

НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ В ОБЛАСТИ ТРУДОВОГО СТАЖА

Исмоилов Лазизбек ¹

¹ *Ташкентский государственный юридический университет при министерстве юстиции республики Узбекистан*
 Магистр факультета трудового права (70420112)
lazizbe.ismailov25@gmail.com

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ

АННОТАЦИЯ:

ИСТОРИЯ СТАТЬИ:

Received: 17.05.2025

Revised: 18.05.2025

Accepted: 19.05.2025

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

национальное законодательство, трудовая практика, международный опыт, социально-экономические системы, трудовое законодательство, международные стандарты, передовая практика.

Национальное законодательство и международный опыт в области трудовой практики — это не только совокупность законов и нормативных актов, но и сложный процесс, тесно связанный с социально-экономическими системами, культурными ценностями, историческим развитием и политическим контекстом. Каждая страна имеет свои специфические особенности трудовой сферы, которые являются ключевым фактором формирования национального законодательства и эффективного функционирования рабочей силы. В данной статье представлена информация о национальном законодательстве и международном опыте в области трудовой практики.

Введение. Международный опыт в области национального законодательства и опыта работы сегодня стал неотъемлемой частью мировой экономики и социальных отношений. Хотя законы, правила и практика в сфере труда различаются в зависимости от страны, они постоянно развиваются благодаря взаимодействию и взаимному обучению. Каждое государство формирует трудовое законодательство, соответствующее его социальным, экономическим и культурным особенностям, но международные стандарты и практика играют важную роль в обогащении и

совершенствовании национального законодательства. Поэтому национальное законодательство и международный опыт работы включают в себя не только комплекс законов, но и множество факторов, таких как права работников, условия труда, безопасность и эффективная организация трудовых отношений. Международное сотрудничество и обмен опытом в этой области приобретают важное значение для обеспечения стабильности рынка труда, поддержания баланса между работниками и работодателями, а также для содействия экономическому прогрессу.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В европейских странах трудовое законодательство в значительной степени направлено на защиту прав работников в целом. Здесь на строгой юридической основе контролируются такие вопросы, как регулирование рынка труда, уровень заработной платы, рабочее время, праздники и выходные дни, условия труда и безопасность. Директивы по трудовому законодательству, принятые в Европейском союзе, служат для установления единых стандартов в государствах-членах, которые обеспечивают стабильную и справедливую рабочую среду для работников. Например, ограничения рабочего времени, права родителей на отпуск, требования по улучшению условий труда широко применяются в европейских странах. Однако переговоры между профсоюзами и работодателями являются важной частью трудовых отношений, что является мощным инструментом защиты интересов работников. В США трудовое законодательство более приспособлено к требованиям рыночной экономики, и отношения между работодателем и работником во многих случаях регулируются на договорной основе. Здесь заработная плата, рабочее время и другие условия основаны на более свободных соглашениях. Хотя профсоюзы существуют, они имеют меньшую власть по сравнению с европейскими странами. Для защиты прав работников в США на федеральном уровне и уровне штатов были приняты различные законы, в том числе стандарты предотвращения дискриминации на рабочем месте, безопасности труда и здоровья. Однако работодатели также имеют определенные свободы, которые позволяют им эффективно организовывать бизнес-операции. [1]

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЯ

Трудовое законодательство и опыт работы в азиатских странах очень разнообразны и сложны. В развитых странах, таких как Япония, Южная Корея и Сингапур, отношения между работниками и работодателями больше основаны на традиционных ценностях, а долгосрочные рабочие отношения и корпоративная лояльность являются

ключевыми. В этих странах трудовое законодательство не только защищает работников, но и позволяет работодателям обеспечивать стабильную рабочую силу. В то же время трудовое законодательство в развивающихся азиатских странах находится на стадии становления, где проводится множество реформ, направленных на адаптацию к международным стандартам и укрепление прав работников. Важную роль в этом процессе играет поддержка со стороны международных организаций и доноров. На африканском континенте трудовое законодательство находится в стадии развития во многих странах, и существует множество проблем в области защиты прав работников. Низкая экономическая и политическая стабильность, ограниченность рабочих мест и нехватка рабочей силы в формальном секторе создают ряд проблем на рынке труда. Поэтому во многих странах реализуются программы в сотрудничестве с международными организациями по совершенствованию трудового законодательства, улучшению условий труда и защите прав работников. Эти программы направлены на повышение квалификации рабочей силы, улучшение условий труда и обеспечение безопасности труда. [2]

Стандарты и Конвенции о труде, разработанные международной организацией труда, являются важными руководящими принципами в формировании национального законодательства. Эти стандарты предусматривают основные права работников, такие как работа без принуждения, равная оплата за равный труд, право на членство в профсоюзах, условия и безопасность труда. Многие Штаты стремятся укрепить права рабочих, интегрируя эти стандарты в свое национальное законодательство. Это способствует стабильности и справедливости на мировом рынке труда. Кроме того, очень важен опыт работы и международный опыт в области повышения квалификации. Во многих странах введены системы профессионального образования и практики для подготовки молодежи к выходу на рынок труда. Например, в Германии и Швейцарии очень развита система профессионального образования, обеспечивающая эффективный результат в обеспечении молодых людей профессиональной квалификацией. В этой системе учащиеся получают возможность пройти стажировку и закрепить свои навыки на рабочем месте. Однако в США существуют программы, направленные на развитие большего количества практических навыков, которые служат для адаптации рабочих к требованиям современной экономики. В то же время во многих развивающихся странах международное сотрудничество и передача технологий приобретают все большее значение в области повышения квалификации и обучения рабочей силы. [3]

Вопросы безопасности и гигиены труда также являются областями, которым уделяется большое внимание на международном уровне. Во многих странах правила

безопасности на рабочем месте строго контролируются, для защиты работников от опасностей на рабочем месте вводятся специальные стандарты. Европейские страны и Северная Америка являются лидерами в этом отношении, они создали передовой опыт обеспечения безопасности на рабочем месте. Однако в развивающихся странах реализуется множество программ по повышению безопасности труда, что имеет важное значение для защиты здоровья и жизни работников. Кроме того, меняющиеся условия мирового рынка труда, технологическое развитие и процессы автоматизации требуют обогащения трудового законодательства и опыта работы новыми подходами. Например, появление новых форм работы, таких как удаленная работа, гиг-экономика, платформенные работники, делает необходимым введение новых правил и механизмов в законодательстве и трудовых отношениях. Многие страны проводят реформы, чтобы обновить трудовое законодательство и защитить права работников в соответствии с этими новыми тенденциями. [4]

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, международный опыт в области национального законодательства и делового опыта-это многогранный и постоянно развивающийся процесс, который формируется в соответствии с конкретными социальными, экономическими и культурными условиями каждой страны. В то же время международные стандарты и практика являются важным фактором в совершенствовании национального законодательства, защите прав работников и обеспечении стабильности рынка труда. В меняющихся условиях мировой экономики необходимы постоянные реформы и обновления в этой области, которые служат для создания справедливых и эффективных трудовых отношений для работников и работодателей.

Использования литература:

1. Michael T. Brannick, Edvard L, Levine, Frederick P. Morgeson. Job and Work Analysis. Sage Publications USA, 2007.
2. Paul A. Samuelson, William D. Nordhaus. Social protection system. 15th Edition. McGraw-Hill Companies. USA. 2015. – 418 p.
3. Abdurahmonov Q.X., Adilova G.A., Kurboniyozov I. R., Fayzieva M.K. Mehnatni tashkil etish va normalash. O'quv qo'llanma. -T.: TDIU, "Iqtisodiyot", 2011.-270 bet.
4. Баринов В.А. Организация производства. Учитель. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 384-уй.
5. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. - 3-е издание, испанский. Я крутой. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 424с.
6. Рофе И.А. Организация и регулирование работают. Улетай. Способность. -М.: МИК, 2011.