

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВЫЕ СТАНДАРТЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

П.Е. Морозов

ВЛИЯНИЕ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА МОТ НА РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА АФГАНИСТАНА

Аннотация. Статья посвящена актуальным проблемам влияния на трудовое законодательство Афганистана программы достойного труда МОТ. Автор подчеркивает, что существенные изменения под воздействием концепции достойного труда МОТ в трудовом праве Афганистана находят свою реализацию, прежде всего, в реформировании правового регулирования рабочего времени и охраны труда. Отмечается, что трудности, связанные с реализацией концепции достойного труда в Афганистане, определяются необходимостью, с одной стороны, изменения трудового законодательства под ее влиянием и экономической детерминированностью правового регулирования, с другой стороны. Реформа трудового права страны - результат имплементации международных трудовых стандартов. Методология исследования включает в себя ряд уровней: философский, общенаучный и отраслевой, который подразумевает использование в качестве основного сравнительно-правового метода. Научная новизна статьи состоит в том, что впервые на новом научном уровне были проанализированы изменения в трудовом законодательстве Афганистана под воздействием концепции достойного труда МОТ. Анализ изменений трудового законодательства Афганистана в современных условиях позволяет сделать ряд выводов: реализация концепции достойного труда МОТ привела к существенным изменениям, прежде всего, правового регулирования рабочего времени и охраны труда; правовой статус работников был расширен за счет включения в него дополнительных прав и гарантий их реализации; усилилась защитная функция трудового права Афганистана; по некоторым аспектам правового регулирования охраны труда наблюдается сильное влияние Трудового кодекса РФ.

Ключевые слова: концепция достойного труда, МОТ, трудовое законодательство Афганистана, работодатель, работник, рабочее время, охрана труда, Закон о труде, реформа, социальная защита.

Интеграция Исламской Республики Афганистан в мировое сообщество приводит к тому, что в современных условиях трудовое законодательство страны развивается в русле общемировых тенденций, определяемых Программой достойного труда МОТ, которая является ответом на вызовы глобализации в сфере труда.

Трудности, связанные с реализацией концепции достойного труда в Афганистане, определяются необходимостью, с одной стороны, изменения трудового законодательства под ее влиянием и экономической детерминированностью правового регулирования, с другой стороны.

С учетом экономических предпосылок тенденции развития трудового законодательства Афганистана определяются в современных условиях прежде всего реализацией такой задачи Программы достойного труда МОТ как **социальная защита**¹.

Международная организация труда в сфере социальной защиты выделяет несколько аспектов, наиболее важным из которых признается тот, что связан с рабочим временем и охраной труда.

Существенные изменения в настоящее время под влиянием концепции достойного труда МОТ в трудовом праве Афганистана находят свою реализацию соответственно в реформировании правового регулирования рабочего времени и охраны труда на основе принятого 4 февраля 2007 года Закона о труде², который пришел на смену предыдущему кодифицирован-

¹ См.: Social protection. Url: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--en/index.htm> (дата обращения: 10.07.13)

² Labour Law. Official Gazette Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. IssueNo: (914)..

Необходимо отметить, что в некоторых случаях в английском переводе для названия этого акта используется термин Labourcode. Однако, на наш взгляд, употребление этого названия не совсем уместно, так как на дари (государственный язык Афганистана) термин «قانون» может быть переведен на английский язык и как закон, и как кодекс. Уместнее все же использовать дефиницию «закон».

ному нормативному правовому акту-Закону о труде³ от 1 ноября 1999 года.

Следует отметить, что на регулирование трудовых отношений в Афганистане повлияло также и принятие 4 января 2004 года Конституции⁴ этой страны.

Сравнительный анализ двух кодифицированных актов в сфере труда Афганистана – Закона о труде 2007 года(действующий) и Закона о труде 1999 года (не действующий) позволяет со всей очевидностью выявить несколько особенностей реформирования правового регулирования в двух сферах:1) рабочее время; 2) охрана труда.

Рабочему времени в Законе о труде Афганистана 2007 года посвящена 3 Глава⁵.В нейпо сравнению с Законом о труде от 1999 года⁶ появился ряд новых положений, связанных, в частности, с: 1) совершенствованием юридической терминологии(например, впервые в афганском трудовом законодательстве было закреплено понятие рабочего времени); 2) расширением круга лиц, для которых предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени; 3)предоставлением дополнительных гарантий и более четкой регламентации трудовых обязанностей в вопросах регулирования ночной работы, сменной и сверхурочной работы.

Все эти изменения свидетельствуют о том, что трудовое законодательство страны эволюционировало с 1999 года под влиянием Программы достойного труда МОТ, что выразилось в его приближении к международным трудовым стандартам в сфере рабочего времени.

Так, в статье 30Закона о труде отмечается, что рабочее время-это время, в течение которого работники как мужского, так и женского пола затрачивают собственную энергию для выполнения работы, находясь на своем рабочем месте, в организации, с которой они состоят в трудовых отношениях.

³ Labor Law of Afghanistan – Official Gazette No. 790, published 1999/11/01 (1420/07/22 A.P.) Presidential Decree of the Islamic Emirate of Afghanistan concerning enforcement of the Labor Law of the Islamic Emirate of Afghanistan.On the basis of the Council of Ministers Resolution # (1686), dated 15/05/1420, I hereby approve the Labor Law of the Islamic Emirate of Afghanistan in (16) chapters and (147) articles. This decree shall become into effect beginning with the date at which it is passed and shall be published in the official gazette.

⁴ Constitution of Afghanistan, 1382 (2004). (قانون اساسی افغانستان). Constitutions of the Countries of the World, 2008–11, Prof. Dr. Dr. h.c. Rüdiger Wolfrum, Dr. Rainer Grote, Oxford University Press, Dobbs Ferry, New York, U.S.A., ISBN: 978–0–379–00467–0

⁵ Labour Law.Official Gazette. Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. Issue No: (914).

⁶ Labor Law of Afghanistan – Official Gazette No. 790, published 1999/11/01 (1420/07/22 A.P.) Presidential Decree of the Islamic Emirate of Afghanistan concerning enforcement of the Labor Law of the Islamic Emirate of Afghanistan

Примечательно, что в предыдущем Законе о труде 1999 года практически не акцентировалось внимание на труде женщин. Теперь же в Законе о труде от 2007 года специально подчёркивается, что работник-это не только лицо мужского, но и женского пола. Кроме того, есть особая глава, посвященная труду женщин.

Наличие правовой дефиниции рабочего времени оптимизирует процесс его регулирования, так как позволяет определить его границы, а расширение правового статуса женщин способствует устранению дискриминации в данной сфере.

Следует отметить, что по согласованию с Министерством труда, социальных дел и вопросов мучеников и инвалидов(МТСДВМИ⁷), с учетом характера работы, организация может увеличивать или уменьшать количество рабочих часов в течение недели при условии, что общее их количество в неделю не превышало 40 часов(нормальная продолжительность рабочего времени в стране).

Подобный подход к регулированию рабочего времени в Афганистане свидетельствует о доминировании государственного регулирования, что, на наш взгляд, несомненно имеет позитивный эффект, так как государство выступает в качестве беспристрастного субъекта в данных вопросах, не позволяя возникать трудовому спору.

Значительное внимание в Законе о труде от 2007 года уделяется и сокращенному рабочему времени(статья 31).Подчеркнем, что эта статья по своему содержанию отличается от аналогичной правовой нормы Трудового кодекса от 1999 года, что еще раз доказывает трансформацию правового регулирования рабочего времени в Афганистане.

Проанализируем в этой связи ряд правовых новелл, введённых в 2007 году в данной области.

Продолжительность рабочего времени(не более 40 часов в неделю⁸) сокращается в настоящее время в Афганистане для работников, занятых на подземных работах и на работах в условиях, которые наносят ущерб их здоровью,- до 30 часов в неделю; а также для беременных женщин -до 35 часов в неделю.

Перечень работ и профессий, которые являются вредными для здоровья и ввиду чего рабочее время на которых сокращается, подготавливается и определяется Министерством Общественного здравоохранения, МТСДВМИ⁹ и иными соответствующими организациями.

⁷ وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولين

⁸ Labour Law.Official Gazette. Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. Issue No: (914).

⁹ وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولين

Продолжительность рабочего времени учителей, преподавателей, работников здравоохранения и лиц, приравненных к ним, с учетом особенностей работы также сокращается, что определяется нормативными актами соответствующей организации при наличии согласия МТСДВМИ¹⁰.

Подчеркнем, что сокращение рабочего времени не влечет уменьшения размера заработной платы работников, а также иных причитающихся им денежных выплат.

С учетом сезонов года, Священного месяца Рамадан и изменения погоды (сильный холод или высокая температура) МТСДВМИ может как уменьшать, так увеличивать продолжительность рабочего времени в день или неделю, но только в тех случаях, когда общая продолжительность рабочего времени в неделю не превышает продолжительности рабочего времени в год (из расчета 40 часов в неделю).

Анализ положения этой статьи позволяет сделать вывод о том, что правовой статус работников в этой сфере был существенно расширен за счет включения дополнительных гарантий, которых у них не было по Закону о труде 1999 года, вследствие чего усилилась и защита их трудовых прав.

В трудовом законодательстве Афганистана отдельно выделяется случай, когда в организации, работники которой непрерывно работают в связи с большим спросом на ее продукцию и отсутствует возможность контроля за фиксированной продолжительностью рабочего времени в течение недели, работодатель при расчете общего количества рабочих часов за месяц, квартал и шесть месяцев может предложить МТСДВМИ сократить или увеличить рабочее время для своих работников, если общая продолжительность рабочего времени не превышает фиксированное количества рабочих часов в год.

Вполне разумным представляется, что наделение МТСДВМИ подобными исключительными полномочиями оправданно, так как экономические предпосылки определяют и правовое регулирование.

Существенным изменением в 2007 году подверглось и правовое регулирование работы в ночное время (статья 32 Закона о труде). При работе в ночное время продолжительность смены сокращается на один час по сравнению с дневной сменой.

Впервые в афганском трудовом законодательстве приводится легальное определение работы в ночное время, под которой понимается работа в течение 11 часов подряд, начиная с 8 вечера до 7 утра, определяемая внутренними правилами организации по согласованию с МТСДВМИ.

Вместе с тем, сокращение ночного рабочего времени не допускается для: - работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени; - работников, чье рабочее время не представляется возможным уменьшить в связи с характером работы и условиями производства (непрерывное производство, работа в несколько смен в соответствии с графиком сменности).

Особо в Законе о труде решается вопрос, связанный с оплатой за работу в ночное время. Примечательно, что данная статья (33) находится в главе о рабочем времени, а не в главе о зарплате.

Так, за работу в ночное время обслуживающий персонал и административные работники получают заработную плату на 15 процентов больше, чем за осуществление трудовой функции в дневное время. Для работников производственного сектора предусматривается 25-процентное увеличение заработной платы за ночную работу.

Следует отметить, что работа в ночное время, а также ее график считаются правомерными только при соблюдении соответствующей процедуры: 1) направление необходимых документов МТСДВМИ в Совет Министров; 2) одобрение их Советом Министров.

Интересной представляется новация, связанная с введением особого вида рабочего времени, - смешанного рабочего времени, под которым понимается промежуток времени, разделенный на две части, одна из которых приходится на дневное время, а другая - на ночное. Примечательно, что работник в этом случае не лишается права на оплату труда за работу в ночное время.

Проблема сменной работы получила новое звучание в связи с принятием Закона о труде 2007 года (статья 35)¹¹, что выразилось в следующем: начало и окончание смены работы фиксируются правилами внутреннего распорядка и графиком сменности; при многосменном режиме работники имеют право на ротацию из одной смены в другую согласно графику сменности; не допускается требовать от работника работать в течение двух последовательных смен.

В том случае, когда работа полностью или частично приходится на ночное время работник, имеет право на увеличение заработной платы.

Анализ сменного режима рабочего времени в Афганистане позволяет заключить, что в современных условиях в правовое регулирование рабочего времени стали внедряться принципы гибкости, чего не было, ранее это является очередным доказательством позитивного влияния международных трудовых стандартов на законодательство страны.

¹⁰ وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولين

¹¹ Labour Law. Official Gazette. Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. Issue No: (914).

Существенные изменения произошли и в сфере регулирования сверхурочной работы (статья 38 Закона о труде)¹².

Так, теперь в трудовом законодательстве закрепляется легальное определение сверхурочной работы, под которой понимается работа, выполняемая за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (свыше 40 часов в неделю).

Сверхурочная работа допускается при наличии согласия работника в следующих случаях: для выполнения работ, связанных с предоставлением услуг необходимых для общественного благосостояния; в целях предотвращения непредвиденных производственных аварий и устранения их последствий; при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников; в целях устранения непредвиденных обстоятельств и событий, которые могут привести к прекращению предоставления социально значимых услуг, таких как водоснабжение, отопление, освещение, канализации, транспорта, телекоммуникаций, медицинского обслуживания; при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя; для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях организация обязана немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать среднее количество рабочих часов в течение дня.

Сверхурочная работа не допускается для работников ночных смен, работников, занятых на подземных работах и работах, в условиях которых являются вредными для здоровья, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до двух лет.

Таким образом, анализ правовых новелл, введенных Законом о труде 2007 года¹³, со всей очевидностью свидетельствует о постепенном приближении правового регулирования рабочего времени в Афганистане к международным трудовым стандартам в этой области

в рамках реализации такой задачи достойного труда как социальная защита.

Что касается важной составляющей социальной защиты как охрана труда, то в Законе о труде 2007 года Афганистана ей посвящена Глава 10.

Необходимо отметить, что содержание этой главы существенно отличается от содержания аналогичной главы Закона о труде 1999 года, что в очередной раз доказывает влияние концепции достойного труда МОТ.

Новации состоят, прежде всего, в том, что государство предусмотрело дополнительные гарантии реализации трудовых прав работников в этой сфере, что нашло свое выражение в следующих изменениях правового регулирования охраны труда.

Так, в статье 107 Закона о труде отмечается, что организация несет ответственность за обеспечение гигиены труда и безопасных условий работы, использование мер по обеспечению охраны труда для того, чтобы предотвратить несчастные случаи, связанные с производством, а также для предотвращения профессиональных заболеваний.

Особо отмечается и обязанности в области соблюдения техники безопасности в строительстве.

Ответственное лицо в организации обязано обеспечить безопасные условия труда, надлежащее использование техники безопасности, оборудования в целях предотвращения несчастных случаев на производстве, производственной гигиены, для защиты работников от профессиональных заболеваний.

В свою очередь, организация должна создавать и оборудовать рабочие места и производственные помещения, здания и территории для работников в соответствии с правилами техники безопасности и санитарно-гигиеническими стандартами.

Особое внимание в Законе о труде уделяется обеспечению безопасных условий труда в новых и отремонтированных зданиях (статья 109).

Ввод в эксплуатацию новых производственных объектов и восстановленных и реконструированных производственных помещений разрешается только после согласования с соответствующими департаментами технического надзора и контроля за охраной здоровья.

Необходимо отметить и то, что основные стандарты обслуживания и обслуживания безопасности технического оборудования содержатся в соответствующем нормативном акте.

Основные стандарты и правила технического обслуживания и безопасности на уровне Национальной Экономики утверждаются и реализуются в учреждениях в соответствии с образцом стандартов и правил, предусмотренных МТСДВМИ.

¹² Представляется интересным, что эта статья, как и ряд других статей данной главы Закона о труде Афганистан, напоминают положения Трудового кодекса РФ.

¹³ Labour Law. Official Gazette. Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. IssueNo: (914).

Стандарты гигиены и производственной санитарии в отраслях экономики разрабатываются и обеспечиваются Министерством здравоохранения и МТСДВМИ в сотрудничестве с работодателями.

Важной гарантией реализации трудовых прав работников в области охраны труда является обучение технике безопасности.

Так, ответственное за обеспечение охраны труда в организации лицо обязано обеспечить непрерывное обучение работников в области безопасности на производстве, правил охраны здоровья, норм пожарной охраны.

Работники, в свою очередь, обязаны соблюдать правила и стандарты техники безопасности, правила эксплуатации оборудования, а также инструкции по использованию индивидуальных защитных устройств в процессе труда.

Работники на работах с вредными, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, получают бесплатно специальную одежду, специальную обувь, защитные маски, очки, перчатки, другие средства индивидуальной защиты, а также профилактические и лечебные материалы, продукты питания в соответствии с установленными стандартами. Лицо, ответственное за обеспечение охраны труда в организации, отвечает за предоставление, обслуживание, очистку, стерилизацию, сушку и ремонт специальной рабочей одежды и других защитных устройств.

В статье 113 Закона о труде¹⁴ закрепляются основы проведения медицинских осмотров работников.

Так, работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят периодические медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Условия и порядок медицинских осмотров работников устанавливается Министерством здравоохранения и МТСДВМИ.

Важной новацией афганского трудового законодательства является определение обязанностей организации по оказанию медицинских услуг.

В статье 114 Закона о труде¹⁵ отмечается, что в случае несчастных случаев на производстве и неожиданных болезней, которые возникают на рабочем месте, организация обязана, в зависимости от обстоятельств предоставить подобным работникам ряд услуг, а именно:

- оказание первой медицинской помощи;
- доставку пострадавшего работника в медицинский центр;
- перевозку данного лица к месту его жительства после получения соответствующей медицинской помощи.

В том случае, если лечение работника не возможно в Афганистане, организация обязана отправить работника за свой счет для получения медицинских услуг в зарубежных медицинских центрах.

Кроме того, организация должна обеспечить финансовые затраты работника и сопровождающего его лица во время поездки.

В Законе также указывается, что для проведения медицинского обследования и для оказания первой медицинской помощи работникам и, по мере возможности, для членов их семей, в организации создаются центр (ы) для оказания первой медицинской помощи, мобильные аптечные пункты и медицинские подразделения или центры с учетом количества работников в соответствии со стандартами, установленными Министерством здравоохранения и МТСДВМИ.

В статье 116 Трудового закона определяется порядок перевода на более легкую работу. Так, работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя лёгкую работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом, за работником сохраняется его прежняя заработная плата и он не может быть ограничен в правах.

Особо в Законе уделяется внимание порядку расследования и учета несчастных случаев на производстве. Лицо, ответственное за организацию охраны труда, обязано вести статистический учет несчастных случаев на производстве и расследовать их, анализировать и оценивать опасные факторы.

При несчастном случае на производстве это должностное лицо обязано подготовить отчет о нем в течение трех дней и представить одну копию в МТСДВМИ и один экземпляр жертве несчастного случая на производстве.

Таким образом, анализ изменений трудового законодательства Афганистана в современных условиях

¹⁴ Labour Law. Official Gazette. Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. Issue No: (914).

¹⁵ Labour Law. Official Gazette. Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. Issue No: (914).

позволяет сделать ряд выводов: реализация концепции достойного труда МОТ привела к существенным изменениям, прежде всего, правового регулирования рабочего времени и охраны труда; правовой статус работников был расширен за счет включения в него

дополнительных прав и гарантий их реализации; усилилась защитная функция трудового права Афганистана; по некоторым аспектам правового регулирования охраны труда наблюдается сильное влияние Трудового кодекса РФ.

Библиографический список:

1. Social protection. Url: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--en/index.htm> (дата обращения: 10.07.13)
2. Labour Law. Official Gazette Islamic Republic of Afghanistan. Ministry of Justice. Extraordinary Issue. Official Gazette. Publication date: February 4, 2007. Issue No: (914)..
3. Labor Law of Afghanistan-Official Gazette No. 790, published 1999/11/01 (1420/07/22 A.P.) Presidential Decree of the Islamic Emirate of Afghanistan concerning enforcement of the Labor Law of the Islamic Emirate of Afghanistan..
4. Constitution of Afghanistan, 1382 (2004). (قانون اساسی افغانستان). Constitutions of the Countries of the World, 2008–11, Prof. Dr. Dr. h.c. Rüdiger Wolfrum, Dr. Rainer Grote, Oxford University Press, Dobbs Ferry, New York, U.S.A., ISBN: 978-0-379-00467-0
5. وزارت تګار، امور اجتماعي، شهد او معلولين