

ПРОБЛЕМИ НОРМУВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 2(18), с. 342–345

В історико-правовому ракурсі розкрито питання нормування робочого часу, як терміну виконання працівником своїх трудових обов'язків. Ця проблема висвітлюється зі становлення фабрично-заводського законодавства і по теперішній час.

Робочий час є однією з істотних умов трудового договору і торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Його раціональне поєднання з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці: відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника, а також комплексно застосовувати виробничі потужності та інше майно роботодавця.

Термін “робочий час” визначається як встановлений законом відрізок календарного часу, впродовж якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору повинен перебувати на своєму робочому місці та виконувати свої трудові обов'язки [12, 268].

Правове регулювання робочого часу здійснюється нормативними актами, виданими на державному та місцевому рівнях. Відповідно до ст. 45 Конституції України максимальна тривалість робочого часу визначається законом. У сучасних умовах усе більша самостійність в регулюванні питань робочого часу і відпочинку надається державою безпосередньо підприємствам. У централізованому порядку встановлені максимальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, основні положення щодо порядку і способу розподілення робочого часу в межах доби, тижня чи іншого календарного періоду; визначені питання, які остаточно вирішуються в локальних нормативних актах та за угодою сторін. Так, відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиж-

день. Ст. 50 КЗпП також передбачає, що при укладенні колективного договору на підприємстві може встановлюватися менша норма тривалості робочого часу.

На відміну від положень КЗпП України, ст. 42 КЗпП Російської Федерації зазначає, що зі створенням сприятливих економічних та інших необхідних умов здійснюватиметься перехід до більш скороченої тривалості робочого тижня [11, 263].

Взагалі обмеження законом робочого часу було однією з перших вимог робітничого руху на початку XIX ст. Ще в 1832 р. у Франції ткачі вийшли на вулиці з вимогами права на працю та на 8-годинний робочий день. Законодавство про обмеження робочого часу вперше з'явилося в Англії. Для того щоб добитися введення 10-годинного робочого дня, англійські робітники понад 30 років вели наполегливу боротьбу з капіталістами. І в 1847 р. такий закон з'явився.

В Україні до кінця XIX ст. закон не обмежував тривалість робочого часу, він сягав приблизно 14–16 годин на добу. Самі фабриканти і власники заводів встановлювали тривалість робочого дня для робітників. І лише після зростання робітничого руху, що висував наполегливі вимоги про обмеження робочого дня, у 1882 р. з'явився один із перших актів фабричного законодавства, який встановлював тривалість робочого дня підлітків віком від 12 до 15 років у 8 годин та забороняв працю дітей до 12 років.

У 1885 р. відбувся великий страйк на фабриці Морозова в Орехово-Зуєво, на якій працювало близько 8 тис. робітників, аналогічні страйки, але меншого розміру були на інших територіях. Через

ці страйки царський уряд вимушений був видати закон, що забороняв нічну працю жінок і підлітків до 17-річного віку. Проте під дію закону підпадали лише працівники бавовняних, полотняних, шерстяних фабрик.

Після страйку 80 тис. петербурзьких робітників текстильної промисловості влітку 1896 р., коли були висунуті вимоги про скорочення робочого дня, царський уряд, наляканий розмахом страйку, вимушений був піти на поступки. 2 червня 1897 р. був виданий закон, що обмежував робочий день до 11,5 годин, а для жінок і дітей — до 10 годин, причому дія цього закону поширювалась і на територію України. Проте він ніяк не обмежував понаднормові роботи. Закон 1897 р. давав право фабрикантам і власникам заводів при укладенні трудового договору включати пункт про можливість понаднормових робіт [6, 89].

Унаслідок всезагального страйку з жовтня 1905 р. робітники деяких підприємств в окремих містах вводили революційним порядком 8-годинний робочий день.

У період підйому робочого руху 1911 р. і в наступні роки робітничому класу вдалося добитись в окремих підприємств введення 10-годинного робочого дня.

З перших днів існування Української Радянської держави його законодавчі органи широко використовували досвід законодавчої роботи РРФСР.

Робочий день тривалістю 8 годин уперше закріплений Декретом Робітничо-Селянського уряду від 29 грудня 1917 р. Він передбачав скорочення робочого дня на особливо шкідливих для здоров'я роботах. Понаднормові роботи допускалися у виняткових випадках і за згодою інспектора праці. Для підлітків від 16 до 18 років встановлюється 6-годинний робочий день. Було заборонено застосовувати працю підлітків до 14-річного віку. Законом заборонялися понаднормові та підземні роботи для жінок і підлітків, у цьому декреті зазначено поняття “обідня перерва” [6, 106].

У подальшому 8-годинний робочий день був закріплений у першому КЗпП 1918 р. [2], який внаслідок договору про воєнно-політичний союз радянських республік діяв і в Україні, оскільки Наркомат праці належав до категорії об'єднаних народних комісаріатів, крім того, 25 січня 1918 р. в Україні приймається Закон про 8-годинний робочий день. Цей Закон поширювався на всі підприємства з найманою працею “незалежно як від розміру цих підприємств, так і від того, кому вони належать” [9, 189].

Згідно зі ст. 84 КЗпП тривалість нормального робочого часу кожного працівника не могла перевищувати 8-денний та 7-годинний нічний час. Ст. 85 КЗпП встановила, що тривалість нормального робочого часу не може перевищувати 6 годин: а) для осіб, які не досягли 18 років; б) в галузях з особливо важкими та несприятливими умовами. Також у КЗпП, зокрема у ст. 86, зазначалося, що працівникам має бути надана перерва для відпочинку і харчування.

КЗпП 1922 р. [3] втілює положення КЗпП 1918 р. про 8-годинний робочий день. 10 листопада 1928 р. постановою НКП СРСР “Про скорочений робочий день” встановлювався скорочений робочий день для робітників і службовців, зайнятих в особливо важких і шкідливих умовах, зазначених у переліку особливо важких і шкідливих професій. Тривалість такого робочого дня не повинна перевищувати 6 годин, за виключенням випадків, прямо зазначених у постанові. З нагоди ювілейної сесії ЦВК СРСР було прийнято постанову ЦВК та РНК СРСР від 2 січня 1929 р. про порядок переведення підприємств на 7-годинний робочий день [9].

Восьмигодинний робочий день зберігався: на сезонних роботах, на будівництві, у лісному господарстві, на торгових підприємствах, у сільському господарстві. Він також зберігався для працівників фізичної праці, які працюють у закладах на допоміжних роботах. Тривалість робочого часу в 6 годин застосовувалася для неповнолітніх віком від 16 до 18 років, для працівників розумової та конторської праці, а також поширювалася на підземні роботи. Для неповнолітніх віком від 14 до 16 років праця була заборонена, але, як виняток, дозволялась їхня праця не більше 4-х годин на тиждень. У середині 30-х років минулого століття в Міжнародний день робітниць — 8 березня жінки звільнялися від роботи на дві години раніше зі збереженням заробітної плати.

У зв'язку з небезпекою для Радянської країни влада була змушена вжити низку надзвичайних заходів і порушити закони, прийняті у 1917–1918 рр. Так, були встановлені жорсткі рамки для роботи неповнолітніх і для застосування понадурочних робіт, допускалося звільнення малолітніх до 14 років.

На підприємствах, які випускали продукцію оборонного призначення, були введені обов'язкові понадурочні роботи та роботи в нічний час для жінок і неповнолітніх. Ці заходи в усіх випадках погоджувалися з профкомами і широко роз'яснювалися робітникам і службовцям.

У зв'язку з розгортанням в Європі Другої світової війни та гострим погіршенням міжнародної обстановки у червні 1940 р. IX Пленум ВЦСПС закликав усіх трудящих до необхідних жертв і визнав за потрібне збільшення робочого дня, збільшення числа робочих днів у рік і прийняття додаткових заходів зі зміцнення трудової дисципліни.

Значне місце належало Указу Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1940 р. «Про переведення на восьмигодинний робочий день, на семиденний робочий тиждень та про заборону самовільного залишення роботи» [7, 287]. Підвищуючи обов'язкову міру праці, Указ збільшив тривалість робочого дня для працівників підприємств, службовців установ і підлітків, які досягли 16 років, до 8 годин. Скрізь був запроваджений семиденний робочий тиждень, заборонено самовільно залишати роботу, дозвіл на звільнення міг дати лише керівник підприємства. За прогул без поважної причини і самовільне залишення роботи була встановлена кримінальна відповідальність.

XX з'їзд КПРС викликав новий творчий старт в усіх сферах державного та суспільного життя, активізував законодавчу трудову діяльність. Так, Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 травня 1956 р. для робочих і службовців віком від 16 до 18 років був встановлений шестигодинний робочий день. Згідно з Указом Президії Верховної Ради СРСР від 8 березня 1956 р., напередодні вихідного дня і свята тривалість робочого дня була скорочена на дві години і складала 6 годин. Тривалість робочого дня в цих випадках скорочувалась на один час при 7-годинному робочому дні і залишалася без змін при 6-годинному та більш короткому робочому дні.

У 1956 р. було здійснено в якості першочергового заходу переведення підземних працівників Донбасу та Львівсько-Волинського вугільного басейну на скорочений робочий день: працівники очисних робіт були переведені на 6-годинний робочий день, решта підземних працівників — на 7-годинний. Згодом, починаючи з 1957 р., на скорочений робочий день були переведені підприємства чорної металургії, гірничорудної, металургійної та коксохімічної промисловості [10, 34].

7 травня 1960 р. Верховна Рада СРСР прийняла Закон про завершення переведення у 1960 р. всіх робітників і службовців на 7- та 6-годинний робочий день. Цим Законом Верховна Рада СРСР погодила розроблені ЦК КПРС, Радою Міністрів СРСР та ВЦСПС заходи щодо скорочення робочого часу та впорядкування заробітної плати,

встановила для всіх робітників і службовців робочий день тривалістю не більше 7 годин, а для працівників провідних професій, зайнятих на підземних роботах, — не більше 6 годин та визнала за необхідне завершити переведення робітників і службовців на 7- та 6-годинний робочий день в цілому по СРСР у 1960 р.

Указом Президії Верховної Ради СРСР від 14 березня 1967 р. був введений п'ятиденний робочий тиждень [9, 189].

У 1978 р. Конституція УРСР [4] закріпила 41-годинний робочий тиждень, який в Україні було скасовано шляхом внесення змін до КЗпП України у 1995 р. і встановлено тривалість робочого тижня до 40 годин.

Регулювання робочого часу висвітлено в конвенціях Міжнародної організації праці, членом якої Україна є з 1954 р. Зокрема, Конвенція № 47 про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень 1935 р., яка Україною ратифікована 9 червня 1965 р., передбачає, що встановлення 40-годинного робочого тижня не тягне за собою будь-якого зменшення заробітної плати. Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, дана Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті [8, 156].

В умовах ринкової економіки тривалість робочого часу є предметом централізованого, локального та індивідуального регулювання. Централізоване закріплення нормування робочого часу є юридичним засобом охорони праці та гарантією реалізації права на працю.

Таким чином, законодавче обмеження робочого часу повинно стати не тільки загальною мірою праці, а й загальною гарантією права на відпочинок, оплату праці, охорону від надзвичайного перевтомлення під час трудової діяльності та забезпечення права працівника на повну зайнятість.

Тому бажано під час прийняття нового трудового законодавства враховувати тенденції ринкових відносин та їх вплив на зайнятість населення.



Література

1. Конституція України 1996 р. в редакції Закону України від 8 грудня 2004 р. № 2222-IV. — К.: АТІКА, 2006. — 36 с.
2. Кодекс законів о труде 1918 г. — М.: Искра, 1918.
3. Кодекс законів о труде 1922 г. — Х.: Изд-во Народного Комиссариата Юстиции, 1922.

4. Кодекс законів про працю УСРС. Науково-практичний коментар. — К.: Політвидав України, 1977. — 545 с.
5. Кодекс законів про працю України. — К.: Юрінком Інтер, 2006. — 320 с.
6. Сборник по истории советского государства и права УССР / Под ред. С. Л. Фунс. — Х.: Харьков. гос. ун-т, 1954. — 159 с.
7. Сборник документов и материалов по вопросам труда в период Великой Отечественной войны / Под ред. А. П. Ляпина. — М., 1944. — 378 с.
8. Болотіна Н. Б. Трудове право України. — К.: Вікар, 2003. — 725 с.
9. Волкова О. Н. История развития советского трудового законодательства: Учеб. пособие. — М.: ВЮЗИ, 1986. — 62 с.
10. Лившиц Р. З. Хозяйственная реформа и трудовое право. — М.: Знание, 1968. — 46 с.
11. Трудовое право России / Под ред. К. Н. Гусова, В. Н. Толкуновой. — М.: Юристъ, 1999. — 477 с.
12. Трудове право України / За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2003. — 534 с.

Проблема нормування робочого часу полягає, крім гарантії права на відпочинок для відновлення трудових сил, ще й у співвідношенні між мірою праці та мірою оплати праці.

Проблема нормирования рабочего времени состоит, кроме гарантий прав на отдых для возобновления трудовых сил, еще и в соотношении между мерой труда и мерой оплаты труда.

The article tackles the problem of working time structuring for ensuring quarantees for the right for restoring working energy. The working time structuring is considered in relation between the rate of labour and the rate of payment and decent reward for it.

Надійшла 12 березня 2008 р.