

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

DOI: 10.17803/1994-1471.2021.124.3.062-075

И. В. Гавриш*

О полном переходе к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями

Аннотация. Трудовое законодательство России допускает работу в режиме пятидневной и шестидневной рабочей недели при одинаковом 40-часовом предельном количестве рабочих часов в неделю для двух режимов труда, что лишает смысла работу в шестидневном графике. В работе кратко изложена история выходных дней в России и базовое международное законодательство о выходных днях. Представлены две структурные группы аргументов, обосновывающие необходимость закрепления в трудовом законодательстве положения об обязательной пятидневной рабочей неделе при двух непрерывных выходных. Обосновывается несоответствие положения трудового законодательства, содержащего норму об одном выходном дне, и ч. 5 ст. 37 Конституции РФ о выходных днях (об их множественном количестве). Детально излагается позиция в поддержку введения пятидневной рабочей недели для педагогов. Автор ставит под сомнение целесообразность сохранения шестидневного режима труда с экономической позиции. Подчеркивается, что работодатель в случае законодательного закрепления обязательной пятидневной рабочей недели никак не будет ущемлен в своем праве, вне зависимости от формы собственности, т.к. он уже наделен правовыми нормами для привлечения работников к труду с их добровольного согласия в других схемах трудового режима (сверхурочной, сменной и другой работы). Организации и предприятия в рамках действующего и предлагаемого режима труда могут привлекать работников для работы в режиме 24/7.

Ключевые слова: Конституция Российской Федерации; трудовое право; Трудовой кодекс Российской Федерации; отдых; право на отдых; международные пакты о еженедельном отдыхе; еженедельный отдых; еженедельный непрерывный отдых; выходной; выходные дни.

Для цитирования: Гавриш И. В. О полном переходе к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями // Актуальные проблемы российского права. — 2021. — Т. 16. — № 3. — С. 62–75. — DOI: 10.17803/1994-1471.2021.124.3.062-075.

Full Transition to a Five-Day Working Week with Two Consecutive Days Off

Igor V. Gavrish, Cand. Sci. (Philosophy)
prosp. Dzerzhinskogo, d. 45, Kislovodsk, Russia, 357703
igor_gavrish@bk.ru

Abstract. Labor legislation of Russia provides for both a five-day and six-day working weeks with the same 40 working hours limit per week for two labor regimes that makes it meaningless to work six days a week. The paper

© Гавриш И. В., 2021

* Гавриш Игорь Витальевич, кандидат философских наук
просп. Дзержинского, д. 45, г. Кисловодск, Россия, 357703
igor_gavrish@bk.ru

summarizes the history of days off in Russia and basic international legislation regulating the days off. The author examines two structural groups of arguments, justifying the necessity of enshrining a provision on a mandatory five-day working week with two consecutive days off in labor legislation. The paper substantiates the discrepancy between the provision of labor legislation containing the rule on one day off and part 5 of Article 37 of the Constitution of the Russian Federation on days off (in plural). The author argues in detail the statement in support of the introduction of a five-day working week for teachers. The author questions the economic feasibility of maintaining the six-day labor regime. It is emphasized that, if a mandatory five-day working week is consolidated in law, the employer's rights will not be infringed regardless of the form of ownership, because the employer is endowed with legal rules allowing him or her to engage workers to work with their voluntary consent in other schemes of the labor regime (to work overtime, in shifts, etc.). Organizations and enterprises under the current and proposed labour regime may attract workers to work 24 hours a day, 7 days a week.

Keywords: Constitution of the Russian Federation; labor law; Labour Code of the Russian Federation; rest; right to rest; international covenants on weekly rest; weekly rest; weekly continuous rest; day off; days off.

Cite as: Gavriš IV. O polnom perekhode k pyatidnevnoy rabochey nedele s dvumya sleduyushchimi podryad vykhodnymi dnyami [Full Transition to a Five-Day Working Week with Two Consecutive Days Off]. *Aktualnye problemy rossiyskogo prava*. 2021;16(3):62-75. DOI: 10.17803/1994-1471.2021.124.3.062-075 (In Russ., abstract in Eng.).

Трудовое законодательство изменяется, в условиях эпидемии коронавируса 2020 г. возникают новые предложения о нормировании удаленного труда. В то же время в Российской Федерации в большинстве случаев практикуется пятидневная рабочая неделя при двух выходных днях, но распространен график и шестидневной рабочей недели при одном выходном дне. Многие организации никогда не переходили на пятидневную рабочую неделю, применяя только шестидневный график работы. В настоящее время часть работодателей переводят работников с пятидневной на шестидневную рабочую неделю, мотивируя свои действия тем, что новый график работы не нарушает закон и что такой перевод обусловлен трудовой необходимостью. Это приводит к явному ухудшению положения работников, лишает их полноценного двухдневного отдыха. Данные действия имеют черты вопиющей несправедливости, нарушают принцип равноправия работников, особенно когда переводятся на шестидневную рабочую неделю все работники организации, кроме ее руководства. Профсоюзные организации, существующие чаще только в крупных коллективах, а в организациях с малочисленными коллективами вовсе отсутствующие, зачастую не могут противостоять давлению руководства

и сразу соглашаются с переходом на шестидневную рабочую неделю. Поэтому только обязательная для работодателей всех форм собственности правовая норма трудового права способна устранить существующее неравенство в трудовом праве.

В период общественного обсуждения темы о четырехдневной рабочей неделе, которое возникло после выступления Д. А. Медведева, занимавшего в тот период пост Председателя Правительства РФ, 11 июня 2019 г. на 108-й сессии Международной конференции труда Международной Организации Труда, было упущено из виду наличие нормы Трудового кодекса РФ¹, допускающей шестидневную рабочую неделю. На пути к четырехдневной рабочей неделе вначале следует перейти к обязательной пятидневной рабочей неделе, а уже затем рассматривать тему четырехдневной рабочей недели.

Целью работы является изложение аргументов, доказывающих необходимость уравнивания всех трудящихся в праве на два непрерывных выходных дня.

Государство изначально создавалось как общественный институт, облегчающий повседневную жизнь людей в настоящем и улучшающий ее в будущем, все остальные его цели являются

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3–12.

промежуточными для достижения этой главной цели. Статья 2 Конституции РФ прямо указывает на то, что права и свободы человека являются высшей ценностью. Эти ценности составляют суть трудового права.

Обратимся к истории становления и развития права на еженедельный отдых в России. В силу некоторой задержки развития промышленности по сравнению с европейскими странами, а также крепостного права Россия пришла к возникновению норм трудового законодательства в конце XIX в. Первый закон, ограничивающий рабочее время для детей, был принят в 1882 г. во многом благодаря инициативе министра финансов России Н. Х. Бунге².

История еженедельного отдыха в Российской империи и в последующем в СССР развивалась поэтапно. Закон, подписанный императором Николаем II в 1897 г. «О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности» (ПСЗ-III. Т. XVII. № 14231)³ установил шестидневную рабочую неделю с выходным днем в воскресенье. После Октябрьской революции 1917 г., 29 октября (11 ноября) 1917 г. декретом Совета народных комиссаров в России введена 48-часовая рабочая неделя с шестью рабочими и одним выходным днем. На особо вредных для здоровья работах предусматривалось сокращенное рабочее время. 9 декабря 1918 г. был принят Кодекс законов о труде РСФСР, закрепивший эти положения. Со 2 января 1929 г. по 1 октября 1933 г. был осуществлен постепенный переход на 7-часовой рабочий день. Рабочая неделя сократилась до 42 часов. 26 августа 1929 г. постановлением СНК СССР «О переходе на непрерывное производство в предприятиях и учреждениях Союза ССР»⁴ был введен новый табельный календарь, в котором неделя состояла из пяти дней: четыре рабочих дня по 7 часов, пятый — выходной. В ноябре

1931 г. СНК СССР принял постановление, в котором разрешил наркоматам и другим учреждениям переходить к шестидневной календарной неделе, в которой 6-, 12-, 18-, 24- и 30-е число каждого месяца, а также 1 марта были нерабочими. 27 июня 1940 г. вступил в силу указ Президиума Верховного Совета СССР о переходе на 8-часовой рабочий день с рабочей неделей по григорианскому календарю (6 рабочих дней, воскресенье — выходной). Рабочая неделя составляла 48 часов. 26 июня 1941 г. Президиум Верховного Совета СССР издал указ «О режиме рабочего времени рабочих и служащих в военное время», в соответствии с которым вводились обязательные сверхурочные работы от 1 до 3 часов в день и отменялись отпуска. Эти меры военного времени были отменены указом Президиума Верховного Совета СССР 30 июня 1945 г. В период 1956–1960 гг. рабочий день в СССР постепенно был вновь сокращен до 7 часов при шестидневной рабочей неделе (воскресенье — выходной), а рабочая неделя — до 42 часов. На XXIII съезде КПСС (29 марта — 8 апреля 1966 г.) было принято решение о переходе на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (субботой и воскресеньем). В марте 1967 г. рядом указов и постановлений Президиума Верховного Совета и ЦК КПСС в СССР введена пятидневная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем. В общеобразовательных школах, высших и средних специальных учебных заведениях сохранялась шестидневная рабочая неделя с 7-часовым рабочим днем. Рабочая неделя не превышала 42 часов. 9 декабря 1971 г. Верховный Совет РСФСР принял новый Кодекс законов о труде, согласно которому продолжительность рабочего времени не могла превышать 41 часа. Принятая 7 октября 1977 г. Конституция СССР закрепила это положение в ст. 41. В РСФСР Закон от 19.04.1991 № 1028-1 «О повышении социальных гарантий для тру-

² Муравьева Л. А. Реформы министра финансов Н. Х. Бунге // Журнал «Финансы и кредит». 2014. № 17. С. 56–57.

³ Куприянова Л. В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX — начале XX вв. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm> (дата обращения: 02.12.2019).

⁴ Библиотека нормативных правовых актов СССР. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3590.htm (дата обращения: 02.12.2019).

дящихся»⁵ сократил продолжительность рабочего времени до 40 часов в неделю. 25 сентября 1992 г. эта норма была закреплена в КЗоТ РСФСР⁶. В настоящее время, спустя более 50 лет после введения пятидневного графика работы, в ТК РФ сохраняются, по сути, положения ст. 46 КЗоТ РСФСР 1971 г.⁷, которая гласила: «Для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 42–45). На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем».

Одновременно с развитием отечественного трудового законодательства об отдыхе формировалось международное трудовое право. Так, Конвенция МОТ № 14 1921 г. закрепила еженедельный день отдыха на промышленных предприятиях. В 1957 г. Конвенция МОТ № 106 приняла положение о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях. В 1967 г. указанные Конвенции МОТ были ратифицированы Указом Президиума Верховного Совета СССР⁸.

Специалисты по трудовому праву единодушны в понимании предназначения пра-

ва на отдых. Так, по мнению профессора Е. Е. Мачульской, «понятие “отдых” является условным и не сводится только к отдыху в прямом смысле этого слова, т.е. к восстановлению сил, затраченных в процессе труда. Работник может использовать это время для общения с членами семьи и друзьями, занятия спортом и творчеством, повышения образовательного и культурного уровня, участия в общественной жизни и для других целей», и далее Е. Е. Мачульская утверждает: «...основное назначение права на отдых заключается в сохранении и поддержании здоровья работника»⁹. А. Я. Петров пишет: «Время отдыха — важнейший институт трудового права России, позволяющий удовлетворять самые различные потребности и интересы работников: восстановление духовных и физических сил, укрепление здоровья; развитие и совершенствование личности, его способностей, дарований, таланта; занятие творческой деятельностью (живопись, музыка, поэзия); физической культурой и спортом, туризмом; участие в политической и культурной жизни общества. Однако основное (фундаментальное) назначение времени отдыха — восстановление сил и здоровья работника, его трудоспособности»¹⁰. А. С. Трушина поддерживает вышеизложенные мнения и пишет, что время отдыха — это прежде всего время, необходимое для восстановления трудоспособности работника и удовлетворения его личных потребностей и интересов¹¹. А. Н. Чашин добавляет к вышеуказанным компенсационную функцию права на отдых¹².

⁵ Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 17. Ст. 506.

⁶ Рабочий день и рабочая неделя в СССР и России. Досье // ТАСС. URL: <https://tass.ru/info/1491606> (дата обращения: 02.12.2019).

⁷ Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

⁸ Указ Президиума ВС СССР от 05.08.1967 № 1770-VII «О ратификации конвенций Международной Организации Труда» // Ведомости Верховного Совета СССР. 1967. № 32.

⁹ Трудовое право России : учебник для студентов, квалификация «бакалавр» / под ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2019. С. 347.

¹⁰ Петров А. Я. Время отдыха: о концепции раздела V Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 4. С. 39–40.

¹¹ Трушина А. С. Время отдыха: выходные, праздничные, отпуска : практическое пособие. М. : Экзамен, 2008. С. 7.

¹² Чашин А. Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу РФ. М. : Эксмо, 2018. С. 293.

Вышеизложенные мнения базируются на многочисленных работах по физиологии труда. Как пишет Н. Ф. Измеров, «...продолжение деятельности без отдыха и активных мер профилактики приводит к тому, что восстановительные процессы запускают имеющиеся физиологические резервы. Исчерпав последние, в условиях продолжающихся нагрузок происходит развитие состояния переутомления, которое сопровождается резким падением производительности и эффективности труда»¹³. Работоспособность в течение недели имеет свои периоды, по мнению И. Ю. Ворониной: «Работоспособность человека не является стабильной величиной в течение недели, она подвергается определенным изменениям. Напомним, что в первые дни недели работоспособность постепенно увеличивается. Достигнув наивысшего уровня в третий день, она начинает постепенно снижаться. Минимальная работоспособность приходится на конец недели. Особенности недельной работоспособности служат физиологическим обоснованием перехода на пятидневную рабочую неделю»¹⁴. Многочисленные исследования по физиологии труда приходят к выводу о необходимости полноценного отдыха.

Законодатель, руководствуясь интересами государства и общества, признает физиологические пределы возможностей организма работника. Поэтому, согласно абз. 2 ст. 100 ТК РФ, для отдельных категорий работников: членов экипажей воздушных судов (приказ Министерства транспорта РФ от 21.11.2005 № 139 (ред. от 17.09.2010)), водителей различных пассажирских видов транспорта (приказ Министерства транспорта РФ от 20.08.2004 № 15 (ред. от 07.08.2019 № 262)) — предусмотрены особые условия труда и отдыха. Полноценный отдых важен в любой профессии и напрямую связан с качеством последующего трудового процесса.

Рассмотрим две группы аргументов — социальные и юридические — в обоснование позиции о необходимости полного перехода к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями.

1. Человек — как работник, так и работодатель, — заинтересован во введении обязательной пятидневной рабочей недели при двух выходных днях, идущих подряд, исходя из следующих положений:

1. В течение двух выходных происходит более значительное физическое и эмоциональное улучшение состояния работающих, чем в течение одного. За два выходных дня человек в гораздо большей степени может восстановиться для последующей работы.

2. Полноценный отдых уменьшает заболеваемость. Это приводит к сокращению количества дней, проведенных на больничном, и, как следствие, к сохранению средств Фонда социального страхования.

3. В течение двух выходных дней человек успеет сделать неотложные личные и семейные дела, а затем отдохнуть или потратить время на личностный или профессиональный рост. За один выходной человек не успевает отдохнуть, т.к. он будет в первую очередь заниматься неотложными делами, а отдых отложит на потом.

4. Человек приобретает еще одну дополнительную ночь отдыха к двум ночам при одном выходном дне. Введение дополнительного выходного дня при предоставлении двух выходных в отрыве друг от друга лишено смысла, так как делает еженедельный отдых прерывистым и уменьшает его эффективность. Два дня и три непрерывные ночи отдыха дадут возможность улучшить качество и продолжительность отдыха и сна, т.к. во время ночного сна происходит основное физиологическое восстановление человека¹⁵.

¹³ Гигиена труда : учебник / под ред. Н. Ф. Измерова, В. Ф. Кириллова. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2016. С. 44–45.

¹⁴ Воронина И. Ю. Физиология трудовых процессов / Алтайский государственный университет. Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2017. С. 135.

¹⁵ Атьков О. Ю., Цфасман А. З. Профессиональная биоритмология. М., 2019. С. 147–151 ; Демин Н. Н., Коган А. Б., Моисеева Н. И. Нейрофизиология и нейрохимия сна. Л., 1978. С. 143–155.

5. Работающие смогут больше времени уделять семье: пока все дошкольные и часть школьных заведений трудятся по графику пятидневной рабочей недели, а их родители — по графику шестидневной рабочей недели, работники лишены возможности общаться с детьми дополнительный день. А главное — родители не могут обеспечить надлежащим образом безопасность детей.

6. У работающих возникнет возможность совершить большее количество разнообразных поездок за два выходных дня, чем в один. Путешествия в выходные дни призваны способствовать полноценному отдыху и лучшему восстановлению работника для последующего труда.

7. При двух выходных днях качественно возрастает коммуникативные возможности трудящихся, составляющие смысл жизни как работника, так и работодателя, которые прежде всего являются людьми и нуждаются в общении. При одном выходном невозможно поддерживать дружеские, семейные, родственные отношения в той же высокой степени, как при двух непрерывных выходных.

8. Возрастает коэффициент полезного действия (КПД) в следующем за отдыхом трудовом процессе. Что доказывают работы по физиологии труда и психологии труда.

9. Рабочее время в день перед выходным при шестидневном графике работы составляет 5 часов (ст. 95 ТК РФ), а за это время человек даже не успевает настроиться на рабочий процесс, поэтому в этот день (чаще это суббота) КПД работающего в режиме шестидневки гораздо ниже. Работая в режиме шестидневки, человек получает «разбитый» день, в который он не может себя посвятить в полной мере ни личным, ни производственным делам.

10. При переходе от шестидневной к пятидневной рабочей неделе на 1/6 уменьшаются затраты личного времени работающих, связанные с подготовкой к работе и восстановлением после нее, и времени, которое работник тратит на дорогу к месту работы и обратно.

11. Также на 1/6 уменьшатся финансовые расходы работающих в режиме шестидневной рабочей недели при их переводе на пяти-

дневную рабочую неделю, связанные с оплатой транспорта для проезда к месту работы и обратно. Это очевидные дополнительные материальные траты работника на реализацию дополнительных обязательств, связанные с шестидневным графиком работы, которые работодателем не компенсируются, и ложатся эти траты прямым дополнительным материальным обязательством на работника. Работающие по пятидневному графику работы не несут эти затраты. Еще в 1924 г. в п. b гл. I Рекомендаций МОТ № 21 Конференция рекомендовала, чтобы «...трудящимся была предоставлена возможность снизить до минимума время, затрачиваемое на дорогу между домом и работой».

12. Исчезнет чувство несправедливости, зависти и ревности в коллективе, когда одни работники организации трудятся по шестидневному графику работы, а другие по пятидневному при одинаковой заработной плате.

13. Возникнет понимание смысла работы: за один выходной день человек не успевает осознать, зачем же он работает, если у него времени не остается на то, чтобы спокойно и осознанно потратить заработанные деньги.

14. Человек получает дополнительный свободный день при пятидневном графике работы. Возникает чувство реальной свободы при полноценном воплощении права на отдых в режиме пятидневной рабочей недели. При шестидневном графике работы работник и работодатель не ощущают себя в полной мере свободными людьми. Особенно остро чувство несвободы, когда в рамках одного и того же предприятия одни работники трудятся по шестидневному графику, а другие по пятидневному.

15. Чувство удовлетворенности жизнью и субъективного ощущения счастья у человека напрямую связано с количеством свободного времени, которого у него при пятидневном графике работы образуется значительно больше, нежели при шестидневном.

Выше мы изложили социальные аргументы в обоснование предложения о необходимости обязательных двухдневных выходных, которые затрагивают: физиологию человека, семейные ценности, личностное развитие, материальные факторы — те основные ценности, на которых

базируется трудовое законодательство и которые оно призвано защищать.

II. Приведем теперь аргументы, составляющие сугубо юридическое обоснование нашего предложения о двух обязательных выходных днях:

1. Введение обязательной пятидневной недели устранит существующее неравноправие между трудящимися в режиме пятидневной и шестидневной рабочих недель. Сохранение шестидневного графика представляется особенно абсурдным в условиях, когда для двух указанных режимов рабочей недели законом установлено равное количество предельных недельных часов работы и при этом шестой рабочий день оказывается укорочен.

2. Необходимость приведения положений ТК РФ о выходных днях в соответствие с Конституцией РФ. Пункт 5 ст. 37 Конституции РФ утверждает: «Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, *выходные* и праздничные *дни*, оплачиваемый ежегодный отпуск», а абзац 1 ст. 111 ТК РФ гласит: «Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, *при шестидневной рабочей неделе — один выходной день*». В пункте 5 ст. 37 Конституции РФ однозначно указан только период для оплачиваемого отпуска — «оплачиваемый ежегодный отпуск». А вот период времени, в который обязаны быть предоставлены «выходные и праздничные дни», не был оговорен законодателем, который, вероятно, исходил из единообразия юридического и обиходного понимания этих терминов, поэтому не предложил формулировку с однозначным толкованием (с одним смыслом). Говоря о выражении «праздничные дни», можно предположить, что для них циклом может быть неделя, месяц, квартал, год, но общепринятая федеральная и региональная законодательная практика прошлого и настоящего устанавливает праздничные нерабочие дни на годовой цикл времени, поэтому для праздничных дней циклом будет год, и это никто не ста-

вит под сомнение (см.: Федеральный закон от 29.12.2004 № 201-ФЗ «О внесении изменений в статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации»). На основании отсутствия в п. 5 ст. 37 Конституции РФ однозначного указания на цикл времени, в который обязаны быть предоставлены «*выходные... дни*», может возникнуть соблазн отнести их множественное число к месяцу или году. Но это противоречит смыслу п. 5 ст. 37 Конституции РФ. Для термина «выходные... дни» временным циклом является неделя (семь дней), в доказательство этого выскажем следующие аргументы:

- 1) выражение «оплачиваемый ежегодный отпуск» п. 5 ст. 37 Конституции РФ указывает только на один цикл времени для каждого такого отдыха. Это положение следует трактовать применительно к каждому периоду времени отдыха, указанному в Конституции РФ, соразмерно внутреннему циклу каждого из оговоренных видов отдыха. На основании этого для конкретного вида отдыха получают следующие циклы: для выходных дней — неделя (семь дней), для праздничных дней — год, для оплачиваемого отпуска — год;
- 2) ТК РФ однозначно трактует п. 5 ст. 37 Конституции РФ как двухдневные выходные дни в течение недели (семи дней), о чем говорят нижеприведенные статьи и выражения ТК РФ: абз. 6, ст. 21 — «еженедельных выходных дней»; абз. 4, ст. 107 — «виды времени отдыха:... выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)»; абз. 1 ст. 111 — «всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)»;
- 3) семантика русского языка (как во время принятия Конституции РФ, в период, когда уже больше 30 лет в стране действовал пятидневный график работы, так и в настоящее время) под выражением «выходные» понимает несколько непрерывных дней отдыха в период недели. Термин «неделя» подразумевает только один период времени — семь дней, но никак не период месяца, квартала или период года. В семантике русского языка понимание недели как периода в семь дней восходит к христианской традиции, а

в России христианство было государственной религией, поэтому работа в недельном (семидневном) цикле с выходным периодом в ее конце укоренилась в сознании людей. Библейский стих (Бытие 2.3) гласит: «И благословил Бог седьмой день, и освятил его, ибо в оный почил от всех дел Своих, которые Бог творил и созидал». Поэтому Николай II, сделав воскресенье выходным, лишь закрепил народную традицию и ранее существовавший государственный обычай. Исходя из п. 1 ст. 15 Конституции РФ, который наделяет ее высшей юридической силой, требуется приведение ТК РФ в соответствие с положением п. 5 ст. 37 Конституции РФ и введение в ТК РФ положения о двух обязательных выходных.

3. Необходимость устранения внутренних противоречий ТК РФ, в котором присутствует положение о множественной форме выходных дней в неделю, в то время как другая норма ТК РФ предоставляет только один выходной. Абзац 5 ст. 2 ТК РФ гласит: «выходных и нерабочих праздничных дней»; в абз. 6 ст. 21 ТК РФ читаем: «отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков»; абз. 4 ст. 107 ТК РФ перечисляет: «Виды времени отдыха: ...выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)». Иногда это противоречие содержится в одном и том же пункте, примером чему служит пункт 1 ст. 111 ТК РФ («Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день»). Такое состояние трудового права могло стать следствием нереализованного предложения о введении обязательных двух выходных в неделю. С при-

нятием законопроекта о двух выходных днях вышеизложенное внутреннее противоречие ТК РФ будет устранено.

4. С принятием положения о полном переходе к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями произойдет устранение недооцененного риска повсеместного возврата к шестидневной рабочей неделе, т.к. положение п. 1 ст. 111 ТК РФ позволяет работодателю осуществить переход к шестидневному графику в любой момент. С учетом положения профсоюзов они не смогут воспрепятствовать работодателю в этом.

В обоснование своей позиции мы можем привести некоторые эмпирические данные: по данным Росстата за I квартал 2020 г., в России трудилось 71 382 тыс. чел., среднее количество отработанных часов в неделю составило 38,1 часа (для мужчин 39,2 часа, для женщин 36,8 часа), в помесечной статистике за 2019 г. максимальная цифра рабочих часов в неделю составляла 38,2 часа в феврале — апреле и декабре, а минимальная — 36,7 в июле и августе¹⁶. Исходя из данных Росстата, количество реально отработанных в неделю часов ниже предельно установленных законом 40 рабочих часов в неделю, что наглядно демонстрирует отсутствие необходимости в сохранении шестидневной рабочей недели, т.к. средняя продолжительность рабочей недели уже ниже установленной законом. Данных о количестве работающих в режиме пятидневки и шестидневки Росстат не ведет¹⁷ (в других источниках автору также не удалось обнаружить подобных данных, за исключением общих данных о средней школе).

Абзац 2 ст. 111 ТК РФ гласит: «Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд». В данном случае выражение «как правило» идентично выражению «может», но, как известно, понятие «может» диаметрально противоположно правовому понятию «обязан», на основании чего мы делаем вывод о том, что уже сегодня работодатель имеет законное право

¹⁶ Федеральная служба государственной статистики. Итоги выборочного обследования рабочей силы // URL: <https://www.gks.ru/folder/11110/document/13265> (дата обращения: 23.07.2020).

¹⁷ Росстат не ведет статистики о работающих в режиме пятидневной и шестидневной рабочих недель. Из ответа Росстата на запрос автора (из личного архива автора).

предоставлять работнику два выходных дня раздельно, что в значительной степени снижает качество полноценного отдыха и восстановления работника для последующего труда. Поэтому с целью сохранения семейных устоев и соблюдения интересов работника предпочтительнее назначать выходные с учетом мнения работника, которое уже в настоящее время, согласно ст. 372 ТК РФ, при принятии работодателем локальных нормативных актов может излагать перед руководством профсоюз.

При переходе на пятидневную рабочую неделю более 50 лет назад в трудовом праве была оставлена норма о шестидневной рабочей неделе как компромиссный вариант.

В 1960-е гг., когда произошел переход на пятидневную рабочую неделю в СССР, образовательные организации¹⁸ продолжили трудиться в прежнем шестидневном режиме.

На протяжении длительного времени в общественных и профессиональных педагогических кругах обсуждается вопрос о допустимости или недопустимости шестидневной учебной недели в школе. Постепенно дошкольные учреждения страны, школы Москвы, Санкт-Петербурга и школы ряда регионов перешли на пятидневный график обучения детей. Каждая школа имеет право уже сегодня перейти на пятидневный график обучения в силу ст. 30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Столичные школы, перешедшие на пятидневный график обучения, стабильно показывают лучшие результаты школьного образования в России. Некоторые вузы ввели новый график учебы и чередуют пятидневные и четырехдневные учебные недели (например, в 2019 г. такой график учебы применялся в Московской государственной академии водного транспорта). По данным Общероссийского народного фронта, более 2/3 школ России в настоящее время об-

учают детей по пятидневному еженедельному графику обучения¹⁹.

Приведем, наряду с вышеизложенными общими аргументами, дополнительные аргументы в обоснование позиции о необходимости полного перехода к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями в образовательных организациях:

1. Сохраняя шестидневку в образовательных организациях, законодатель в 1960-е гг. в первую очередь проявлял заботу о детях. Одним из аргументов выступал приоритет общественного образования над семейным воспитанием. В настоящее время государство законодательно признает доминирующее право семьи на воспитание детей, что закреплено в п. 1 ст. 63 Семейного кодекса РФ: «Родители имеют преимущественное право на обучение и воспитание своих детей перед всеми другими лицами»²⁰. С введением повсеместной пятидневной учебной и рабочей недель родители смогут больше времени уделять воспитанию своих детей: уделить время занятиям спортом, сходить в поход, в гости, на концерт.

2. Растущему организму ребенка, школьника, студента (как известно, отдельные системы органов человека формируются до 25 лет) требуется время на восстановление от учебной нагрузки, требуется смена режима гиподинамии. Получив знания в юности, но не сохранив здоровье, человек не сможет эти знания реализовать во взрослой жизни. А здоровье (физическое и психическое) и целостное развитие личности напрямую связаны с наличием дополнительного свободного времени. Поэтому для детей так важен двухдневный непрерывный отдых.

3. Работник сферы образования является, во-первых, человеком, с присущими ему человеческими потребностями (в свободном времени, в отдыхе) и обязанностями, прежде всего мы подразумеваем его обязанности перед семьей.

¹⁸ Мы используем терминологию, сформулированную в п. 18 ст. 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 24.04.2020 № 147-ФЗ) «Об образовании в Российской Федерации».

¹⁹ Данные опроса Общероссийского народного фронта «Равные возможности — детям» (см.: Эксперты ОНФ: почти половина российских школьников перегружена программой // URL: <https://onf.ru/2019/12/17/eksperty-onf-pochti-polovina-rossijskih-shkolnikov-peregruzhen-programmoy/> (дата обращения: 25.12.2019)).

²⁰ Семейный кодекс Российской Федерации от 29.12.1995 № 223-ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 1. Ст. 16.

Как известно, среди дошкольных и школьных педагогов в России, как и в мире, преобладают женщины²¹. С учетом традиционно ведущей роли женщины в обеспечении семейной жизни, ее роли в воспитании детей она тратит значительно больше времени на выполнение домашних обязанностей, нежели мужчина. Полноценная семейная жизнь является залогом успешной профессиональной деятельности. Наличие дополнительного выходного дня дает больше возможности в полной мере выполнить женщине-педагогу обязанности супруги и матери.

4. Большинство образовательных организаций уже в настоящее время осуществляют образовательный процесс в режиме пятидневки. Но, например, в детских домах, осуществляющих образовательный процесс в режиме 24/7, применяется сменный режим работы для отдельных педагогов-воспитателей, работающих в ночное время и в выходные дни; при этом педагоги-предметники трудятся в обычном режиме, не посменно, в дневной период времени. Две смены применяются повсеместно в средней школе при нехватке площадей для занятий в одну смену. Выбор работы в сменном режиме предполагает большую добровольность выбора такого режима труда, нежели работа в режиме шестидневки. Применение в различных педагогических организациях различного режима труда (пятидневки и шестидневки) фактически дискриминирует тех работников, у которых еще сохраняется режим шестидневной рабочей недели. Таким образом, с принятием нормы об обязательной пятидневке произойдет устранение дискриминации педагогов, работающих по шестидневке, трудящихся на различных уровнях педагогического образования и в различных педагогических организациях.

5. Дошкольный и школьный педагог должен иметь время для самоподготовки, которого при шестидневной рабочей неделе у него фактически нет. Педагогу приходится осуществлять самообразование в лучшем случае в урезанном виде, а фактически пользоваться багажом вузовских знаний, что понижает качество преподаваемых им предметов, т.е. всего школьного образования.

6. Педагоги высшей школы, как никто иной из педагогов, нуждаются в дополнительном свободном времени в силу их творческой работы, ключевой составляющей которой является исследовательский труд. Ведь известно: для того, чтобы полноценно вести лекторскую работу, которая является конечным звеном научной работы, необходимо на один лекторский час затратить несколько часов, а то и несколько десятков часов, индивидуальной подготовки. Особенно это касается молодых и начинающих ученых или подготовки лекций на новые для лектора темы. Диссертации, как кандидатские, так и докторские, пишутся в свободное время, то есть чаще всего по ночам и в выходной период времени. С увеличением свободного времени у педагогов высшей школы возрастет качество и скорость достижения конечного результата диссертационных и научных исследований. С введением обязательного двухдневного непрерывного выходного периода станет возможно улучшение прогнозирования своей научной работы.

7. Законодательство, регулирующее работу преподавателя вуза, довольно обширно²². Преподавание в ночное время или в режиме сменности в вузе сомнительно. Лекции профессор чаще всего читает несколько дней в неделю, а в остальное время занимается исследовательским трудом, работает с текстами студентов и

²¹ В российских школах большинство учителей — женщины, а директоров — мужчины / Ведомости // URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2009/10/05/v-rossijskih-shkolah-bolshinstvo-uchitelej-zhenschiny-a-direktorov-muzhchiny> (дата обращения: 24.07.2020) ; Один в школе воин / Российская газета URL: <https://rg.ru/2019/09/21/reg-urfo/pochemu-sredi-uchitelej-na-desiat-zhenshchin-prihoditsia-odin-muzhchina.html> (дата обращения: 24.07.2020).

²² См.: Лукинова С. А. О статусе преподавателя вуза в трудовом праве // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-statuse-prepodavatela-vuza-v-trudovom-prave> (дата обращения: 24.07.2020) ; Михалкина Е. В. Анализ норм труда профессорско-преподавательского состава вуза // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-norm-truda-professorsko-prepodavatel'skogo-sostava-vuza> (дата обращения: 24.07.2020).

аспирантов, что обычно делает на дому. При этом учебный процесс студентов вузов тесно связан с началом их исследовательской работы — как самостоятельной, так и под руководством научного руководителя, что может осуществляться в учебное и во внеурочное время, только уже на добровольной основе. Такие занятия могут происходить как в субботу, так и в воскресенье, а с использованием сети Интернет и в позднее вечернее время. Правовой основой для подобного дополнительного образовательного процесса может явиться внесение в устав вуза соответствующего положения на основании п. 2 ст. 30 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Отдельно следует подчеркнуть экономическую составляющую полного перехода на пятидневный график работы. Показательны данные МОТ и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР): россияне входят в число самых работающих наций и занимают шестую строчку рейтинга. При 40-часовой трудовой неделе у жителей нашей страны набирается 1 980 рабочих часов в год. Рекордсменом по количеству рабочих часов в год оказалась Мексика — 2 250 часов. Меньше всех работают в Германии — всего 1 370 часов в год, почти вдвое меньше, чем в Мексике²³; как известно, экономический и научный потенциал Германии один из самых высоких в мире. Эти данные наглядно демонстрируют, что на состояние экономики влияет не количество отработанных часов, а факторы внедрения новых технологий, поддержка творческой инициативы работников в реализации производственного процесса, научная организация труда. Исследователи приходят к выводу, что длительная работа не всегда является продуктивной, т.к. ее результативность

падает при увеличении количества отработанных часов в неделю свыше 40²⁴.

Очень часто приводятся лукавые сравнения о количестве дней отдыха в России и за рубежом, при этом часто делается вывод о том, что в России отдыхают гораздо больше, чем в других странах, прозрачно намекая на то, что в России люди ленивее и не хотят трудиться. Но разве достижения СССР и в последующем Российской Федерации в научной, оборонной областях не доказывают обратное, разве эти достижения не свидетельствуют о высоких показателях ума и трудолюбия россиян? Как мы сказали выше, результаты труда в большей степени зависят от модернизации производства, от внедрения в производство достижений науки, от уровня развития науки и наукоемких отраслей, а не от количества времени, отданного работе. Произведя подсчет того, сколько же дней в году трудятся россияне при шестидневной рабочей неделе, можно прийти к выводу о том, что Россия по количеству рабочих дней опережает многие страны, но вряд ли подобное первенство окажется желаемым, т.к. оно непропорционально экономическому положению страны.

По мнению С. Ю. Глазьева, исходя из сумм заработной платы степень эксплуатации труда в России в три раза выше с точки зрения производства продукции, чем в странах «двадцатки» (G20), а по количеству миллиардеров Россия опережает все страны Западной Европы — источником сверхдоходов является сверхэксплуатация труда²⁵. Идеология новой власти отразилась на науке трудового права, в которой перед принятием ТК РФ распространилось мнение о необходимости обеспечить баланс интересов работника и работодателя, без приоритета одной из сторон²⁶. Но каково было изначальное

²³ Отдыхают все : Рейтинг стран по числу выходных дней и праздников в году (источник ILO (Международная организация труда). OECD) // Известия. URL: <https://iz.ru/news/655625> (дата обращения: 02.12.2019).

²⁴ Действительно ли трудоголики работают лучше? // URL: <https://www.wrike.com/ru/blog/dejstvitelno-li-trudogoliki-rabotayut-luchshe-stremlenie-k-zdorovomu-balansu-mezhdu-rabotoj-otdyhom/> (дата обращения: 02.12.2019).

²⁵ Глазьев С. Ю. Срочно! Это был приказ // URL: <https://www.youtube.com/watch?v=aw-Hs8de8FA> (дата обращения: 06.05.2020).

²⁶ См.: Куренной А. М. «Болевые точки» российского трудового права // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. М., 2000. С. 37–49.

назначение трудового права? Как мы видим из содержания первых правовых актов в России и мире, которые в настоящее время относят к трудовому праву, их смысл был направлен на сдерживание произвола работодателя. Профсоюз, призванный защищать права работника, основываясь на положениях ст. 372 ТК РФ, может выступать единым рупором от имени наемных работников перед лицом работодателя. На примере данной статьи хорошо видно, что в трудовом праве нет равных отношений между работником и работодателем, условия всегда диктует работодатель, ведь локальные акты издает не работник, а работодатель, а наемный работник с ними соглашается или нет! Где здесь свобода выбора, ведь последствия выбора не равны? Поэтому главная задача трудового права заключается в том, чтобы дать больше прав наемному работнику и хотя бы частично приблизить фактические права наемного работника к правам работодателя. Но возможно ли такое даже в теории? Равного объема свободы, как и ответственности, у работодателя и работника не может быть. Однако в мире на первый план выходят общечеловеческие ценности, которые могут быть объединяющим фактором для работодателя и работника, одной из таких ценностей и свобод может стать введение обязательного двухдневного выходного.

В то же время мы приведем аргументы, как бы со стороны работодателя, и докажем, что наше предложение никак не уменьшает объем прав работодателя. Экономика предприятий и производственный процесс предприятий и организаций никак не пострадает от их перехода на пятидневный график работы в силу следующих причин:

1. Как при шестидневной, так и при пятидневной рабочей неделе ТК РФ устанавливает предельное количество рабочих часов в неделю в количестве 40, а для части работников предусмотрена сокращенная рабочая неделя (ст. 91 «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени»; ст. 92 «Сокращенная продолжительность рабочего времени»). Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов (ст. 95

ТК РФ). Поэтому для работодателя экономическая целесообразность сохранять шестидневную рабочую неделю фактически отсутствует.

2. В настоящее время работодатель, при условии добровольного согласия работника, может привлечь его к дополнительной работе в нерабочее время в соответствии с действующими нормами ТК РФ, назначить гибкий или сменный режим труда (ст. 97 «Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени»; ст. 99 «Сверхурочная работа»; ст. 102 «Работа в режиме гибкого рабочего времени»; ст. 103 «Сменная работа»). Согласно действующим положениям абз. 3 ст. 111 ТК РФ уже сегодня работодатель может назначить выходные дни в любые дни недели, и, таким образом, организация, предприятие может работать непрерывно, круглосуточно, семь дней в неделю.

3. Надо признать, что единственное неудобство, связанное с переходом от шестидневной к пятидневной рабочей неделе для руководства организации будет состоять в создании новых правил внутреннего трудового распорядка, изменяющих график времени рабочего процесса и выходных дней для работников организаций и предприятий, которые еще трудятся по графику шестидневной рабочей недели.

Попытаемся встать на позицию работодателя (без всякого учета мнения наемных работников и позиции государства), который скажет: при специфике моей производственной деятельности мне выгодно, чтобы мой наемный работник трудился семь дней в неделю по 5 часов в день, при этом общее количество рабочих часов в неделю у работника составит 35 и не будет превышать предельного еженедельного количества рабочих часов. Что на это ответит государство? Государство и профсоюзы уже сегодня не позволяют это сделать, т.к. произойдет нарушение норм ТК РФ, обязывающих предоставить один выходной. Так почему же разрешается работать только 5 часов перед выходным при шестидневном графике, чаще всего в субботу — ведь это очевидный законодательный компромисс, который с введением обязательного двухдневного выходного будет устранен в интересах всех работников и, как следствие, в интересах государства.

Как пишут М. В. Лушникова и А. М. Лушников, в связи с изменением социально-экономической системы в России возникли новые условия трудовых отношений, но «...должны учитываться интересы не только работников и работодателей, но также государства... с учетом интересов общества в целом»²⁷.

Неотъемлемой частью трудовой деятельности является отдых. Пункт «г» ст. 1 Указа Президента РФ «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» как одну из национальных целей России прямо указывает «достойный, эффективный труд». Реализация цели организации достойного труда подразумевает как увеличение зарплаты, так и создание достойных условий отдыха, осуществлению чего призвано способствовать внесение изменений в ТК РФ, предусматривающих полный переход к пятидневной рабочей неделе с двумя следующими подряд выходными днями.

Вывод. В интересах соблюдения равенства трудового права на отдых было бы справедливо обеспечить оставшейся небольшой группе работников, еще работающих по шестидневному графику, переход на пятидневный график труда, по которому уже давно работает подавляющее большинство граждан России. Для этого следует внести изменения в ТК РФ, которые гарантировали бы всем работникам два еженедельных выходных дня, что устранило нарушение п. 5 ст. 37 Конституции РФ, гарантирующего предоставление выходных дней, а не одного выходного дня. А именно: привести содержание ст. 111 ТК РФ в соответствие с требованиями п. 5 ст. 37 Конституции РФ. Работники в период

двух непрерывных выходных значительно лучше отдохнут и восстановятся для последующей работы.

Принятие положения об обязательных двух выходных днях никак не ущемит права работодателя, т.к. действующее законодательство, при условии добровольного согласия работника на дополнительную работу, позволяет ему заключить с работником соглашение о работе за пределами продолжительности рабочего времени, сменной работе, работе в режиме гибкого рабочего времени, сверхурочной работе. Реализация предложения об обязательных двух выходных днях не уменьшит общую продолжительность рабочей недели и сохранит ее на уровне 40 часов, что является базисным (основным) рабочим временем организации любой формы собственности и деятельности.

С введением обязательной пятидневной рабочей недели в России должен завершиться процесс полного перехода на такой график работы, который начался более 50 лет назад, общество уйдет от одного выходного, введенного еще указом Николая II, что соответствовало бы практике большинства развитых стран. Важность введения обязательной пятидневной рабочей недели при двух непрерывных, идущих подряд выходных днях назрела давно и обусловлена как историческим развитием трудовых отношений в России и мировым опытом, так и отсутствием экономического ущерба работодателю при введении нормы об обязательной пятидневной рабочей неделе. От введения обязательных двух выходных выигрывают как наемный работник, так и работодатель, их семья, а как следствие — и государство.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Воронина И. Ю. Физиология трудовых процессов / Алтайский государственный университет. — Барнаул : Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2017. — 197 с.
2. Куприянова Л. В. «Рабочий вопрос» в России во второй половине XIX — начале XX в. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm> (дата обращения: 02.12.2019).

²⁷ Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. М. : Юридический центр-Пресс, 2006. С. 336.

3. Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. — М. : Юридический центр-Пресс, 2006. — 938 с.
4. Муравьева Л. А. Реформы министра финансов Н. Х. Бунге // Финансы и кредит. — 2014. — № 17. — С. 56–57.
5. Петров А. Я. Время отдыха: о концепции раздела V Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. — 2012. — № 4. — С. 39–40.
6. Рабочий день и рабочая неделя в СССР и России. Досье // ТАСС. — URL: <https://tass.ru/info/1491606> (дата обращения: 02.12.2019).
7. Трудовое право России : учебник для студентов, квалификация «бакалавр» / под ред. А. М. Куренного. — 3-е изд., перераб. и доп. — М., Проспект, 2019. — 624 с.
8. Трусова Л. Н., Казакова О. А. Влияние семейного воспитания на формирование личности // Теория и методика обучения и воспитания. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25448286_99843118.pdf (дата обращения: 22.12.2019).
9. Трушина А. С. Время отдыха: выходные, праздничные, отпуска : практическое пособие. — М. : Экзамен, 2008. — 383 с.

Материал поступил в редакцию 9 мая 2020 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Voronina I. Yu. Fiziologiya trudovyh processov / Altajskij gosudarstvennyj universitet. — Barnaul : Izd-vo Altajskogo gos. un-ta, 2017. — 197 s.
2. Kupriyanova L. V. «Rabochij vopros» v Rossii vo vtoroj polovine XIX — nachale XX v. // URL: <http://www.hist.msu.ru/Labour/Article/Kupriyanova.htm> (data obrashcheniya: 02.12.2019).
3. Lushnikova M. V., Lushnikov A. M. Ocherki teorii trudovogo prava. — M. : Yuridicheskij centr-Press, 2006. — 938 s.
4. Murav'eva L. A. Reformy ministra finansov N. H. Bunge // Finansy i kredit. — 2014. — № 17. — S. 56–57.
5. Petrov A. Ya. Vremya otdyha: o koncepcii razdela V Trudovogo kodeksa RF // Zakonodatel'stvo i ekonomika. — 2012. — № 4. — S. 39–40.
6. Rabochij den' i rabochaya nedelya v SSSR i Rossii. Dos'e // TASS. — URL: <https://tass.ru/info/1491606> (data obrashcheniya: 02.12.2019).
7. Trudovoe pravo Rossii : uchebnik dlya studentov, kvalifikaciya «bakalavr» / pod red. A. M. Kurenno. — 3-e izd., pererab. i dop. — M., Prospekt, 2019. — 624 s.
8. Trusova L. N., Kazakova O. A. Vliyanie semejnogo vospitaniya na formirovanie lichnosti // Teoriya i metodika obucheniya i vospitaniya. — URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25448286_99843118.pdf (data obrashcheniya: 22.12.2019).
9. Trushina A. S. Vremya otdyha: vyhodnye, prazdnichnye, otpuska : prakticheskoe posobie. — M. : Ekzamen, 2008. — 383 s.