

IMPACT OF INTERNATIONAL STANDARDS IN THE LEGAL REGULATION OF WORKING HOURS IN THE REPUBLIC OF UZBEKISTAN

Yusupov Nodirbek Abdujalilovich,

Doctoral student (independent applicant), Tashkent State University of Law,

e-mail: nadir.3341426@gmail.com

(Tashkent State Law University, Department of Labor Law)

Abstract

This article discusses in detail the issues of legal regulation of working time using international standards (UN, ILO), as well as the impact of international standards on the labor legislation of the Republic of Uzbekistan in the field of legal regulation of working time. The issues of compliance of working hours with international standards, establishment of normal working hours, part-time work, night work and overtime work were considered.

Keywords - International organization, UN, ILO, international standards, convention, recommendation, Republic of Uzbekistan, labor law, national legislation, working hours, implementation.

I. ВВЕДЕНИЕ

Регулирование рабочего времени исторически всегда входило в систему приоритетов нормотворческой деятельности как универсальных международных организаций (ООН, МОТ), что объясняется стремлением этих субъектов международного права к оптимизации трудового права стран, входящих в них, для повышения эффективности осуществления трудовой функции работниками, охраны их здоровья и разумного сочетания работы и отдыха. Международные акты являются важной составной частью правовой системы многих стран, а следовательно – и источниками трудового права этих стран, так как эти государства придают особое значение реализации международных трудовых стандартов. Все международные акты о рабочем времени можно классифицировать на четыре группы:

- 1) акты ООН (Всеобщая декларация прав человека; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах); 2) конвенции и рекомендации МОТ; 3) акты Совета Европы; 4) акты ЕС (для Финляндии, Дании, Швеции и др.).

II. МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Метод исследования - это выражение решения проблемы на основе международных стандартов, и особенностей регулирования рабочего времени с помощью сравнительно-правовой, юридико-технический, метод толкования правовых норм для всесторонности и комплексного анализа норм законодательства.

III. РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Международно-правовое регулирование труда представляет собой регламентирование с помощью международных соглашений государств (многосторонних и двусторонних договоров) и других международно-правовых средств отношений, связанных с применением труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой индивидуальных и коллективных интересов работников.

Оценивая влияние международно-правового регулирования трудовых отношений на законодательство Республики Узбекистан, нельзя не учесть содержания ст. 10 Трудового кодекса РУз, в которой сказано, что «если международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией Международной Организации Труда установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными или иными нормативными актами о труде, то применяются правила международного договора или конвенции» [1]. С учетом этого положения определяется значение соответствующих международных актов, и в первую очередь актов МОТ.

Основное значение среди этих актов имеют акты ООН. В свою очередь согласно ст. 7 «Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах» (1966 г.) [2] участвующие в этом Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, в частности, право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск.

Также одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Международной организацией труда (далее МОТ).

Государство, ратифицировав конвенцию МОТ, обязано принять законодательные и иные акты для проведения этой конвенции в жизнь. По отношению к нератифицированным конвенциям государство все же обязано информировать МОТ по запросам ее Административного совета о состоянии национального законодательства и практики в отношении нератифицированной конвенции и о мерах, которые предполагается принять для придания ей силы [3].

Рекомендация также содержит международно-правовые нормы, но в отличие от конвенции она не требует ратификации и рассчитана на добровольное ее применение в национальном законодательстве государства — члена МОТ. Соглашаясь с мнением Ш. Исмоилова, можно сказать, что «рекомендация является источником информации и моделью для совершенствования национального законодательства. Она детализирует, уточняет, а иногда и дополняет положения конвенции, делает их содержание более полным и гибким, расширяет возможности выбора для государств при решении вопроса о заимствовании международных норм» [4].

Необходимо упомянуть что вопросам рабочего времени в актах МОТ всегда уделялось самое пристальное внимание. В этом плане следует отметить, что первая Конвенция,

МОТ, была посвящена рабочему времени в промышленности. Эта Конвенция, предусмотрела, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на промышленных предприятиях, не должна превышать восьми часов в день.

Установление 40-часовой рабочей недели в качестве нормальной продолжительности рабочего времени закреплено в Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (1935) которую Республика Узбекистан ратифицировала в 1995 году, и Рекомендации МОТ № 116 «О сокращении продолжительности рабочего времени» (1962), где специально выделено такое понятие, как нормальная продолжительность рабочего времени — число часов, установленное законодательством, сверх которых всякая выполняемая работа оплачивается по ставкам сверхурочных часов [5].

Положения, предусмотренные в выше сказанной Конвенции, имеют свое отражение в статье 115 Трудового кодекса Республики Узбекистан согласно которой закреплено, что «нормальная продолжительность рабочего времени для работника не может превышать сорока часов в неделю. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать семи часов, а при пятидневной рабочей неделе — восьми часов» что в значительной мере соответствует Конвенции МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю».

В свою очередь часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, акты МОТ расценивают как сверхурочную работу, предельная продолжительность которой должна быть определена в каждой стране и привлечение к таким работам возможно лишь в исключительных случаях и подлежит повышенной оплате (не менее чем на 25% выше) [6]. Естественно Трудовой кодекс Республики Узбекистан предусматривает, что часы проработанные сверх нормальной продолжительности (более 40 часов в неделю) считаются сверхурочными и подлежат оплате в повышенном размере. Согласно ст. 124 ТК РУз «сверхурочной считается работа сверх установленной для работника продолжительности ежедневной работы (смены)» также часть 2 данной статьи предусматривает, что привлечение работника к сверхурочной работе возможно только при наличии согласия самого работника, естественно Трудовой кодекс предусматривает предельную продолжительность сверхурочных работ для каждого работника, которые не могут превышать 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

Необходимо подчеркнуть, что объектом международно-правового регулирования в области рабочего времени также и является неполное рабочее время [7]. Согласно Конвенции МОТ № 175 (1994 г.) «О защите работников, занятых неполное рабочее время» закрепляет обязанность государств устанавливать равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное рабочее время. Но оплата за такой труд должна производиться пропорционально отработываемому времени или в зависимости от

выработки. Переход с полного рабочего времени на неполное и наоборот возможен только на добровольной основе.

Также необходимо подчеркнуть значение Рекомендации МОТ № 182 (1994 г.) которая конкретизирует и дополняет положения Конвенции № 175. Так, данная Рекомендация предусматривает, что частично занятые должны быть письменно проинформированы о специфических условиях труда. В соответствии с этой Рекомендацией трудовой стаж, необходимый для применения к занятым неполное рабочее время норм по охране труда, не должен быть продолжительнее, чем для тех, кто работает полное рабочее время и т.п. [8].

Касательно национального трудового законодательства то положения, предусмотренные в вышесказанной конвенции отражены в ст. 119 ТК РУз, согласно которой, Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии путем установления неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. В свою очередь необходимо подчеркнуть, что работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до шестнадцати лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 229 ТК РУз). Касательно гарантий можно сказать что работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки (ст. 119 ТК РУз).

Согласно Конвенции МОТ № 171 (1990 г.) «О ночном труде» ночной труд – это любая работа, которая осуществляется в течение установленного периода продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток между полночью и 5 часами утра. Эта Конвенция допускает применение ночного труда для работников, за исключением тех, в отношении которых в актах МОТ об охране труда молодежи и женщин установлены ограничения на работу в ночное время [9]. Рассматриваемая Конвенция закрепляет обязанность государств принимать в отношении работающих в ночное время конкретные меры, направленные на охрану здоровья работников, содействие выполнения ими семейных и общественных обязанностей, обеспечение профессионального роста, безопасности труда и др. За работу в ночное время должна выплачиваться соответствующая компенсация.

Согласно ст. 122 ТК РУз ночным считается время с 22-00 часов по 6-00 утра, часть четвертая данной статьи предусматривает ограничение при привлечении работников к работе в ночное время. Статья 220 ТК РУз предусматривает, Привлечение инвалидов к

работе в ночное время допускается только, с их согласия, при условии, что такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями, статья 228 ТК РУз, предусматривает недопустимость привлечения к работам в ночное время, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до шестнадцати лет), без их согласия, при этом привлечение к ночным работам беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, допускается при наличии медицинского заключения, подтверждающего, что такая работа не угрожает здоровью матери и ребенка.

Также ограничению труда женщин в ночное время в промышленности посвящена Конвенция МОТ № 89 (1948 г.) «О ночном труде женщин» и дополняющий ее Протокол 1990 года. В соответствии с данной Конвенцией женщины, независимо от возраста, не используются на работах в ночное время. Исключение сделано лишь в отношении женщин, работающих на семейных предприятиях, случаев форс-мажора (непреодолимой силы) и угрозы потери, находящихся в процессе обработки скоропортящихся материалов. В свою действие Конвенции № 89 не распространяется на женщин, занимающих ответственные посты административного характера, а также работающих в системе здравоохранения и обеспечения, которые обычно не занимаются физическим трудом.

По мнению ученого И.Я. Киселева «Положения Конвенции № 89 достаточно часто подвергаются критике как недостаточно гибкие и противоречащие принципу равенства мужчин и женщин» [10]. Как отмечает ученый в области трудового права Ш. Исмоилов «В целях придания положениям данной Конвенции большей гибкости был принят Протокол 1990 г. Этот Протокол дополняет Конвенцию № 89, и упрощает принятие исключений из этой Конвенции. В частности, рассматриваемый Протокол допускает в определенных случаях изъятия из запрета на работу в ночное время. При этом данные изъятия не могут устанавливаться в отношении беременных женщин и в течение установленного времени после рождения ребенка [11].

Конвенция МОТ № 90 (1948 г.) «О ночном труде подростков в промышленности» и № 79 (1946 г.) «О ночном труде подростков на непромышленных работах» содержат запретные и ограничительные нормы, к ночному труду подростков согласно по общему правилу ночной труд подростков запрещен до достижения ими 18 лет.

Естественно показывая свою приверженность к международным актам, труд в ночное время лиц, не достигших восемнадцати лет, а также привлечение таких работников к сверхурочной работе согласно ст. 245 ТК РУз запрещен.

Конвенция МОТ № 189 (2011 г.) «О достойном труде домашних работников» предусматривает, что каждое государство, ратифицировавшее данную Конвенцию, принимает меры для обеспечения того, чтобы домашние работники были надлежащим образом информированы о своих условиях труда и занятости, в том числе о

нормальной продолжительности рабочего времени. Под домашними понимаются работники, работающие по найму у физических лиц в домашнем хозяйстве, при условии, что такая работа не связана с предпринимательской деятельностью работодателя и извлечением им прибыли. В качестве таких работников могут выступать, в частности, няни, сиделки, повара, садовники, секретари, нанятые на работу для оказания помощи в ведении домашнего хозяйства или оказания технической помощи в осуществлении работодателем литературной или иной творческой деятельности [12].

К сожалению, на сегодняшний день в Республики Узбекистан не приняты нормативно-правовые акты, регулирующие труд домашних работников. Их трудовая деятельность в настоящее время носит латентный характер. При этом численность таких работников в связи с развитием рыночных отношений год от года растет. Сказанное свидетельствует о необходимости разработки эффективной модели правового регулирования труда домашних работников, в которой следует уделить должное внимание вопросам рабочего времени и времени отдыха данной категории работников. Значительную помощь в решении этой задачи могут оказать Конвенция МОТ №189 (2011 г.). «О достойном труде домашних работников» и одноименная Рекомендация МОТ №201 (2011 г.), а также опыт некоторых зарубежных стран, в том числе и стран СНГ.

Рекомендация МОТ № 162 (1980 г.) «О пожилых трудящихся» содержит целый комплекс мер, направленных на облегчение положения пожилых трудящихся на производстве. В частности, рекомендуется использовать следующие меры:

- сокращение нормальной продолжительности рабочего времени пожилых трудящихся, в первую очередь тех, которые заняты на тяжелых, вредных и опасных работах;
- постепенное сокращение продолжительности рабочего времени всех пожилых трудящихся по их просьбе в течение установленного периода, предшествующего достижению пенсионного возраста; разрешение по своему усмотрению определять режим рабочего времени, в том числе работать неполное рабочее время, по скользящему графику и др;
- перевод пожилых трудящихся, работающих на сменных работах, на работу в дневную смену и т.д.

Как мы можем увидеть Рекомендация МОТ № 162 предусматривает целый ряд мер, направленных на улучшение условий труда пожилых работников на производстве. Многие из этих мер связаны с предоставлением пожилым работникам дополнительных гарантий в области рабочего времени и времени отдыха. К сожалению, действующее законодательство не предусматривает какие-либо дополнительные гарантии в отношении рабочего времени и времени отдыха для

данной категории работников.

Как утверждает М.Ю. Гасанов, международные стандарты в области рабочего времени необходимо рассматривать во взаимосвязи с другими международными стандартами труда [13].

Необходимо упомянуть при соотношении международных стандартов труда с национальным законодательством, должен быть соблюден тот минимум трудовых прав и гарантий, который является обязательным в силу общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров этого государства, включая и ратифицированные им конвенции МОТ. Снижение трудовых прав и гарантий по сравнению с этим уровнем недопустимо. В то же время национальное законодательство может устанавливать более льготные условия труда, более высокий уровень трудовых прав и гарантий по сравнению с тем, который закреплен в международных стандартах.

Необходимо отметить, что трудовое законодательство Республики Узбекистан в целом приведено в соответствие с названными конвенциями, а в ряде случаев предусматривает более высокий уровень гарантий для работников по сравнению с минимальными гарантиями, предусмотренными этими конвенциями.

Например, согласно Конвенции МОТ 1935 г. № 47 недопустимо установление продолжительности рабочего времени сверх сорока часов в неделю. Трудовой кодекс также предусматривает, что продолжительность рабочего времени не должна превышать сорока часов в неделю, а для отдельных категорий работников устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени без уменьшения оплаты труда. В соответствии с названной Конвенцией и Рекомендацией МОТ № 116 часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, рассматриваются как сверхурочные и подлежат повышенной оплате.

Кроме того, ряд дополнительных гарантий, в том числе в области рабочего времени, предусмотрен Конвенцией МОТ № 103 (1952 г.) «Об охране материнства», к которой Узбекистан также присоединился.

Статья 124 ТК предусматривает, что сверхурочной работой считается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего времени (это более льготный для работника подход, чем предусмотренный в названных международно-правовых актах). Сверхурочные работы могут применяться только с согласия работника. Также предусмотрены ограничения привлечения к сверхурочной работе отдельных категорий работников (часть третья ст. 124 ТК) которые были рассмотрены выше.

В свою очередь статья 157 ТК закрепляет повышенный по сравнению с минимальным, закрепленным Конвенцией МОТ № 47, размер оплаты сверхурочных работ. Статья 125 ТК в свою очередь определяет предельную продолжительность сверхурочной работы.

В заключении хотелось бы отметить, что имплементация в законодательство Республики Узбекистан международных стандартов труда – это достаточно сложный, многогранный и непрерывный процесс, непосредственно связанный с дальнейшей интеграцией нашей страны в мировое сообщество.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- [1] Трудовой Кодекс Республики Узбекистан. (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, Национальная база данных законодательства,
- [2] Постановление Олий мажлиса Республики Узбекистан «О присоединении к международному пакту об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года», от 31 августа 1995 г., № 126-I (Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан, 1995 г., № 9, ст. 201)
- [3] Трудовое право России 3-е издание. Учебник / Под ред. А. М. Куренного – М.: ООО «Проспект», 2015 г. – С. 564.
- [4] 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.
- [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] Hojabekov, M.A. 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>.
- [7] Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти» 2017, С. 10.
- [8] И.Я. Киселев. Зарубежное Трудовое право. Учебник для вузов – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М., 1998. – С. 36.
- [9] 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>.
- [10] Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – М.: Эксмо, 2005. С. 522.
- [11] Исмоилов Шухрат ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА // Review of law sciences. 2020. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-tendentsii-razvitiya-trudovogo-prava> (дата обращения: 11.12.2020).
- [12] 12. 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/>.
- [13] Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Т.: ИПТД ООО «Фуқаролик жамияти» 2017, С. 16.