



Рабочее время

Оглавление

Ключевые международные трудовые нормы:	3
Введение	4
Женщины и рабочее время	4
Экономические тенденции их влияние на графики работы	5
Новые виды труда	5
Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах	6
Рабочее время.....	6
Еженедельный отдых.....	9
Ежегодный оплачиваемый отпуск	12
Ночной труд	15
Работа на условиях неполного рабочего времени	17
Образец занятия 1: Графики работы	20
Образец занятия 2: Работа на условиях неполного рабочего времени и сверхурочная работа	22
Ссылки на дополнительные материалы	24

Copyright © International Labour Organization 2020

First published 2020

Publications of the International Labour Office enjoy copyright under Protocol 2 of the Universal Copyright Convention. Nevertheless, short excerpts from them may be reproduced without authorization, on condition that the source is indicated. For rights of reproduction or translation, application should be made to ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org. The International Labour Office welcomes such applications.

Libraries, institutions and other users registered with a reproduction rights organization may make copies in accordance with the licences issued to them for this purpose. Visit www.ifrro.org to find the reproduction rights organization in your country.

Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (ILO DWT and Country Office for Eastern Europe and Central Asia) & International Training Center of the ILO.

Resource Kit for the Design and Learning Activities on Labour Rights / International Labour Organization, , International Training Center of the ILO (ITC-ILO). Geneva: ILO, 2020.

ISBN: 9789220328873 (Web PDF); International Labour Organization; Fundamental Principles and Rights at Work Branch, International Training Center of the ILO. Also available in Uzbek: ISBN 9789220328880; and Russian: ISBN 9789220328897

ACKNOWLEDGEMENTS

This Resource kit was prepared by Giselle Mitton (ITC-ILO) and Olena Vazhynska (ITC-ILO). Funding for this ILO publication is provided by the United States Department of Labor (USDOL) under cooperative agreement number IL-26629-14-75-K-11 Support for Implementation of the Decent Work Country Programme of Uzbekistan Project (UZB/14/01/USA). One hundred percent of the total costs of the project is financed with Federal funds, for a total of \$6,000,000.00 US dollars.

This publication does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the International Labour Office of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.



Ключевые международные трудовые нормы

Рабочее время

- C001** Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 г. (Конвенция 1)
- C030** Конвенция о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, 1930 г. (Конвенция 30)
- C047** Конвенция о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, 1935 г. (Конвенция 47)
- R116** Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени, 1962 г. (Рекомендация 116)

Еженедельный отдых

- C014** Конвенция о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, 1921 г. (Конвенция 14)
- C106** Конвенция о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, 1957 г. (Конвенция 106)

Ежегодный оплачиваемый отпуск

- C132** Конвенция об оплачиваемых отпусках. (пересмотренная в 1970 году), 1970 г. (Конвенция 132)

Ночной труд

- C171** Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171)

Неполное рабочее время

- C175** Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г. (Конвенция 175)

Введение

График работы играет центральную роль в трудовых отношениях. Продолжительность рабочего времени, периоды отдыха и прочие элементы графика работы, включая неполное рабочее время и ночной труд, оказывают непосредственное влияние на повседневную жизнь работников, а также на производительность и устойчивость предприятий. Помимо конкретных интересов работников или предприятий, рабочее время может оказывать влияние на национальную экономику в целом, конкурентоспособность конкретной отрасли или управление сферой государственных услуг. Достойная продолжительность рабочего времени также может способствовать разрешению определенных социальных вопросов, в том числе связанных с балансом между работой и личной жизнью, семейными обязанностями и благополучием работников.

Женщины и рабочее время

Рост участия женщин в рынке труда оказывает значительное влияние на графики работы. Учитывая, что женщины по-прежнему выполняют значительную долю неоплачиваемой работы по дому и по уходу за членами семьи, их рабочее время чаще бывает короче, чем у мужчин, а также они чаще работают на условиях неполного рабочего времени¹. В связи с этим в мире растет признание необходимости принятия мер, позволяющих работникам лучше сбалансировать работу и личную жизнь. В ряде стран² введены смещенные графики работы с разным временем начала и окончания работы для разных групп работников в одной организации, а также гибкие графики работы, с целью облегчить обеспечение баланса между работой и личной жизнью.

Экономические тенденции их влияние на графики работы

Новые тенденции в экономике привели к диверсификации графиков работы. Одной из таких тенденций является разделение рабочего времени

- 1 Чтобы узнать больше о текущих мировых тенденциях, ознакомьтесь с докладом 2019 г. «A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all», 2019 // «Квантовый скачок в области гендерного равенства. За лучшее будущее для всех» - https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_674831/lang-en/index.htm
- 2 Чтобы больше узнать о примерах и практике по странам, ознакомьтесь с общим обзором «ILO General Survey concerning working-time instruments - Ensuring decent working time for the future, 2018» // Общий обзор МОТ 2018 г. по законодательству в области рабочего времени «Об обеспечении достойного рабочего времени в будущем» - https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang-en/index.htm



на меньшие сегменты среди работников с целью адаптации к потребностям клиентов и приближения к «экономике 24/7». С другой стороны, одним из вызовов в настоящее время является недостаточная занятость вследствие недостаточной продолжительности рабочего времени, в результате чего работники слишком много работают сверхурочно из страха потерять работу. Хотя в некоторых отраслях продолжительность рабочего времени может быть чрезмерной, в ряде стран растет число рабочих мест, на которых отсутствует гарантия конкретного количества часов работы в день или в неделю, так как применяются договоры, не устанавливающие минимальную продолжительность рабочего времени, что является формой работы по требованию³.

Новые виды труда

В настоящее время развитие технологий, без сомнения, влияет на графики работы. При более внимательном рассмотрении «гиг-экономика» (сдельная экономика), также известная как «экономика по требованию» обеспечивает работникам большую гибкость в части организации их рабочего времени. Например, «краудворкеры» имеют возможность выбрать через онлайн-платформы то количество мелких задач, которое они готовы выполнить в определенный период времени, который они хотели бы посвятить этой работе, в то время как «работники по требованию» выполняют работы, сходные с традиционными, например перевозку, уборку, канцелярскую работу или поручения⁴. Эти виды труда включают в себе ряд вызовов, таких как непредсказуемость рабочего времени, сокращение нерабочего времени и периодов отдыха, потеря определенных трудовых прав в условиях отсутствия признанных трудовых взаимоотношений.

3 Там же

4 Чтобы узнать больше о достойном труде на цифровых платформах занятости, обратитесь к докладу МОТ “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”, 2018 // «Цифровые трудовые платформы по трудовым вопросам и будущее труда. На пути к достойному труду в мире онлайн», 2018 г. - https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm

Руководства, содержащиеся в Международных трудовых нормах

Исторически, рабочее время является одним из главных вопросов, интересующих МОТ. Самым первым договором, принятым в 1919 г., была **Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 г. (Конвенция 1)**, ограничившая количество часов работы в день и в неделю. С течением времени МОТ выработала ряд международных трудовых норм по рабочему времени в отношении часов работы, ежегодного оплачиваемого отпуска, еженедельного отдыха, а также ночного труда, неполного рабочего времени и прочих аспектов графика работы. Таким образом, вопросы рабочего времени решаются комплексно и охвачены правовыми документами МОТ, перечисленными в рамках тематических направлений, приведенных ниже:

Рабочее время

- C001** Конвенция об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю, 1919 г. (Конвенция 1) (правовой документ с промежуточным статусом)
- C030** Конвенция о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, 1930 г. (Конвенция 30) (правовой документ с промежуточным статусом)
- C047** Конвенция о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, 1935 г. (Конвенция 47) (правовой документ с промежуточным статусом)
- R116** Рекомендации о сокращении продолжительности рабочего времени, 1962 г. (Рекомендация 116) (актуальный правовой документ)

В контексте Конвенции 30 термин **«рабочее время»** означает период, в течение которого работники находятся в распоряжении работодателя;



из этого периода исключается отдых, во время которого работники не находятся в распоряжении работодателя.

В рамках первых двух Конвенций был установлен общий стандарт на уровне, максимум, 48 обычных часов работы в неделю и восьми часов в день. Позднее Конвенция 47 установила принцип 40-часовой рабочей недели. Последний и единственный правовой документ в отношении рабочего времени, имеющий статус актуального – это Рекомендация 116, которая обеспечивает практическое руководство по постепенному сокращению продолжительности рабочего времени с учетом различий в социальных и экономических условиях в разных странах.

Хотя **перерывы на отдых** (интервалы времени, которые работники могут брать с целью отдыха, принятия пищи, питья, молитвы или удовлетворения других важных потребностей в течение рабочего дня) прямо в данные Конвенции не включены, существует ряд отраслевых правовых документов, предусматривающих обязательные перерывы, например, **Конвенция о продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте, 1979 г. (Конвенция 153) и Рекомендация о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала, 1977 г. (Рекомендация 157).**

Исключения из нормальной продолжительности рабочего времени допускаются при наличии ограниченного числа четко определенных обстоятельств:

1. Постоянные исключения

- ▶ Прерывистая работа⁵ должна узко определяться как работа, которая само по себе не связана с производством и которая по своему характеру выполняется с продолжительными перерывами, в течение которых соответствующие работники не обязаны проявлять ни физической деятельности, ни устойчивого внимания и остаются на своем посту только для ответа на возможные звонки; такие виды работы, включают, например, работу швейцаров, охранников, уборщиков и т.п.;
- ▶ Подсобные и подготовительные работы⁶, в том числе работа лиц, которые обязаны явиться на рабочее место до наступления обычного времени начала работы или оставаться после окончания рабочего дня,

5 Статья 6 (1) (а) Конвенции 1, Статья 7 (1) (а) Конвенции 30 и Пункт 14 (а) (i) Рекомендации 116.

6 Статья 6 (1) (а) Конвенции 1, Статья 7 (1) (b) Конвенции 30 и Пункт 14 (а) (iii) Рекомендации 116.

например работники котельных, операторы двигателей, табельщики, контролеры и т.п.;

- ▶ В случаях, когда этого требуют общественные интересы⁷ и необходимо определить обстоятельства и ограничения, в рамках которых могут допускаться постоянные исключения из нормальной продолжительности рабочего времени;
- ▶ С учетом характера работы / численности населения, в интересах которого устанавливаются исключения, / количества работников⁸ допускаются постоянные исключения из нормальной продолжительности рабочего времени в таких отраслях и профессиях, как, например, коммерция, оптовая и розничная торговля, рестораны или гостиницы.

2. Временные исключения

- ▶ В случае необычной нагрузки в работе / непредвиденной дополнительной работы⁹;
- ▶ В случае аварии или угрозы аварии, в случае обстоятельств непреодолимой силы или необходимости срочных работ¹⁰;
- ▶ В случае приостановления работ в случае войны или угрозы для национальной безопасности¹¹.

Ограничения на исключения. Сверхурочная работа.

Продление продолжительности рабочего времени за рамками ограничений в отношении нормальной продолжительности рабочего времени допускается при определенных обстоятельствах, но с учетом ограничений. Несмотря на то, что ни в Конвенции 1, ни в Конвенции 30 конкретное ограничение на количество дополнительных часов работы за рамками нормальной продолжительности рабочего времени, допустимое в случае постоянных и временных исключений, не устанавливается, в обоих случаях эти ограничения должны быть установлены государственными властями.¹²

Учитывая возможное воздействие высокой продолжительности рабочего времени на здоровье, производительность и баланс между работой

⁷ Пункт 14 (а) (ii) Рекомендации R116.

⁸ Статья 7 (1) (с) Конвенции 30.

⁹ Статья 6(1)(b) Конвенции 1, Статья 7(2)(b), (с) и (d) Конвенции 30.

¹⁰ Статья 3 Конвенции 1 и Статья 7(2)(a) Конвенции 30.

¹¹ Статья 14 Конвенции 1, Статья 9 Конвенции 30 и Пункт 14(b)(vi) Рекомендации 116.

¹² Статья 6 (2) Конвенции 1, Статья 7 (3) Конвенции 30 и Пункт 17 Рекомендации 116.



и личной жизнью работников, Комитет экспертов МОТ многократно подчеркивал важность установления четких законодательных ограничений на допустимое количество дополнительных часов работы в день, в неделю и в год¹³. Комитет также акцентировал необходимость установления разумных ограничений на допустимые дополнительные часы работы с учетом здоровья и благополучия работников и потребностей работодателей в отношении производительности.

Также важно, чтобы любые дополнительные часы работы / сверхурочные вознаграждались и оплачивались по более высоким ставкам, чем обычное рабочее время, даже в случаях, когда в качестве компенсации также предоставляется дополнительное нерабочее время¹⁴.

Еженедельный отдых

- C014** Конвенция о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, 1921 г. (Конвенция 14) (актуальный правовой документ)
- C106** Конвенция о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, 1957 г. (Конвенция 106) (актуальный правовой документ)
- R103** Рекомендация о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, 1957 г. (Рекомендация 103) (актуальный правовой документ)

Положения Конвенций 14 МОТ и Конвенции 106 МОТ, а также Рекомендации 103 МОТ охватывают практически все отрасли экономики (одним из важных исключений является сельское хозяйство):

Конвенция 14 охватывает четыре основных вида производственной деятельности¹⁵:

1. Шахты, карьеры и другие предприятия по добыче полезных ископаемых;
2. Отрасли обрабатывающей и перерабатывающей промышленности;
3. Строительство и снос;

13 Пункт 151 Общего обзора 2018 г.

14 Статья 6(2) Конвенции 1 и Статья 7(4) Конвенции 30.

15 Статья 1 Конвенции 14

4. Перевозка пассажиров или товаров по автомобильным и железным дорогам, морским и внутренним водным путям, включая обработку грузов на пристанях, причалах, пирсах или на складах, но исключая перемещение вручную.

Конвенция 106 распространяется на работников следующих предприятий:

1. Автоматически¹⁶:

- a. Торговые предприятия;
- b. Предприятия, учреждения и административные службы, персонал которых занят, главным образом, канцелярской работой, включая учреждения и лиц свободных профессий;

2. При определенных условиях¹⁷:

- a. Торговые отделы всех других предприятий;
- b. Отделы всех других предприятий, работники которых заняты, главным образом, канцелярской работой;
- c. Предприятия, носящие одновременно торговый и промышленный характер;
 - При условии, что они не подпадают под действие национальных постановлений или других положений о еженедельном отдыхе в промышленности, в горном деле, на транспорте или в сельском хозяйстве, и что упомянутые лица не заняты на предприятиях, перечисленных ниже:

3. Вследствие официального заявления, сделанного Государством-членом в момент ратификации¹⁸:

- a. Предприятия, учреждения и административные службы предприятий бытового обслуживания;
- b. Почта и службы электросвязи;
- c. Газетные предприятия;
- d. Театры и места общественного отдыха.

Правовые документы МОТ в отношении еженедельного отдыха прямо дополняют нормы по продолжительности рабочего времени, в частности коррелируют с ограничениями на количество часов работы в неделю.

16 Статья 2 (а) (b) Конвенции 106

17 Статья 2) (с) Конвенции 106

18 Статья 3 Конвенции 106



Две указанные выше Конвенции устанавливают общий стандарт, согласно которому работникам должен предоставляться **период отдыха** продолжительностью не менее 24 часов подряд каждые семь дней. Существует три главных аспекта:

1. *Продолжительность* – не менее 24 часов¹⁹ (впоследствии вышла Рекомендация 103, требующая продления еженедельного отдыха не менее чем до 36 часов²⁰);
2. *Регулярность* – раз в семь дней²¹;
3. *Непрерывность* – отдых в течение определенного количества часов подряд²².

Постоянные и временные исключения

Важно помнить о том, что вопрос исключений из принципа общего еженедельного отдыха в этих двух Конвенциях решается различным образом. Конвенция 14 содержит только одно положение, регулирующее исключения в самом общем плане²³, тогда как в Конвенции 106²⁴ точно описаны обстоятельства, при которых допускаются постоянные и временные исключения.²⁵ **В отношении компенсационных периодов отдыха** в случаях приостановления или сокращения периода еженедельного отдыха в Конвенции 14 сказано, что каждый Член Организации предусматривает, по мере возможности, компенсационные периоды отдыха (Статья 5 Конвенции 14), Статья 7 (2) Конвенции 106 требует, чтобы работникам, в отношении которых не применяются общие правила, предоставлялся период отдыха, по продолжительности сопоставимый с периодом, предоставляемым в рамках обычного режима. Методы обеспечения компенсационного отдыха работникам могут быть различны²⁶. Например:

- a. *система ротации*: на предприятиях, где необходима непрерывная работа системы производства, данная система обеспечивает

¹⁹ Статья 6 Конвенции 106, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 194-200

²⁰ Пункт 1 Рекомендации 103

²¹ Статья 2 (1) Конвенции 14, Статья 6 (1) Конвенции 106 и Пункты 1, 4 (1) Рекомендации 103

²² Статья 2 (1) Конвенции 14, Статья 6 (1) Конвенции 106 и Пункты 1, 4 (1) Рекомендации 103

²³ См. Статью 6 Конвенции 14: «Каждый Член Организации составляет перечень исключений...». В Конвенции отсутствуют ссылки на категории или обстоятельства.

²⁴ См. Статьи 7 и 8 Конвенции 106.

²⁵ Общий обзор 2018 г., пункты 207-234. Также стоит помнить о том, что Конвенция 14 ратифицирована очень большим количеством стран (120 ратификаций, тогда как Конвенцию 106 ратифицировали только 63 страны).

²⁶ См. Общий обзор 2018 г., пункты 235-253

предоставление еженедельного отдыха всему персоналу или части персонала на основе внутренней еженедельной ротации;

- b. перенос дня отдыха на другой день недели:** перенос периода отдыха одновременно для всего персонала на день недели, не соответствующий обычному дню отдыха (например, с воскресенья на другой день недели), или предоставление половины периода отдыха в обычный день отдыха с переносом другой половины на следующий день или на другое время (например, отдых предоставляется с полудня воскресенья до полудня понедельника).

В контексте обеспечения здоровья и благополучия работников важно предоставлять работникам компенсационный отдых продолжительностью не менее 24 часов в случаях, когда по какой-либо причине тот или иной работник должен работать в день еженедельного отдыха.

Ежегодный оплачиваемый отпуск

- C052** Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках, 1936 г. (Конвенция 52) (устаревший правовой документ)
- C101** Конвенция об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве, 1952 г. (Конвенция 101) (устаревший правовой документ)
- C132** Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году), 1970 г. (Конвенция 132) (правовой документ с промежуточным статусом)
- R098** Рекомендация об оплачиваемых отпусках, 1954 г. (Рекомендация 98) (правовой документ с промежуточным статусом)

Необходимо, чтобы работники на практике имели возможность воспользоваться периодом отдыха и восстановления ежегодно с целью защиты и поддержания своего физического и психического здоровья.

Оплачиваемый ежегодный отпуск – это период, на который работникам предоставляется нерабочее время, с сохранением дохода и права на социальную защиту.

Продолжительность ежегодного отпуска

Конвенция 52 устанавливает минимальную продолжительность ежегодного отпуска на уровне шести рабочих дней, предоставляемых через год



непрерывной службы²⁷. Принятая впоследствии Конвенция 101 оставляет решение вопроса об определении продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска национальному законодательству²⁸, тогда как в Конвенции 132 пересматриваются Конвенция 52 и Конвенция 101 в связи с устареванием установленных в них норм. Конвенция 132 учитывает изменение технологий и экономический прогресс и имеет расширенную область применения, включая работников сельского хозяйства. Конвенция предусматривает предоставление не менее чем трёх рабочих недель ежегодного оплачиваемого отпуска за каждый год службы²⁹.

В то время как Статья 6 (1)³⁰ Конвенции 132 ясно устанавливает абсолютный запрет на зачет государственных и традиционных праздников в качестве дней ежегодного отпуска, Статья 6(2)³¹ той же Конвенции оставляет этот вопрос на усмотрение компетентных властей каждой страны в части определения условий применения того же правила к другим перерывам в работе, связанным с болезнью или травмой. Также следует заметить, что запрет на зачет определенных видов отпуска как части оплачиваемого ежегодного отпуска относится только к минимальному периоду отпуска, установленному данной Конвенцией.

Стаж работы

Согласно Статье 5 (4) Конвенции 132, в рамках условий, определяемых компетентным органом власти или другим соответствующим механизмом в каждой стране, отсутствие на работе причинам, не зависящим от работающего по найму лица, таким как болезнь, травма или материнство, а не только отсутствие вследствие аварий на производстве или профессиональных заболеваний, засчитывается в стаж работы».

27 Статья 2 (1) Конвенции 052

28 Статья 3 Конвенции 101

29 Статья 3 (3) Конвенции 132

30 «Официальные и традиционные праздничные и нерабочие дни, независимо от того, приходятся ли они на период ежегодного отпуска, не засчитываются как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска...».

31 «В соответствии с условиями, определяемыми компетентным органом власти или другим соответствующим механизмом в каждой стране, периоды нетрудоспособности вследствие болезни или травмы, могут не засчитываться как часть минимального ежегодного оплачиваемого отпуска».

Право на более продолжительный отпуск

С учетом фактической продолжительности работы

- ▶ Согласно Рекомендации 98, в каждой стране должен существовать соответствующий механизм для определения того, следует ли увеличивать продолжительность ежегодного отпуска с учетом фактической продолжительности работы или других факторов³². В ряде стран предусмотрено увеличение продолжительности ежегодного отпуска с учетом трудового стажа.

На основании возраста работника

- ▶ Рекомендация также предусматривает предоставление молодым работникам, не достигшим 18 лет, ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, превышающей предусмотренный минимум³³. В разных странах по всему миру молодым работникам предоставляются дополнительные дни ежегодного оплачиваемого отпуска.

На основании других факторов

- ▶ Кроме того, в некоторых странах принимается решение предоставлять ежегодные отпуска большей продолжительности работникам, выполняющим вредную и опасную работу, работу в необычных условиях или в определенных климатических условиях³⁴.

Следует принимать **необходимые меры**, направленные на то, чтобы каждый работник, уходя в ежегодный отпуск, получал отпускные в размере не менее обычного или среднего вознаграждения, в том числе денежный эквивалент любого вознаграждения, выплачиваемого в натуральной форме, и чтобы подлежащие выплате суммы выплачивались перед отпуском, если иное не предусмотрено в договоре, положения которого применимы к работодателю и работнику³⁵.

Конвенция 132 требует, чтобы в случае **разделения отпуска**³⁶ одна из частей отпуска составляла не менее чем две рабочие недели подряд или 12 рабочих дней, на основе шестидневной рабочей недели, если иное не предусмотрено в договоре, положения которого применимы к

³² Пункт 6 Рекомендации 98, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 323-324

³³ Пункт 10 Рекомендации 98, см. также Общий обзор 2018 г., пункт 325

³⁴ см. Общий обзор 2018 г., пункты 326-328

³⁵ Статья 7 Конвенции 132, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 329-330

³⁶ Статья 8 Конвенции 132, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 348-354



работодателю и работнику. Также важно ограничить продолжительность части **ежегодного отпуска**, которая может быть **перенесена на более поздний срок**³⁷, и обеспечить, чтобы срок, на который переносится отпуск, не превышал разумного периода времени, который Конвенцией 132 установлен на уровне 18 месяцев.

Конвенция также направлена на то, чтобы гарантировать, чтобы права на отпуск приобретались и сохранялись в случае прекращения трудовых отношений³⁸ вне зависимости от оснований их прекращения.

Ночной труд

- C089** Конвенция о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренная в 1948 году), 1948 г. (Конвенция 89) (правовой документ с промежуточным статусом)
- P089** Протокол 1990 г. к Конвенции о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренной в 1948 году), 1948 г. (актуальный правовой документ)
- C171** Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171) (актуальный правовой документ)
- R013** Рекомендация о труде женщин в ночное время в сельском хозяйстве, 1921 г. (Рекомендация 13) (запрос на предоставление информации)
- R178** Рекомендация о ночном труде, 1990 г. (Рекомендация 178) (актуальный правовой документ)

Исторически, по вопросам ночного труда с момента создания МОТ был принят целый ряд Конвенций. Одни из первых – Конвенция о труде женщин в ночное время, 1919 г. (Конвенция 4) и Конвенция о ночном труде подростков в промышленности, 1919 г. (Конвенция 6) – были направлены на защиту категорий работников, подвергавшихся опасностям ночного труда и повышенному риску эксплуатации. Эти первые нормы были впоследствии пересмотрены с учетом уместности обеспечения специальных мер по защите женщин в контексте принципа равного отношения и недопущения дискриминации женщин по

³⁷ Статья 9 Конвенции 132, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 355-359

³⁸ Статья 11 Конвенции 132, Пункт 4 (3) Рекомендации 98, также см. Общий обзор 2018 г., пункты 361-365

отношению к мужчинам в сфере труда. По итогам дебатов, проходивших на протяжении ряда лет на международном уровне, были приняты стандарты МОТ последнего поколения – Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171) и Протокол 1990 г. к Конвенции о ночном труде женщин в промышленности (пересмотренной в 1948 году), 1948 г., ставшие результатом двойственного подхода.³⁹

Наиболее современным правовым документом является Конвенция о ночном труде, 1990 г. (Конвенция 171). Она распространяется на всех работников, работающих в ночное время, и практически на все профессии.

Определение термина «ночной труд»

Любая работа, которая осуществляется в течение периода продолжительностью не менее семи часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра.

Определения термина «работник, работающий в ночное время»

Лицо, работающее по найму, работа которого требует осуществления ночного труда в течение значительного количества часов сверх установленного предела.

Это – два аспекта термина «ночной труд», как он определен в Конвенции 171:

- 1.** *Общая продолжительность периода, определяемого как «ночь»⁴⁰* – не менее семи часов, что меньше, чем указано в предыдущих Конвенциях, но этот период может быть установлен на уровне более семи часов после консультаций с представителями работодателей и работников;
- 2.** *Интервал или основной период⁴¹* – с полуночи до 5 часов утра, считается минимальным защищенным периодом ночи, при этом любая работа, выполняемая в данный период, квалифицируется как ночной труд.

39 Общий обзор 2018 г., пункты 400 - 416.

40 Статья 1 Конвенции 171

41 См. МОТ: Record of Proceedings No. 30, Report of the Committee on Night Work, ILC, 76th Session, Geneva, 1989, p. 30/8 // Протокол № 30, Доклад Комитета по ночному труду, МКТ, 76-я сессия, Женева, 1989 г., стр. 30/8



В интересах работников, работающих в ночное время, должны быть приняты конкретные меры,⁴² требуемые в силу характера ночного труда, в том числе:

- ▶ Меры по охране их здоровья;
- ▶ Меры содействия им в выполнении их семейных и общественных обязанностей;
- ▶ Меры по предоставлению им возможностей для профессионального роста;
- ▶ Выплаты соответствующей компенсации;
- ▶ Меры по обеспечению безопасности;
- ▶ Меры по охране материнства.

Требуется принимать меры, обеспечивающие наличие альтернативной ночному труду работы для женщин, в периоды во время и после беременности⁴³.

Работа на условиях неполного рабочего времени

C175 Конвенция о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г. (Конвенция 175) (актуальный правовой документ)

R182 Рекомендация о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г. (Конвенция 182) (актуальный правовой документ)

Работник, занятый неполное рабочее время,⁴⁴ – это работающее по найму лицо, нормальная продолжительность рабочего времени которого меньше нормальной продолжительности рабочего времени сопоставимого работника, занятого полное рабочее время, который:

- ▶ Имеет такой же тип трудовых отношений;
- ▶ Имеет такой же или аналогичный вид работы или профессию; и

⁴² Статья 3 Конвенции 171, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 441-541

⁴³ Статья 7 Конвенции 171

⁴⁴ Статья 1 (а) Конвенции 175 и Пункт 2 (а) Рекомендации 182, см. также Общий обзор 2018 г., пункты 566-567

- ▶ Работает в том же подразделении или, если в нем не имеется сопоставимых работников, занятых полное рабочее время, на том же предприятии или то в той же отрасли экономической деятельности.

Национальные определения работы на условиях полного рабочего времени различаются, при этом в целях сравнительной статистики, термин «работа на условиях неполного рабочего времени» часто определяется как оплачиваемая работа, выполняемая в течение менее чем 35 часов в неделю.

Работники, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы,⁴⁵ – это работники, занятые полное рабочее время, затронутые имеющим коллективный характер временным сокращением нормальной продолжительности их рабочего времени по экономическим, техническим или структурным причинам. Работники, занятые полное рабочее время, но оказавшиеся в условиях частичной безработицы, не считаются работниками, занятыми неполное рабочее время.

Принцип равного отношения

Принцип равного отношения⁴⁶ к работникам, занятым неполное рабочее время, и работникам, занятым полное рабочее время, предусматривает, что работники, занятые неполное рабочее время, имеют право на те же меры защиты, что и сопоставимые работники, занятые полное рабочее время, в отношении:

- ▶ Права на объединение в профсоюзы, права на ведение коллективных переговоров и права на деятельность в качестве представителей работников;
- ▶ Безопасности и гигиены труда;
- ▶ Дискриминации в области труда и занятий.

Конвенция 175 также требует принятия мер по обеспечению для работников, занятых неполное рабочее время, условий, эквивалентных тем, которыми пользуются сопоставимые работники, занятые полное рабочее время,⁴⁷ в отношении:

- ▶ Охраны материнства;
- ▶ Прекращения трудовых отношений;

⁴⁵ Статья 1 (d) Конвенции 175 и Пункт 2 (d) Рекомендации 182

⁴⁶ Статья 4 Конвенции 175, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 568-569, 591-598

⁴⁷ Статьи 6 и 7 Конвенции 175



- ▶ Других прав, таких как право на оплачиваемый ежегодный отпуск, оплачиваемые праздничные дни, отпуск по болезни и, по мере возможности, все формы отпуска, в частности оплачиваемый отпуск на получение образования, родительский отпуск и отпуск по болезни ребенка или другого ближайшего родственника работника.

Принцип пропорциональности

Принцип пропорциональности предусматривает, что выплаты или права могут предоставляться работнику, занятому неполное рабочее время, пропорционально отработанным часам, в соответствии с применяемой системой занятости или социальной защиты. Работник, занятый неполное рабочее время, не должен получать, единственно по причине того, что он занят неполное рабочее время, заработную плату, которая при расчете по часам, по выработке или сдельно была бы меньше, чем рассчитываемая тем же методом заработная сопоставимого работника, занятого полное рабочее время⁴⁸.

Правило пропорциональности также применимо к правам на денежные выплаты⁴⁹, связанные с:

- ▶ Отпуском по беременности и родам;
- ▶ Прекращением трудовых отношений;
- ▶ Ежегодным оплачиваемым отпуском и оплачиваемыми официальными праздничными днями;
- ▶ Отпуском по болезни.

Рекомендация 182 предусматривает, что работники, занятые неполное рабочее время, должны получать на полноправной основе⁵⁰ денежную компенсацию, выплачиваемую в дополнение к основной заработной плате сопоставимым работникам, занятым полное рабочее время.

⁴⁸ Статья 5 Конвенции 175, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 568-569, 614-618

⁴⁹ Статья 7 Конвенции 175, см. также Общий обзор 2018 г., Пункты 570, 599-613

⁵⁰ Пункты 10, 11 и 13 Рекомендации 182

Образец занятия 1

Графики работы



ЦЕЛИ

- ✚ Выявить и проанализировать различные графики работы;
- ✚ Структурировать различные графики работы в соответствии с нормами по обеспечению достойного труда.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ Формат «1-2-4-все» для обсуждения и обмена идеями; необходимо обеспечить участникам достаточное пространство для перемещения;
- ✚ работа в небольших группах и использование стикеров и / или лекционного блокнота / доски для картирования и анализа результатов.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 20 минут на обмен взглядами в формате «1-2-4-все»; 20 минут на обсуждение в группе; 10 минут на представление результатов в пленарном режиме и подведение итогов.



ЗАДАЧА

- ✚ В индивидуальном порядке участникам предлагается составить перечень всех видов графиков работы, действующих на их месте работы.
- ✚ После индивидуального мозгового штурма участники делятся своими результатами с соседом, затем продолжают работу в парах, после чего проводится обсуждение в группах по четыре человека. Продолжительность каждого обсуждения не должна превышать 5 минут.
- ✚ Разделившись на группы, участники составляют перечень всех собранных примеров, разбивая их на: рабочее время



(включая исключения из нормального рабочего времени и сверхурочные), еженедельный отдых, ежегодный оплачиваемый отпуск, ночной труд и работа на условиях неполного рабочего времени. Затем проводится анализ каждой группы примеров через призму пяти аспектов достойного рабочего времени ¹:

1. Содействие обеспечению здоровья и безопасности;
2. Содействие повышению производительности и устойчивости предприятий;
3. Ориентированность на семейные ценности и улучшение баланса между работой и личной жизнью;
4. Содействие обеспечению гендерного равенства; и
5. Обеспечение работникам некоторого выбора и влияния в отношении их рабочего времени.

📌 Затем результаты каждой группы сообщаются всем участникам в пленарном режиме и обсуждаются.



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ

- 📌 Для данного упражнения важна организация времени; следите за тем, чтобы продолжительность каждого этапа упражнения не превышала 5 минут;
- 📌 В ходе первоначального обмена перечнями графиков работы вы, возможно, захотите предложить участникам поделиться конкретными примерами из практики, применяющейся на местах их работы;
- 📌 Предоставьте тексты соответствующих международных трудовых норм, чтобы участники могли ими пользоваться в течение всего периода работы в группах;
- 📌 Обратитесь к Руководству МОТ по разработке сбалансированных графиков работы.

¹ Дополнительное руководство по достойному рабочему времени – “Guide to developing balanced working time arrangements”, ILO 2019 // «Руководство по разработке сбалансированных условий организации рабочего времени» МОТ 2019 г. - https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm



Образец занятия 2

Тўлиқсиз иш вақти ва ишдан ташқари пайтдаги меҳнат



ЦЕЛИ

- ✚ Исследовать и проанализировать компенсации и права работников, занятых на условиях неполного рабочего времени.



ПРОЦЕДУРА ЗАНЯТИЯ

- ✚ работа в небольших группах и использование раздаточных материалов для анализа примеров опыта.



ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ

- ✚ 30 минут на анализ примеров опыта и обмен взглядами в группах; 20 минут на сообщение результатов в пленарном режиме и подведение итогов; 10 минут на подведение итогов.



ЗАДАЧА

1. Работая в группах, участники анализируют и обсуждают следующий пример:

Группа работников из [ххххх] приходит и жалуется на дискриминацию в отношении графиков работы и оплаты труда. Это – работники, занятые неполное рабочее время, которым в последнее время приходилось задерживаться на работе в связи с увеличившейся рабочей нагрузкой. Работники ссылаются на коллективный договор, согласно которому сверхурочная работа в обычные рабочие дни оплачивается по ставке 150%; работа, выполняемая в дни еженедельного отдыха и в официальные праздничные дни, оплачивается по ставке 200%. В то же время, термин «сверхурочная работа» определяется как рабочее время, отработанное сверх графика полного времени работы. Как бы вы разрешили эту ситуацию?



ПРАКТИЧЕСКИЕ СОВЕТЫ ДЛЯ ИНСТРУКТОРОВ:

- ✚ Подготовьте наводящие вопросы, чтобы оживить дискуссию, например:



1. Имеют ли работники, занятые неполное рабочее время, такое же право на компенсацию за сверхурочную работу, что и работники, занятые полное рабочее время? Что предусматривает национальное законодательство? Что предусматривают международные трудовые нормы?
 2. Каким образом производится расчет основной заработной платы и различных видов компенсаций для работников, занятых неполное рабочее время?
 3. Какие пособия доступны работникам, занятым неполное рабочее время?
- 📌 Если участники уже прошли модуль «Равенство и недопущение дискриминации», или если их базовая подготовка позволяет им углубиться в тему при обсуждении, изучите взгляды участников на предмет наличия индикаторов дискриминации в отношении заработной платы в данной ситуации. «Привяжите» обсуждение к теме косвенной дискриминации по признаку пола или по другому основанию для дискриминации (например, по признаку этнической принадлежности, состояния здоровья и т. п.). Чтобы выявить возможную косвенную дискриминацию в рассматриваемом случае, необходимо провести дальнейший анализ состава групп работников, занятых полное рабочее время, и работников, занятых, неполное рабочее время. Если большинство работников, занятых полное рабочее время, – мужчины (или принадлежат к этническому большинству в обществе, либо являются городскими жителями), а работники, занятые неполное рабочее время, – женщины (или принадлежат к другой этнической группе или же являются работниками-мигрантами, прибывшими из сельской местности), то, вероятнее всего, речь идет о случае косвенной дискриминации по признаку пола (или этнического происхождения или социального происхождения).
- 📌 Данное упражнение можно расширить, добавив активно-ориентированный мозговой штурм по вопросам: как можно обеспечить соблюдение прав работников, занятых неполное рабочее время; как можно обеспечить достойное рабочее время всем работникам; каким образом можно решить вопросы, связанные с новыми или нетрадиционными условиями организации рабочего времени; и каково отношение к вопросу сверхурочных (в отношении работы на условиях неполного рабочего времени, а также семейных обязанностей, баланса между работой и личной жизнью, времени отдыха и т.д.)

Ссылки на дополнительные материалы

- ▶ General survey on working time (ILO, 2018) // Общий обзор по законодательству в области рабочего времени «Об обеспечении достойного рабочего времени в будущем» (МОТ, 2018 г.)
https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_618560/lang-en/index.htm
- ▶ Guide to developing balanced working time arrangements (ILO, 2019) // Руководство по разработке сбалансированных условий организации рабочего времени (МОТ, 2019 г.)
https://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_706159/lang-en/index.htm