

ANALYSIS OF INTERNATIONAL LEGAL STANDARDS FOR THE PROTECTION OF YOUTH LABOR: ON THE EXAMPLE OF CONVENTIONS OF THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

Murodullaev Dostonjon Nigmatullo ogli

Doctoral student, Tashkent State Law University,

e-mail: doston.murodullayev@mail.ru.

(Republic of Uzbekistan, Department of Labor Law)

Abstract

In this article, the powers of the International Labor Organization in the international legal regulation of labor, as well as the minimum age for employment in the International Labor Organization, the protection of youth labor, working hours and training, employment and employment assistance.

Keywords - convention, recommendation, minimum age, youth labor protection, length of working hours, International Labor Organization.

I. КИРИШ

Меҳнат соҳасида халқаро-ҳуқуқий стандартлар мазмунини тўлиқ ёритиш учун муҳим қонуний асос сифатида Ўзбекистон Республикаси Конституциясини олишимиз мумкин. Конституциянинг муқаддимасида халқаро ҳуқуқнинг умумэътироф этилган қоидалари устунлиги тан олиними белгиланган. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси 10-моддасида халқаро шартномалар, конвенцияларнинг Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига нисбати белгилаб қўйилган. Унда қайд этилишича, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлроқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади[1].

М.Рахимовнинг фикрича, миллий меҳнат қонунчилигимизни ривожлантиришнинг асосий йўналишларидан бири уни халқаро ҳуқуқ нормаларига мувофиқлигини таъминлашдан иборатдир[2]. Шу билан биргаликда, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш учун белгиланган халқаро ва хориж ҳуқуқий ҳолатлари, нормалар ва моделларга боғлиқлигини рад этмаган ҳолда, миллий ҳуқуқ тизимининг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиш лозим[3], чунки асрлар оша бизга етиб келган миллий урф-одат ва кадриятларни сақлаб қолиш керак бўлади.

II. МАТЕРИАЛ ВА МЕТОДЛАР

Мазкур мақолани ёритиш давомида қиёсий, тизимли, таҳлилий, мантикий, социологик, қонунчилик ва илмий манбаларни комплекс ўрганиш каби усуллардан

фойдаланилди.

III. МУҲОКАМА ВА НАТИЖАЛАР

Меҳнат соҳасида инсон ҳуқуқлари, бошқача айтганда, халқаро меҳнат ҳуқуқлари миллий ҳуқуқ тизимини шакллантиради ва улар камида учта поғонада бўлади: халқаро, ҳудудий, давлатлараро ҳамкорлик.

Халқаро даражадаги инсон меҳнат ҳуқуқлари Бирлашган Миллатлар Ташкилоти, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ҳужжатларида мустаҳкамланади. Ҳудудий даражада эса давлатларнинг ҳудудий бирлашмалари миқёсидаги ҳужжатларда акс этади. Хусусан, уларга Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги, Шанхай Ҳамкорлик Ташкилоти каби ҳудудий ташкилотлар киради. Икки томонлама халқаро ҳамкорлик доирасида меҳнат ҳуқуқлари давлатлараро шартномалар доирасида амалга оширилади, буниники давлатлараро меҳнат миграциясида яққол кўриш мумкин бўлади[4].

Меҳнат ҳуқуқлари соҳасидаги асосий халқаро ҳужжатлар маълум даражада ёшларга ҳам тааллуқлидир. Масалан, 1948 йил 10 декабрдаги Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясининг 23-моддасида белгиланишича, “Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли ва қулай меҳнат шaroитларида ишлаш ва ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга. Шунингдек, ҳар бир шахсга ҳеч қандай камситишларсиз тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш ҳуқуқи берилади. Ҳар бир шахс касба уюшмалари тузиш ва ўз манфаатларини ҳимоя қилиш учун касба уюшмаларига кириш ҳуқуқига эга” .

Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон декларациясида мустаҳкамланган шахснинг меҳнат ҳуқуқлари мазмуни бўйича меҳнат соҳасида халқаро-ҳуқуқий тамойилларни ўзида ифодалайди[5]. Кейинчалик ушбу ҳуқуқлар 1966 йил 16 декабрдаги Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пактда сезиларли даражада кенгайтирилган. Хусусан, мазкур Пактнинг 6-моддасида қайд этилишича, Пактда иштирок этувчи давлатлар меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқни тан олади ҳамда мазкур ҳуқуқни таъминлашга доир тегишли чора-тадбирлар кўради . Бундан ташқари асосий меҳнат ҳуқуқлари Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пактда ҳам ўз ифодасини топган. Пактнинг 8-моддасида “ҳеч кимни меҳнатга мажбурлаш мумкин эмас ҳамда мажбурий меҳнатга йўл қўйилмайди” деб белгиланган.

Меҳнат тўғрисидаги айрим қоидалар минтакавий халқаро ташкилотларнинг ҳужжатларида ҳам ўз ифодасини топган. Хусусан, 1950 йилги Инсон ҳуқуқлари ва асосий эркинликларининг ҳимояси тўғрисидаги Конвенция, Европа иттифоқи асосий ҳуқуқлари Хартияси, Мустақил давлатлар ҳамдўстлиги фуқароларининг ижтимоий ҳуқуқлари ва кафолатлари Хартияси шулар жумласидандир.

БМТ ва ХМТ томонидан қабул қилинган универсал аҳамиятга эга бўлган халқаро меҳнат стандартлари мазмуни ўзида жаҳон тажрибасининг бир жойда йиғилган энг илғор ғояларини ўзида мужассамлаган. Мазкур стандартлар махсус ўрганиш

объектини ташкил қилади, тараққий этган дунё учун эталон сифатида фойдаланишга кўмаклашади, ўз хусусиятига кўра халқаро меҳнат кодекси бўлиб ҳисобланади[7].

Меҳнатни халқаро-ҳуқуқий тартибга солиш ХМТнинг ваколатига киради. ХМТнинг конвенциялари ва тавсиялари халқаро меҳнат нормаларининг асосий массивини ташкил қилади, унда ижтимоий меҳнат муносабатларининг кўп сонли жиҳатлари ифодаланади ва ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш, ўсмирлар меҳнатини муҳофаза қилиш, иш вақтининг давомийлиги, бандликка кўмаклашиш ва касбий тайёргарлик каби меҳнат соҳасида инсоннинг фундаментал ҳуқуқларига тааллуқли халқаро стандартларни ўрнатади.

Мазкур ташкилотнинг норма ижодкорлиги фаолиятида асосий эътибор ёшлар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солиш муаммоларига қаратилади. Таъкидлаш лозимки, ХМТнинг сессияларида ҳар йили тақдим этиладиган нутқларда болалар меҳнати масаласи ўз ифодасини топади. Масалан, 2002 йил июнь ойида Халқаро меҳнат бюроси бош директорининг нутқида қуйидагилар баён қилинди: Келажакда болалар меҳнатига ўрин йўқ, бу шуни билдирадики, ўтган асрнинг 90-йиллари бошида ривожланган ва ривожланаётган давлатларда болалар меҳнати муаммосига катта эътибор қаратиш бошланди. Аниқланишича, болалар меҳнатини эксплуатация қилиш янада кенгроқ масштабни ҳамда кўпол шаклларни қўллашга олиб келдики, улар болаларга жисмоний ва маънавий зарар етказди. ХМТ маълумотларига кўра, ривожланаётган давлатларда 111 миллионга яқин 5 ёшдан 14 ёшгача бўлган бола меҳнатда банд. Тахминан уларнинг 120 миллиони тўлиқ иш вақтида ишлайди: 70% га яқин болалар турли таваккалчиликлар ва хавф бўлган иш жойларда ишлашади. 5 ёшдан 17 ёшгача бўлган тахминан 180 миллион бола болалар меҳнатининг оғир шакллари шароитида ишлашади .

Ёшлар меҳнатини халқаро ҳуқуқий тартибга солиш ХМТнинг конвенциялари ва тавсияларида тўлиқроқ баён этилган. ХМТнинг 1919 йилги уставининг муқаддимасида Болалар ва ўсмирларни ноқулай меҳнат шароитларидан ҳимоя қилишнинг зарурлиги тўғрисидаги қоидалар белгилаб қўйилган[8].

Мазкур вақтдан бошлаб ХМТ болалар меҳнатини амалда чеклаш ҳамда ёшлар меҳнатининг характерини белгилаб берувчи ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши, ёшлар ва ўсмирларни тунги меҳнати, тиббий кўрикдан ўтказиш, ўсмирларни касбий тайёрлаш ва касбий малака олиш, улар меҳнатини қўллаш шартларини белгиловчи бир катор конвенция ва тавсияларни қабул қилди.

Хусусан, болаларни меҳнатга жалб қилишнинг минимал ёши билан боғлиқ қуйидаги Конвенция ва Тавсиялар қабул қилинди:

“Қишлоқ хўжалигида болаларни ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши тўғрисида”ги 10-сонли Конвенция (25.10.1921 й.);

“Саноатда ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 59-сонли Конвенция (22.06.1937 й.);

“Носаноат ишларга болаларни ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисида”ги 41-сонли Тавсия (30.04.1932 й.);

“Шахта ва кон каби ер ости ишларига ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши тўғрисида”ги 123-сонли Конвенция (22.06.1965 й.);

“Ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши тўғрисида”ги 138-сонли Конвенция (26.06.1973 й.);

“Ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши тўғрисида”ги 146-сонли Тавсия (26.06.1973 й.).

Ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши тўғрисидаги Конвенциялар мазмунини таҳлил қилиб шуни айтиш мумкинки, дастлаб улар 14 ёшга тўлмаган болалар меҳнатини тақиқлашга оид умумий қоидаларни назарда тутган. Кейинчалик ХМТ олдин қабул қилинган Конвенцияларни қайта кўриб чиқиб, ишга қабул қилиш ёшини 15 ёш қилиб белгилади.

ХМТнинг 138-сонли Конвенциясида белгиланишича, ХМТ аъзоси бўлган ҳар бир давлат инсоннинг тўлиқ жисмоний ва ақлий ривожланишига мос бўлган даражада ишга қабул қилиш учун энг кичик ёшни аста-секин кўтариб бориш ва болалар меҳнатини чеклашни самарали таъминлаш мақсадида миллий сиёсатни амалга ошириш мажбурияти белгилаб қўйилган. Конвенция мажбурий мактаб таълимини тугатиш ёшига мос келувчи ишга қабул қилиш ёшини ўрнатиш ва болалар меҳнатини тақиқлашни назарда тутди. 138-сонли Конвенциянинг 3-моддаси 2-қисмига кўра, ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши мажбурий мактаб таълимини тугатиш ёшидан ва ҳар қандай ҳолатда 15 ёшдан кичик бўлмаслиги лозим .

Шу билан биргаликда, Конвенциянинг 7-моддаси қоидаларини амалиётда қўллаш бўйича шуни таъкидлаш лозимки, мазкур ишлар Конвенциянинг умумий қоидаларидан истисно бўлиб ҳисобланади, бунда 13 ёшдан 15 ёшгача бўлган шахсларни ёлланма меҳнат бўйича ишга қабул қилиш тўғрисидаги қоидаларни назарда тутди. Уни қўллаш имконияти 6-модданинг мазмунидан келиб чиқади, унда болалар ва ўсмирларни меҳнатидан қасбий ва техник ўқув дастурлари доирасида фойдаланиш мумкин. 146-сонли Тавсия мазкур конвенцияни тўлдириб ишга қабул қилиш ёшини 16 ёшга оширишни назарда тутди .

Оғир ва зарарли ишлар учун, шунингдек, ахлоққа салбий таъсир этувчи ишларда халқаро нормалар бугунга келиб, юқори даражадаги минимал ёшни белгилаб қўйган. Мазкур ҳолатларнинг барчасини ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши 18 ёшдан кам бўлиши мумкин эмас. Ушбу иш турлари қоида тариқасида қонунчилик томонидан белгиланиши ёхуд мамлакат ваколатли органлари томонидан ўрнатилиши лозим.

Ёшлар меҳнати соҳасида ўсмирларни меҳнат шaroитларни ҳуқуқий тартибга солиш алоҳида ўрин эгаллайди. 146-сонли Тавсияда ХМТга аъзо давлатларни меҳнатни муҳофаза қилиш, дам олиш вақти, иш вақти, меҳнатга ҳақ тўлаш каби ўсмирлар меҳнатининг шартларини ҳуқуқий тартибга солиш масалаларига алоҳида диққат эътибор қаратиш вазифасини юклайди.

Бундан ташқари, ХМТ тунги меҳнатни тақиқлашга қаратилган бир қатор ҳужжатлар қабул қилган. Уларга “Саноатда ўсмирларни тунги меҳнати тўғрисида”ги 6-сонли Конвенция (29.10.1920 й.), “Қишлоқ хўжалигида болалар ва ўсмирларнинг тунги меҳнати тўғрисида”ги 14-сонли Тавсия (25.10.1921 й.), “Саноатда ўсмирларнинг тунги меҳнатини чеклаш тўғрисида” 90-сонли Конвенция (10.07.1948 й.) ларни киритишимиз мумкин.

Хусусан, 90-сонли Конвенцияда мазкур конвенцияни амалга ошириш бўйича қоидалар ва қонунлар қуйидагиларни назарда тутиши лозим:

Мазкур қонун ва қоидалар ундан манфаатдор бўлган барча шахсларнинг эътиборига етказиладиган зарур чораларни кўриш ҳақида буйруқ бериши керак;

Мазкур конвенция қоидаларни бажариш учун жавобгар шахсларни белгилаб олиши керак;

Мазкур қоидаларни самарали амалга оширишни таъминлаш учун зарур муассасалар тизими ва мазмунини назарда тутиши лозим;

Ҳар бир ишга ёлловчидан 18 ёшга тўлмаган барча шахсларни туғилган санаси ва номини кўрсатган ҳолда рўйхатга олиш китобини юритишни талаб қилади.

Бир қатор Конвенциялар ёшларни мажбурий тиббий кўрикдан ўтказишни назарда тутди. ХМТнинг 1921 йилги Бош Конференциясида “Кема бортларида банд бўлган болалар ва ўсмирларни мажбурий тиббий кўрикдан ўтказиш ҳақида”ги 16-сонли Конвенция қабул қилинди. Шунингдек, 1946 йилда “Меҳнатга яроқлилиқни аниқлаш мақсадида болалар ва ўсмирларни тиббий кўриги тўғрисидаги” 79-сонли умумий тавсия қабул қилинган .

Таъкидлаш лозимки, ХМТнинг бир қатор бошқа норматив ҳужжатларида ёшларга тааллуқли алоҳида бўлимлар ва боблар ажратилган. Миллий қонунчилик ёшларни ижтимоий ҳимоя қилишга қаратилган, хусусан меҳнат соҳасида бир қатор аҳамиятли нормаларни ўзида ифодалаган[9]. Қонунчиликни халқаро ҳуқуқ нормаларига мувофиқлиги даражасини белгиловчи омиллардан бири давлатимиз томонидан асосий халқаро келишувларни ратификация қилган халқаро ҳужжатларининг сонига ҳам боғлиқдир[10]. Шу пайтга қадар Ўзбекистон ХМТнинг 17 та Конвенциясини ратификация қилди.

Республикаимиз ўзига олган халқаро мажбуриятлардан келиб чиқиб, ёшлар меҳнати билан боғлиқ муаммоларни миллий қонунчиликда ҳал қилишга алоҳида эътибор беради. Аввало, Ўзбекистон Республикаси Конституциясида Оналик ва болалик

давлат томонидан муҳофаза қилиниши белгилаб қўйилган, шунингдек, бу йўналиш 2008 йилда “Бола ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонун қабул қилиниши билан ривожланди. Мазкур Қонуннинг қабул қилиниши билан ЎзР МК 77-моддаси (Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш), 242-модда (Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати)ларига тегишли ўзгартиришлар киритилди.

Ўзбекистон Республикасида ишга қабул қилиш ёши Халқаро меҳнат стандартларига тўла мос, яъни 16 ёшни ташкил қилади, истисно ҳолатларда ҳам халқаро стандартда белгиланган 15 ёшдан кичик бўлганларни ишга қабул қилишни умуман тақиқлайди. 2008 йил 138-сонли конвенция ратификация қилингунига қадар миллий меҳнат қонунчилигимизда

14 ёшдан ҳам ишга қабул қилишга йўл қўйилган.

Меҳнат қилиш ҳуқуқи мамлакатларда турлича бўлиб, масалан ишлаш учун расмий ёш Мисрда 12 ёш, Филиппинда 14 ёш, Гонконгда эса 15 ёш ҳисобланади. Перуда турли ёш меъёрлари мавжуд. Жумладан, қишлоқ хўжалик ишлари учун энг кичик ёш 14, саноат учун 15, очик денгизларда балиқ овлаш учун 16, портлар ва денгизларда сузиш учун 18 ёш қилиб белгиланган .

ЎзР МК 77-моддаси 2-қисмига кўра, ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун — улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

Шу ўринда таъкидлаш лозимки, 15 ёшга тўлган ходимларнинг меҳнатидан фойдаланиш мумкин бўлган енгил ишлар рўйхати миллий қонунчиликда қандай белгиланиш ҳақида махсус қоида мавжуд эмас, бироқ таркиб топган амалиёт 15 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фуқаролик ҳуқуқий шартномалар тузиш орқали фойдаланиш имкониятини чекламаслигини билдиради. Ваҳоланки, Россия Федерацияси МК 63-моддаси 4-қисми 14 ёшга тўлмаган шахслар билан бадий чикишларда иштирок этиш учун меҳнат шартномаси тузиш мумкинлигини билдиради . Фикримизча, Россия миллий қонунчилиги томонидан 14 ёшга тўлмаган ва ундан ёшларни ишга қабул қилиш имконияти болалар меҳнатини тартибга солишнинг халқаро ҳуқуқий асосларига зид ҳисобланади. Шундай қилиб, меҳнат фаолиятини эрта бошлаш уларнинг ижтимоийлашув жараёнларига салбий таъсир кўрсатади. Назаримизда, мазкур ҳолатни нормал ҳолат сифатида эътироф этиш мумкин эмас. Бу аввало, болалар меҳнатини тақиқлаш принципини белгилаш ёрдамида амалга оширилиши лозим. Болалар ўз табиатига кўра жамиятнинг тўлақонли аъзоси ва ходим

бўлиш имкониятини йўқотади, айниқса меҳнатнинг оғир шаклларига жаб этилиш натижасида.

IV. ХУЛОСА

Халқаро ҳуқуқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ёшлар меҳнати соҳасида махсус ҳимоя чораларини назарда тутди. Ёшлар ўз меҳнат ҳуқуқларини амалга оширишда ижтимоий адолатга, шунингдек, халқаро ҳамкорлик ёрдамига ҳам эҳтиёж сезади. Айни пайтда халқаро ва хориж тажрибасидан фойдаланиш ёшлар иштирок этган меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш механизмини такомиллаштиришнинг ягона асоси бўлиши керак эмас. Халқаро ҳужжатлар нормалари ёшлар иштирок этган меҳнат муносабатларини максимал даражасини эмас, балки минимал давлат стандартларини ўрнатади. Давлат ўз миллий қонунчилиги орқали халқаро стандартларда белгиланган даражадан имтиёзлироқ қоидаларни белгилашга ҳақли. Шу мақсадда меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг асосий тамойиллари қаторига болалар меҳнатини тақиқлаш принципини киритиш керак. Меҳнат қонунчилигига риоя қилиши устидан назорат олиб боровчи органларга болалар меҳнатини тақиқлашга қаратилган тадбирларни амалга оширишни таъминлаш мажбуриятини юклаш керак..

Фойдаланилган адабиётлар

- [1]Ismailov, Sh.A. (2018) "Problems of legal regulation of differentiation in the labor sphere," Review of law sciences: Vol. 2 : Iss. 1 , Article 14. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol2/iss1/14
- [2]Raximov, M.A. (2018) "New institution: resolving labour disputes through mediation," Review of law sciences: Vol. 3: Iss. 1, Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11
- [3]Karimjonov, M.M. (2020) "Peculiarities of application of disciplinary sanctions to individual categories of workers under quarantine," Review of law sciences: Vol. Special, Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-primeneniya-distsiplinarnyh-vzyskaniy-v-otnoshenii-otdelnyh-kategoriy-rabotnikov-v-usloviyah-karantina/viewer>
- [4]Khojabekov, M.J. (2020) "Employment rights and privileges of persons with disabilities", TSUL Legal Report International electronic scientific journal, 1(1). Available at: <https://legalreport.tsul.uz/index.php/journal/article/view/12>
- [5]Raximov, M.A. (2018) "New institution: resolving labour disputes through mediation," Review of law sciences: Vol. 3 : Iss. 1 , Article 11. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol3/iss1/11
- [6]Rahimqulova, L.U. (2020) "Subjects of labor disputes," Journal of Law Research: Vol. 8 : Available at: <https://law.tadqiqot.uz/index.php/law/article/view/105/106>

- [7]Burxanxodjayeva, X.V. (2020) "Features of regulation of labor relations in microfirms," Journal of Law Research: Vol. 8: Available at: <https://law.tadqiqot.uz/index.php/law/article/view/144>
- [8]Raximberganova, B.D. (2018) "The issues of improving the basics of working on situations beyond the will of the parties," Review of law sciences: Vol. 2 , Article 15. Available at: https://uzjournals.edu.uz/rev_law/vol2/iss1/15
- [9]Хожабеков, М.Ж. Правовое регулирование труда лиц, работающих по совместительству // Отечественная юриспруденция. 2019. №7 (39). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoe-regulirovanie-truda-lits-rabotayuschih-po-sovmestitelstvu>
- [10] Raximov, M.A. Пандемия: нуждается ли трудовое законодательство в реформах? // Review of law sciences. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pandemiya-nuzhdaetsya-li-trudovoe-zakonodatelstvo-v-reformah>