

# ОЧЕРЕДНЫЕ ИНИЦИАТИВЫ ПО ИЗМЕНЕНИЮ ТК РФ: ПРОГРЕСС ИЛИ РЕГРЕСС?

Александр Мурушкин,  
заместитель Председателя ВЭП

Сегодня из всех утюгов и электрочайников страны опять настойчиво зазвучала тема, связанная с внесением пакета изменений в отдельные статьи Трудового кодекса РФ. Содержимое пакета весьма нехитрое. Это, прежде всего, новации, связанные с установлением нового порога ограничений продолжительности сверхурочной работы в течении календарного года (ст. 99 ТК РФ) и нововведения в отношении предприятий малого и среднего бизнеса (МСБ), которые позволили бы увеличить общую численность работников, поступающих на работу к работодателям-субъектам МСБ по срочным трудовым договорам – с 35 до 70 человек. И если ко второй части пакета предложений у представителей общественности, работников, экспертного сообщества вопросов возникает не много, то по первой части – диаметрально наоборот.

Горячие дискуссии о возможности увеличения лимита сверхурочных часов для работников российских предприятий со 120 до 240 часов в год начались еще в прошлом году, когда осенью 2024 года по инициативе Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) Министерством экономического развития РФ совместно с Министерством труда и социальной защиты были разработаны и предложены широкой публике соответствующие поправки в Трудовой кодекс РФ.

Правительство, в общем и целом, данную инициативу поддержало. Единственной стороной, выступившей резко против трансформации ТК РФ, стали российские профсоюзы, которые на многих площадках, включая Российскую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), обосновано критиковали непопулярную инициативу.

Какие только доводы и, с позволенья сказать, аргументы социальных партнеров приходилось выслушивать:

- ▶ двукратное увеличение часов переработки покроет часть дефицита рабочих рук и сократит переток работников в самозанятые;
- ▶ сотрудники, которые действительно хотят дополнительно заработать, смогут легально увеличить свой доход непосредственно по месту работы с учетом оплаты в двойном размере со 121 часа, а не искать подработку на стороне;
- ▶ приводились примеры других стран, где ограничения сверхурочной работы составляют от 240 до 560 часов в год;
- ▶ увеличение количества часов переработки преимущественно коснется работников только тех отраслей, которые с учетом структурной перестройки экономики РФ будут существенно наращивать производство продукции и оказание услуг (обрабатывающие производства, добыча полезных ископаемых, деятельность гостиниц и предприятий общественного питания и т. п.);



► желание самих работников перерабатывать и получать дополнительный доход у одного работодателя.

Все приведенные выше доводы являются как минимум спорными и дискуссионными. Нам понятны мотивы работодателей, которые под видом вкусной конфетки хотят навязать нам очередную потогонную систему. С точки зрения наших доверителей увеличение лимита часов переработки – это чистейшей воды интенсификация труда, пусть и за большие деньги.

Мы убеждены, что нынешнее ограничение продолжительности рабочего дня, временные интервалы между трудом и отдыхом, межчасовые перерывы и т. п. появились в ТК РФ и иных нормативно-правовых актах в результате серьезных исследований влияния на организм человека интенсивности труда и различных производственных факторов.

– Увеличение пределов регулярной сверхурочной работы – не самый лучший способ решения проблемы дефицита кадров. Если у вас вместо тройки лошадей имеется одна, но вы пытаетесь ее нагружать за троих, велика вероятность, что последняя лошадь или сбежит, или сдохнет, – прокомментировала инициативу работодателей заместитель Председателя ФНПР **Нина Николаевна Кузьмина** на одном из заседаний РТК. Ну и если развить тезис Н. Н. Кузьминой дальше, то с высокой долей вероятности можно предположить, к каким еще негативным последствиям может привести реализация данной новации: прошай нулевой травматизм, здравствуй рост профзаболеваний и профессиональное выгорание. И это только те, что на поверхности...

Кроме того, у ряда представителей отраслевых профсоюзов есть обоснованные опасения, что увеличение лимита сверхурочных часов приведет к злоупотреблениям со стороны компаний. Так, по данным опроса hh.ru, злоупотребления при соблюдении правил компенсации за сверхурочную работу достаточно распространены и сейчас. Почти у половины опрошенных (48 %) компенсация за переработки не предусмотрена, треть россиян (29 %) уже сейчас перерабатывает каждый или почти каждый день, а каждый из четырех опрошенных (23 %) делает это 2-3 раза в неделю.

Что касается тезиса наших оппонентов относительно того, что в России в настоящее время один из самых низких лимитов продолжительности сверхурочной работы (120 часов в год), то он соответствует действительности.

В большинстве других стран — Запада, государств с развивающимися экономиками Азии, Африки, Латинской Америки — подобное ограничение находится на уровне от 240 до 560 часов в год. Для нашего государства эти ориентиры интересны?

Но, господа! Позвольте! Давайте тогда использовать и другие параметры норм труда, законодательно установленные в этих странах (речь безусловно должна идти о развитых государствах, а не странах «третьего мира»), а не выдергивать из контекста только те параметры, которые интересны здесь и сейчас. Например, мы готовы одновременно с предложением о 2-х кратном увеличении лимита сверхурочных часов переработки (со 120 до 240) обсудить предложение об установлении иной продолжительности рабочей недели с 40 часов до 31–35 как во Франции, Нидерландах, Армении, Азербайджане. Можем предложить компромиссный вариант с продолжительностью рабочей недели на уровне 36 часов, как в Бельгии, Германии, Дании, Ирландии, Испании, Италии, Люксембурге, Норвегии, Финляндии, Швейцарии, Швеции и Эстонии.

Справедливости ради стоит отметить, что инициатива по уменьшению продолжительности рабочей недели в России в настоящее время имеет место быть и уже достаточно давно обсуждается профессиональным сообществом. Но вероятность того, что она пройдет через все уровни принятия решений и сию регламентных процедур в текущих условиях экономики фактически равна нулю, а сам факт ее наличия будет использоваться в качестве контраргумента: «Мы же пытались?!».

Избирательное использование «лучших» мировых практик именно в такой логике в перспективе может привести

к тому, что нам будут предлагаться изменения, связанные, например, с уменьшением продолжительности ежегодного отпуска. А почему бы и нет? Ведь (в зависимости от трудового стажа) в Израиле он составляет 12 дней, в Китае 5 дней, в Южной Корее 15 дней, а в США вообще нет единого закона, определяющего продолжительность ежегодного отпуска.

К условно позитивным моментам в этой ситуации можно отнести саму редакцию проекта документа, которая не содержит прямого императива по установлению лимита переработки именно в 240 часов, а делает отсыл на отраслевые и локальные правовые формы регулирования трудовых отношений — Отраслевые соглашения или Коллективные договоры.

— *Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год, если это предусмотрено коллективным договором и (или) отраслевым (межотраслевым) соглашением, распространяющимся на данного работодателя*, — говорится в проекте документа.

Учитывая, как чаще всего в РФ строятся взаимоотношения работников и работодателей (особенно там, где отсутствуют профсоюзные структуры) можно уже сейчас, не будучи провидцем, спрогнозировать к чему это может привести.

Ответ однозначный — всплеску конфликтных ситуаций, масштабным злоупотреблениям, особенно в отраслях или регионах, где рынок труда частично монополизирован. И все это на фоне продления моратория на проведение проверок работодателей контрольно-надзорными органами до 2030 года.

Занавес!

