

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В МІЖНАРОДНОМУ ПРИВАТНОМУ ПРАВІ

План

- ▶ 1. Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві
- ▶ 2. Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин.
- ▶ 3. Міжнародно-правове регулювання праці.
- ▶ 4. Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві.

Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві

Трудова міграція — явище, характерне для сучасного світу. Дослідники відзначають, що сьогодні триває процес переселення людей до багатих країн. Основна мета переселенців — вирішення завдань економічного характеру, звичайно, є й інші цілі — родинні, релігійні тощо. Як правило, прибулі знаходять застосування своєї праці у тих галузях, які через різні причини є непривабливими для працівників корінної нації. Такими галузями є: аграрне виробництво, будівництво, сфера обслуговування (вивезення сміття, доглядання за хворими і престарілими) та ін.



Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві



Право, яке регулює трудові відносини, має подвійний характер: йому, крім приватноправового елемента, належить і елемент публічно- правовий. А тому В. П. Звеков дійшов висновку про те, що система норм, яка впливає на трудові відносини з іноземним елементом, формує підгалузь МПП — міжнародне приватне трудове право, що складається із матеріально-правових і колізійних норм. До сфери дії МПП належать ті з них, що мають цивілістичний характер, — відносини трудового найму, питання відшкодування шкоди, завданої трудовим каліцтвом, тощо.

Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві

Міжнародно-правове регулювання трудової міграції — це встановлена міжнародними договорами (актами) система стандартів відносно регулювання трудової міграції, яку держава, що приєдналася до відповідного договору (ратифікувала його), використовує в національному законодавстві. Визначальними є положення Загальної декларації прав людини щодо права особи вільно покидати будь-яку країну, включаючи власну (ст. 13), та права вільно обирати роботу (ст. 23).

Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві

«Трудящі-мігранти» — це контрактні працівники, якими є особи, прийняті на роботу на обмежений строк, як правило, некваліфіковані чи низькокваліфіковані сезонні робітники; професіонали — особи з високим рівнем освіти і достатнім досвідом роботи, велика кількість яких є співробітниками багатонаціональних корпорацій і які переїжджають з однієї філії до іншої. Здебільшого у міжнародних документах використовується термін «трудящий-мігрант» (іноді перекладається українською як «працівник-мігрант»).



Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві

Універсальні і глобальні міжнародні організації, пов'язані з регулюванням міграційних процесів, можна поділити на дві групи:

- ▶ 1) інституції, які розв'язують міграційні проблеми в рамках своєї основної функціональної компетенції: МОП, ЮНЕСКО, ВООЗ та ін.;
- ▶ 2) міжнародні органи, які мають за мету міжурядову співпрацю з упорядкування саме міграційних процесів та визначення статусу мігранта: Міжнародна організація міграції, Управління Верховного комісара ООН з справ біженців, Міждержавний фонд допомоги біженцям і вимушеним переселенцям (на рівні СНД)

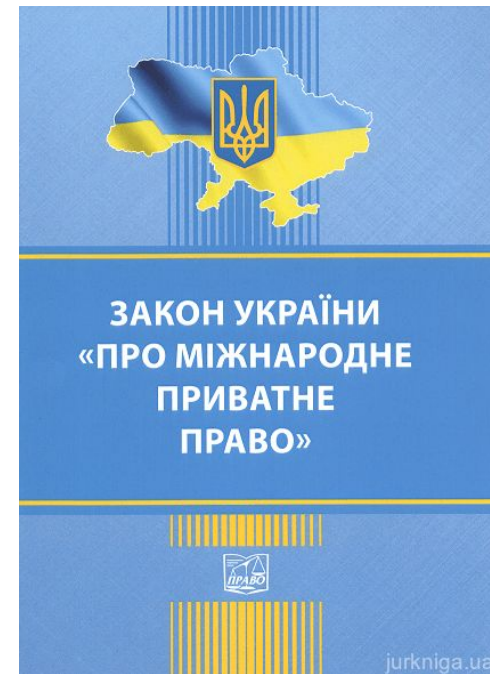


Загальна характеристика трудових відносин у міжнародному приватному праві

Двосторонні договори закріплюють норми щодо захисту мігрантів та інші питання стосовно працевлаштування іноземців. Саме ці угоди вирішують такі питання: 1) статус компетентного органу держави, який вирішуватиме питання направлення працівників в іноземні країни; 2) порядок обміну інформацією про вакансії; 3) порядок визначення нелегального мігранта та його подальшої долі; 4) зміст списку кандидатів на одержання роботи; 5) порядок попереднього відбору із списку кандидатів на одержання вакансії; 6) порядок медичного обстеження та подальшого медичного обслуговування; 7) порядок прибуття іноземців на територію країни роботи та в'їзні документи; 8) порядок одержання дозволу на проживання та працевлаштування або їх відсутність; 9) якими мовами або мовою укладається трудовий договір та його умови; 10) хто оплачує витрати на проживання; 11) визначається компетентний орган, який має право розв'язувати можливі спори.

Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

У Законі України «Про міжнародне приватне право» названо таку основну колізійну прив'язку — право держави, де виконується робота (ст. 52). У законодавстві ж інших країн закріплено не тільки такі, а й відмінні правила. Тому у сфері трудових відносин склалися основні колізійні принципи, наведені далі.



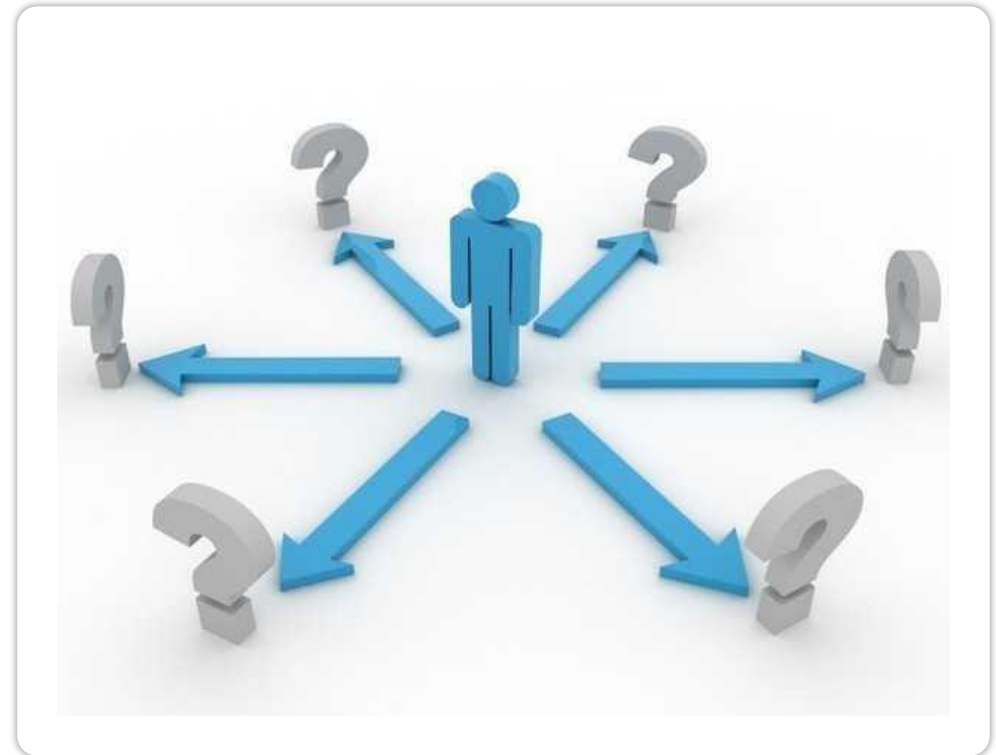
Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

1. Закон країни праці (*lex loci laboris*) — основний принцип законодавства про МПП Австрії, Угорщини, Іспанії, Швейцарії, Бразилії та ін. Згідно з цим принципом до іноземців застосовується закон країни праці. Даний принцип визначається по-різному. В одних випадках — закон країни місця знаходження підприємства, де працює особа.



Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

2. Вільний вибір права (автономія волі — *lex voluntatis*). Законодавство деяких країн дозволяє сторонам трудової угоди обирати закон для її врегулювання.



Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

3. Закон місця знаходження працедавця. Цей колізійний принцип застосовується у тих випадках, коли трудові функції виконуються на території декількох держав, і тоді застосовується закон місця знаходження, закон місця проживання або закон місця комерційної діяльності працедавця.



Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

4. Закон прапора судна (lex flagi). Трудові відносини працівника, який виконує службові обов'язки на водному чи повітряному транспорті, регламентуються законом країни, де зареєстровано транспортний засіб.



Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

5. Особистий закон роботодавця — фізичної або юридичної особи (*lex personalis / lex societatis*). Застосовується тоді, коли відряджений працівник виконує свої трудові функції за кордоном або коли місце роботи практично неможливо встановити. Іноді при відрядженні працівника в іншу країну для виконання тих або інших трудових вдань застосовується принцип закону країни установи, яка відрядила працівника (*lex loci delegationis*).

Колізійне регулювання міжнародних трудових відносин

6. Закон країни укладення угоди про найом (*lex loci contractus*). Деякі країни у своєму законодавстві визначають, що до трудових відносин, укладених у цих країнах застосовується місцеве право (Велика Британія, США).



Міжнародно-правове регулювання праці



Серед великої кількості міжнародно-правових актів багатостороннього чи двостороннього характеру, що регулюють працю іноземців, чільне місце посідає Загальна декларація прав людини 1948 р., яка визнає за кожною людиною право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття (ст. 23).

Міжнародно-правове регулювання праці

Держави-учасниці Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. визнають право на працю, що включає право кожної людини на одержання можливості заробити собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вона вільно погоджується, та зроблять належні кроки до забезпечення цього права (ст. 6). Ці ж самі держави визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема, винагороду, що забезпечувала б мінімум усім трудящим: справедливу зарплату та однакову винагороду за працю однакової цінності без будь-якої різниці; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування на роботі на відповідно більш високі щаблі виключно на підставі трудового стажу та кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу, оплачувану періодичну відпустку та винагороду за святкові дні (ст. 7).

Міжнародно-правове регулювання праці

Міжнародні норми про працю набувають форми конвенцій і рекомендацій. Конвенції підлягають ратифікації державами, а тому зобов'язують держави-учасниці виконувати певні юридичні обов'язки. У разі ратифікації конвенції держава зобов'язана регулярно (раз у два роки або раз у п'ять 5 років) подавати до МОП доповіді щодо вжитих заходів для ефективного застосування ратифікованої конвенції. Якщо конвенція не ратифікована, держава все ж таки зобов'язана відповідати на запити Адміністративної ради про стан національного законодавства і практики його застосування відносно нератифікованої конвенції і про заходи, які передбачається вжити для надання їй чинності.



Міжнародно-правове регулювання праці

Найбільшу кількість нормативних актів, що регулюють умови праці та життя працюючих, розроблено під егідою спеціалізованої установи ООН — Міжнародної Організації Праці, створеної в 1919 р. відповідно до Версальського мирного договору. На сьогодні членами МОП є 174 держави. Згідно зі Статутом МОП від 28 червня 1919 р. її членом може бути кожна держава — член ООН.



Міжнародно-правове регулювання праці

Рекомендації ратифікації не підлягають. Вони є побажаннями, які держава може, але не зобов'язана використовувати під час правового регулювання праці. Рекомендація — джерело інформації і можлива модель для вдосконалення національного законодавства. Нині в МОП обговорюється питання про підвищення ролі рекомендацій як одного з джерел міжнародно-правового регулювання праці.



Міжнародно-правове регулювання праці

Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною конференцією праці, мають загальний характер. Це означає, що вони застосовуються до всіх працівників незалежно від громадянства. Серед конвенцій можна назвати такі: «Про припинення трудових відносин» 1982 р., «Про оплачувані відпустки» 1970 р., «Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства у галузі соціального забезпечення» 1962 р.



Міжнародно-правове регулювання праці

На міжнародно-правове регулювання праці значний вплив справляє діяльність Всесвітньої федерації профспілок (ВФП). У 50-60-ті рр. ХХ ст. ВФП ухвалила три найважливіших акти: Програму дії профспілок на сучасному етапі і захист інтересів та прав трудящих (1961 р.), Хартію профспілкових прав трудящих (1954 р.) і Хартію соціального страхування (1961 р.). Діяльність цієї організації триває і сьогодні, але це не єдина міжнародна профспілкова організація. Серед них — Міжнародна конференція вільних профспілок з її галузевою системою, Європейська конфедерація профспілок та ін.





Дякую за увагу!