Анализ регулирования продолжительности рабочего времени

в странах СНГ и мира

**Москва**

**2025**

**О г л а в л е н и е**

стр.

Введение……………………………………………………………………………... 3

Международные стандарты в области регулирования рабочего времени………………………………………………………………………………. 3

Понятие и виды рабочего времени……………………...………………………..… 4

Страны СНГ…………….……………………………………………………............ 6

Страны Европы………...………………………………………………………….… 12

Великобритания………..……………………………………………………………. 18

США и Канада…………….…………………………………………………............ 19

Австралия и Новая Зеландия………...……………………………………………... 21

Страны Азии………………………………………………………………………… 22

Страны Ближнего Востока……………………………………………………..…... 26

Заключение………………………………………………………………………….. 30

Список использованных источников……………………………………………….…… 34

Приложение 1. Сводная таблица по рабочему времени…………………………………………….…… 36

Приложение 2. Фактическая продолжительность рабочей недели……………………………..38

Анализ регулирования продолжительности рабочего времени

в странах СНГ и мира

Введение

Регулирование рабочего времени – ключевой элемент социально-экономической политики, отражающий баланс между экономической эффективностью, охраной труда и правами человека. В разных странах мира существуют различные подходы к установлению норм рабочего времени, что обусловлено историческими, экономическими, социальными и культурными особенностями, хотя и прослеживаются общие тенденции. В целом, большинство государств опираются на международные стандарты Международной организации труда (МОТ), однако определенные нормы и режимы труда существенно различаются. В эпоху цифровизации и распространения гибридных форм занятости классические нормы сталкиваются с новыми вызовами, требуя адаптации при сохранении своей защитной функции. В настоящем материале делается попытка систематизировать данные о подходах некоторых национальных правовых систем к регулированию обозначенной сферы, сделав основной акцент на непосредственно установленной продолжительности рабочего времени (нормальной и предельной), регламентации сверхурочной работы и ее пределов, механизмов оплаты, а также присущих конкретной стране специфических особенностях при их наличии.

**Международные стандарты в области регулирования рабочего времени**

Регулирование рабочего времени на международном уровне основывается на ряде универсальных актов, принятых в рамках Международной организации труда, а также правовых инструментах, разработанных на уровне региональных объединений. Центральное место занимает Конвенция МОТ № 1 о рабочем времени в промышленности 1919 года, которая впервые зафиксировала принцип восьмичасового рабочего дня и 48-часовой рабочей недели, положив тем самым начало формированию глобальных стандартов в этой сфере. Этот документ, в сочетании с Конвенцией № 30 1930 года, касающейся сферы торговли и учреждений, и Конвенцией № 47 1935 года, которая рекомендует переход к сорокачасовой неделе без снижения оплаты труда, сформировал международный ориентир в сфере продолжительности рабочего времени (в этой связи также стоит упомянуть Рекомендацию МОТ № 116 1962 года о сокращении продолжительности рабочего времени).

Конвенция МОТ № 14 1921 года о еженедельном отдыхе (в промышленности) установила обязанность предоставления работникам непрерывного еженедельного отдыха продолжительностью не менее 24 часов; Конвенция № 106 1957 года о еженедельном отдыхе (в торговле и учреждениях) распространила аналогичный стандарт на работников в торговле и сфере услуг.

Конвенция МОТ № 171 1990 года о работе в ночное время закрепила дополнительные гарантии для ночных работников, включая право на охрану здоровья, специальные компенсации и учёт их уязвимого положения на рынке труда. Важное значение имеет также Конвенция № 175 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени, закрепившая равенство прав работников, занятых неполное время, с правами лиц, работающих полный рабочий день, включая право на пропорциональную оплату, доступ к социальным гарантиям и защиту от дискриминации.

Трудно переоценить важность вышеперечисленных международных актов, особенно в контексте глобального признания гибких форм занятости и их адаптации к современным экономическим реалиям. Однако существуют унифицирующие документы, действующие и на более локальном уровне.

Так, региональным ориентиром для государств Европейского союза выступает Директива 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета, которая закрепляет не только недельную норму (максимум 48 часов, включая сверхурочную работу), но и минимальную продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха, минимальную продолжительность ежегодного отпуска, обязательные перерывы, а также нормы ночной работы и сменности. Эти положения реализуются в законодательствах государств-членов ЕС, а также в определенной степени могут служить моделью для правовых систем стран, находящихся вне Евросоюза.

На уровне СНГ инструментом гармонизации выступает Модельный Трудовой кодекс для государств-участников СНГ, служащий ориентиром для национальных реформ, раздел V которого устанавливает универсальную 40-часовую рабочую неделю, гарантии работникам в отношении продолжительности их рабочего времени, детализирует особые режимы для отдельных категорий работников, а также регламентирует другие ключевые аспекты регулирования рабочего времени. Принятие кодекса позволило установить унифицированные стандарты при сохранении гибкости для национальных адаптаций и сохраняя преемственность с общим правовым наследием.

**Важно подчеркнуть, что международные стандарты охватывают не только количественные параметры труда, но и качественные аспекты: обеспечение баланса между трудом и личной жизнью, предотвращение хронической усталости и профессионального выгорания, защита интересов работников с семейными обязанностями. Предусматривается, что этими принципами, закреплёнными также в международных пактах о правах человека, государства, ратифицировавшие такие документы или являющиеся членами определенной региональной формации, будут руководствоваться при разработке национального регулирования.**

**Понятие и виды рабочего времени**

Международные и национальные нормативно-правовые акты предлагают различающиеся, но сопоставимые по сути подходы к понятию "рабочее время". В соответствии с Директивой 2003/88/ЕС под рабочим временем понимается любой период, в течение которого работник непосредственно работает, находится в распоряжении работодателя, исполняя свои служебные обязанности. Эта формулировка подчёркивает триединство критериев: активное выполнение функций, юридическая связанность с работодателем и невозможность распоряжения временем по собственному усмотрению.

В праве Российской Федерации рабочее время определяется в ст. 91 Трудового кодекса как время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. Это определение отличается высокой степенью детализации и гибкости, позволяя учесть как основные, так и дополнительные случаи (например, время прохождения медицинского осмотра, инструктажа и т. д.).

Среди ключевых аспектов организации рабочего времени можно выделить формы рабочего времени (нормальная, сокращённая, неполная продолжительность) и режимы труда (сверхурочная работа, сменная работа, вахтовый метод, гибкий график, суммированный учёт); каждый из этих аспектов имеет собственное правовое наполнение, обусловленное социальными, экономическими и отраслевыми особенностями.

Нормальная продолжительность рабочего времени в подавляющем большинстве государств мира составляет 40 часов в неделю. Именно эта норма зафиксирована в национальных трудовых кодексах стран СНГ, в трудовом законодательстве США и Канады, а также в ряде стран Европы и Азии.

***Справочно:*** *данные по фактической продолжительности рабочей недели, обобщённые Департаментом ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся в рамках доклада «О социально-экономическом положении в независимых государствах региона в 2024 году», см. в Приложении 2 к настоящему материалу.*

Сверхурочная работа, как правило, понимается как работа, выполняемая сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Международные стандарты (включая Конвенцию МОТ № 1, Директиву ЕС и МТК) настаивают на том, что такая работа должна быть исключением, а не нормой, и сопровождаться повышенной оплатой или компенсирующим отдыхом. В США сверхурочные оплачиваются по ставке не менее чем 150%, в Канаде — аналогично. В странах СНГ сверхурочная работа допустима лишь с согласия работника и при определённых условиях, за исключением неотложных случаев, и оплачивается в повышенном размере, по ставке не менее чем 150% (Армения, Казахстан) или 200% (Азербайджан, Беларусь, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан); в Кыргызстане, Молдове и России минимальный размер выплаты варьируется в интервале от 150% (первые два часа) до 200% (последующие часы).

Неполное рабочее время следует отличать от сокращённого. Если сокращённое время — это норма для определённых категорий работников (например, педагогов, инвалидов, подростков) с сохранением полной оплаты труда, то неполное время устанавливается по соглашению сторон и может повлечь пропорциональное снижение заработной платы. Такая форма занятости активно используется в Германии (Teilzeitarbeit), Франции, Швеции, а также закреплена в трудовых кодексах стран СНГ (ст. 94 ТК Азербайджанской Республики, ст. 70 ТК Республики Казахстан, ст. 71 ТК Республики Таджикистан, ст. 93 ТК РФ и др.).

Гибкий график рабочего времени — ещё одна форма, всё чаще встречающаяся в современных трудовых отношениях. Он позволяет работнику самостоятельно распределять время начала и окончания работы, сохраняя установленную суммарную норму. В Германии и ряде стран ЕС такие режимы оформляются в индивидуальных трудовых соглашениях или коллективных договорах. В странах СНГ гибкий график допускается на основании локального акта работодателя (ст. 128-129 ТК Республики Беларусь, ст. 102 ТК РФ).

Особое внимание в последние годы привлекает институт "права на отключение" — возможность работника не отвечать на рабочие звонки, письма и иные сигналы вне пределов рабочего времени. Это право, впервые закреплённое во Франции, получило распространение и в других странах ЕС (Италия, Испания, Бельгия), а также в отдельных провинциях Канады (Онтарио). Его цель — обеспечить восстановление работника и предотвратить вторжение работы в личную жизнь в условиях цифровой доступности. В странах СНГ этот институт пока не получил закрепления, однако активно обсуждается в контексте реформ трудового законодательства, связанных с удалённой работой.

**Понимание и унификация терминов, касающихся времени труда, становится важнейшим условием международной гармонизации трудового права, обеспечения адекватной правовой защиты работников и создания гибких условий для занятости в условиях глобализирующейся экономики и цифровизации трудовых процессов.**

**Страны СНГ**

Практика регулирования рабочего времени в странах СНГ основана преимущественно на положениях национальных трудовых кодексов, большинство из которых развиваются на базе общих историко-правовых традиций. Особое значение для государств региона имеет **Модельный Трудовой кодекс для государств-участников СНГ** (далее — МТК), принятый Межпарламентской Ассамблеей СНГ в 2020 году, призванный определить единые принципы и основные нормы трудового законодательства, обеспечивающие единообразность регулирования возникающих в этой сфере отношений. Кодекс не имеет обязательной силы, однако представляет собой согласованный ориентир для унификации национального законодательства. В части регулирования рабочего времени в нём содержится целый ряд норм, систематизированных в главе 15 «Рабочее время», а также в связанных главах о времени отдыха и специальных режимах.

МТК содержит следующие фундаментальные положения:

**- статья 84** закрепляет понятие рабочего времени, определяя его как время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с законодательством включаются в рабочее время. Здесь же различаются виды рабочего времени: нормальная продолжительность, сокращённая и неполная. Таким образом, Кодекс воспроизводит общепризнанную классификацию, используемую в национальных законодательствах стран СНГ.

**- статья 85** устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени — не более 40 часов в неделю, что совпадает с базовой нормой кодексов региона, ставшей де-факто стандартом для всех стран СНГ. При этом закрепляется возможность установления меньшей продолжительности коллективным договором, соглашением или локальным актом, что подчёркивает роль социального партнёрства.

**- статья 86** определяет сокращённую продолжительность рабочего времени для ряда категорий: несовершеннолетних, инвалидов, работников, занятых на вредных и опасных производствах, а также в иных случаях, предусмотренных законом. По своей конструкции эта норма во многом повторяет подходы национальных кодексов (например, ст. 92 ТК РФ, ст. 113 ТК РБ, ст. 69 ТК РК), закрепляя социальную направленность регулирования.

**- статья 87** регулирует неполное рабочее время (неполный день или неполная неделя). Оно может устанавливаться по соглашению сторон, а также по требованию работника в случаях, прямо оговорённых законом (например, для беременных женщин, родителей малолетних детей). Кодекс гарантирует равенство прав работников на неполном времени с лицами, занятыми полный рабочий день, с сохранением пропорциональной оплаты труда. Эти положения корреспондируют с Конвенцией МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени.

**- статьи 88–90** касаются предельной продолжительности ежедневной работы (смены), а также особенностей работы накануне праздничных и выходных дней и при ночной занятости. В частности, предусматривается возможность уменьшения продолжительности работы в предпраздничные дни; при этом МТК не фиксирует конкретного размера такого сокращения, оставляя определение объёма сокращения на усмотрение национального законодательства. Ночное время определяется в интервале с 22 до 6 часов, а продолжительность работы сокращается на один час с соответствующим сокращением продолжительности рабочей недели, если на ночное время приходится не менее половины рабочего времени, что соответствует традиционным стандартам регулирования в большинстве государств СНГ.

**- статья 91** посвящена сверхурочной работе: допускается привлечение к ней только в исключительных случаях и с согласия работника, при этом продолжительность ограничена не более чем четырьмя часами в течение двух дней подряд. Годовой предел сверхурочных отсылается к национальному законодательству. Этот приём позволяет учитывать различия между странами, но одновременно оставляет некоторый пробел в унифицированном регулировании. При сверхурочной работе работодателю вменяется обязанность обеспечить точный учет ее продолжительности для каждого работника.

**- статья 92** описывает возможные режимы рабочего времени, включая пяти- и шестидневную рабочую неделю, сменную работу, скользящие графики, а также работу с ненормированным рабочим днем и гибкий график рабочего времени. Важной гарантией является требование обеспечить установленную норму рабочего времени в пределах учётного периода.

**- статья 93** закрепляет институт ненормированного рабочего дня, который может устанавливаться для отдельных категорий работников в силу специфики их функций. При этом работа в ненормированном режиме рассматривается как эпизодическая и должна компенсироваться предоставлением доплаты или дополнительного отпуска. Как и в случае со сверхурочной работой, работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности работы за пределами установленной продолжительности для каждого работника.

**МТК системно охватывает основные элементы регулирования рабочего времени и закрепляет ключевые социальные гарантии, унифицирует подходы, что, безусловно, может и должно послужить общей базой для сближения законодательства государств СНГ, тем самым совершенствуя и упрощая регулирование сферы труда в каждой конкретной стране.** Стоит, вместе с тем, отметить, что, например, в части регулирования дистанционной работы (глава 44) положения МТК минималистичны: большинство норм отсылают к национальному законодательству, закрепляя только самые общие принципы, в связи с чем отсутствуют какие-либо эффективные механизмы контроля за соблюдением лимитов в условиях дистанционной работы. Представляется, что наличие более детализированных норм о дистанционной работе могло бы повысить практическую значимость МТК и сделать его более современным инструментом унификации, регламентирующим трудовые отношения при традиционных формах занятости и, вместе с тем, отвечающим новым вызовам в эпоху цифровизации.

**В большинстве стран региона вышеперечисленные нормы так или иначе нашли свое отражение, закрепившись в национальных трудовых кодексах.**

Так, в **Азербайджанской Республике**, согласно ст. 89 Трудового кодекса, нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 8 часов в день и 40 часов в неделю. Сокращенное рабочее время устанавливается для лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин с детьми до полутора лет, одиноких родителей ребенка в возрасте до 3 лет, а также работникам, занятым на работах с особым характером труда и с вредными условиями труда (ст. 91-93). Сверхурочная работа ограничена четырьмя часами в течение двух дней подряд, а на рабочих местах с тяжелыми и вредными условиями труда - двумя часами (ст. 100). Оплата за переработки регулируется ст. 165, устанавливающей надбавку не менее чем в двукратном размере обычной часовой ставки (должностного оклада); замена дополнительными днями отдыха не допускается.

В начале 2025 г. в **Кыргызской Республике** был принят новый Трудовой кодекс, в целом сохранивший преемственность по отношению к предыдущей редакции в части положений, регулирующих продолжительность рабочего времени. Ст. 51 устанавливает нормальную рабочую неделю — не более 40 часов; сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов, лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда и некоторых других категорий работников. Ст. 53 разрешает шестидневную рабочую неделю при следующих ограничениях по смене: до 7 ч при 40-часовой неделе, до 6 ч при 36-часовой и до 4 ч при 24-часовой; пятидневная же неделя устанавливается локальными актами по согласованию с представительным органом работников. Сверхурочные работы в соответствии со ст. 57 не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд; при этом переработка оплачивается не менее чем в полуторном размере за первые два часа и в двойном размере за последующие часы (по соглашению сторон возможно предоставление дополнительного отдыха не менее фактически отработанного сверхурочно времени). ***Интересный факт:*** *в новый кодекс включена статья с основными понятиями, в числе которых появились понятия дистанционной и комбинированной дистанционной (смешанной) работы (ст. 1, 184), что отражает стремление адаптировать регуляторное поле к цифровым технологиям.*

Трудовой кодекс **Республики Армения** содержит в ст. 139 положение о 40-часовой рабочей неделе, с нормальной продолжительностью ежедневной работы в 8 часов. Максимальная продолжительность рабочего времени с учетом сверхурочных ограничена 48 часами в неделю и 12 часами в день, включая перерыв для отдыха и питания (для отдельных категорий работников из перечней, устанавливаемых правительством, - 24 часа ежедневно). Кроме того, предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени для лиц в возрасте до 18 лет, а также для работников, чьи рабочие места связаны с неизбежным воздействием вредных факторов. Также особенностью армянского регулирования является детальная регламентация продолжительности сверхурочной работы — не более 4 часов в течение двух последовательных дней (в отдельных случаях – военное положение, стихийные бедствия и т. д. – не более 8 часов с учетом максимальной продолжительности) и 180 часов в год (ст. 146). При этом работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в полуторном размере (ст. 184). ***Интересный факт:*** *в декабре 2024 г. Министерство труда и социальных вопросов Армении выставило на общественное обсуждение проект, предусматривающий сокращение рабочего дня с 8 до 7 часов и рабочей недели с 40 до 35 часов при сохранении уровня оплаты; инициатива вызвала публичный диалог между государственными органами, бизнесом и профсоюзами. Важно отметить, что эти изменения до сих пор находятся на стадии разработки и не вступили в силу. Бизнес-ассоциации и профсоюзы продолжают обсуждать потенциальное влияние этих изменений на экономику и рабочую силу Армении.*

В **Республике Беларусь** 40-часовая рабочая неделя устанавливается статьей 112 Трудового кодекса, при этом ст. 113-114 предусматривают введение сокращённой продолжительности для работников моложе 18 лет, инвалидов, для работающих на территории радиоактивного загрязнения в зоне эвакуации, а также в иных случаях, определяемых законом. Сверхурочная работа регулируется статьями 119–122 и не должна превышать для каждого работника 10 часов в неделю и 180 часов в год, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных не должна превышать 12 часов. Переработка компенсируется не менее чем в двойном размере либо дополнительным временем отдыха*.*

Трудовой кодекс **Республики Казахстан** в ст. 68 устанавливает нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю; продолжительность ежедневной работы не может превышать 8 часов (ст. 71). Кодекс предусматривает сокращённую продолжительность рабочего времени для отдельных категорий: несовершеннолетних, работников с вредными или тяжёлыми условиями труда, инвалидов (ст. 69). Закон фиксирует предельную продолжительность сверхурочных работ: как правило — не более 2 часов в сутки (для тяжёлых и особенно вредных работ — 1 час), не более 12 часов в месяц и не более 120 часов в год (ст. 77–78). Сверхурочная работа оплачивается не менее чем в полуторном размере; допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы (ст. 108).

Нормальная продолжительность рабочего времени в **Республике Молдова** также не может превышать 40 часов в неделю (ст. 95), при этом в типовом распределении это обычно 8 часов в день в пятидневную рабочую неделю; конкретный режим определяется внутренним распорядком, коллективным или трудовым договором (ст. 98–100). Устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени для отдельных категорий — прежде всего для несовершеннолетних и работников, занятых во вредных условиях, а также для лиц с ограниченными возможностями и для некоторых других категорий (ст. 96, ст. 100). По требованию работодателя работник может выполнять работу сверхурочно в пределах 240 часов в календарный год; при этом максимальная продолжительность рабочего времени не может превышать 48 часов в неделю, включая сверхурочные, за исключением особых случаев, и при условии, что среднее рабочее время за учётный период в четыре календарных месяца не превышает 48 часов (ст. 104). По оплате сверхурочной работы закон устанавливает повышенные ставки: при почасовой оплате первые два часа оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а последующие часы — не менее чем в двойном размере (ст. 157). Кроме того, кодекс регулирует предельную суточную продолжительность (внутри нормальной недельной нормы) - как правило, до 10 часов в сутки, с возможностью установления до 12 часов по соглашению/для отдельных режимов (ст. 100). ***Интересный факт:*** *в июне 2025 года Министерством труда и соцзащиты совместно с правительством Молдовы был размещен проект значительных поправок к Кодексу, в том числе: регламентация работы через агентства временного трудоустройства, уточнение определения времени труда, новые гарантии для молодёжи, изменения в режимах ночной работы, расширенные правила по периодам расчёта среднего времени и др. Эти изменения ориентированы на Директиву 2008/104/ЕС и другие нормативы ЕС, касающиеся прав работников и охраны труда, и пока находятся на этапе публичных консультаций.*

В **Республике Таджикистан** установлена нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю. (ст. 66–67). Сокращённая продолжительность устанавливается для отдельных категорий с учётом возраста, состояния здоровья, условий труда и характера работы: несовершеннолетние, женщины и другие лица с семейными обязанностями, инвалиды, а также работники, занятые на тяжёлых или вредных работах и на работах особого характера - врачи, педагоги и др. (ст. 68–70). Сверхурочная работа допускается в исключительных случаях и регулируется подробно: она применяется только в предусмотренных кодексом ситуациях (оборона страны, предотвращение и ликвидация аварий и стихийных бедствий, устранение непредвиденных обстоятельств, и т. п.). Для каждого работника общий предел сверхурочных — не более 120 часов в календарный год; сверхурочные не должны превышать за два дня подряд: 2 часа на работах с вредными и тяжёлыми условиями и 4 часа на прочих работах; сверхурочные запрещены при сменной работе с продолжительностью смены 12 часов, а также на особо тяжёлых и особо вредных работах. (ст. 79-80). Каждый час работы в сверхурочное время должен быть оплачен не ниже, чем в двойном размере; по соглашению с работодателем сверхурочную работу можно компенсировать предоставлением другого дня отдыха (ст. 154).

В **Республике Узбекистан** в соответствии со ст. 182 Трудового кодекса нормальная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. При пятидневной рабочей неделе это соответствует 8 часам в день, а при шестидневной — 7 часам (ст. 185). Для отдельных категорий работников, таких как несовершеннолетние, инвалиды, лица, занятые на работах с неблагоприятными условиями труда, один из родителей (опекун) ребенка в возрасте до трех лет, работающий в бюджетной организации, а также работники отдельных профессий с особым характером работы, устанавливаются сокращенные нормы рабочего времени (ст. 183-184). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда — двух часов в день) и 120 часов в год (ст. 190). Сверхурочные оплачиваются не ниже, чем в двойном размере; по соглашению работнику может предоставляться другой день отдыха с оплатой в одинарном размере (ст. 262).

В **Российской Федерации** продолжительность нормального рабочего времени зафиксирована в статье 91 Трудового кодекса и составляет, как и в других странах региона, 40 часов в неделю. Это положение дополняется специальными нормами о сокращённой продолжительности для отдельных категорий работников (ст. 92): инвалидов, несовершеннолетних, работников опасных производств; нормами о сверхурочной работе – не более 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99), а также правилами учёта рабочего времени (ст. 91, 104). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере; по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152). ***Интересный факт:*** *в последние месяцы в Государственную Думу РФ внесено несколько законопроектов, предполагающих существенные изменения в устоявшихся нормах: в феврале 2025 г. представлен законопроект, предлагающий закрепить сокращение рабочего дня на один час перед выходными при пятидневной неделе, без изменения недельной нормы; в марте 2025 г. внесен законопроект об установлении продолжительности рабочей недели в 30 часов для большинства категорий работников, с возможностью дополнительного снижения времени на один час для одиноких родителей, также инициатива предусматривает запрет на ненормированный рабочий день для беременных женщин и усиленные социальные гарантии; в июле 2025 г. внесен проект, предлагающий введение гибкого графика для многодетных родителей, включая неполный рабочий день, дистанционный режим или неполную неделю по заявлению работника (до достижения детьми определённого возраста). Все эти инициативы находятся на стадии рассмотрения и общественного обсуждения и на данный момент не вступили в силу.*

Трудовой кодекс **Туркменистана** в ст. 59 также определяет 40-часовую рабочую неделю как норму. Обычно это положение реализуется через пятидневную неделю по 8 часов в день, но допускается шестидневная неделя с ежедневным рабочим временем до 7 часов, либо режим с 36-часовой неделей (6 часов в день) или 24-часовой неделей (4 часа в день) при сохранении стандартной недельной нормы (ст. 67). Сокращённое рабочее время устанавливается для лиц до 18 лет, работников на вредных или особо тяжелыx производствах, инвалидов (ст. 60). Регулирование сверхурочной работы аналогично общим подходам региона: допускается лишь при письменном согласии работника и с учётом мнения представительного органа исключительно в определенных обстоятельствах: предотвращение катастроф, аварий, ликвидация последствий, экстренные ремонтные работы и др.; предел переработок - не более 4 часов в течение двух подряд дней, общий годовой предел - 120 часов (ст. 65). Работа в сверхурочное время оплачивается в двойном размере, но по желанию работника повышенную оплату можно заменить на отгул (ст. 120).

**Таким образом, в странах постсоветского пространства регулирование продолжительности рабочего времени носит схожий по базовой структуре характер, опираясь на 40-часовую норму и ограничение сверхурочных, а также законодательное закрепление сокращённой продолжительности работы для отдельных категорий (несовершеннолетние, лица с инвалидностью, занятые на вредных работах, лица с семейными обязанностями), однако различается практика правоприменения; каждой стране присущи свои характерные подходы, отражающие правовую специфику и уровень развития трудового права. Представляется, что важным фактором для системного соблюдения установленных норм здесь являются полномочия и ресурсы контролирующих органов и масштаб неформального сектора: там, где надзор за исполнением законодательства в сфере труда слабее, нормативы могут носить декларативный характер, что требует акцента на институтах контроля и поддержке коллективных механизмов исполнения.**

**Страны Европы**

Регулирование рабочего времени в странах Европы характеризуется высокой степенью правовой детализации и ориентацией на защиту прав работников, в том числе за счёт обязательного соблюдения норм о времени отдыха, ограничениях переработки и поощрении гибких форм занятости. Общее положение о том, что каждый работник имеет право на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени, содержится в Хартии Европейского союза об основных правах 2000 года (ст. 31, Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2000/C364/01). Детально же вопросы установления временных границ рабочего дня и рабочей недели регламентированы **Директивой Европейского парламента и Совета 2003 года** о некоторых аспектах организации рабочего времени (Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council). Документ закрепляет предельную продолжительность рабочего времени — 48 часов в неделю, включая сверхурочные (ст. 6), с возможностью гибкой интерпретации при условии предоставления эквивалентного отдыха или компенсации; ежедневный отдых должен составлять не менее 11 часов подряд (ст. 3), а еженедельный — 24 часа плюс ежедневный отдых (ст. 5). В Директиве отсутствует прямое закрепление предельной продолжительности ежедневной смены: регулирование строится вокруг недельного лимита (48 часов) и обязательных периодов отдыха, а конкретные границы определяются на уровне национальных законодательств государств-членов.

Директива также даёт определение понятию «ночного времени», указывая в ст. 2, что оно должно охватывать не менее семи последовательных часов в промежутке между полуночью и 5 часами утра, при этом государства-члены вправе конкретизировать рамки внутри данного интервала. В целях охраны здоровья работников предусмотрены особые гарантии для ночной работы: согласно ст. 8, её средняя продолжительность не должна превышать восьми часов в сутки в расчёте на определённый учётный период, а для работников, занятых в ночное время при особо напряжённых или опасных условиях, устанавливаются ещё более строгие ограничения. Существенной социальной гарантией является также право каждого работника на оплачиваемый ежегодный отпуск продолжительностью не менее четырёх недель, закреплённое в ст. 7. Особое внимание уделено свободному волеизъявлению работников при привлечении к работе сверх максимальной продолжительности: в соответствии со ст. 22, работодатель обязан получить согласие работника на отказ от стандартного 48-часового ограничения, и при этом такие исключения должны оформляться письменно, быть индивидуальными и не распространяться на работников автоматически. Эти положения призваны обеспечить баланс между гибкостью организации труда и защитой фундаментальных социальных прав, что является ключевой особенностью европейской модели регулирования рабочего времени.

***Интересный факт:*** *немаловажное значение для исполнения предписаний Директивы в будущем имеет постановление Суда ЕС в деле C-55/18 от 14 мая 2019 г. (CCOO v Deutsche Bank), в котором суд подтвердил, что государства-члены ЕС обязаны требовать от работодателей наличия «объективной, надёжной и доступной» системы измерения продолжительности ежедневной работы, чтобы обеспечить эффективность прав, предусмотренных Директивой (и фактически дать механизм контроля соблюдения средне-недельных лимитов и периодов отдыха).*

Несмотря на то, что в рамках Европейского союза действуют единые для всех государств-членов положения о регулировании рабочего времени, они носят достаточно общий характер и, по сути, представляют собой тот минимальный уровень гарантий трудовых прав работников, соблюдать который должна каждая страна ЕС.

Во **Франции (Французская Республика)** продолжительность рабочего времени регулируется Кодексом труда (Code du travail), который устанавливает 35-часовую рабочую неделю как стандартную для большинства работников. Эта норма закреплена в ст. L3121-27 и применяется к работникам на полной ставке. Однако допускаются исключения в случае наличия индивидуальных соглашений или коллективных договоров, которые могут предусматривать переработку, при условии предоставления компенсации. В любом случае время работы за 12 последовательных недель с учетом сверхурочных в среднем не должна превышать 44 часов в неделю (ст. L3121-22), а за одну неделю – больше 48 часов (ст. L3121-20); суточный предельный лимит – 10 часов (ст. L3121-18), за исключением отдельных случаев, допускающих увеличение этой нормы до 12 часов при определённых условиях. Годовой лимит сверхурочных часов, если в компании нет коллективного соглашения, фиксируется на уровне 220 часов в год на одного работника (ст. D. 3121-24). Согласно ст. L3121-36, сверхурочные часы оплачиваются с повышением: первые 8 часов сверх установленной нормы оплачиваются с надбавкой 25%, а последующие часы — с надбавкой 50%. Кроме того, предусматривается возможность предоставления компенсации в виде дополнительного отдыха вместо денежной оплаты сверхурочных часов, что регулируется коллективными соглашениями. Профсоюзы во Франции активно участвуют в процессе согласования условий труда, включая гибкие графики; например, в 2022 году профсоюзы CGT и CFDT подписали с логистической компанией Geodis Logistics Nord коллективное соглашение, регулирующее вопросы продолжительности рабочего времени и компенсации сверхурочных часов, предотвратив в процессе переговоров введение 48-часовой недели. ***Интересный факт:*** *Особенностью французской правовой системы является наличие института "права на отключение" (droit à la déconnexion), введённого впервые Законом № 2016-1088 от 8 августа 2016 года и закрепленное в ст. L2242-17 Кодекса труда, которое обеспечивает работнику право не отвечать на рабочие сообщения вне установленного рабочего времени; это право направлено на защиту личного времени работников и предотвращение профессионального выгорания. Во французском трудовом праве существуют и другие правовые институты регулирования рабочего времени, не имеющие прямых аналогов в российском праве: например, институты индивидуального рабочего времени, модуляции рабочего времени, приостановления рабочего времени (L.3122-2 и далее, L.5122-1 и далее).*

В **Германии (Федеративная Республика Германия)** организация рабочего времени базируется на Федеральном законе о рабочем времени (Arbeitszeitgesetz, ArbZG), который прямо ограничивает дневную рабочую норму: обычная рабочая смена не должна превышать 8 часов, её можно увеличить до 10 часов только при условии, что в среднем за установленный референтный период (шестимесячный период или 24 недели) средняя продолжительность рабочего дня остаётся 8 часов (§ 3). В то же время в самом ArbZG максимальная недельная норма прямо не прописана; вместо этого закон оперирует дневными лимитами, механизмами усреднения и предписаниями по отдыху и перерывам, то есть недельный лимит достигается комбинацией этих положений. Эта конструкция обязана также обеспечивать соответствие Директиве 2003/88/EC, в части верхней границы в 48 часов в неделю (включая сверхурочные). Оплата сверхурочных в Германии не содержит общефедеральной единой ставки-премии, установленной в самом ArbZG; правила компенсации сверхурочных (Überstunden/Mehrarbeit) в значительной степени регулируются трудовыми договорами, коллективными соглашениями и практикой работодателя — в силу этого вопрос о повышенной ставке оплаты сверхурочных обычно решается в контракте или тарифных соглашениях, а не прямой нормой о фиксированном проценте надбавки в общем государственном законе. При этом трудовое право и суды признают обязанность работодателя компенсировать сверхурочную работу — либо деньгами (согласно договору или коллективному соглашению), либо эквивалентным временем отдыха, если это предусмотрено соглашением. ArbZG подробно регулирует перерывы (минимум 30/45 минут в зависимости от продолжительности рабочей смены), ежедневный непрерывный отдых (не менее 11 часов) и еженедельный отдых (минимум 24 часа, плюс 11 часов дневного отдыха), а также специальные правила для ночных работников и для отраслей со своей спецификой (медицина, транспорт и т. п.), где допускаются оговорки при условии эквивалентных компенсирующих мер (§ 4, 5, 6). Также в § 2 ArbZG имеется явная и лаконичная формулировка общего защитного принципа, который присутствует в европейском праве и реализуется в национальных системах, - периоды рабочего времени суммируются, если работник одновременно выполняет работу у нескольких работодателей. Коллективные тарифные соглашения (Tarifverträge) в Германии играют ключевую роль и часто содержат более выгодные для работников нормы (например, в ряде тарифов металлургии/машиностроения по-прежнему закреплён коллективный ориентир в районе 35 часов в неделю для подписавших предприятий; профсоюз IG Metall в последние годы продвигал и добивался локальных/пилотных опций по сокращению рабочего времени (включая механизмы, при которых часть повышения оплаты может быть использована для перехода на четырёхдневную рабочую неделю в отдельных регионах/секторах), что отражено в отраслевых соглашениях). ***Интересный факт:*** *действие ArbZG не распространяется на несовершеннолетних, так как защита труда несовершеннолетних оформлена в виде самостоятельного федерального закона — Закона о защите труда молодежи (Jugendarbeitsschutzgesetz), в то время как во многих других странах аналогичные нормы чаще включены в трудовой кодекс или размещены в подзаконных актах.*

В **Италии (Итальянская Республика)** рабочее время регулируется Декрет-законом № 66 от 2003 года (Decreto legislativo № 66), предусматривающим нормальную рабочую неделю продолжительностью 40 часов (ст. 3) и верхний предел средней недельной нагрузки 48 часов на каждый семидневный период (включая сверхурочные), причём расчёт ведётся по референтному периоду - обычно до 4 месяцев; коллективные соглашения могут продлить этот период (ст. 4). Привлечение к сверхурочной работе и её компенсация регулируются ст. 5: при отсутствии коллективного регулирования сверхурочные возможны лишь по соглашению сторон и не более 250 часов в год; оплата сверхурочных или компенсирующие периоды отдыха устанавливаются коллективными договорами или договором сторон. Также закон гарантирует минимальные периоды отдыха (включая 11 часов непрерывного дневного отдыха (ст. 7) и минимум 24 часа еженедельного отдыха (ст. 9), а многие практические детали (референтные периоды, размеры надбавок, исключения) конкретизируются коллективными договорами и отраслевыми соглашениями. Итальянское право также признаёт право на отключение (diritto alla disconnessione), особенно актуальное для дистанционных работников, что было закреплено законом от 22 мая 2017 года № 81.

В **Испании (Королевство Испания)** основное регулирование рабочего времени закреплено в Королевском декрет-законе 2/2015 (Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores): нормальная продолжительность рабочей недели — 40 часов в среднем за год, при этом обычная дневная норма не должна превышать 9 часов (за исключением гибкого распределения рабочего времени, согласованного в коллективных договорах или между работодателем и представителями работников, при условии соблюдения средних норм и ограничений), а между концом одной и началом следующей смены должно проходить не менее 12 часов (ст. 34). Нормы о сверхурочных закреплены в ст. 35: они должны компенсироваться деньгами или эквивалентным временем отдыха (по договору или коллективному соглашению), при отсутствии соглашения — компенсация отдыхом в течение четырёх месяцев; максимальное число сверхурочных без специальных оговорок по общему правилу ограничено 80 часами в год. Для ночной работы и сменных графиков действуют отдельные ограничения и гарантии (ст. 36), а минимальный еженедельный отдых — 1,5 дня (ст. 37). С 2019 года согласно Королевскому декрет-закону 8/2019 (Real Decreto-ley 8/2019) действует обязательство для работодателей вести ежедневный учёт рабочего времени, что усилило контроль за переработками и обеспечило большую прозрачность начисления и компенсации сверхурочных.

***Интересный факт:*** *в Италии и Испании* *феномен «сиесты» (длительного дневного перерыва) как таковой законодательно не урегулирован, однако на практике длительные обеденные паузы достаточно распространены в ряде регионов; это является культурной традицией, реализуется в рамках общих правил о перерывах и гибкой организации рабочего времени и закрепляется коллективными договорами или внутренними правилами компаний.*

В **Бельгии (Королевство Бельгия)** регулирование рабочего времени основано на Законе о труде 1971 года (Labour Act), который закрепляет стандартную продолжительность рабочей недели в 38 часов, хотя допускается фактическая неделя до 40 часов при условии предоставления компенсирующих дней отдыха в течение года. Что касается сверхурочной работы, то общая продолжительность рабочего времени в Бельгии, включая переработки, как правило, не может превышать 48 часов в неделю, при этом сверхурочные допускаются только в строго определённых законом ситуациях — при производственной необходимости, при выполнении срочных заказов или в особых секторах. По общему правилу сверхурочная работа должна компенсироваться повышенной оплатой: первые два часа сверхурочной работы оплачиваются с надбавкой 50% к обычной ставке, а последующие часы — с надбавкой 100%, если переработка приходится на воскресные или праздничные дни. Вместо денежной доплаты коллективные или индивидуальные соглашения могут предусматривать предоставление эквивалентного оплачиваемого времени отдыха, что особенно распространено в практике крупных компаний. ***Интересный факт:*** *в 2022 году в рамках трудовой реформы («Labour Deal 2022») бельгийские работники получили право запрашивать у работодателя особый режим сжатой рабочей недели: при сохранении общей нормы в 38 часов допускается её распределение на четыре дня по 9,5 часов вместо пяти; при 40-часовой неделе возможно установление четырёхдневного режима по 10 часов при условии заключения коллективного договора (ст. 20bis/1 Закона о труде). Такой формат требует обязательного письменного запроса со стороны работника и мотивированного письменного ответа со стороны работодателя, соглашение заключается максимум на шесть месяцев с возможностью продления, а отказ работодатель обязан обосновать; при этом закон прямо запрещает увольнение сотрудника в связи с подачей подобного запроса. Реформа также предусмотрела возможность чередующихся недель, когда, например, в одну неделю можно работать до 45 часов (по 9 часов в день), а в следующую компенсировать это уменьшением часов, что позволяет сохранить среднюю нагрузку в рамках законодательно установленных норм.*

В Испании и Бельгии также закреплен институт «права на отключение».

Законодательство о рабочем времени в **Королевствах Швеция, Норвегия и Дания** задаёт общие пределы и минимальные гарантии (право на перерывы, ограничения сверхурочной работы, требования по учёту рабочего времени и др.), в то время как конкретная продолжительность рабочей недели и порядок оплаты переработок, как правило, закрепляются в коллективных договорах и хозяйственной практике. В Швеции формально действует норма, ориентирующаяся на 40-часовую рабочую неделю с ограничениями сверхурочной работы и правилами расчёта усреднённой нормы (Законодательство о рабочем времени (Arbetstidslagen), соответствующее директивам ЕС); одновременно в ряде коллективных соглашений и отдельных предприятий приняты более короткие «стандартные» недели (часто 37–38 часов), а также реализуются пилотные проекты по сокращённой продолжительности рабочего дня в отдельных секторах (медицинский и социальный уход, ИТ). В Норвегии при формальном варианте 40-часовой недели на практике большинство коллективных соглашений фиксируют норму около 37,5 часов в неделю и правовым основанием служит Закон о рабочей среде (Working Environment Act); режимы и пределы сверхурочных, порядок компенсации и возможности гибкости также детализируются коллективными соглашениями. В Дании законодательное регулирование рабочего времени ограничивается минимальными требованиями Директивы EC, имплементированными в свой Закон о рабочей среде (Arbejdsmiljøloven), обеспечивающими рамочные гарантии (максимальные пределы, обязательные перерывы и требования к учёту времени), а все остальные аспекты определяются коллективными соглашениями (в большинстве сфер — порядка 37 часов в неделю); часто рабочая неделя длится меньше 37 часов, если работа имеет посменный график или осуществляется в ночное время, также многие учреждения включают в эти часы еще и 30-минутный обеденный перерыв, что уменьшает количество отработанного времени. В совокупности модель скандинавских стран характеризуется высокой ролью социального партнёрства: детальные режимы (ежедневная продолжительность смены, порядок суммирования учёта рабочего времени, формулы оплаты сверхурочных, условия для гибкого и неполного рабочего времени) вырабатываются в процессе коллективных переговоров, отраслевых и локальных соглашений при одновременном гарантированном правовом каркасе. ***Интересный факт:*** *в Швеции, Норвегии и Дании переработки в целом не приветствуются: работодатели и коллективные соглашения ориентируют практику на баланс «работа—жизнь», ограничение сверхурочных и оценку по результатам, а не по наработанным часам; сверхурочная работа допустима главным образом в исключительных или временных ситуациях ввиду рисков выгорания и падения продуктивности. В трудовой культуре этих стран ценится доверие между работодателем и сотрудником, а также гибкость в организации рабочего времени, что способствует повышению эффективности и удовлетворенности работников. При этом в каждой стране встречаются сектора с более высокой интенсивностью часов, а доля «длинных» недель в регионе, как правило, ниже среднеевропейских показателей.*

**Таким образом, европейская модель регулирования рабочего времени представляет собой двойной институт — с одной стороны, это высоко детализированная правовая база, сформированная на уровне ЕС (европейская директива) и национальных законодательств и задающая обязательные минимальные гарантии (пределы продолжительности рабочего времени, ограничения сверхурочной работы, минимальные периоды отдыха, требования по регистрации и контролю и т. д.); с другой стороны — развитая система коллективного правотворчества, социального диалога, в рамках которой отраслевые и корпоративные коллективные соглашения конкретизируют и в значительной мере определяют практическую реализацию этих норм, обеспечивая одновременно и гибкость, и дифференциацию регулирования по разным экономическим секторам и категориям работников. Использование таких инструментов, как «право на отключение», контроль переработок и сокращённая рабочая неделя, создаёт благоприятные условия для сохранения здоровья работников и повышения продуктивности труда.**

**Великобритания**

Правовое регулирование рабочего времени в **Великобритании (Соединённое Королевство Великобритании и Северной Ирландии)** имеет свою специфику, поскольку страна, официально выйдя из состава Европейского Союза, сохранила действие ключевых норм, основанных на директиве ЕС, но при этом получила возможность самостоятельного развития законодательства. Основным нормативным актом в этой сфере является Регламент о рабочем времени 1998 года (Working Time Regulations, SI 1998/1833), который установил усреднённый максимум 48 часов в неделю за 17-недельный период, включая сверхурочные (ст. 4). При этом предусмотрен механизм opt-out — работник вправе письменно отказаться от этого ограничения и работать свыше 48 часов при условии добровольного согласия (ст. 5). Такая модель придаёт британской системе определенную гибкость и сближает её с либеральным американским подходом.

Регламент также предусматривает минимальные гарантии: перерыв не менее 20 минут при рабочем дне свыше 6 часов (ст. 12); ежедневный отдых не менее 11 часов подряд (ст. 10); еженедельный отдых не менее 24 часов или 48 часов в течение 14-дневного периода (ст. 11). Для работников ночных смен максимальная продолжительность рабочего времени составляет 8 часов в сутки (ст. 6). Для молодежи до 18 лет действуют дополнительные ограничения — не более 40 часов в неделю и 8 часов в день (ст. 5А).

Сверхурочная работа как отдельная категория в законодательстве прямо не регулируется: обязательств по повышенной оплате нет, порядок компенсации определяется трудовым договором или коллективным соглашением. Это придаёт значимость профсоюзам, которые через переговоры обеспечивают защиту работников. Крупнейшие объединения (Trades Union Congress, Unite, RMT) добиваются сокращения рабочей недели, повышения ставок оплаты за работу сверх нормы, внедрения «права на отключение» по примеру Франции. ***Интересный факт:*** *в транспортном секторе и здравоохранении профсоюзы добились заключения соглашений, ограничивающих рабочую неделю до 37,5 часов при сохранении полной оплаты, а в Лондоне профсоюз ASLEF добился соглашения о сокращении рабочей недели до 34 часов для водителей метро, включая оплачиваемый 30-минутный перерыв на обед и дополнительный "отработанный" час, компенсируемый дополнительным выходным для обучения и административных задач.*

После выхода Великобритании из ЕС в правительственных кругах обсуждалась возможность реформирования Регламента о рабочем времени, в том числе отмены требования по ведению учёта рабочего времени. Однако под давлением профсоюзов и общественности было принято решение сохранить основные гарантии. В настоящее время наблюдается тенденция к закреплению гибких форм занятости, включая дистанционную работу, которая получила развитие после пандемии COVID-19. В обществе активно обсуждается возможность введения четырёхдневной рабочей недели на базе пилотных проектов - так, в январе 2023 г. Комитет по петициям Сенедда (Уэльс) выдвинул предложение о запуске пилотного проекта для части сотрудников государственного сектора Уэльса, предусматривающего сокращение числа рабочих дней до четырёх при сохранении заработка.

**В целом модель регулирования в Великобритании сочетает в себе жёсткие стандарты, унаследованные от права ЕС, и высокую степень гибкости, обеспечиваемую институтом opt-out и договорным регулированием. Это делает британский опыт в достаточной мере уникальным, поскольку эта страна находится на стыке социально ориентированной и либеральной моделей.**

**США и Канада**

Регулирование рабочего времени в США и Канаде формируется под влиянием как федеральных норм, так и норм, действующих на уровне штатов и провинций.

В **Соединенных Штатах Америки** основополагающим актом является Закон о справедливых условиях труда (Fair Labor Standards Act - FLSA), принятый в 1938 году. Согласно данному закону, стандартная продолжительность рабочей недели составляет 40 часов, а каждый час сверх этой нормы должен оплачиваться по повышенной ставке — не менее чем в полуторном размере (time and a half). При этом FLSA не устанавливает верхнего предела рабочего времени: переработка допустима при условии соответствующей оплаты; отдельные штаты и отраслевые правила (а также требования по охране труда) могут устанавливать дополнительные ограничения, которые следует учитывать. Закон также содержит категории работников, освобождённых от действия правил об оплате сверхурочной работы (exempt employees), например, руководителей, специалистов и работников интеллектуального труда, что требует индивидуальной правовой оценки в каждом случае.

Особенностью регулирования в США является высокая децентрализация: штаты и муниципалитеты вправе вводить более строгие правила. Например, в Калифорнии действует правило, по которому работа сверх 8 часов в день также считается сверхурочной и должна быть оплачена дополнительно, независимо от недельной нормы. В Нью-Йорке и Массачусетсе также применяются более жёсткие нормы в интересах работника. Некоторые штаты обязывают работодателей вести точный учёт рабочего времени, предоставлять оплачиваемые перерывы и выходные, а также регулировать ночные смены в зависимости от сферы деятельности.

В **Канаде** регулирование трудовых отношений осуществляется на федеральном и провинциальном уровнях. Канадский Трудовой кодекс (Canada Labour Code), применимый к работникам федеральной юрисдикции (например, в сфере транспорта, связи, банков), в ст. 169 устанавливает стандартную 40-часовую рабочую неделю и 8-часовой рабочий день, при этом ст. 174 предписывает оплачивать сверхурочные по ставке не ниже полуторной, аналогично американской модели. Однако труд подавляющего большинства работников регулируются законами провинций. В провинции Онтарио, например, Закон о стандартах труда (Employment Standards Act, 2000) определяет 44-часовую стандартную неделю, после которой наступает обязанность по повышенной оплате. Согласно разделу 22 этого закона работники имеют право на оплату сверхурочных по полуторной ставке от их обычной зарплаты за все часы, превышающие 44 часа в неделю. В Квебеке действует более благоприятный режим: переработка начинается с 40 часов, а закон также требует обязательного ежедневного и еженедельного отдыха, как и предоставления отпусков. Согласно разделу 52 Закона Квебека о соблюдении трудовых норм (Act respecting labour standards), работники имеют право на оплату сверхурочных по полуторной ставке от их обычной зарплаты за все часы, превышающие 40 в неделю. В Канаде также активно используется механизм соглашений между работодателем и работником, предусматривающих «time off in lieu» — замену денежной компенсации дополнительным временем отдыха.

Канада, в отличие от США, демонстрирует более активную роль государства в обеспечении баланса между трудом и личной жизнью. Это проявляется в программах поддержки гибкой занятости, регулировании дистанционного труда и расширении прав на отпуск по семейным обстоятельствам. Кроме того, в 2022 году в Онтарио был принят закон, закрепляющий право на отключение (right to disconnect), по аналогии с европейскими практиками. Этот правовой инструмент обязует работодателей разрабатывать политику по ограничению рабочего взаимодействия с работниками вне официальных часов, что призвано защитить их от цифрового переутомления.

**Таким образом, в правовых системах США и Канады наблюдается общее следование 40-часовому стандарту с надбавкой за сверхурочную работу, но при этом одинаковый временной ориентир скрывает существенно разные уровни защиты, механизмы реализации и инструменты контроля. В США базовый стандарт задаёт Закон о справедливых условиях труда, однако он прямо допускает значительные исключения (категории «exempt»), а также оставляет обширное поле для регулирования и ужесточения на уровне штатов и муниципалитетов; в результате подход остаётся в целом рыночно-децентрализованным. Канада сочетает федеральный и провинциальный подход: для работников федеральной юрисдикции действует Трудовой кодекс, тогда как основная масса трудящихся подпадает под провинциальные законы, которые по порогам и по уровню защиты различаются. Кроме того, провинции шире внедряют инструменты разграничения рабочего времени и личной жизни: практики «time-off-in-lieu», политика «права на отключение» и иные меры, формально возлагающие на работодателя обязанности по ограничению внерабочих взаимодействий и поощрению отдыха от работы за пределами рабочего графика.**

**Австралия и Новая Зеландия**

В законодательстве о регулировании рабочего времени Австралии и Новой Зеландии акцент смещен в сторону закрепления конкретных условий через договорные отношения и соглашения в социальном партнерстве.

В **Австралии (Австралийский Союз)** согласно Закону о справедливой работе (Fair Work Act 2009, разделы 62–66) стандартная продолжительность рабочей недели для работников с полной занятостью составляет 38 часов. Работа сверх этого времени допускается в пределах «разумного количества» сверхурочных, при этом оплата сверхурочных регулируется отраслевыми соглашениями (Modern Awards) или трудовыми договорами. Сверхурочные часы определяются как оплачиваемое по повышенной ставке, установленной договором или законом, время работы, превышающее согласованное рабочее время; фиксированных лимитов их продолжительности закон не устанавливает, но регулирует условия и оплату.

В **Новой Зеландии** положения о рабочем времени содержатся в Законе о трудовых отношениях (Employment Relations Act 2000, части 6–8). Закон обязывает стороны определять количество рабочих часов в трудовом договоре; на практике обычно устанавливается рабочая неделя продолжительностью до 40 часов, как правило, распределённых на пять дней. Любое время работы сверх согласованного рабочего времени считается сверхурочным и оплачивается по повышенной ставке. Как и в Австралии, фиксированных лимитов по количеству сверхурочных часов нет; регулирование осуществляется через трудовые договоры и соглашения.

Законы этих стран также предусматривают возможность установления частичной занятости и гибких графиков работы, при сохранении основных трудовых прав.

**Регулирование рабочего времени в обеих странах во многом имеет договорную и коллективно-правовую специфику: закон задаёт базовые ориентиры; конкретные же режимы, пределы сверхурочных и их оплата главным образом определяются отраслевыми, коллективными соглашениями и индивидуальными трудовыми договорами. Оба режима дают работодателям и работникам широкое поле для гибкости — в том числе частичной занятости и гибких графиков — при одновременной необходимости чётко прописывать условия в соглашениях; формальных универсальных верхних пределoв сверхурочных нет, вместо этого действует критерий «разумности» (Австралия) и договорная практика (Новая Зеландия). На практике это обеспечивает высокую адаптивность, но также ведёт к вариативности уровня защиты между секторами и работодателями, поэтому работодателям в этих юрисдикциях очень важно корректно оформлять соглашения, а работникам — внимательно сверяться с применимыми в каждом конкретном случае соглашениями и контрактами, а также механизмами разрешения споров.**

**Страны Азии**

Регламентация рабочего времени в странах Азии демонстрирует широкий спектр подходов — от жесткого контроля в странах с высокой индустриальной нагрузкой до гибких моделей, ориентированных на разумный компромисс и эффективность.

В **Японии** традиционно сложилась культура переработок, известная как явление «кароси» — смерть от переутомления. Для борьбы с этой проблемой японским правительством были введены меры законодательного характера: Закон о трудовых стандартах (Labor Standards Act — LSA) в статье 32 ограничивает продолжительность рабочего дня 8 часами, а недели — 40 часами. Сверхурочная работа возможна только при заключении так называемого «соглашения по статье 36» LSA между работодателем и профсоюзом или представителями работников. Без такого соглашения привлечение к сверхурочной или праздничной работе считается незаконным. Преимущество этого механизма в том, что он позволяет устанавливать юридически закреплённые лимиты переработок, повышенные ставки оплаты и условия компенсации, защищая интересы работников. До реформы 2018 года работодатели могли широко использовать сверхурочные через такие соглашения, что фактически давало большой простор для переработок. Принятая в 2018 году и вступившая поэтапно в силу с 2019 года «Рабочая реформа» (Work Style Reform) впервые установила строгие лимиты на сверхурочную работу: по общему правилу не более 45 часов в месяц и 360 часов в год, с возможностью превышения до 720 часов в год только в исключительных случаях. Реформа также обязала работодателей обеспечивать использование работниками как минимум пяти дней оплачиваемого отпуска ежегодно. Эти изменения закреплены в статье 36 LSA и направлены на ограничение чрезмерной занятости и повышение безопасности работников. Кроме того, закон регулирует минимальные периоды отдыха, ограничения на ночные смены и работу в выходные дни (статьи 35, 37, 61, 66 LSA). На корпоративном уровне параллельно развивались инициативы по повышению гибкости рабочего времени: например, корпорация Toyota внедряла пилотные программы четырёхдневной рабочей недели для части административных и технических сотрудников, что стало одним из смелых шагов в сторону более разнообразных форм занятости (инициативы 2023-2024 гг.). В целом в Японии коллективные договоры, как правило, заключаются на уровне отдельной компании, а не отрасли или страны; по закону они прежде всего охватывают членов профсоюза, хотя часто по соглашению сторон их положения распространяются и на всех работников организации. Отраслевые или национальные коллективные соглашения для Японии нетипичны. ***Интересный факт:*** *в Японии с 2017 года действует инициатива под названием «Премиум-пятница» (Premium Friday), в рамках которой правительство призывает компании позволять своим сотрудникам уходить с работы в 15:00 в последнюю пятницу каждого месяца. Целью этой инициативы является стимулирование потребления и улучшение баланса между работой и личной жизнью. Однако, несмотря на официальную поддержку, практика «Премиум-пятницы» не получила широкого распространения. Согласно опросу, проведённому в 2018 году, только около 4% японских служащих действительно уходили с работы в 15:00 в последнюю пятницу месяца, что связано с корпоративной культурой, где долгие рабочие часы и переработки часто считаются нормой, а также с нехваткой гибкости в рабочих графиках.*

В **Южной Корее (Республика Корея)** регулирование рабочего времени опирается на положения Закона о трудовых стандартах (Labor Standards Act - LSA) и связанные с ним подзаконные акты; в основе лежит принцип 8-часового рабочего дня и 40-часовой рабочей недели, закреплённый в ст. 50 LSA, тогда как ст. 53 допускает продление рабочего времени при согласии сторон — до 12 часов сверх обычной недели, что формально даёт юридический предел в 52 часа в неделю. В 2018 году парламент принял поправки, снизившие прежний максимально допустимый объём работы (до реформы на практике во многих случаях он мог доходить до 68 часов) и установившие 52-часовую норму в качестве предельной, что способствовало сокращению числа случаев экстремально длинных рабочих часов, в частности, в крупных компаниях. Закон также закрепляет обязанность выплаты повышенной оплаты за сверхурочные и ночные работы (не менее 150%, ст. 56) и нормы о еженедельных и праздничных выходных (ст. 55), а статус менеджеров/руководителей, на которых отдельные ограничения не распространяются, регламентируется отдельными положениями. Закон также предусматривает специальные гарантии для работников с семейными обязанностями, включая возможность запрашивать гибкий график или неполное рабочее время. Профсоюзная активность, например, действия профсоюзного центра KCTU и отраслевых союзов транспорта, сыграла важную роль в давлении на законодателя и работодателей: профсоюзы проводили массовые акции и забастовки по вопросам оплаты, безопасности и регулирования часов работы в транспортном секторе, причём в ряде локальных конфликтов требования по нормированию рабочего времени (включая более жёсткие лимиты и соблюдение интервалов между сменами) были среди ключевых пунктов переговоров. В ряде отраслей (например, в автомобилестроении и электронике) заключены коллективные соглашения, ужесточающие государственные пределы, снижая фактическую норму рабочей недели до 40 часов без сверхурочных.

В **Китайской Народной Республике** нормы о рабочем времени содержатся в Законе о труде КНР (Labour Law, 1994), ст. 36 которого устанавливает 8-часовой рабочий день и 44-часовую рабочую неделю; однако в связи с последующим присоединением КНР к основным конвенциям МОТ национальное законодательство было подведено под требования международных стандартов, и официально была установлена нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (Постановление Госсовета КНР «О рабочем времени работников», 1995/1997). Ст. 41 Закона о труде допускает сверхурочную работу не более чем на 3 часа в день и 36 часов в месяц при условии повышенной оплаты (150–300% от стандартной ставки в зависимости от времени переработки – ст. 44). Качество правоприменения сильно варьируется, но, тем не менее, в крупнейших корпорациях и технологических компаниях начался переход к более сбалансированным графикам под давлением общественности и судебных решений. В ряде провинций заключаются коллективные соглашения, которые могут устанавливать пределы сверхурочных и повышенные ставки за работу в выходные, однако их охват и реальное влияние на регулирование рабочего времени являются ограниченными. ***Интересный факт:*** *на практике во многих компаниях до сих пор распространена система «996» — работа с 9:00 до 21:00 шесть дней в неделю. Такой подход не раз подвергался серьёзной критике; в 2021 году высшие судебные и административные органы Китая выпустили разъяснения, усилившие правовое обоснование требований к оплате сверхурочных и соблюдению норм рабочего времени - это существенно ограничило легитимность массового использования этой системы в судебной и административной практике.*

В **Индии (Республика Индия),** как федеративном государстве, отношения в сфере труда регулируются федеральными законами и законами штатов и союзных территорий. При этом законы штатов могут вводить иные правила, чем это предусмотрено федеральным законом, в том числе устанавливать более льготные правила для работодателей или для работников. Регулирование рабочего времени в первую очередь осуществляется Законом о фабриках (Factories Act, 1948), а также рядом отраслевых актов. Согласно ст. 51 Закона рабочая неделя не должна превышать 48 часов, а ст. 54 ограничивает продолжительность ежедневной смены 9 часами. Закон обязывает работодателей предоставлять один выходной день в неделю и 30-минутный перерыв после 5 часов непрерывной работы (ст. 55). Оплата сверхурочных в Индии регулируется как на центральном уровне, так и посредством штатов, наряду с отраслевыми нормами. В соответствии со ст. 59 Закона о фабриках если работник работает более 9 часов в день или более 48 часов в неделю, то он имеет право на оплату сверхурочных минимум в двойном размере обычной ставки, причём под обычной ставкой понимаются базовая заработная плата и включаемые в неё надбавки, за исключением бонусов и ранее начисленных сверхурочных. Кроме того, в Индии действует Кодекс о заработной плате 2019 года (The Code on Wages, 2019), ст. 14 которого также предусматривает выплату за сверхурочную работу по ставке не ниже, чем в два раза превышающей нормальную часовую ставку, если работник трудится сверх обычного рабочего дня. Практика показывает, что в большинстве штатов региональные законы также предусматривают сверхурочную оплату в двойном размере, особенно если рабочие часы превышают законодательные нормы по дню или неделе, хотя конкретные квоты сверхурочных и нормы могут варьироваться. Исполнение нормы Закона о фабриках связано с серьёзной правовой ответственностью работодателей: за несоблюдение требований об оплате сверхурочных законом могут предусматриваться штрафы и даже уголовная ответственность в зависимости от серьёзности нарушения. Несмотря на это, в неформальном секторе труд часто организован вне правовых рамок, что создаёт существенный разрыв между декларированными стандартами и фактическими условиями труда. ***Интересный факт:*** *в Индии широко применяется система найма через подрядчиков по Закону о контрактном труде (Contract Labour (Regulation and Abolition) Act, 1970), что фактически представляет собой форму аутсорсинга. Это позволяет предприятиям переложить часть обязанностей по трудовому законодательству на подрядчиков, хотя при злоупотреблениях суды могут признать прямые трудовые отношения и возложить на основного работодателя все обязанности.*

В **Сингапуре (Республика Сингапур)** регулирование рабочего времени представляет собой сочетание чёткой законодательной структуры и практической гибкости. Закон о занятости (Employment Act) содержит рамочные нормы: ст. 38 ограничивает труд не более чем 8 часами в день или 44 часами в неделю, при этом допускается гибкая компенсация — например, возможна работа до 9 часов в день по письменному согласию, но при соблюдении предела средней нагрузки не более 44 часов в неделю. Закон также обязывает предоставлять перерыв, если вы работаете более 6 часов подряд, и ограничивает сверхурочную работу 72 часами в месяц. Оплата сверхурочных установлена в размере не менее 150% базовой ставки оплаты. В случае исключительных обстоятельств (авария, угроза безопасности, необходимость срочного ремонта и т.п.) работодатели вправе требовать от работников трудиться сверх законных лимитов. При этом значительная часть регулирования рабочего времени детализирована через коллективные соглашения (Collective Agreements) между работодателями и профсоюзами, такими как NTUC, особенно для неохваченных положениями закона категорий работников - менеджеров и специалистов. Эти соглашения определяют распределение сверхурочных, гибкие графики, режимы сменности и дополнительные гарантии. Законодательно предусмотрена обязанность работодателей документировать рабочее время и соблюдать нормы еженедельного отдыха (не менее одного дня в неделю), что поддерживается и на практике.

В **Гонконге (Специальный административный район КНР Гонконг)** законодательная база менее структурирована в части предельной продолжительности рабочей недели: Закон о занятости (Employment Ordinance, Cap. 57) прямо не устанавливает максимального количества рабочих часов, однако закрепляет базовые гарантии. Так, Часть IV Закона, посвященная дням отдыха, предусматривает обязательный еженедельный выходной день, а минимальные перерывы при работе более 4–5 часов установлены через практику и внутренние правила компаний; гибкость режима часто компенсируется высокой мобильностью рынка труда и практикой компенсационных выплат. При этом ключевым элементом Закона является понятие «непрерывного контракта» (continuous contract), определение которого дано в ст. 3 - именно такой контракт, подтверждающий непрерывную занятость, открывает доступ к основным трудовым гарантиям: оплачиваемым праздничным дням, ежегодным отпускам, больничным выплатам, а также защите от необоснованного увольнения и праву на выплаты при сокращении или длительном стаже. На данный момент в Гонконге все еще действует так называемое «правило 418»: работник считается непрерывно занятым, если он отработает не менее 18 часов в неделю на протяжении 4 последовательных недель. Эта норма подвергалась критике за чрезмерную жесткость и зачастую фактическую невозможность выполнения для работников с гибким графиком. ***Интересный факт:*** *В 2025 г. была принята поправка, вводящая новое «правило 468», которое вступит в силу в 2026 году: для статуса непрерывного контракта достаточно будет отработать 68 часов суммарно за 4 недели, при этом недельный порог будет снижен до 17 часов. Новая модель учитывает неполную и нестабильную занятость и открывает доступ к ключевым гарантиям большему числу работников.*

**В странах Азии наблюдается широкий спектр моделей: от жёстко регламентированных (например, Япония, Корея) до гибридных, где большое значение имеет практика работодателей и коллективных договоров (Сингапур, Гонконг). Особое внимание требует правоприменение в быстрорастущих технологических секторах — где формальные нормы сталкиваются с практиками высокой интенсивности работы. Нужно отметить, что в Японии, Южной Корее, Индии культурные ожидания и трудовая этика часто оказывают более сильное влияние на фактическое рабочее время, чем законодательные нормы. Высокий уровень выгорания и проблем с психическим здоровьем, особенно в Индии и Японии, связывают с длительным рабочим временем и токсичной рабочей средой. В условиях высокой конкуренции, как в Южной Корее и Китае, сотрудники часто добровольно работают сверхурочно для сохранения работы и карьерного роста.**

**Во многих юрисдикциях (включая крупные экономики региона и страны с большим неформальным сектором) качество правоприменения сильно варьируется, и все же намечается тенденция к постепенному движению от жёстких графиков и продолжительных переработок к формированию систем, основанных на балансе интересов работодателя и работника. Несмотря на культурные различия и экономическое давление, азиатское регулирование со временем становится более ориентированным на обеспечение прав работников, ограничение сверхурочной нагрузки и внедрение гибких форм занятости, особенно в сферах высоких технологий и международного бизнеса.**

**Страны Ближнего Востока**

Законодательное регулирование продолжительности рабочего времени в странах Ближнего Востока отражает взаимодействие между экономической модернизацией и сохраняющимися традиционными представлениями о труде. Ведущими странами региона, обладающими кодифицированной системой трудового права, являются Объединённые Арабские Эмираты, Саудовская Аравия, Катар, Израиль и Турция. Каждая из этих юрисдикций демонстрирует специфический подход к нормированию рабочего времени, при этом все государства региона соблюдают минимальные стандарты Международной организации труда, несмотря на то что уровень имплементации может различаться.

В **Объединённых Арабских Эмиратах** нормальная продолжительность рабочего времени в частном секторе установлена Федеральным Декрет-законом № 33/2021 «О регулировании трудовых отношений»: максимум 8 часов в день или 48 часов в неделю (ст. 17). При этом Кабинет министров ОАЭ издаёт исполнительные регламенты, где детализированы процедурные и отраслевые вопросы применения закона, - они могут уточнять или изменять рабочие часы для отдельных секторов и категорий работников. Переработки по общему правилу допускаются не более 2 часов в день, а суммарно — не более 144 часов каждые 3 недели; исключения возможны лишь в экстренных или специальных случаях. За переработку работнику положена доплата: к обычной (базовой) ставке прибавляется не менее 25% за обычные сверхурочные; если переработка приходится на ночной период между 22:00 и 04:00, надбавка составляет не менее 50%, а при работе в выходной по договору либо при замещении выходного работнику полагается другая компенсирующая мера — альтернативный отгул или оплата с надбавкой не менее 50% за такой день. Эти положения прямо закреплены в ст. 19 Декрет-закона и в смежных нормах. Также установлены правила последовательных часов и перерывов: работник не должен трудиться более 5 часов подряд без перерывов продолжительностью суммарно не менее часа (ст. 18), а работодателю предписано обеспечивать как минимум один оплачиваемый выходной в соответствии с договором или правилами предприятия (ст. 21). Особое правило для месяца Рамадан закреплено в законе и на практике: в период Рамадана рабочие часы сокращаются на 2 часа в день для сотрудников частного сектора (реализация и детали прописываются в Исполнительном регламенте и разъяснениях Минтруда), и любое превышение таких сокращённых часов рассматривается как сверхурочная работа с соответствующей оплатой. ***Интересный факт:*** *с начала 2022 года федеральный сектор ОАЭ перешёл на 4,5-дневную рабочую неделю (рабочие дни - с понедельника по половину пятницы; послеобеденное время пятницы, суббота и воскресенье — выходные), что было объявлено как мера по синхронизации с глобальными рынками и повышению эффективности; это изменение в основном касалось государственных учреждений, и частный сектор получает рекомендации, но не обязан автоматически перенимать эти нормы. В реальности соблюдение норм и расчёт переработок контролируется профильным министерством и через административные процедуры; судебная практика и ведомственные разъяснения уточняют применение норм.*

В **Королевстве Саудовская Аравия** трудовое право (Королевский декрет/Labor Law 2005 с последующими поправками) также закрепляет 48-часовую рабочую неделю или 8-часовой рабочий день, с обязательным сокращением рабочего времени для мусульман в период Рамадана до 6 часов в день (36 часов в неделю); эти положения содержатся в ст. 98. Закон также гарантирует еженедельный выходной (в практической реализации чаще — пятница, ст. 104) и перерывы (например, не менее 30 минут после нескольких часов подряд, ст. 101). Переработки допускаются, но подлежат оплате в размере не менее 150% от базовой ставки, причём закон допускает и возможность предоставления компенсирующего отдыха по соглашению (ст. 107); предельные суточные/еженедельные лимиты и порядок расчёта уточняются в соответствующих статьях закона и разъяснениях профильного министерства (ст. 106). Кроме того, в рамках рамочной национальной политики «Vision 2030» и связанных с ней инициатив правительство продвигает политику гибкости в трудовых отношениях, включая частичную занятость, дистанционную работу и программы по модернизации занятости; детали их реализации и соблюдения остаются предметом ведомственного регулирования и практики работодателей. Особенностью трудового права Саудовской Аравии является наличие в законе и подзаконных актах специальных ограничений и оговорок в отношении ночной работы для женщин в отдельных сферах: формально труд женщин в ночное время регулируется отдельными министерскими решениями, поэтому на практике существуют и запреты, и дополнения/исключения в зависимости от сектора и характера деятельности.

В **Государстве** **Катар** нормы рабочего времени закреплены в Законе о труде № 14 2004 года (Law № 14 of 2004). Согласно ст. 73 нормальная продолжительность работы составляет не более 48 часов в неделю, то есть 8 часов в день, за исключением Рамадана, когда для мусульман рабочее время сокращается до 36 часов в неделю. Закон содержит оговорки для работников, занятых на особо вредных и тяжёлых производствах, где нормы могут быть дополнительно сокращены по решению профильного министерства. Ст. 75 закрепляет требования к перерывам и недельному отдыху: работник не должен трудиться более 5 часов подряд без перерыва продолжительностью не менее часа, а также имеет право на еженедельный оплачиваемый выходной день, как правило, в пятницу. Сверхурочная работа регулируется ст. 74 и 77: переработка оплачивается в размере не менее 125% базовой ставки, а если она приходится на ночное время (с 21:00 до 6:00) - не менее 150%. При этом общий объём сверхурочных ограничен и не должен превышать пределов, установленных законом и разъяснениями профильного министерства. ***Интересный факт:*** *отдельное регулирование касается защиты работников в условиях климата: ежегодно профильное министерство издаёт постановление о запрете наружных работ в часы пиковой жары. На 2024 год действовало правило, согласно которому работы на открытом воздухе были запрещены с 10:00 до 15:30 в период с июня по сентябрь. За нарушение предусмотрены штрафы и административные санкции для работодателей.*

**Государство Израиль** демонстрирует гибридную модель регулирования, сочетающую англосаксонские правовые традиции с собственными особенностями. Регулирование рабочего времени базируется на Законе о рабочем времени и отдыхе 1951 года (Hours of Work and Rest Law, 5711-1951), который задаёт правовую рамку, но оставляет заметное пространство для регулирования через приказы министра и коллективные соглашения. Так, ст. 2 фиксирует пределы рабочего дня — не более 8 часов (с отдельными положениями для ночной работы и дней, предшествующих еженедельному отдыху или празднику, когда дневной лимит может быть 7 часов), а ст. 3 устанавливает исходный предел рабочей недели — не более 45 часов, причём министру труда предоставлено право через издание специальных распоряжений (extension order)уменьшать или детализировать продолжительность дня и недели для отдельных секторов, не внося при этом формальные поправки в сам Закон. Гарантируется минимальный еженедельный отдых не менее 36 подряд часов (ст. 7) и предусмотрены перерывы при рабочем дне свыше шести часов (ст. 20), а также обязанность работодателя вести учёт рабочего времени (ст. 25). Порядок оплаты переработок чётко регламентирован: первые два часа сверхурочной работы оплачиваются в размере не менее чем 125% от обычной часовой ставки, а последующие часы — не менее 150%; оплата работы в период еженедельного отдыха также оплачивается в размере не менее 150% либо заменяется предоставлением компенсирующего отдыха в случаях, предусмотренных законом (ст. 16–17). Важно отметить, что практика применения норм претерпела важное изменение в 2018 г.: посредством «extension order» министр труда сократил стандартную рабочую неделю с действовавшей на тот момент нормы в 43 часа до 42 часов для большого круга работодателей (реализация без снижения оплаты), а также был расширен допустимый объём сверхурочных (в ряде разрешений — до 16 часов в неделю), что подчеркнуло сочетание законных рамок с административными мерами исполнения. Закон также допускает гибкость через коллективные соглашения: при одобрении министра коллективный договор может предусматривать иные ежедневные или недельные лимиты при условии, что среднее значение за оговоренный период не превышает установленных пределов. Это позволило распространить практики сокращения рабочей недели и иных льгот через отраслевые соглашения, особенно в государственном секторе и в крупном бизнесе; в ряде коллективных соглашений проводятся дальнейшие поэтапные сокращения (в публичном секторе в 2023–2024 гг. закладывались сокращения до 40 часов по коллективным рамкам).

***Интересный факт:*** *гарантированный* *минимальный еженедельный отдых не менее 36 часов подряд учитывает религиозную специфику — то есть охватывает Шаббат (иудейский седьмой день недели, известный как «еврейская Суббота»); правовая норма гарантирует, что еженедельный отдых включает время Шаббата для тех, кого это касается, однако это не значит автоматического введения по этому поводу сокращённого рабочего времени во всех отраслях. На практике режим работы в Шаббат регулируется сочетанием закона (требование на еженедельный отдых), муниципальных правил, отраслевых разрешений и коллективных договоров. Многие работодатели просто предоставляют сотруднику полный день отдыха в этот период (особенно на предприятиях, ориентированных на еврейское население), но там, где работа по роду деятельности должна непрерывно выполняться (транспорт, медицинские службы, гостиницы, рестораны, некоторые сферы торговли), применяются специальные режимы, компенсации и льготы за работу в выходной.*

В **Турецкой Республике**, являющейся страной с развитой индустриальной экономикой и формальной принадлежностью к европейскому правовому пространству, нормы рабочего времени регулируются Законом о труде № 4857 (Law No. 4857 of 2003, Labour Law), который устанавливает нормальную рабочую неделю продолжительностью 45 часов, по общему правилу равномерно распределённую по дням. По соглашению сторон допускается перераспределение часов в пределах учётного периода (балансировка), однако дневной лимит строго ограничен 11 часами (ст. 63). Сверхурочная работа (ст. 41) определяется как работа сверх 45 часов в неделю или свыше 11 часов в день и оплачивается в размере не менее 150% от базовой ставки либо компенсируется предоставлением эквивалентного времени отдыха; годовой лимит сверхурочной работы составляет 270 часов. При этом отдельные нормы регулируют «чрезмерную работу» (excessive work) с иными ставками доплат, а в ряде отраслей действуют специальные исключения. Значимые нововведения в части гибкой и удалённой работы были закреплены в 2021 году: был принят Регламент о дистанционной работе (Regulation on Remote Working), который подробно урегулировал правовой режим дистанционной занятости - порядок заключения отдельных соглашений об удаленной работе, требования к содержанию договора, конкретизировал требования к условиям труда, распределению рабочего времени и компенсации расходов. Это создало формальную правовую базу для развития института «гибкой работы» (esnek çalışma) и дистанционного труда, активно использовавшихся после пандемии COVID-19.

**Таким образом, страны Ближнего Востока демонстрируют значительное разнообразие моделей, в которых сочетаются традиционные нормы исламского и национального трудового права с современными инструментами гибкости и защиты прав работников. Регулирование сочетает общие кодифицированные стандарты (обычно 8 ч/день - 48 ч/нед.) с высокой долей административной детализации и многочисленными исключениями, продиктованными религиозными, климатическими и экономическими соображениями. Практические следствия этого сочетания таковы: во-первых, значительная часть «точной» регламентации переносится из законов в подзаконные акты и отраслевые регламенты (что даёт государству гибкость, но повышает вариативность применения); во-вторых, религиозные режимы (Рамадан, Шаббат и т.п.) и климатические запреты формально встроены в систему как обязательные коррективы к общим нормам; в-третьих, в ряде стран (особенно в нефтегазовом и инфраструктурном секторах, а также в государственных службах) публичный сектор выступает локомотивом изменений - от 4,5-дневной недели до инициатив по гибкой занятости. Кроме того, на фоне экономической модернизации наблюдается тренд к сближению с международными стандартами - через реформы, ведомственные разъяснения и повышение роли правоприменения - но характерный для региона «административно-регламентированный» стиль регулирования продолжает формировать и преимущества (оперативная адаптация) и риски (неоднородность защиты и исполнения).**

**Заключение**

Практика применения и национальные реализации международных стандартов, закреплённых в Конвенциях Международной организации труда (в первую очередь Конвенции № 1 и № 47), варьируются в зависимости от правовой традиции, уровня экономического развития, историко-культурных особенностей и социально-трудовой политики государства.

Анализ показывает, что современные модели регулирования рабочего времени формируются на пересечении следующих факторов: формального законодательства (закон/декреты/директивы), коллективного согласования (коллективные соглашения, отраслевые протоколы) и возможностей реализации (инспекции, судебная практика, ресурсное обеспечение отраслей). Поэтому при оценке реального норматива рабочего времени важно отличать формальный норматив от его применения: сокращённые режимы часто достигаются не столько изменением текстов законов, сколько через коллективные соглашения и административные решения. Также сегодня центром трансформации становится цифровая экономика: вопросы дистанционной работы, мониторинга рабочего времени и «права на отключение» требуют отдельного нормативного внимания.

Наиболее чётко прослеживается универсальная тенденция признания 40-часовой рабочей недели как базового ориентира, однако с определёнными вариациями. Так, в большинстве стран СНГ, США и Канаде эта норма закреплена на уровне законодательства, при этом США и Канада ключевую роль отводят уровням штатов и провинций. В европейских странах, напротив, тенденция заключается в дальнейшей либерализации графика и сокращении продолжительности рабочей недели — вплоть до 35 часов (Франция) или даже 4-дневной рабочей недели (Бельгия). В Великобритании, несмотря на установленные законом пределы, сохраняется механизм opt-out, позволяющий работникам добровольно соглашаться на переработки, что делает модель более гибкой по сравнению с континентальными странами ЕС. Страны Азии и Ближнего Востока стараются балансировать между интенсивностью труда и культурными либо климатическими особенностями.

Режим сверхурочной работы также в целом унифицирован — его допустимость ограничена во времени (как правило, от 2 до 4 часов в день и до 12 часов в неделю) и в большинстве случаев требует письменного согласия работника либо обоснования чрезвычайными обстоятельствами. Почти во всех юрисдикциях установлена обязанность повышенной оплаты — от 125% до 200% от базовой ставки. Однако практика исполнения этих норм может существенно варьироваться в зависимости от уровня развития систем надзора, профсоюзной активности и зрелости трудового рынка, в связи с чем национальное регулирование во многих странах всё ещё продолжает совершенствоваться.

Неполная занятость и гибкие режимы труда активно развиваются в Европе, Канаде, Японии, Южной Корее, Израиле и Турции. В этих странах признана ценность так называемого «work-life balance» (баланса личной жизни и трудовой деятельности), правовая защищённость дистанционного труда и гибкости графика. В государствах СНГ также наблюдается положительная динамика в этой области, в том числе за счёт принятия современных норм о дистанционной занятости, регулирования гибких графиков и признания важности семейных обязанностей. Однако эти институты пока чаще всего развиваются на уровне отдельных отраслей или соглашений, что обусловлено объективными этапами правовой эволюции.

Интересен феномен «права на отключение», юридически закреплённый в странах Европы (Франция, Италия, Бельгия, Испания) и Канаде. Это право позволяет работнику не быть обязанным отвечать на рабочие сообщения вне официального времени работы, снижая уровень цифрового стресса. Подобные положения пока не получили широкого нормативного закрепления в странах СНГ, однако осознаются как перспективное направление регулирования, особенно в контексте цифровизации труда.

Профсоюзное участие в регулировании рабочего времени остаётся важнейшим фактором обеспечения качества условий труда, особенно в тех юрисдикциях, где законодательное регулирование оставляет пространство для коллективного правотворчества. В странах с развитой системой социального партнерства профсоюзы добиваются сокращения рабочего времени, учёта биологических и социальных факторов, компенсаций за переработку и других гарантий сверх того минимума, что предусматривает закон; коллективные соглашения — основной механизм по перераспределению рабочего времени в развитых экономиках.

Глобально можно выделить три модели регулирования:

1. Социально ориентированная модель (Западная Европа, Канада, скандинавские страны) — фокус на правах работника, договорном регулировании и балансе труда и отдыха.
2. Производственная модель (СНГ, Ближний Восток, Юго-Восточная Азия) — акцент на продуктивность и соблюдение базовых стандартов при активном участии государства и работодателей в формировании режима труда.
3. Либерально-децентрализованная модель (США, частично Израиль) — минимальное государственное вмешательство, регулирование преимущественно через частноправовые механизмы.

Великобритания при таком подходе занимает особое положение, сочетая элементы континентальной модели ЕС и англосаксонской либеральной традиции.

Для стран СНГ целесообразно было бы опираться на наработанные достижения, при этом заимствуя отдельные элементы из первой модели, такие как расширение гибкости в графиках, правовые гарантии от цифрового переутомления, развитие дистанционного труда. В этой связи представляется целесообразным закрепление следующих положений при отсутствии таковых в национальном законодательстве, а также внедрение эффективных механизмов контроля за их соблюдением:  
– введение института «права на отключение» и правил по коммуникациям вне рабочего времени;  
– обязательный учёт рабочего времени и ограничение сверхурочной нагрузки;  
– поощрение неполной занятости как формы занятости, совместимой с семейными обязанностями;  
– участие профсоюзов в формировании графиков сменности и дежурств;  
– законодательное закрепление минимального непрерывного отдыха между сменами (не менее 11 часов);

– мониторинг правоприменения: регулярные отчёты инспекций и публичная статистика по нарушениям помогают повышать соответствие нормам на практике.

Отдельно стоит остановиться на теме перехода на четырёхдневную рабочую неделю, которая за последние годы не раз всплывала в общественном и экспертном поле различных государств. Так, в 2022 г. британская инициатива по внедрению четырёхдневной недели охватила 61 организацию и около 2,9 тыс. сотрудников; по итогам эксперимента организаторы отметили ряд положительных эффектов — снижение уровня стресса, уменьшение числа прогулов и рост производительности. Вместе с тем, похожий опыт ряда компаний в США (Alter Agents) и Австралии (Yarno) показывает, что переход на укороченную рабочую неделю не всегда идёт без сложностей: в некоторых случаях сотрудники фактически были вынуждены продолжать работу в пятый день неофициально из-за перераспределения нагрузки, что сопровождалось падением продуктивности и эффективности в отдельных командах. Отсюда вытекает важный практический вывод: для успешного перевода опыта сокращённой рабочей недели в устойчивую практику может возникнуть необходимость грамотной трансформации рабочих процессов - переработке задач, пересмотре рабочих ролей и оптимизации организационной модели, чтобы снизить риск потери производительности; перед полноценным внедрением имеет смысл для начала проводить пилотный проект продолжительностью 3–12 мес. с целью оценки влияния на производительность, качество, нагрузку на сменность и бюджет организации.

В целом справедливо будет констатировать, что в мире прослеживается тенденция к снижению как формально установленной, так и фактической продолжительности рабочего времени; тем не менее вопрос о сокращении продолжительности рабочей недели остаётся предметом научных и политических дебатов, поскольку отсутствует однозначное понимание всех сопутствующих последствий и поскольку результаты пилотных проектов заметно зависят от сектора, размера организации и качества внедрения. Дискуссии о введении четырёхдневной недели в России и за рубежом продолжаются, и их результаты требуют дальнейших исследований и всесторонней оценки.

Таким образом, на фоне глобальной трансформации рынков труда вопросы регулирования рабочего времени приобретают новое значение. Современная правовая система должна не только устанавливать количественные лимиты, но и обеспечивать качественные условия труда, соответствующие вызовам цифровой эпохи. Ключевым фактором успеха при этом остается социальное партнерство: профсоюзы обеспечивают сбалансированную имплементацию норм через согласование гибких режимов, контроль сверхурочных и внедрение инноваций. Представляется, что в конечном итоге эффективность и устойчивость правовой системы, регулирующей сферу труда, достигается не столько жесткими предписаниями, сколько эффективным диалогом между работниками, работодателями и государством.

# Юридический департамент ВКП

**Список использованных источников**

1. Конвенция МОТ № 1 о рабочем времени в промышленности, 1919 г.
2. Конвенция МОТ № 14 о еженедельном отдыхе (в промышленности), 1921 г.
3. Конвенция МОТ № 30 о регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях, 1930 г.
4. Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю, 1935 г.
5. Конвенция МОТ № 171 о ночном труде, 1990 г.
6. Конвенция МОТ № 175 о работе на условиях неполного рабочего времени, 1994 г.
7. Хартия Европейского союза об основных правах 2000/C364/01, 2000 г.
8. Директива Европейского парламента и Совета 2003 года о некоторых аспектах организации рабочего времени 2003/88/EC, 2003 г.
9. Модельный Трудовой кодекс для государств-участников СНГ, 2020 г.
10. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики, 1999 г.
11. Трудовой кодекс Кыргызской Республики, 2025 г.
12. Трудовой кодекс Республики Армения, 2004 г.
13. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 1999 г.
14. Трудовой кодекс Республики Казахстан, 2015 г.
15. Трудовой кодекс Республики Молдова, 2003 г.
16. Трудовой кодекс Республики Таджикистан, 2016 г.
17. Трудовой кодекс Республики Узбекистан, 2022 г.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001 г.
19. Трудовой кодекс Туркменистана, 2009 г.
20. Кодекс труда / Code du travail (Франция), 2008 г.
21. Федеральный закон о рабочем времени / Arbeitszeitgesetz (Германия), 1994 г.
22. Декрет-закон / Decreto Legislativo 66/2003 (Италия), 2003 г.
23. Королевский декрет-закон 2/2015 / Real Decreto Legislativo 2/2015 (Estatuto de los Trabajadores) (Испания), 2015 г.
24. Закон о труде / Labour Act (Бельгия), 1971 г.
25. Законодательство о рабочем времени / Arbetstidslagen 1982:673 (Швеция), 1982 г.
26. Закон о рабочей среде / Working Environment Act (Норвегия), 2006 г.
27. Закон о рабочей среде / Arbejdsmiljøloven (Дания), 2019 г.
28. Регламент о рабочем времени / Working Time Regulations, SI 1998/1833 (Великобритания), 1998 г.
29. Закон о справедливых условиях труда / Fair Labor Standards Act (США), 1938 г.
30. Канадский Трудовой кодекс / Canada Labour Code R.S.C. 1985, c. L-2 (Канада), 1985 г.
31. Закон о стандартах труда / Employment Standards Act, Онтарио (Канада), 2000 г.
32. Закон о соблюдении трудовых норм / Act respecting labour standards, Квебек (Канада), 1979 г.
33. Закон о справедливой работе / Fair Work Act (Австралия), 2009 г.
34. Закон о трудовых отношениях / Employment Relations Act (Новая Зеландия), 2000 г.
35. Закон о трудовых стандартах / Labour Standards Act, Act No. 49 of 1947 (Япония), 1947 г.
36. Закон о трудовых стандартах / Labor Standards Act (Южная Корея), 1997 г.
37. Закон КНР о труде / Labour Law (Китай), 1994 г.
38. Закон о фабриках / Factories Act (Индия), 1948 г.
39. Кодекс о заработной плате / The Code on Wages (Индия), 2019 г.
40. Закон о занятости / Employment Act (Сингапур), 1968 г.
41. Закон о занятости / Employment Ordinance, Cap. 57 (Гонконг), 1968 г.
42. Федеральный декрет-закон № 33/2021 «О регулировании трудовых отношений» / Federal Decree-Law No. 33 of 2021 Regulation of Employment Relationships (ОАЭ), 2021 г.
43. Королевский указ M/51, Трудовой закон / Labor Law Royal Decree No. M/51 (Саудовская Аравия), 2005 г.
44. Закон о труде № 14 / Law № 14 of 2004 (Катар), 2004 г.
45. Закон о рабочем времени и отдыхе / Hours of Work and Rest Law, 5711-1951 (Израиль), 1951 г.
46. Закон о труде № 4857 / Law No. 4857 of 2003, Labour Law (Турция), 2003 г.
47. Регламент о дистанционной работе / Regulation on Remote Working No 31519 (Турция), 2021 г.
48. Бабикова Т. Е., Салмина Е. Н. Сравнительный анализ организации труда в России и странах Скандинавии и Азии // Мавлютовские чтения. Материалы XV Всероссийской молодежной научной конференции в 7 томах. Том 4 (2021): с. 1047-1057.
49. Гусакова Ю. С., Сафонов А. А. Регламентация рабочего времени в России и странах Европы: правовой аспект // Российско-Азиатский правовой журнал № 2 (2024): с. 39-42.
50. Новрадова-Василиади С.М. Опыт совершенствования законодательства о рабочем времени в Европейском Союзе и его отдельных странах // Актуальные проблемы российского права № 7 (92) (2018): с. 153-160.
51. Раманкулов К. С., Зайцева Л. В. Основные тенденции развития договорного регулирования труда в странах ШОС // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. Том 9. № 4 (36) (2023): с. 138–151.
52. Старокожева В.П., Агарычева А.В., Сковпень В.А. Анализ продолжительности рабочего времени в странах мира // Экономика труда. – 2024. – Том 11. – № 6: с. 749–770.
53. Стрельников И. А., Минакова Е. В., Ратникова В. И., Стрельникова Н. В. Актуальные проблемы регулирования рабочего времени в Японии и России // Бизнес. Образование. Право. № 3 (56) (2021): с. 255—260.
54. Токи М., Сыченко Е. В. Особенности трудового права Японии // Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. Том 11. Вып. 3 (2020): с. 679–692.
55. Шоисломова С. Международные стандарты правового регулирования рабочего времени // Жамият ва инновациялар – Общество и инновации – Society and innovations Special Issue – 11 (2022): с. 185-191.
56. Юнькэ Я. Феномен сверхурочной занятости в современном Китае: экономико-социологический анализ // Общество: социология, психология, педагогика № 3 (2021): с. 62-67.
57. Доклад Департамента ВКП по вопросам защиты социально-экономических интересов трудящихся о социально-экономическом положении в независимых государствах региона в 2024 году (2025): с. 55.

**Приложение 1**

Сводная таблица по рабочему времени

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Страна** | **Рабочая неделя** | **Рабочий день** | **Лимиты сверхурочных** | **Оплата сверхурочных** |
| **Австралия** | 38 ч | — | «Разумное кол-во», без фикс. лимита | По договорам и отраслевым соглашениям, повышенные ставки |
| **Азербайджан** | 40 ч | 8 ч | ≤ 4 ч за 2 дня, на вредных – 2 ч/день | ≥ 200% ставки, отгул не допускается |
| **Армения** | 40 ч (макс. 48 со сверхурочными) | 8 ч (макс. 12 со сверхурочными) | ≤ 4 ч за 2 дня (иногда до 8 ч), ≤ 180 ч/год | ≥ 150% ставки |
| **Беларусь** | 40 ч | — | ≤ 10 ч/нед., ≤ 180 ч/год, день ≤ 12 ч | ≥ 200% или отгул |
| **Бельгия** | 38 ч (до 40 ч с отгулом) | ≤ 9–10 ч (сжато) | ≤ 48 ч/нед. | Первые 2 ч 150%, далее 200% (в праздники), возможен отдых |
| **Великобритания** | Макс. 48 ч/нед. (усредн. за 17 нед.), opt-out | ≤ 8 ч (моложе 18 лет) | Нет общего лимита | Оплата по договору, не фиксировано |
| **Германия** | — (ориентир 35–40 ч) | 8 ч (до 10 ч при усреднении) | Макс. 48 ч/нед. (по ЕС) | Договорно: оплата или отдых |
| **Гонконг** | — (нет лимита) | — | Нет законного лимита | По договорам, право на отдых и гарантии |
| **Дания** | Норматива нет,  ~37 ч по соглашениям | — | Лимиты по ЕС, остальное по договорам | Кол. соглашения |
| **Израиль** | 42 ч | ≤ 8 ч (7 ч в особые дни) | ≤ 16 ч/нед. | Первые 2 ч ≥ 125%, далее ≥ 150% |
| **Индия** | 48 ч | 9 ч | > 9 ч/день или > 48 ч/нед. | ≥ 200% ставки |
| **Испания** | 40 ч (среднегод.) | ≤ 9 ч | ≤ 80 ч/год | Оплата или отдых (до 4 мес.) |
| **Италия** | 40 ч | — | ≤ 48 ч/нед. (среднее), ≤ 250 ч/год | Договорно: оплата или отдых |
| **Казахстан** | 40 ч | ≤ 8 ч | ≤ 2 ч/день (1 ч на вредных), ≤ 12 ч/мес., ≤ 120 ч/год | ≥ 150% или отдых час за час |
| **Канада** | 40 ч (может разниться по провинциям) | 8 ч | — | ≥ 150% (после 40–44 ч, по провинции), возможен отдых |
| **Китай** | 40 ч | 8 ч | ≤ 3 ч/день, ≤ 36 ч/мес. | 150–300% от ставки |
| **Кыргызстан** | 40 ч | 7–8 ч (по режиму) | ≤ 4 ч за 2 дня | 150% за первые 2 ч, 200% далее, возможен отгул |
| **Молдова** | 40 ч | обычно 8 ч, макс. 10–12 ч | ≤ 240 ч/год, макс. 48 ч/нед. | 150% за первые 2 ч, 200% далее |
| **Новая Зеландия** | Норматива нет;  обычно 40 ч | — | Нет фикс. лимита | По договорам, повышенные ставки |
| **Норвегия** | 40 ч, макс. 48 ч;  ~37,5 по соглашениям | 9 ч | Ограничения по закону и договорам | Кол. соглашения |
| **ОАЭ** | 48 ч | 8 ч | ≤ 2 ч/день, ≤ 144 ч/3 нед. | 125% (обычн.), 150% (ночь), 150% (выходной) |
| **Россия** | 40 ч | — | ≤ 4 ч за 2 дня, ≤ 120 ч/год | 150% за первые 2 ч, 200% далее, возможен отгул |
| **США** | 40 ч | — (в Калифорнии ≥ 8 ч/день) | Нет верхнего предела | ≥ 150% ставки (federal FLSA), штаты жёстче |
| **Саудовская Аравия** | 48 ч, в Рамадан – 36 ч | 8 ч, в Рамадан – 6 ч | — | ≥ 150% или отдых |
| **Сингапур** | 44 ч | 8 ч (можно 9 ч по согласию) | ≤ 72 ч/мес. | ≥ 150% ставки |
| **Таджикистан** | 40 ч | — | ≤ 4 ч за 2 дня, на вредных – 2 ч/день, ≤ 120 ч/год | ≥ 200% или отгул |
| **Туркменистан** | 40 ч | 8 ч (5-дн.), 7 ч (6-дн.) | ≤ 4 ч за 2 дня, ≤ 120 ч/год | ≥ 200% или отгул |
| **Турция** | 45 ч | ≤ 11 ч | Сверх 45 ч/нед. или 11 ч/день, ≤ 270 ч/год | ≥ 150% или отдых |
| **Узбекистан** | 40 ч | 8 ч (5-дн.), 7 ч (6-дн.) | ≤ 4 ч за 2 дня (2 ч на вредных), ≤ 120 ч/год | ≥ 200%, можно отгул с одинарной оплатой |
| **Франция** | 35 ч | 10 ч (до 12 ч в исключениях) | Макс. 48 ч/нед., в среднем ≤ 44 ч за 12 нед., 220ч/год без соглашения | Первые 8 ч 125%, далее 150%, возможен отдых |
| **Швеция** | 40 ч (~37–38 ч по соглашениям) | — | Ограничения по закону и договорам | Кол. соглашения: оплата или отдых |
| **Южная Корея** | 40 ч | 8 ч | +12 ч/нед., итого ≤ 52 ч/нед. | ≥ 150% за сверхурочные и ночные |
| **Япония** | 40 ч | 8 ч | ≤ 45 ч/мес., ≤ 360 ч/год (до 720 ч в исключениях) | Повышенные ставки, условия в соглашении ст. 36 |

**Приложение 2**

**Фактическая продолжительность рабочей недели**

(в среднем отработано часов в неделю 1 занятым)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | **2010** | **2015** | **2018** | | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | |
| Австрия | |  | 35 | 35 | | 35 | 34 | 33 | 33 | 33 | |
| **Беларусь** | | **40** | **39** | **40** | | **40** | **40** | **40** | **40** | **40** | |
| Бельгия | | 37 | 37 | 37 | | 36 | 36 | 36 | 36 | 35 | |
| Болгария | | 40 | 40 | 40 | | 40 | 39 | 40 | 39 | 39 | |
| Венгрия | | 40 | 38 | 38 | | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | |
| Германия | | 35 | 35 | 35 | | 35 | 34 | 34 | 34 | 34 | |
| Греция | | 41 | 41 | 40 | | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | |
| Дания | | 35 | 34 | 34 | | 33 | 34 | 34 | 33 | 34 | |
| Ирландия | | 35 | 35 | 36 | | 36 | 36 | 35 | 35 | 35 | |
| Испания | | 38 | 37 | 37 | | 37 | 36 | 36 | 36 | 36 | |
| Италия | | 37 | 36 | 37 | | 37 | 36 | 36 | 36 | 36 | |
| Латвия | | 38 | 38 | 38 | | 38 | 38 | 38 | 38 | 39 | |
| Литва | | 38 | 38 | 38 | | 38 | 38 | 38 | 38 | 39 | |
| Люксембург | | 38 | 38 | 37 | | 38 | 37 | 36 | 35 | 35 | |
| Нидерланды | | 32 | 31 | 31 | | 32 | 31 | 30 | 31 | 31 | |
| Норвегия | | 34 | 34 | 34 | | 34 | 33 | 33 | 33 | 33 | |
| Польша | | 40 | 40 | 39 | | 39 | 38 | 40 | 39 | 40 | |
| Португалия | | 38 | 38 | 38 | | 38 | 37 | 38 | 38 | 38 | |
| **Молдова** | | **39** | **38** | **39** | | **40** | **39** | **40** | **41** | **38** | |
| **Россия1)** | | **38** | **38** | **38** | | **38** | **36** | **38** | **38** | **38** | |
| Северная Македония | |  | 41 | 42 | | 40 | 39 | 40 | 40 | 39 | |
| Сербия | |  | 42 | 42 | | 42 | 41 | 42 | 42 | 41 | |
| Словакия | | 39 | 39 | 39 | | 39 | 38 | 38 | 38 | 38 | |
| Словения | | 38 | 39 | 38 | | 38 | 39 | 38 | 38 | 38 | |
| Великобритания | | 35 | 36 | 36 | | 36 |  |  |  |  | |
| Украина | | 38 | 39 | 35 | | 35 | 34 |  |  |  | |
| Финляндия | | 36 | 35 | 35 | | 35 | 35 | 34 | 34 | 34 | |
| Франция | | 37 | 36 | 36 | | 36 | 36 | 36 | 36 | 36 | |
| Чехия | | 40 | 39 | 39 | | 39 | 38 | 38 | 38 | 38 | |
| Швейцария | | 37 | 36 | 36 | | 36 | 35 | 35 | 36 | 36 | |
| Швеция | | 36 | 35 | 35 | | 35 | 34 | 35 | 35 | 35 | |
| Эстония | | 38 | 38 | 37 | | 38 | 37 | 36 | 36 | 36 | |
| **Азия** |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| **Азербайджан** | **35** | **37** | | **38** | **38** | **35** | **37** | **37** | **37** |
| **Армения** |  | **38** | | **39** | **38** | **33** | **33** | **32** | **34** |
| Вьетнам |  | 41 | | 42 | 40 | 41 | 41 | 42 | 42 |
| Израиль |  | 38 | | 39 | 39 | 39 | 39 | 38 |  |
| Индонезия |  | 40 | |  |  |  |  |  | 38 |
| **Казахстан** | **37** | **38** | | **38** | **38** | **37** | **38** | **38** | **38** |
| **Кыргызстан** |  | **36** | | **38** | **39** | **39** | **39** | **39** | **39** |
| Китай | 47 |  | |  |  |  |  |  |  |
| Пакистан |  | 47 | | 47 | 46 |  | 47 |  |  |
| Республика Корея | 45 | 44 | | 42 | 41 | 40 | 39 | 39 | 39 |
| **Таджикистан** |  | **40** | | **41** | **41** | **41** | **41** | **41** | **38** |
| Таиланд |  | 43 | | 43 | 43 | 41 | 41 | 42 | 42 |
| Турция | 48 | 47 | | 45 | 45 | 43 | 44 | 44 | 44 |
| Филиппины |  | 41 | | 42 | 42 | 39 | 40 | 41 |  |
| Япония | 40 | 39 | | 38 | 38 | 37 |  |  |  |
| **Африка** |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| Египет | 46 | 46 | | 46 | 46 | 42 | 43 | 46 |  |
| Южно-Африканская Респ. | 44 | 43 | | 43 | 43 | 42 | 42 | 42 | 43 |
| **Америка** |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| Бразилия |  | 39 | | 38 | 38 | 38 | 39 | 39 | 39 |
| Канада | 36 | 36 | | 36 | 32 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Мексика | 43 | 43 | | 44 | 44 | 42 | 43 | 44 | 44 |
| США | 38 | 38 | | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 | 38 |
| Чили |  | 41 | | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| **Австралия и Океания** |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| Австралия | 34 | 34 | | 33 | 33 | 32 |  |  |  |
| Новая Зеландия | 33 | 33 | | 33 | 33 | 33 | 33 |  |  |

1. Данные за 2015-2022 гг. пересчитаны с учетом итогов ВПН-2020.