуск предоставлялся каждому трудящемуся один раз в год. Однако в ст. 114 не определялось, идет ли речь о календарном или о рабочем годе. К.М. Варшавский, комментируя КЗоТ 1922 г., отмечал, что «наступление нового календарного года само по себе не дает права на новый отпуск - такое право приобретает лишь после того, как истекло не менее пяти с половиной месяцев непрерывной работы». Для работающих во вредных и опасных условиях предусматривался дополнительный отпуск сроком до 2 недель. Неиспользованный отпуск мог быть заменен денежной компенсацией (ст. 91), а соединение отпусков более чем за 2 года не допускалось.

Правила об очередных и дополнительных отпусках от 14 августа 1923 г. не прояснили ситуацию о соотношении календарного и рабочего года при предоставлении отпуска. По смыслу получалось, что отпуск должен предоставляться за календарный год. Это порождало, как неоднократно указывалось в советской литературе того периода, массу противоречий и приводило к тому, что работники, поступившие на работу почти одновременно, получали право на отпуск с разницей в несколько месяцев.

Подзаконные акты, регулирующие время отдыха, принимались в основном по линии НКТ. К 1925 г. было 59 актов, регламентирующих рабочее время, и 28 - регламентирующих время отдыха. Большое значение имели утвержденные НКТ СССР 30 апреля 1930 г. «Правила об очередных и дополнительных отпусках». Они определяли, что отпуск предоставляется продолжительностью 12 рабочих дней с добавлением дней еженедельного отдыха, т.е. при 6-дневной рабочей неделе 14 календарных дней, а также с добавлением других нерабочих дней, приходящихся на время отпуска. Этими же Правилами вводился порядок предоставления ежегодного отпуска за рабочий год. Эти положения служили отправными для исчисления ежегодных оплачиваемых отпусков вплоть до принятия ТК РФ 2001 г. Неоплачиваемый отпуск Правилами не регламентировался, но его разрешалось предоставлять только в случаях, предусмотренных специальными законами.

Уже первыми советскими исследователями подчеркивалась связь институтов времени отдыха и рабочего времени, акцентировалась гуманистическая направленность советского трудового законодательства. Постановлением СНК СССР от 24 сентября 1929 г. определялась продолжительность междудневного (междусменного) перерыва, т.е. времени после окончания рабочего дня (смены) и до начала следующего рабочего дня (смены). Междудневный перерыв вместе со временем обеденного перерыва должен был быть не меньше двойной продолжительности работы в предшествующее этому перерыву время. Почти одновременно были введены перерывы для обогрева и отдыха, которые включались в рабочее время. Они предоставлялись лицам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам и другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством. Эти акты можно считать действующими и на сегодняшний день, поскольку они не отменялись и не заменены новыми актами. В 1930

г. конкретизируется порядок привлечения к работе в выходные дни и предоставления отгулов за работу в такие дни. Определялось, что лица с ненормированным рабочим днем пользуются выходным днем на общих основаниях. Если день еженедельного отдыха совпадал с праздничным нерабочим днем, то согласно Постановлению Экономического совета при СНК СССР от 5 ноября 1940 г. другой выходной день взамен совпадающего не предоставлялся. Для рабочих, непосредственно занятых на производстве в горной, металлургической и других предусмотренных законодательством отраслях производства, непрерывно проработавших там не менее 2 лет, устанавливался дополнительный трехдневный отпуск или денежная компенсация в размере трехдневного заработка. Отметим, что многие вышеназванные нормы устанавливали достаточно продолжительное время отдыха и с незначительными изменениями просуществовали почти весь советский период.

Постановлением СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. «О мероприятиях по упорядочению трудовой дисциплины, улучшению практики государственного социального страхования и борьбе со злоупотреблениями в этом деле» непрерывный стаж, необходимый для получения ежегодного оплачиваемого отпуска, был увеличен с пяти с половиной месяцев до 11 месяцев. Такое ужесточение условий предоставления отпуска мотивировалось необходимостью борьбы с «летунами», т.е. лицами, склонными часто менять место работы.

В период Великой Отечественной войны время отдыха было существенно сокращено. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1941 г. «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время» на время войны отменялись ежегодные отпуска с заменой их денежной компенсацией. Отпуска были сохранены только для некоторых категорий работников (несовершеннолетние, беременные женщины и др.). Указом Президиума Верховного Совета СССР от 9 апреля 1942 г. выплата денежных компенсаций за неиспользованные отпуска была прекращена и должна была быть осуществлена уже после войны.

В 50-60-е годы XX в. правовое регулирование времени отдыха касалось в основном отдельных категорий работников. Например, для работников непрерывных и некоторых других производств, для которых было невозможно сократить рабочий день накануне выходных и праздничных дней, вводились дополнительные дни отдыха. За каждые 4 предвыходных и праздничных дня, отработанных по 8 часов, предоставлялся дополнительно 1 день отдыха. Работникам с вредными условиями труда предоставлялся дополнительный отпуск продолжительностью от 6 до 36 дней в соответствии со списком, утвержденным ГКТ СССР и ВЦСПС по согласованию с Министерством здравоохранения СССР 24 декабря 1960 г. Для лиц, работающих в условиях Крайнего Севера, предусматривался дополнительный отпуск в 18 рабочих дней, а работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 12 рабочих дней.

Наконец, 7 марта 1967 г. принимается Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «О переводе рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными», что означало введение двух выходных дней подряд в течение недели. 25 сентября 1967 г. принимается Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР, согласно которому продолжительность отпуска рабочих и служащих увеличивается до 15 рабочих дней. Эти акты предусматривали основные стандарты времени отдыха, действовавшие до

начала 90-х годов XX в. Только Закон РСФСР от 19 апреля 1991 г. «О повышении социальных гарантий для трудящихся» увеличил минимальную продолжительность оплачиваемого отпуска до 24 рабочих дней в расчете на 6-дневную рабочую неделю. КЗоТ 1971 г. в своей начальной редакции регламентировал периоды времени отдыха главным образом в централизованном порядке, определяя виды времени отдыха, порядок предоставления, переноса очередных отпусков, исчисления стажа, дающего право на отпуск, и др. Особо следует отметить, что предусматривалась единственная форма компенсации за работу в выходной день - предоставление другого дня отдыха (ст. 64), запрет замены отпуска денежной компенсацией, кроме случаев увольнения работника (ст. 75). Позднее в КЗоТ были внесены изменения и дополнения, которыми была расширена сфера локального и индивидуально-договорного регулирования времени отдыха. Так, стала допускаться по соглашению сторон денежная компенсация за работу в выходной день, дополнительные отпуска могли предоставляться не только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, но и в случаях, предусмотренных коллективными договорами или иными локальными нормативными актами. Но в целом правовое регулирование времени отдыха осуществлялось на государственном (законодательном) уровне. При этом значительный массив составляли подзаконные отраслевые нормативные акты, регламентирующие время отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства.

Советское трудовое законодательство о времени отдыха, несмотря на высокий уровень государственных гарантий времени отдыха, одновременно содержало нормы, фактически нарушающие конституционное право работника на отдых. Яркий тому пример - указы Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда временных рабочих и служащих» и «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах». В соответствии с этими указами временным работникам, заключившим трудовой договор на срок не свыше 6 дней, за работу в выходные и праздничные дни другие дни отдыха не предоставлялись, а оплата производилась в одинарном размере. Сезонные работники были лишены права на отпуск или его замену денежной компенсацией. Вполне закономерно, что Комитет Конституционного надзора СССР признал эти положения, касающиеся права на отпуск, не соответствующими Конституции, однако это произошло только в 1991 г.

Другой пример связан с одной из упомянутых нами ранее государственных компаний по укреплению трудовой дисциплины конца 70х начала 80-х годов XX в. На основе подзаконных нормативных актов работники, допустившие прогул, подвергались дополнительным мерам правового воздействия в виде лишения оплачиваемых дней отпуска на число дней прогулов, о чем речь пойдет далее.

Выводы.

1. Вопрос о правовом регулировании времени отдыха возник практически одновременно с вопросом о правовом регулировании рабочего времени. Первоначально были легализованы нерабочие воскресные дни, затем вводится «отдых после родов» для женщин. Предоставление оплачиваемых отпусков до начала XX в. регламентировалось почти исключительно в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке. Принципиальные изменения в правовом регулировании времени отдыха на Западе произошли после Первой мировой войны. Существенную роль в этом процессе сыграла МОТ.

2. В конце XX в. во многих странах Запады продолжительность отпуска была увеличена

до 5-6 недель, а сейчас колеблется в пределах 1-8 недель, установлены оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска, связанные с обстоятельствами семейной жизни, учебные отпуска, дополнительные отпуска для некурящих и др. В целом общее признание получило утверждение о том, что отдых является одним из важнейших стимулов к труду, а его гибкое использование способствует увеличению производительности труда.

З. Закон 2 июня 1897 г. и УПТ 1913 г. заложили основу института времени отдыха в России. В правилах внутреннего распорядка должны были указываться количество и продолжительность перерывов для отдыха, завтрака и обеда, а также расписание праздников, в которые не полагалось работать. Таким образом, время отдыха регламентировалось в значительной степени на локальном уровне.

Советское законодательство изначально отличалось значительно более подробной регламентацией времени отдыха. В целом советскую модель правового регулирования времени отдыха можно признать достаточно удачной для государственной социалистической системы хозяйствования. Но она была излишне централизована, что делало ее негибкой. Кроме того, начиная с 70-х годов XX в. Советский Союз начал отставать от западных стандартов времени отдыха прежде всего в отношении ежегодных оплачиваемых отпусков. С конца 70-х - начала 80-х годов право работника на отдых ограничивалось дополнительными мерами правового воздействия.

21.5. Развитие теории и современное законодательство о времени отдыха

В науке трудового права первые специальные исследования по данной проблеме начали осуществляться одновременно с изучением правового регулирования рабочего времени. Этому предшествовали научные изыскания таких видных представителей науки XIX в., как врачи и физиологи англичанин А. Персиваль, немец К.Ф. Гуфеланд, русские И.М. Сеченов и Е.М. Дементьев, юристы и общественные деятели англичане Б. и С. Вебб, Р. Оуэн, Р. Хорнер, француз Д. Легранд, австралиец С.В. Гриффитсон и др. Некоторых из них, в том числе Е.М. Дементьева, можно отнести к числу первых ученых-трудовиков. Он обратился не только к изучению российской практики, но и обобщил иностранное законодательство о рабочем времени и времени отдыха. Большое влияние на развитие отечественной науки оказали исследования немецких ученых,

многие из которых были переведены на русский язык.

Первые специальные исследования в России появились в конце XIX начале XX в. Они касались проблем обеспечения обязательного еженедельного выходного дня, в необходимости которого были убеждены практически все авторы. Б.В. Чредин обоснованно связывал право на труд и право на отдых в контексте проблемы права на существование. В целом в дореволюционной отечественной науке регламентация времени отдыха рассматривалась чаще всего как часть более широкой проблемы, например охраны труда, рабочего времени.

В советский период первые работы по интересующей нас проблеме носили характер комментария действующего законодательства. При этом рабочее время и время отдыха анализировались обычно комплексно. Менее часто встречались работы, специально посвященные времени отдыха или отдельным его видам.

С начала хозяйственных реформ 60-х годов XX в. интерес к данной проблеме активизировался, хотя большинство публикаций по-прежнему носили разъяснительный и отчасти пропагандистский характер. Особо стоит выделить исследования Л.Я. Гинцбурга об отпусках. Отметим, что правовое регулирование отпусков было рассмотрено советскими учеными наиболее подробно. В 80-90-е годы XX в. проблемы времени отдыха анализировались не только в ключе комментариев к законодательству, но и в контексте нормирования труда, реже на монографическом и диссертационном уровнях. Советское трудовое законодательство регламентировало время отдыха достаточно жестко и однозначно. Это ограничивало исследователей «в свободе маневра» и придавало многим исследованиям комментаторский и учебный характер. В последнее десятилетие число исследований по данной проблеме оказалось в целом небольшим, а тематика преимущественно «отпускной».

О понятии времени отдыха. В советской науке различались два определения времени отдыха. Часть ученых определяла его как время, в течение которого рабочие и служащие должны были быть свободны от выполнения трудовых обязанностей. Другая часть ученых, соглашаясь с этим определением, добавляла, что рабочие и служащие могут использовать время отдыха по своему усмотрению. Последняя позиция была в дальнейшем поддержана практически всеми российскими исследователями и нашла отражение в ТК РФ 2001 г. (ст. 106). Таким образом, можно выделить два квалифицирующих признака времени отдыха: 1) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей; 2) использование его по своему усмотрению.

Определенный вклад в разработку данной темы внесли специалисты по экономике и социологии труда. Это касается как общих вопросов, так и отдельных проблем. В рамках этих исследований поднимался вопрос о специфике режима времени отдыха для работающих женщин. Г.А. Пруденский предложил новый термин «внерабочее время» как логически сочетающийся с рабочим временем. Эта идея нашла отклик и среди юристов, которые обратились к анализу структуры внерабочего времени. Такой подход интересен с точки зрения социологии, но не имеет юридического значения. Очевидно, что далеко не все периоды внерабочего времени должны быть объектом правового регулирования. Право только определяет минимальные границы (пределы) времени отдыха и устанавливает определенное чередование времени работы и времени отдыха. Право в принципе не может регулировать свободное время (в связи с чем нам кажется неудачным и категория «свободное время», которую пытались ввести

некоторые авторы), содержательное наполнение времени отдыха, которые зависят от наличия и состава семьи, личных особенностей и склонностей и многих других факторов. Полагаем, что юридически значимым является выделение в структуре внерабочего времени только двух периодов: времени отдыха и времени освобождения от работы в случаях, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Время отдыха используется работником по его усмотрению, в законодательном порядке определяются только виды и минимальные границы этого времени. Иные периоды времени освобождения от работы, как справедливо пишет Т.В. Иванкина, предоставляются работнику в целях, не связанных с обеспечением отдыха. Эти периоды освобождения от работы, в отличие от времени отдыха, характеризуются двумя особенностями. Во-первых, они носят строго целевой характер. При этом необходимость в освобождении от выполнения трудовых обязанностей может быть вызвана: а) состоянием здоровья работника; б) выполнением семейных обязанностей; в) нормами охраны труда; г) выполнением функций донора; д) совмещением работы с обучением; е) выполнением государственных и общественных обязанностей. Во-вторых, освобождение от работы в перечисленных случаях выступает как гарантия и льгота. Освобождение от работы сопряжено с соответствующим уменьшением рабочего времени и предусматривает сохранение за работником рабочего места или должности. По общему правилу эти периоды оплачиваются полностью или частично либо работодателем, либо органом, в интересах которого работник освобождается от работы, либо фондом социального страхования. В ТК РФ законодатель разграничивает время отдыха (раздел V) и иные периоды освобождения от работы, которые регулируются другими разделами ТК РФ, посвященными гарантиям и компенсациям, особенностям регулирования труда отдельных категорий работников.

О праве на отдых. Всеобщая Декларация прав человека (ст. 24) провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск. Основанием возникновения этого права служит юридический факт-состояние - наличие трудовых отношений и наличие стажа непрерывной работы у работодателя, дающего право на отпуск. Как отмечалось в Конвенции МОТ № 52 об оплачиваемых отпусках (1936 г.), любое соглашение, которое исключает право на ежегодный оплачиваемый отпуск или которое не дает право на такой отпуск, считается недействительным (ст. 4). Это положение можно распространить и на все иные предусмотренные законодательством виды времени отдыха. Между тем советской практике известны законодательные ограничения права на отпуск в виде лишения дней отпуска в качестве меры, обеспечивающей трудовую дисциплину. Это при том, что в Конституции СССР 1936 г. было закреплено право на отдых, как и в Конституции РФ 1993 г. (ст. 37).

Подзаконными нормативными актами, в том числе и Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 28 июля 1983 г. «О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины», были введены дополнительные меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины. Среди этих мер были лишение работника, совершившего прогул или появившегося на работе в состоянии опьянения, дополнительных отпусков за непрерывный стаж работы, уменьшение очередного отпуска за прогул, перенос отпуска с летнего времени на зимнее; отработка отпуска без

сохранения заработной платы в нерабочее время с оплатой в одинарном размере. При этом в Разъяснении ГКТ СССР и ВЦСПС от 25 октября 1983 г. «О некоторых вопросах, связанных с применением законодательства об укреплении трудовой дисциплины» отмечалось, что уменьшению подлежит очередной отпуск (т.е. ежегодный основной и ежегодный дополнительный), а продолжительность оставшегося отпуска не может быть меньше двух рабочих недель.

Прежде чем эти меры получили легальное закрепление хотя бы на подзаконном уровне, они получили распространение в практике работы многих предприятий. В публицистической и научной литературе того периода отмечалось, что расширение хозяйственной самостоятельности предприятий позволило последним широко применять на практике новые меры воздействия в виде лишения нарушителей трудовой дисциплины льгот и преимуществ, предоставляемых за счет фонда поощрения. Первоначально они вводились либо путем принятия локальных положений, либо включения соответствующих нормативных положений в коллективные договоры. Одни ученые-трудовики названные «почины с мест» оценивали положительно и писали, что «в принципе эта инициатива предприятий, направленная на поиск наиболее эффективных средств укрепления трудовой дисциплины, заслуживает всяческого одобрения и поддержки». Более того, подчеркивалось, что «наиболее эффективные нормы, выработанные в процессе локального правотворчества, нередко воспринимаются законодателем и закрепляются в нормативных актах высших органов государственной власти и управления». В этой связи предлагалось узаконить некоторые применяемые на практике дополнительные меры воздействия (например, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула).

Другие ученые отнеслись к таким дополнительным мерам весьма осторожно, где-то даже негативно, считая, что «имеющийся арсенал мер правового воздействия, который может применяться к нарушителям трудовой дисциплины, вполне достаточен, надо им научиться рационально пользоваться «Изобретение» на местах дополнительных санкций, противоречащих законодательству, может привести лишь к крайне нежелательным последствиям».

Как мы писали выше, Совет Министров СССР воплотил в жизнь вышеназванные «передовые почины предприятий», приняв подзаконные акты, устанавливающие такие дополнительные меры правового воздействия. Однако это не повлекло внесения соответствующих дополнений в разделы КЗоТа 1971 г., посвященные времени отдыха и дисциплине труда. Перечень дисциплинарных взысканий (ст. 135 КЗоТа) не претерпел изменений, сохранилась и редакция статей, регламентирующих случаи перенесения отпуска (ст. 74) и предоставления отпуска без сохранения заработной платы (ст. 76). В этой связи перед наукой трудового права встали вопросы как теоретического, так и прикладного характера: какова природа этих мер, каков порядок их применения? Ученые-трудовики были единодушны лишь в одном: законодатель не придал этим мерам характер дисциплинарного взыскания. Так, по мнению Н.В. Плюхина, применение указанных мер правового воздействия к рабочему или служащему дисциплинарной ответственностью не является, хотя эти меры и применяются к лицу, совершившему дисциплинарный проступок. Но остается открытым вопрос: если это не дисциплинарная ответственность, то какова юридическая природа этих дополнительных мер? П.Р. Стависский полагал, что имеются все основания для выделения самостоятельного вида юридической ответственности, которая существует в трудовом праве наряду с

дисциплинарной и материальной. С ним не соглашалась Л.А. Сыроватская. Она считала, что эти меры по своей природе хотя и являются мерами юридической ответственности, но не представляют собой самостоятельного вида ответственности в трудовом праве. Дополнительные меры правового воздействия не имеют в своем основании никакого особого правонарушения. Это тот же дисциплинарный проступок, за который применяется дисциплинарная ответственность, поэтому, по мнению Л.А. Сыроватской, рассматриваемые правовые меры дополняют установленный законом перечень, их действительно можно считать ответственностью, дополняющей дисциплинарную. Этой проблемы мы еще коснемся в главе, посвященной трудовому праву.

Установление по сути мер юридической ответственности на уровне подзаконного нормативного акта, расширение перечня санкций в виде лишения работника права на полный отпуск вызывали неприятие со стороны ряда советских ученых-трудовиков. Так, С.А. Иванов и Р.З. Лившиц писали о том, что при рассмотрении вопроса о расширении перечня санкций надо иметь в виду следующее: роль права в повышении ответственности не безгранична, право имеет свои пределы воздействия. По их мнению, дисциплинарная практика, современниками которой они являлись, должна заключаться главным образом в усилении ответственности нарушителей на базе уже имеющихся в законе мер воздействия.

Между тем названное Постановление Правительства так и не было официально отменено и применялось после распада СССР вплоть до принятия ТК РФ в части, не противоречащей КЗоТу 1971 г. Более того, в связи с законодательным увеличением продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска Министерство труда РФ в Разъяснении от 8 февраля 1993 г. поясняет, что уменьшение дней отпуска на число дней прогулов допустимо, но при этом оставшаяся часть отпуска должна быть не менее 24 рабочих дней. Впоследствии это Разъяснение было признано недействительным Решением Верховного Суда РФ от 8 декабря 2000 г.

ТК РФ не предусматривает ограничения права на отпуск за нарушения трудовой дисциплины. Между тем не все государства бывшего СССР отказались от такой практики. Так, в ныне действующем ТК Республики Беларусь (1999 г.) в качестве меры правового воздействия за прогул без уважительных причин наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность отпуска на количество дней прогула, при этом продолжительность отпуска не может быть меньше минимальной - 21 календарного дня (ст. 181). Кроме того, работнику, совершившему дисциплинарный проступок, время предоставления трудового отпуска может быть изменено (ст. 198).

Виды времени отдыха. В законодательстве виды времени отдыха достаточно четко разграничены. В этой связи все советские ученые выделяли, как правило, пять видов времени отдыха: 1) перерывы в течение рабочего дня (смены); 2) ежедневный (междусменный) отдых; 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска. Эта классификация нашла закрепление в ТК РФ (ст. 107). Этому нельзя сказать о понятии отпуска, которое, к сожалению, такого легального закрепления и не получило.

Право работника на каждый из названных видов времени отдыха обеспечивается правовыми гарантиями. Их условно можно разделить на две группы: 1) государственные гарантии, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами о труде; 2) правовые гарантии, установленные в локальном порядке на основании отсылочных статей ТК РФ.

Основной правовой гарантией перерыва в течение рабочего дня для отдыха и питания является установление его минимальной продолжительности (не менее 30 мин.). Определенную гарантийную нагрузку несет и максимальное его ограничение двумя часами (ст. 108 ТК РФ), так как в противном случае это может быть завуалированное установление режима рабочего времени с разделением рабочего дня на части (ст. 105). Специальные перерывы для обогрева и отдыха должны предоставляться на основании правил внутреннего трудового распорядка (ст. 109 ТК РФ).

Юридические гарантии еженедельного непрерывного отдыха также обеспечиваются установлением минимальной продолжительности непрерывного отдыха (не менее 42 часов) (ст. 110). Более широкий перечень правовых гарантий характерен для времени отдыха в виде выходных и нерабочих праздничных дней (ст. 111-113). К основным из этих гарантий относятся следующие:

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Эти случаи при наличии предусмотренных законом обстоятельств предусматривают три порядка разрешения такой работы: а) с письменного согласия работников (ч. 2 ст. 113); б) без их письменного согласия (ч. 3 ст. 113); в) в других случаях с письменного согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 5 ст. 113). Особый порядок предусмотрен для творческих работников (ч. 4 ст. 113);
- при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования выходных и нерабочих праздничных дней на основании официально опубликованного нормативного правового акта Правительства РФ;
- меры по обеспечению компенсации работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплатой не менее чем в двойном размере или по желанию работников другим днем отдыха (ст. 153 ТК РФ);
- в отличие от выходных дней нерабочие праздничные дни в число календарных дней основного и дополнительного оплачиваемых отпусков не включаются (ст. 120);
- при этом нерабочие праздничные дни являются оплачиваемыми дополнительным вознаграждением работникам (за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), для которых наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. По сути это означает, что нерабочие праздничные дни в этой части как бы приравниваются к рабочему времени;
- меры по обеспечению охраны труда лиц, нуждающихся в особой социальной защите. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если эта работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные лица должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

ТК РФ устанавливает 12 нерабочих праздничных дней. Эти дни являются общими на всей территории страны. Отметим, что во всех странах мира установлены официальные нерабочие праздничные дни. По данным ЮНЕСКО, среднестатистическая страна ежегодно уделяет праздникам 12,2 дня, при этом по промышленно развитым странам

этот показатель несколько выше, чем по развивающимся. В большинстве стран эти дни оплачиваются полностью или частично. В отличие от других стран в США отсутствует федеральный закон, регулирующий продолжительность праздников, во время которых работникам гарантируется оплата. В национальные праздники США (их 11) в обязательном порядке закрыты только государственные учреждения. Частные фирмы самостоятельно решают вопрос о предоставлении сотрудникам этих праздничных дней. Разночтения в теории времени отдыха касались главным образом правовой природной и классификации отпусков. Еще в 20-е годы К.М. Варшавский писал, что обязательный ежегодный отпуск по КЗоТу 1922 г. не представляет чего-либо принципиально нового по сравнению с западноевропейским законодательством. Так, австрийское законодательство еще до Первой мировой войны установило такие отпуска для торговых служащих, определив их продолжительность (1-3 недели) в зависимости от числа лет службы. Однако, по мнению К.М. Варшавского, советское законодательство об отпусках отличается генерализацией: оно предоставляет право на отпуск всем трудящимся. Как отмечали И.С. Войтинский и П.Д. Каминская, сам КЗоТ 1922 г. был непоследователен в своей терминологии. В ст. 91 говорилось об основном отпуске, а в ст. 114 и 116 - об очередном отпуске. Между тем И.С. Войтинский считал, что надо противопоставлять не основной отпуск очередному отпуску, а основной очередной отпуск дополнительному очередному отпуску.

В науке трудового права сложились два подхода к определению отпуска. Одни ученые, например Н.Г. Александров, определяли отпуск как установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) и заработной платы. В объем понятия отпуска при этом включались как ежегодные оплачиваемые отпуска, так и дополнительные отпуска, которые предоставляются в дополнение к основному отпуску: за работу в неблагоприятных условиях труда, за стаж работы по данной профессии, по уходу за ребенком, учебные отпуска, а также отпуска без сохранения заработной платы.

Так, Л.Я. Гинцбург выделял три категории отпусков: трудовые; по временной нетрудоспособности; по учебе. Общими для них признаками он считал то, что они предоставляются лицам, работающим по трудовому договору, и на их период приостанавливается исполнение трудовых обязанностей, но не прекращаются трудовые отношения. Отличались названные отпуска прежде всего по основаниям предоставления и целевому назначению. Особо выделялся творческий отпуск для написания учебника или диссертации, называемый Л.Я. Гинцбургом «мнимым отпуском». Такой термин обосновывался тем, что этот отпуск не предполагал полного освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей. Л.Я. Гинцбург называл следующие признаки трудового отпуска: 1) это время отдыха; 2) предоставляется рабочим и служащим; 3) как правило, один раз в год; 4) после определенного периода работы; 5) с сохранением должности и заработной платы; 6) на срок, установленный законом.

Другая группа ученых-трудовиков проводит разграничение очередных оплачиваемых отпусков (основные и дополнительные) и иных случаев освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок, которые традиционно именуется в нормативных актах отпусками. Первые предоставляются ежегодно для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места

работы (должности) и заработной платы. Вторые можно весьма «условно назвать отпусками, поскольку фактически они означают смену рода деятельности работника на определенный период». В этой связи ряд ученых рассматриваемую группу «условных» отпусков не называет отпусками, а причисляет к иным периодам освобождения от работы, по сути не относящимся ко времени отдыха. Но поскольку наш законодатель придерживается термина «отпуск» и в том и в другом случае, то в теории трудового права многие ученые выделяют две группы отпусков:

1) отпуск, предоставляемый для отдыха, относящийся ко времени отдыха: а) ежегодный основной отпуск (ст. 115 ТК РФ); б) ежегодные дополнительные отпуска (ст. 116-119 ТК РФ);

2) иные отпуска, которые носят целевой характер.

Последние классифицируются по различным основаниям. В одних случаях к ним относят два вида таких отпусков: льготные отпуска (лицам, имеющим детей, участникам Великой Отечественной войны и др.) и специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, по семейным обстоятельствам и др.). В других случаях к таким отпускам относят: отпуска без сохранения заработной платы; учебные отпуска; социальные отпуска по уходу за ребенком.

Вероятно, отсутствие в российской теории трудового права единого определения содержательного наполнения отпуска явилось одной из причин отказа законодателя дать легальное определение отпуска в ТК РФ. Между тем, на наш взгляд, в теории трудового права большинством ученых поддерживается концепция единого родового понятия отпуска и выделения его видов: трудовые и социальные отпуска. Именно по этому пути пошел законодатель Республики Беларусь. В ТК Республики Беларусь (ст. 150) дано определение отпуска как освобождения работника от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработка в случаях, предусмотренных Кодексом.

Гарантии права на трудовой отпуск. Начнем с анализа ежегодного оплачиваемого отпуска. По своей правовой природе он является трудовым отпуском. Работник не вправе отказаться от использования отпуска, можно сказать, что у работника имеется не только право на этот отпуск, но и обязанность его использовать. Это положение вытекает из общих принципов трудового права. В ТК РФ оно не конкретизировано в отличие, например, от решения этого вопроса в ТК Республики Беларусь. Последний предусматривает последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя. Наниматель в этом случае вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев увольнения независимо от основания.

Право на отпуск не может быть ограничено, отменено или утрачено в период работы. Любое соглашение, закрепляющее отказ от отпуска или ограничивающее право работника на отпуск, противозаконно. Все это предопределяет и характер государственных гарантий права на отпуск. Право работника на ежегодный отпуск обеспечивается следующими государственными гарантиями:

1) сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка за период отпуска (ст. 114 ТК РФ). Трудовой кодекс Российской Федерации запрещает увольнение работника по инициативе работодателя во время пребывания его в ежегодном оплачиваемом отпуске (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) (ст. 81). Оплата

отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136). Если работнику не была своевременно произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, то по письменному заявлению работника работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124);

2) минимальный ежегодный оплачиваемый основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней, установленный законом. Основные отпуска, продолжительность которых установлена выше минимальной, называют удлиненным основным отпуском (ч. 2 ст. 115). Продолжительность таких основных отпусков (минимального и удлиненного) обязательна для всех работодателей. Однако работодатели вправе за счет собственных средств увеличить работникам продолжительность основного отпуска сверх указанных в федеральных законах в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами или трудовым договором;

3) обеспечение права на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 116-119), федеральными законами, коллективными соглашениями и договорами, локальными нормативными актами. Ежегодный отпуск обычно является суммой основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, полагающихся работнику;

4) использование отпуска в натуре. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в целях обеспечения отдыха, восстановления затраченных сил работника. Именно поэтому Конвенция МОТ № 52 об оплачиваемых отпусках (1936 г.) предусматривает весьма необычную норму о том, что национальные законы или правила могут устанавливать, что лицо, которое будет занято на оплачиваемой работе в течение своего ежегодного отпуска, может быть лишено оплаты за период отпуска. Выше мы писали, что подобное законодательное решение содержалось в КЗоТе 1918 г. и ныне действующем Законе ФРГ 1963 г. Действующий ТК РФ подобных правил не содержит, но ограничивает замену отпуска денежной компенсацией. По общему правилу замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией запрещается. Исключение из этого правила установлено только в двух случаях: а) по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. При этом при суммировании или переносе отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Для беременных женщин и несовершеннолетних не допускается замена любой части основного или дополнительного ежегодного отпуска денежной компенсацией, а для лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 126); б) при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127). Кроме того, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожелания работника в случаях: а) временной нетрудоспособности; б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовое законодательством предусмотрено освобождение от работы; в) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст. 124). Эта норма также направлена на использование работником отпуска в натуре в соответствии с его

назначением;

5) ежегодное предоставление отпуска. Отпуск предоставляется работнику за каждый рабочий год. К сожалению, ТК РФ не содержит определения рабочего года. На основании подзаконных нормативных актов еще советских времен под рабочим годом понимается промежуток времени, равный по продолжительности календарному году (12 месяцев), но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 122, 123). При переносе отпуска на другое время следует разграничивать понятия «текущий рабочий год» и «следующий рабочий год». Перенос отпуска на следующий рабочий год допускается только с согласия работника, причем отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124).

6) обеспечение права на непрерывный отпуск (отдых). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (императивно не допускается отзыв из отпуска несовершеннолетних, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда). Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125). Установленная ТК РФ минимальная часть непрерывного отдыха (неделимая часть отпуска) соответствует международно-правовым стандартам. К категории трудовых относятся дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска в отличие от основного отпуска характеризуются тремя особенностями. Во-первых, они предоставляются только отдельным категориям работников. Во-вторых, устанавливаются и предоставляются либо с учетом особого характера труда и условий труда (компенсационные отпуска), либо в качестве меры поощрения (поощрительные отпуска). Первые призваны компенсировать дополнительным временем отдыха неблагоприятные характер и условия труда (ежегодные дополнительные отпуска за особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах и др.). Поощрительные отпуска предоставляются, как правило, за непрерывный стаж работы у конкретного работодателя. В советском трудовом законодательстве такие отпуска появились еще в 30-х годах XX в. В целях борьбы с текучестью рабочей силы рабочим ведущих отраслей промышленности (горной, металлургической, химической, текстильной и др.) ежегодно предоставлялся дополнительный оплачиваемый отпуск, если они проработали на одном предприятии непрерывно не менее 2 лет. В 60-70-е годы право на этот отпуск было распространено и на все остальные категории работников других отраслей народного хозяйства и

продолжительность этого отпуска была увеличена до 6 рабочих дней. В рамках очередной государственной компании по борьбе за сокращение текучести кадров известным Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. была введена особая мера в виде лишения работника полностью или частично дополнительного отпуска за непрерывный стаж, если он совершил прогул или появился на работе в состоянии опьянения.

Третья особенность ежегодных дополнительных отпусков связана с правилами их суммирования с основным отпуском. Согласно ТК РФ (ст. 120) при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Это означает, что при изменении в законодательном порядке продолжительности основного отпуска (минимального или удлиненного) присоединение дополнительных отпусков должно производиться к новой продолжительности основного отпуска. Максимальными пределами общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не ограничивается. На первый взгляд названные положения кажутся довольно очевидными и не требующими специальных пояснений. Между тем история развития советского трудового законодательства об отпусках свидетельствует об обратном. В советском законодательстве были легализованы правила, снижающие уровень гарантий права работника на дополнительный отпуск. Это касалось прежде всего правил суммирования отпусков и ограничения общей продолжительности отпуска максимальными пределами. Так, рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к нему районах, при суммировании основного отпуска и отпуска за работу во вредных условиях труда устанавливались ограничения общей продолжительности отпуска. При предоставлении дополнительного оплачиваемого трехдневного отпуска женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, при суммировании отпусков общая продолжительность отпуска не должна была превышать 28 календарных дней, включая выходные дни, приходящиеся на отпускное время. Перечень таких примеров можно продолжить. Правила суммирования отпусков включали нормы, снижающие гарантии права на отдых при увеличении в законодательном порядке минимального основного отпуска. Так, при увеличении минимального отпуска с 12 рабочих дней до 15 фактически уменьшился отпуск за непрерывный стаж с 6 дней до 3, так как по правилам суммирования отпусков к основному отпуску в 15 рабочих дней присоединялся только трехдневный дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы. Увеличение в законодательном порядке в 1991 г. минимального отпуска до 24 рабочих дней не повлекло изменений в правилах суммирования отпусков. В соответствии с Разъяснением Министерства труда от 23 июня 1993 г. «О некоторых вопросах, связанных с порядком предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством» в расчетах общей продолжительности отпуска суммирование должно производиться к 12-дневному отпуску, который был минимальным и основным еще до увеличения минимальной продолжительности отпуска до 15 рабочих дней. Общая продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков, предоставляемых работникам за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда, продолжительный стаж работы на другом предприятии и по другим основаниям, за счет увеличения минимальной продолжительности ежегодного отпуска не изменяется, если она составляет 24 рабочих дня. Верховный Суд РФ в Решении от

10 июня 1996 г. признал названное Разъяснение Минтруда от 25 июня 1993 г. противоречащим КЗоТу, не подлежащим применению (недействительным).

Присоединение всех дополнительных отпусков, по мнению суда, должно осуществляться к 24 рабочим дням основного отпуска.

Ежегодные дополнительные отпуска различаются не только по основаниям их предоставления (компенсационные и поощрительные), но и по порядку их установления и предоставления. В последнем случае они подразделяются на дополнительные отпуска, предусмотренные трудовым законодательством (федеральным, региональным, местным), и дополнительные отпуска, установленные и предоставляемые в порядке, предусмотренном коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Первые из названных отпусков предоставляются любыми работодателями в безусловном порядке и в пределах не ниже предусмотренных законодательными актами. Вторые дополнительные отпуска предоставляются на основании локальных или договорных актов исходя из финансовых и производственных возможностей работодателя. Аналогичную классификацию по критерию порядка установления и предоставления отпуска можно применить и к социальным отпускам.

Социальные отпуска. Социальные отпуска по своей правовой природе отличаются от трудового отпуска. Во-первых, они предоставляются не для отдыха, а для других социально-значимых целей (уход за ребенком, совмещение работы с обучением, семейные обстоятельства и др.). Во-вторых, они являются самостоятельными периодами освобождения от работы, поэтому могут предоставляться сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него. В-третьих, эти отпуска предоставляются не за рабочий год, а за календарный. Если он не использован, то на следующий год переносу не подлежит и денежной компенсацией не заменяется. Работник имеет право на социальные отпуска, но не имеет обязанности их использовать. Это прежде всего периоды освобождения от работы в связи с беременностью и родами, выполнением семейных обязанностей (ст. 255-257, 262, 263 ТК РФ), с совмещением работы с обучением (ст. 173-176), с выполнением государственных и общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ) и др.

В этой связи государственными гарантиями предоставления работнику социальных отпусков следует признать: 1) на период отпуска сохраняется прежнее место работы (должность); 2) заработная плата, иная компенсация за время этих отпусков выплачивается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, коллективными соглашениями и договорами, трудовыми договорами.

К категории социальных отпусков можно отнести отпуск без сохранения заработной платы. В отличие от ежегодного отпуска этот отпуск рассматривался как явление исключительное. Хотя он и упоминался в КЗоТе 1918 г. (ст. 112), однако уже известными Правилами об очередных и дополнительных отпусках 1930 г. этот отпуск запрещался, кроме случаев, предусмотренных специальными законами. Возрождение в законодательстве этого отпуска было связано с принятием КЗоТа 1971 г. (ст. 76). Инициатором этого отпуска по КЗоТу всегда являлся работник. Между тем в 90-е годы XX в. в связи со сложной финансово-экономической ситуацией в России многие предприятия и организации в целях предотвращения массовых высвобождений направляли работников в так называемые вынужденные отпуска с частичным

сохранением заработной платы или без оплаты. По поручению Правительства РФ Федеральная служба занятости России предусмотрела компенсационные выплаты за счет средств Государственного фонда занятости работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организаций. В этих случаях инициатором отпуска выступал работодатель. При этом встал вопрос о правомерности направления работников в «вынужденные отпуска» по инициативе работодателя, поскольку изменений в КЗоТ не вносилось. Министерство труда РФ разъяснило, что «вынужденные отпуска» без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. В случае, когда работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, работодатель обязан оплатить время простоя. В ТК РФ сохранено правило о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы только по заявлению работника (ст. 128). При этом в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором, праву работника на отпуск корреспондирует обязанность работодателя его предоставить (работающим пенсионерам по старости (возрасту), работающим инвалидам, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака и др.). Во всех остальных случаях отпуск предоставляется по соглашению сторон трудового договора. Полагаем, что исходя из принципов равенства прав и свободы договора инициатором такого соглашения может быть любая из сторон. Но должна быть соблюдена общая процедура: наличие заявления работника, подтверждающее его добровольное волеизъявление на использование такого отпуска.

Следует отметить, что ряд стран бывшего СССР предусмотрели в трудовом законодательстве «вынужденные отпуска». Так, согласно ТК Республики Беларусь при необходимости временной приостановки работ или временного уменьшения их объема, а также при отсутствии другой работы наниматель с целью предотвращения увольнения работников по сокращению численности или штата вправе с согласия работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы или с частичным сохранением заработной платы, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением (ст. 191). Но при этом остается необходимым условием наличие согласия работника.

Социальные отпуска широко практикуются и в зарубежном трудовом законодательстве. Это не только традиционные отпуска в связи с семейными обстоятельствами (рождение ребенка, вступление в брак и др.), учебные отпуска, но и неизвестные российскому трудовому праву отпуска. Например, в 80-х годах XX в. во Франции был законодательно закреплен отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года (в виде исключения до 2 лет) для создания работником собственного предприятия, о чем мы уже упоминали ранее. После окончания отпуска работник вправе претендовать на свою прежнюю (равноценную) должность. Трудовой кодекс Венгрии обязывал работодателя предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 1 года для строительства собственного дома.

Сделаем краткие выводы.

1. В советской науке традиционно выделялись два квалифицирующих признака времени отдыха, получивших закрепление и в ТК РФ: а) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей; б) использование его по своему усмотрению. Советские ученые выделяли, как правило, пять видов времени

отдыха: 1) перерывы в течение рабочего дня; 2) ежедневный отдых; 3) выходные дни; 4) нерабочие праздничные дни; 5) отпуска. Эта классификация также нашла закрепление в ТК РФ. Этому нельзя сказать о понятии отпуска, которое легального закрепления не получило.

Право работника на каждый из названных видов времени отдыха обеспечивается правовыми гарантиями. Их условно можно разделить на две группы: а) государственные гарантии, установленные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами о труде; б) правовые гарантии, установленные в локальном порядке на основании отсылочных статей ТК РФ.

2. В науке трудового права сложились два подхода к определению отпуска. Одни ученые определяли отпуск как установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) и заработной платы. В объем понятия отпуска при этом включались как ежегодные оплачиваемые отпуска, так и дополнительные отпуска, которые предоставляются в дополнение к основному отпуску.

Другая группа ученых-трудовиков проводит разграничение очередных оплачиваемых отпусков (основные и дополнительные) и иных случаев освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок, которые традиционно именуется в нормативных актах отпусками. В соответствии с этим в современной теории трудового права многие ученые выделяют две группы отпусков: 1) отпуск, предоставляемый для отдыха, относящийся ко времени отдыха: а) ежегодный основной отпуск; б) ежегодные дополнительные отпуска; 2) иные отпуска, которые носят целевой характер (социальные отпуска, которые только условно могут быть отнесены ко времени отдыха).

3. К категории трудовых относятся дополнительные отпуска. Дополнительные отпуска в отличие от основного отпуска характеризуются тремя особенностями. Во-первых, они предоставляются только отдельным категориям работников. Во-вторых, устанавливаются и предоставляются либо с учетом особого характера труда и условий труда (компенсационные отпуска), либо в качестве меры поощрения (поощрительные отпуска). В-третьих, исторически применялись особые правила их суммирования с основным отпуском.

Социальные отпуска по своей правовой природе отличаются от трудового отпуска. Во-первых, они предоставляются не для отдыха, а для других социально-значимых целей (уход за ребенком, совмещение работы с обучением, семейные обстоятельства и др.). Во-вторых, они являются самостоятельными периодами освобождения от работы, поэтому могут предоставляться сверх трудового отпуска, вместе с ним или отдельно от него. В-третьих, эти отпуска предоставляются не за рабочий год, а за календарный. Если он не использован, то на следующий год переносу не подлежит и денежной компенсацией не заменяется.