

УДК 341.24

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/89/52>

## ИМПЛЕМЕНТАЦИЯ СТАНДАРТОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНВЕНЦИЙ О ДЕТСКОМ ТРУДЕ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

©*Каллибеков Т. Ш.*, канд. юрид. наук,  
Каракалпакский государственный университет, г. Нукус, Узбекистан  
©*Бердимуратова Г. М.*, Ph.D., Каракалпакский государственный  
университет, г. Нукус, Узбекистан

### IMPLEMENTATION OF THE STANDARDS OF THE INTERNATIONAL CONVENTIONS REGARDING CHILD LABOR INTO UZBEKISTAN LAWS

©*Kallibekov T.*, J.D., Karakalpak State University, Nukus, Uzbekistan  
©*Berdimuratova G.*, Ph.D., Karakalpak State University, Nukus, Uzbekistan

*Аннотация.* В данной статье рассматривается имплементации норм детского труда, установленных в Конвенциях «О минимальном возрасте для приема на работу», принятой Международной организацией труда 26 июня 1973 г., и «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда», принятой 17 июня 1999 г., в Трудовой кодекс Республики Узбекистан. Рассмотрены вопросы формирования и реализации законодательных и имплементационных гарантий и механизмов предупреждения и предотвращения детского труда в Республике Узбекистан.

*Abstract.* In this article, children defined in the Conventions on the Minimum Age for Employment adopted by the International Labor Organization on June 26, 1973 and on the Worst Forms of Child Labor adopted on June 17, 1999 the implementation of labor regulations into the Labor Code of the Republic of Uzbekistan is discussed. Article has the high scientific and practical value as is modern attempt of consideration of an actual problem. The article deals with the formation and implementation of legislative and implementation guarantees and mechanisms for the prevention and prevention of child labor in the Republic of Uzbekistan.

*Ключевые слова:* детский труд, минимальный возраст, конвенция, имплементации, несовершеннолетние.

*Keywords:* child labor, minimum age, convention, implementations, minors.

С развитием мирового общества во всем мире принимаются правовые документы, направленные на полную отмену детского труда. Например, в первой половине прошлого века минимальный возраст для работы в промышленности, на море, в сельском хозяйстве, минимальный возраст для грузчиков угля и кочегаров на флоте, минимальный возраст для непромышленных работ, рыбаков и разрешение на работу в подполье. Приняты конвенции о минимальном возрасте согласия. В целях достижения полной ликвидации детского труда, разработки общего международного соглашения, которое постепенно заменит существующие соглашения, применяемые в ограниченных отраслях экономики, Международной

организацией труда 26 июня 1973 г. была принята Конвенция Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» (<https://goo.su/lphg>).

Настоящая Конвенция ратифицирована Законом Республики Узбекистан от 4 апреля 2008 года №140 ЗРУз «О ратификации Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу» и вступила в силу в Республике Узбекистан с 6 марта 2010 года (<https://lex.uz/docs/1334275>). Ратификация настоящей Конвенции Республикой Узбекистан означает, что нормы, определенные настоящей Конвенцией, являются обязательными и для Узбекистана. Так как, верховенство международных актов отражено в законах страны. В ст. 2 ч. 3 Закона Республики Узбекистан «О международных договорах Республики Узбекистан» №518 ЗРУз, принятого 6 февраля 2019 года, установлено, если международным договором Республики Узбекистан установлены иные правила, чем те, которые предусмотрены законодательством Республики Узбекистан, то применяются правила международного договора Республики Узбекистан (<https://lex.uz/docs/4193763>). С этой точки зрения закономерна имплементация норм международных договоров, участником которых является государство Узбекистан, в правовые документы Узбекистана.

Пункт 1 ст. 2 Конвенции гласит что, Каждый Член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, минимальный возраст для приема на работу в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории; при условии соблюдения положений ст. 4-8 настоящей Конвенции, ни один подросток моложе этого возраста не допускается на работу по найму или на другую работу по любой профессии. Минимальный возраст, определяемый на основе п. 1 настоящей статьи, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет. Независимо от положений п. 3 настоящей статьи, Член Организации, чьи экономика и система образования недостаточно развиты, может, после консультаций с заинтересованными организациями работодателей и работников, где таковые существуют, первоначально установить возраст в четырнадцать лет как минимальный. Установивший возраст в четырнадцать лет как минимальный в соответствии с положениями предыдущего пункта, включает в свои отчеты о выполнении настоящей Конвенции.

Согласно ч. 1 ст. 118 Трудового кодекса Республики Узбекистан, принятого 28 октября 2022 года, прием на работу допускается с приобретением лицами трудовой правоспособности и дееспособности в соответствии со ст. 20 данного Кодекса с шестнадцати лет (<https://goo.su/BgW5x3>). Статья 20 Трудового Кодекса определяет трудовую правоспособность и дееспособность работника. И так иностранные граждане, лица без гражданства имеют такую же трудовую правоспособность и дееспособность, какую имеют граждане Республики Узбекистан, если законодательством или международным договором Республики Узбекистан не предусмотрено иное. Трудовая правоспособность и дееспособность работника возникают одновременно с момента достижения им возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и другими законами.

В ст. 27 Гражданского Кодекса Республики Узбекистан указаны о дееспособности несовершеннолетних в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет (<https://lex.uz/docs/180550>). Согласно этой статье несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет совершают сделки, за исключением названных в части второй настоящей статьи, с письменного согласия своих родителей, усыновителей или попечителей. Сделка, совершенная таким несовершеннолетним, действительна также при ее последующем письменном одобрении его родителями, усыновителями или попечителем.

Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет вправе самостоятельно, без согласия родителей, усыновителей и попечителей: распоряжаться своими заработком, стипендией и иными доходами; осуществлять права автора произведения науки, литературы или искусства, изобретения или иного охраняемого законом результата своей интеллектуальной деятельности; в соответствии с законом вносить вклады в кредитные учреждения и распоряжаться ими, а также совершать мелкие бытовые сделки и иные сделки. При наличии достаточных оснований суд по ходатайству родителей, усыновителей или попечителя, либо органа опеки и попечительства может ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет права самостоятельно распоряжаться своими заработком, стипендией или иными доходами, за исключением случаев, когда такой несовершеннолетний приобрел дееспособность в полном объеме в соответствии с законом. Согласно со ст. 28 несовершеннолетний, достигший шестнадцати лет, может быть объявлен полностью дееспособным, если он работает по трудовому договору или, с согласия родителей, усыновителей или попечителя занимается предпринимательской деятельностью. Объявление несовершеннолетнего полностью дееспособным (эмансипация) производится по решению органа опеки и попечительства — с согласия обоих родителей, усыновителей или попечителя либо, при отсутствии такого согласия, — по решению суда. То есть, согласно нормам Гражданского кодекса Республики Узбекистан, несовершеннолетний, достигший шестнадцатилетнего возраста, может быть признан полностью дееспособным при соблюдении вышеуказанных норм. При этом данные нормы и нормы, предусмотренные ч. 1 ст. 118 Трудового кодекса, указывают на то, что нормы Конвенции, устанавливающие, что возраст лица не может быть моложе пятнадцати лет для работы внедрен в Трудовой Кодекс Республики Узбекистан.

В ст. 6 Конвенции говорится что, настоящая Конвенция применяется к работам, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или других учебных заведениях либо лицами, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, - по согласованию с соответствующими организациями работодателей и работников, если такие организации существуют, — в соответствии с условиями, установленными ими в отношении работы, осуществляемой на предприятиях и основной обязанностью которых является обучение в школе или профессиональном учебном заведении или на курсах обучения, которое в основном или полностью осуществляется на предприятии, считается составной частью программы профессиональной подготовки, утвержденной компетентным органом, и программ профессиональной ориентации, направленных на облегчение выбора профессионального или профессионального обучения, указывается, что оно не применяется.

Указанные выше нормы Конвенции реализованы в Трудовом кодексе Республики Узбекистан, и в соответствии со ст. 118, ч. 2 Кодекса, Для подготовки молодежи к труду допускается прием на работу учащихся общих средних, средних специальных, профессиональных образовательных организаций, профессиональных школ, колледжей и техникумов для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время - по достижении ими возраста пятнадцати лет с письменного согласия одного из родителей (лица, заменяющего родителей).

Статья 8 Конвенции, Компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в ст. 2

настоящей Конвенции, для таких целей, как участие в художественных выступлениях. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа по найму или другая работа.

Данные нормы условности реализуются в ч. 3 ст. 118 ТК РУз, то есть в культурно-зрелищных организациях, организациях телевидения, радиовещания и других средствах массовой информации, а также с профессиональными спортсменами допускается заключение трудового договора с лицами в возрасте до пятнадцати лет для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без причинения вреда здоровью и нравственному развитию с согласия обоих родителей (лица, заменяющего родителей) и разрешения органа опеки и попечительства. Перечни работ, профессий, должностей, на которые могут быть приняты лица в указанном возрасте, утверждаются Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывают его родители (лицо, заменяющее родителей). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Статья 7 Конвенции предусматривает, что Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая не кажется вредной для их здоровья или развития; и не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением. Национальным законодательством или правилами может также допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте по крайней мере пятнадцати лет, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований настоящей статьи. Также в настоящей статье, независимо от положений п. 1 и 2 настоящей статьи, Член Организации, применяющий положения п. 4 ст. 2, может, на необходимый ему срок, заменить в п. 1 возрасты двенадцать и четырнадцать лет на возрасты тринадцать и пятнадцать лет, а в п. 2 настоящей статьи — возраст 14 лет на возраст 15 лет.

Во исполнение норм настоящей Конвенции, согласно п. 2 Трудового кодекса Республики Узбекистан, который озаглавлен «Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет», в ст. 411-422 настоящего параграфа установлены гарантии при приеме на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также запрещенные работы, их трудовые права, обязательные для них медицинские осмотры, продолжительность сокращенного рабочего времени, продолжительность каждого рабочего дня (смены), направление их в командировку, запрет о привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставлении ежегодных удлиненных отпусков, а также нормы выдачи, выплате заработной платы за сокращенный рабочий день, расторжении трудового договора. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет и устанавливаются условия расторжения с ними трудового договора по заявлению одного из родителей (лица, заменяющего родителя) и компетентных органов. В частности, Лицам в возрасте до восемнадцати лет в соответствии с Законом Республики Узбекистан «О занятости населения» гарантируется трудоустройство на резервируемые рабочие места в счет установленного минимального количества рабочих мест по направлению местных органов по труду (<https://lex.uz/docs/5055696>). Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию (работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и психотропными веществами, токсическими препаратами и другие). Запрещаются подъем и перемещение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельно допустимые нормы. Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до восемнадцати лет и выполнение которых может причинить вред здоровью и нравственному развитию несовершеннолетних, а также предельно допустимые нормы при подъеме и перемещении ими тяжестей утверждаются Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан и Министерством здравоохранения Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам.

А также в Трудовом кодексе определены трудовые права лиц моложе восемнадцати лет, в соответствии с которыми лица моложе восемнадцати лет имеют равные права со старшими работниками в индивидуальных правоотношениях, связанных с трудом, охраной труда и в области режима рабочего времени, отпусков и иные условия труда, они пользуются дополнительными льготами, предусмотренными трудовым законодательством и иными правовыми актами о труде. По нормам кодекса лица, не достигшие восемнадцатилетнего возраста, принимаются на работу только после прохождения первичного обязательного медицинского осмотра, а затем они должны ежегодно проходить обязательный медицинский осмотр до достижения ими восемнадцатилетнего возраста. Эти обязательные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.

Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет продолжительность рабочего времени устанавливается не более тридцати шести часов в неделю, а для лиц в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — не более двадцати четырех часов в неделю. Продолжительность рабочего времени учащихся, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста, указанных выше.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет — при шестидневной рабочей неделе — 4 часов, при пятидневной рабочей неделе — 5 часов, а в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — при шестидневной рабочей неделе — 6 часов, при пятидневной рабочей неделе — 7 часов тридцати минут; для учащихся общих средних, средних специальных и профессиональных образовательных организаций, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 15 до 16 лет при шестидневной рабочей неделе — 2 часов, при пятидневной рабочей неделе — 2 часов 30 минут, а в возрасте от 16 до 18 лет при шестидневной рабочей неделе — 3 часов, а при пятидневной рабочей неделе — 4 часов. Также запрещается направлять их в командировку, привлекать к работам в ночное время, работать в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключение из настоящего правила творческие работники культурно-зрелищных организаций, организаций телевидения, радиовещания и иных средств массовой информации, профессиональные спортсмены, а также иные лица, участвующие в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей, утверждаемыми Кабинетом Министров Республики Узбекистан по согласованию с Республиканской трехсторонней комиссией по социально-трудовым вопросам. Льготы несовершеннолетним

устанавливаются при предоставлении трудового отпуска, работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный трудовой отпуск предоставляется продолжительностью не менее тридцати календарных дней, и может быть использован ими в любое удобное для них время года. Если рабочий год, за который предоставляется ежегодный трудовой отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется пропорционально отработанному времени до достижения им восемнадцати лет и после достижения восемнадцати лет. Отзыв их из ежегодного трудового отпуска не допускается.

Производственные нормы для них определяются пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной для этих работников исходя из общепроизводственных норм. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет, поступающим на работу после получения общего среднего образования или специального, профессионального образования, а также работникам, проходящим обучение по договору производственного обучения, могут устанавливаться в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами о труде или трудовым договором. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности рабочего времени осуществляется в том же размере, в каком выплачивается соответствующим категориям работников при полной продолжительности рабочего времени. В случае оплаты сверхурочной работы за их работу доплата производится до уровня оплаты труда работников соответствующей категории за полную продолжительность ежедневной работы.

Труд работников, достигших восемнадцатилетнего возраста, направляемых на работу, оплачивается по расценкам на работу, установленным для работников старшего возраста, при этом дневная продолжительность рабочего времени работников моложе восемнадцати лет приравнивается к восемнадцатилетнему возрасту и оплачивается по тарифной ставке за сокращенное время по сравнению с продолжительностью ежедневного рабочего времени штатных работников. Также в течение учебного года работникам в возрасте до восемнадцати лет, работающим в свободное от учебы время, оплата труда производится в соответствии с отработанным временем или результатом производства.

Дополнительные гарантии предоставляются работникам в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора, при прекращении трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя допускается, помимо соблюдения общего порядка прекращения трудового договора, с согласия местного органа по труду. Один из родителей (лицо, заменяющее родителей), а также органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, и межведомственные комиссии по делам несовершеннолетних вправе требовать прекращения трудового договора с лицами моложе восемнадцати лет, если продолжение работы угрожает их жизни и здоровью, безопасности и нравственному развитию или сопряжено с иным вредом для них.

Республика Узбекистан также является участником Конвенции о наихудших формах детского труда, принятой Международной организации труда 17 июня 1999 года в Женеве (<https://goo.su/zSAc>). Данная Конвенция ратифицирована Законом Республики Узбекистан от 8 апреля 2008 года «О ратификации Конвенции о неотложных мерах по запрещению и ликвидации тяжелых форм детского труда» и вступила в силу в 24 июня 2009 года (<https://lex.uz/docs/1334389>). Эта Конвенция, которая остается основным документом о детском труде, является всеобъемлющим принципом национальных и международных усилий, включая международное сотрудничество и международную помощь, по запрещению

детского труда и искоренению его наихудших форм. Она является основой для принятия новых документов, дополняющих Конвенция и Рекомендация «О минимальном возрасте для приема на работу». Все формы рабства или обычаи, сходные с рабством, такие как продажа и торговля детьми, долговая зависимость и подневольное состояние, а также принудительный или обязательный труд, включая принудительную или принудительную вербовку детей для использования в вооруженных конфликтах; заниматься проституцией, использовать ребенка для изготовления порнографической продукции или для участия в порнографических шоу, заниматься противоправной деятельностью, в частности, использовать ребенка для изготовления и сбыта наркотиков, как это определено в соответствующих международных соглашениях, по признакам или условия выполнения работы, которые могут нанести вред здоровью, безопасности и моральному духу детей, охватывают наихудшие формы детского труда. Как правило, страны, ратифицировавшие эти Конвенции, должны принять все эффективные меры для обеспечения запрещения детского труда и ликвидации его наихудших форм. В ст. 2 Конвенции о наихудших формах детского труда говорится, что для целей настоящей Конвенции термин «ребенок» применяется ко всем лицам моложе 18 лет. В ст. 3 ч. 1 Закона Республики Узбекистан «О гарантиях прав детей» определено, что под ребенком (детьми) понимаются лица, до достижения восемнадцатилетнего возраста (совершеннолетия) (<https://lex.uz/docs/1297318>). Статья 20 этого Закона гарантирует право ребенка на труд. В соответствии с ним каждый ребенок имеет право на труд в соответствии со своим возрастом, состоянием здоровья и профессиональной подготовкой, на свободный выбор рода деятельности и профессии, на труд в справедливых условиях труда. Прием на работу допускается с шестнадцатилетнего возраста. Для подготовки детей к труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, средних специальных, профессиональных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и нравственному развитию, не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время — по достижении ими пятнадцатилетнего возраста. Государство гарантирует обеспечение права ребенка на труд путем предоставления работающим лицам, не достигшим восемнадцати лет, необходимых условий для совмещения работы с обучением и других мер, предусмотренных законом. Ст. 21 этого Закона гласит, что каждый ребенок имеет право на отдых и досуг в соответствующие его возрасту, здоровью и потребностям. Родители или лица, заменяющие родителей, обеспечивают в соответствии со своими способностями и возможностями условия жизни, необходимые для всестороннего развития и благополучия ребенка. Государственными органами учреждаются и поддерживаются детские оздоровительные, спортивные, творческие и иные организации отдыха, досуга в соответствии с законодательством. Кроме того, в этом Законе гарантируются права ребенка на охрану здоровья.

В заключении отметим, что в Республике Узбекистан идет эффективная работа в процессе имплементации норм Международных документов, в частности «Минимальный возраст для приема на работу», принятый Международной организацией труда, «О наихудших формах детского труда», Международная конвенция “О правах ребенка”, принятый Организацией Объединенных Наций 20 ноября 1989 г. (<https://lex.uz/docs/2595909>), а также других положений в национальное законодательство Республики Узбекистан.

#### *Источники:*

1. Конвенция №138 Международной Организации Труда «О минимальном возрасте для приема на работу». Женева, 26 июня 1973 года.

2. Закон Республики Узбекистан от 4 апреля 2008 года №140 ЗРУ «О ратификации Конвенции о минимальном возрасте для приема на работу». Женева, 26 июня 1973 года.
3. Закон Республики Узбекистан, от 07.02.2019 г. №518 ЗРУ «О международных договорах Республики Узбекистан».
4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан. (Национальная база данных законодательства, 29.10.2022 г., № 02/22/798/0972).
5. Гражданский Кодекс Республики Узбекистан. Закон Республики Узбекистан, от 29.08.1996 г. № 256-I. «Об утверждении части второй Гражданского Кодекса Республики Узбекистан».
6. Закон Республики Узбекистан от 20.10.2020 г. № 642 ЗРУ «О занятости населения». Дата вступления в силу 21.01.2021.
7. Конвенция №182 Международной Организации Труда «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда». Женева, 17 июня 1999 года.
8. Закон Республики Узбекистан от 8 апреля 2008 года №144 ЗРУ «О ратификации Конвенции о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда». Женева, 17 июня 1999 года.
9. Закон Республики Узбекистан, от 07.01.2008 г. №139 ЗРУ «О гарантиях прав ребенка». Дата вступления в силу 21.01.2021.
10. Конвенция Организации Объединенных Наций «О правах ребенка» 20 ноября 1989 года. Республика Узбекистан присоединился к настоящей Конвенции в соответствии с постановлением Верховного Совета Республики Узбекистан от 9 декабря 1992 года № 757-XII «О присоединении к Конвенции о правах ребенка». Вступила в силу 29 июля 1994 года для Республики Узбекистан.

*Работа поступила  
в редакцию 03.03.2023 г.*

*Принята к публикации  
11.03.2023 г.*

*Ссылка для цитирования:*

Каллибеков Т. Ш., Бердимуратова Г. М. Имплементация стандартов международных конвенций о детском труде в законодательство Республики Узбекистан // Бюллетень науки и практики. 2023. Т. 9. №4. С. 434-441. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/89/52>

*Cite as (APA):*

Kallibekov, T., & Berdimuratova, G. (2023). Implementation of the Standards of the International Conventions Regarding Child Labor Into Uzbekistan Laws. *Bulletin of Science and Practice*, 9(4), 434-441. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/89/52>