



АДАПТАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ НОРМ В ПРАВОВОЙ СИСТЕМЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Менгтураева Наргиза Хайталиевна

Магистр Ташкентского государственного

юридического Университета

mingturaevanargiza@gmail.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15599675>

ARTICLE INFO

Received: 15th May 2025

Accepted: 19th May 2025

Published: 30th May 2025

KEYWORDS

Международные трудовые нормы, правовая система Узбекистана, ратификация конвенций, защита трудовых прав, недопустимость ухудшения положения работника, охрана труда.

ABSTRACT

В статье рассматривается роль международных трудовых стандартов в формировании национального законодательства, особенности имплементации норм международного трудового права и их влияние на обеспечение защиты прав работников. Особое внимание уделяется процессу интеграции международных трудовых норм в правовую систему Республики Узбекистан и реализации принципа недопустимости ухудшения правового положения работника.

Международные стандарты в сфере трудового права играют ключевую роль в гармонизации правовых систем различных государств и обеспечении баланса интересов работников, работодателей и государства. Международно-правовое регулирование трудовых отношений осуществляется посредством многосторонних и двусторонних договоров, устанавливающих нормы использования наемного труда, совершенствования условий труда и защиты прав работников. В условиях глобализации особую актуальность приобретает вопрос эффективной имплементации данных стандартов в национальное законодательство.

Теоретической основой имплементации международных трудовых норм служат концепции, разработанные ведущими правоведом. Профессор И.И. Лукашук отмечает, в новом тысячелетии перед человечеством возникли глобальные проблемы, от успешного решения которых зависит его судьба. Характерная особенность этих проблем заключается в том, что они могут быть решены лишь в результате широкого сотрудничества государств, усилиями международного сообщества в целом¹. Профессор О.И. Тиунов, имплементацию международно-правовых норм следует

¹ Лукашук И. И. Современное право международных договоров: в 2 т. Т. I: Заключение международных договоров. М., 2004. С. 16—17.

рассматривать в качестве совокупности мер, позволяющих нормативной системе обеспечивать достижение целей, ради которых эта система и создана².

Имплементация международных стандартов характеризуется добровольностью. Государства по собственной инициативе присоединяются к международным организациям и принимают на себя соответствующие обязательства. Ратифицируя международные нормативные акты, страны обязуются внедрять содержащиеся в них правовые нормы, учитывая уровень развития собственной экономики и общества.

Международная организация труда на сегодняшний день занимает особое место среди международных организаций, регулирующих международное трудовое право. Международная организация труда (МОТ) — единственное трехстороннее агентство ООН, с 1919 года объединяющее правительства, работодателей и работников 187 государств-членов для установления трудовых стандартов, разработки политики и программ, способствующих достойному труду для всех женщин и мужчин.³

Уникальная особенность МОТ заключается в равноправном участии в формировании ее политики представителей государств, работников и работодателей. Этот принцип воплощает идею социального партнерства на международном уровне, способствуя выработке сбалансированных решений, учитывающих интересы всех участников трудовых отношений.

Республика Узбекистан, интегрируясь в мировое сообщество, активно ратифицирует и внедряет международные трудовые стандарты. Среди важнейших ратифицированных документов следует выделить:

- Конвенцию МОТ №95 "Об охране заработной платы" (ратифицирована 9 февраля 2024 года)
- Конвенцию МОТ №144 "О трехсторонних консультациях" (ратифицирована 4 марта 2019 года)
- Конвенцию МОТ №155 "О безопасности и гигиене труда" (ратифицирована 2 октября 2024 года)

Процесс имплементации международных стандартов в национальное законодательство осуществляется через регламентированные механизмы, включающие процедуры ратификации международных конвенций согласно Закону "О международных договорах Республики Узбекистан" и принятие международных стандартов в соответствии с установленным порядком.

Международные трудовые стандарты оказали значительное влияние на Трудовой кодекс Республики Узбекистан, в котором нашли отражение фундаментальные принципы МОТ: запрет принудительного труда, недопустимость дискриминации, право на справедливую оплату труда и безопасные условия работы. Статья 8 Трудового кодекса закрепляет, любой нормативно-правовой акт не должен ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовым актом, обладающим большей юридической силой. Ни один локальный акт, индивидуальный правовой акт

² Тиунов О. И. Влияние международно-правовых норм на законодательство стран СНГ // Закон:

стабильность и динамика: материалы заседания Международной школы-практикума молодых ученых юристов, Москва, 1—23 июня 2006 г

³ Официальный сайт Международной организации труда: <https://www.ilo.org/about-ilo>

работодателя не может ухудшать положение работника по сравнению с нормативно-правовыми актами.⁴

Основным механизмом имплементации является ратификация международных конвенций. После ратификации конвенция становится частью национального законодательства и приобретает преимущественную силу перед национальными законами в случае возникновения противоречий.

Для практической реализации международных стандартов в Узбекистане принимаются соответствующие нормативно-правовые акты. Например, принятие Постановления Кабинета Министров РУз от 10.05.2018 г. № 349 "О дополнительных мерах по искоренению принудительного труда в Республике Узбекистан" способствовало реализации Конвенции об упразднении принудительного труда.

Совершенствование механизмов реализации принципа недопустимости ухудшения положения работника, закрепленного в статье 8 Трудового кодекса Республики Узбекистан, требует системного подхода с учетом интеграции международных трудовых стандартов в национальное законодательство. Представляется целесообразным дополнить указанную статью положениями, регламентирующими порядок применения международных норм и устанавливающими конкретные правовые гарантии при их имплементации.

В частности, статью 8 Трудового кодекса следует расширить, включив в нее нормы, предусматривающие: во-первых, приоритетное применение положений международных договоров в сфере труда, ратифицированных Республикой Узбекистан, если они устанавливают более высокий уровень защиты трудовых прав работников по сравнению с национальным законодательством; во-вторых, запрет на снижение уровня трудовых гарантий при имплементации международных норм в национальное законодательство; в-третьих, механизм предварительной оценки воздействия вносимых изменений в трудовое законодательство на правовое положение работников.

Эффективной реализации принципа недопустимости ухудшения положения работника при применении международных трудовых стандартов будет способствовать разработка комплексных методических рекомендаций для судов. Данный документ должен содержать четкие алгоритмы применения международных норм при рассмотрении трудовых споров, критерии установления наиболее благоприятных для работника условий труда при коллизии норм, а также обзор актуальной международной судебной практики по трудовым спорам.

Методические рекомендации целесообразно структурировать по категориям трудовых споров с учетом специфики применения различных международных актов, в том числе конвенций МОТ №95 "Об охране заработной платы", №144 "О трехсторонних консультациях" и №155 "О безопасности и гигиене труда", ратифицированных Республикой Узбекистан в 2019-2024 годах. Особое внимание следует уделить вопросам прямого действия норм международного трудового права и их применению при наличии пробелов в национальном законодательстве.

Предлагаемые изменения позволят создать комплексный механизм защиты трудовых прав работников при интеграции международных стандартов в правовую систему Республики Узбекистан, обеспечив баланс между стремлением к гармонизации

⁴ Трудовой кодекс Республики Узбекистан от 30.04.2023 года статья 8 URL: //

<https://lex.uz/ru/docs/6257291>

национального законодательства с международными нормами и необходимостью сохранения достигнутого уровня трудовых гарантий.

Проведённое исследование указывает на существенную корреляцию между трудовыми нормами международного уровня и внутренней правовой системой Узбекистана в сфере трудовых отношений. Следует отметить, что результативность фундаментального принципа, запрещающего ухудшение правового статуса работника, обусловлена не просто его наличием в юридических документах, но и разработкой функциональных инструментов для его практического воплощения.

Модернизация законодательства Узбекистана в трудовой сфере нуждается в системном подходе, который должен охватывать: согласование юридической базы с принятыми международными обязательствами, усиление организационных структур надзора за исполнением трудовых нормативов и совершенствование практики судебных разбирательств по конфликтам в сфере труда. При внедрении прогрессивных международных методик необходимо принимать во внимание характерные для Узбекистана социально-экономические условия развития и культурно-исторические особенности.

Список использованной литературы.

1. Трудовой Кодекс Республики Узбекистан
2. Лукашук И. И. Современное право международных договоров: в 2 т. Т. I: Заключение международных договоров. М., 2004.
3. Тиунов О. И. Влияние международно-правовых норм на законодательство стран СНГ // Закон: стабильность и динамика: материалы заседания Международной школы-практикума молодых ученых юристов, Москва, 1—23 июня 2006 г.
4. Официальный сайт Международной организации труда: <https://www.ilo.org/about-ilo>