

---

## ТРУДОВОЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

### LABOUR LAW; SOCIAL SECURITY LAW

Научная статья

УДК 341

DOI 10.33184/vest-law-bsu-2026.30.7

#### **Зарубин Дмитрий Викторович**

Севастопольский филиал Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Севастополь, Россия, dimaaa95.95@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2273-8626>

#### **Каражан Бекмырза Серикович**

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилёва, Астана, Казахстан, karazhan\_bs\_3@enu.kz, <https://orcid.org/0000-0002-4927-9634>

#### **Ергалимова Акбопе Нурмуханбетовна**

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилёва, Астана, Казахстан, akbope\_80kz@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4143-9100>

### РЕГИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ О НОРМАЛЬНОЙ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

**Аннотация.** В развитии проблематики международно-правового регулирования нормальной продолжительности рабочего времени, где уже была предпринята попытка построения целостного научного представления о таком регулировании на универсальном уровне и выдвинуты предложения о принятии нового международного акта, устанавливающего более сокращённую продолжительность рабочего времени, актуальным представляется сравнительный анализ правового регулирования, осуществляемого региональными международными организациями на постсоветском пространстве и европейском континенте. Предопределяется это более тесным региональным сотрудничеством, в рамках которого государства нередко вырабатывают более прогрессивные и конкретизированные трудовые стандарты, чем те, что установлены в универсальных международных актах. Цель: выработать целостное научное представление о действующих региональных стандартах о нормальной продолжительности рабочего времени в сравнительно-правовом контексте. Методы: для достижения поставленной цели использовались общенаучные и частно-научные методы исследования, к которым относятся методы формальной логики, теоре-

тического и эмпирического познания, сравнительно-правовой метод и др. Результаты: представлены особенности правового регулирования нормальной продолжительности рабочего времени в рамках Содружества Независимых Государств, Союзного государства России и Беларуси, Евразийского экономического союза, Совета Европы, Европейского союза. Сформулирован общий вывод о том, что региональные стандарты о нормальной продолжительности рабочего времени, в большей степени, корреспондируют универсальным, находясь с ними на одном и том же уровне. По этой причине региональные акты, положения которых регулируют рассматриваемые общественные отношения в сфере труда, пока не могут стать отправной точкой для совершенствования международных трудовых стандартов на универсальном уровне.

**Ключевые слова:** международное трудовое право, региональные международные организации, международно-правовое регулирование труда, рабочее время, рабочая неделя, рабочий день, Содружество Независимых Государств, Союзное государство, Евразийский экономический союз, Совет Европы, Европейский союз, международный договор, акты мягкого права.

**Для цитирования:** Зарубин Д.В., Каражан Б.С., Ергалимова А.Н. Региональные стандарты о нормальной продолжительности рабочего времени: сравнительно-правовой анализ / Д.В. Зарубин, Б.С. Каражан, А.Н. Ергалимова. – DOI 10.33184/vest-law-bsu-2026.30.7 // Вестник Института права Башкирского государственного университета. – 2026. – № 2. – С. 95–106.

Original article

### **Zarubin Dmitry Viktorovich**

Sevastopol Branch of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Sevastopol, Russia, dimaaa95.95@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2273-8626>

### **Karazhan Bekmyrza Serikovich**

L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan, karazhan\_bs\_3@enu.kz, <https://orcid.org/0000-0002-4927-9634>

### **Yergalimova Akbope Nurmukhanbetovna**

L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan, akbope\_80kz@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4143-9100>

## **THE REGIONAL STANDARDS OF NORMAL WORKING TIME: COMPARATIVE LEGAL ANALYSIS**

**Abstract.** In the development of international legal regulation of normal working time, where an attempt has already been made to build a holistic scientific understanding of such regulation at the universal level and proposals for a new international act have been put forward, establishing a shorter working hours, a comparative analysis of the legal regulation carried out by regional international organizations in the post-Soviet space and the European continent seems relevant. This is

predicated by closer regional cooperation, in which states often develop more progressive and concrete labor standards than those established by universal international instruments. Purpose: to develop a comprehensive scientific understanding of current regional standards on normal working time in a comparative legal context. Methods: to achieve this goal, general and specific scientific research methods are used, including formal logic, theoretical and empirical research, comparative legal methods and others. Results: the research presents the specifics of normal working time legal regulation within the Commonwealth of Independent States, the Union State of Russia and Belarus, the Eurasian Economic Union, the Council of Europe and the European Union. A general conclusion has been reached that regional standards on normal working time largely correspond to universal standards. For this reason, regional acts, the provisions of which regulate the social relations in the sphere of labor under consideration, cannot yet become a starting point for improving international labor standards at the universal level.

**Keywords:** international labor law, regional international organizations, international legal regulation of labor, working time, working week, working day, Commonwealth of Independent States, Union State, Eurasian Economic Union, Council of Europe, European Union, international treaty, soft law acts

**For citation:** Zarubin D.V., Karazhan B. S., Yergalimova A. N. The Regional Standards of Normal Working Time: Comparative Legal Analysis. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Institute of Law of the Bashkir State University*, 2026, no. 2, pp. 95–106. (In Russian). DOI 10.33184/vest-law-bsu-2026.30.7

**Введение.** Продолжая разработку проблемы международно-правового регулирования нормальной продолжительности рабочего времени, в рамках которой уже была осуществлена попытка формирования целостного научного представления о таком регулировании на универсальном уровне и выработка предложений о принятии нового международного акта, устанавливающего более сокращённую продолжительность рабочего времени [1, с. 98–102], представляется целесообразным исследовать регулирование рассматриваемых общественных отношений в сфере труда посредством актов региональных международных организаций, действующих на постсоветском пространстве и европейском континенте.

Обоснованность этого объясняется тем, что благодаря более тесному региональному сотрудничеству государства нередко согласовывают между собой более прогрессивные и детализированные трудовые стандарты, чем те, которые установлены в актах универсальных международных организаций [2, с. 5]. Это, как представляется, может оказать позитивное воздействие в следующих направлениях. Во-первых, повышенные трудовые стандарты регионального уровня могут быть восприняты в процессе совершенствования универсальных международных актов в сфере труда. Во-вторых, положительный опыт одной региональной международной организации в регулировании нормальной продолжительности рабо-

чего времени может быть использован другой организацией такого же уровня. В-третьих, региональные трудовые стандарты могут послужить основой для модернизации внутреннего законодательства о труде разных государств.

**Международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени в рамках Содружества Независимых Государств.** Начать данное исследование представляется возможным с актов Содружества Независимых Государств (далее – СНГ), в рамках которого «создана всеобъемлющая нормативно-правовая база, достигнуто единое понимание по самому широкому спектру областей взаимодействия» [3, с. 208]. Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г. (далее – Конвенция 1995), «более 30 лет являясь по своей правовой природе бесценным актом для становления и развития института защиты прав человека» [4, с. 103], не содержит положений, регламентирующих нормальную продолжительность рабочего времени. С учётом того, что в Преамбуле Конвенции 1995 отражено принятие во внимание договаривающимися государствами, в частности, Всеобщей декларации прав человека и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, положения которых предусматривают право каждого на разумное ограничение рабочего времени (ст. 24 Декларации и ст. 7 (d) Пакта), представляется вполне уместным, чтобы аналогичная формулировка также нашла своё отражение и в тексте рассматриваемой конвенции.

По информации депозитария, размещённой в Едином реестре правовых актов и других документов СНГ<sup>1</sup>, Конвенция 1995 вступила в силу для Беларуси, Кыргызстана, России и Таджикистана. Анализ трудовых кодексов<sup>2</sup> этих государств позволяет констатировать то, что все из них на своем национальном уровне придерживаются принципа 40-часовой рабочей недели, что коррелирует с положениями ратифицированной всеми ими Конвенции № 47 (ст. 1) и Рекомендации № 116 (п. 4) Международной организации труда.

Вместе с тем, остаётся открытым вопрос о максимальной продолжительности рабочего дня по общему правилу (для всех категорий работников). Трудовые кодексы Беларуси, Кыргызстана, России и Таджикистана позволяют сформулировать две модели правового регулирования данного вопроса. Первая модель, используемая белорусским<sup>3</sup> и российским<sup>4</sup> законодателями, состоит в регулировании продолжительности ежедневной работы на локальном уровне при условии соблюдения нормы продолжительности рабочей недели,

---

<sup>1</sup> Информация депозитария. Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека. URL: <https://eccis.org/reestr2/print/depositary-info?ids=451> (дата обращения: 22.03.2026).

<sup>2</sup> См.: ст. 112 Трудового кодекса Республики Беларусь. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296> (дата обращения: 22.03.2026); ст. 51 Трудового кодекса Кыргызской Республики. URL: [https://continent-online.com/Document/?doc\\_id=39188508#pos=6;-142](https://continent-online.com/Document/?doc_id=39188508#pos=6;-142) (дата обращения: 22.03.2026); ст. 91 Трудового кодекса Российской Федерации. URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения: 22.03.2026); ст. 67 Трудового кодекса Республики Таджикистан. URL: [https://continent-online.com/Document/?doc\\_id=31960488#pos=6;-144](https://continent-online.com/Document/?doc_id=31960488#pos=6;-144) (дата обращения: 22.03.2026).

<sup>3</sup> См.: ст. 115 Трудового кодекса Республики Беларусь.

<sup>4</sup> См.: ст. 100 Трудового кодекса Российской Федерации.

установленной законом. Вторая модель, используемая кыргызским<sup>5</sup> и таджикским<sup>6</sup> законодателями, дополняет рассмотренную выше, поскольку предусматривает установление на уровне закона максимальной продолжительности ежедневной работы при 6-дневной рабочей неделе.

С учётом вышеизложенного представляется возможным предложить две формулировки для дополнения Конвенции 1995, одна из которых более абстрактна, а другая, в большей степени, конкретизирована. Говоря о первой, то её формулировку можно было бы свести к тому, что каждый человек имеет право на разумное ограничение рабочего времени в соответствии с национальным законодательством. Вторая и более детализированная формулировка могла бы быть представлена следующим образом – каждый человек имеет право на разумное ограничение рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочей недели не может превышать 40 часов в неделю. Максимальная продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с национальным законодательством.

В 1994 г. был утверждён по своей сути рекомендательный документ [5, с. 25] – Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств. В ней прямо указывается на то, что продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 8), хотя и не обозначается максимальная продолжительность рабочего дня по общему правилу (для всех категорий работников).

Принятый в 2020 г. модельный Трудовой кодекс для государств-участников СНГ (далее – МТК) регулирует данный вопрос более подробно. Интересно заметить, что еще в середине 90-х гг. прошлого столетия Ю.А. Тихомиров обращал внимание на то, что модельные законодательные акты являются «новым и весьма эффективным каналом влияния международного права на национальные правовые системы» [6, с. 64], хотя и до настоящего времени их потенциал до конца не раскрыт [7, с. 639]. МТК прямо предусматривает, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 85). Преимуществом данного акта является то, что в нём содержится положение, детально регламентирующее максимальную продолжительность рабочего дня при пятидневной и шестидневной рабочей неделе (ст. 88). Так, в первом случае продолжительность рабочего дня не должна превышать 8 часов. Во втором же случае – 7 часов при условии того, что накануне выходных дней продолжительность работы не может превышать 5 часов.

Подводя итог рассмотренному международно-правовому регулированию нормальной продолжительности рабочего времени в рамках СНГ, можно прийти к выводу о том, что оно отличается использованием юридически необязывающих актов, носящих для государств-участников СНГ рекомендательный характер. При этом, дополнение Конвенции 1995 предложенным выше положением видится весьма целесообразным для совершенствования международно-

<sup>5</sup> См.: ст. 53 Трудового кодекса Кыргызской Республики.

<sup>6</sup> См.: ст. 74 Трудового кодекса Республики Таджикистан.

правовой защиты прав работников на разумное ограничение рабочего времени в рамках данной региональной международной организации.

**Международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени в рамках Союзного государства.** Функционирование Союзного государства (далее – СГ), которое «является одной из "фундаментальных опор" формирующейся архитектуры евразийской интеграции» [8, с. 63], обуславливает повышенный интерес в проведении сравнительно-правового исследования в части регулирования трудовых отношений в России и Беларуси. Причиной этому служит содержащееся в Договоре о создании СГ положение о действии унифицированного трудового законодательства в рамках данного межгосударственного (интеграционного) объединения (ст. 31). Хотя и, как справедливо отмечает К.Л. Томашевский, «данная норма-цель в настоящее время в незначительной степени реализована и во многом не выполняется» [9, с. 152], тем не менее, как видно из вышеизложенного, в части установления нормальной продолжительности рабочей недели (принцип 40-часовой рабочей недели) и рабочего дня (регулирование на локальном уровне при условии соблюдения установленной законом нормы продолжительности рабочей недели) подходы российского и белорусского законодателя, в целом, идентичны.

Важно заметить, что в рамках СГ ведётся активная работа по согласованию политики Российской Федерации и Республики Беларусь в социально-трудовой сфере. 29 января 2024 г. был принят Декрет<sup>7</sup>, утверждающий Основные направления реализации положений Договора о создании СГ на 2024-2026 гг., которые предусматривают продолжение работы по проведению согласованной политики и обеспечению равных прав граждан СГ в социально-трудовой сфере и дальнейшее развитие социально-трудовой сферы по определённым направлениям (п. 9.1)<sup>8</sup>.

**Международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени в рамках Евразийского экономического союза.** В международно-правовых актах, принятых в рамках Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС), не содержится положений о нормальной продолжительности рабочего времени. Вместе с тем, в трудовых кодексах всех его государств-членов такие нормы предусмотрены.

В дополнение к представленному в предыдущем разделе данного исследования национально-правовому регулированию рассматриваемой сферы общественных отношений в Беларуси, Кыргызстане и России отметим, что в тру-

---

<sup>7</sup> Декрет от 29.01.2024 г. № 2 «Об Основных направлениях реализации положений Договора о создании Союзного государства на 2024-2026 годы». URL: [https://посткомср.пф/upload/iblock/b26/dgyk5hgq842g11l54yab5p2sr5v14p1z/%E2%84%962%20%D0%BE%D1%82%2029.01.24\\_%D0%94%D0%B5%D0%BA%D1%80%D0%B5%D1%82\\_%D0%9E%D1%81%D0%BD.%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F\\_%2024-26.docx](https://посткомср.пф/upload/iblock/b26/dgyk5hgq842g11l54yab5p2sr5v14p1z/%E2%84%962%20%D0%BE%D1%82%2029.01.24_%D0%94%D0%B5%D0%BA%D1%80%D0%B5%D1%82_%D0%9E%D1%81%D0%BD.%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F_%2024-26.docx) (дата обращения: 25.03.2026).

<sup>8</sup> Основные направления реализации положений Договора о создании Союзного государства на 2024-2026 годы. URL: [https://посткомср.пф/upload/iblock/abb/xddncm13gmh6yug16ofe1u78rpakogyu/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5\\_%D0%9E%D1%81%D0%BD.%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%2024-26.doc](https://посткомср.пф/upload/iblock/abb/xddncm13gmh6yug16ofe1u78rpakogyu/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%9E%D1%81%D0%BD.%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%2024-26.doc) (дата обращения: 25.03.2026).

довых кодексах Армении<sup>9</sup> и Казахстана<sup>10</sup> также установлен принцип 40-часовой рабочей недели. Важно отметить, что в регулировании вопроса о максимальной продолжительности рабочего дня (по общему правилу) законодатели двух рассматриваемых государств используют модель, отличающуюся от ранее обозначенных, которая предусматривает прямое ограничение на продолжительность ежедневной работы более 8 часов<sup>11</sup>.

**Международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени в рамках Совета Европы.** Действующая в рамках Совета Европы (далее – СЕ) Европейская социальная хартия (пересмотренная) 1996 г. (далее – ЕСХ) предусматривает обязательства государств-участников в рамках обеспечения права на справедливые условия труда по установлению нормальных/разумных пределов рабочего времени (недели и дня), а также по последовательному снижению продолжительности рабочей недели с учётом роста производительности труда и иных обстоятельств (п. 1 ст. 2). Цель данного положения, как на это обращает внимание Европейский комитет по социальным правам (далее – ЕКСП), состоит в защите безопасности и здоровья работников [10, с. 57]. Отметим, что Европейская социальная хартия 1961 г. (далее – Хартия 1961) также содержит подобное положение (п. 1 ст. 2). В англоязычных текстах двух этих документов используется слово «reasonable», что на русский язык может переводиться как «разумный, умеренный, приемлемый» [11, с. 682].

Как можно заметить, положение ЕСХ не содержит конкретизированного определения того, что следует считать нормальной (разумной) продолжительностью рабочей недели и рабочего дня. Исследователи отмечают, что согласно прецедентному праву ЕКСП, очень длительные рабочие часы, например, 16 часов в течение 24 часов или, при определённых условиях, более 60 часов в неделю, были признаны нарушением ЕСХ [12, с. 51]. Также ЕКСП отметил, что широкое введение рабочей недели продолжительностью менее 40 часов значительно снизило необходимость её последующего сокращения [10, с. 58].

Как известно, принятие международных обязательств по ЕСХ осуществляется посредством гибкой системы, основанной, с одной стороны, на различиях социально-экономического развития государств-членов СЕ, с другой стороны, на предположении постепенного расширения круга таких обязательств [13, с. 108]. На сегодняшний день (март 2026 г.) ЕСХ ратифицирована 36-ю государствами-членами СЕ (исключение составили: Британия, Дания, Лихтенштейн, Люксембург, Монако, Польша, Сан-Марино, Хорватия, Чехия, Швейцария)<sup>12</sup>. Среди перечисленных государств четыре также не ратифицировали Хартию 1961

---

<sup>9</sup> См.: ст. 139 Трудового кодекса Республики Армения. URL: <https://www.arlis.am/hy/acts/173461> (дата обращения: 23.03.2026).

<sup>10</sup> См.: ст. 68 Трудового кодекса Республики Казахстан. URL: [https://continent-online.com/Document/?doc\\_id=38910832](https://continent-online.com/Document/?doc_id=38910832) (дата обращения: 23.03.2026).

<sup>11</sup> См.: ст. 139 Трудового кодекса Республики Армения; ст. 71 Трудового кодекса Республики Казахстан.

<sup>12</sup> Chart of signatures and ratifications of Treaty 163. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyenum=163> (дата обращения: 27.03.2026).

(Лихтенштейн, Монако, Сан-Марино, Швейцария)<sup>13</sup>. Двумя государствами данный документ ратифицирован, однако п. 1 ст. 2 не признан в качестве обязательного (Британия, Дания). Соответственно, только четыре государства-члена СЕ (Люксембург, Польша, Хорватия, Чехия) несут международные обязательства согласно п. 1 ст. 2 Хартии 1961<sup>14</sup>. Возвращаясь к ЕСХ, отметим, что из 36 ратифицировавших её государств не признали для себя обязательным п. 1 ст. 2 четыре: Австрия, Азербайджан, Болгария, Швеция<sup>15</sup>.

Таким образом, международные обязательства по обеспечению нормальной (разумной) продолжительности рабочего дня/рабочей недели и постепенному сокращению продолжительности рабочей недели приняты 36-ю государствами-членами СЕ (32 в соответствии с ЕСХ и 4 согласно Хартии 1961), что составляет 78,3% от их общего числа.

**Международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени в рамках Европейского союза.** В действующей в рамках Европейского союза (далее – ЕС) Директиве 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета от 04.11.2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени (далее – Директива) термин «рабочее время» определяется как любой временной период, в течение которого работник, находясь на рабочем месте в распоряжении работодателя, выполняет свои обязанности и осуществляет свою деятельность, как этого требует национальное законодательство и/или практика (п. 1 ст. 2). Как известно, «директива обязательна в отношении целей и сроков мероприятий и реализуется через национальные законы, рекомендации» [14, с. 86]. Директива предусматривает обязательство государств-членов ЕС принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы, с одной стороны, период еженедельного рабочего времени ограничивался с помощью законов, административных норм/регламентов либо посредством коллективных договоров или соглашений между социальными партнерами, с другой стороны, среднее рабочее время за каждый семидневный период (включая сверхурочные) не превышало 48 часов. Как можно заметить, специального ограничения, устанавливающегося максимальную продолжительность рабочего дня, Директива не содержит.

Также можно отметить Хартию основных прав ЕС 2000 г., которая «отражает стремление повысить уровень и объём правовой защиты основных прав и свобод» [15, с. 93]. П. 2 ст. 31 данного документа предусматривает право каждого работника на ограничение максимальной продолжительности рабочего времени.

**Заключение.** Подводя итог данному исследованию, сформулируем основные выводы, полученные нами в ходе его проведения.

---

<sup>13</sup> Chart of signatures and ratifications of Treaty 035. URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatyNum=035> (дата обращения: 27.03.2026).

<sup>14</sup> Reservations and Declarations for Treaty No.035 - European Social Charter (ETS No. 035). URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=035&codeNature=0> (дата обращения: 27.03.2026).

<sup>15</sup> Reservations and Declarations for Treaty No.163 - European Social Charter (revised) (ETS No. 163). URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=163&codeNature=0> (дата обращения: 27.03.2026).

Во-первых, хотелось бы обратить внимание на то, что международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени в рамках СНГ характеризуется использованием актов «мягкого» права, положения которых хотя и отличаются высокой степенью конкретизации, тем не менее, носят для государств-участников СНГ рекомендательный (юридически необязывающий) характер. Во-вторых, интересно отметить, что в части установления нормальной продолжительности рабочей недели (принцип 40-часовой рабочей недели) и рабочего дня (регулирование на локальном уровне при условии соблюдения установленной законом нормы продолжительности рабочей недели) подходы российского и белорусского законодателя, в целом, идентичны, что коррелирует со ст. 31 Договора о создании СГ. В-третьих, можно остановиться на том, что хотя и международно-правовые акты, принятые в рамках ЕАЭС, не содержат положений о нормальной продолжительности рабочего времени, тем не менее, трудовое законодательство всех государств-членов данной международной организации предусматривает такие нормы. Это, как представляется, свидетельствует об обеспечении Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией высокого уровня трудовых прав и гарантий работников в данной сфере. В-четвёртых, международно-правовое регулирование по установлению нормальных/разумных пределов рабочего времени (недели и дня) в рамках СЕ характеризуется функционированием положения, содержащегося в международном договоре, однако носящего абстрактный (неконкретизированный) характер. В-пятых, принятая в рамках ЕС Директива содержит ограничение среднего рабочего времени за каждый семидневный период, однако не предусматривает специального ограничения, устанавливающего максимальную продолжительность рабочего дня.

Таким образом, можно констатировать то, что региональные стандарты о нормальной продолжительности рабочего времени, в большей степени, коррелируют универсальным, находясь с ними на одном и том же уровне. Поэтому в продолжение отмеченной в начале данного исследования идеи о принятии нового международного акта, устанавливающего более сокращённую продолжительность рабочего времени, можно сказать, что региональные акты, положения которых регулируют рассматриваемые общественные отношения в сфере труда, пока не могут стать отправной точкой для совершенствования международных трудовых стандартов на универсальном уровне. Исходя из этого, думается, что значительную роль в этом вопросе может оказать практика отдельных государств по внедрению пилотных проектов, предусматривающих 4-недельную или сокращённую 5/6-недельную рабочие недели. Использование в последующем такой практики на региональном уровне при разработке международных актов видится весьма перспективным, так как «правотворчество как средство согласования частных и публичных интересов должно осуществляться не только на национальном, но и на наднациональном уровне» [16, с. 18]. Этот вопрос, как представляется, может стать предметом дальнейших сравнительно-правовых исследований.

**Список источников**

1. Зарубин Д.В., Ергалимова А.Н. Международно-правовое регулирование нормальной продолжительности рабочего времени на универсальном уровне: современность и перспективы развития / Д.В. Зарубин, А.Н. Ергалимова // Юридический вестник Самарского университета. – 2025. – Т. 11. № 4. – С. 97–104.
2. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне: дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Р.Ш. Давлетгильдеев. – Казань, 2016. – 605 с.
3. Рыпневская А.С. Перспективы взаимодействия государств-участников Содружества Независимых Государств / А.С. Рыпневская // Современная Европа. – 2024. – № 2. – С. 203–211.
4. Крючков В.В. Система защиты прав человека в рамках СНГ: современное состояние дел, проблемы и перспективы / В.В. Крючков // International Law Journal. – 2024. – Т. 7. № 6. – С. 101–107.
5. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество государств-участников Содружества Независимых Государств в области труда и социального обеспечения: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Р.Ш. Давлетгильдеев. – Казань, 1998. – 28 с.
6. Тихомиров Ю.А. Международное и внутреннее право: динамика соотношения / Ю.А. Тихомиров // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 1995. – № 3. – С. 56–66.
7. Научные концепции развития российского законодательства: монография / В.Р. Авхадеев, Е.Г. Азарова, Л.В. Андриченко и др.; под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2024. – 656 с.
8. Курбанов Р.А., Беялова А.М. Правовые основы и пути развития Союзного государства / Р.А. Курбанов, А.М. Беялова // Федерализм. – 2017. – № 3. – С. 63–78.
9. Томашевский К.Л. Унификация трудового законодательства Российской Федерации и Республики Беларусь в рамках Союзного государства / К.Л. Томашевский // Актуальные проблемы российского права. – 2017. – № 1. – С. 151–158.
10. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, June 2022. [Электронный ресурс] // URL: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd> (дата обращения: 26.03.2026).
11. Мюллер В.К. Полный англо-русский русско-английский словарь. 300 000 слов и выражений / В.К. Мюллер. – М.: Эксмо, 2013. – 1326 с.
12. Lukas K. The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2021. 398 p.
13. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека: учебное пособие / Р.Ш. Давлетгильдеев. – М.: РУДН, 2017. – 509 с.

14. Тихомиров Ю.А. Национальные законодательства и международное право: параллели и сближения / Ю.А. Тихомиров // Московский журнал международного права. – 1993. – № 3. – С. 80–88.
15. Казинян А.Г. Хартия основных прав Европейского Союза / А.Г. Казинян // Московский журнал международного права. – 2003. – № 1. – С. 70–93.
16. Правотворчество в условиях международной регионализации: монография / А.И. Абрамова, Л.В. Андриченко, Н.С. Бондарь [и др.]; редкол. Т.Я. Хабриева, А.С. Емельянов, М.В. Залоило. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации: ИНФРА-М, 2025. – 224 с.

### References

1. Zarubin D.V., Yergalimova A.N. International Legal Regulation of Normal Working Hours at the Universal Level: Modernity and Development Prospects. *Juridical Journal of Samara University*, 2025, vol. 11, no. 4, pp. 97–104. (In Russian).
2. Davletgildeev R.Sh. International Legal Regulation of Labor at the Regional Level. *Doc. Diss.* Kazan, 2016. 605 p. (In Russian).
3. Rypnevskaya A.S. Prospects of Cooperation in the Commonwealth of Independent States. *Contemporary Europe*, 2024, no. 2, pp. 203–211. (In Russian).
4. Kryuchkov V.V. The System of Human Rights Protection within the CIS: Current State of Affairs, Problems and Prospects. *International Law Journal*, 2024, vol. 7, no. 6, pp. 101–107. (In Russian).
5. Davletgildeev R.Sh. International Legal Cooperation of the Member-States of the Commonwealth of Independent States in the Field of Labor and Social Security. *Cand. Diss. Thesis.* Kazan, 1998. 28 p. (In Russian).
6. Tikhomirov Yu.A. International and Domestic Law: Dynamics of the Relationship. *Proceedings of Higher Educational Institutions. Pravovedenie*, 1995, no. 3, pp. 56–66. (In Russian).
7. Avkhadeev V.R., Azarova E.G., Andrichenko L.V. et al. Scientific Concepts of Development of the Russian Legislation: Monograph. *8th ed.* Moscow, Norma Publ., 2024. 656 p. (In Russian).
8. Kurbanov R.A., Belyalova A.M. Legal Basics and Development Directions of the Union State. *Federalism*, 2017, no. 3, pp. 63–78. (In Russian).
9. Tomashevskiy K.L. Harmonization of Employment Legislation of the Russian Federation and the Republic of Belarus in the Framework of the Union State. *Actual Problems of Russian Law*, 2017, no. 1, pp. 151–158. (In Russian).
10. Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights, June 2022. URL: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd> (In English).
11. Muller V.K. Complete English-Russian Russian-English Dictionary. Moscow, Eksmo Publ., 2013. 1326 p. (In Russian).

12. Lukas K. The Revised European Social Charter: An Article by Article Commentary. Cheltenham, Edward Elgar Publ. Limited, 2021. 398 p. (In English).

13. Davletgildeev R.Sh. International Legal Protection of Labor Rights. Moscow, RUDN Publ., 2017. 509 p. (In Russian).

14. Tikhomirov Yu.A. National Legislation and International Law: Parallels and Convergence. *Moscow Journal of International Law*, 1993, no. 3, pp. 80–88. (In Russian).

15. Kazinyan A.G. Charter of Fundamental Rights of the European Union. *Moscow Journal of International Law*, 2003, no. 1, pp. 70–93. (In Russian).

16. Abramova A.I., Andrichenko L.V., Bondar N.S. et al. Law-Making in the Context of International Regionalization: Monograph. Moscow, The Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, INFRA-M Publ., 2025. 224 p. (In Russian).

### **Информация об авторах**

### **Information about the Authors**

**Зарубин Дмитрий Викторович** – кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник, Севастопольский филиал Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации

**Zarubin Dmitry Viktorovich** –Candidate of Sciences (Law), Leading Researcher, Sevastopol Branch of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation;

**Каражан Бекмырза Серикович** – доктор философии (PhD), старший преподаватель кафедры международного права, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилёва

**Karazhan Bekmyrza Serikovich** – Doctor of Philosophy (PhD), Senior Lecturer of the Department of International Law, L.N. Gumilyov Eurasian National University;

**Ергалимова Акбопе Нурмуханбетовна** – магистр права, докторант кафедры международного права, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилёва

**Yergalimova Akboppe Nurmukhanbetovna** – Master of Law, Doctoral Student of the Department of International Law, L.N. Gumilyov Eurasian National University

Статья поступила в редакцию 1.04.2026 г.; одобрена после рецензирования 11.05.2026 г.; принята к публикации 12.05.2026 г.

The article was submitted 1.04.2026 г.; approved after reviewing 11.05.2026; accepted for publication 12.05.2026.