

Реализация конвенций Международной организации труда в странах БРИКС как один из факторов унификации их трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха

Аннотация. Интеграция международных трудовых стандартов в национальные правовые системы стран БРИКС является важным элементом унификации правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Конвенции МОТ играют ключевую роль в формировании унифицированных подходов к правовому регулированию, устанавливая предел продолжительности рабочего времени и гарантии реализации права на отдых. Однако процесс имплементации этих стандартов характеризуется определенной спецификой, обусловленной различиями в национальных системах трудового права. Данный процесс требует тщательного анализа и адаптации международных норм с учетом местных правовых традиций и социально-экономических условий. Интеграция международных трудовых стандартов не только способствует гармонизации правовых систем, но и укрепляет международные трудовые стандарты как универсальные принципы, направленные на защиту прав работников и улучшение условий труда.
Ключевые слова: БРИКС, рабочее время, время отдыха, международные трудовые стандарты, Международная организация труда, унификация, интеграция, работник, работодатель



Екатерина Сергеевна БАТУСОВА,
доцент Департамента
публичного права
факультета права
НИУ «Высшая школа
экономики»,
кандидат юридических наук
ebatusova@hse.ru
101000, Россия, г. Москва,
ул. Мясницкая, д. 20

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.055-064

Ekaterina S. BATUSOVA,

Associate Professor, School of Public Law, Faculty of Law,
National Research University «Higher School of Economics»,

Cand. Sci. (law)

ebatusova@hse.ru

20, ul. Myasnitskaya, Moscow, Russia, 101000

Implementation of the International Labour Organization's Conventions in the BRICS Countries as a Factor in Their Labour Laws on Working Hours and Rest Time Unification

Abstract. The integration of international labour standards into the national legal systems of the BRICS countries is an important element in the unification of legal regulation of working hours and rest periods. Conventions of the International Labour Organization (ILO) play a key role in shaping unified approaches to the legal regulation of these aspects, which is reflected in

© Батусова Е. С., 2026

setting limits on working hours and guaranteeing the right to rest. However, the process of implementing these standards is characterized by certain specifics due to differences in national labor law systems. This process requires a thorough analysis and adaptation of international norms, taking into account local legal traditions and socio-economic conditions. The integration of international labor standards not only promotes the harmonization of legal systems, but also strengthens international labor standards as universal principles aimed at protecting workers' rights and improving working conditions.

Keywords: BRICS, working hours, rest time, international labor standards, International Labour Organization, unification, integration, employee, employer

В свете углубления интеграционных процессов в рамках БРИКС целесообразно рассмотреть возможность разработки унифицированных подходов к правовому регулированию рабочего времени и времени отдыха, основываясь на положениях конвенций Международной организации труда (МОТ), адаптированных к национальным особенностям стран-участниц. Анализ ратификации соответствующих конвенций МОТ показывает, что страны — участницы БРИКС устанавливают различные минимальные стандарты в данной сфере.

Бразилия и Россия являются лидерами по количеству ратифицированных конвенций Международной организации труда (МОТ).

В России ратифицированы следующие пять конвенций:

- 1) Конвенция о 40-часовой рабочей неделе 1935 г. (№ 47);
- 2) Конвенция о еженедельном отдыхе (для промышленности) 1921 г. (№ 14);
- 3) Конвенция о еженедельном отдыхе в сфере торговли и услуг 1957 г. (№ 106);
- 4) Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная редакция) 1970 г. (№ 132);
- 5) Конвенция о работе с неполной занятостью 1994 г. (№ 175)¹.

Эти акты устанавливают минимальные нормы в области регулирования рабочего времени и отдыха. Особое внимание к этим вопросам обусловлено принятием в РСФСР Декрета о восьмичасовом рабочем дне, изданного 29 октября 1917 г. Советом народных комиссаров, и стремлением улучшить условия труда и отдыха.

Бразилией также ратифицированы пять конвенций:

- 1) Конвенция о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 г. (№ 14);
- 2) Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная редакция) 1948 г. (№ 89);
- 3) Конвенция о еженедельном отдыхе в сфере торговли и услуг 1957 г. (№ 106);
- 4) Конвенция об оплачиваемых отпусках (пересмотренная редакция) 1970 г. (№ 132);
- 5) Конвенция о ночном труде 1990 г. (№ 171)².

¹ Ratifications for Russian Federation // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

² Ratifications for Brazil // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

Из приведенных документов три касаются стандартов времени отдыха.

В Индии ратифицированы три конвенции:

- 1) Конвенция о рабочем времени в промышленности 1919 г. (№ 1);
- 2) Конвенция о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 г. (№ 14);
- 3) Конвенция о ночном труде женщин (пересмотренная редакция) 1948 г. (№ 89)³.

Только одна из этих конвенций посвящена вопросам отдыха.

Китай осуществил ратификацию Конвенции о еженедельном отдыхе в промышленности 1921 г. (№ 14)⁴, которая регулирует вопросы, связанные с обеспечением регулярного отдыха работников в рамках производственной деятельности.

Южно-Африканская Республика ратифицировала Конвенцию о ночном труде женщин 1948 г. (№ 89)⁵, направленную на установление ограничений на использование женского труда в ночное время.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии двух моделей правового регулирования рабочего времени и времени отдыха в странах БРИКС, сложившихся под влиянием имплементации международных трудовых стандартов: модель с акцентом на интересы работников (Россия, Бразилия) и модель с акцентом на интересы работодателя (Китайская Народная Республика, Индия, ЮАР).

Охарактеризуем правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха в странах БРИКС более детально.

В Китае согласно Закону о труде средняя продолжительность рабочего времени в неделю не должна превышать 44 часов⁶, в то время как в России — 40 часов. Кроме того, в КНР установлен 8-часовой рабочий день, но в ситуациях, когда возникают чрезвычайные обстоятельства, требующие оперативного реагирования в сфере регулирования рабочего времени, применяется подход, аналогичный российскому. Это касается, например, случаев проведения ремонтных работ с целью устранения технических неисправностей, которые при отсутствии должного вмешательства могут оказать негативное влияние на реализацию интересов большого числа лиц или публичные интересы в целом (ст. 42 Закона о труде).

В Китае Законом о труде запрещено устанавливать иные максимальные требования к сверхурочному рабочему времени на уровне локального регулирования; право на оплачиваемый ежегодный отпуск работник получает, только отработав свыше одного года (ст. 45). Китай, несмотря на очень малое количество ратифицированных в сфере рабочего времени и времени отдыха конвенций, выработал регулирование в сфере институтов рабочего времени и времени отдыха, близкое к регулированию в России, однако национальные стандарты меньше защищают работников.

³ Ratifications for India // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

⁴ Ratifications for China // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

⁵ Ratifications for South Africa // URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:::p11200_instrument_sort:2 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

⁶ Закон КНР о труде // URL: <https://chinaperevod.com/law/glava-4-rezhim-truda-i-otdyha> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



В Китае принято постановление Государственного совета о рабочем времени служащих⁷. Для работников государственных органов, общественных организаций, предприятий и учреждений введена общая норма — 8 часов в день и 40 часов в неделю, с двумя выходными днями — в субботу и воскресенье. Но возможно и превышение этой нормы при наличии чрезвычайных обстоятельств и срочных задач⁸.

Правовое регулирование сверхурочной работы при гибком графике различается в зависимости от региона. «Например, работодатели в Шанхае оплачивают сверхурочную работу в праздничные дни для работников, работающих по гибкому графику, а в Пекине и Тяньцзине работники, работающие по гибкому графику, не имеют права на оплату сверхурочных часов, отработанных в праздничные дни»⁹. Таким образом, в Китае возможно выделить как государственное, так и региональное регулирование рабочего времени.

Исследование МОТ выявило, что в Китае существуют сферы трудовой деятельности, в которых работники имеют либо чрезмерно короткий, либо чрезмерно длинный рабочий день. Специалисты отмечают, что в последние годы наблюдается увеличение доли работников в обеих категориях, что оказывает отрицательное воздействие на качество занятости¹⁰. Из этого следует, что необходимо разрабатывать правовой механизм соблюдения норм о рабочем времени. Специалисты МОТ полагают, что помимо этого необходимо урегулировать рынок труда, внедрение новых технологий, удаленной работы и, несомненно, решение вопросов влияния демографических показателей¹¹.

Регулирование времени отдыха осуществляется посредством ежегодного издания нормативных актов, определяющих конкретные даты отдыха и возможные переносы выходных дней. Эти положения фиксируются на уровне официальных уведомлений. Примером является Уведомление Генерального офиса

⁷ Постановление Государственного совета Китайской Народной Республики от 3 февраля 1994 г. № 146 (изменено в соответствии с Решением Государственного совета о внесении изменений в Регламент Государственного совета о рабочем времени работников от 25 марта 1995 г.).

⁸ Постановление Государственного Совета Китайской Народной Республики № 146 от 3 февраля 1994 г. Ст. 6 (изменено в соответствии с Решением Государственного совета о внесении изменений в Регламент Государственного Совета о рабочем времени работников от 25 марта 1995 г.).

⁹ China's work hour systems and overtime pay explained // URL: <https://www.hawksford.com/insights-and-guides/china-work-hour-systems-and-overtime-pay-explained> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

¹⁰ Short hours of work, long hours of work, and work hours mismatch in China's labour market From the perspective of high-quality and full employment // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Final%20-%20中国工时研究-英文版%20-%2020250818.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

¹¹ Short hours of work, long hours of work, and work hours mismatch in China's labour market From the perspective of high-quality and full employment // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Final%20-%20中国工时研究-英文版%20-%2020250818.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

Государственного совета о подготовке к некоторым праздникам в 2026 г., которое будет действовать в указанном календарном году¹². Перенос рабочих дней для обеспечения более длительных периодов отдыха характерен для правового регулирования и в России.

Один из аспектов регулирования трудовых отношений связан с установлением перерывов в работе для отдыха и питания. Необходимо согласовывать порядок предоставления этих перерывов, в том числе вопрос о том, будет ли это время считаться рабочим. Если время для приема пищи не включено в рабочее время, работник не обязан находиться на рабочем месте или выполнять работу в этот период. При ином подходе работник обязан гибко распределять время для приема пищи и работы, и оно оплачивается. Выбор подхода к регулированию перерывов для отдыха и питания зависит от технологии производства. Данное регулирование не связано с гибким графиком, а обусловлено непрерывным характером процесса производства.

Страновая программа достойного труда для Индии на 2023—2027 годы¹³ рассматривает, в частности, вопросы укрепления институтов занятости для обеспечения надлежащей защиты всех работников, содействия устойчивому, инклюзивному экономическому росту. Правовое регулирование рабочего времени в этом плане играет важную роль.

М. А. Ахмадова полагает, что на регулирование труда влияет двухуровневая система регулирования труда, т.е. центральным правительством и законами штатов¹⁴. Действительно, «отсутствие в тексте правового акта предельно допустимой продолжительности сверхурочной работы»¹⁵ влияет на регулирование рабочего времени. В Кодексе об охране труда, здоровья и условиях труда 2020 г. обращает на себя внимание закрепление как общих, так и особенных норм о рабочем времени¹⁶. К общему регулированию относится ограничение работы в день до 8 часов, а также установление конкретного режима рабочего времени на уровне актов правительства. «Средняя продолжительность рабочей недели в Индии составляет примерно 32—48 часов и зависит от отрасли и профессии»¹⁷, при этом популярно неполное рабочее время.

В Кодексе вводится специальное регулирование для работников шахт, на транспорте, в журналистике. На подземных работах в шахтах норму часов работы в день устанавливает центральное правительство, введен запрет нахождения под землей в периоды, не относящиеся к рабочему времени. Периоды рабочего

¹² Утверждено Государственным советом. Генеральный офис Государственного совета объявил о подготовке к некоторым праздникам в 2026 году. 4 ноября 2025 г.

¹³ Decent Work Country Programme for India // ILO. 2023—2027. 72 p.

¹⁴ Ахмадова М. А. Правовая регламентация условий труда в праве стран БРИКС: на примере Индии // Инновационная наука. 2016. № 12-2. С. 142—148.

¹⁵ Ахмадова М. А. Указ. соч.

¹⁶ The Occupational safety, health and working conditions Code, 2020. Art. 25 // URL: <https://dglasli.gov.in/public/admin/cms/allpdf/650059fbb8f1a9.98699174.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

¹⁷ Average working hours in India in 2024 : A Complete guide // URL: <https://desktrack.timentask.com/blog/average-working-hours-in-india/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



времени должны учитываться для каждого работника и проверяться на соответствие государственным нормам¹⁸.

Для водителей автотранспорта введен учет рабочего времени по периодам: непосредственно время, затраченное на движение; время, необходимое для выполнения вспомогательных операций, таких как заправка, а также время, проведенное на транспортных терминалах, не превышающее 15 минут. Установлено правило о времени отдыха: водители могут использовать его по своему усмотрению или выполнять в это время вспомогательные задачи. Учет рабочего времени начинается с момента активации транспортного средства в начале рабочего дня и завершается моментом возврата транспортного средства в гараж.

На уровне нормативного акта были определены виды вспомогательных работ, выполняемых в рабочее время. К таким работам, в частности, относятся: обслуживание и транспортировка грузов и пассажиров; работа с документацией, включая счета, путевые листы и другие бухгалтерские документы. Введено понятие «период простого присутствия», который включает время для ответа на вызовы, время для возобновления работы согласно графику.

Таким образом, установление на государственном уровне специальных понятий и перечня работ, выполняемых в период рабочего времени, направлено на предотвращение неоплаты дополнительных обязанностей работников транспортной сферы и недопущение принудительного неоплачиваемого труда.

Еще одна рассматриваемая категория работников — журналисты. Период учета рабочего времени для них составляет четыре недели. В этот период журналист не должен быть занят свыше 144 часов при обеспечении 24 часов отдыха в течение 7 дней подряд. Конкретный день отдыха законодательно не установлен, это связано со спецификой работы СМИ, которые освещают события круглосуточно.

При этом установлены нормы регулирования времени отдыха для журналистов и менеджеров по продажам. На уровне центрального правительства предусмотрены дополнительные отпуска для данных категорий работников, продолжительность которых составляет не менее $\frac{1}{11}$ от общего стажа работы у конкретного работодателя. Также установлен минимальный оплачиваемый период временной нетрудоспособности (не может быть менее $\frac{1}{18}$ от стажа работы у данного работодателя, оплачивается в размере 50 % средней заработной платы).

Предельное количество дней отпуска регулируется также централизованно и может быть предоставлено как единый период или разделено на части. Использование отпуска должно быть осуществлено в течение установленного центральным правительством периода. Таким образом, нормы регулирования направлены на стимулирование использования дней отпуска для поддержания здоровья работников.

В рассматриваемом Кодексе не установлено регулирование рабочего времени несовершеннолетних, которое регламентируется Законом о детском труде и труде подростков (запрещение и регулирование) 1986 г. В Российской Федерации

¹⁸ The Occupational Safety, Health and Working Conditions Code, 2020. Art. 33 // URL: <https://dgsfasi.gov.in/public/admin/cms/allpdf/650059fbb8f1a9.98699174.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

отдельного закона о труде лиц до 18 лет не принято, регулирование установлено на уровне Трудового кодекса.

Можно сделать вывод, что Индия использует ограничение рабочего времени в соответствии со стандартами МОТ (8-часовой рабочий день). Данный подход характерен и для регулирования в России, однако в России регулирование труда работников до 18 лет осуществляется на уровне Кодекса, а в Индии — на уровне закона.

В Законе ЮАР об основных условиях занятости 1997 г.¹⁹ в главе 2 урегулированы вопросы рабочего времени. В этой стране исключением из общего регулирования являются следующие три категории занятых: занимающие высшие управленческие должности; торговый персонал с разъездным характером работы, самостоятельно организующий свое рабочее время; работающие менее 24 часов в месяц. Одновременно в этом Законе установлена общая норма об обязательности регулирования рабочего времени законами об охране здоровья и технике безопасности на производстве при учете надлежащей практики регулирования рабочего времени и семейных обязанностей. Законодательно установлено, что сверхурочные работы должны быть урегулированы по согласованию с министром, а проекты изменений должны заранее доводиться до сведения широкого круга лиц.

В соответствии с международными стандартами данный Закон устанавливает ограничения продолжительности рабочего времени. Работодатель не вправе требовать или разрешать работникам работать более 45 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе максимальная продолжительность рабочего дня составляет 9 часов, а при шестидневной и более продолжительной рабочей неделе — 8 часов.

Закон также предусматривает возможность продления рабочего дня на основании соглашения сторон не более чем на 15 минут ежедневно, что в совокупности не должно превышать одного часа в неделю.

Законодательство предусматривает процедуры постепенного сокращения максимальной продолжительности рабочей недели до 40 часов и рабочего дня до 8 часов. «Однако последние данные МОТ показывают, что южноафриканцы работают... в среднем 42,6 часа в неделю, и ЮАР даже не входит в список 50 стран с самым продолжительным рабочим днем»²⁰. Сверхурочная работа допускается только по соглашению между работником и работодателем. Максимальная продолжительность сверхурочной работы составляет 3 часа в день или 10 часов в неделю, при этом оплата производится в полуторном размере.

В качестве альтернативы оплате в полуторном размере работник может получить оплачиваемый период отдыха в размере 30 минут за каждый сверхурочный час работы (или в ином размере), при этом оплата за сверхурочную работу не производится.

¹⁹ Basic Conditions of Employment Act, 1997, Act No. 75 // Government Gazette. Cape Town, 5 December 1997. No. 18491.

²⁰ *Libera M.* The scenario that could change working hours in South Africa // *Businesstech*, 27.02.2025 // URL: <https://businesstech.co.za/news/business/814238/the-scenario-that-could-change-working-hours-in-south-africa/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



Соглашение о сверхурочной работе может быть заключено как при приеме на работу, так и в течение первых трех месяцев работы. Срок действия такого соглашения составляет один год. В рамках соглашения о сверхурочной работе работодатель может обязать работника работать до 12 часов в день, включая перерывы, без оплаты за сверхурочную работу. Это квалифицируется как сменная работа.

Перерыв для отдыха и питания для работающего более 5 часов должен быть не менее 1 часа. По соглашению сторон перерыв может быть снижен до 30 минут или при работе менее 6 часов в день может не предоставляться.

Таким образом, если сравнивать приведенное регулирование с российскими нормами о перерыве для отдыха и питания, то условия в ЮАР представляются менее выгодными для работника. Одновременно надо отметить, что работа не предполагает перерывов.

Обращает на себя внимание введение ночного рабочего времени — с 18 до 6 часов (в России ночным считается рабочее время с 22 до 6 часов). Эта гарантия обладает местной спецификой вследствие географических условий. Гарантируется предоставление транспорта от дома до работы в начале и по окончании рабочего дня.

Специальное регулирование установлено для режима работы, частично охватывающего ночное время. В случае постоянного выполнения работы после 15 часов и до 6 утра следующего дня работодатель информирует работника о возможном вреде для здоровья, праве на медицинское освидетельствование по инициативе работника за счет работодателя до, во время и после применения такого режима работы. Для тех, кто не владеет навыками чтения, информирование может быть устным. Обращает на себя внимание, что инициатором медицинского освидетельствования является работник. Если выявлен вред для здоровья при ночной работе, то работника следует перевести на дневную работу (при ее наличии у работодателя).

Введено также специальное понятие «работающий на постоянной основе в ночное время». Это работник, который работает более одного часа в интервале от 23 до 6 часов не менее пяти раз в месяц или 50 раз в год.

Таким образом, вводится специальное регулирование не только для работающих в ночное время, но и для случаев, когда часть рабочего времени отработана в этот период. Можно утверждать, что в ЮАР правовое регулирование рабочего времени направлено на создание условий для сохранения здоровья.

В Основном законе Бразилии о труде — Консолидированном законе о труде 1943 г.²¹ — содержатся общие нормы рабочего времени, специальное регулирование может устанавливаться для отдельных профессий. Этим актом определено количество часов работы в день — не более 8.

Время от дома до работы и обратно не входит в рабочее время, за исключением случаев, когда работа ведется в труднодоступных районах или районах, не обслуживаемых транспортом, и такое положение является условием коллективного договора. Одновременно до 10 минут в день могут быть не засчитаны как

²¹ Decreto-Lei N° 5.452, De 1º De Maio de 1943 // URL: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

рабочее время. Введено ограничение неполного рабочего времени до 30 часов в неделю или 26 часов с возможностью привлечения еще на 6 часов в неделю. Ранее такая норма составляла 26 часов, а в 2017 г.²² она была ужесточена. «В среднем жители Бразилии работают 28,5 часов в неделю»²³, т.е. именно неполное рабочее время востребовано на практике.

Сверхурочная работа, рассчитываемая для неполного рабочего времени, ограничена 6 часами в неделю. Неполное рабочее время оплачивается, как и в России, пропорционально отработанному времени, при этом оплата сверхурочных должна проводиться в течение недели. При сверхурочной работе доплата осуществляется в размере 50 % (как и в России). Ранее данная норма составляла 20 %. Таким образом, в 2017 г. правовое положение работников было улучшено.

Часы сверхурочной работы могут быть ограничены как в коллективном договоре, так и в индивидуальном трудовом договоре. Превышение нормы сверхурочной работы допускается, однако в следующий период сверхурочной работы оно должно быть ограничено таким образом, чтобы в учетном периоде не было превышено ограничение до 10 часов работы в день и 2 часов сверхурочной работы в день, а суммарно — до 45 часов работы в год. Графиком может быть установлена работа продолжительностью до 12 часов подряд при условии предоставления работнику не менее 36 часов непрерывного отдыха.

Сверхурочная работа допускается только в исключительных случаях, таких как форс-мажорные обстоятельства или необходимость срочного ремонта оборудования. Указанные нормы не распространяются на работников, выполняющих свои обязанности на условиях аутсорсинга, руководителей, а также на дистанционных работников, оказывающих услуги. Данные категории работников имеют право самостоятельно планировать свой рабочий график и не подотчетны работодателю в части распределения рабочего времени.

Проведенный анализ национального трудового законодательства стран БРИКС выявил тенденцию к интеграции международных трудовых стандартов в правовую регламентацию рабочего времени и времени отдыха. Данная тенденция может служить одним из факторов, способствующих гармонизации национальных систем трудового права государств — членов БРИКС.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Ахмадова М. А. Правовая регламентация условий труда в праве стран БРИКС: на примере Индии // Инновационная наука. — 2016. — № 12-2. — С. 142—148.
2. Average work hours per week in Brazil // URL: <https://buildremote.co/schedules/average-work-week-in-brazil/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).
3. Average working hours in India in 2024 : A Complete guide // URL: <https://desk-track.timentask.com/blog/average-working-hours-in-india/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).

²² Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017.

²³ Average work hours per week in Brazil // URL: <https://buildremote.co/schedules/average-work-week-in-brazil/> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).



4. China's work hour systems and overtime pay explained // URL: <https://www.hawksford.com/insights-and-guides/china-work-hour-systems-and-overtime-pay-explained> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).
5. Decent work country programme for India // ILO. — 2023—2027. — 72 p.
6. *Libera M.* The scenario that could change working hours in South Africa // URL: <https://businesstech.co.za/news/business/814238/the-scenario-that-could-change-working-hours-in-south-africa/>, 27.02.2025 (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).
7. Short hours of work, long hours of work, and work hours mismatch in China's labour market. From the perspective of high-quality and full employment // URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Final%20-%20中国工时研究-英文版%20-%2020250818.pdf> (дата обращения: 20 ноября 2025 г.).