

М.Гасанов

Доцент кафедры «Трудовое право и право социального обеспечения» ТГЮУ,

Г.Саримсакова

Старший преподаватель

Кафедры «Трудовое право и право социального обеспечения» ТГЮУ

**ПРАВО НА ОТДЫХ: МЕЖДУНАРОДНЫЕ
СТАНДАРТЫ И НАЦИОНАЛЬНОЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО**

Аннотация: мақолада дам олиш ҳуқуқининг умум эътироф этилган халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларида назарда тутилган асосий халқаро стандартлар кўриб чиқилган. Дам олиш ҳуқуқига оид бўлган халқаро стандартларнинг миллий қонунчиликка имплементация қилиш масалалариг алоҳида эътибор қаратилган.

Калит сўзлар: халқаро стандартлар, имплементация, дам олиш ҳуқуқи, иш вақтининг муддати, иш вақти, иш вақтидан ташқари иш, тунги вақтдаги иш, дам олиш вақти, ҳақ тўланадиган таътил, ҳомиладорлик ва туғиш таътили

Аннотация: в статье “Право на отдых: международные стандарты и национальное законодательство” раскрываются основные международные стандарты права на отдых, закрепленные в основополагающих международно-правовых актах. Существенное внимание уделено вопросу имплементации международных стандартов права на отдых в национальное законодательство.

Ключевые слова: международные стандарты, имплементация, право на отдых, продолжительность рабочего времени, рабочее время, свехурочная работа, работа в ночное время, оплачиваемый отпуск, время отдыха, отпуск по беременности и родам.

Annotation: Article describes the fundamental international standards of right to rest and leisure. These standards are recognized in basic international law acts. The question of international standards of right to rest and leisure implementation was paid an essential attention in this work.

Key words: International standards, Implementation, Right to rest and leisure, Duration of working time, Working time, Overtime work, Night work, Holiday with pay, Rest time, Maternity leave

I. Международные стандарты права на отдых

Неотъемлемое право человека на отдых необходимо не только для восстановления им сил, затраченных в процессе работы, но и является неперенным условием гармоничного развития личности. Наличие свободного от работы времени, которое человек может использовать по своему усмотрению, необходимо для реализации им личных, политических, социальных, экономических и культурных прав. Сказанным определяется та роль, которую играет право на отдых в системе прав человека. Не случайно «Всеобщая декларация прав человека» посвятила отдельную статью праву на отдых.

Согласно ст.24 «Всеобщей декларации прав человека» каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Положения ст. 24 «Всеобщей декларации прав человека» получили свое дальнейшее развитие и конкретизацию в значительном количестве основополагающих международно-правовых актов в сфере прав человека.

Так, в соответствии со ст.7 «Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах», участвующие в этом Пакте государства признают право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая право на отдых, досуг, разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск.

Статья 32 «Конвенции о правах ребенка» предусматривает, в частности, что государства - участники, руководствуясь положениями соответствующих международных документов, устанавливают минимальный возраст для приема на работу и определяют необходимые требования о продолжительности рабочего дня и условиях труда.

Согласно ст.11 «Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» для предотвращения их дискриминации по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства- участники принимают все меры для того, чтобы ввести для женщин оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы.

Одним из главных источников международно-правового регулирования труда являются акты, принятые Международной организацией труда (далее МОТ). Устав МОТ рассматривает нормотворчество как одно из важнейших направлений деятельности этой организации. МОТ принимает конвенции и рекомендации. И хотя процедура принятия этих актов одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны.

Конвенции МОТ по своей природе являются многосторонними международными договорами. Государство, ратифицировав конвенцию МОТ, обязано принять законодательные и иные акты для проведения этой конвенции в жизнь. Кроме того, ратификация конвенции порождает обязанность государства периодически (один раз в 2-4 года в зависимости от важности конвенции) представлять в МОТ доклады о выполнении положений соответствующей конвенции и принятых для этого мерах.

В отличие от конвенций, рекомендации МОТ не являются международным договором и не требуют ратификации. Рекомендация представляет собой обращение к государствам пожелание учесть соответствующие положения в национальном законодательстве. Рекомендации МОТ детализируют, уточняют, а порой и дополняют положения конвенций, предоставляют информацию, позволяющую учесть в национальном законодательстве мировой опыт.

Вопросам времени отдыха в актах МОТ всегда уделялось самое пристальное внимание. В этом плане следует отметить, что первая Конвенция, принятая этой международной организацией еще в 1919 году сразу после образования МОТ, была посвящена ограничению продолжительности рабочего времени в промышленности. Эта Конвенция, в частности, предусматривала, что продолжительность рабочего времени лиц, занятых на промышленных предприятиях, не должна превышать восьми часов.

Конвенция МОТ №47 (1935г.) "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" закрепляет

принцип 40-часовой рабочей недели. При этом данная Конвенция подчеркивает, что реализация этого принципа не должна повлечь за собой понижение уровня жизни трудящихся.

Установление 40 часовой рабочей недели закреплено и в Рекомендации МОТ №116 (1962г.) "О сокращении продолжительности рабочего времени". Эта Рекомендация предлагает государству разработать и последовательно осуществлять политику постепенного сокращения продолжительности рабочего времени, определяет содержание такой политики и меры её осуществления.

Часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени, акты МОТ расцениваются как сверхурочную работу, предельная продолжительность которой должна быть определена в каждой стране. Привлечение работников к сверхурочной работе возможно лишь в исключительных случаях. Такая работа подлежит дополнительной оплате (не менее чем на 25% выше, чем работа в течение нормальной продолжительности рабочего времени).

Ограничение продолжительности сверхурочной работы и закрепление положения о том, что привлечение к такой работе возможно только в исключительных случаях, следует рассматривать, как международные стандарты труда, гарантирующие реализацию работником права на отдых.

Объектом международно-правового регулирования является и неполное рабочее время. Конвенция МОТ №175 (1994г.) "О защите работников, занятых неполное рабочее время" закрепляет обязанность государств устанавливать равную защиту и равную охрану труда лиц, занятых неполное и полное рабочее время. Национальное законодательство должно исключать снижение базисной заработной платы (тарифных ставок) работников на том основании, что они заняты неполное рабочее время. Оплата труда лиц, занятых неполное рабочее время, должна определяться пропорционально отработываемому времени или в зависимости от выработки. Переход с полного рабочего времени на неполное и наоборот возможен только на добровольной основе.

Рекомендация МОТ №182 (1994г.) конкретизирует и дополняет положения Конвенции №175. Так, данная Рекомендация предусматривает, что частично занятые должны быть письменно проинформированы о специфических условиях труда. В соответствии с этими рекомендациями трудовой стаж, необходимый для применения к не полностью занятым норм по охране труда, не должен быть продолжительнее, чем для тех, кто работает полное рабочее время и т.п.

Рекомендация МОТ №162 (1980г.) "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.

При этом следует отметить, что согласно Рекомендации №162 понятие "пожилые трудящиеся" должно расшифровываться в национальном законодательстве. Иными словами каждая страна сама определяет, кого следует отнести к категории пожилых.

Право работников на еженедельный отдых и стандарты продолжительности такого отдыха нашли отражение в конвенциях МОТ №14 (1921г.) "О еженедельном отдыхе в промышленности" и №106 (1957г.) "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях".

В соответствии с первой из названных конвенций в промышленности персонал предприятия должен пользоваться, как правило, в течение каждых семи дней периодом отдыха, включающим не менее 24 последовательных часов. По возможности этот отдых предоставляется всему персоналу одновременно и должен совпадать с днями, уже установленными обычаями и традициями страны и региона. Конвенция №106 предусматривает, что в торговле непрерывный еженедельный отдых должен предоставляться продолжительностью не менее суток, а в учреждениях - не менее 36 часов, а для подростков - не менее двух суток.

Ежегодным оплачиваемым отпускам посвящены конвенции МОТ: №52 (1936г.) и №132 (1970г.). Обе эти конвенции имеют одинаковое название - "Об оплачиваемых отпусках".

Конвенция №52 предусматривает, что каждое лицо, к которому применима эта конвенция, имеет право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный по крайней мере 6 дням. Лица моложе 16 лет, включая учеников, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный по крайней мере 12 рабочим дням. В отпуск не включаются: праздничные дни и периоды болезни. Национальное законодательство может разрешить деление ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но с условием, чтобы одна из частей отпуска была не менее минимальной его продолжительности, установленной данной Конвенцией. Продолжительность отпуска увеличивается пропорционально продолжительности стажа работы на основе правил, установленных в национальном законодательстве. Работник, уходящий в отпуск имеет право на отпускные, равные обычному вознаграждению. Порядок исчисления отпускных определяется национальным законодательством или коллективными договорами. Любое соглашение, которое исключает право на ежегодный оплачиваемый отпуск или аннулирует право на такой отпуск, считается недействительным.

Спустя тридцать четыре года после Конвенции №52 была принята Конвенция №132, которая в большей мере учитывает мировые тенденции развития трудового законодательства, предусматривает более высокий уровень гарантий в области реализации права на отпуск. В этой связи многие страны ратифицировали Конвенцию №132. Данная Конвенция устанавливает, что каждое лицо, к которому она применяется, имеет право на ежегодный минимальный оплачиваемый отпуск продолжительностью три недели. Период работы, необходимый для приобретения права на отпуск, не должен превышать шести месяцев. Воскресные и праздничные дни, а также периоды болезни в отпуск, не включаются. За время отпуска работнику должны выплачиваться отпускные, равные, по крайней мере, средней заработной плате. Отсут-

ствие на работе в связи с болезнью, несчастным случаем на производстве или отпуском по беременности и родам засчитывается в стаж работы, дающий право на отпуск. Разрешается деление отпуска на части, но при условии, что продолжительность каждой части отпуска не может быть менее двух недель.

Работник, проработавший минимальный период, необходимый для предоставления отпуска и увольняющийся с работы, имеет право получить после прекращения трудового договора оплачиваемый отпуск пропорциональный продолжительности его работы или денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. Соглашение об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или неиспользование такого отпуска с его заменой денежной компенсацией признается недействительным или запрещается.

Конвенция МОТ №140 (1974г.) "Об оплачиваемых учебных отпусках" и одноименная Рекомендация №148 (1974г.) закрепляют предоставление отпусков для целей профессиональной подготовки: общего, социального или гражданского образования, а также для профсоюзной учебы.

Конвенция МОТ №103 (1952г.) "Об охране материнства" предусматривает, что по представлению медицинского свидетельства, удостоверяющего предполагаемый срок родов, женщина имеет право на отпуск по материнству, продолжительность которого должна составлять не менее 12 недель и включать период обязательного послеродового отпуска продолжительностью не менее 6 недель. Если роды происходят после предполагаемой даты, то отпуск, взятый до этой даты, продлевается до фактических родов. При этом продолжительность обязательного послеродового отпуска в этом случае не сокращается. В случае болезни женщины в связи с родами, она имеет право на продление послеродового отпуска. В период отпуска по беременности и родам женщина имеет право на денежное пособие и медицинскую помощь. Женщина, кормящая ребенка грудью, имеет право на перерывы, включаемые в рабочее время и подлежащие оплате. Продолжительность таких перерывов устанавливается национальным законодательством.

Следует отметить, что в 2000 году МОТ приняла Конвенцию №183 "О защите материнства", пересмотревшую ряд положений Конвенции №103. В частности Конвенция №183 увеличила продолжительность отпуска по беременности и родам до 14 недель.

Рекомендация МОТ №162 (1980г.) "О пожилых трудящихся" предусматривает в числе рекомендуемых норм, направленных на облегчение положения пожилых работников на производстве, увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом возраста работника.

Говоря о соотношении международных стандартов труда с национальным законодательством, необходимо отметить, что государство должно обеспечить уровень трудовых прав и гарантий не ниже того, 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.

II. Имплементация международных стандартов права на отдых в законодательство Республики Узбекистан

Принцип приоритета общепризнанных норм международного права закреплен в преамбуле Конституции Республики Узбекистан. Этот принцип получил свое дальнейшее развитие и конкретизацию в Законе Республики Узбекистан "О международных договорах" и целом ряде других законодательных актов.

В Трудовом кодексе вопросу соотношения международных договоров, конвенций МОТ и законодательства о труде Республики Узбекистан посвящена статья 10. Трудовое законодательство должно полностью соответствовать международным договорам Республики Узбекистан и ратифицированным Узбекистаном конвенциям МОТ. В то же время, необходимо обратить внимание, если по той или иной причине трудовое законодательство еще не было приведено в соответствие с требованиями международных договоров Республики Узбекистан либо конвенций МОТ, ратифицированных Узбекистаном, то положения названных международно-правовых актов могут применяться непосредственно и обладают приоритетом по сравнению с национальным законодательством.

Согласно ст.10 ТК РУз положения международных договоров Республики Узбекистан, в том числе и ратифицированных республикой конвенций МОТ, должны применяться непосредственно, даже если они не получили отражения в трудовом законодательстве Узбекистана, в случаях, когда:

- тот или иной аспект трудовых отношений не урегулирован законодательством Республики Узбекистан;
- международным договором Республики Узбекистан или ратифицированной Узбекистаном конвенцией МОТ установлены более льготные для работников правила по сравнению с законодательными и иными нормативными актами Республики Узбекистан.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что далеко не все положения, содержащиеся в международных договорах Республики Узбекистан, могут применяться непосредственно. Некоторые нормы международных договоров содержат лишь общее требование о необходимости предусмотреть в национальном законодательстве то либо иное положение (например, установить зависимость продолжительности трудового отпуска от длительности стажа работы). В данном случае речь идет о так называемых «несамоисполнимых» международно-правовых нормах, для реализации которых необходимо внести соответствующие коррективы в национальное законодательство. Внесение в законодательство Узбекистана изменений и дополнений, вытекающих из положений международных договоров, а также принятие новых нормативных правовых актов, связанных с выполнением обязательств по международным договорам, осуществляются в соответствии с Законом от 22.12.1995г. № 172-І «О международных договорах Республики Узбекистан» [1.] и «Порядком подготовки проектов международных договоров и выполнения обязательств Республики Узбекистан по международным договорам», утвержденным постановлением Кабинета Министров РУз от 12.12.2000г. №473 [2.].

Следует также подчеркнуть, что приведенные выше требования ст.10 ТК РУз распространяются далеко не на все международные договоры, а только на те, которые вступили в Узбекистане в установленном по-

рядке в силу, и не на все конвенции МОТ, на те из них, которые ратифицированы Узбекистаном.

Из общего правила о том, что трудовое законодательство должно полностью соответствовать именно ратифицированным Узбекистаном конвенциям МОТ имеется исключение. «Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда», принятая в июне 1998г. с учетом изменений, внесенных в 2010г., сформулировала 4 принципа, соблюдение которых является обязательным для всех государств – членов МОТ в силу устава этой организации, независимо от того ратифицированы ли ими соответствующие конвенции. К этим принципам относятся:

- свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- упразднение всех форм принудительного труда;
- действенное запрещение детского труда;
- недопущение дискриминации в области труда и занятий.

На сегодняшний день из числа основополагающих конвенций, закрепляющих названные выше принципы, Узбекистаном не ратифицирована Конвенция №87 (1948г.) «О свободе ассоциаций и защите права на организацию». Однако и эта конвенция в силу членства Узбекистана в МОТ является обязательной для исполнения.

Основными конвенциями МОТ в области рабочего времени и времени отдыха, к которым присоединилась Республика Узбекистан, являются Конвенция №47 (1935г.) "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" и Конвенция №52 (1936г.) "О ежегодных оплачиваемых отпусках". Кроме того, ряд дополнительных гарантий, в том числе в области рабочего времени и времени отдыха, предусмотрен Конвенцией МОТ №103 (1952г.) "Об охране материнства", к которой Узбекистан также присоединился.

Необходимо отметить, что национальное трудовое законодательство в целом приведено в соответствие с международными договорами Республики Узбекистан, а в ряде случаев предусматривает более высокий уровень гарантий для работников по сравнению с минимальными гарантиями, предусмотренными международно-правовыми актами.

Так, согласно Конвенции МОТ №47 (1935г.) 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 (лиц, не достигших восемнадцати лет, инвалидов первой или второй группы, работников, занятых на работах с неблагоприятными условиями труда, работников, имеющих особый характер работы и др.) 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 (не менее, чем на 25%), а компетентные государственные органы каждой страны устанавливают предельное количество сверхурочных работ, которое может быть проработано в течение определенного календарного периода.

Статья 124 ТК РУз предусматривает, что сверхурочной работой считается работа сверх установленной для работника продолжительности рабочего вре-

мени (это более льготный для работника подход, чем предусмотренный в названных международно-правовых актах). Сверхурочные работы могут применяться только с согласия работника. Предусмотрены ограничения привлечения к сверхурочной работе отдельных категорий работников (часть третья ст.124 ТК РУз). Статья 157 ТК РУз закрепляет повышенный (не менее чем в двойном размере) по сравнению с минимальным, закрепленным Конвенцией МОТ №47, размер оплаты сверхурочных работ. Статья 125 ТК РУз определяет предельную продолжительность сверхурочной работы (не более 4-х часов в течение двух дней подряд (на работах с вредными и тяжелыми условиями труда – не более 2-х часов в день) и не свыше 120 часов в год).

Трудовое законодательство Республики Узбекистан соответствует также большинству требований Конвенции МОТ №52 (1936г.) "О ежегодных оплачиваемых отпусках": минимальный период, необходимый для получения отпуска за первый год работы, составляет шесть месяцев; отсутствие на работе по таким причинам как болезнь, отпуск по беременности и родам и другие засчитывается в стаж работы, дающий право на отпуск; за время отпуска выплачиваются отпускные, равные среднему заработку; при прекращении трудового договора работник имеет право получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск; соглашение от отказа работника от права на отпуск или о замене минимального отпуска денежной компенсацией в силу ст.5 ТК РУз признается недействительным и т.п.

Продолжительность отпуска женщины по беременности и родам, установленная в Республике Узбекистан, значительно превышает его продолжительность, предусмотренную Конвенцией МОТ №103 "Об охране материнства".

Вместе с тем следует отметить, что далеко не все международные стандарты в области времени отдыха имплементированы в национальное законодательство. Это относится не только к тем стандартам, которые включены в международно-правовые акты, не ратифицированные Узбекистаном, но и, к сожалению, к некоторым стандартам, которые содержатся в ратифицированных международных договорах, включая и конвенции МОТ.

Например, согласно п. 5 ст.2 Конвенции МОТ №52 продолжительность годового оплачиваемого отпуска должна возрастать прогрессивно в соответствии с продолжительностью службы, согласно условий, подлежащих определению национальным законодательством. Однако ни Трудовой кодекс, ни иные акты законодательства в нашей стране не содержат общей нормы, предусматривающей увеличение продолжительности отпуска за стаж работы.

Следует также подчеркнуть, что, как уже отмечалось выше, Узбекистан присоединился к Конвенции МОТ №52 (1936г.) "Об оплачиваемых отпусках". Однако она была пересмотрена Конвенцией МОТ №132 (1970г.) и со времени вступления последней в силу (30.06.1973г.) закрыта для ратификации. Необходимо отметить, что большинство норм законодательства Республики Узбекистан соответствуют положениям Конвенции МОТ №132. Однако минимальная продолжительность ежегодного трудового отпуска, установленная в Узбекистане (15 рабочих дней), ниже той (не менее трех недель), которая предусмотрена названной Конвенцией МОТ.

Важной гарантией, направленной на охрану здоровья и обеспечение права на отдых работников, не достигших 18 лет, является установление для них сокращенной продолжительности рабочего времени. Согласно ст. 242 ТК РУз для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 15 до 16 лет – не более 24 часов в неделю. Если данная категория работников учится и работают в свободное от учебы время, то продолжительность их рабочего времени не может превышать половины от указанных выше норм.

Представляется, что приведенные выше положения Трудового кодекса не учитывают в полной мере требования ст. 32 «Конвенции о правах ребенка», предусматривающей, что государства-участники определяют необходимые требования о продолжительности рабочего дня подростков. Между тем действующее законодательство, закрепляя предельную продолжительность работы лиц, не достигших 18 лет в неделю, не устанавливает максимально допустимую продолжительность их ежедневной работы. Такой подход нельзя признать обоснованным. Тем более, что в отношении продолжительности рабочего времени взрослых работников ст. 115 ТК РУз закрепляет предельную его продолжительность не только в неделю, но и максимальную продолжительность ежедневной работы. Так при сорокачасовой рабочей неделе и работе на условиях пятидневной рабочей недели продолжительность рабочего времени в день не должна превышать 8 часов, а при шестидневной – 7 часов.

Исходя из изложенного, в целях приведения национального законодательства в соответствии с требованиями ст. 32 «Конвенции о правах ребенка», обеспечения охраны здоровья несовершеннолетних в Трудовом кодексе РУз целесообразно регламентировать предельную продолжительность ежедневной работы лиц не достигших 18 лет.

Имплементация международных стандартов прав человека предполагает не только приведение в соответствие с ними национального законодательства, но и обеспечение реализации этих стандартов на практике. В этом плане важное значение имеет осуществление контроля за соблюдением законодательства. При этом речь должна идти не только о контроле, осуществляемом уполномоченными государственными органами, но и об общественном контроле.

На протяжении многих лет важную роль в обеспечении и защите трудовых прав работников играли правовая и техническая инспекции труда профессиональных союзов, осуществлявшие общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда.

Необходимо отметить, что названные инспекции самое пристальное внимание уделяли контролю за соблюдением работодателями прав и гарантий работников в области времени отдыха, в том числе и связанных с ограничением продолжительности рабочего времени, соблюдением продолжительности ежедневного отдыха, предоставлением еженедельных выходных дней, ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков и др.

В то же время в советский период инспекции профсоюзов были наделены рядом властных полномочий, не соответствовавших их статусу как общественной организации. Огосударствление профессиональных союзов приводило к тому, что они наделялись полно-

мочиями, характерными для государственных органов. Так правовые и технические инспектора профсоюзов могли выдавать предписания, обязательные для исполнения руководителями предприятий, применять к руководителям штрафы за нарушение трудового законодательства и правил охраны труда и т.д.

В государствах, образовавшихся на постсоветском пространстве, полномочия правовых и технических инспекторов профсоюзов были пересмотрены, исходя из того, что одной из задач профсоюзов является осуществление именно общественного контроля за соблюдением законодательства о труде. Соответствующие коррективы были внесены и в законодательство Республики Узбекистан. Впоследствии в большинстве стран СНГ существенное внимание уделялось регламентации взаимодействия технической и правовой инспекций профессиональных союзов с государственными органами, осуществляющими контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде. Однако, в Узбекистане в 2001 году в Закон «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», в Трудовой кодекс и ряд других законодательных актов были внесены изменения, предусмотревшие упразднение правовой и технической инспекций профсоюзов. Такое решение повлекло за собой существенное ослабление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде в целом, включая и контроль за соблюдением работодателями прав и гарантий работников в области рабочего времени и времени отдыха.

Учитывая изложенное, в целях усиления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, представляется необходимым возобновить деятельность правовой и технической инспекций профессиональных союзов и внести соответствующие изменения в законодательные акты. Представляется, что в разрабатываемый в настоящее время проект нового Закона «О профессиональных союзах» следовало бы включить положения, посвященные инспекциям профсоюзов.

В заключении следует отметить, что имплементация в национальное законодательство, получивших закрепление во Всеобщей декларации прав человека, других международно-правовых актах, стандартов права на отдых, требует постоянной работы, направленной на совершенствование национального законодательства и практики его применения.

Список литературы:

1. Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 1995. №12. Ст. 262; 2003. №5. Ст. 67; 2004. №1-2. Ст. 18; Ведомости палат Олий Мажлиса Республики Узбекистан. 2005. №12. Ст. 410.
2. Собрание законодательства Республики Узбекистан. 2000. №11. Ст. 175; 2005. №34-36. Ст. 264; 2006. №40. Ст. 396.