

УДК 342.72 + 351.74
ББК 67.400 + 67.401.213
И29

Редакционная коллегия:

А.В. Яскевич (ответственный редактор),
Л.В. Саленик, Р.А. Серета, В.Н. Вежновец, А.И. Бородич,
С.Г. Луговский, К.Д. Сазон, О.В. Кононенко,
Е.Н. Мазаник, Н.И. Рудович

Идеал свободной человеческой личности: от международных пактов о правах человека к современной конституции : тез. докл. Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 16 дек. 2016 г.) / учреждение образования «Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь» ; редкол.: А.В. Яскевич [и др.]. – Минск : Академия МВД, 2016. – 235, [1] с.

ISBN 978-985-576-026-0.

Рассматриваются актуальные вопросы совершенствования системы и содержания международных стандартов в сфере правового статуса личности, имплементации их положений в национальное законодательство, а также правовые аспекты деятельности правоохранительных органов по защите и поощрению прав и свобод человека.

Издание предназначено для научных сотрудников, преподавателей и лиц, обучающихся на юридических факультетах учреждений высшего образования, а также сотрудников правоохранительных органов.

УДК 342.72. + 351.74
ББК 67.400.7 + 67.401.213

ISBN 978-985-576-026-0 © УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь», 2016

УДК 349.235(476)

Л.А. Березюк

РОЛЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В РЕГУЛИРОВАНИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Международная организация труда (МОТ) была основана в 1919 г. Основной целью ее создания стала необходимость выработки единого образного регулирования в сфере труда посредством принятия международно-правовых норм и контроля за их применением. Рабочее время наряду с такими важнейшими условиями труда, как защита материнства и минимальная заработная плата, представляет собой одно из направлений деятельности МОТ, что предопределяет важность и значение установления объема правового регулирования рабочего времени с целью определения соответствия внутреннего законодательства о труде международным стандартам.

Первым международным стандартом МОТ в рассматриваемой области стала Конвенция 1919 г. о рабочем времени в промышленности (№ 1) (Конвенция 1919 г.), которая ограничила рабочее время на промышленных предприятиях до 8 часов в день и 48 часов в неделю, в какой-то степени урегулировала сверхурочное время и его оплату. Главная идея, лежащая в основе Конвенции 1919 г., состояла в том, что установленные принципы должны включаться в национальное законодательство государств, ратифицировавших конвенцию. Анализ деятельности МОТ позволяет констатировать, что усилия МОТ по вопросам рабочего времени не ограничивались Конвенцией 1919 г. Это подтверждается и тем, что уже на первой ежегодной Международной конференции труда из шести принятых международных конвенций по вопросам труда три касались рабочего времени (о продолжительности рабочего дня в промышленности, ограничении труда женщин в ночное время, ограничении труда молодежи в ночное время в промышленности). Поскольку Конвенция 1919 г. распространялась только на работников промышленности, в 1930 г. МОТ приняла Конвенцию о рабочем времени в торговле и учреждениях (Конвенция 1930 г.). Впоследствии стандарты МОТ, касавшиеся рабочего времени и других ключевых условий труда, подверглись изменениям и закрепились в иных актах МОТ в целях учета развивающейся практики и актуальных вопросов при регулировании условий труда. Фактически МОТ приняла 16 конвенций и 11 рекомендаций, связанных с рабочим временем и временем отдыха (организация рабочего времени, ночная работа, сверхурочная работа, неполное рабочее время, еже-

недельный отдых, оплачиваемые отпуска). Учитывая вышесказанное, становится очевидным, что разработка трудовых норм и стандартов, а также контроль за их применением являются основным направлением деятельности МОТ.

Республика Беларусь является членом МОТ с 12 мая 1954 г. и ратифицировала 49 ее конвенций. К основным актам МОТ, регулиующим рабочее время и участницей которых является Республика Беларусь, относятся следующие: Конвенция 1921 г. о еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях, ст. 2 которой предусматривает период отдыха, включающий не менее 24 часов в течение каждых семи дней, заранее известный заинтересованным лицам посредством вывешивания объявления либо доведения до них расписания таких дней отдыха (ст. 7); Конвенция 1935 г. о сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю, которая обязывает ратифицирующие ее государства соблюдать принцип 40-часовой рабочей недели, применяемого таким образом, чтобы не повлечь понижения уровня жизни работников, а также обязывает принимать меры для соблюдения данного принципа; Конвенция 1936 г. о ежегодных оплачиваемых отпусках, положения которой дают право работникам на шесть рабочих дней оплачиваемого отпуска после непрерывной работы в один год (для работников старше 16 лет), 12 рабочих дней (для работников, не достигших 16 лет) с исключением из ежегодного оплачиваемого отпуска праздничных дней и периода болезни, а также предоставляет право на компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении по причине, зависящей от работодателя (ст. 6); Конвенция 1946 г. об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах, устанавливающая запрет на ночную работу, время которой установлено конвенцией для определенных категорий детей и подростков в зависимости от возраста и обязанности их посещать школу; Конвенция 1948 г. (пересмотренная) о ночном труде подростков в промышленности, поясняющая, что входит в понятие промышленных работ, ночного времени для подростков различных возрастов, а также исключения из запрета работы в ночное время; Конвенция 1957 г. о еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях, которая предписывает ратифицирующим ее государствам предоставлять работникам еженедельный непрерывный отдых не менее суток (ст. 6), за некоторыми исключениями. К нератифицированным конвенциям в области рабочего времени относятся Конвенция 1990 г. о работе в ночное время; Конвенция 1994 г. о неполном рабочем времени.

К основополагающим рекомендациям МОТ в области рабочего времени можно отнести следующие: Рекомендация 1962 г. о сокращении продолжительности рабочего времени; Рекомендация 1990 г. о работе в ночное время; Рекомендация 1994 г. о неполном рабочем времени. Ряд рекомендаций МОТ касаются еженедельного отдыха, оплачиваемых отпусков, а также соотношения рабочего времени и времени отдыха в определенных сферах деятельности (транспорт, сельское хозяйство, рыболовство и т. д.).

Необходимо отметить, что несмотря на то что вышеуказанные акты не ратифицированы Республикой Беларусь, большинство общих положений этих конвенций реализованы во внутреннем законодательстве о труде, в частности Трудовом кодексе Республики Беларусь. Статья 117 устанавливает ночное время с 22 часов до 6 часов с сокращением на один час продолжительности работы; запрет на ночную работу беременных женщин и работников моложе 18 лет. Статьей 118 закрепляется, что неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и нанимателем, а также определяются случаи, когда наниматель обязан устанавливать неполное рабочее время. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений трудовых прав (в том числе ограничения продолжительности трудовых отпусков и исчисления трудового стажа). И эта лишь малая часть норм, являющихся подтверждением реализации многих важнейших положений МОТ во внутреннем законодательстве Республики Беларусь в части соблюдения трудовых прав.

Таким образом, отметим, что за все годы существования МОТ, учитывая и национальный законодательный опыт, выработала определенные стандарты в области рабочего времени, каждым своим актом подтверждая значимость этого института трудового права. Международное регулирование рабочего времени продолжает быть актуальным сегодня, так как каждый работник должен иметь право на защиту своего здоровья от перегрузок, достойный уровень оплаты труда, а также право на соблюдение баланса между работой и личной жизнью. Отметим, однако, что, несмотря на значимость рабочего времени как одного из важнейших условий труда, на уровне МОТ не выработан единый акт, регулирующий данный вопрос. Выработка такого акта позволила бы унифицировать стандарты МОТ, упростить их использование во внутреннем законодательстве, а также определить актуальные вопросы в правовом регулировании рабочего времени и выработать предложения по совершенствованию внутреннего законодательства различных государств.